

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية

معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي
والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد
المدرسي والمهني.

"دراسة ميدانية بمتوسطات وثانويات بولاية الوادي"

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث L M D

تخصص إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

أ/ د: مصطفى منصور

إعداد الطالب:

فيصل شهرة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الصفة	المؤسسة	الرتبة
عبد الرزاق باللموشي	رئيسا	جامعة الوادي	أستاذ
مصطفى منصور	مشرفا ومقررا	جامعة الوادي	أستاذ
عبد اللطيف قنوعة	ممتحنا	جامعة الوادي	أستاذ محاضر - أ-
رشيد سواكر	ممتحنا	جامعة الوادي	أستاذ محاضر - أ-
محمد قوارح	ممتحنا	جامعة ورقلة	أستاذ
عبد الله لبوز	ممتحنا	جامعة ورقلة	أستاذ

2025-2024



شكر وتقدير

الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده، أحمده كما ينبغي بجلال وجهه وعظيم سلطانه وأسلك على النبي الأمي الذي علم المتعلمين، وبعث الأمل في قلوب اليائسين، وقاد سفينة العالم انطلاقا من قول رب العزة " وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي لشديد " إبراهيم / 7

ومصدقا لقول رسول الله صل الله عليه وسلم (لا يشكر الله من لا يشكر الناس) فالاعتراف بالفضل لذويه سامية، فإذا كان الشكر ترجمان النية، ولسان الطوية وشاهد الإخلاص فأجد إلزاما على وبعد أن وفقني الله في انجاز هذا العمل، أتقدم بخالص الشكر وعظيم الإمتنان إلى أستاذي الفاضل ا/د " مصطفى منصور " المشرف على رسالتي على ما حظيت به من إشراف كريم وتوجيه مفيد ونصح سديد، فجزاه الله خير جزاء.

كما أتقدم بكل معاني الشكر والتقدير والاحترام والثناء إلى " كل الأساتذة الكرام " بقسم العلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية، والشكر والعرفان لمديرة مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الوادي على مساعدتها وتجاوبها أثناء القيام بالدراسة وأيضا الشكر الجزيل إلى جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي، وأشكر كل من ساهم برأي أو نصيحة أو مساعدة في هذه الدراسة فجزاه الله خير الجزاء.

ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي، حيث إعتد الباحث على المنهج الوصفي القائم على الارتباط ، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (140) مستشارا للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين يعملون بالثانويات والمتوسطات ومركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي، وقد إختيرت بطريقة الحصر الشامل، ولجمع البيانات إستخدما إستبيان معوقات العملية الإرشادية من إعداد الباحث ومقياسي الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز من إعداد معمري ويزة(2020)، المكيفين على البيئة الجزائرية وتمت معالجة البيانات بإستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية مجتمعة والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

- توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

- عدم وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي

- عدم وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي

- توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الإجتماعية والثقافية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية مجتمعة والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

الكلمات المفتاحية: معوقات، العملية الإرشادية، الرضا الوظيفي، الدافعية للإنجاز.

Abstract :

The current study addressed the topic of obstacles in the counseling process and their relationship to job satisfaction and motivation for achievement among school and vocational guidance counselors in the Wilaya of el oued. The study began with the main question: What are the most significant obstacles faced by school and vocational guidance counselors in the Wilaya of el oued during their counseling practice, and how do these obstacles relate to job satisfaction and motivation for achievement?

The main study sample consisted of (140) guidance counselors working in high schools, middle schools, and the school and vocational guidance center in the Wilaya of El Oued. They were selected through a comprehensive sampling method. The researcher used a questionnaire on the obstacles to the guidance process, prepared by the researcher, and adopted the job satisfaction and achievement motivation scales developed by Maamri Wiza (2020), adapted to the Algerian context. The researcher relied on a descriptive correlational approach, as it was suitable for this study. The researcher employed statistical methods to reach data and results that would allow for the analysis of the studied phenomenon. We used the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) after coding and entering the data into the computer for processing using:

The results of the study concluded that:

- There is no statistically significant correlation at the significance level () between the dimensions of the obstacles to the guidance process and job satisfaction among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.
- There is a statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimension of personal obstacles and job satisfaction among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.
- There is no statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimension of school environment obstacles and job satisfaction among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.
- There is no statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimension of obstacles in the guidance environment and job satisfaction among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.
- There is a statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimension of social and cultural obstacles and job satisfaction among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.

- There is no statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimension of obstacles to the counseling process and job satisfaction among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.
- There is a statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimensions of the obstacles to the guidance process and the motivation for achievement among school and vocational guidance counselors in the state of El Oued.
- There is a statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimension of personal obstacles and the motivation for achievement among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.
- There is a statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimension of school environment obstacles and achievement motivation among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.
- There is no statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimension of obstacles in the guidance environment and the motivation for achievement among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.
- There is no statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the dimension of social and cultural obstacles and the motivation for achievement among school and career guidance counselors in the state of el oued.
- There is a statistically significant correlation at the significance level (0.05) between the obstacles of the guidance process and the motivation for achievement among school and vocational guidance counselors in the state of el oued.

Keywords : obstacle, guidance process, job satisfaction, achievement motivation

فهرس المحتويات	
	شكر وتقدير .
	ملخص الدراسة بالعربية.
	ملخص الدراسة بالإنجليزية.
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال.
	قائمة الرسومات البيانية.
	قائمة الملاحق.
أ	مقدمة.....
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
2	1-إشكالية الدراسة.....
6	2-فرضيات الدراسة.....
8	3-أهداف الدراسة.....
8	4-أهمية الدراسة.....
9	5-التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.....
12	6-حدود الدراسة.....
13	7-الدراسات السابقة.....
الفصل الثاني: العملية الإرشادية	
30	تمهيد.....
31	-ماهية العملية الإرشادية.....
31	1-تعريف العملية الإرشادية.....
32	2-أهمية العملية الإرشادية.....
32	3-أهداف العملية الإرشادية.....
34	4-مراحل العملية الإرشادية.....
34	5-خصائص العملية الإرشادية.....

35	6-أساليب تكوين العلاقة الإرشادية.....
36	7-معوقات العملية الإرشادية.....
44	خلاصة الفصل.....
الفصل الثالث: الرضا الوظيفي.	
46	تمهيد.....
47	1-ماهية الرضا الوظيفي.....
48	2-أهمية الرضا الوظيفي.....
50	3-خصائص الرضا الوظيفي.....
51	4-العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.....
53	5-أساليب قياس الرضا الوظيفي.....
54	6-نظريات الرضا الوظيفي.....
61	7-محددات الرضا الوظيفي.....
62	8-أنواع الرضا الوظيفي.....
63	9-مظاهر الرضا وعدم الرضا الوظيفي.....
64	10-أساليب تحقيق الرضا الوظيفي.....
67	خلاصة الفصل.....
الفصل الرابع: الدافعية للإنجاز.	
69	تمهيد.....
70	1-ماهية الدافعية للإنجاز.....
74	2-أهمية الدافعية للإنجاز.....
75	3-أساليب الدافعية للإنجاز.....
76	4-وظائف الدافعية للإنجاز.....
77	5-تصنيف الدوافع للإنجاز.....
80	6-مكونات الدافعية للإنجاز.....
81	7-نظريات الدافعية للإنجاز.....
83	8-قياس الدافعية للإنجاز.....

84	9-العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز.....
85	خلاصة الفصل.....
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
88	تمهيد.....
89	أولاً: الدراسة الإستطلاعية.....
89	1-أهداف الدراسة الإستطلاعية.....
89	2-عينة الدراسة الإستطلاعية.....
90	3-مكان وزمان إجراء الدراسة الإستطلاعية.....
90	4-نتائج الدراسة الإستطلاعية.....
105	ثانياً: الدراسة الأساسية.....
105	1-حدود الدراسة الأساسية.....
106	2-منهج الدراسة الأساسية.....
106	3-مجتمع الدراسة الأساسية.....
109	4-عينة الدراسة الأساسية.....
110	5-أدوات الدراسة الأساسية.....
116	خلاصة الفصل.....
الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية	
118	1-عرض نتائج الدراسة الميدانية.....
125	2-مناقشة نتائج فرضيات الدراسة.....
137	3-مقترحات الدراسة وتوصياتها.....
141	4-خاتمة.....
144	-قائمة المراجع.....
151	-الملاحق.....

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	متغير الجنس لعينة الدراسة الإستطلاعية	89
02	مقر العمل للعينة الإستطلاعية	89
03	عبارات مقياس معوقات العملية الإرشادية قبل وبعد التعديل	91
04	قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس معوقات العملية الارشادية	95
05	قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس معوقات العملية الإرشادية للعينة الاستطلاعية (ن=30)	97
06	نتائج إختبار "t" للفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا على مقياس معوقات العملية الارشادية.	98
07	قيم معاملات الثبات بطريقتي معامل ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس معوقات العملية الارشادية (ن=30)	99
08	طريقة تقدير درجات المقياس	100
09	توزيع البنود الموجبة والسالبة لمقياس معوقات العملية الإرشادية	100
10	تقدير الدرجات لمقياس الرضا الوظيفي	103
11	توزيع العبارات (الموجبة والسالبة)	104
12	أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز وعباراته	104
13	متغير الجنس للمجتمع الأصلي	106
14	المجتمع الاصلي حسب متغير التخصص	107
15	خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	108
16	مقر العمل للمجتمع الأصلي	108
17	متغير الجنس لعينة الدراسة	109
18	مقر العمل لعينة الدراسة	109
19	معامل الصدق التمييزي لمقياس معوقات العملية الإرشادية	111
20	معامل الثبات لمقياس معوقات العملية الإرشادية بطريقة التجزئة النصفية	112
21	معامل الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز	113
22	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	114

119	دلالة إرتباط معامل سبيرمان بين معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	23
122	دلالة إرتباط معامل سبيرمان بين معوقات العملية الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	24

قائمة الرسومات البيانية

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	متغير الجنس للمجتمع الأصلي	107
02	خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	108
03	مقر العمل للمجتمع الأصلي	109

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الرسم	الصفحة
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين	151
02	قائمة الخبراء المختصين	151
03	إستبيان معوقات العملية الإرشادية قبل التعديل	152
04	إستبيان معوقات العملية الإرشادية بعد التعديل	157
05	مقياس الرضا الوظيفي	162
06	مقياس الدافعية للإنجاز	165
07	معامل ارتباط سبيرمان للأبعاد وترتيبها	168
08	إعتدالية درجات أبعاد معوقات العملية الارشادية	168
09	معامل ارتباط سبيرمان لمعوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي	169
10	معامل ارتباط سبيرمان لمعوقات العملية الإرشادية والدافعية للإنجاز	169

مقدمة

مقدمة

لقد أصبح المجتمع المعاصر يواجه مجموعة من المشاكل والإضطرابات السيكولوجية التي يتعرض لها الإنسان في حياته وقد أصبحت محور إهتمام العديد من العلوم التي طورت في الكثير من النظريات والتقنيات لتقدم الإنسان، ووفرت أكبر عدد ممكن من الخدمات لإزالة العقبات وحل المشكلات وخفض الإضطرابات وتسهيل عملية التكيف والتوافق النفسي والإجتماعي لديه.

والمؤسسات التربوية ليست بعيدة كل البعد عن التنظير الحادث المسابير لعملية التطور الذي عرفته البشرية في جميع مجالات الحياة من خلال خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي في المدارس التربوية التي أصبحت مطلبا من مطالب المنظومة التعليمية الحديثة لكي تسابير التطور الحادث ومهمة رئيسية لدى الهيئات والوصايا، حيث أن التوجيه والإرشاد المدرسي لم يعد ينحصر في ضمان الكم لدى المخرجات التعليمية وهذا ما ينصب على توفير النوعية والتخصص من خلال توجيه التلاميذ ومتابعة مسارهم التعليمي والتكويني وتمكينهم وإشراكهم في الحياة الإجتماعية والإقتصادية، فعملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أكثر أنواع التوجيه إستخداما في التربية وأهميتها لا تقل عن أهمية التربية والتعليم ذاتها وهي جزء لا يتجزأ منها وتعتبر عن مدى التعاون بين المربين والموجه وأولياء التلاميذ والمحيط العام الذي يعيش فيه التلاميذ، كما أنها ليست مهمة سهلة كما يتصور البعض بل أنها على درجة كبيرة من التعقيد لأنها عملية متعددة العناصر تخضع لعوامل عديدة في المجال الإجتماعي والإقتصادي والسياسي وهي مهمة يستوجب علينا كمرشدين تجميع كل الطاقات الكامنة وإعطائها كل الوقت والجهد الممكن من أجل إنجاحها، وقد يعاني ممارسي هذه العملية المتمثلة في مستشار التوجيه من العديد من المشاكل والعراقيل والمعوقات التي تقف حاجزا بينهم وبين تحقيق الغايات التربوية والإرشادية التي ترمي الى تحقيق الصحة النفسية للتلاميذ وتحسين العملية التعليمية والتربوية وهذه المعوقات قد تؤثر في الرضا المهني والدافعية للإنجاز لديه وتجعله غير راض على وظيفته وغير متكيف وتحد من الدافعية للإنجاز لديه.

وجاءت هذه الدراسة، حيث أنها لم تلق العناية التي تستحقها من قبل الباحثين والمنظرين للقيام بالكشف على هذه المعوقات والصعوبات التي تواجه هذه الفئة من مستشاري التوجيه، ونظرا للدور النفسي البيداغوجي الذي يقوم به والظروف التي يعمل فيها، وفي هذا السياق تبنى الباحث هذه الدراسة للكشف عن المعوقات التي تعترض العملية الإرشادية وتواجه مستشار التوجيه أثناء ممارسته للخدمات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لديه.

وقد قسم الباحث الدراسة الى قسمين: قسم نظري وقسم تطبيقي.

القسم الأول (الجانب النظري) ويشتمل على أربعة فصول.

-الفصل الأول:

-الإطار العام للدراسة: ويشتمل على إشكالية الدراسة، فرضياتها، أهميتها، أهدافها، والتعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة، وفرضياتها.

-الفصل الثاني:

-العملية الإرشادية: وتضمن جملة من العناصر إنطلاقا من التمهيد، تعريفها وأهميتها وأهدافها ومراحلها وخصائصها وأساليب تكوين العلاقة الإرشادية ومعوقاتها.

-الفصل الثالث:

-الرضا الوظيفي: وتضمن جملة من العناصر إنطلاقا من ماهية الرضا الوظيفي وأهميته، خصائصه، العوامل التي تؤثر عليه وأساليب قياسه ونظرياته ومحدداته وأنواعه ومظاهر الرضا وعدم الرضا وأساليب تحقيقه.

-الفصل الرابع:

-الدافعية للإنجاز: وشمل الفصل على ماهية الدافعية للإنجاز، وأهميتها، وأساليبها ووظائفها وتصنيفاتها ومكوناتها ونظرياتها وطرق قياسها.

القسم الثاني (الجانب الميداني) وشمل فصلين:

-الفصل الخامس:

يحتوي على الدراسة الإستطلاعية والدراسة الأساسية من حيث المنهج الذي إعتمده الباحث ومجتمع الدراسة وعينتها وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

-الفصل السادس:

وفيه قام الباحث بعرض لنتائج الدراسة ومناقشة وتحليل وتفسير الفرضيات المعتمدة بناءا على نتائج الدراسة ويقدم الباحث الخلاصة العامة وإقتراح توصيات.

الجانب النظري

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
- 6- حدود الدراسة.
- 7- الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

يمر العالم المعاصر بتغيرات وتحولات جوهرية في شتى مجالات الحياة خاصة العلمية منها، مما أثر هذا بشكل واضح على نواحي مختلفة في الحياة الاجتماعية لاسيما مجال التربية لمالها من أهمية في تنمية المجتمع وتطويره، وعلى هذا الأساس شهدت المدرسة الجزائرية تحولات جذرية سواء في نظامها الداخلي أو في برامجها التعليمية ، وكان من مظاهرها بروز عدة تحديات منها إزدياد عدد التلاميذ الذي أنتج فروقا بينهم ، إضافة الى صعوبة التعرف على قدراتهم وإستعداداتهم وميولهم وكذلك توجيههم نحو التخصصات الأكاديمية المناسبة و المهنية التي تتماشى وعالم الشغل.

إن تحديات العالم المعاصر جعلت من العنصر البشري رأسمال تسعى كافة المؤسسات مهما اختلفت طبيعتها ونشاطها إلى الإهتمام به، والعمل على تنميته، والإستثمار فيه لاسيما المؤسسات التعليمية التربوية من خلال عمليات التعليم ثم التوجيه الى جهات خاصة لإعداده أكاديميا وبما يتوافق وسوق العمل.

إن الحاجة إلى التكيف مع التغيرات الحاصلة من جهة، وعالم الشغل من جهة ثانية جعل من العملية الإرشادية عملية مخططة وهادفة ومستمرة لابد لها من مختص يشرف عليها، قادرا على إدارة المواقف المختلفة وإعداد وتطبيق البرامج الوقائية والنمائية والعلاجية في مختلف المجالات التربوية والمهنية والنفسية والاجتماعية، ويكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه والإرشاد لأنه هو الشخص المتخصص في تنفيذ العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد وخاصة عملية الإرشاد النفسي و التربوي (الشهري، 1999، ص25)، وتحقيق مهمة الإرشاد لا تتأتى إلا عن طريق أشخاص متخصصين في هذا المجال لمساعدة التلميذ على التوافق النفسي والإتزان الإنفعالي لتجاوز كل ما من شأنه يعيق مسيرة الطالب العلمية والعملية. (زهران، 1982، ص13)

يسعى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفته المختص على مساعدة التلاميذ لتحقيق النمو السليم والصحة النفسية لديهم وتسهيل تكيفهم في الوسط المدرسي والعالم الخارجي.

ولنجاح عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لابد من النجاح في العمل الإرشادي والرقى ببرامج التوجيه والإرشاد والإستمرارية في ممارسة هذه المهنة، ومن صفاته حب العمل الإرشادي والشعور بالسعادة وتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل الإرشادي الذي يقوم به، لأن الإتجاه يشكل إستجابة الفرد نحو موضوع معين من حيث التأييد أو المعارضة ويتحدد في ضوء الخبرة المكتسبة والآنية.

ويرى العلماء أن أي سلوك بشري لابد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه وتؤثر في مستوى أداء الفرد إنتاجيا في مختلف المجالات، وهنا تؤدي الدوافع دورا مهما في حياة الإنسان، حيث أن دراسة الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تؤدي إلى التنبؤ بمستوى الأداء لديه والمسؤولية نحو المهام الإرشادية والإتقان في العمل ووضع خطط مستقبلية.

وفي إطار ذلك فإن دراسة الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومعرفة الفروق بين الجنسين تؤدي إلى التوقع بمستويات الأداء لديهم ومسؤولياتهم تجاه المهام الإرشادية الموكلة إليهم، ومدى حبهم ومثابرتهم نحو التفوق والنجاح وإتقانهم للعمل ومدى إلتزامهم بتحديد الآجال في التنفيذ و إحترام الوقت، و يضعون خطط لمستقبلهم ويطمحون لتحقيق أهداف في إطار ذلك العمل، ولم يحظى مستشارو التوجيه بالإهتمام الكافي حيث أنهم لا يقلون أهمية عن المعلمين فدور المستشار لا يستهان به في الميدان التربوي ذلك مما يقدمه من خطط وبرامج تساعد على نجاح العملية التعليمية، هذا ما يتوجب على المسؤولين الإهتمام به وتوفير له المناخ المناسب لكي يزداد إرتباطه بعمله و مهنته.

كما تعتبر الدافعية للإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للموقف، فضلا عن مساعدته في فهم وتقدير سلوكه، وسلوك المحيطين به، كما تعتبر مكونا

أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني، وقد أشار "ماكلياند" (1998) إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالنمو الإقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع، ويرتبط النمو الإقتصادي بارتفاع أو انخفاض مستوى الدافعية للإنجاز. (خليفة، 2000، ص16)

ويمكن إعتبار موضوع الدافعية للإنجاز من أهم الموضوعات التي حازت على إهتمام علماء النفس والتربية، وهي تمثل بذلك الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك، ويمكن إعتبارها واحدة من منجزات الفكر السلوكي وتكوين الإتجاهات نحو العمل ليساهم في التقيد بالسلوك الأدائي الجيد ، ويزيد من الدافعية للإنجاز لدى العاملين، ذلك أن الإرتقاء بالعملية الإرشادية إلى أعلى مستوياتها يتطلب أن تكون لدى القائمين بها دافعية للإنجاز مرتفعة لكي يطورون من خلالها البرامج الإرشادية ويحققون الأهداف المسطرة. (الخيري، 2008، ص3)

و يرى مجموعة من العلماء والباحثين أن الرضا الوظيفي هدف منشود يسعى إليه جميع العاملين ولا سيما مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، وعدم توفره ينعكس سلبا على القطاع التربوي والإقتصادي، ويمثل متغير الرضا الوظيفي مختلف المشاعر التي تتكون لدى الفرد نحو وظيفته وهذه المشاعر تكون إما إيجابية عندما يتصور الفرد أن وظيفته تحقق إشباعا لحاجاته ليكون راضيا عن عمله إذا تصور أن وظيفته لا تحقق له إشباعا فتكون مشاعره سلبية نحو عمله، وبالتالي يكون غير راض عليها، وبهذا فإن الرضا عن الوظيفة أو العمل يعبر عن مدى الإشباع الذي يوفره العمل للفرد ،وقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى بإهتمام علماء النفس والسلوكيين والإداريين وذلك بالبحث وراء أسباب ومصادر الرضا وعدم رضا الموظفين، ولهذا الموضوع أثر فعال في نجاح العملية

التربوية والتعليمية بصفة عامة ونجاح العمل الإرشادي بصفة خاصة، ويعد هوبك (1935) من أوائل الباحثين في مجال الرضا الوظيفي حيث يعرفه أنه مجموعة من العوامل الوظيفية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله.

كما يعتبر الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ذو أهمية بالغة في العمل الإرشادي حيث أنه يسهم بشكل كبير في زيادة شعور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالسعادة والإرتياح في عمله.

وترى **فنتازي (2010)** أن عدم تعاون بعض الأطراف داخل المؤسسات التربوية غير محفز على العمل الإرشادي، لهذا يجب تشخيص النقائص التي تواجه عمل مستشار التوجيه فيما يخص إستعداده الشخصي أو إعداداته العلمي والمهني ودراسة محيطه المهني والظروف المادية والمعنوية والحالة النفسية التي يعيشها.

كما أشارت دراسة **الحفظي (2002)** والتي هدفت إلى الكشف على بعض الجوانب السلبية والإيجابية في العمل الإرشادي وكانت نتائجها أن المرشد النفسي يعاني من معوقات مثل صعوبة الإتصال بأولياء الأمور، وقلة تزويد التلاميذ وإعلامهم حول فرص التعليم وإنشغال المرشد بأعمال كتابية كثيرة، وعدم توفر الإختبارات النفسية.

كما ذكرت العنزي في دراسة **رشوان (2006)** بعض المعوقات مثل مخاوف المسترشد أن يكتشف المرشد الحقيقة التي أخفاها عنه، وخوفه من إنتشار أسرارهِ بين التلاميذ، وأشار **العجلان (2015)** معوقات تخص التخصص المهني لدى المرشد، وقلة إستعداده للمقابلة الإرشادية أو عدم تقبله للحالة أو أن يطغى الجانب الذاتي على الجانب المهني أثناء الممارسة الإرشادية، وهناك عدم جدية ومقاومة بعض الطلاب في تقبل الإرشاد من طرف المرشد.

وذكرت **حيدرة (2018)** في دراستها أنه يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز من خلال محددات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أبعاد محتوى العمل، قيمة الإنجاز تقدير الذات، تحقيق الذات، فرص الترقية، النمو الوظيفي، ظروف العمل، كما أجرت **معمرى (2020)** دراسة هدفها الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز

والتعرف عن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ومن خلال التجربة الميدانية المتواضعة وعملي كمستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إستطعت إستقراء واقع عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية، الذي عرف أزمات أثرت على مردوده الإرشادي، وقد تكون بفعل عوامل كثيرة ساهمت من قريب أو من بعيد في إحداث معوقات على مستوى الممارسة الإرشادية و نجد أهمها نقص تلبية إحتياجات العملية الإرشادية مثل البنية التحتية المادية والبشرية المتعلقة بقلة وسائل العمل منها عدم إستكمال الأثاث المكتبي المناسب، و غياب أو نقص الإختبارات التشخيصية والنفسية، ونقص تغطية الخدمات لجميع المدارس، ووجود مستشار التوجيه في أكثر من مدرسة مما يؤثر على نوعية الخدمة ويضعف المتابعة، وغموض الدور ، وعدم وجود ميزانية خاصة بقسم الإرشاد لتغطية نفقات الزيارات الميدانية والبرامج والأنشطة الإرشادية المختلفة، وضغط حجم العمل، و عوامل تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على البرنامج والمستشار كضعف قناعة الأطراف الداعمة للعملية الإرشادية من مدراء ومعلمين وأولياء الأمور، وعدم فهم المجتمع لعملية الإرشاد النفسي ، وعدم تلبية أولياء الأمور للدعوات المدرسية، و عدم تفهمهم لعمل المستشار، و من خلال هذا الطرح جاءت هذه الأطروحة الموسومة ب:

معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي، لتجيب عن السؤال الرئيس التالي:

- ماهي المعوقات التي تواجه مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي خلال ممارستهم الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز؟

2-فرضيات الدراسة:

بناء على تساؤل الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

1-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية ككل والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

2-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

3-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

4-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

5-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

6-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية ككل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

7-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

8-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

9-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

10- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

3- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف الآتية:

1- الكشف عن معوقات العملية الإرشادية التي تواجه مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خلال الممارسة لعملهم الإرشادي.

2- محاولة بناء أداة لتحديد معوقات العملية الإرشادية وتصنيف هاته المعوقات.

3- الكشف عن العلاقة بين معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز.

4- أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة من ناحيتين هما:

4-1- الأهمية النظرية:

يتناول موضوع معوقات العملية الإرشادية موضوعاً حيوياً يهم القائمون بالعملية الإرشادية، ويهم كذلك صانعي القرار من أجل رفع المردود التربوي بشكل عام، والمستوى الإرشادي بشكل خاص لدى المتعلمين، كما تلقي الضوء على موضوع حساس ألا وهو العملية الإرشادية لدى إطارات فاعلة في المجتمع، وذلك قصد التنبؤ بمستوى الأداء لمهمة الإرشاد في الوسط المدرسي ورضاهم عن عملهم كمستشارين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وتكشف الدراسة الحالية عن طبيعة الدافعية للإنجاز لدى القائمين بالعملية الإرشادية وعن دورها الفاعل في إستثارة جهودهم بنية تحقيق المزيد من الإنجازات في مهامهم بشكل عام والإرشاد بشكل خاص والعمل على تحقيق مبدأ التعاون بين مختلف أطراف العملية التربوية لاسيما الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية والأولياء.

4-2- الأهمية التطبيقية:

إن التوصل إلى واقع المعوقات التي قد تؤدي إلى تبني المستشارين إتجاهات سلبية نحو عملهم الإرشادي، ولفت إنتباه المسؤولين حول عمليتي التوجيه والإرشاد لإعادة النظر في معاناة القائمين بالعملية الإرشادية من حيث غياب المحفزات المادية والمعنوية وفرص الترقى للمستويات العليا والتكوين النظري والتطبيقي المستمر، زيادة عن ذلك تبصير المسؤولين في إعادة النظر في توظيف المستشارين بإعتماد معايير معينة كالتخصص والكفاءة العلمية، وتعميم هذا التوظيف على مستوى جميع المؤسسات التربوية في كل المراحل التعليمية مع عدد محدود من التلاميذ حتى يتم متابعتهم بصفة فعلية ويؤدي ذلك إلى تحسين الأداء المدرسي والنمو النفسي السليم.

5-التعاريف الإجرائية:

5-1-معوقات العملية الارشادية:

-التعريف الإصطلاحي:

هي كل شيء يتسبب في إحداث مشكلة، أو عرقلة في عمل المرشد التربوي، أو من يشاركه في عملية الإرشاد من داخل المدرسة أو خارجها كالمحيط الإجتماعي أولياء الأمور مثلاً، ومرشد الصف، والتي تعيقهم عن أداء وإنجاز مهامهم الموكلة إليه، مما تحول دون وصولهم لتحقيق أدائهم المهني المطلوب، ويمنعهم عن تحقيق أهدافهم المنشودة في المدرسة. (زيدان، 2018، ص5)

-التعريف الإجرائي:

ونقصد بها في دراستنا إجرائيا أنها الدرجة التي يتحصل عليها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على إستبيان معوقات العملية الإرشادية المستخدم في هذه الدراسة والمنجز من طرف الباحث.

5-2-العملية الإرشادية:

-التعريف الإصطلاحي:

ويعرفها الباحث أنها مجموعة المراحل والخطوات المتتالية التي يتبعها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لتحقيق أهداف الإرشاد، وتسير من خلال خطوات متعددة متداخلة تبدأ من الإحالة والإعداد للمقابلة وتجميع المعلومات وتحديد المشكلات واختيار مشكلة محددة وبناء خط قاعدي وصياغة أهداف الإرشاد واختيار الإجراءات الإرشادية المناسبة لطبيعة المشكلة وتطبيقها ثم تقييم العملية الإرشادية والإنهاء وأخيرا المتابعة.

-التعريف الإجرائي:

ونقصد بها في هذه الدراسة هي مجموع الخدمات الإرشادية (النفسية، التربوية، المهنية) التي تقدم في المؤسسات التربوية الجزائرية من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

5-2-1-المعوقات الشخصية:

- التعريف الإصطلاحي:

وهي كل الصعوبات الذاتية التي تخص مستشار التوجيه أثناء الممارسة الإرشادية، من تأهيل وتكوين والحماس والتكيف مع بيئة العمل والمهارات والكفايات الشخصية.

-التعريف الإجرائي:

وهي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها مستشار التوجيه في بعد المعوقات الشخصية، من خلال إجابته على إستبيان معوقات العملية الإرشادية.

5-2-2-معوقات البيئة المدرسية:

-التعريف الإصطلاحي:

وهي كل العراقيل التي تواجه مستشار التوجيه داخل المؤسسات التربوية والصادرة من طرف الفريق التربوي أو الفريق الإداري أو المشرف التربوي (المفتش).

-التعريف الإجرائي:

وهي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها مستشار التوجيه في بعد معوقات البيئة المدرسية، من خلال إجابته على إستبيان معوقات العملية الإرشادية.

5-2-3- معوقات البيئة الإرشادية:

-التعريف الإصطلاحي:

وهي مجموع الصعوبات والعراقيل التي تصدر من المرشد أو المسترشد أو بيئة الإرشاد أو أدوات العمل الإرشادي.

-التعريف الإجرائي:

وهي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها مستشار التوجيه في بعد معوقات البيئة الإرشادية، من خلال إجابته على إستبيان معوقات العملية الإرشادية.

5-2-4- المعوقات الاجتماعية والثقافية:

-التعريف الإصطلاحي:

وهي مجمل الصعوبات التي يواجهها مستشار التوجيه ومصدرها المجتمع ممثلة في أولياء التلاميذ أو ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده وقيمه.

-التعريف الإجرائي:

وهي الدرجة الكلية لبعء المعوقات الاجتماعية والثقافية ويتحصل عليها مستشار التوجيه من خلال إجابته على إستبيان معوقات العملية الإرشادية.

5-3- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

هو الشخص المكلف من قبل وزارة التربية والتعليم بتنفيذ برامج وخدمات التوجيه والإرشاد في المؤسسات التربوية لوزارة التربية والتعليم بالجزائر، بتعبير آخر هو الشخص الحاصل على مؤهل جامعي في علوم التربية أو علم الاجتماع أو علم النفس من جامعة الجزائر، والذي يعين من قبل وزارة التربية والتعليم في وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد م. م، ليقوم بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي للتلاميذ بالمدرسة.

5-4- الرضا الوظيفي:

-التعريف الإصطلاحي:

يعرفه المعمر (1993) بأنه الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويقوم بإشباع رغباته مما يجعله يقبل على العمل بحماس ويحرص على زيادة كفاءته وإنتاجيته (المعمر، 1993، ص 19)
-التعريف الإجرائي:

هو الدرجة التي يتحصل عليها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في فقرات المقياس الذي أعدته الباحثة معمري ويزة عام (2020).

5-5-الدافعية للإنجاز:

-التعريف الاصطلاحي:

ويعرفها الزيات (1996) إشتقاقاً من نظرية "أتكينسون" على أنها دافع مركب يقوم بتوجيه سلوك الفرد لكي يكون ناجحاً في الأنشطة التي تعد معياراً للإمتياز وتكون فيها معايير النجاح والفشل واضحة. (شليبي، 1998، ص 24)

-التعريف الإجرائي:

ويقصد بالدافعية للإنجاز إجرائياً هي مجموع الدرجات التي يتحصل عليها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الدافع للإنجاز المستخدم في هذه الدراسة من إعداد الباحثة معمري ويزة (2020)، حيث تعكس الدرجة العالية مستوى عال من الدافعية للإنجاز بينما تعكس الدرجة المنخفضة مستوى منخفضاً من الدافعية للإنجاز.

6-حدود الدراسة:

6-1-الحدود المكانية:

تتمثل الحدود المكانية في كل من مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وبعض المتوسطات والثانويات بولاية الوادي.

6-2-الحدود الزمنية:

ترتبط الفترة الزمنية بفترة تطبيق هذه الدراسة خلال سنتي 2022 و 2023.

6-3-الحدود الموضوعية:

تمثلت في إقتصار الدراسة على موضوع معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

6-4-الحدود البشرية:

تمثلت عينة الدراسة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

7-الدراسات السابقة:

7-1-دراسات تناولت معوقات العملية الإرشادية.

7-1-1-الدراسات العربية:

دراسة الجبوري (1986) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه الإرشاد التربوي من وجهة نظر المرشدين التربويين والمعلمين، واقتراح الحلول المناسبة لهذه الصعوبات، حيث تكونت عينة البحث من (80) مرشداً تربوياً من الذكور والإناث تم اختيارهم عشوائياً من مركز مدينة بابل وضواحيها، أما فيما يتعلق بالجوانب التي يغطيها الإرشاد التربوي فقد اعتمدت الباحثة على إستبانة مكونة من ستة مجالات وأستخدمت الأساليب الإحصائية المتمثلة في النسبة المئوية الوزنية ومعامل ارتباط بيرسون لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها، وكشفت الدراسة أن المرشدين التربويين يواجهون صعوبات جمة تحد من عملهم وتقتصر على الجانب النظري فقط للعمل الإرشادي.

كما قام الشناوي (1990) بدراسة عنوانها "تحليل مهني لعمل المرشد الطلابي دراسة ميدانية في مدارس الرياض" هدفت إلى إجراء تحليل مهني لعمل المرشد بقصد المساعدة على توضيح أكبر لطبيعة العمل الإرشادي وإعداد البرامج المساعدة لإعداد المرشدين وتحديد الصفات الواجب توفرها فيهم، وقد قام الباحث بإعداد إستبانة عن عمل المرشد ثم تطبيقها على عينة مكونة من (50) مرشداً، وقد أشارت النتائج أن هناك بعض النقائص في مهارة استخدام الإختبارات النفسية في العمل الإرشادي، كما أشارت أيضاً إلى أن مستوى رضا المرشدين عن عملهم الإرشادي مرتفع بنسبة 74 % كما أظهر المرشدون أنهم بحاجة إلى المزيد من المهارات والمعلومات، كما أجمع المرشدون على أهمية الصفات والخصائص الإرشادية للمرشد ووجوب التحلي بها حيث أن أكثر الصفات تكراراً من وجهة نظر أفراد العينة هي: إحترام مشاعر الآخرين (72) % يليها القدرة على التعبير والثقة بالنفس (68)

% ثم القدرة على التأثير والإقناع (68) % والخلو من الإضطرابات وعدم التحيز (58) % والسلوك التوكيدي (50) % وقوة الشخصية (48) % المشاركة الوجدانية (46) % . (الشناوي، 1990، ص 136)

وهدفت دراسة القرني (1991) إلى عملية التقويم لوظائف المرشد الطلابي الانية ووظائفه المستقبلية، والتعرف على المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بكلية التربية جامعة الرياض، وإستخدم الباحث أداتين لقياس الاتجاهات نحو وظائف المرشد، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 104 عضو هيئة تدريس و319 طالباً، وقد أشارت النتائج إلى إختلاف إدراك الطلاب لوظائف المرشد الطلابي عنها لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أشارت النتائج إلى عدم وضوح الهدف من الإرشاد الطلابي من أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية (القرني، 1991، ص 515)

وفي دراسة " فرح وعامودي (1995) التي هدفت الى التعرف على المشكلات التي يواجهها المرشد التربوي في المدارس الأردنية، وعلاقتها ببعض المتغيرات، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) مرشدا ومرشدة، وتم استخدام إستبانة شملت 51 مشكلة موزعة على ستة مجالات، وأظهرت الدراسة أن المجالات التي ظهرت فيها المشكلات هي مجال المشكلات الفنية ومجال الإعداد والتكوين، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الصعوبات لدى المرشدين تعزى إلى كل من الجنس والخبرة في مجال الإرشاد، في حين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط المشكلات تعزى إلى المؤهل العلمي للمرشد. (فرح وعامودي، 1995، ص 256-291)

وجاءت دراسة الصالح (1997) التي تحمل عنوان "دراسة تقويمية لمهام المرشد الطلابي وأبرز الصعوبات التي تواجهه" وقد أجريت الدراسة في الكويت وتوصلت نتائجها إلى أن الصعوبات هي: عدم قدرة الاولياء على متابعة ابنائهم بنسبة (93%) لدى المرشدين بشكل دائم، أما الصعوبات المتعلقة بكثرة التدوين الكتابي فقد بلغت (88%)، أما الصعوبات التي يتعرض لها المرشد من قبل الإداريين فهي النقد الدائم لجميع اعماله دون ان يقدم بدائل حيث جاءت على نسبة (85%). (الأحمد، 2004، ص 121).

أجرى العاجز (2001) دراسة هدفها التعرف إلى واقع الإرشاد التربوي ودور المرشد التربوي، بالإضافة إلى المشكلات التي تواجهه في المدارس الأساسية والمدارس الثانوية بمحافظات غزة، ومدى علاقة هذه المشكلات بمتغيرات: (الجنس، المرحلة التعليمية، المنطقة التعليمية)، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين بهذه المدارس، والبالغ عددهم (105) من المرشدين (مرشد ومرشدة)، وبلغت عينة الدراسة (88) مرشدا ومرشدة بنسبة (84%) من مجتمع الدراسة أختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وصممت إستبانة مكونة من (27) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات بالإضافة إلى سؤال مفتوح في نهاية الإستبانة، وبينت النتائج أن واقع الإرشاد التربوي في المدارس بحاجة إلى دعم وإهتمام أكبر مما هو موجود، وأن دور المرشد التربوي فاعل وعليه مهمات كبيرة، كما أوضحت النتائج أن مجالات المشكلات المتعلقة بالإعداد والتدريب حاز على المرتبة الأولى بالنسبة للمجالات الثلاث بنسبة قدرها (79.33 %)، وجاء المجال المتعلق بمشكلات ظروف العمل في المرتبة الثانية بنسبة مئوية قدرها (74.17 %)، وجاءت المشكلات المتعلقة بالإدارة المدرسية في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية قدرها (56.49 %)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات لدى المرشدين، تعزى إلى الجنس والمرحلة التعليمية التي يعمل بها والمنطقة التعليمية التابع لها (العاجز، 2001، ص4)

دراسة شبير (2003) الموسومة بالمعوقات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في قطاع غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي على عينة قوامها (144) مرشدا، وهدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات المهنية للمرشد التربوي في المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، كما هدفت أيضا إلى معرفة الفروق المعنوية بين كل من جنس المرشد وتخصصه العلمي وسنوات خبرته وسنه بالنسبة للمعوقات المهنية والرضا الوظيفي للمرشدين التربويين، وكان من بين نتائجها، أن أكثر المعوقات المهنية شيوعا لدى المرشدين التربويين هي عدم وجود غرفة خاصة به لمزاولة عمله، وأنه توجد علاقة سالبة دالة بين الدرجة الكلية

للمعوقات المهنية، في حين توجد علاقة سالبة غير دالة بين الدرجة الكلية للمعوقات المهنية للمرشدين وكل من بعدي الحوافز والترقيات والإمكانيات.

هدفت دراسة **جاسم وكاظم (2010)** بعنوان "التحديات التي تواجه المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في محافظة بابل" إلى التعرف على أثر الإرشاد التربوي من خلال التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في المدارس، وتكونت عينة البحث من (20) مرشداً ومرشدةً تربوية يعملون في المدارس المتوسطة خلال العام الدراسي 2009-2010، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، وذلك بإستخدام الإستبانة كأداة بحث للوصول إلى النتائج وتفسيرها، وتشمل الأساليب الإحصائية المستخدمة التكرارات والمتوسطات ومعامل ارتباط بيرسون والنسب المئوية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها قلة الوعي بدور الإرشاد التربوي وأثره على المجتمع بشكل عام والمدارس بشكل خاص، هناك علاقة ضعيفة بين المرشد التربوي وأولياء أمور الطلاب، فضلاً عن عدم وجود غرفة مخصصة للمرشد مما يعيق عمله، بالإضافة إلى ذلك هناك تفاعل محدود بين المرشد وأعضاء هيئة التدريس، قد تبدو هذه المشكلات غير ذات أهمية لكنها في الواقع تعيق عمل المرشد التربوي بشكل كبير.

وأجرت **العارم في (2010)** بحثاً يهدف إلى التعرف على التحديات التي يواجهها المرشدون التربويون في الشركة العامة للتدريب التقني والمهني، شارك في هذا البحث مشرفون ومستشارون تربويون من كافة الكليات التقنية ومؤسسات التدريب المهني الحكومية في المملكة العربية السعودية، ووصل عدد المشاركين إلى (100) شخص، منهم 24 مشرفاً و76 إستشارياً، وإستخدم الباحثون الأساليب الوصفية والإستبيانات كأدوات للبحث، تسلط هذه الدراسة الضوء على التحديات التي يواجهها المرشدون التربويون في جمعيات التدريب التقني والمهني، وتتوزع المشاكل على النحو التالي: مشاكل مادية وإنسانية، مشاكل تتعلق بالمتدربين وأولياء الأمور، تحديات إدارية وتنظيمية، صعوبات مهنية وفنية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات المشاركين في الدراسة بناء على متغيرات مثل نوع الوظيفة والتخصص

وسنوات الخبرة، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الآراء حول المسائل الفنية والمهنية، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الآراء حول القضايا الإدارية والتنظيمية.

وجاءت دراسة **فنتازي و لوكيا (2011)** بعنوان "معوقات العملية الإرشادية وآثارها النفسية على القائمين بها بمدينة قسنطينة"، حيث إهتمت بكل أفراد المجتمع الأصلي وهم المرشدون المعينون بمؤسسات التعليم الثانوي والذين بلغ عددهم (48) مرشدا ومرشدة، هدفت هذه الدراسة الى تقويم العمل الإرشادي في الوسط المدرسي من خلال الكشف عن مجمل النقائص التي تواجه المرشد، سواء فيما يخص إستعداداته الشخصي أو إعداده العلمي والمهني، و محيطه المهني أي الظروف المادية والمعنوية، وأشارت نتائجها إلى إعتبار أغلب أفراد العينة (72%) يتمتعون بالسمات الشخصية اللازمة تجاه عملهم المهني، كما أن (69%) منهم يجدون معوقات مهنية، و الذي قد يرجع تفسير ذلك لعدم كفاية تكوينهم الجامعي الذي يفتقر للتربصات والتدريب على إستعمال تقنيات الفحص كالمقابلة و الإختبارات النفسية.

وأجرى **العطوي (2011)** دراسة هدفها الكشف عن المعوقات التي تواجه تنفيذ العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية من وجهة نظر القيادات التربوية والمرشدين في السعودية، وإشتملت الدراسة على عينة شملت (250) قائدا تربويا، كما شملت العينة على (107) مرشدا، وتم تطوير مقياس الصعوبات التي تواجه تنفيذ العملية الإرشادية، حيث بلغ عدد فقرات المقياس المستخدم في هذه الدراسة (49) فقرة، تمثل ستة مجالات رئيسية.

وأظهرت النتائج ترتيب الصعوبات لدى المرشدين والقيادات التربوية على النحو التالي (مرتفعة ومتوسطة): المجال الإعلامي لطبيعة العمل الإرشادي، الإعداد والتدريب، المساندة الإدارية والتعليمية والأسرية، مكان العملية الإرشادية، الجوانب الفنية للعملية الإرشادية، الإتجاهات نحو العملية الإرشادية.

وأظهرت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في المستوى التعليمي للمرشدين ولصالح المؤهل التعليمي الأعلى، بينما لم تظهر فروقا في سنوات الخبرة في التعليم والإرشاد،

والتخصص، ونوع المبنى المدرسي، كما بينت وجود فروق في الخبرة التعليمية للقيادات التربوية ولصالح الخبرة الأقل، وفروقا في المؤهل التعليمي لهم ولصالح المؤهل الأعلى (الماجستير)، بينما لم تظهر فروقا في سنوات الخبرة في القيادة، وفي التخصص وقد خلصت الدراسة إلى التوصيات التالية: التوسع في إفتتاح تخصص التوجيه والإرشاد في الجامعات ، وإعداد البرامج الإعلامية وضرورة إقامة الدورات التدريبية التي تستهدف القيادات التربوية لتوضيح الأدوار المنوطة بهم لإنجاح العملية الإرشادية. (العطوي، 2011، ص3)

أجرى كذلك **مصلح (2014)** دراسة هدفت للتعرف إلى الصعوبات التي يواجهها المرشدين في المدارس بمحافظة بيت لحم، لهذا الغرض صممت إستبانة مكونة من خمسة محاور، وقد أجريت دراسة مسحية على المجتمع الذي يبلغ عدده (44) مرشدا ومرشدة، و كانت النتائج المتوصل إليها وجود مشكلات عديدة منها: ما كان في المحور الثالث (المعلم) وهي: يتجنب مراعاة أحاسيس الطلبة ومشاعرهم، ويقلل من أهمية إهتمامات وقدرات الطلبة في الصف، وفي المحور الخامس (المرشد) وهي من أكثر المشكلات في البحث وتتمثل في: قلة الميزانية المحددة لنشاطات المرشد التربوي في المدرسة، وقلة المعرفة بكيفية إجراء الأبحاث العلمية، وإنشغال المرشد التربوي بالأعمال الكتابية المرهقة في السجلات والملفات الإرشادية، وقد تبين أيضا وجود فروقات في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية التي تواجه المرشدين التربويين في عملهم الإرشادي في بيت لحم ترجع لمتغير التخصص لصالح علم الاجتماع.

وقام **السويسي (2014)** بدراسة الهدف منها الكشف عن أبرز معوقات العملية الإرشادية حسب وجهة نظر مستشاري التوجيه وفقا للمتغيرات الاتية: (الأقدمية، التخصص الدراسي)، وإعتمد على المنهج الوصفي الإستكشافي، ولتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحث إستبانة مكونة من (34) بندا لقياس معوقات العملية الإرشادية، والذي تم التأكد من خصائصها السيكمترية، وقد تم إجراء الدراسة على (50) مستشار بثانويات (ورقلة - تقرت) وبعض ثانويات (غرداية - الوادي)، حيث تم إختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وكانت نتائج

الدراسة كما يلي: ترجع أبرز معوقات العملية الإرشادية للبعد الجغرافي وعدد المؤسسات المشرف عليها، تختلف معوقات العملية الإرشادية باختلاف الأقدمية لصالح أقل من (6) سنوات، لا تختلف معوقات العملية الإرشادية باختلاف التخصص الدراسي لمستشاري التوجيه. وأجرى **مصلح وعينبوسي (2014)** دراسة تهدف إلى التعرف على المعوقات التي يواجهها المرشدين في المدارس التربوية بالمحافظات الشمالية (محافظات الضفة الغربية) من منظور مشرفي الإرشاد التربوي، استخدمت إستبانة محكمة لمصلح عام (2014)، وكانت مكونة من خمسة محاور: يتمثل الجانب الأول في المشكلات المتعلقة بمدير المدرسة، والثاني يتعلق بالمعلم، والثالث يتعلق بالمرشد التربوي، والرابع يتعلق بالطالب، والأخير يتعلق بالمجتمع، وقد أجريت الدراسة على كل أفراد المجتمع المستجيبين و عددهم (28) مرشداً، من أصل (33)، ثم وزعت الإستبانة التي إعتمدت المقياس المتدرج الخماسي، و النتائج المتوصل إليها تبين أن هناك مشكلات عديدة منها: ما كان في المحور الرابع (الطالب)، وهي: قلة الاهتمام الذي يوليه الطالب لأهداف الإرشاد التربوي في المدرسة، وعدم إحترام الطالب مواعيد جلسات الإرشاد الفردي مع المرشد التربوي)، وفي المحور الخامس (المجتمع المحلي) منها: عدم تقبل أولياء الأمور للخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد التربوي في المؤسسات التربوية، وعدم متابعة أولياء الأمور المرشد التربوي في قضايا أبنائهم في المدرسة، وضعف دور الإعلام الفلسطيني في متابعة أهمية دور المرشد التربوي، وقلة مشاركة أولياء الأمور في الاجتماعات التي يدعو إليها المرشد)، وقد تبين أيضاً أنه يوجد فرق في المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في عملهم الإرشادي في المدارس العامة بالمحافظات من منظور مشرفي الإرشاد التربوي ترجع للجنس للذكور، ولمتغير الخبرة المهنية لصالح (3-6) سنوات، ولمتغير التخصص لصالح إرشاد نفسي وتربوي، ولمتغير الدرجة العلمية للدكتوراه. دراسة **حسين زيدان (2018)** "الإرشاد التربوي بين المعوقات والمعالجات دراسة وصفية تحليلية"، طبق البحث على عينة قوامها (150) مرشد تربوي بهدف تحديد الصعوبات التي تواجه العملية الإرشادية في المدارس، والكشف عن درجة تلك المعوقات، وتكونت الأداة من

(24) فقرة، وزعت على ثلاثة مجالات هي (معوقات الإدارة والكادر التدريسي، معوقات أولياء الأمور، معوقات ظروف بيئة العمل) وأظهرت النتائج بوجود عشرة من المعوقات والتي تنتمي للمجالات الثلاث للأداة، والكشف عن درجة المعوق الذي يواجهه عمل المرشدين التربويين في المدرسة من خلال الفروق الإحصائية الدالة لصالح إجابات العينة، وقد وضع الباحث مقابل كل واحدة من المعوقات معالجة مقترحة.

دراسة ابو فاره (2019) الموسومة بعنوان: "الصعوبات التي تواجه المرشد النفسي العامل في المدارس بمحافظة الخليل وطرق التغلب عليها" وهدفت إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه المرشد النفسي بمحافظة الخليل وطرق التغلب عليها حيث تكونت عينة الدراسة من (221) مرشدا ومرشدة من مدارس محافظة الخليل، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

1/ أن الصعوبات التي تواجه المرشد النفسي في الخليل تمثلت في (صعوبات تتعلق بظروف وبيئة العمل) جاءت بدرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية (معوقات تتعلق بالتأهيل المهني للمرشد) بدرجة متوسطة، بينما جاءت (صعوبات تتعلق بشخصية المرشد) في المرتبة الثالثة والأخيرة بدرجة منخفضة، أما على مستوى الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه المرشد النفسي في محافظة الخليل فقد جاءت بدرجة متوسطة.

2/ وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات المعوقات التي تواجه المرشدين النفسيين في محافظة الخليل تبعا لمتغير المديرية، حيث كانت الفروق على الدرجة الكلية وبعد (صعوبات تتعلق بظروف وبيئة العمل) بينما تبين أنه لا توجد فروق على بعدي (معوقات تتعلق بالتأهيل المهني للمرشد، ومعوقات تتعلق بشخصية المرشد).

3/ لا توجد فروق دالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات المعوقات التي تواجه المرشدين النفسيين بالخليل تعزى لمتغير الجنس، سواء في الدرجة الكلية أو باقي الأبعاد الأخرى باستثناء بعد (معوقات تتعلق بشخصية المرشد) حيث تبين وجود فرق دال على هذا البعد لصالح الذكور.

4/ لا توجد فروق دالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات المعوقات التي تواجه المرشدين النفسيين بالخليل تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة أو الدرجة العلمية أو المرحلة العلمية) سواء في الدرجة الكلية أو باقي الأبعاد الأخرى.

7-1-2- الدراسات الأجنبية التي تناولت معوقات العملية الإرشادية:

أجرى (Chandler, 2002) دراسة لتحديد تصورات مديري المدارس المتوسطة حول دور المرشد المدرسي، وشملت العينة أعضاء ومديري الثانوية الذين عملوا في إدارة المدرسة لأكثر من خمس سنوات، حدد مديرو المدارس دور المرشد التوجيهي من حيث أدائهم الوظيفي، والمهارات المطلوبة، والخصائص الشخصية، وبشكل أكثر تحديداً، لدى المرشد المدرسي ست واجبات: حماية مصالح الطفل، وتسجيل التعليمات، وتسجيل المهام الإدارية، والإشارة إلى الطلاب في حل مشكلاتهم، والدور التربوي في عملية التوجيه والتدريس، والخطوة التعليمية. يتغير. وأظهرت النتائج أن المستشار البحثي يجب أن يتمتع بمهارات حل المشكلات، ومهارات التواصل الجيد مع الأفراد، والقدرة على التعامل مع الأزمات. (Chandler, 2002, p102) وجاءت دراسة (Michael, Thomas, M, S, 2003) التي هدفت إلى "التعرف على وجهة نظر المستشار حول آليات مواجهة المعوقات والصعوبات وتطوير إستراتيجيات للتعامل معها، وشملت الدراسة على عينة قوامها (100) مستشار ومعالج مهني من العاملين في جامعة مينوسوتا الأمريكية، وشملت أربعة عشر بنداً تتعلق بمهنة المستشار وخلصت النتائج إلى ضرورة التركيز على الأداء العاطفي والتفكير في النمو المهني وإستبصار الصعوبات والوعي بها، وتطوير الأداء المهني.

قام (Wambu, 2016) ببحثاً لتحديد "تصورات مرشدي المدارس وإستعدادهم لأداء أدوارهم في سياق المدرسة، تكونت عينة البحث من (105) مرشداً مهنيّاً ممن أنهوا التعليم العالي أو الدراسات الجامعية أو دراسات الدبلوم، وبعد جمع البيانات وتطبيق التحليل الإحصائي المناسب، أظهرت النتائج أن المرشدين المدرسيين مستعدون للقيام بدورهم داخل المدرسة، ولكن لديهم فجوات في الإعداد والمهارات في التعامل مع مشكلات الطلاب المختلفة، ويوصي

الباحث بإجراء بحث نوعي مستقبلي حول تصورات المرشدين التربويين بالمدارس حول مدى كفاية تدريبهم. (Wambu, 2016, p.20)

دراسة (Khanda, 2018) هدفت الدراسة إلى التحقيق في التحديات التي يواجهها المرشدون في المدارس الثانوية في مدينة أوديشا، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي، وإشتملت العينة على المرشدين، حيث تم تنفيذ خدمات التوجيه والإرشاد، وبيّنت نتائج الدراسة أن المرشدين واجهوا الكثير من التحديات، مثل عدم توفر الموارد الكافية، وقلة الوقت، ونقص التدريب والمهارات المهنية، وضغط العمل، ونقص دعم الوالدين.

7-2-دراسات تناولت العملية الإرشادية والرضا الوظيفي:

دراسة الطرفي(2003) وتناولت هذه الدراسة "علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان" لدى عينة مكونة من (221) مرشدا تربويا أشارت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائيا في الرضا الوظيفي تبعا للدخل والخبرة من جهة، وإلى وجود هناك إرتباط موجب بين الرضا الوظيفي وكل من العمل والراتب الشهري والخبرة (أزال، 2017، ص36).

كما هدفت دراسة العاجز و نشوان(2004) إلى "التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتنمية فعالية أداء المرشدين بالمدارس لدى الوكالة الدولية بغزة"، وتمثلت أداة الدراسة من إستبيان مكون من خمس مجالات وكانت عينة الدراسة مكونة من (302) ثلاثمائة واثنين لدراسة علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المرشدين، حيث أظهرت نتائج البحث أن العوامل التي تساهم في تطوير الأداء التدريسي الفعال تشمل نزاهة النظام المدرسي والانضباط، والإهتمام بالاحتياجات المهنية للمعلمين أثناء ساعات الدراسة، وتوفير السلامة والأمن والحرية والتحرر الديمقراطي للمعلمين بإستخدام أساليب مختلفة، والأساليب الحديثة للإشراف التربوي، كما أظهرت نتائج البحث وجود فروق دالة إحصائيا في عوامل الرضا الوظيفي والفعالية التطويرية لأداء المرشدين لصالح الرجال ودعم المرحلة الإعدادية

بالتعليم ودعم الحاصلين على الشهادات العليا، ولا توجد هناك فروق دالة إحصائية في مدة الخدمة. (خليل وشرير، 2008، ص 691).

وجاءت دراسة **بن معاشو (2011)** حول "طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني و علاقتها برضاهم الوظيفي داخل المؤسسات التربوية"، وقد هدفت دراسته إلى التعرف على طبيعة الصعوبات التي تعيق مستشاري التوجيه في عملهم داخل المؤسسات التربوية، وكانت هناك علاقة بين تلك الصعوبات برضاهم الوظيفي، والتعرف أيضا على الفروق بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في تحديد طبيعة الصعوبات التي تعيقهم، يرجع إلى عامل الجنس، وان كانت هناك فروق بين مستشاري التوجيه في تحديد الصعوبات المعيقة تعود إلى تخصصهم الأكاديمي، وإلى خبرتهم المهنية وإلى مكان عملهم، كما سعت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين تلك الصعوبات التي تواجههم ورضاهم المهني، ولتحقيق ذلك إستخدم الباحث المنهج الوصفي القائم على التحليل الإرتباطي وإختار عينة مكونة من (190) مستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي من خمس ولايات بالغرب الجزائري، لجمع البيانات إستعمل إستبيان خاص بطبيعة الصعوبات المعيقة وإستبيان خاص بالرضا الوظيفي وتحليل النتائج إستعان باختبار (ت) ومعادلة بيرسون، وبعد جمع البيانات وتحليلها توصل إلى النتائج الآتية: أن مستشاري التوجيه تواجههم صعوبات كثيرة تعيق عملهم، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في طبيعة الصعوبات المعيقة للعمل تعود للتخصص الأكاديمي لصالح تخصص علم الاجتماع، وأن هناك فروقا في طبيعة الصعوبات المعيقة تعود إلى الأقدمية المهنية لصالح ذوي الأقدمية أقل من تسعة سنوات وفروق أخرى تعود إلى عامل الجنس ومكان العمل، غير أنه لا توجد علاقة بين طبيعة الصعوبات المعيقة والرضا المهني لدى افراد العينة.

قام **سمايلى و بن عمارة (2015)** بدراسة الموسومة "العلاقة بين الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي دارسة ميدانية بولاية سطيف وميلة"، وقد هدفت دراستهما إلى معرفة مستويات الضغط المهني

ومستويات الرضا الوظيفي وعلاقة تلك الضغوط المهنية الناتجة عن محددات ضعف العائد المادي أو (الأجر)، قلة فرص الترقية وغموض الدور، التي يواجهها مستشارو التوجيه برضاها الوظيفي، وقد إستخدما المنهج القائم على الوصف وطبقت الدراسة على عينة تكونت من (120) مستشارا من ولايتي ميله وسطيف سنة (2012) وإستخدم الباحث أداة واحدة شملت ثلاثة أجزاء تقيس الضغوط المهنية والرضا الوظيفي معا، وإستخدم أدوات التحليل الإحصائي الآتية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون وبعد جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها توصلا إلى النتائج التالية: وجود ضغوط مهنية بدرجة عالية في الأبعاد الثلاثة المعالجة، وأنه توجد علاقة عكسية إرتباطية بين الضغوط المهنية والرضا عن الوظيفة، حيث لم يؤثر الضغط المهني بدرجة مرتفعة على الرضا لدى مستشاري التوجيه رغم ضعف الأجر وقلة فرص الترقية وغموض الأدوار التي يقومون به (محمود، 2015) -

7-3-دراسات تناولت الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي:

دراسة عطاس(2008) حول علاقة الرضا عن الوظيفة بالدافعية للإنجاز لدى المرشدين والمدرسين بمحافظة الليث والقنفذة حيث هدفت إلى:

-الكشف عن علاقة الإرتباط بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى المرشدين المدرسين لدى عينة الدراسة بمحافظة القنفذة.

-التحقق من أن هناك فروق بين المرشدين المدرسين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز ترجع إلى: مكان العمل، سنوات الخبرة، الراتب.

-التحقق من وجود فروق في دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضيه لدى المرشدين المدرسين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة، وتكونت عينة البحث من (98) مرشدا من المرشدين المدرسين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية: بمراحله الثلاث الابتدائي، والمتوسط، والثانوي للبنين بمحافظة الليث والقنفذة، وإستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابي ومقياس الدافعية للإنجاز من إعداد

منصور (1986) وقد إستخدم الباحث أسلوب إحصائي: معامل الارتباط لبيرسون، إختبار (ت) لتحليل التباين أحادي الإتجاه، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

-توجد هناك علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيا بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات الدافع للإنجاز لدى المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة.
-لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسط درجات الدافعية للإنجاز بين مرتفعي الرضا عن الوظيفة، ومنخفضيه إلا في أبعاد المثابرة، الخوف من الفشل، قلق بدء العمل لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي.

- لا توجد هناك فروق دالة إحصائيا بين متوسط الدرجات لدى المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير مكان العمل إلا في بعد الرضا عن إنجازات العمل لصالح مرشدي المرحلة الثانوية، وفي بعد الرضا عن فرص النمو الوظيفي لصالح مرشدي المرحلة الثانوية، وفي بعد الرضا عن الراتب لمرشدي المراحل الابتدائية.

-لا توجد هناك فروق دالة إحصائيا بين متوسط درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة القنفذة في الرضا عن الوظيفة ترجع إلى السنوات المكتسبة من الخبرة إلا في بعد الرضا عن الأجر لصالح أكثر من عشر سنوات.

-لا توجد هناك فروق دالة إحصائيا بين متوسط الدرجات لدى المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في الرضا الوظيفي، ترجع إلى متغير الراتب.

دراسة **حيدرة (2018)** حيث تناولت العلاقة بين محددات الرضا الوظيفي و الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وقد تكونت عينة البحث من (300) مستشارا ومستشارة (113) ذكور (187) إناث، بطريقة عشوائية بسيطة بمراكز التوجيه المدرسي والمهني التابعة لعشر ولايات: أدرار، باتنة، الجزائر، شلف، وهران، تلمسان، عين تموشنت، سيدي بلعباس، معسكر، سعيدة، كما إعتمدت على إستبيانين في بنائها الأول المتمثل في إستبيان الرضا الوظيفي والثاني إستبيان الدافعية للإنجاز، كما إعتمدت أيضا على المنهج

الوصفي القائم على التحليل، وإستخدمت الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، الأوزان النسبية، تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، وتحليل التباين الثنائي والمتعدد، وجاءت نتائج البحث كالآتي:

- لا تؤثر محددات الرضا الوظيفي (الدرجة الكلية) على الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه.
- توجد مستويات مختلفة (متوسطة/منخفضة) في الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى مستشار التوجيه.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في محددات الرضا عن الوظيفة ترجع لمتغير الجنس، السن، والخبرة المهنية، المؤهل الأكاديمي، والتخصص لدى مستشاري التوجيه.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الدافع للإنجاز ترجع لمتغير الجنس، السن، والخبرة المهنية، المؤهل الأكاديمي، والتخصص لدى مستشاري التوجيه.

- لا يوجد تأثير معنوي لمستويات الرضا الوظيفي على الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز وبعد التخطيط للمستقبل والتنافس وإدراك الزمن، بينما يوجد تأثير معنوي على أبعاد مستوى الطموح والمسؤولية والمثابرة.

- يمكن التنبؤ بدافعية الانجاز من خلال محددات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني على بعد (محتوى العمل، ولا يمكن التنبؤ بها على أبعاد العمل نفسه، قيمة الانجاز، تقدير الذات، تحقيق الذات، فرص الترقية، النمو الوظيفي، ظروف العمل).

وأجرت معمري (2020) دراسة بعنوان "علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد"، وهدفت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز، والتعرف عن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه، وكذا الوقوف على الفروق في نفس المتغيرات السالفة الذكر لدى المستشارين تبعاً لمتغير عمر المستشار، وجنسه، وتخصصه الجامعي، ومؤله العلمي.

بلغت عينة الدراسة (157) مستشاراً ومستشارة وتوصلت نتائجها الى ما يلي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا المهني ومستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه.
- مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية منخفض.
- مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية متوسط.
- عدم وجود فروق في مستويات الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية حسب متغير العمر.
- وجود فروق في مستويات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حسب متغير العمر.

7-4- مناقشة الدراسات السابقة:

يتضح من خلال هذه الدراسات أن هناك إغفالا كبيرا للتطرق إلى دراسة العلاقة بين مفهوم معوقات العملية الإرشادية بأبعادها المختلفة والرضا المهني والدافعية للإنجاز بجوانبها المتعددة في مجال العمل الإرشادي، وهذا على الرغم من تنوع إهتمامات الباحثين لهذه المفاهيم، وفي ضوء هذا إستعرض الباحث مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز ويمكن للباحث التعقيب عليها فيما يلي: تناولت أغلب الدراسات نفس متغيرات الدراسة، حيث هدفت من خلالها إلى الكشف عن أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه مستشار التوجيه في العمل الإرشادي، إلا أن كل واحدة من هذه الدراسات تناولت بعدا يختلف عن الدراسات الأخرى، حيث إستخدمت جل هذه الدراسات المنهج الوصفي كدراسة حيدرة وهيبة (2018)، ودراسة سويسبي (2014)، وهذا لأنه المنهج المناسب.

وتتشابه جل الدراسات في نفس متغيرات الدراسة وخاصة الدراسات التي تناولت علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية للإنجاز.

وتتشابهها في إستخدام نفس المعالجات الإحصائية في الارتباط أو دراسة الفروق.

وظهرت الكثير من الاختلافات في هذه الدراسات السابقة من خلال:

- إختلافها في مجتمع البحث وعينة الدراسة منها ما تناول المعلمين وأساتذة الجامعة والبعض الآخر تناول عينة مستشاري التوجيه.
- إختلفت أيضا في أهداف الدراسة فمنها من يهدف الى التعرف على الفروق، وهناك من يهدف الى الكشف على المستويات.
- إختلفت كذلك في مفهوم المتغيرات منهم من يذكر الصعوبات أو المعوقات أو المشاكل.
- إختلفت كذلك في بناء أداة الدراسة من ناحية الأبعاد والشمولية.
- وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من خلال الإضافات التالية:
- خاصة في بناء أداة الدراسة "معوقات العملية الإرشادية" من خلال شموليتها تقريبا على جل المعوقات وإحاطتها بكل الأبعاد.
- هذه الدراسة أصيلة وحديثة من خلال دراسة العلاقة بين معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز، حيث لم يتمكن الباحث من إيجاد دراسة تحمل نفس المتغيرات.
- من خلال مجتمع الدراسة وعينته فقد قام الباحث بإختيار طريقة الحصر الشامل للعينة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: معوقات العملية الإرشادية

تمهيد

ماهية العملية الإرشادية:

- 1- تعريف العملية الإرشادية.
- 2- أهمية العملية الإرشادية.
- 3- أهداف العملية الإرشادية.
- 4- مراحل العملية الإرشادية.
- 5- خصائص العملية الإرشادية.
- 6- أساليب تكوين العلاقة الإرشادية.
- 7- معوقات العملية الإرشادية.

خلاصة الفصل

تمهيد:

العملية الإرشادية هي تلك العملية التفاعلية التي تهتم بإيصال الفرد إلى حالة من التوافق النفسي والاجتماعي ومساعدة الفرد على تحقيق ذاته ومن أهدافها الصحة النفسية وتحقيق الأهداف المرجوة من الإرشاد النفسي.

وقد تناول الباحث في هذا الفصل ماهية العملية الإرشادية من خلال تعريفها وأهميتها وأهدافها في العمل الإرشادي ومراحلها وخصائصها وأساليب تكوين العلاقة فيها ومعوقاتها.

1-تعريف العملية الإرشادية:

تبدأ العملية الإرشادية بالتحضير والإعداد وجمع البيانات لتشخيص وتحديد مشكلة المسترشد لتبصير ذاته وتحديد أهدافه التي يريد تحقيقها خلال عملية الإرشاد، وكذلك من واجب المرشد مساعدة المسترشد على خفض توتره النفسي لزيادة قدرته على الاستبصار، ليدرك قدراته وأسباب مشكلاته التي يعاني منها، وصولاً إلى تقويم العملية الإرشادية عن طريق مدى التحسن الذي حققه المسترشد للتكيف المطلوب. تعرف العملية الإرشادية على أنها "علاقة بين المرشد والمسترشد تقوم على الثقة والاحترام بهدف إحداث تغيير في قدرات الفرد ليتكيف مع محيطه الذي يعيش فيه. (العزة، 2009، ص10)

ويعرفها **سعفان (2005)** أنها:

الخطوات المتتابعة التي يتم من خلالها تقديم خدمات الإرشاد النفسي من المرشد النفسي إلى المسترشد. ويعرفها أيضاً: هي جملة الأعمال التي تتضمن المعارف والأنشطة والمهارات والإجراءات وتؤدي على مراحل متتابعة ومتراصة ومتفاعلة. (سعفان، 2005، ص52)

يعتبر الإرشاد عملية تعلم، وعملية مساعدة مرتبة في محتواها وطبيعتها، وتشمل هذه العملية على كافة الإجراءات والتفاعلات التي تتم بين المرشد والمسترشد منذ الجلسة الإرشادية الأولى وحتى إنهاء الإرشاد، إما بتحقيق أهدافه أو بالإحالة. (الخطيب، 2003، ص73)

ويعرفها **الشناوي (1996)** أنها:

هي تلك المراحل المتتابعة والممنهجة والتي يعمل فيها المرشد مع العميل أو الموجه ابتداءً من إحالة الحالة إليه حتى إقفال الحالة ويجب التحقق من الوصول السليم إلى غايات الإرشاد. (الشناوي، 1996، ص18)

يوضح هذا التعريف أن الإرشاد عملية تعليمية تساعد المسترشد وهي تشمل على الإجراءات وخطوات الجلسات الإرشادية.

2- أهمية العملية الإرشادية:

تعتبر عملية الإرشاد المحور المركزي والأساسي في الجوانب العملية لخدمات التوجيه والإرشاد، أنها تنطوي على مزيج من المعرفة والفن، وتتميز بالمحتوى العاطفي أكثر من المحتوى المعرفي، حيث تركز العلاقة الإرشادية على إستكشاف المشاعر والتصورات الشخصية، بناءً على التواصل المفتوح والمباشر والصريح والديناميكي، وهو في تغير مستمر حيث يتفاعل المرشد مع الحالة بشكل مستمر. (الشناوي، 1996)، ولهذا فإن المناقشات والأحاديث أثناءها تختلف عن المواقف الأخرى، وفي عملية الإرشاد يتم التركيز على إكتشاف الحالة عن طريق التواصل معه لفهمه، أما في مواقف أخرى يتم التركيز على تفعيل وجهة نظر المسترشد بغض النظر عن الآراء الأخرى.

3- أهداف العملية الإرشادية:

يسعى الإرشاد النفسي إلى تحسين حالة العميل وتخفيف آلامه في أسرع وقت ممكن، وتهذئة روعه، وتشجيعه وتستهدف عملية الإرشاد النفسي إلى:

3-1- تحسين قدرة العميل على مواجهة ما يعانيه من مشكلات والتصدي لها وعلاجها على أساس واقعي.

3-2- تكييف العميل على ظروف حياته وأن يستغل ما لديه من قدرات وإمكانات واستعدادات. (كامل، 2000، ص 255)

3-3- تحقيق الصحة في الجانب النفسي: ويعني أن المعاناة من هذا القلق الذي لا يفترن بالحلول الايجابية للمشكلات قد يؤدي في الكثير من الحالات إلى المعاناة من بعض الاضطرابات النفسية كالإكتئاب والعزلة أو المخاوف وهذا يؤثر سلباً على سلوك العميل ويرمي إلى تبصير العميل بالمشاكل التي قد يواجهها والقدرات المتوفرة لديه لحلها.

3-4- تحقيق التوافق: وذلك بمساعدة الشخص في الاختيار الأنسب للمواد الدراسية والمناهج حسب قدراته وإمكانياته وميولاته وبذل أقصى جهد يمكنه من تحقيق النجاح الدراسي. (الداهري، 2008، ص 23)

3-5- تحقيق الذات وفهمها: وذلك بتحقيق إمكانات وقدرات وإستعدادات العميل وتحويل نظره من خارج نفسه إلى داخلها مع إستبصار أكثر والعمل على حسب الحالة إما كان عاديا أو متخلفا أو متفوقا.

3-6- ويتم تحقيق التوافق في الدراسة من خلال مساعدة الفرد في اختيار المواد الدراسية والبرامج الدراسية الأكثر ملائمة له بناء على قدراته وإستعداداته وذلك ببذل أقصى جهد ممكن في تحقيق النجاح الأكاديمي والتوافق المهني، ويشمل ذلك إختيار المهنة المناسبة والإعداد النفسي والعلمي لها حتى يشعر الإنسان بالرضا والسعادة، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وتتحدد بعض أهداف عملية الإرشاد النفسي بصفة مبدئية وذلك لأن بعض الأهداف تتغير أثناءها أو تتعدى أو يقدم أحدهما على الآخر، فالعميل قد يضلل المرشد في المراحل الأولى من الإرشاد بسبب إعطائه معلومات ناقصة أو خاطئة عن قصد أو بدون قصد، ومع تقدم عملية الإرشاد تتضح الأمور والرؤيا فيقتنع العميل بعملية الإرشاد وإخلاص المرشد عندما يبدأ بالتحسن، عندها يعطى حقائق جديدة وصادقة فيضطر المرشد إلى تغيير الأهداف أو تعديلها. (فرخ، تيم، 1999، ص113)

3-7- التحسين في العملية التربوية: تعد علاقة الإرشاد بالتربية علاقة تكاملية، وتعد المدارس التربوية المجال الحيوي الفعال لعملية الإرشاد، حيث هذه الأخيرة في أمس الحاجة إلى خدماته وذلك بسبب الفروق الفردية بين الطلاب بإختلاف المناهج وإزدياد عدد الطلاب والمشكلات الإجتماعية كما وكيفا، لإيجاد جو نفسي وصحي في المدرسة بين الطلاب والمعلم والإدارة والأسرة وتشجيع الجميع على إحترام المتعلم أو الطالب كفرد له إنسانيته. (قنطازي، 2011، ص56)

8- إكتشاف مواهب وقدرات وميول الطلاب المتفوقين لتوجيهها وإستثمارها فيما يعود بالنفع على الطالب خاصة وعلى المدرسة عامة.

9- تنظيم العمل الإرشادي وتوزيعه بما يتناسب مع البرنامج الزمني الدراسي.

4-مراحل العملية الإرشادية:

4-1- مرحلة الإستكشاف الأولي:

تعد هذه المرحلة مرحلة تعارف وتكوين الألفة وبناء علاقة إرشادية حيث تعتمد على تقبل المسترشد وإحترامه مما يساعد في بناء العلاقة الإرشادية، وأن يكون القائم بالإرشاد مألوفاً لدى المسترشد أصلاً وأن يكون قد شكل إتجاهاً إيجابياً نحو الإرشاد والمرشد وأن يعرف المرشد المسترشد طبيعة عمله والهدف من عملية الإرشاد.

4-2- مرحلة التشخيص:

ويتم في هذه المرحلة التعرف إلى العوامل المرتبطة بالمشكلة ومساعدة المسترشد لكي يصبح واعياً بها وحتى يصبح أكثر وعياً بالذات نحو نفسه ونحو الآخرين ومعلومات عن الأهداف الشخصي التي يسعى المسترشد لتحقيقها.

4-3- مرحلة إتخاذ الإجراءات اللازمة:

وهذه المرحلة الثالثة من مراحل عملية الإرشاد حيث يوجد هناك أطراف كثيرة في إجراء تغييرات على مستوى السلوك لدى المسترشد إما عن طريق المدرسة السلوكية أو المعرفية ولكن في بعض الأحيان تكون أسباب المشكلة تقع خارج قدرة المرشد مثل الجوانب الإقتصادية أو الاجتماعية الصعبة أو الشجار بين الأبوين وفي حالات كهذه يعمل المرشد على تدريب المسترشد على التأقلم مع المشكلة والتعامل معها ضمن الإمكانيات المتاحة. (أبو حماد، 2008، ص13)

5- خصائص العملية الإرشادية:

تتضمن خصائص العلاقة الإرشادية ما يلي:

- 1- تقبل المرشد للمسترشد وإحترامه على ما هو عليه دون التأثير بأفكار سابقة عنه ودون اللجوء إلى تجريحه أو لومه أو إصدار الأحكام عليه، والنظر إلى المسترشد على أنه شخص له كرامة دون النظر والحكم على محتوى سلوكه أو أفكاره.
- 2- شعور المسترشد بأن المرشد يتفهم مشكلته ومشاعره تجاه تلك المشكلة.

3-شعور المسترشد بان لدى المرشد الرغبة المخلصة الصادقة لمساعدته، فالمرشد يعطى الوقت والجهد المطلوبين للمساعدة وينصت لحديث المسترشد باهتمام. (سعدي، 2008، ص304)

4-علاقة التفاعل: إن العلاقة الإرشادية تحتاج إلى تفاعل المرشد والمسترشد تفاعلا ثقافيا وإنفعاليا ومعرفيا ويتم التفاعل عن طريق مهارات الإتصال التي لها الدور الفاعل في نجاح عملية الإرشاد، والتفاعل السليم يقوي العلاقة في الجانب الإرشادي ويساعد على نجاحها، والتفاعل غير السليم ينهي هذه العلاقة.

5-العلاقة الإرشادية: علاقة إعتدال وسط بين النحو الزائد والتعامل الرسمي بدون إفراط ولا تفريط ويجب أن يكون نموذجا للعلاقة الإنسانية السليمة. (عزت، العزة، 2004، ص98)

6-العلاقة الإرشادية تتوقف عند مدى معين فهي لا تأخذ شكل الصداقة بحيث يزال التكليف بين المرشد والمسترشد، كما أنها لا تأخذ مفهوم الطابع العاطفي بين شخصين.

7-العلاقة الإرشادية تتراوح بين الطول والقصر فقد تكون قصيرة كما هو عليه الحال في العلاقة الإرشادية التي تتعلق بالإرشاد العلاجي.

8-خصوصيات المرشد يفضل ألا يتحدث المرشد عن خصوصياته وأمور حياته الخاصة به وعن شخصيته وقيمه الخاصة أثناء القيام بعمله في الجلسة الإرشادية.

6-أساليب تكوين العلاقة الإرشادية:

هناك مجموعة أساليب تشمل تكوين العلاقة الإرشادية:

1-العقود وهي توضح دور كل من المرشد والمسترشد أثناء العملية الإرشادية والنتائج المتوقعة خلال الجلسات الإرشادية.

2-تحديد الفترة الزمنية للعملية الإرشادية واحترام الزمن.

3-تحديد سلوك المسترشد أثناء الجلسات القائمة على الإرشاد.

4-تحديد أدوار العاملين في مراكز الإرشاد. (أبو حماد، 2014، ص52)

7-معوقات العملية الإرشادية:

تتباين المعوقات أثناء ممارسة العملية الإرشادية على حسب المصدر منها ما يكون خاص بمستشاري التوجيه ومنها خاص بالظروف المحيطة وبالبيئة المدرسية وفي هذا الصدد يتم عرض لبعض الصعوبات:

7-1- المعوقات التي تواجه المرشد النفسي:

- عدم وضوح دوره وعدد التلاميذ الكبير في المدرسة، الذي يشكل صعوبة ومعوق في تطبيق العمل الإرشادي.
- المقاومة المعرفية بتوفر المراجع والوسائل المساعدة، وعدم رغبة المستشارين في المطالعة والإرتقاء بمستواهم العلمي.
- ضعف الإعداد الأكاديمي والعملية، وعدم الإستفادة من خبرات زملائه المرشدين في المدارس الأخرى.
- إختلاف في المستوى الأكاديمي لدى المرشدين وذلك يؤدي إلى عدم إتقانهم لمهارات الإرشاد. (العزة، 2000، ص202)

7-2- معوقات تتعلق بالطلبة: وهي كما يلي:

- عدم وعي التلاميذ بأهمية الإرشاد، ومقاومتهم للعملية الإرشادية لأنهم يحملون سلبيات عن المرشد المدرسي.
- عدم فهم طبيعة عمل المرشد.

7-3- المعوقات المرتبطة بأطراف العملية التربوية: وهي كما يلي:

- صعوبات تتعلق بالجانب الإداري للمدرسة والمعلمين وتتمثل في نقص الوعي المعرفي وقناعتهم بأهمية العمل الإرشادي.
- غياب التواصل بين المرشد والطلبة والإدارة المدرسية، مما يجعله بعيدا عن مجاله الإرشادي.

7-4- معوقات تتعلق بأولياء الأمور: وهي كما يلي:

- ضعف الإتصال بأولياء الأمور ونقص الوعي النفسي عند أولياء الأمور.
- عدم وجود إهتمام من الآباء بمشاكل الأبناء.

- نقص الإعلام وتقصير المرشد في توضيح دوره الإرشادي.
- وجود حاجز نفسي بين الوالدين وأبنائهم فيخاف الطالب من إستدعاء ولي أمره من أن يفضح أمره. (فرخ، تيم، 1999، ص 192)

- عدم تعاونهم مع المرشد التربوي.
- عدم تعاون المدرسة معهم مما يجعلهم سلبيين مع الإدارة والمرشد.
- ضعف اهتمام الآباء بمتابعة مشكلات أبنائهم. (عزت، العزة، 2014، ص 164)

7-5- معوقات تتعلق بالأساتذة:

- عدم رغبتهم في التعامل مع المرشد التربوي.
- عدم فهم طبيعة العمل الإرشادي للمرشد.
- التوقعات المتدنية والعالية للممارسة الإرشادية.
- عدم إحالة التلاميذ المحتاجين إلى التكفل النفسي.
- التقليل من أهمية أدوار المرشد أمام الطلبة.
- إعتمادهم عليه إعتقادا مطلقا في حل مشكلات التلاميذ.
- إحالة الطلبة إليه لأتفه الأسباب.
- عدم إيمانهم بجدوى العمل الإرشادي.
- عدم التعاون معه في إجراء الدراسات اللازمة وإنجاح مجلس الأولياء والمعلمين والقيام بالأنشطة اللاصفية.

- سوء العلاقة بين بعض المعلمين والمرشد التربوي.

7-6- صعوبات تتعلق بنقص الإمكانيات المدرسية:

- عدم وجود غرفة له ليقدم من خلالها خدماته الإرشادية.
- عدم توفر الإمكانيات المادية للمرشد والمراجع اللازمة لإعداد بحث أو تصوير أو سحب بعض نشراته.

- عدم توفير قاعة خاصة لإستقبال الأولياء. (العزة، 2009، ص 208)

كما أشار (العطوي، 2011، ص 10-11):

-صعوبات تواجه العملية الإرشادية:

يعترض الجانب الإرشادي الكثير من المشكلات التي تؤثر في سيرها أو في عدم تحقيق أهدافها ومن أهمها هي التي يمكن أن ترتبط بالمدارس:

1/ هناك عدة عوامل تفشل العمل الإرشادي نذكر منها:

أن يقوم بالإرشاد غير المختص وهنا تظهر الطريقة أنها غير سليمة ولا تتم فيها عملية التقييم سليمة لعملية الإرشاد، وعدم إستعداد الحالة وعدم تقبلها للعمل الإرشادي وهذا ما يؤدي إلى إنسحاب الحالة وإنقطاعها عن الجلسات المقررة في برنامج العمل الإرشادي.

2/ يمكن أن تتجم عن الإستشارة النفسية نتائج غير ناجحة وهذا بسبب سوء فهم المستشار بأن غير المتخصصين الذين يطلبون التوجيه منهم غير فاعلين مما يؤدي إلى الانفصال عن عملية الإرشاد، وربما يتسبب في شعور الفرد بمشاعر اليأس والإكتئاب والميول الإنتحارية.

3/ من الممكن أن يدفع المسترشد رسوماً للجلسة الإرشادية بدلاً من حضورها شخصياً، مما قد يؤدي إلى تبني موقف سلبي وعدم التفاعل مع الجلسة الإرشادية.

4/ قد يسيء بعض الآباء وأولياء التلاميذ في عدم فهم عملية الإرشاد فلا يتعاونون مع المرشد لإعتقادهم أن الأمر شخصي يخص طفلهم وحده ولا يتعاملون معه، أو يرونه مرتبطاً بالمشاكل العائلية ويرفضون المناقشة في الموضوع ويعتبرونه موضوعاً خاصاً.

5/ من المفاهيم الخاطئة الموجودة بين طالبي الاستشارة النفسية هو أن المرضى المصابين بأمراض عقلية فقط هم من يأتون إلى خدمات الإستشارة، وقد يقاوم بعض الأشخاص هذه العملية معتقدين أن المستشارين سيتدخلون في حياتهم الشخصية.

6/ من الأفضل أن يقع مكتب الإستشارة النفسية بالقرب من غرفة الإدارة أو المعلمين، ولكنه حالياً يفتقر إلى الأثاث المناسب، بالإضافة إلى ذلك لا يوجد مكان آمن لتخزين السجلات لضمان سريتها الكاملة، وهذا ما قد يمنع الأفراد من طلب التوجيه من المرشد التربوي.

7/ قد تتعارض جداول جلسات الإرشاد النفسي مع الأوقات المطلوبة أو المتوقعة أو قد تكون أقصر أو أطول من المطلوب أو المتوقع. (زهران، 1998)

ومن المواقف التي تواجه الإرشاد في المجتمعات العربية هو التحديات الثقافية التي تشير بمعناها الواسع إلى أسلوب الحياة الجماعية أو لمجموعة ما، بما في ذلك عاداتهم وتقاليدهم والأديان والأفكار واللغة، أما بالنسبة للثقافة العربية فهناك الكثير من العوامل التي يساء فهمها مثل الدين الذي يشمل العقيدة والقانون وأسلوب الحياة، ويلاحظ في السيرة النبوية المحمدية أنه عالج العديد من الحالات سواء النفسية أو الجسمية، وبشكل سوء فهم الدين تحدياً للإرشاد النفسي، حيث يلجأ ذوو المشكلات إلى الدجالين وأدعياء الدين ليلتمسوا عندهم الحل والشفاء، والذين يستخدمون بدورهم أساليب ليست من الدين وإن بدت ظاهرياً أنها تستند إلى الدين، والكثير من الأشخاص الذين يعانون من مشكلات نفسية يعتقدون ذلك وتقل معاناتهم عند وجود الحلول، لكن التحسن يكون مؤقت وتعود المشكلة بقوة وتعقيد أكبر، ويبقى المرضى محاصرون في دائرة لا نهاية لها من المعاناة التي تزداد تعقيداً، ولا يرجع ذلك فقط إلى ممارسات المشعوذين الدينيين الشريرة، بل أيضاً إلى مرور الزمن الذي لا يعالج معاناة المرضى بشكل علمي، وفي مواجهة هذه التحديات يجب أن تسترشد الممارسة الإرشادية بمبدأ استثمار الدين في الإرشاد، وتجنب الصراعات المتعلقة بالقضايا الدينية، فضلاً عن التحديات المهنية والخاصة، والتي تتمثل في العوامل الأربعة الأساسية وهي:

1/ الشك في مرجعية الإرشاد النفسي.

2/ يؤدي نقص المؤهلات المهنية والتنظيمية إلى نقص الكوادر المؤهلة في مجال الإرشاد النفسي، مما يؤدي إلى عدم تلبية إحتياجات الحالات الخاصة التي تتطلب خدمات إرشادية عالية المستوى، فضلاً عن نقص المساعدة النفسية في الجانب النظري والتطبيقي للإرشاد.

3/ تنشأ التبعية والتقليد من تأثير الإرشاد النفسي في الدول العربية بشكل كبير بالنماذج الغربية، ومع ذلك ننظر للإختلافات الثقافية التي غالباً ما يساء فهم النظريات الغربية للإرشاد وتطبيقها في السياق العربي، وأن الأساليب والنظريات الغربية في الإرشاد النفسي لا تنطبق دائماً بشكل

مباشر على المجتمعات العربية والإسلامية، ولا تكمن المشكلة في عملية نقل المعرفة نفسها فقط، بل في عدم تكيف المعرفة المنقولة مع الأعراف الثقافية والواقع الاجتماعي، بما في ذلك العادات والتقاليد والقيم والمواقف.

وأشار كلا من (أبو أسعد والازيدة، 2015، ص36): حول معوقات العملية الإرشادية:

أولا :المعوقات الشخصية والبيئية:

القصد من المعوقات الشخصية هي كل صعوبة تنشأ أثناء ممارسة الإرشاد، ويكون مردها ومنبعها من شخص المرشد أو المسترشد، وبما أن المرشد ينتمي إلى البشرية فإن هذا يعني أنه ليس بمعصوم من الخطأ وعرضة للكمال في أوقات والنقصان في أوقات أخرى، والعمل الاجتماعي بشكل عام يصاحبه بعض المعوقات التي تعمل على إعاقة عمل المرشد، وهذه المعوقات قد يكون شخص المرشد مسؤولا عنها وذلك مثل:

ا/ عدم الإعداد الجيد :

لابد للمرشد أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس في الإرشاد، ويلاحظ على بعض خريجي هذه الأقسام أنه ينقصهم الإعداد الجيد للقيام بمثل هذه المهن، ويلاحظ ضعف البرامج الدراسية في الإرشاد وإفتقارها لعنصر التنسيق والتكامل فيما بينها، وعدم وضع مقررات وبرامج موحدة.

ب/ نقص الحماس لدى المرشد:

يفتقر بعض المرشدين إلى الحماس والإقبال على العمل الذي يمارسونه، فنجد البعض منهم ينقصه الحماس للعمل والقناعة بأن العملية الإرشادية لن تغير شيئاً في الموضوع، وبلا شك أن مثل هذا الشعور يشكل عائقاً كبيراً للإرشاد.

ج/ عيوب شخصية المرشد:

هناك إختلافات شخصية كبيرة بين المرشدين الممارسين للمهنة، ومن المؤسف أن بعض المرشدين يحملون شخصيات مليئة بالعيوب والقصور، كأن يكون المرشد غير أهل لثقة

المسترشد أو كثير النسيان، أو لا يجيد الحديث بطريقة مقنعة مع المسترشد، ومن الطبيعي جداً أن تترك مثل هذه التصرفات صعوبات ومعوقات للعملية الإرشادية بكاملها.

ثانياً: المعوقات الإجتماعية:

أ/ نقص الوعي لدى أفراد المجتمع:

يعد مجال الإرشاد من المجالات الحديثة التي نمت وتطورت من خلال القرن العشرين، وتختلف المجتمعات عن بعضها البعض في درجة الوعي والاهتمام بالإرشاد.

ب/ الموروث الإجتماعي:

ثقافة المجتمع عبارة عن سلسلة متصلة الحلقات بين الأجيال ومن المسلم به أن جزءاً كبيراً من ثقافة أي مجتمع ما هي إلا عبارة عن موروث إجتماعي من الأجيال السابقة يصعب التخلي عنه أو تركه بسهولة.

ج/ الوصم الإجتماعي:

يرتبط الإرشاد لدى البعض بأنه يجب أن يكون مقصوراً على الأفراد الذين لديهم معاناة مع الإضطرابات النفسية،

ثالثاً: المعوقات الثقافية:

الثقافة السائدة في مجتمع معين هي العامل المؤثر في نجاح أو فشل أي عمل يراد تقديمه لهذا المجتمع، والإرشاد نظراً لكونه يقتضي التعامل مع المعتقدات والثوابت الثقافية لدى الأشخاص فإنه لابد أن يتأثر إما بالسلب أو بالإيجاب بهذه المعتقدات الثقافية.

ويعتقد البعض أن اللجوء إلى المرشد يعتبر خروجاً على تقاليد المجتمع الذي يرى أن مشكلات الأسرة لابد أن يتم حلها من خلال الأسرة مع مراعاة عدم اللجوء إلى أشخاص خارج الأسرة، نظراً لاعتباره تدخلاً خارجياً في شؤون الأسرة وأسرارها، ومثل هذه المفاهيم السائدة في المجتمع العربي تعتبر عاملاً مؤثراً في ممارسة هذه المهنة.

رابعاً: التغريب:

يقصد بالتغريب هنا النقل والتطبيق الحرفي لبعض النظريات والأساليب الإرشادية التي

نشأت وعمل بها في الغرب والدول المتطورة، والتي يقوم بها بعض الممارسين دون تعديل أو تفكير فيما يناسب المجتمع الذي يمارس فيه الإرشاد، وبشكل مثل هذا السلوك عائقاً كبيراً للإرشاد، وغالباً ما يكون سبباً في فشل العملية الإرشادية وعدم نجاحها.

خامساً: المعوقات الدينية:

الإلتزام بمبادئ الدين الإسلامي الحنيف أمر لا بد منه لكل من المرشد والمسترشد، ومن المعروف أن عملية الإرشاد عملية طويلة وتتطلب معلومات كثيرة ومقابلة أكثر من فرد من أفراد الأسرة، وتفرض بعض الأسر قيوداً على حرية أفراد الأسرة من النساء تمنعهن من بحث مشاكلهن الخاصة مع المرشدين. (ابواسعد والازيدة، 2015، ص36-39)

*كما أشارت بن فليس (2014) لمستويات المعوقات لدى مستشار التوجيه بالجزائر هي:

1/ على مستوى الإدارة المدرسية:

إن عملية التوجيه والإرشاد في الجزائر تمتاز بالجانب الإداري أكثر من الجانب النفسي تقني، وهذا يجعل مستشار التوجيه كثير الإحتكاك بالطاقم الإداري من مدير، ومستشار التربية، وهذا يشعره بالضغط وعدم الحرية في العمل الإرشادي، هذا وإن ساد صراع بين هذه الأطراف يعزل مستشار التوجيه ويستهدف من تلك الإدارة.

2/ على مستوى الأساتذة:

يقوم مستشار التوجيه بالتنسيق مع الأساتذة في عملية توجيه التلاميذ نحو التخصصات، بإعتماد ملمح التلميذ الذي يدركه الأستاذ وهذا التعاون من شأنه أن يخدم التلميذ بصورة كبيرة وغياب مثل هذا التعاون يفقد العملية تكاملها وفعاليتها.

3/ على مستوى التلاميذ:

يعد التلميذ هو محور العملية التعليمية التعلمية وعملية التوجيه، ونظرا للتزايد الملحوظ لعدد التلاميذ وعدم برمجة فعلية للحصص الإعلامية في البرنامج السنوي هذا ما يجعل هؤلاء التلاميذ لا يبالون بخدمات التوجيه والإرشاد، ويقل إهتمامهم للعمل الإرشادي.

4/ على مستوى طبيعة العمل الذي يقوم به:

تتعدد وتتعدد نشاطات مستشار التوجيه لكثرة محاور العمل مما يجعله كثير التشتت دون التركيز الجيد خلال الممارسة الإرشادية. (بن فليس، 2014، ص144)

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تعرفنا على العملية الإرشادية التي هي جزء لا يتجزء من الإرشاد النفسي من حيث الماهية، ودور العملية الإرشادية في الممارسة وتحديد أهميتها وأهدافها ومراحل سيرورتها، وقد ركز الباحث في هذا الفصل على آراء الباحثين حول صعوبات ومعوقات العملية الإرشادية التي هي محور الدراسة.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي.

تمهيد:

- 1- ماهية الرضا الوظيفي.
 - 2- أهمية الرضا الوظيفي.
 - 3- خصائص الرضا الوظيفي.
 - 4- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.
 - 5- أساليب قياس الرضا الوظيفي.
 - 6- نظريات الرضا الوظيفي.
 - 7 - محددات الرضا الوظيفي.
 - 8- أنواع الرضا الوظيفي.
 - 9 - مظاهر الرضا وعدم الرضا الوظيفي.
 - 10- أساليب تحقيق الرضا الوظيفي.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد الرضا المهني من المواضيع الأساسية التي إهتم بدراستها المختصون في كل من مجالات علم النفس المدرسي وعلم النفس العمل والتنظيم وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس التربوي، وقد حظي بهذا الاهتمام الكبير لأنه يمثل مكونا من المكونات الأساسية التي يسعى الشخص إلى أن يحققها حتى يكون مرتاحا ومقتنعا بالوظيفة التي يمارسها. ويعد من المفاهيم الغامضة، بسبب أنه حالة إنفعالية من الصعوبة أن نقيسه أو ندرسه بكل موضوعية، ربما الغموض لمفهوم هذا المتغير قد أدى إلى ظهور الكثير من الدراسات والبحوث التي تدور حوله.

أشار " لوك " (1976) إلى الكثير من الدراسات وكانت حوالي 3350 دراسة في هذا المتغير في الدول المتطورة فقط، وكان من أهم الأسباب لتعدد هذه الدراسات هو إعتبار مجال الرضا المهني على أنه متغير مستقل يؤثر في السلوك لدى العمال، مثل أدائهم والتغيب والإتصال الرسمي والغير الرسمي، ويظهر أحيانا أخرى كمتغير تابع تؤثر فيه الأجرة والراتب والمنح والمكافأة. (عشوي، 1992، ص133)

1- ماهية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي من الأهداف الرئيسية التي دائماً ما تسعى إدارة الموارد البشرية إلى أن تحققها لكون العمل جزء لا يتجزأ من حياة الأفراد ولهذا مع تقدم الفرد في العمر لابد عليه من الحصول على الوظيفة حيث تعتبر هذه الأخيرة هي التي تتحكم فيه لمدى الحياة، وهو الأمر الذي يولد شعوراً واتجاهاً إيجابياً أو سلبياً نحو هذه الوظيفة ولهذا يعتبر الرضا الوظيفي مفهوماً معقداً وغامضاً في نفس الوقت مما أدى بالباحثين والدراسيين والباحثة إلى ضبطه وتحديده.

1-1- التعريف اللغوي:

الرضا رضي أو، رضواناً، مرضاه عنه وعليه راض عكس السخط (رضي) الشيء رضي به وفيه أختاره وإقتنع به (عثمان، 2007، ص 43).

أرض ورضا وقد جعله يصبح راض، وأمده بما يرضيه. (البستاني، 1997، ص 120).

1-2- التعريف الإصطلاحي:

- تعريف "لوش" (1969) Louche :

يعرفه بأنه حالة إنفعالية تنتج خلال العلاقة بين ما يرغب الحصول عليه في العمل وما سيحصل عليه فعلاً، بمعنى أنها حالة نفسية ناجمة عن صراع بين ما يرغب به وما سيحصل عليه فعلاً. (Louche, 2001)

- يعرفه لوسك (1969):

أنه حالة من السرور السيكلوجي عند تقييم الفرد لعمله من حيث ما يبذله من جهد في أدائه والفوائد التي تعود عليه من العمل. (عويضة، 1996، ص 20).

- تعريف ستون (1976) Stone :

عرفه أنه هو حالة من التكامل بين الفرد ووظيفته من خلال الطموح المهني والرغبة في التطور والإزدهار من خلال تحقيق الأهداف المرجوة. (أمزال، 2017، ص 102).

- تعريف توماس (1978):

الرضا يشمل التعاون داخل المدرسة والرغبة في مساندة الطلاب ومشاركة الأسرة والمجتمع والإدارة والمناهج. (الزهراني، 2009، ص 7).

- ويعرفه العديلي (1986):

أنه ذلك الإحساس النابع من النفس مع القناعة والراحة وأن يكون سعيدا في إشباع حاجاته ورغباته والتوقعات المرجوة في بيئات العمل ومحتواها، ومع الولاء والثقة والانتماء للعمل الذي يعتبر من العوامل والمؤشرات الأخرى ذات علاقة. (المشعان، 1994، ص 214).

- عرفه كآنو وميلر (1992) "Cano&Miller"

بأنه حالة عقلية تتحفز إذا ما تتناسب المكافأة أو فاقت مستوى توقعات الفرد.

- ويعرفه شولتز (1992) "Shultz":

الرضا المهني هو تلك المشاعر التي تحمل في طياتها إتجاهات موجبة أو سالبة التي نحملها نحو وظائفنا.

- تعريف المشعان (1993):

الرضا يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو الجوهر في حياة الإنسان لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويرتبط ذلك بمجتمعه، وفيه يجد فرص للتعبير حول ميولاته وإستعداداته وقدراته التي يطمح لتحقيقها، ويتحقق ذلك بالإنجاز والتقدير والرضا عن ظروف العمل ذاته والأجور والإشراف والترفيه. (الزهراني، 2009، ص 06).

- تعريف طه (1993):

هو ذلك النجاح الذي يرتبط بالشخص في عمله، ويظهر من خلال محورين أساسيين هما: الرضا عن العمل أو المهنة والحب الذي يبديه والسعادة، هذا من جانب ورضا المسؤول والمشرف عليه خلال العمل بوجوده في هذا العمل والكفاءة في الإنجاز والتكيف مع الزملاء.

2- أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الانسان هو الثروة ورأس المال البشري للمنظمة، على الرغم من تطور الأجهزة الحديثة إلا أنها تظل عديمة الفائدة دون أن يقوم العقل البشري بتشغيلها وإدارتها، لذلك من الضروري

ضمان مستوى عالٍ من رضا الموظفين في المنظمة حيث يساهم ذلك في إلزامهم وولائهم بالعمل، وتعمل المستويات العالية من الرضا أيضاً على تحسين الصحة البدنية والعقلية ونوعية حياة الموظفين، سواء داخل العمل أو خارجه وقد أظهرت الدراسات بوجود صلة قوية بين عدم الرضا الوظيفي، والضغط الوظيفي، والملل، والصراع التنظيمي، وزيادة خطر الوفاة بسبب أمراض القلب، وقد وجدت دراسة أخرى أن الموظفين الراضين يعيشون لفترة أطول من زملائهم غير الراضين عن أعمالهم.

إن رضا الموظفين له أهمية كبيرة لأنه غالباً ما يكون مقياساً لكفاءة عمل الفرد ويمكن أن يؤدي الرضا الفردي العام المرتفع إلى النتائج المرجوة التي تلبي توقعات الشركة من حيث زيادة أجور الموظفين أو تقديم برنامج مكافآت تحفيزية أو نظام خدمة.

(كشروود، 1995، ص 435)

ومن جانب آخر، يسهم الإستياء في التغيب عن العمل، وحوادث العمل المتكررة، والتأخرات، ودوران الأعمال، والموظفين الذين يتركون منظماتهم الحالية لغيرهم، ويؤدي هذا الإستياء إلى تفاقم قضايا العمل، وزيادة شكاوى العمال بشأن ظروف العمل، ويقودهم إلى إنشاء نقابات عمالية للدفاع عن مصالحهم، وعلاوة على ذلك، فإن الإستياء يخلق مناخاً تنظيمياً غير صحي.

وقد ذكر "ليكارت" (1932): (Likert)

ومن الصعب تحقيق مستويات إنتاج عالية على مدى فترة طويلة من الزمن في ظل ظروف من الإستياء وفي هذا السياق يورد "ليكارت" أسباب ذلك إلى المفاضلة بين زيادة الإنتاج والإستياء، لصعوبة الجمع بين هذين العاملين يؤدي حتماً إلى تسرب عناصر رفيعة المستوى داخل المنظمة، مما يؤدي إلى انخفاض في كل من العناصر البشرية للمنظمة ومنتجاتها في وقت واحد، وبالتالي فإن المؤشر الواضح على تدهور ظروف العمل في منظمة ما هو إلا انخفاض مستويات الرضا لدى الموظفين.

إن الرضا المهني لدى الأفراد يشجعهم على العمل بحماس وفخر، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والالتزام بعملهم، وهذا بدوره يساعد على الاحتفاظ بالموظفين في مؤسساتهم لفترات أطول ويقلل من معدل دوران الموظفين، كما يساهم الرضا المهني في الشعور بالسعادة والإيجابية تجاه الحياة بشكل عام، باعتبار أن العمال يقضون معظم أوقاتهم في العمل. يعد الفرد أهم عامل من العوامل المؤثرة في إنتاج العمل لأنهم عماد الإنتاجية، وتحدد قدراته بمدى كفاية التنظيم وفعاليته، وقد أدى إهمال العنصر البشري إلى انخفاض الإنتاجية في بعض المجتمعات والمؤسسات، لذلك من المهم دراسة الرضا الوظيفي لأهميته في العملية وأظهرت العديد من الدراسات أن إرتفاع مستويات الرضا الوظيفي للموظفين يؤدي غالباً إلى زيادة الإنتاجية، ويقلل من معدلات دوران الموظفين، ويقلل من التغيب عن العمل، ويزيد من الروح المعنوية، ويحسن معنى الحياة لدى العمال. (المشعان، 1993، ص12) وأشارت الحنيطي (2000) الى أهمية الرضا الوظيفي وقد حددت عدة أسباب للتركيز عليه وهي كما يلي:

- يؤدي الرضا الوظيفي المرتفع إلى زيادة الطموح لدى العاملين في المنظمات المختلفة.
- يؤدي إرتفاع مستويات الرضا الوظيفي إلى انخفاض معدلات التغيب عن العمل بين الموظفين في البيئات المهنية المختلفة.
- الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من الرضا الوظيفي هم أكثر رضا عن أوقات فراغهم وحياتهم بشكل عام.
- الموظفون الأكثر رضاً عن عملهم هم الأقل عرضة لحوادث العمل.
- هناك علاقة طردية بين الرضا المهني وإنتاجية العمل، حيث أن إرتفاع مستويات الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة في الإنتاجية.
- يعتبر الرضا الوظيفي جانبا حاسما في تحقيق الرفاه النفسي والعاطفي والمهني للموظفين في مختلف المستويات الإدارية، فهو يحفزهم طواعية على زيادة الإنتاجية، وتحقيق أهداف المنظمة في نهاية المطاف بغض النظر عن طبيعة عملها.

(الاغبري، 2003، ص170)

3- خصائص الرضا الوظيفي:

3-1- التنوع المفاهيمي في طرق القياس:

أشار العديد من الباحثين في مجال الرضا المهني إلى تعدد وكثرة التعاريف والإختلافات المحيطة بالرضا الوظيفي بسبب إختلاف وجهات النظر لدى العلماء وبإختلاف المناهج والأسس.

3-2- النظر إلى الرضا الوظيفي كمسألة فردية:

في الغالب يُنظر إلى الرضا المهني على أنه مسألة فردية لأن ما قد يجلب الرضا لشخص ما قد لا يجلب الرضا لشخص آخر، فالبشر مخلوقات معقدة لها إحتياجات ودوافع متنوعة ومتغيرة، وهو ما ينعكس في تنوع الأشياء، وطرائق القياس المستخدمة.

3-3- إرتباط الرضا المهني بمختلف جوانب السلوك الإنساني المتشابهة:

وبسبب تعدد الجوانب السلوكية البشرية وتعقيدها وتفاعلها، تختلف أنماط الرضا عن العمل من حالة إلى أخرى ومن دراسة إلى أخرى، ونتيجة لذلك فإن الدراسات المتعلقة بالرضا عن العمل تسفر عن نتائج متضاربة ومتناقضة بسبب الظروف المتنوعة التي تجري فيها هذه الدراسات.

3-4- الرضا المهني بين القبول والقتاعة:

يوصف الرضا بأنه حالة من الرضا والقبول الناتجة عن تفاعلات العمال مع العمل نفسه، وبيئته، وإشباع الإحتياجات والرغبات والتطلعات، ويؤدي هذا الإحساس بالراحة في العمل إلى الولاء والإلتزام وزيادة الفاعلية في أداء العمال وإنتاجيتهم لتحقيق غايات العمل.

3-5- إرتباط الرضا عن العمل بأنساق التنظيم والنظم الإجتماعية:

يعد الرضا عن العمل محصلة لمجموعة من التجارب المرتبطة بالعمل، ويعكس تقدير الشخص لعمله وكيفية إدارته، ويعتمد هذا التقدير بشكل كبير على تحقيق الأهداف الشخصية والأسلوب الذي يتبعه الفرد في العمل وإدارته لتحقيق تلك الأهداف. (عبد اللطيف، 2015، ص14)

4- العوامل التي تؤثر على الرضا عن العمل:

ترى عباس (2006) أنه توجد العديد من العوامل التي تؤثر على الرضا عن العمل، والتي يجب على الإدارة التركيز عليها لتحقيق رضا الموظفين، ومن أهم هذه العوامل:

4-1- الأجور والرواتب، لما لها من أهمية بالغة في تلبية إحتياجات الأفراد المادية والإجتماعية، ولمحت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة مباشرة بين مستوى الدخل والرضا المهني، حيث يكون الأفراد أكثر رضا عن عملهم مع إرتفاع مستوى دخلهم.

ومن الجدير أن نذكره هو "هرزبيرج" الذي خالف معظم الآراء في نظريته حين أكد بأن الأجر هو من الحاجيات المتدنية التي لا تؤدي إلى الرضا، وهي تمنع عدم الرضا فقط، وحججه في ذلك نذكر منها:

- يختلف الأفراد في تفضيلاتهم للإحتياجات، ويؤثر المجتمع أيضاً على إحتياجات الأفراد. يتم التأكيد على أهمية الأجر في الأنظمة الرأسمالية أكثر من الدول النامية، لأن العوامل الإقتصادية تلعب دوراً كبيراً في حياة الأفراد في الأنظمة الرأسمالية.

- تعتبر الأجر على أنها أحد المعايير للتميز والتفوق والنجاح ولا تعبر عن الحاجات الإقتصادية فقط.

- المحتوى الوظيفي والتنوع في المهام: يضمن المحتوى الوظيفي ومستوى التنوع في المهمات لدى الفرد أهمية كبيرة، بما في ذلك المسؤوليات والسلطات ودرجة التنوع الوظيفي، ويشعر الناس بالتقدير عندما يتم منحهم السلطة للقيام بعملهم، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي. كل هذه النتائج متقاربة مع نظرية "هرزبيرج" وخاصة فيما تمثل بالعامل القائم على الدافعية المطبقة ممثلة بإثراء الوظيفة.

إن رغبة الأفراد الذين لديهم إحتياجات عالية في الإستقلالية وغيرها من الإثراءات لتحقيق الرضا الوظيفي، كالتغذية الراجعة والمهام الصعبة، ولهذا فإن إعادة تصميم الوظائف لتلبية هذه الرغبات وإشباعها سيؤدي إلى إرتفاع مستويات الرضا لدى العمال.

- إمكانيات الشخص وقدراته ومعرفته بالوظيفة: ويعتمد الأداء على متغيرات الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة وعلى إسناد المهام أو الواجبات التي تتناسب قدرات العمال ومعرفتهم جيداً يعزز من أدائهم، مما يؤدي إلى زيادة الرضا لديهم.

ولهذه الاسباب فإن إعداد برامج التدريب والتطوير لتعزيز مهارات وقدرات ومعرفة الموظفين يساهم في إحساسهم بأهميتهم داخل المنظمة، وهذا ما يؤدي إلى زيادة الرضا لديهم.

4-2- إتاحة الترقية للعمال: تساهم المنظمات التي تقدم للأفراد فرصًا للتقدم على أساس الجدارة والكفاءة فهي تسهم في تحقيق الرضا المهني، حيث أن تلبية الاحتياجات ذات المستوى الأعلى مثل التطور والنمو لها أهمية بالغة للعمال الذين لديهم حاجة عليا.

4-3- الأنماط القيادية: توجد هناك علاقة بين الأنماط القيادية ورضا عن العمل لدى العمال، فالنمط الديمقراطي يؤدي إلى تنمية الأحاسيس الموجبة نحو الوظيفة والمنظمة لدى العمال. (عباس، 2006، ص 176-177)

5- أساليب قياس الرضا الوظيفي:

5-1- المقاييس الموضوعية:

يعتبر متغير عدم الحضور وترك الوظيفة مؤشر على درجة الرضا لدى العمال في وسنعرض الآن كيفية قياسهما:

5-1-1- الغياب:

تعتبر درجة إنتظام الفرد في عمله، أو بعبارة أخرى نسبة أو معدل غيابه مؤشرا يمكن إستخدامه لنتعرف على مستوى الرضا العام للعامل في عمله، فلا شك أن الفرد الراضي عن وظيفته يكون له إرتباطا كبير بهذا العمل، وأكثر حرصا على الحضور إلى عمله أما الآخر يشعر بالإستياء تجاه وظيفته، وليس معنى هذا أن كل حالات الغياب تمثل حالات إستياء تجاه العمل، رغم أنه لا توجد طريقة موحدة ومتفق عليها لقياس معدل الغياب.

5-1-2- ترك الخدمة:

يمكن إستخدام حالات ترك العمل التي تتم بمبادرة من العامل أي (إستقالته) كنتيجة لدرجة الرضا العام عن العمل التي تسود بين أفراد القوى العاملة، فلا شك أن بقاء الفرد في وظيفته تعتبر مؤشرا هاما لإرتباطه بهذه الوظيفة وولائه لها، أي رضاه عن العمل، ومنه فإن المظاهر الخاصة بترك العمل الإختياري يمكن إستخدامها لتقوم مدى فاعلية البرامج من ناحية تأثير هذه البرامج على الرضا. (عشوي، 1992، ص 37)

5-2- مقاييس الرضا الذاتية:

تعتمد هذه المقاييس الذاتية على أن تصمم قوائم تحمل مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأشخاص الذين يعملون بالمنظمة وتقوم هذه الأسئلة للحصول على تقارير من طرف العمال

عن درجة الرضا لديهم عن الوظيفة، ومن الطرق التي يمكن أن تستخدم كأساليب لقياس الرضا، فيمكننا أن نميز بين أربعة طرق رئيسية نتعرض لها كما يلي:

5-2-1- طريقة التدرج التجميعي ل: "ليكرت":

نشر " ليكرت " موضوعا تحت عنوان " تقنية قياس الإتجاهات " وإقترح فيه طريقة جديدة تعتمد على مقياس الفئة المتساوية، وتعتمد هذه الطريقة عند القياس لأي إتجاه معين نحو أي مجال على أن يضع الباحث عبارات توصف الإتجاه نحو المجال الذي نريد دراسته وأن نتبع كل عبارة ب(5) آراء، وخطواته:

1-يقوم الباحث ببناء أداة معينة تحتوي على بنود تكون مختارة بعناية ويصمم بعضها بالصيغة الموجبة والبعض الآخر بالصيغة السالبة بحيث يتبع كل بند خمسة آراء تتراوح بين الموافق بشدة والمعارض بشدة.

2-إختيار عينة لتطبيق الأداة عليها.

3-جمع كل النقاط لمجموع العبارات للأفراد عينة الدراسة.

4-فحص الإتساق لنسق الإجابة للبنود والعبارات ومقارنتها بمجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص.

5-إستبعاد البنود الغير منسجمة مع مجموعة عبارات الإستبيان.

6-تحديد العبارات الأخيرة للأداة وإعادة حساب مجموع النقاط التي يحصل عليها أفراد العينة بعد إستبعاد العبارات الغير ملائمة. (سلطان، 2002، ص198)

5 -نظريات الرضا المهني:

يوجد الكثير من النظريات التي تحلل وتفسر مظاهر الرضا من عدمه، حيث أن النظريات هي ثمرة جهد العلماء في البحث والتجارب التي تقوم بربط المتغيرات بعضها ببعض، وقد إتضح للباحث من خلال تتبع النظريات قد إختلف تفسير العلماء للرضا الوظيفي بإختلاف نظرياتهم ومدارسهم، ولا خلاف أنه يوجد العديد من المتغيرات التي ترتبط بالرضا الوظيفي مثل الأجور وبيئة العمل وغيرها، ولكن ما ينبغي إثارته هو كيفية تفسير الرضا الوظيفي بارتباطه بهذه المتغيرات من خلال هذه النظريات.

5-1-نظرية التدرج في الحاجات لأبراهام ماسلو: (Abraham.Maslow)

يعتبر المنحى الإنساني أو ما تعرف بنظرية التدرج في الحاجات، من أشهر نظريات الدافع وأكثرها شيوعاً، منذ أن تم تطويرها عام 1943م ومن ثم نشرها في عام 1945، عند نشر أبرهام ماسلو كتابه، (الحافز والشخصية) وترى هذه النظرية التي اوضحت ان دوافع الفرد العامل في العمل لا تقاس بالدوافع الإقتصادية، والإجتماعية فقط، وإنما هناك دوافع أسمى من ذلك لا تقل أهمية في تأثيرها على سلوك الفرد بمعنى على رضاه الوظيفي بشكل عام.

5-1-1- الحاجات الفيزيولوجية:

تظهر الحاجيات الفيزيولوجية في الحاجات التي لا يستطيع الإنسان الإستغناء عن إشباعها للمحافظة على إستمرارها وبقائه على قيد الحياة، كالغذاء والهواء والمسكن ويمكن إشباعها من خلال الأجر والحوافز المادية، ففي حالة عدم الإشباع تتلاشى كافة الحاجات الأخرى من الوجود.

وترتكز نظرية ماسلو إلى جانبين رئيسيين:

- يتأثر السلوك بالحاجات التي تم إشباعها وتكون دافعا للعمل.
- التدرج الهرمي لحاجات العامل حيث إذا ما قام بإشباع أحدهما ظهرت الحاجات الأخرى التي لم تشبع. (عبد الغني، 2001، ص322).

ويسعى الفرد إلى حاجاته الأساسية الأولى في الهرم مثل الأكل والشرب والنوم... إلخ وفي حالة إشباعها لا يندفع نحو الحاجات المادية، إلا أن ماسلو يعترف بوجود إستثناءات فردية كالأفراد الذين يفضلون مصلحة ما يرونها المثلى كإعتبار البعض الحاجة في تحقيق الذات قبل أي حاجة أخرى، فمع هذه الحالات الخاصة يصبح التسلسل في الحاجات غير ثابت لكن هي حالات قليلة جداً. (أرزقي، 1997، ص95).

5-1-2- الحاجة إلى الأمن:

بعد ان تشبع الحاجة الفيزيولوجية تظهر أهمية الحاجة إلى الأمن وتتمثل في الشعور بالحماية من الأخطار المادية والمخاطر الصحية والتدهور الإجتماعي وأن يتجنب الأخطار الغير متوقعة.

5-1-3- الحاجة إلى الانتماء:

يستمر العامل في الرضا عن عمله عندما يتم إشباع حاجاته الاجتماعية، وتتمثل الحاجات الخاصة بالانتماء في وجوده مع رفيق عمل والعمل مع الآخرين والعيش في جماعة مناسبة وكسب قبولها.

5-1-4- الحاجة إلى الاحترام:

يسعى العامل لكسب التقدير والاحترام والشعور بأنه مهم بالنسبة للآخرين فتحرز نوع من الثقة بالنفس والحصول على مكانة إجتماعية.

5-1-5- الحاجة إلى تحقيق الذات:

المقصود بهذه الحاجة هو أن يختار الإنسان العمل الذي يلائمه في حدود قدراته وإمكانياته، ويحاول تحقيق أهدافه في هذا المجال لذا تختلف صيغة هذه الحاجة بالنسبة لإمكانيات الفرد ومستوى طموحه، وتتحقق هذه الحاجة عن طريق إشباع الحاجات الأخرى التي سبقها، وتمثل هذه الحاجة قمة الهرم. (طه، 2007، ص 89)

5-2- نظرية (X) و (Y) (دوغلاس ماكري جور):

قدم العالم "دوغلاس ماكري جور" وجهة نظره الخاصة بطبيعة البشر، حيث قام بإختبار إفتراضات أساسية من السلوك البشري، كما قدم نظريتين مخلفتين للطبيعة البشرية أسماها نظرية (X) و (Y) وأن هاتين النظريتين يشرحان مستوى الدافعية والإنجاز لدى العاملين.

أ/نظرية اكس(X):

* الإنسان بطبعه كسول لا يحب العمل.

* الإنسان خامل لا يريد ان يتحمل مسؤولياته أثناء العمل.

* يفضل الشخص أن يجد فردا يقوده ويوجهه ويشرح له طريقة العمل.

* العقوبة أو التهديد بالعقوبة من الطرق الأساسية التي تدفع الإنسان نحو العمل.

* لابد من المراقبة الجيدة والدقيقة على الإنسان ليقوم بعمله.

ب/ النظرية (Y):

تحاول هذه النظرية تقديم فرضيات لتفسر بعض المظاهر السلوكية البشرية وهي:

- * إن الجهد البدني والفكري الذي يبذله العمال في عملهم هو جانب مثل الراحة.
- * إن المراقبة الخارجية والتهديدات بالعقوبة ليست الطريقة الوحيدة التي تقوم بدفع العمال لبذل الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، حيث العمال يقومون بتطبيق المراقبة الذاتية والتوجيه.
- * إن البشر يعرفون كيفية البحث عن المسؤولية دون قبولها فقط.
- * يعمل الإنسان من أجل أن يحصل على المكافأة وليس خوفاً من العقوبة. (رجب، 2011، ص49)

5-3 -نظرية العاملين لهيرزبيرج (1959): (Herzberg Two Factor Theory)

تسمى هذه النظرية بنظرية العاملين وتعد محاولة للتعرف على المؤثرات المحفزة للعمل وتستند هذه النظرية إلى عدة افتراضات أهمها: تبني الأفراد لسلوكيات معينة تدفعهم إلى إشباع أعلى مستويات الحاجات، وبالرجوع إلى نظرية "ماسلو" للحاجات فإن (مستويات الحاجة السفلية) ويطلق على الأبعاد الثلاثة الأول والثاني والثالث أي الحاجات الأساسية وحاجة الأمن والحاجات الإجتماعية من هرم ماسلو وهذا يقابل العوامل الصحية أو الوقائية لدى "هيرزبيرج"، أما (المستوى العلوي للحاجات) ويضم حاجات تقدير الذات وتحقيق الذات أي المستويين الرابع والخامس من هرم ماسلو فيقابل العوامل الدافعة لدى "هيرزبيرج"،

وتعد هذه النظرية من أهم النظريات التي عالجت فكرة الدافعية وأثره في الرضا الوظيفي، فقد أسهمت بشكل كبير في تفسير العلاقة بين الرضا المهني والإنتاجية، حيث أجرى "هيرزبيرج" وزملائه دراسة على (200) مهندس ومحاسب في الولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة دوافع العمال ودرجة الرضا المهني تجاه العمل الذي يقومون به، إن تحقيق الرضا الوظيفي وعدم تحقيقه للعاملين يرتبط بالمحفزات أو العوامل الدافعة وهي تلك الحاجات التي تدفع الفرد لتقديم المزيد من العطاء والنشاط ولذا فإن وجودها في المنظمة له أثر إيجابي كإعتراف الإدارة بالعمل الجيد ومثل: الإنجاز والتقدير من الزملاء والرؤساء والمسؤولية وفرص النمو والترقي الوظيفي، وهذه العوامل تزيد من دافعية الفرد تجاه عمله، وفي حالة غياب بعض

هذه العوامل السابقة يشعر الفرد بدرجة أقل من الرضا ولكنها لا تؤدي إلى الشعور بعدم الرضا أي تمنع حالات عدم الرضا. (فلمبان ، 2008، ص49)

5-5 -نظرية الجماعة المرجعية (1968): (Reference Theory)

قدم "هولين وبلود" (Hulin & Blood) هذه النظرية عام 1968 ويفترض هذا المنحى أن الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها الفرد تشكل عاملاً هاماً في تفهم أبعاد الرضا الوظيفي لديه، فالفرد يقارن نفسه بجماعته المرجعية وينظر هل هو يحصل على نفس المميزات التي يحظى بها أفراد جماعته أم لا؟

فإن كان الفرد أقل من جماعته المرجعية تكون النتيجة عدم الرضا ومما يؤخذ على هذه النظرية أنها لم توضح الكيفية التي يختار على أساسها الفرد جماعته المرجعية ولم تحدد المميزات التي تصلح للمقارنة وهذا يحتم تدخل شخصية الفرد في إختيار جماعته المرجعية وفي كيفية مقارنة نفسه بها. (القوس ، 2000، ص19)

5-6-نظرية التوقع لفروم (1964): (Victor Vroom)

مؤسسها هو "فيكتور فروم" ويركز هذا المنحى على فكرة التوقع أساس في الحاجة ودوافع الأفراد بالإضافة إلى الجوانب الداخلية والخارجية التي تحرك السلوك البشري لذا فإن عنصر الترقب الذي يقوم عليه هذا المنحى يعتبر عاملاً جوهرياً في دفع الفرد إلى تبني سلوكات معينة أو الإمتناع عنها فإذا توقع الفرد أنه سيحصل على تشبع معين في فترة المستقبل فإنه يبقى يعمل حتى يحقق هذه الغاية، أما إذا لم يترقب إشباعها اللازم من هذه السلوكات لظرف معين فإن ذلك قد يؤدي به إلى تنحي هذه السلوكات والإمتناع عنها.

ويقوم منحى التوقع على فرضية مفادها أن سلوك الأفراد يعد مؤشراً على درجة التوقع، حيث أن هذه السلوكات ستوصله إلى الهدف المتوخى في المستقبل وهي عملية تنبؤيه بأن السلوك الأنئي سيؤدي به إلى نتيجة محددة في المستقبل فالدوافع هناك ليس نابعة من ذات الفرد أو من بيئة العمل التي تحيط به، بل أنها من نتائج المستقبل المتوقعة.

وقد واجه هذا المنحى عدة إنتقادات وقد خضعت فرضيات "فروم" لعدة محاولات

لتفحصها وإمكانية التأكد من ثبات صحتها وقد وضحت هذه الدراسات أن هذا المنحى لا زال يواجه بعض المشكلات التي تتمثل في صعوبة قياس التوقعات والمنفعة العائدة من السلوكات، حيث أن كثرة المتغيرات وتعقدها التي تشتمل عليها النظرية يجعلها صعبة في الدراسة وقدرة التحكم بها والتعرف على مدى العلاقة التي بين هذه المتغيرات والتداخل الحادث بين بعضها البعض مما يضع العراقيل حول تفسير الدافع الإنساني بطرق واضحة ومحددة. (عوض الله، 2012، ص54)

5-7 -نظرية التكيف الوظيفي (1968): (Theory of Work Adjustment)

ثمة نظريات أخرى للرضا الوظيفي تم تطويرها بإستخدام مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي ومنها نظرية التكيف الوظيفي حيث قام كل من "جرين، داوس وويز" عام (1968) بعرض هذه النظرية حيث أفادوا بأن الرضا المهني هو حاصل التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجة الفرد التي تقوم بتعزيزها دوافع الحاجة، ليحقق ذاته تحت أطر أنظمة العمل. ويرى هؤلاء بأنه من الممكن الإستدلال على تكيف الموظف مع الوظيفة من خلال التعرف على مدى التوافق بين شخصية العامل في عمله وبيئته. (العديلي، 1981، ص37)

: ويرى المشعان (1994) أن هذه النظرية تقوم على ثلاثة أسس:

أ/-الثقة: يجب توفر جو الثقة داخل المؤسسات بين العاملين.

ب/-الحق والمهارة: أي الدقة في العمل والمهارات في التفاعل.

ج/-الألفة والمودة: أن يهتم العامل بالرفيق الذي يعمل بجانبك وتكوين علاقات إجتماعية وصدقات حميمة وهذا يجعل العامل يشعر بالأمن والراحة. (المشعان، 1994، ص238)

وحسب اللوزي (2009)، تشير النظرية إلى العلاقات التالية:

أ-وجود علاقة بين الجهود المبذولة والإنجاز المراد تحقيقه.

ب-وجود علاقة بين الإنجازات المحققة والعوائد المتحققة من خلالها.

ت -وجود علاقة بين المكافأة المراد تحقيقها وإعطائها للفرد، وبين تحقيق الأهداف المراد إنجازها، لذا فإن نظرية التوقع تؤكد على هذه العلاقة وطبيعة ترابطها لتحقيق أهداف المنظمة.

5- 8 - نموذج بورتر ولولر (1968): (Porter & Lawler)

إن أساس هذه النظرية هو تحديد درجة رضا الفرد عن عمله مقارنة بما يحصل عليه مقابل ذلك العمل، فإذا كان توقع العامل يتعارض مع ما حصل عليه مقابل ذلك العمل يكون هناك رضا عن العمل، ويرى "لولر" أن العمليات السيكولوجية التي تحدد رضا الفرد في وظيفته هي تقريبا واحدة وذات ثلاث أبعاد هي: الراتب والإشراف والرضا عن العمل ومن مؤشرات الرضا عن العمل إدراك أهمية الآخرين لخصائص العمل. (صقر، 1983، ص 139)

5- 9 - نظرية الإنجاز لدافيد ماكلياند (1967): (David McClelland)

ركز "ماك بلاند" في أعماله العديدة على المواقف التي تمكن الأشخاص من تنمية دوافع الإنجاز وكيف يؤثر ذلك على السلوك البشري ثم القيام بتحويل الحاجات الرئيسية التي يعمل الأفراد على تشبعها لتحقيق الرضا وهي:

أ/ الحاجة للإنجاز: (Need for Achievement)

إن الأفراد الذين يحملون حاجة ملحة للإنجاز يصبحون لديهم ميل للتطلع والتفوق وتحقيق الذات دون الإعتبار للمردود المادي، إن مثل هذه الفئة لديهم الرغبة في تحمل المسؤولية ولديهم ميل نحو تأدية المهمات التي يشعرون بأن فيها تحديات لقدراتهم.

ب/ الحاجة للقوة: (Need for Power)

تعتبر القوة والتحكم في الآخرين حاجة من الحاجات الإجتماعية التي تجعل الفرد يسلك الطريق الذي يوفر له الفرص لإكتساب القدرة على التأثير في سلوك الآخرين والأشخاص الذين عندهم حاجة ملحة إلى القوة ويرون في التنظيم فرصة للوصول إلى المراكز العليا وفي إمتلاك السيادة.

ج/ الحاجة للإنتماء: (Need for Affiliation)

وهي الرغبة في بناء علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين، ويشبع الأفراد هذه الحاجة من خلال الصداقة والحب وإقامة علاقات إجتماعية مع الآخرين والتواصل معهم، والأفراد الذين

لديهم حاجة شديدة إلى الانتماء يرون في المنظمة فرصة لإشباع علاقات صداقة جديدة، كما أنهم يندفعون وراء المهمات الجماعية والتي تتطلب المشاركة. (علاقي، 1981، ص 559)

6-محددات الرضا الوظيفي:

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج أن للرضا الوظيفي له عدة محددات وإنطباعات وميول للفرد نحو العمل ومكوناته وعليه يمكن شملها كالتالي:

- ❖ حالة الإرتياح والتقبل عند إشباع الحاجة والرغبة التي تتيحها الوظيفة وبيئتها.
- ❖ ردود الأفعال الموجبة تجاه مدى تحقيق الأهداف وغاية الفرد.
- ❖ الرضا عن العمل هو حكم ومدرك فردي تجاه المتغيرات والظروف وبالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد معين.

❖ الرضا عن العمل يرتبط بجودة العامل الداخلية للوظيفة بصفة كلية.

ويرتبط الرضا الوظيفي بمجموعة من المتغيرات التي تؤثر فيه ويتأثر بها من بينها نجد:

1-الميل:

ونقصد به الموقف الإيجابي تجاه المهنة، أي إهتمام الفرد بعمله بحيث يؤديه بكل إرتياح (ربيع، 2006، ص 257)

2-الدافعية:

تعتبر الدوافع بأنها محركات السلوك بذلك كلما كانت دافعية العمال قوية نحو تحقيق أهداف المؤسسة، كان ذلك مرتبطا برضا هؤلاء العمال وعليه فإن العمل كلما كان محقق لحاجات العامل، ودوافعه زاد رضاه عن العمل.

3 -الروح المعنوية:

هي ناتج جماعي لتفاعل جماعة الأفراد يعملون معا لتحقيق نفس الهدف، وهنا يقترب مفهوم المعنوية إلى الروح الجماعية إذ أنه عندما تكون الروح المعنوية عالية تؤثر على شعور كل فرد من أفراد الجماعة بالرضا عن العمل.

4 -التوافق المهني:

هو عامل ديناميكي مستمر يقوم به العامل لتحقيق التوافق بينه وبين البيئة المادية والجانب الاجتماعي والتكيف مع ظروف مطالب العمل وكل ما يحيط به من آلات زملاء ظروف فيزيقية وصاحب العمل. (عوض، 2006، ص 17).

7. أنواع الرضا الوظيفي:

عن "صقر" قسم الرضا الوظيفي إلى نوعين:

أ - الرضا العام عن العمل:

هو الإتجاه العام للعامل نحو عمله ككل، وهل هو راض عن عمله أو غير راض؟ ويمكننا أن نعتبر الرضا عن العمل محصلة جميع الأحاسيس التي تكون لدى الفرد نحو عمله ودرجة الرضا العام هي الناتج الكلي لدرجات رضا العامل لمختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله.

ب - الرضا النوعي:

ويشير إلى رضا العامل عن جوانب عمله ويتضمن مثلاً: السياسة داخل المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترفيه الرعاية والعلاقات مع الزملاء. (صقر، ص 139)

6- مظاهر الرضا الوظيفي:

حسب عبد الغني (2001):

يمكن الإستدلال على الرضا عن العمل للعاملين من خلال بعض المظاهر التي تتصل بسلوك العاملين في العمل، ويمكن تسميتها بنواتج الرضا عن العمل وهي:

- انخفاض مستويات الغياب والتقليل من الشكاوى، ندرة الصراعات والمنازعات في مجال العمل كلها مظاهر تدل على رضا وإستقرار العاملين.

إن الإبداع وتطوير العمل وتحسينه وإنخفاض معدلات الدوران كلها مؤشرات تدلنا على الرضا عن العمل للعاملين إلى حد كبير من عملهم.

- الصور الإيجابية التي تكون محببة للمنظمة حسب نوعها ونوع العمل بها عن طريق الأفراد العاملين تعتبر مؤشرا للرضا عن المهنة، وخاصة أن هذه الصورة الذهنية الإيجابية عن العمل

والمنظمة في أذهان العمال تؤدي حتماً إلى أن يدافع العامل عن منظمته وأن يقف بجانبها وأن يكون له الولاء والانتماء لها، وهذا من مظاهر رضا العمال عن عملهم.

• إستجابة العاملين السريعة وتقبلهم لكل إجراءات التعديل والتطوير وإدخال الوسائل التكنولوجية وغيرها في مجالات العمل ومشاركتهم الحقيقية لدفع تطوير العمل ونظمه وهذا يدل على مدى الرضا المرتفع لدى العاملين عن عملهم.

* مشاركة العمال في جميع أنشطة المنظمة، وخاصة المشاركات التي تكون إختيارية إنما تعكس رضا العاملين عن عملهم بعكس الذين يرفضون المشاركة. (عبد الغاني، 2001، ص335)

8-مظاهر عدم الرضا الوظيفي:

حسب عبد الهادي(1999):

إن عدم الرضا عن المهنة يمثل عجز العامل عن التأقلم الجيد مع ظروف العمل المادية أو الإجتماعية معا، وهناك الكثير من مظاهر عدم الرضا نذكر منها:

الكثرة من التغييبات والتمارض بأعذار أو بدونها والانتقال من العمل إلى آخر.

- عدم المبالاة، التكاسل والإحساس بالإكتئاب.
- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- كثرة الإحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- عدم إطاعة تعليمات المؤسسة.
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل.
- نشر الإشاعات.
- قلة إحترام الذات والقلق والعداوة وعدم الرضا عن الحياة والشكوى وصعوبة النوم وقلة الشهية وتعاطي المخدرات واللجوء إلى العنف.
- ترك العمل ويمثل قمة عدم الرضا عن العمل وهناك ظروف أخرى لها أثر في ترك العمل مثل:

- سن العمل.
- صعوبة العمل وعدم ملائمة لقدرات العاملين.
- الفرص المتاحة للإلتحاق بعمل آخر أعلى مكانة ودخلا من العمل القديم، وكذلك وجود إمكانية في العمل الجديد. (عبد الهادي، 1999، ص 174).

9-أساليب تحقيق الرضا الوظيفي:

بالرغم من أن العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية ليست محددة تماما إلا أنه لا يمكن بحال من الأحوال أن الرضا عن العمل له أهميته بالغة في العلاقات الإنسانية، وتشير البحوث إلى عدم وجود علاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية، إلا أنه من المعقول أن نفترض أن الرضا عن العمل يؤثر بشكل غير مباشر على الإنتاج والأهمية التي تعلقها المنظمات على الرضا المهني، فقد قامت على تطوير عدة برامج وتنفيذها بغية زيادة مستوى الرضا المهني، واعتمدت هذه الأساليب على العديد أساليب.

فالبعض منها يدخل تغييرا على بناء العمل وأنظمتها، أما البعض الآخر فإعتمد على تغيير أساليب التعويض والمكافأة وهناك منظمات أخرى تتجه إلى إعتمادها على الفوائد الجانبية. وسنبحث فيما يلي هذه الأساليب:

9-1-تغيير بنية الوظيفة:

تم إستخدام ثلاثة طرق بغية الرفع من الرضا المهني عن طريق تغيير بنية الوظيفة أولهما: طريقة تدوير العمل، وهذا يتضمن إنتقال العامل من عمل متخصص إلى آخر، حيث أن هذا الأسلوب يركز على تدريب العمال على عدة واجبات متباينة فإنه يفيد أيضا في تخفيض معدل الملل والرتبة، والروتين الناجمين عن أداء واجبات تتصف بالتكرار الشديد، كأن ينقل العاملون على خط لجمع أجزاء معينة إلى أجزاء أخرى كل أسبوع أو كل شهر، وأن تنتقل مضيفات الإستقبال التي تعمل في المؤسسات الكبيرة أسبوعيا وبصفة منتظمة من مكاتب الهواتف ومكاتب توزيع البريد.

9-2-زيادة الواجبات الوظيفية:

يسمح هذا الأسلوب الى زيادة الواجبات الوظيفية للعاملين بأن يضيفوا إلى أعبائهم واجبات أخرى تختلف عما يؤدونه من واجب وهذا بغية مضاعفة شعورهم بأهميتهم للمنظمة، كأن يتم تكليف أحد العمال في فندق ضخم بالصيانة لعدد آخر من الغرف وتعتبر زيادة الواجبات جانب حساس وخطر.

فقد ينظر العامل إلى الزيادة في واجباته بطريق سلبية ويؤدي إستخدام هذه الطريقة بالمهارة نحو التأثير الإيجابي في الرضا المهني وفي إعطاء العمال إحساسا أكبر بالإنجازات وتحسين المهارة لديهم في العمل.

9-3- الإثراء الوظيفي:

يستعمل هذا الأسلوب لزيادة الرضا عن العمل، وينطوي ذلك على الزيادة في مستويات المسؤولية التي تتصل بالعمل، وأن تسمح للأفراد أن يشتركوا في التخطيط لنشاطاتهم وفي تنفيذها، وتقديمها فمثلا تم تقسيم العاملين على إحدى خطوط التجميع في أحد المصانع إلى فريقين، وتكليف كل فريق بعدد من الواجبات التي كانت في السابق منوطة بالمشرفين، مثل طلب الأجزاء التي يقومون بتجميعها وتقرير مستويات الإنتاج ويظهر أن الزيادة في جانب المسؤولية والإستقلالية يؤديان إلى الزيادة في الرضا المهني لمجموعة كبيرة من العمال، وعلى الرغم من التشابه الحاصل بين الزيادة في الواجبات والإثراء الوظيفي الذي يتضمن الرفع من مستويات الواجب والزيادة في المسؤولية التي ترتبط بالوظيفة.

تغيير مكونات (بناء) الراتب الأجور: لا يمكن بحال من الأحوال معالجة مشكلة الرضا في العمل بمنأى عن موضوع الأجر، وقد يختلف بعض علماء النفس في تقدير دور الراتب في تحقيق الرضا عن العمل ولكنهم يتفقون جميعا على أهميته. (شحاتة، 2010، ص 245)

برامج الإنتفاع الإضافية (الميزات): أبدت المنظمات في السنوات الأخيرة بتطوير عدد من البرامج الإنتفاعية الإضافية التي صممت خصيصا للرفع من الرضا المهني والإخلاص للمؤسسة، وأصبحت هذه البرامج تمثل في بعض الأحيان حوالي 28% من الأجر الذي تدفعه المؤسسات للعامل.

وقد تضمنت هذه الأساليب طرق معينة من قبل المرونة في ساعات العمل وتوفير العدد من برامج الصحة، لكي يختار من بينها العمال برنامج للتقاعد ومشاركة في الريح وبرامج خاصة لتطوير المهنة والإهتمام بالصحة العامة وأطفال العمال. (رجيو، 1999، ص288).

وسوف نتطرق في العنصر إلى ثلاثة برامج هامة إعتمدتها معظم المنظمات هي:

9-4- الرعاية في الجانب الصحي:

للعامل مسألة بالغة الأهمية خاصة مع الإرتفاع الهائل في كلفة الرعاية الصحية داخل المستشفيات الخاصة، وتتوفر الرعاية الصحية عادة بإنشاء مراكز طبية تتوفر على العلاج المجاني أو شبه المجاني للعاملين أو يتعاقد قطاع التربية والتعليم مع إحدى المستشفيات الخاصة لتتولى علاج العاملين فيه وقد يكون علاجاً مجانياً أو شبه مجاني.

9-5- الرعاية الإجتماعية:

تختلف الدول بعضها عن بعض فيما تقدمه من رعاية إجتماعية للعاملين، لكن هذه الرعاية الإجتماعية عادة ما تنطوي تحت ما يسمى مؤسسات التأمينات الخاصة بالمجتمع التي توفر المعاشات التقاعدية للعمال وتصرف لهم التعويضات في حالة الإصابة أو العجز أو تصرف لهم الإعانة المادية عند تعرضهم لأزمة من الأزمات. (ويزة، 2020، ص 70-71).

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو مفهوم ينحصر بين الرضا عن العمل والرضا عن العلاقات داخل العمل والرضا عن الزملاء في العمل، والرضا على الأجر والمكانة، فالمؤسسات تنتهج طرق وأساليب لتحقيق الرضا عن المهنة للموظفين في الوظائف الصعبة والغامضة وتحسين ظروف العمل، وتوفير جو يسوده التعاون والثقة والعدالة والمساواة لتحقيق أهداف المؤسسة الذي يعزز الثقة بالعمال ويرفع من الروح المعنوية لديهم ويزيد من مستوى رضاهم عن العمل و معالجة مشاكل العاملين الذي يدفعهم لبذل المزيد من الجهد لتحسين مستوى أداءهم الوظيفي وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الدافعية للإنجاز.

تمهيد:

- 1- ماهية الدافعية للإنجاز.
 - 2- أهمية الدافعية للإنجاز.
 - 3- أساليب الدافعية للإنجاز.
 - 4- وظائف الدافعية للإنجاز.
 - 5- تصنيف الدوافع للإنجاز.
 - 6- مكونات الدافعية للإنجاز.
 - 7- نظريات الدافعية للإنجاز.
 - 8- قياس الدافعية للإنجاز.
 - 9- العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد الرغبة في الإنجاز جانباً مهماً من نظام التحفيز البشري، وقد برزت في السنوات الأخيرة كميزة تميزة في الدراسات والبحوث في علم النفس الاجتماعي، وعلم نفس الشخصية، والأداء الأكاديمي، والأداء المختبري، وفي مجال علم النفس التربوي، لفهم الكثير من المشكلات الدراسية والتربوية وهذا الأمر بالغ الأهمية لفهم العديد من القضايا في التعليم والتعلم، ويحظى دافع الإنجاز باهتمام أكبر من الدوافع الاجتماعية الأخرى ويناقش هذا الفصل طبيعة ومعنى وأساليب ووظائف وأنواع ونظريات وطرق قياس الدافعية للإنجاز.

1. ماهية الدافعية للإنجاز:

1.1 . تعريف الدافعية:

أ/ لغة: من الفعل دفع أي حرك الشيء من مكانه نحو مكان آخر وفي إتجاه معين.

ب/ اصطلاحاً:

-تعريف (فيبر):

الدافع هو إستعداد محدد ومستقر نسبياً ذو أساس طبيعي، ناتج عن عمليات التعلم المبكرة، للإقتراب من المثيرات أو تجنبها. (خليفة، 2000، ص 69)

-تعريف (عدس ونوف):

الدافعية هي مجموع العوامل الداخلية أو الخارجية التي تحفز وتوجه سلوك الإنسان نحو هدف معين وتضمن إستمراريته لتحقيق ذلك الهدف. (عياصرة، 2005، ص 13)

-يعرفه منصور وآخرون (2002)، الدافع: " **Motive** "

هو حالة الكائن الحي يمكن أن يستدل عليه من تتابعات السلوك الموجه نحو أهداف معينة، ويؤدي تحقيقها إلى إنهاء التتابع وهذه الحالة تعمل على الاستثارة للسلوك البشري وإلى تحفيزه وتوجيهه نحو هدفه. (منصور وآخرون، 2002، ص 113)

ويعرفها قطامي، يوسف ونايفة (2000):

هي قوة داخلية ودافع جوهري يتحكم في سلوك الإنسان ويوجهه لتحقيق أهداف خاصة، يراها الشخص ضرورية أو مهمة على المستويين الطبيعي والنفسي (المعنوي)، ويساعد ذلك على تحديد العوامل التي تحفز الأشخاص على التطور في إنجازاتهم.

2.1. تعريف الدافعية للإنجاز: " **Achievement Motivation** "

يعتبر الدافع إلى الإنجاز من الدوافع المهمة في السلوك الإنساني، ومظهرها أساسياً من مظاهر الصحة النفسية، فقد إهتم بدراسته عدد من المشتغلين بدراسة دافعية السلوك، ويعد "مواري" أول من إستخدم الحاجة إلى الإنجاز ضمن ثمان وعشرين حاجة إحتوتها قائمته، وعرف الإنجاز بأنه: الرغبة أو الإستعداد للقيام بعمل معين بأسرع وأحسن ما يمكن ويذكر بأن الحاجة

إلى الإنجاز تتمثل في حرص الفرد على تأدية أعمال معينة على نحو سليم وسريع قدر الإمكان وتعدد وتتنوع بنفس الوقت الأعمال التي يمكن أن تشبع الحاجة إلى الإنجاز، وتتباين بين أداء أعمال بسيطة إلى أعمال صعبة.

الدافع هو ما يدفع الفرد إلى القيام بنشاط معين، وأن المدلول الحرفي لكلمة دافع يتضمن معنى التحريك أو الدفع حالة نفسية تستثير نشاط الإنسان وتوجهه. فالدافع إذا هو القوة التي تحرك نشاط الفرد وتوجهه نحو تحقيق أهدافه.

وعرف (موراي) دافع الإنجاز بأنه "أن يحقق الفرد شيئاً صعباً، وأن يتمكن، أو يسيطر على، أو ينظم أشياء مادية، أو بعض أفراد الإنسان أو الأفكار، أن يقوم بهذا بأكبر سرعة ممكنة أو تأكيد قدر ممكن من الاستقلال، أن يتغلب على العقبات ويبلغ مستوى مرتفعاً، أن يتفوق المرء على نفسه، أن ينافس الآخرين، وينبذهم، أن يرفع المرء من إعتباره لنفسه بأن ينجح في ممارسة بعض المواهب."

وتعرف الدافعية للإنجاز بأنها الرغبة في الاستعداد للقيام بعمل معين بأسرع وأحسن ما يمكن. (الخالدي، 2002، ص40)

أما (طه) فيرى الدافعية بأنها قوة بيولوجية نفسية داخل الفرد تستحثه على أن يقوم بنشاط معين لإشباع أو إرضاء رغبة محددة، كما أن هذه القوة تستمر في دفع الفرد وتوجيه سلوكه حتى يشبع رغبته أو حاجته تلك، وتظل تعدل في سلوكه ما لم تشبع، وتواصله حتى يتحول الفرد عن طلب إشباع هذه الرغبة إلى طلب إشباع غيرها أو يصبح عاجزاً تماماً عن النشاط الذي يرجى أن يؤدي إلى إرضاء الرغبة، أو إشباع الحاجة التي استهدفها الدافع وقام بالنشاط من أجلها. (تيسير، 2010، ص66):

والدافعية للإنجاز تعني القدرة أو الاستطاعة الآلية لدى فرد ما على تحقيق الغاية المتوقعة منه للهدف الذي يتمناه وأيضا هي إستعدادات تمتاز بالإستقرار النسبي للسعي وراء النجاح والتحصيل. (صالح، 2004، ص88)

وتعرف الدافعية أيضا على أنها عملية مؤلفة من ثلاثة جوانب: ففي البدء تشير الدافعية إلى السلوك الذي يجعل الناس يقبلون على تصرف أو العمل بطريقة مخصصة. ومن جانب ثاني

توجه الدافعية السلوك نحو الوصول إلى غاية أو هدف معين من الجانب الثالث للدافعية: فهو ضمان الاستمرار في بذل الجهد آلي حين بلوغ الهدف. (حلمي، 1999، ص117) وعبر "نيلسون وكويك" (Nelson&quick، 2009) عن الدافعية بوصفها: هي العملية التي تسهل تحفيز السلوك وإثارته نحو الهدف والحفاظ عليه، وتشخص الدافعية بالقوى المؤثرة في الفرد أو النابعة منه والتي تجعل منه يتصرف بطريقة معينة دون سواها، والدافعية بهذا المفهوم تتضمن عنصرين هما القرارات حول السلوك، والقرارات حول الجهود المبذولة. (دهش، 2016، ص40)

وتعرف أيضا الدافعية للإنجاز: انها المحرك الرئيسي وراء أوجه النشاط المختلفة التي يكتسب الفرد عن طريقها أشياء جديدة أو يعدل عن طريقها سلوكه. (وجيه، 2001، ص188)، أما الباحث يعرف الدافع بأنه كل ما يوجه الإنسان ويدفعه إلى تحقيق أهدافه والقيام بأعماله وإنجازها على أفضل حال.

3.1. المفاهيم التي ترتبط بالدافعية:

أ/ الحاجة: هي عبارة عن حالة من عدم الإتزان عند الإختلاف بين العوامل الذاتية والخارجية اللازمة لبقاء الكائن الحي. (يوسف، 2011، ص90)

ب/ الباعث: هو عبارة عن موضوعات، حين الحصول عليها يحتمل ان تشبع الدوافع، وهذه إشارة إلى الشيء الذي يهدف الفرد الى تحقيقه. (بني جابرواخرن، 2002، ص163)

ج/ الهدف: هو ما يرغب الفرد في الحصول عليه ويقوم بإشباع الدافع في نفس الوقت.

(عدس وتوق، 2009، ص227)

1-4- الفرق بين الدوافع والحوافز:

من خلال مفهومي الدوافع والحوافز يتضح التباين بينهما، إذ أن الدوافع قوى داخلية تؤثر في توجيه السلوك الإنساني نحو إشباع حاجات معينة، وتتباين هذه الدوافع من شخص لآخر، أما الحوافز فهي مؤثر خارجي يستهدف إثارة الدوافع الكامنة لدى الفرد، وتلعب البيئة الخارجية

دورة أساسية في هذا الشأن، أي أن الدافعية يمكن إعتبارها متغير وسيط يتخلل حاجات الإنسان وسلوكه ويقع بينهما.

إن حاجات الإنسان غير المشبعة توجد نوعا من التوتر الذي بدوره يثير حوافز لدى الفرد، هذه الحوافز تولد سلوكا هدفه البحث عن إشباع لهذه الحاجات، عند التوصل إلى السلوك من شأنه ان يساهم في إشباع هذه الحاجات، فإن الإحساس بالتوتر يقل، فنشاط العاملين في مؤسسة ما مثلا، دليل على أنهم مدفوعون بحوافز ورغبات لتحقيق هدف ما يدركون أن فيه قيمة لهم.

فالدوافع هي محركات داخلية للسلوك، وهي بالتالي تختلف عن الحوافز التي تعتبر عوامل خارجية وتشير إلى المكافآت التي يتوقعها الأفراد العاملين من أداائهم للعمل، والتي يمكن أن تكون حوافز مادية تتصل بالمنافع المادية، أو حوافز معنوية. (ابو الشرش، 2014، ص44).

1-5- الدافعية للإنجاز والموهبة:

تكاد تكون الدافعية من الخصائص البارزة للموهوبين، دون الشك في الدرجة العالية للدافعية والاندفاع القوي لاكتساب المعرفة عند الأطفال الموهوبين بالتضافر مع حبهم للاستطلاع، وقدرتهم المنطقية والإستيعابية المتقدمة، غالبا ما تقود إلى إهتمامات مدهشة وعالية المستوى.

وتعد الدافعية في السلوك الإنساني من أهم مقومات الشخصية وأكثرها إرتباطا بعوامل التفوق العقلي، فهي ترتبط بسمات الفرد الشخصية، وصفاته الاجتماعية من ناحية. كما ترتبط بالجانب العقلي المعرفي له من ناحية أخرى. فقد أثبتت الدراسات التي أجريت على الموهوبين أن هناك سمات الفعالية يتميزون بها عن غيرهم، وهذا ما يدفع بهم إلى التميز والموهبة، وهذا يحقق حدوث التعلم والتحصيل الأكاديمي والتفوق والإنجاز، كما توصل الباحثون من خلال دراساتهم إلى أنه توجد علاقة موجبة بين جوانب الدافعية ومختلف مظاهر التفوق العقلي؛ حيث اعتبر الدافع للإنجاز بمثابة أحد العوامل التي تسهم في وصول الفرد إلى مستويات مرتفعة من حيث الأداء في مجالات ترتبط بتكوينه العقلي. (مصطفى، 2002، ص150)

كما يتمتع الموهوبون بمستويات عالية من الطاقة تظهر من خلال لعبهم وأعمالهم، ولديهم نوع من الدافع الداخلي يدفعهم نحو الانجازات العالية، وتتميز هذه الطاقة بأنها فاعلة ومركزة، ولاستثمار هذه الطاقة لابد من توجيه هؤلاء الموهوبين نحو إنتاجية إبداعية من خلال التحفيز على المثابرة في العمل نحو الأهداف القريبة والبعيدة، فكل البحوث التي اعتمدت على ملاحظة المدرسة والمنزل تشير إلى أنهم يمتازون بقوة الدافع إلى الاستكشاف والاستطلاعية، والعلم والتقصي وتوجيه الأسئلة. (عسيري، 2006، ص20)

2- أهمية الدافع للإنجاز:

وتتمثل فيما يلي:

- 1/ يرتبط موضوع الدافعية ارتباطاً وثيقاً بمعظم مواضيع علم النفس، إن لم يكن كلها، فهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً، على سبيل المثال، بالإدراك والتفكير والذاكرة وغيرها.
 - 2/ من الضروري وجود الدافعية لتفسير أي سلوك بشري بحيث لا يمكن أن يحدث سلوك إن لم يكن من وراءه دافع.
 - 3/ جميع الأشخاص يهتمون بالدوافع التي تفسر العلاقة التي تكون بينهم، وهذا بغض النظر عن أعمارهم ومستوياتهم الثقافية والاجتماعية
 - 4/ الجهل بالدوافع الذاتية وغيره الآخرين يمكن أن يؤدي إلى العديد من المشاكل والصعوبات في الحياة اليومية والاجتماعية.
 - 5/ الدافعية تؤثر في أداء الفرد وتعلمه فكلما زادت الدافعية عند الإنسان في المجال زاد تعلمه وأدى نشاطه على أفضل صورة ممكنة.
 - 6/ يتضح دور الدافعية وأهميتها في العمليات العقلية سواء كان ذلك في الإنتباه أم الإدراك أم في التفكير، ويظهر ذلك من خلال أنها تزيد من استخدام المعارف لإيجاد حلول لمشكلات الإبداع من ناحية، وعلى ما يكون لدى الشخص من معلومات في لحظة معينة وبدرجة من الدقة إنما ترتبط بإختيار الدافع له من ناحية أخرى.
- (حسن ووهيب، 1999، ص117)

3-أساليب الدافعية للإنجاز:

فضلا عما جاءت به نظريات الدافعية من أساليب يمكن أن تعتمد عليها الإدارة في دفع الأفراد العاملين وحثهم على أداء مهامهم بأفضل ما يقدرون عليه، هناك أساليب أخرى يمكن التعويل عليها في هذا الجانب أيضا، وفيما يلي إستعراض لهذه الأساليب:

3-1-المديح أو الإطراء:

تشير الدلائل الميدانية إلى أن الإعتراف بجهود الأفراد العاملين وتثمينها من قبل الرؤساء له تأثير كبير في دافعية هؤلاء الأفراد، حيث أن الأفراد العاملين يتوقون سماع كلمات الإعجاب والمديح من رؤسائهم بعد الإنتهاء من العمل أو على الأقل عدم تأنيبهم إذا ما جاءت النتائج عكس ما هو متوقع لاسيما إذا كان هؤلاء الأفراد قد بذلوا كل ما في وسعهم لأداء المهام الموكلة إليهم.

3-2-تدوير العمل:

تدوير العمل هو إنتقال الأفراد من عمل إلى آخر قصد أدائهم مهام متنوعة وهذا الذي ينعكس إيجابيا من خلال إنتاجيتهم ودافعيتهم، وتدوير العمل هو عملية إنتقال نظامية للفرد من عمل إلى آخر خلال زمن محدد مع ملاحظة أن العملية الخاصة بالإنتقال تشمل جل الميادين داخل المنظمة. (دهش، 2016، ص200)

3-3-إعادة تصميم العمل:

يتضمن تصميم العمل تحديد الأهداف والمهام المنوطة التي يجب ان تكون مهمة من قبل الفرد شاغل الوظيفة، وتصميم العمل هو ثمرة عملية تحليل العمل ويمكن من خلاله تطوير الجوانب الإنسانية والتكنولوجية بقصد تعزيز كفاءة المنظمة ورضا أفرادها.

3-4-إغناء العمل:

يقصد بإغناء العمل زيادة حرية الفرد في اختيار النشاطات والنتائج المترتبة عليها، أي زيادة عمق العمل بموجب هذا الأسلوب تحاول الأداة خلق إحساس مرتفع لدى الأفراد بالتحدي والأهمية والانجاز في العمل.

3-5- برامج جودة الحياة اثناء العمل:

يعتبر برنامج جودة الحياة في العمل أحد أكثر الأساليب إثارة للاهتمام ذات الصلة بدافعية الأفراد العاملين، وهي تمثل مدخلا نظاميا لتصميم العمل فضلا عن كونها مدخلا مهما لإغناء العمل، يركز برنامج جودة حياة العمل على تطوير البعد الإنساني في العمل وذلك من خلال الآتي:

- العمل المشترك في حل الصعوبات التي يواجهها العمال.
- إعادة هيكلة العمل.
- الإسهام في تقديم نظم إبداعية للمكافأة.
- تطوير بيئة العمل.

3-6- توسيع العمل:

وهي إحدى طرائق تصميم العمل وتشير إلى زيادة عدد المهام التي يؤديها الفرد أثناء العمل، فالعمل يعبر عن مجموعة من المهام ذات الصلة بموضوع أو ميدان معين والتي يؤديها الفرد بشكل متكرر عند أدائه لعمله اليومي. (دهش، 2016، ص156)

4- وظائف الدافعية للإنجاز:

4-1- السلوك التوليدي:

فهو يؤثر وتنشط في سلوك الأفراد من أجل تلبية حاجة أو تحقيق هدف محدد، أو إشباع فهو مثل سلوك الكائن الحي أو نشاطه الذي يدل على وجود الدافع لتحقيق هدف محدد.

4-2- توجيه سلوك الفرد للمصدر لإشباع الحاجة أو ان يحقق الهدف:

الدافع لا يوجه سلوك الإنسان نحو هدف فقط، بل يساعده أيضاً على إختيار الطرق المناسبة في تحقيق ذلك الهدف.

4-3- شدة السلوك الذي تحدده الدافعية:

عند إعتنادنا على درجة الحاجة أو الرغبة في الإشباع، والصعوبة أو السهولة للوصول نحو الحافز الذي يشبع تلك الحاجة، يكون سلوك إشباع الحاجة أقوى عندما تكون الحاجة

ملحة ومكثفة، علاوة على ذلك، عندما تكون هناك عوائق فمن الصعب تحقيق الهدف، ويزداد جهد الشخص لتحقيق ذلك الهدف.

4-4-المحافظة على إستمرارية السلوك:

ويعمل الدافع من خلال توفير الطاقة الواجب توفرها لإستدامة السلوك حتى تتم عملية الإشباع أو تحقيق الفرد لأهدافه المنشودة، فهو يجعل الفرد مثابراً لكي يصل إلى حالة من التوازن لبقائه وإستمراريته. (الهنداوي والزغلول، 2002، ص122)

5-تصنيف الدوافع:

تصنف الدوافع والحاجات إلى طائفتين حسب مصادرها التي تثيرها على النحو التالي:

أولاً: الدوافع الداخلية:

وتنشأ من ذات الشخص وتشتمل على المعرفة والإستطلاع والإكتشاف والميول.

5-1-الدوافع الغريزية:

وهي تعني الحاجات البيولوجية الأساسية الموجودة لدى الكائنات الحية والتي لا تحتاج إلى تعليم، تشمل هذه الحاجات الكلية لجميع الأفراد وتعرف بدوافع البقاء، حيث لها ضرورة ملحة لإستمرارية الكائنات الحية، إن بعض من هذه السلوكيات الناتجة عن هذه الحاجة تكون غريزية، ولكن يمكن للفرد تطوير أو إكتساب أنماط من السلوك لإشباع هذه الحاجات مثل الجوع والعطش والجنس والنوم والألم والتعب والأمان والتنفس.

5-2-دوافع البقاء: وهي الحاجات الضرورية لبقاء حياة الإنسان.

ثانياً: الدوافع البيئية:

ويشار إلى هذا النوع من الدوافع على أنها دوافع مكتسبة تنتج من خلال التفاعلات الحاصلة مع البيئات الإجتماعية والمادية القائمة على عمليات التعزيز والعقاب التي يتبناها المجتمع، وتشتمل هذه الدوافع على مجموعة من الحاجات النفس إجتماعية مثل الحاجات إلى الإنتماء، والسيطرة، والإنجاز، والتقدير، والقبول الإجتماعي، وغيرها من الدوافع، وتبدأ تتطور هذه الإحتياجات لدى الأفراد من خلال عملية التنشئة في المجتمع التي تمر بها الأسرة والمدرسة

والبيئة الخارجية وأماكن العبادات والمؤسسات التربوية وبعض من المؤسسات الاجتماعية، وتلعب النمذجة أو التقليد أدواراً هامة في إكتساب هذه الإحتياجات وتتعزز وفقاً لعملية التغذية الراجعة التي تتضمن العقاب والثواب التي يستقبلها الفرد من المجتمع الذي يعيش ويتفاعل فيه. (الزعرول والمحاييد، 2007، ص98)

وتقسم كتب علم النفس الحديث الدوافع إلى قسمين:

1/ الدوافع الأولية أو الدوافع العضوية:

وهي دوافع لم يكتسبها الفرد من البيئة التي يعيش فيها بل من الخبرات المكتسبة ونتيجة للتعلم، وإنما هي إستعدادات يولد الفرد وهو مزود بها، أي أن لها أساس عضوي، ولهذا فهي تسمى أحياناً بالدوافع الفطرية، فهي تنشأ عن نقص أو زيادة في شيء ما يرتبط بالتكوين العضوي للإنسان، وهذا النوع من الدوافع يعتمد في إثارته على الحالات الفسيولوجية للإنسان بغية المحافظة على حياته وبقاء كيانه العضوي، ومثل هذه الدوافع، الدافع إلى الطعام أو دوافع الجوع حيث تتولى هذه الدوافع البحث عن أنواع معينة من المواد الغذائية، ثم دوافع الإخراج، ودوافع أخرى للمحافظة على بقاء النوع ومنها الدافع إلى الجنس.

2/ الدوافع التي مصدرها الجانب النفسي:

وهي الدوافع التي ليس لها أساس عضوي، أي أنها ذات أصل نفسي ولذلك يفضل من حيث الدقة العلمية أن يطلق عليها بالدوافع بدلاً من الدوافع الثانوية، وتفيد كتابات علماء النفس أن الإنسان يكتسب هذه الدوافع من بيئته ويتعلمها وأن الناس يختلفون فيما بينهم من حيث هذه الدوافع باختلافات بيئاتهم الثقافية، والفروق الفردية ومثل هذه الدوافع، الدافع إلى الأمن النفسي، والدافع إلى التقدير، والدافع إلى النجاح والدافع إلى الإستقلال، والدافع إلى الإنتماء، والدافع إلى التنافس، والدافع إلى التعاون. (الخالدي، 2002، ص28)

ويشير الخالدي (2002) إلى أن هناك إتفاق بين آراء بعض علماء علم النفس حول تقسيم

دوافع الإنسان إلى ثلاثة هي:

1/ الدوافع البيولوجية:

وهي الجهاز الأساسي الذي يحرك طاقة الإنسان، وهي تنشأ نتيجة لحاجاته العضوية الضرورية كالجوع، العطش، والإخراج، التعب، فهي بمثابة المسببات التي تدفع الإنسان إلى الحركة والسلوك.

2/ العواطف:

وهي حالات داخلية لا تتعلق بإرتباطها مباشرة بالحاجات العضوية، بل أنها ترتبط بالمشاعر الخارجية، ولذلك تكون أكثر تنوعاً ومرونة من الدوافع البيولوجية، فتعمل على دفع الفرد لأن يسلك سلوكاً معيناً وهي الحب، والبهجة، والغضب، والكراهية.

3/ القيم والميول:

وهي محركات تدفع الفرد لأن يسلك سلوكاً يتناسب مع ما يحمله من قيم وما يمتلكه من ميول، فالفرد الذي يرغب أو يميل إلى ممارسة نوع معين من النشاط سيكون هذا الميل دافعاً يدفعه إلى ممارسة ذلك النوع من السلوك الذي يميل إليه، وتعد القيم بنوعها الاجتماعية والشخصية وكذلك الميل الذي يعتبر أكثر الدوافع من التكوين العضوي للفرد. (الخالدي، 2002، ص30)

ثالثاً: تصنيف "ماسلو" للدوافع:

اقترح ماسلو طريقة في تصنيف الدوافع الإنسانية

أ/ الحاجات الفسيولوجية:

وهي الجوع والعطش والنوم والإخراج والتنفس وهي متواجدة عند كافة البشر.

ب/ حاجات السلامة:

وهي حاجة الإنسان إلى الأمن والسلامة وتظهر من خلال ميل الإنسان إلى تفضيل العيش في محيط مألوف ووظيفة آمنة.

ج/ حاجات الحب والانتماء:

وترتبط برغبة الإنسان في تكوين علاقات مع الآخرين كالانتماء إلى مجموعة معينة من خلال الزواج والوظيفة أو الانتماء لحزب معين.

د/ حاجات التقدير والإحترام:

تتضمن هذه الحاجات رغبة الإنسان في الشهرة والمكانة الإجتماعية.

ه/ تحقيق الذات:

وهو الهدف الأسمى الذي يسعى الإنسان من أجل بلوغه وتحقيقه.

(أبو رياش وآخرون، 2006، ص19)

4/دورة الدوافع:

عندما تنشأ الحاجة من دافع محدد يتطلب إشباعها، فإنها عادة ما تؤدي إلى حالة من عدم التوازن الداخلي أو التوتر، وتؤدي هذه الحالة إلى ظهور سلوك شخصي يتميز بالمتابعة والإستمرارية والتوجه إلى المصدر الذي يشبع هذا الدافع، ويستمر هذا السلوك حتى يتم إشباع هذه الحاجة، ثم يعود الشخص إلى حالة من الإستقرار والتوازن، وتكرر حالة الخلل أو اللاتوازن مع إستمرار الدافع، خاصة في حالة تكرر الدوافع مثل دافع الجوع ودافع العطش والجنس، وينتج عنها سلوك يتكرر طوال الحياة.

هنالك عوامل أساسية تلعب دورا أساسيا في عملية الدوافع هي:

1/ **الجهد**: أي الطاقات التي يبذلها الفرد في أثناء تأدية العمل.

2/ **القدرة**: بمعنى الإستعمالات والصفات التي يتميز بها الفرد مثل الذكاء والخبرة.

3/ **العوامل الممنهجة**: مثل تصميم العمل، ودرجة الرقابة، وأسلوب الإدارة، والتكنولوجيات المستخدمة.

4/ **الرضا الوظيفي**: يرتبط الرضا إرتباطا وثيقا بالدوافع. (تيسير، 2010، ص103)

6-مكونات الدافع للإنجاز:

6-1-المكون المعرفي:

تسود دراسة الدافعية على أيادي مفهوم الفرويديون (اللذة والألم) وغيرها من النظريات الكلاسيكية فترة إمتدت إلى منتصف القرن العشرين، وثم ظهرت عده إتجاهات تمحورت حول ما أطلق عليه المنحنى المعرفي في دراسة الدافعية، وذلك الذي يرى أن الإنسان ليس كائن

تحركه مثيرات خارجية أو داخلية على نحو وإنما هو كائن نشط فعال يقيم نشاط يبدأ فيه مؤيدي هذا الإتجاه لدراسة عملية السلوك في الموقف الذي يحدث فيها.

6-2- المكون الوجداني:

ظل الجانب الوجداني في الإنسان بعيدا عن إهتمام الدراسات النفسية فتره طويلة في الوقت الذي إتجهت فيه هذه الدراسات إلى دور الجانب العقلي والمعرفي في دراسة السلوك.

6-3- المكون الإجتماعي:

تطرق البحث إلى المجال الإجتماعي لتفسير السلوك من قبل الفرض القائل بأن وجود الآخرين للموقف يكون مصدرا لإثارة دافع أو حافز للإنسان وأن الموقف الإجتماعي يلم بعدة عوامل قد تؤدي بالإنسان الى تشتيت إنتباهه أو الشك في إنتباه الآخرين وفهم الآخرين له وهذه العوامل قد تدفع بالإنسان إلى القلق لأن الإنسان يتطلع دائما إلى إستحسان الآخرين له. (علي، 2004، ص169)

7-نظريات الدافعية للإنجاز.

7-1-نظرية الإنجاز لماكلياند (1967):

إقترح "ماكلياند" نظرية الإنجاز ويرى أن العمل في المؤسسات قد يوفر فرصة لإشباع في ثلاثة مجالات وهي:

أ/ الحاجة الى القوة: "Need for power"

يرى أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون المؤسسة فرصة لكسب السلطة،

ب/ الحاجة الى الإنجاز: "Need for achievement"

ويرى أن الأفراد الذين لديهم الحاجة الشديدة للإنجاز أن إلتحاقهم بالمنظمة يوفر لهم فرصة لحل المشاكل القائمة على التحديات.

ج/ الحاجة للإندماج: "Need for affiliation"

الأفراد الذين لديهم حاجة للإندماج والمودة يرون في العمل داخل المؤسسات فرصة ليكون بها العمال علاقة جديدة تعمل على دفعهم نحو المهمات التي تحتاج الى التفاعل مع الزملاء

في العمل وهم يتحلون بالكثير من المميزات التي تقوم بتأهيلهم لكي يتحملوا المسؤولية، والبحث عن الحل للمشكلات ويرغبون في المخاطرة ووضع الأهداف. (الغامدي، 2009، ص 111)

7-2- نموذج فرووم "V.Vroom" (1964):

ظهر نموذج "فيكتور فرووم" أو نظرية التوقع والذي يعرف كذلك بإسم نموذج التوقع - القيمة خلال ستينيات القرن المنصرم في المجال الصناعي والإداري، ويشير "فرووم" الى الدافعية أنها عملية إختيار من بين عدة خيارات متاحة للفرد، فالمرء الذي له هدف معين ويسعى الى تحقيقه يجب عليه ان يختار سلوكا معيناً لتحقيق الهدف، وفي هذه الحالة يوم بتقدير مدى توقع إحتمال تحقيق أنواع من السلوك المرغوب، وإذا تبين أن سلوكا معيناً يتوقع نجاحه أكثر من غيره فإنه يتم إختيار هذا السلوك لتحقيق الهدف المنشود.

ويعتبر فرووم القيمة والوسيلة ومستوى التوقع معايير أساسية ترتكز عليها الدافعية نحو العمل، فمقياس القيمة يقصد به قوة الفرد وميله إتجاه نتيجة معينة، ودرجة الجاذبية التي يقدراها الفرد للمكافأة، حيث يفضل الفرد تلك النتيجة على غيرها، وتكون القيمة سالبة إذا لم يفضل الفرد مكافأة ما، وتكون القيمة مساوية للصفر إذا كان الفرد حيادياً بالنسبة لنتيجة ما، وهذه النتيجة تصبح لا قيمة لها بالنسبة للفرد ولا يهتم بتحقيقها.

ويشير معيار الوسيلة إلى مدى قناعة الفرد وإعتقاده بأن تحقيق نتيجة من المستوى الأول (الأداء والإنجاز المحقق) سيؤدي إلى تحقيق نتيجة من المستوى الثاني، أما معيار التوقع يشير إلى مدى توقع الفرد بأن يؤدي طاقاته نحو الإنجاز والأداء (نتيجة للمستوى الأول) ومدى قناعة الفرد وإعتقاده بأن الإقدام نحو سلوك معين يؤدي الى تحقيق نتيجة معينة. (معمرى، 2020، ص 95)

7-3- نظرية خصائص المهنة لهكمان وأولدهام "Hackman et Oldham":

تؤكد نظرية خصائص المهنة على دور بعض جوانب الوظيفة أو المهنة في التأثير على دافعية العمل وحتى يتسنى للعامل الشعور بأن لعمله معنى فلا بد له من معرفة نتائج ما يبذله الفرد من مجهود.

8-قياس الدافعية للإنجاز:

8-1-المقاييس الإسقاطية:

8-1-1-مقياس ماكيلاند وآخرون (1953):

حيث قاموا بوضع مقياس أو اختبار الدافعية للإنجاز، وتكون هذا الاختبار من مجموع أربع صور، وقد استطاع "ماكيلاند" اشتقاق بعض هذه الصور من اختبار تفهم الموضوع T.A.T الذي أعد سنة (1938)، أما البعض الآخر من فقرات الاختبار قام "ماكيلاند" بتصميمها خصيصا لقياس الدافع للإنجاز.

حيث يقوم الباحث بعرض كل صورة من صور الاختبار أثناء الإستخدام على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص ثم يطلب منهم بعد ذلك ان يكتب قصص تقدم أربعة أسئلة بالنسبة لكل واحدة من الصور الأربعة والأسئلة هي:

-ماذا يجري ، ومن هم الأفراد ؟

-ما السبب المؤدي إلى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث في الماضي ؟

-ما هو محور التفكير لديك ؟ وما هو المطلوب أدائه؟ ومن الذي قام بهذا الأداء؟

-ما سيحدث ؟ وما الذي يجب عمله؟

وبعد ذلك يجيب المفحوص على جميع الأسئلة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق ويستغرق الاختبار كله عند إستخدام الأربعة الصور حوالي مدة (20) دقيقة ويرتبط الاختبار بالتخيل الإبتكاري ويتم تشخيص نواتج التخيل الخاص بالمفحوصين حسب نوع معين من المحتوى الذي يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز. (موسى، 1993 ، ص21)

7-3-سمات الشخصية ومؤشرات الإنجاز:

إن الدافع للإنجاز يعد مكونا جوهريا مهما كان سعي الشخص نحو التقدير لذاته وتوكيدها حيث يحس الإنسان انه حقق ذاته خلال مما ينجزه ومن الأهداف التي يحققها، وفي ما سعى إليه من منهج حياة أفضل ومستوى عظيم لوجودها البشري الواعي، ويضيف بأن نظام القيم لدى الفرد وخاصة القيم الدينية، يؤثر على توجهاته ويحدد جل الأنشطة التي يمارسها وأساليب

ممارسته لها، ويشرح ذلك بأن الدافع المرتفع للإنجاز قد يزيد من القلق وبالتالي ربما يقود إلى العدوان وإلى فرق الأعراف الاجتماعية والأخلاقية، والأمر الذي يبرز دور الدين في تحقيق الضبط الاجتماعي والأخلاقي وفي ربط الإنجاز بالغاية الكلية لوجود الإنسان ومن ثم حماية ذوي الإنجاز المرتفع من القلق وما قد يصحبه من اضطراب نفسي جسمي بما يحقق لذلك مستويات مرتفعة من جانب الصحة السيكلوجية السليمة.

إن الدافع عبارة عن قوة نفسية وفسيلوجية تتبع من النفس تحركها مثيرات داخلية أو خارجية فتؤدي إلى وجود رغبة ملحة في القيام بنشاط معين والإستمرارية فيه حتى تتحقق هذه الرغبة ويتم إشباع هذا الدافع بما يخفض من حدة التوتر، والدافعية تصدر عن إختلال معين إما في التوازن البدني أو في التنظيم الذاتي للإنسان ومن ثم يقوم بدفع الكائن الحي داخليا إلى إعادة في التوازن لديه ومن ثم وصوله إلى حالة عادية والتي تجعله يستمر في هذه الحياة.

الدوافع إذا تعمل من خلال مصدرين هامين الأول هو المصدر الداخلي في الكائن الحي فالحالة الكيميائية أو العضوية تحمل على إشارة الكائن الحي فتدفعه نحو سلوكيات يشبع من خلالها حاجاته البيولوجية كالغذاء والشرب والأوكسجين والراحة، ومن ثم يعود الكائن الحي إلى حالة توازن بعد أن فشل نتيجة لنقص إشباع هذه الحاجة أو تلك، هذا التوازن البيولوجي هو ما يطلق عليه الإتزان الحيوي، أما المصدر الثاني فينتج عن إختلاف التنظيم الذاتي نتيجة لنقص حاجة من حاجاته السيكلوجية تلك التي تقوم بتوجيه الإنسان فطريا للإحتفاظ بمستوى معين من التناسق والتنظيم الذاتي، ومثل تلك الحاجات النفسية تلك التي توجه الإنسان فطريا للإحتفاظ بمستوى معين من الناس والتنظيم للذات، ومثل هذه الحاجات النفسية نجدها في الحاجة للمعرفة، والحاجة للإنجاز، والحاجة لتأكيد الذات إلى آخر الحاجات النفسية والاجتماعية. (علي، 2004، ص113)

خلاصة الفصل:

نستخلص من خلال العرض النظري أن الدافعية هي المحرك والمنشط والموجه للسلوك من خلال تحقيق هدف ما، كما تعتبر الدافعية للإنجاز مكوناً أساسياً في أي جانب نشط يقوم به الشخص، ويتعلق ذلك بالفعالية والآثار التي تنجم عنه خلال تطوير أسباب نموه بشكل يؤدي إلى المثابرة الدائمة والإبداع، إن دراسة الدافع للإنجاز لدى مستشار التوجيه لأمر هام لطبيعة عمله التي تتطلب قدرات ومهارات عالية، وكذا دافعية قوية من أجل إنجاز المهام المطلوبة منه على أحسن وجه.

الجانب الميداني

الفصل الخامس

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: الدراسة الإستطلاعية.

1-أهداف الدراسة الإستطلاعية.

2-عينة الدراسة الإستطلاعية.

3-مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية.

4-نتائج الدراسة الإستطلاعية.

ثانياً: الدراسة الأساسية

1-حدود الدراسة الأساسية

2-منهج الدراسة الأساسية.

3-مجتمع الدراسة الأساسية.

4-عينة الدراسة الأساسية.

5-أدوات الدراسة الأساسية.

تمهيد:

بعد أن تطرقنا إلى الجانب النظري الذي يعتبر الخلفية المرجعية، حيث تم من خلاله التعرف على المفاهيم بموضوع العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، سنتناول في هذا الفصل جانب الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية التي تحتوي على الدراسة الإستطلاعية وكذلك الدراسة الأساسية وتضم المجتمع وعينته ومكان إجراء الدراسة وأدواتها كما تناولنا إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية.

أولاً: الدراسة الإستطلاعية:

1- أهداف الدراسة الإستطلاعية:

هدفت الدراسة الإستطلاعية الى التحقق من مدى صلاحية تطبيق أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة الأساسية، من خلال وضوح البنود وسلامة التعليمات ودراسة الخصائص السيكومترية ولتحقيق هذا قمنا بطلب لمديرية التربية لولاية الوادي من أجل الحصول على الموافقة الكتابية لإجراء الدراسة الإستطلاعية والأساسية، كما إتصلنا كذلك بالمديرة المكلفة بتسيير مركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الوادي لنوضح أهداف الدراسة وتسهيل شروط إنجازها، كما هدفت أيضا إلى التعرف على خصائص عينة الدراسة.

2- عينة الدراسة الإستطلاعية وأدواتها:

تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة قدرها (30) مستشارا ومستشارة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

الجدول رقم (01): يوضح متغير الجنس لعينة الدراسة الإستطلاعية

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	25	%83.33
إناث	5	%16.66
المجموع	30	%100

الجدول رقم (02): يوضح مقر العمل للعينة الإستطلاعية

مقر العمل	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	12	%40
متوسط	18	%60
المجموع	30	%100

3-مكان وزمان إجراء الدراسة الإستطلاعية:

لقد تم إجراء الدراسة الإستطلاعية بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية الوادي وبعض الثانويات والمتوسطات خلال شهر فيفري 2024.

4-نتائج الدراسة الإستطلاعية:

من نتائج الدراسة الإستطلاعية بناء مقياس معوقات العملية الإرشادية الذي قام الباحث بإعداده وتم حساب خصائصه السيكمترية حسب ما يلي:

5-1-وصف إستبيان معوقات العملية الارشادية:

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة والتراث النظري أحاط الباحث بجميع الدراسات والبحوث التي تناولت وإهتمت بموضوع معوقات العملية الارشادية، وقام الباحث ببناء مقياس معوقات العملية الإرشادية المكون من (49) عبارة وقد قسم إلى أربع أبعاد:

-البعد الاول: معوقات تتعلق بشخصية مستشار التوجيه.

-البعد الثاني: معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية.

-البعد الثالث: معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية.

-البعد الرابع: معوقات تتعلق بالبيئة الإجتماعية والثقافية.

5-2-الخصائص السيكمترية للمقياس:

تم بناء مقياس معوقات العملية الإرشادية ولتكييفه ومعرفة مدى صلاحيته قام الباحث بالتحقق من الصدق -على أن يقيس فعلا المقياس لما وضع لقياسه -من خلال حساب الصدق الظاهري والصدق التمييزي، والإتساق الداخلي للبنود ومدى إرتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس، ثم حساب الثبات عن طريق ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

5-2-1-صدق المقياس:

أ-الصدق الظاهري:

قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال الإرشاد وعلوم التربية من جامعة الوادي وجامعة ورقلة، وعرضه كذلك على مجموعة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي (المختصين) الذين لديهم خبرة طويلة في العمل الإرشادي، لأجل التحقق من مدى ملائمة عبارات المقياس على عينة الدراسة والحكم على مدى إتساق البنود مع البعد ثم حساب معامل الإتفاق بين المختصين في الإرشاد والأساتذة المحكمين لكل بند من بنود المقياس بمعدلة كوبر (cooper.1974):

عدد مرات الإتفاق

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100 \times (\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق})}$$

عدد مرات الاتفاق + عدد مرات عدم الاتفاق

وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (03): يوضح عبارات مقياس معوقات العملية الإرشادية قبل وبعد التعديل

العبرة قبل التعديل	نسبة الإتفاق	العبرة بعد التعديل حسب رأي المحكمين والمختصين
أشعر بالإغتراب داخل المؤسسات التربوية	100%	/
ضعف إهتمام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعدم تشجيعه على إجراء البحوث التربوية	100%	/
أشعر بعدم القدرة على إحداث تغيير إيجابي في الوسط المدرسي	100%	/
أجد صعوبة في التواصل مع المستشارين من أجل مساعدتي في بعض المهام التي أقوم بها.	80%	/
أعاني من نقص في التدريب وأحتاج الى تكوين	100%	/

أشعر بعدم الراحة مع طبيعة العمل الإرشادي	70%	أشعر بعدم التكيف مع طبيعة العمل الإرشادي
عدم إهتمام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالبحوث التربوية المتعلقة بمجال التوجيه والإرشاد	100%	/
ليس لدي الكفاية المهنية للعمل كمستشار توجيه والإرشاد المدرسي والمهني	80%	/
أجد صعوبة في إيجاد حل للمشكلات التي تواجه التلاميذ	100%	/
أحتاج الى مجموعة من القدرات للقيام بالعملية الإرشادية	70%	أحتاج الى مجموعة من المهارات للقيام بالعملية الإرشادية
أجد صعوبة في تطبيق الاختبارات النفسية والاستبيان	80%	/
ضعف عامل التشجيع من قبل الإدارة المدرسية	100%	/
أعاني من ضعف الممارسة لمهارات وفنيات العملية الإرشادية	80%	/
إهتمام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بحل المشكلات دون القيام بالتعزيز الإيجابي	80%	/
جهل الفريق التربوي لعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	100%	/
تدخل الفريق التربوي في عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	100%	/
قلة وعي الفريق التربوي بأهمية الإرشاد في المؤسسات التربوية	100%	/
سوء علاقة مستشار التوجيه مع بعض الأطراف التربوية	80%	/

/	%80	تكليف مستشار التوجيه بأعمال ليست من إختصاصه
/	%80	عدم توفر التسهيلات داخل المدرسة لإنجاز أنشطة وبرامج التوجيه والإرشاد
/	%100	لا يمتلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الدعم المادي لسد إحتياجات بعض الطلبة
/	%80	يتدخل مدير المدرسة في إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الإرشادية
/	%80	قلة تقدير المدير لأهمية العملية الإرشادية
/	%80	صعوبة في إيجاد الوقت المناسب لمتابعة الحالات الخاصة
/	%80	قلة حضور المشرف التربوي(المفتش) للأنشطة التي يساهم فيها مستشار التوجيه داخل المؤسسات التربوية
/	%80	لا تساعدني زيارة المشرف التربوي(المفتش) على النمو المهني وحل المشكلات التي أعاني منها
/	%70	عدم إهتمام المشرف التربوي (المفتش) برصد وضبط إحتياجات المستشارين
/	%100	قلة إهتمام المشرف التربوي (المفتش) بعقد زيارات متبادلة بين مستشاري التوجيه في مختلف المدارس
/	%100	تفتقر أغلب المدارس إلى غرفة خاصة بالعملية الإرشادية
/	%80	يخشى التلميذ نظرة زملائه إن تردد على مستشار التوجيه

/	%80	عدم إلتزام التلاميذ بتنفيذ الخطة الإرشادية
عدم ثقة التلميذ في قدرة مستشار التوجيه على المساعدة وحل المشكلة.	%70	لا يثق التلميذ في قدرة مستشار التوجيه على المساعدة وحل المشكلة
/	%100	غياب الوعي لدى التلاميذ بأهمية العملية الإرشادية
/	%80	عدم وجود الوقت الكافي لدى التلاميذ للذهاب لمستشار التوجيه
/	%100	عدم توفر الإختبارات النفسية اللازمة أثناء تطبيق العملية الارشادية
/	%70	إفتقار مكتب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتجهيزات المناسبة للعملية الإرشادية
/	%80	أجد صعوبة في الوصول الى السجلات التراكمية للتلاميذ
/	%70	ينتظر التلاميذ حولا جاهزة من مستشار التوجيه لمشاكلهم
/	%100	عدم تلبية أولياء الأمور لدعوة الإجتماعات التي يعقدها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
/	%70	ضعف قدرة المستشار على بناء علاقات إجتماعية مع الأولياء
/	%80	يرى أولياء التلاميذ أنهم الأولى بإرشاد أبنائهم
/	%100	عدم وجود إهتمام من طرف الأولياء بمشاكل أبنائهم

/	%100	نقص التعاون بين الأولياء ومستشار التوجيه
/	%100	تدني توقعات الاولياء عن الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه
/	%80	يخاف الأولياء أن تنتشر المشكلات التي يعاني منها أبنائهم
/	%100	تؤثر خصائص البيئة الاجتماعية والثقافية على التلاميذ وخاصة البنات للذهاب الى مستشار التوجيه
/	%70	ضعف ثقة الأولياء بقدرة مستشار التوجيه على المساعدة في حل المشكلات
/	%80	جهل أولياء أمور التلاميذ بأهمية العمل الإرشادي في المدرسة
/	%80	أجد صعوبة في الإتصال بأولياء التلاميذ

يتضح من خلال الجدول رقم (3) ان العبارات (6)، (10)، (32) قد تم تعديلها من حيث الصياغة اللغوية وهذا بناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين والمختصين في الإرشاد، وصدق الإتساق الداخلي:

بعد قيام الباحث بحساب الصدق الظاهري وتطبيق مقياس معوقات العملية الإرشادية على العينة الإستطلاعية الذي كان عدد أفرادها (30) مستشارا ومستشارة في التوجيه المدرسي والمهني من كلا الجنسين بهدف التحقق من الإتساق الداخلي للبنود، حيث تم حساب معامل ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس مع درجة البعد الذي تنتمي إليه.

الجدول رقم (04): يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس معوقات العملية الارشادية.

الرقم	معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط
01	0.55	26	0.69

0.72	27	0.70	02
0.59	28	0.58	03
0.71	29	0.62	04
0.77	30	0.72	05
0.71	31	0.73	06
0.64	32	0.78	07
0.58	33	0.59	08
0.67	34	0.80	09
0.56	35	0.72	10
0.64	36	0.79	11
0.59	37	0.64	12
0.67	38	0.88	13
0.73	39	0.78	14
0.58	40	0.82	15
0.82	41	0.85	16
0.70	42	0.51	17
0.81	43	0.62	18
0.76	44	0.71	19
0.66	45	0.63	20
0.79	46	0.74	21
0.66	47	0.80	22
0.82	48	0.59	23
0.69	49	0.64	24
		0.77	25

مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه وقد تراوحت ما بين (0.50 و 0.85) وجاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.05) من خلال هذا أصبح مقياس معوقات العملية الإرشادية يتكون في صيغته النهائية من "49" بند، وبناء على هذه النتيجة تم استخدام المقياس في الدراسة الأساسية.

الجدول رقم (05): يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس معوقات العملية الإرشادية للعينة الاستطلاعية (ن=30)

الرقم	البعد	قيم معامل الارتباط
1	المعوقات الشخصية	0.80
2	المعوقات المتعلقة بالبيئة المدرسية	0.89
3	المعوقات المتعلقة بالبيئة الإرشادية	0.82
4	المعوقات المتعلقة بالبيئة الاجتماعية والثقافية	0.91

مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن قيم معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد من الأبعاد الأربعة لمقياس معوقات العملية الإرشادية والدرجة الكلية للمقياس للعينة الاستطلاعية (ن=30) تراوحت بين (0.80-0.91) وجاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذه النتيجة تشير إلى إمكانية تطبيق المقياس بكل أريحية.

ب-صدق المقارنة الطرفية:

ويسمى كذلك بالصدق التمييزي وهو أن تكون الأداة قادرة على التمييز بين طرفي الخاصية وأسلوب الاختيار فيه هو العينة العشوائية، بعد رصد درجات العينة الاستطلاعية والأخذ ما نسبته 27% من طرفي التوزيع الأعلى والأدنى.

وقد حددت المقارنة الطرفية من خلال سحب أعلى وأدنى درجات أفراد العينة الاستطلاعية، حيث بلغت (8) مستشارا للتوجيه وهو يمثل ما نسبته (27%) من أصحاب الدرجات المرتفعة

في المجموعة العليا، و(8) مستشارا للتوجيه وهذا ما نسبته (27%) من ذوي الدرجات المنخفضة في المجموعة الدنيا.

الجدول رقم (06): يوضح نتائج إختبار "t" للفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا على مقياس معوقات العملية الإرشادية.

العبارات	مجموعة الأرباع الأعلى		مجموعة الأرباع الدنيا		قيمة "t"	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
معوقات العملية الإرشادية	72.95	16.42	29.50	2.80	6.70	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (06) متوسط درجات مقياس معوقات العملية الإرشادية وعلى كل بعد من أبعاده الفرعية عند المجموعة العليا قدرت ب(72.95) وبانحراف معياري قدره (16.42) بينما المجموعة الدنيا قدر ب(28.50) وبانحراف معياري قدره (2.80)، وقيمة "t" (6.70) عند مستوى الدلالة (0.01) من خلال هذه النتائج يمكننا القول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات متوسطات المجموعتين الطرفيتين العليا منها والدنيا وعلى كل بعد من أبعاد المقياس الفرعية ودرجته الكلية، ومنه مقياس معوقات العملية الإرشادية يتمتع بصدق تمييزي فهو فعلا يقيس لما وضع لقياسه حيث يمكننا إستخدامه في دراستنا.

5-2-2- ثبات المقياس:

وهو أننا كلما أعدنا تطبيق المقياس نتحصل على نفس النتائج، ولكي نتحقق من ثبات مقياس معوقات العملية الإرشادية قمنا بإستخدام طريقتين:

أ-معامل ثبات ألفا كرونباخ.

ب- التجزئة النصفية.

الجدول رقم (07): يوضح قيم معاملات الثبات بطريقتي معامل ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس معوقات العملية الإرشادية (ن=30)

الثبات بالتجزئة النصفية					معامل ثبات ألفا كرونباخ
معامل ارتباط الجزئين	معامل ارتباط سبيرمان براون	معامل ارتباط جيتمان	الفا للجزء الاول	الفا للجزء الثاني	
0.63	0.77	0.78	0.90	0.88	0.93

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ قدر ب(0.93) وبطريقة التجزئة النصفية قدر معامل ثبات الجزء الاول ب(0.90) وقيمة معامل ثبات الجزء الثاني ب(0.88)، وبلغت قيمة ثبات معامل ارتباط سبيرمان ب(0.77)، ومعامل ارتباط جيتمان ب(0.78)، من خلال هذه النتائج يتضح أن مقياس معوقات العملية الإرشادية يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة وأنها كلما أعدنا تطبيقه فإننا نتحصل على نفس النتائج.

5-3- طريقة تقدير درجات المقياس:

تصحيح إجابات المقياس وفقا لسلم ليكرت الثلاثي على النحو التالي:

بدرجة كبيرة=1، بدرجة متوسطة =2، بدرجة ضعيفة=3

ويعكس ميزان تقدير الدرجات في حالة الاستجابة السالبة وتصحح كما يلي:

بدرجة كبيرة=3، بدرجة متوسطة =2، بدرجة ضعيفة=1

الجدول رقم (08): يوضح طريقة تقدير درجات المقياس

تقدير الدرجات			إتجاه العبارات
بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	العبارات الموجبة
03	02	01	
بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	العبارات السالبة
01	02	03	

5-4- زمن تطبيق المقياس:

من خلال الدراسة الإستطلاعية يلاحظ الباحث أن الوقت المستغرق للإجابة على بنود المقياس من قبل أفراد العينة الإستطلاعية تراوح بين 20 دقيقة و 25 دقيقة بعد القراءة المتمعة، وزمن تطبيق المقياس كان في شهر فيفري من السنة الدراسية 2023-2024.

5-6- الصورة النهائية للمقياس:

بعد بناء مقياس معوقات العملية الإرشادية المكيف على البيئة الجزائرية وبعد حساب صدقه وثباته أصبح يتكون من (49) عبارة وتوزيعها كالتالي:

الجدول رقم (09): يوضح توزيع البنود الموجبة والسالبة لمقياس معوقات العملية

الإرشادية

إتجاه البند	أرقام البنود	عدد البنود
البنود الموجبة وجود معوقات للعملية الإرشادية	من 1 - 49	49
البنود السالبة	0	0

		عدم وجود معوقات للعملية الإرشادية
49		المجموع

6-1- وصف مقياس الرضا الوظيفي:

قام الباحث بتبني مقياس الرضا الوظيفي الذي أعدته معمري ويزة سنة (2020)، وهو يتكون من (24) عبارة، أصول المقياس من إعداد أميرة مزهر حميد وأحلام مهدي عبد الله سنة (2015).

6-2- الخصائص السيكمترية للمقياس:

قامت الباحثة بتكييف مقياس الرضا الوظيفي على البيئة الجزائرية، ثم تحققت من صدقه الظاهري واتساقه الداخلي، ودرست ثباته.

6-3- صدق المقياس:

أ-الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين في علم النفس وعلوم التربية من جامعة مولود معمري جامعة تيزي وزو، وجامعة سطيف، من أجل التحقق من ملائمة المقياس ليحقق الغرض من الدراسة، والحكم على عبارات المقياس من حيث أنها تمثل البعد المعد لأجلها وقد تم حساب معامل الإتفاق بين المحكمين على كل عبارة من عبارات المقياس باستخدام طريقة كوبر (cooper.1974):

عدد مرات الاتفاق

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100} \times 100$$

عدد مرات الاتفاق + عدد مرات عدم الاتفاق

وجاءت النتائج كما يلي:

نسبة الإتفاق على العبارات هي: $100 \times (0+10) + 10 = 100\%$

وبناء على النتائج السابقة إحتفظت الباحثة ب(22) عبارة وقد تم تعديل بعض العبارات من حيث صياغتها اللغوية وبناء على ملاحظات وتوجيهات السادة الأساتذة المحكمين.

ويظهر أن العبارات "4""6""8""9"، و"13""21""22""24" قدم تم تعديل صياغتها اللغوية بناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين وصدق الإتساق الداخلي:

بعد ما قامت الباحثة بحساب الصدق الظاهري تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على العينة الإستطلاعية التي عدد أفرادها (50) مستشارا ومستشارة للتوجيه المدرسي بهدف التحقق من الإتساق الداخلي للمقياس، وتم حساب معامل الارتباط لكل عبارة من عباراته على الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية وقد إعتمدت معيارين لقبول العبارة:

- يجب أن تتمتع العبارة بدلالة إحصائية في إرتباطها مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك مع الدرجة الكلية.

- ألا يقل إرتباط العبارة مع الدرجة الكلية للبعد ومع الدرجة الكلية للمقياس عن (0.25)، والملاحظ أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الإستبيان والدرجة الكلية جاءت ما بين (0.33، 0.80) وكانت دالة عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه أصبح مقياس الرضا الوظيفي في صيغته النهائية يحتوي على (22) عبارة، ومن خلال النتائج تم إستخدام المقياس في هذه الدراسة.

ب-صدق المقارنة الطرفية:

قامت الباحثة بتحديد مجموعتي المقارنة الطرفية عن طريق سحب أعلى وأدنى من درجات أفراد العينة الإستطلاعية، حيث بلغت (13) مستشارا للتوجيه وهو ما يمثل نسبة (27%) من أصحاب الدرجات المرتفعة في المجموعة العليا و(13) مستشارا للتوجيه بنسبة (27%) من أصحاب الدرجات المنخفضة للمجموعة الدنيا.

وقد تم حساب الفئة الطرفية (27%) = 24 عدد العبارات: 100=6

$$22 \times 27$$

$$6 \text{ أفراد} = \frac{100}{6}$$

100

ويظهر أن متوسطات الرضا الوظيفي على كل بعد من أبعاده الفرعية عند المجموعة العليا تقدر (72.83) وبانحراف معياري قدره (16.21)، أما المجموعة الدنيا قدر المتوسط الحسابي (28.50) وإنحراف معياري قدر (2.58)، وقيمة "ت" (6.34) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، من خلال هذه النتيجة نقول إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا على أبعاد المقياس والدرجة الكلية، وأخيرا يمكننا تطبيق هذا المقياس في دراستنا الحالية.

6-4- ثبات المقياس:

إستخدمت الباحثة في دراسة ثبات المقياس معامل ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية للعينة الإستطلاعية التي قدرها (50) مستشارا.

إن معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ قدر ب (0.90) وهو ثبات مرتفع، وبالتجزئة النصفية بلغ معامل الثبات الجزء الاول (0.86) والجزء الثاني (0.84)، ومعامل ارتباط سبيرمان (0.75) وجيتمان (0.75) كل هذه النتائج تدل على مدى ثبات المقياس والقدرة على تطبيقه.

6-5- طريقة تقدير الدرجات:

قامت الباحثة بتصحيح المقياس حسب سلم "ليكرت" الخماسي:

الجدول رقم (10): يوضح تقدير الدرجات لمقياس الرضا الوظيفي

تقدير الدرجات					إتجاه العبارات
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات الموجبة
01	02	03	04	05	
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات

01	02	03	04	05	السالبة
----	----	----	----	----	---------

6-6- الصورة النهائية للمقياس:

كيفت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي على البيئة الجزائرية وبعد حساب صدقه وثباته أصبح في صورته النهائية يحتوي على (22) عبارة.

الجدول رقم (11): يوضح توزيع العبارات (الموجبة والسالبة)

إتجاه العبارة	أرقام العبارات	العدد
العبارات الموجبة للرضا	3-4-5-6-7-9-10-13-15-16-18-21-19	13
العبارات السالبة	1-2-8-11-12-14-17-20-22	09
المجموع	/	22

7- وصف مقياس الدافعية للإنجاز:

تبنى الباحث مقياس الدافعية للإنجاز الذي أعدته معمري ويزة سنة (2020) المكيف على البيئة الجزائرية والمطبق على مستشاري التوجيه بولاية تيزي وزو، وأصل المقياس يعود إلى الدكتور عبد اللطيف محمد خليفة الذي أعده سنة (2006) بجامعة القاهرة، وتكون المقياس من (50) بندا ضمن خمسة أبعاد يقيس كل بعد عشر عبارات وهي كالتالي:

الجدول رقم (12): يوضح أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز وعباراته

البعد	رقم العبارة
الشعور بالمسؤولية	1-6-11-16-21-26-31-36-41
السعي نحو التفوق والطموح	2-7-12-17-22-27-32-37-42-47
المثابرة	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48
الشعور بأهمية الزمن	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49
التخطيط للمستقبل	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50

7-1- الخصائص السيكمترية لمقياس الدافعية للإنجاز:

7-1-1- صدق المقياس:

لتكييف المقياس على البيئة الجزائرية قامت الباحثة بحساب صدقه بطريقتين:

أ-الصدق الظاهري:

تم توزيع الإستیبان على مجموعة من الأساتذة المحكمين في علم النفس وعلوم التربية للحكم على بنوده وملائمتها على العينة الإستطلاعية، ثم حساب معامل الإتفاق. من خلال نتائج التحكيم تم إستبعاد العبارات التي تحمل الأرقام 22-49-50 وتم الإحتفاظ بالعبارات التي حظيت بنسبة إتفاق تساوي أو تفوق 80%، وتم تعديل بعض العبارات من حيث الصياغة اللغوية.

ب-صدق الإتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس، حيث تم حساب معامل إرتباط كل عبارة من عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة وحساب معامل إرتباط العبارة مع الدرجة الكلية للمقياس، وتم إعتماد معيارين للإبقاء على العبارة:

- يجب أن تتمتع العبارة بدلالة إحصائية في إرتباطها بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس.

- ان لا يقل إرتباط العبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية للمقياس عن 0.25.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1-حدود الدراسة:

أ-المجال المكاني: تم إجراء الدراسة بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

ب-المجال الزمني: أنجز الجانب الميداني خلال شهري مارس وأفريل من سنة 2023.

جـ. الحدود البشرية: إقتصرت الدراسة على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي خلال السنة الدراسية 2023-2024.

2- منهج الدراسة:

المنهج بصفة عامة هو عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه.

والمنهج العلمي هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حيث نكون بها جاهلين أو من أجل البرهنة عليها للآخرين، حيث نكون بها عارفين. (بوحوش والذنيبات، 2007، ص 99)

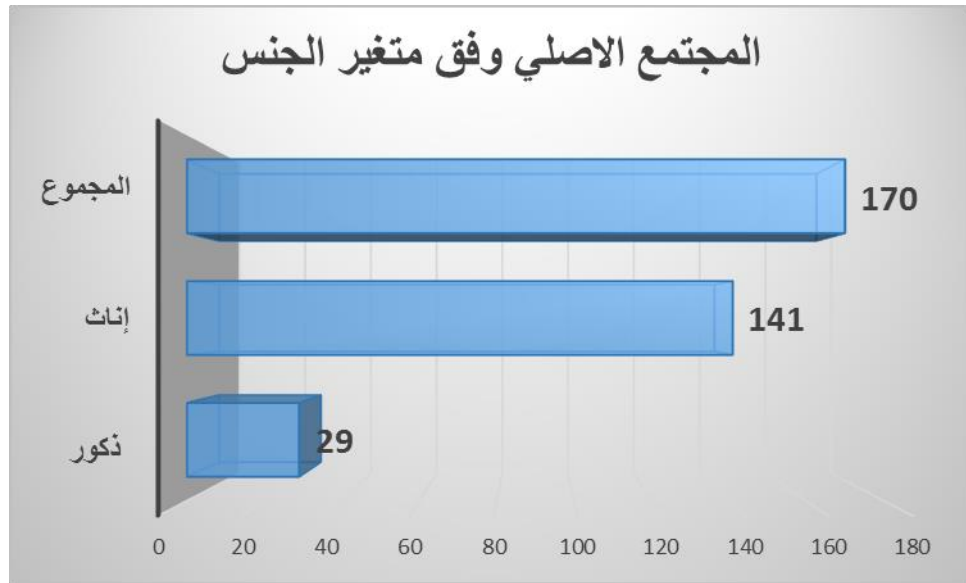
وقد إستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي القائم على الارتباط، فهو المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة بشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية، ذلك لأنه يدرس العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفا كميا وذلك بإستخدام مقاييس كمية، ومن أغراض المنهج الارتباطي هو وصف العلاقات بين المتغيرات أو إستخدام هذه العلاقات في عمل تنبؤات تتعلق بهذه المتغيرات. (أبوعلام، 1998، ص235)

3- مجتمع الدراسة:

تم تحديد المجتمع الأصلي للدراسة والذي شمل جميع مستشاري التوجيه بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية الوادي ويقدر عددهم ب(170) مستشارا ومستشارة.

الجدول رقم(13): يوضح متغير الجنس للمجتمع الأصلي

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	29	17.05%
إناث	141	82.94%
المجموع	170	100%



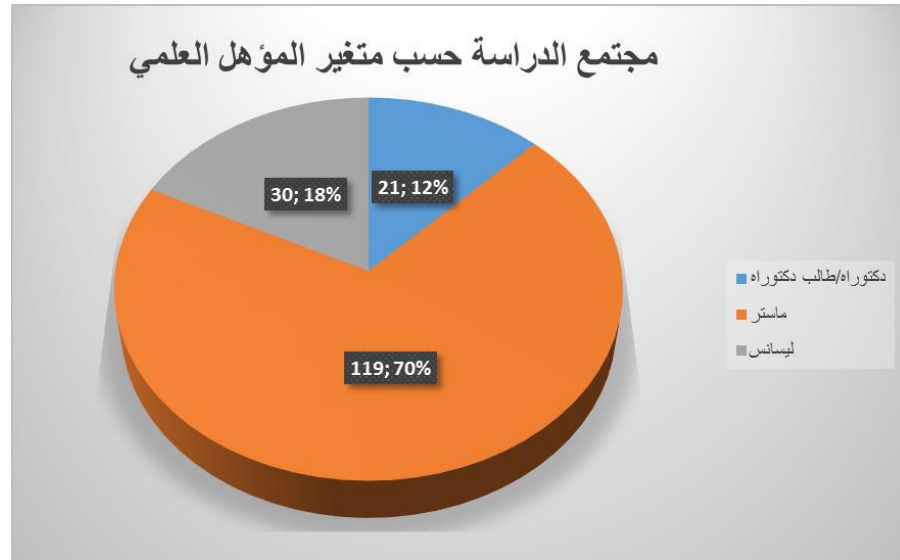
الشكل رقم (01): يوضح متغير الجنس للمجتمع الأصلي

الجدول رقم (14): يوضح المجتمع الأصلي حسب متغير التخصص

النسبة المئوية	العدد	التخصص الجامعي
12%	20	إرشاد وتوجيه
1.17%	2	تربية خاصة
2.30%	4	علم إجتماع الإتصال
0.58%	1	علم إجتماع البيئة
13.52%	23	علم إجتماع التربية
0.58%	1	علم إجتماع تسيير الموارد بشرية
8.82%	15	علم الإجتماع
7%	12	علم الإجتماع تنظيم وعمل
1.17%	2	علم النفس
1.17%	2	علم النفس التربوي
1.76%	3	علم النفس عمل وتنظيم
8.82%	15	علم النفس العيادي
37.05%	63	علم النفس المدرسي
4.11%	7	علوم التربية
100%	170	المجموع

الجدول رقم (15): يوضح خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

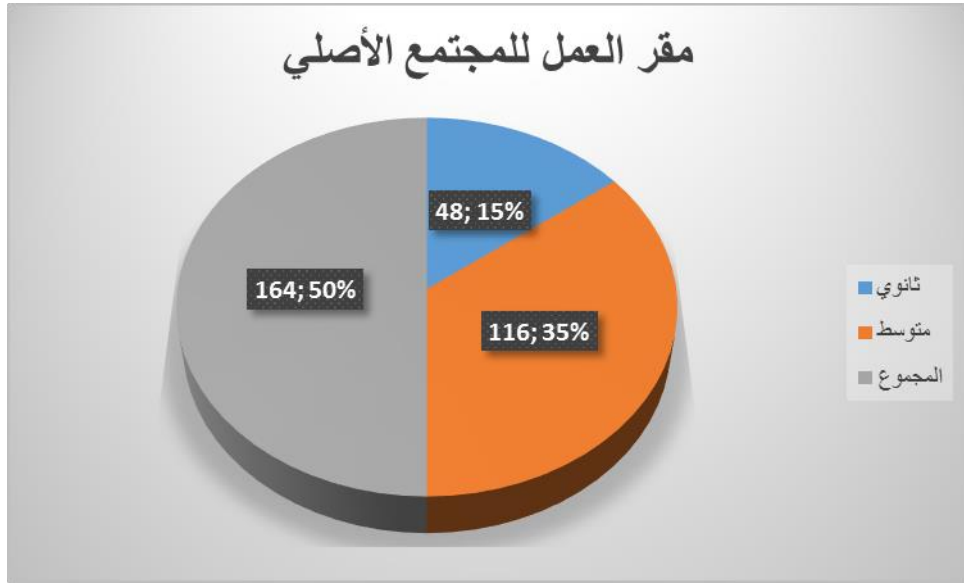
المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
دكتوراه/طالب دكتوراه	21	12.35%
ماستر	119	70%
ليسانس	30	17.64%
المجموع	170	100%



الشكل رقم (02): يوضح خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

الجدول رقم (16): يوضح مقر العمل للمجتمع الأصلي

مقر العمل	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	48	28.23%
متوسط	122	71.76%
المجموع	170	100%



الشكل رقم (03): يوضح مقر العمل للمجتمع الأصلي

4- عينة الدراسة:

العينة هي جزء من المجتمع الأصلي الذي يحتوي على العناصر التي تم إختيارها منه بطريقة معينة، وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي. (خوجا، 2002، ص 186) وقدرت عينة الدراسة الأساسية ب(140) مستشارا ومستشارة، وتم إختيارها بطريقة المسح الشامل، بعد إستبعاد عينة الدراسة الإستطلاعية والمقدر عددها ب (30) مستشارا ومستشارة.

الجدول رقم(17): يوضح متغير الجنس لعينة الدراسة

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	24	%17.14
إناث	116	%82.85
المجموع	140	%100

الجدول رقم (18): يوضح مقر العمل لعينة الدراسة

مقر العمل	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	36	%25.71
متوسط	104	%74.28
المجموع	140	%100

5- أدوات الدراسة:

تم بناء أداة معوقات العملية الإرشادية لتحقيق أغراض الدراسة الحالية نذكرها فيما يلي:

أولاً: إستبيان معوقات العملية الإرشادية.

5-1- وصف إستبيان معوقات العملية الإرشادية:

قام الباحث بتصميم مقياس معوقات العملية الإرشادية في صورته الأولية من خلال الإطلاع على التراث النظري من دراسات ومجلات وكتب التي لها علاقة بموضوع العملية الإرشادية ومختلف المراجع التي تناولت الإرشاد والتوجيه، ومجموع بنوده (49) بنداً، وضم المقياس أربع أبعاد وهي:

أ/ المعوقات الشخصية: وتضمنت (14) بند. (من البند رقم 1 إلى البند رقم 14)

ب/ معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية: وتضمنت (14) بنداً. (من البند رقم 15 إلى البند رقم 28)

ج/ معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية: وتضمنت (10) بنود. (من البند رقم 29 إلى البند رقم 38)

د/ معوقات تتعلق بالبيئة الإجتماعية والثقافية: وتضمنت (11) بنداً. (من البند رقم 39 إلى البند رقم 49)

5-2- الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

لحساب صدق وثبات مقياس معوقات العملية الإرشادية، قام الباحث بالخطوات التالية:

5-2-1- حساب الصدق:

يعرف الصدق على أنه: قدرة المقياس على قياس ما وضع لقياسه. (معمرية، 2007، ص 171).

أ/ الصدق الظاهري:

حتى تكون الأداة تقيس ما وضعت لقياسه (غرابية، 2002، ص 88) تم حساب الصدق الظاهري للمقياس عن طريق إتباع الخطوات التالية:

تم عرض المقياس على 4 أساتذة محكمين مختصين في علوم التربية وعلم النفس (أنظر الملحق رقم 1)، و3 خبراء في الإرشاد والتوجيه المدرسي بهدف إستطلاع آراءهم حول صلاحية العبارات في مقياس معوقات العملية الإرشادية، وبناءا عليه تم حساب الصدق الظاهري بمعادلة لوشي.

عدد تقيس - لا تقيس

وهي معادلة لوشي =

عدد المحكمين

ب/ الصدق التمييزي:

حتى تكون الأداة قادرة على التمييز بين طرفي الخاصية المراد قياسها، قام الباحث بحساب الصدق التمييزي، حيث تم ترتيب درجات أفراد العينة ترتيبا تنازليا، ومن ثم أخذ نسبة 27% من المجموع الكلي للعينة، أي (8) أفراد من كل طرف، التوزيع الأعلى والأدنى، ومن ثم حساب الصدق التمييزي بتطبيق t test لعينتين مستقلتين ومتساويتين في عدد الأفراد وذلك بواسطة الحزمة الإحصائية (spss) والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (19): يبين معامل الصدق التمييزي لإستبيان معوقات العملية الإرشادية

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات	قيمة t محسوبة	درجة الحرية	الدالة	القرار
العليا	114.29	1.60	7.85	5.95	12	0.01	دال
الدنيا	106.43	3.10					

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة العليا يساوي (114.29) بإنحراف معياري قدره (1.60)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا يساوي (106.43) بإنحراف معياري قدره (3.10) والقيمة المحسوبة (t) قدرت ب (5.95) عند درجة حرية (12)، والفرق بين المتوسطين قدر ب (7.85)، ومنه فإن الفرق دال عند مستوى الدلالة

أقل من (0.01)، ومنه يمكن القول إن المقياس صادق ويتمتع بقدرة تمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها.

2- حساب الثبات: ويعني مدى الدقة والاستقرار والاتساق في نتائج الأداة لو طبقت مرتين فأكثر على نفس العينة، في مناسبات مختلفة. (معمرية، 2007، ص 167).

2-1- معامل ألفا كرونباخ:

قام الباحث بتقدير ثبات مقياس معوقات العملية الإرشادية في صورته النهائية بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات المقياس، وقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ (0,89) هي قيمة مرتفعة تدل على درجة عالية من الثبات، مما يجعلها على جانب كبير من الموثوقية في النتائج المحصل عليها بواسطتها، ومنه نستنتج أن أداة الدراسة صادقة وثابتة وجاهزة لتطبيق على عينة الدراسة.

2- طريقة التجزئة النصفية (Split Half):

قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجات نصفي مقياس معوقات العملية الإرشادية، حيث تم تقسيم المقياس إلى قسمين: مجموع درجات الأسئلة الفردية، ومجموع درجات الأسئلة الزوجية، بواسطة معامل جيتمان، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (20): يبين معامل الثبات لمقياس معوقات العملية الإرشادية بطريقة التجزئة النصفية.

البنود الزوجية	البنود الفردية	معامل جيتمان	الدلالة
25	25	0.78	دال

عند مستوى الدلالة (0.01)

بلغت قيمة معامل الثبات بواسطة معامل جيتمان (0.78)، للبنود الزوجية التي عددها (25) والفردية التي عددها (25)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) الأمر الذي يدل على أن المقياس على درجة كبيرة من الاتساق الداخلي ببنيه.

2-1- مفتاح التصحيح للمقياس:

يحتوي المقياس على ثلاثة بدائل: (بدرجة كبيرة)، (بدرجة متوسطة)، (بدرجة ضعيفة)، حيث يعطى لكل بديل الدرجات التالية على التوالي (3-2-1) في الإتجاه الإيجابي والدرجات التالية (1-2-3) في الإتجاه السلبي، وعليه فإن أعلى درجة على المقياس تقدر بـ 147، وأدنى درجة هي 49.

ثانيا: مقياس الدافعية للإنجاز.

وصف مقياس الدافعية للإنجاز:

إستعان الباحث بمقياس الدافعية للإنجاز من إعداد الأستاذ الدكتور (عبد اللطيف محمد

خليفة) يحتوي المقياس على 24 بند، وكيفته على البيئة الجزائرية معمري (2020).

-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

لحساب صدق وثبات مقياس الدافعية للإنجاز قام الباحث بالخطوات التالية:

حساب الصدق:

الصدق التمييزي:

لكي تكون الأداة قادرة على التمييز بين طرفي الخاصية قامت الباحثة بتطبيقه على العينة التي قوامها 29 مستشارا، وبعد رصد درجاتهم تم ترتيبها تنازليا ومن ثم أخذ نسبة 33 % من كلا طرفي توزيع الدرجات العليا والدنيا، ثم حساب الصدق التمييزي عن طريق تطبيق إختبار "t" لعينتين مستقلتين ومتساويتين في عدد الأفراد، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (21): يبين معامل الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة	القرار
العليا	151,30	20,20	20,70	2,55	12	0,021	دال
الدنيا	131,50	3,30					مميز

عند مستوى الدلالة (0.01)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة العليا يساوي 151,30 بإنحراف معياري 20,20، أما المتوسط الحسابي لأفراد المجموعة الدنيا يساوي 131,50 بإنحراف معياري 3.30 نلاحظ أن القيمة المحسوبة "t" قدرت بـ (2.55) ومنه فإن الفرق دال عند مستوى دلالة اقل من (0,01)، ومنه يمكن القول إن المقياس صادق ويتمتع بقدرة التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها.

حساب الثبات:

لحساب معامل الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز قامت الباحثة بحساب نوعين من الثبات هما: طريقة التجزئة النصفية (Split Half):

قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط لدرجات مقياس الدافعية للإنجاز بحيث تم تقسيم درجاته إلى قسمين: مجموعة الدرجات الفردية، مجموعة الدرجات الزوجية، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (22): يبين معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

البنود الزوجية	البنود الفردية	معامل بيرسون	معامل سبيرمان	الدلالة
11	11	0.62	0.76	دال

عند مستوى الدلالة (0.01)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن عدد البنود الزوجية (11) بندا، وكذلك الفردية، وقد بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة بيرسون (0.62) وتم تصحيحها من أثر الطول بمعادلة سبيرمان براون لتصبح قيمة معامل الثبات (0.76) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) الأمر الذي يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

-معامل ألفا كرونباخ:

قامت الباحثة بتقدير ثبات المقياس الدافعية للإنجاز في صورته النهائية بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات المقياس والبالغ عددها 22 فقرة، وقد بلغت قيمة ألفا (0.84)، وهذا يدل

على أن قيمة الثبات مرتفعة فهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، ومنه نستنتج أن أداة الدراسة لها ثبات مرتفع وقابلة للتطبيق.

مفتاح تصحيح المقياس:

للمقياس خمس بدائل (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، تمنح لها الدرجات على التوالي (1-2-3-4-5) في الاتجاه الإيجابي والدرجات على الترتيب (5-4-3-2-1) في الاتجاه السلبي.

الأساليب الإحصائية:

تهدف الإجابة على فرضيات الدراسة، فقد تم تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً بتطبيق برنامج الحزمة الإحصائية الإجماعية SPSS، وتمثلت الأساليب الإحصائية في:

الإحصاء الوصفي:

- ارتباط سبيرمان.

الإحصاء الاستدلالي:

- اختبار "Z" للكشف عن دلالة ارتباط سبيرمان بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

خلاصة:

لقد تم خلال هذا الفصل الإلمام بكل ما يتعلق بالتطبيق الميداني من خلال التعرض إلى إجراءات الدراسة الإستطلاعية والأساسية والتعريف بالمنهج المستخدم ومجتمع الدراسة وعينته، بالإضافة إلى التعريف بأدوات جمع البيانات وتمثلت في تطبيق مقياس معوقات العملية الإرشادية ومقياس الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز على العينة الإستطلاعية والأساسية، كما تم دراسة الخصائص السيكمترية لهم من أجل إعتمادهم في الدراسة الحالية، وفي الأخير الحصول على مجموعة من البيانات التي تستخدم للتحليل والمناقشة للخروج بإستنتاجات عامة.

الفصل السادس

الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

1: عرض نتائج الدراسة الميدانية.

2: مناقشة نتائج فرضيات الدراسة.

3: مقترحات الدراسة وتوصياتها.

4: خاتمة.

5: قائمة المراجع.

6: الملاحق.

1: عرض نتائج الدراسة

تمهيد:

بعد تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية وتفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً، سيتم عرض النتائج المتوصل إليها بعد تطبيق المقاييس التالية: مقياس معوقات العملية الإرشادية ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الدافعية للإنجاز على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وسينتهي هذا الفصل بتفسيرها ومناقشتها.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأساسية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي. ويندرج تحت الفرضية الأساسية الأولى الفرضيات الجزئية التالية:

1-1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

1-1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

1-1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

1-1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

وللتحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الجزئية، قمنا بتطبيق معامل ارتباط سبيرمان (r_s)، كبديل لإرتباط بيرسون، وذلك بعد التأكد من إفتراضاته وشروطه التي لم تتحقق، والجدول التالي يعرض نتائج الدلالة الإحصائية:

الجدول رقم (23): يوضح دلالة إرتباط معامل سبيرمان بين معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

معوقات العملية الارشادية وأبعادها	معامل ارتباط سبيرمان r_s	قيمة Z_C المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
بعد المعوقات الشخصية	0.38	4.52	0.000	دالة
بعد معوقات البيئة المدرسية	0.09	1.03	0.30	غير دالة
بعد معوقات البيئة الارشادية	0.03	0.34	0.73	غير دالة
بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية	-0.21	-2.43	0.02	دالة
معوقات العملية الارشادية	0.10	1.21	0.23	غير دالة

$$Z_{\alpha=0.05/2} = \pm 1.96$$

يتبين من الجدول رقم (23) أن قيمة معامل إرتباط سبيرمان ($r_s = 0.38$) وهو إرتباط دال إحصائياً بين بعد المعوقات الشخصية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (4.52) أكبر من قيمة اختبار $Z_{\alpha=0.05/2}$ المجدولة المقدرة (1.96) وبقيمة إحصائية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أي أن هناك نسبة من التغير في تباين رتب درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هي نتيجة التغير في تباين رتب درجات بعد المعوقات الشخصية. وهذه النتيجة تدفعنا إلى القبول بالفرضية الجزئية الأولى القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

غير أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = 0.09$) وهو إرتباط غير دال إحصائياً بين بعد معوقات البيئة المدرسية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (1.03) أصغر من قيمة اختبار $Z_{\alpha=0.05/2}$ المجدولة المقدرة (1.96) وبقيمة إحصائية (0.30) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أي أن التغير في تباين رتب درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليس نتيجة التغير في تباين رتب درجات بعد معوقات البيئة المدرسية، وهذه النتيجة تدفعنا إلى رفض الفرضية الجزئية الثانية القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

وكذلك نجد قيمة معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = 0.03$) وهو ارتباط غير دال إحصائياً بين بعد معوقات البيئة الإرشادية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (0.34) أصغر من قيمة اختبار Z_t المجدولة المقدرة (1.96) وبقيمة احتمالية (0.73) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أي أن التغير في تباين رتب درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليس نتيجة التغير في تباين رتب درجات بعد معوقات البيئة الإرشادية. وهذه النتيجة تدفعنا إلى رفض الفرضية الجزئية الثالثة القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

أما قيمة معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = -0.21$) وهو ارتباط دال إحصائياً بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (-2.43) أكبر من قيمة اختبار Z_t المجدولة المقدرة (-1.96) وبقيمة احتمالية (0.02) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أي أن هناك نسبة من التغير في تباين رتب درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هي نتيجة التغير في تباين رتب درجات بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية، وهذه النتيجة تدفعنا إلى قبول الفرضية الجزئية الرابعة القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

وأخيراً نجد أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = 0.10$) وهو ارتباط غير دال إحصائياً بين معوقات العملية الإرشادية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (1.21) أصغر من قيمة اختبار Z_t المجدولة المقدرة (1.96) وبقيمة احتمالية (0.23) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أي أن التغير في تباين رتب درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليس نتيجة التغير في تباين رتب درجات معوقات العملية الإرشادية، وهذه النتيجة تدفعنا إلى رفض الفرضية الرئيسية الأولى القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

1-2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي. ويندرج تحت الفرضية الأساسية الثانية الفرضيات الجزئية التالية:

1-2-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

1-2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

1-2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

1-2-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

وللتحقق من صحة الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الجزئية، قمنا بتطبيق معامل ارتباط سبيرمان (r_s)، كبديل لإرتباط بيرسون، وذلك بعد التأكد من إفتراضاته وشروطه التي لم تتحقق، والجدول التالي يعرض نتائج الدلالة الإحصائية:

الجدول رقم (24): يوضح دلالة ارتباط معامل سبيرمان بين معوقات العملية الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

معوقات العملية الإرشادية وأبعادها	معامل ارتباط سبيرمان r_s	قيمة Z_c المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
بعد المعوقات الشخصية	-0.18	-2.16	0.03	دالة
بعد معوقات البيئة المدرسية	-0.04	-0.41	0.68	غير دالة
بعد معوقات البيئة الإرشادية	-0.13	-1.50	0.14	غير دالة
بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية	-0.08	-0.93	0.35	غير دالة
معوقات العملية الإرشادية	-0.17	-2.02	0.04	دالة

$$Z_{\alpha=0.05/2} = \pm 1.96$$

يتبين من الجدول رقم (24) أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = -0.18$) وهو ارتباط دال إحصائياً بين بعد المعوقات الشخصية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_c المحسوبة المقدرة (-2.16) أكبر من قيمة اختبار Z_t الجدولة المقدرة (-1.96) وبقية احتمالية (0.03) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أي أن هناك نسبة من التغير في تباين رتب درجات الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هي نتيجة التغير في تباين رتب درجات بعد المعوقات الشخصية، وهذه النتيجة تدفعنا إلى القبول بالفرضية الجزئية الأولى القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

غير أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = -0.04$) وهو ارتباط غير دال إحصائياً بين بعد معوقات البيئة المدرسية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_c المحسوبة المقدرة (-0.41) أصغر من قيمة اختبار Z_t الجدولة المقدرة (-1.96) وبقية احتمالية (0.68) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أي أن التغير في تباين رتب درجات الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليس نتيجة التغير في تباين رتب درجات بعد معوقات البيئة المدرسية، وهذه النتيجة تدفعنا إلى رفض الفرضية الجزئية الثانية القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

وكذلك نجد قيمة معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = -0.13$) وهو ارتباط غير دال إحصائياً بين بعد معوقات البيئة الإرشادية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (-1.50) أصغر من قيمة اختبار Z_t المجدولة المقدرة (-1.96) وبقية احتمالية (0.14) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أي أن التغير في تباين رتب درجات الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليس نتيجة التغير في تباين رتب درجات بعد معوقات البيئة الإرشادية، وهذه النتيجة تدفعنا إلى رفض الفرضية الجزئية الثالثة القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

وكذلك نجد أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = -0.08$) وهو ارتباط غير دال إحصائياً بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (-0.93) أصغر من قيمة اختبار Z_t المجدولة المقدرة (-1.96) وبقية احتمالية (0.35) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أي أن التغير في تباين رتب درجات الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليس نتيجة التغير في تباين رتب درجات بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية. وهذه النتيجة تدفعنا إلى رفض الفرضية الجزئية الرابعة القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

غير أن قيمة معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = -0.17$) وهو ارتباط دال إحصائياً بين معوقات العملية الإرشادية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (-2.02) أكبر من قيمة اختبار Z_t المجدولة المقدرة (-1.96) وبقية احتمالية (0.04) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أي أن نسبة من التغير في تباين رتب درجات الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هي نتيجة التغير في تباين رتب درجات معوقات العملية الإرشادية، وهذه النتيجة تدفعنا إلى القبول بالفرضية الرئيسية الثانية القائلة: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً

عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين معوقات العملية الارشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

الأساليب الإحصائية المعتمدة لمعالجة فرضيات الدراسة:

يلجأ الباحث إلى الأساليب الإحصائية التي تساعد على الوصول إلى معطيات ونتائج يحل من خلالها الظاهرة المدروسة، وقد إستخدمنا الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وذلك بعد ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ومعالجتها باستخدام:

الإحصاء الوصفي:

-إرتباط سبيرمان.

الإحصاء الاستدلالي:

-إختبار "Z" للكشف عن دلالة إرتباط سبيرمان بين أبعاد معوقات العملية الارشادية والرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

2: مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

2-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة الأولى:

نصت هذه الفرضية:

بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي.

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للترتيب، وجاء معامل ارتباط سبيرمان ($r_s = 0.10$) وهو ارتباط غير دال إحصائياً بين معوقات العملية الإرشادية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_c المحسوبة المقدرة (1.21) أصغر من قيمة اختبار Z_t الجدولة المقدرة (1.96) وبقية احتمالية (0.23) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

هذا ما إتفقت معه مجموعة من الدراسات مثل دراسة عوض ورفاقه (2018) وقد تناولت أثر معوقات العملية الإرشادية على الرضا الوظيفي، وأظهرت الدراسة كيف يمكن للمستشارين التكيف مع المعوقات من خلال تطوير مهاراتهم وإستراتيجياتهم الشخصية، وبحثت دراسة براون (2019) في كيفية تأثير معوقات العملية الإرشادية على أداء المستشارين، وخلصت إلى أن المستشارين الذين يتمتعون بمهارات تكيف جيدة يظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، كذلك الشناوي (1990) قام بدراسة عنوانها "تحليل مهني لعمل المرشد الطلابي دراسة ميدانية في مدارس الرياض" هدفت إلى إجراء تحليل مهني لعمل المرشد بقصد المساعدة على توضيح أكبر لطبيعة العمل الإرشادي ومعوقاته وإعداد البرامج المساعدة لإعداد المرشدين وتحديد الصفات الواجب توفرها فيهم، وقد أشارت النتائج أن مستوى رضا المرشدين عن عملهم الإرشادي مرتفع بنسبة 74% ، كما أكدت دراسة الطرقي (2003) التي تناولت "علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان" وأشارت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً في الرضا الوظيفي تبعاً للدخل والخبرة من جهة، وإلى وجود هناك ارتباط موجب بين الرضا الوظيفي وكل من العمل والراتب الشهري والخبرة ، وجاءت دراسة بن

معاشو (2011) حول "طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها برضاها الوظيفي داخل المؤسسات التربوية، وأشارت نتائجها أنه لا توجد علاقة بين طبيعة الصعوبات المعيقة والرضا المهني لدى أفراد العينة، تعتبر هذه النتائج تدعياً لنتائج دراستنا الحالية التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي.

ويرجع الباحث إرتفاع مستوى الرضا لدى المستشارين إلى رضاها عن العمل الإرشادي وعن مسؤولياتهم تجاه التلاميذ، مما يمنحهم شعوراً بالرضا رغم الظروف الصعبة ومع الضغوط والقيود التي قد تواجههم في بيئات العمل، مما تطلب تطوير إستراتيجيات للتعامل مع المعوقات وتجاوزها، وقد يترتب عن الرضا الوظيفي الرضا عن الراتب أو الأجر والرضا عن ضمانات العمل والحوافز، وقد تكون للمستشارين قدرة على إدارة وقتهم ومهامهم بشكل فعال عاملاً يدعم رضاها الوظيفي، حتى في وجود معوقات، ونجد بعض المستشارين لديهم تجارب سابقة إيجابية تلعب دوراً في مستوى رضاها عن العمل، مما يجعلهم يتغلبون على التحديات الحالية، بالرغم من وجود معوقات، قد يشعر المستشارون بالرضا عند تحقيق نتائج إيجابية في العملية الإرشادية أو عند مساعدة الطلاب، مما يقلل من تأثير هذه المعوقات.

2-1-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

وقد نصت هذه الفرضية أنه:

توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والرضا الوظيفي.

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل إرتباط سبيرمان براون للترتب الذي يساوي ($r_s = 0.38$) وهو إرتباط دال إحصائياً بين بعد المعوقات الشخصية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_c المحسوبة المقدرة (4.52) أكبر من قيمة اختبار Z_t المجدولة المقدرة (1.96) وبقيمة إحصائية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وقد إتفقت هذه النتيجة مع الكثير من الدراسات مثل دراسة الجبوري (1986) التي تشير إلى وجود صعوبات رئيسية تواجه المرشدين التربويين وتحد من عملهم وإقتصار ممارستهم على الجانب النظري فقط في عملهم الإرشادي، وجاءت دراسة" فرح وعامودي(1995) التي هدفت الى التعرف على المشكلات التي يواجهها المرشد التربوي في المدارس الأردنية، وعلاقتها ببعض المتغيرات، وأظهرت الدراسة أن المجالات التي ظهرت فيها المشكلات هي مجال المشكلات الفنية ومجال الإعداد والتكوين، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الصعوبات لدى المرشدين تعزى إلى الخبرة في مجال الإرشاد، ودراسة العاجز (2001) كان هدفها التعرف إلى واقع الإرشاد التربوي ودور المرشد التربوي، بالإضافة إلى المشكلات التي تواجهه في المدارس الأساسية والمدارس الثانوية بمحافظات غزة ، كما أوضحت النتائج أن مجالات المشكلات المتعلقة بالإعداد والتدريب حازت على المرتبة الأولى بالنسبة للمجالات الثلاث بنسبة قدرها (79.33%)، وجاءت دراسة فنتازي ولوكيا(2010) بعنوان معوقات العملية الإرشادية وآثارها النفسية على القائمين بها بمدينة قسنطينة وهدفت هذه الدراسة الى تقويم العمل الإرشادي في الوسط المدرسي من خلال الكشف عن مجمل النقائص التي تواجه المرشد، سواء فيما يخص إستعداداته الشخصية أو إعداده العلمي والمهني أما فيما يخص محيطه المهني أي الظروف المادية والمعنوية، وأشارت نتائجها إلى أن (69%) منهم يجدون معوقات ذاتية، و الذي قد يرجع تفسير ذلك لعدم كفاية تكوينهم الجامعي الذي يفتقر للتربصات والتدريب.

ويرجع الباحث ذلك إلى القلق والضغط النفسي الذي يعيشه المستشار مما يشعره بالإغتراب داخل المدرسة ويؤثر على مدى تكيفه مع طبيعة العمل ويشعره بالإحباط، وأظهرت بعض الأبحاث أن نقص المهارات التواصلية تؤثر على قدرة المرشدين في تحقيق أهدافهم مما يؤثر سلباً على رضاهم، و تؤثر أيضاً على قدرة المستشار في البحث عن الدعم الإجتماعي من الزملاء أو الإدارة، وعند عدم الحصول على هذا الدعم قد يزيد من مشاعر الإحباط، ويؤثر سلباً على رضاه الوظيفي، ونجد أن المستشارون الذين يواجهون تحديات شخصية قد يشعرون

بالإرهاق النفسي والعاطفي، مما يمكن أن يقلل من سعادتهم ورضاهم عن العمل، والمشكلات الشخصية قد تؤثر على مهارات التواصل والعلاقات الشخصية مع الزملاء أو التلاميذ، مما يؤدي ذلك إلى شعور بالعزلة أو عدم الانتماء ويؤثر ذلك على الرضا الوظيفي، ومن جهة أخرى هذه المعوقات تعرقل قدرة المستشارين على تحقيق التوازن الصحي والنفسي بين العمل والحياة إذا كانت هذه المعوقات تتسبب في عدم القدرة على تفريغ الضغوط، فتؤدي إلى انخفاض الرضا المهني.

2-1-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

ونصت هذه الفرضية أنه:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والرضا الوظيفي.

للتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للترتيب، الذي يساوي ($r_s = 0.09$) وهو ارتباط غير دال إحصائياً بين بعد معوقات البيئة المدرسية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_c المحسوبة المقدرة (1.03) أصغر من قيمة اختبار Z_r المجدولة المقدرة (1.96) وبقيمة احتمالية (0.30) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ويمكن تفسير ذلك أنه بالرغم من الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه أثناء العمل في المؤسسات التربوية من جهل الفريق التربوي والإداري وتدخلهم في عمله وقلة وعيهم بأهمية العمل الإرشادي، ونجد بعض الأحيان سوء العلاقة بين هذه الأطراف ومستشار التوجيه، زيادة عن ذلك تكلفه بمجموعة من الأعمال ليست من إختصاصه، وعدم توفير التسهيلات الفنية والتقنية والدعم المادي، وعدم إتاحة الوقت المناسب بالنسبة للمرشد والمسترشد لإجراء العملية الإرشادية، وقلة زيارات المشرف التربوي لرصد إحتياجات المستشارين التكوينية، كل هذه العوامل السلبية لم تؤثر على الرضا الوظيفي لديه، إن الحاجة إلى الأمن والاستقرار تتعلق بحماية الأفراد من الأذى النفسي والجسدي وضمان الدخل المادي، كما يوفر النمو المهني لمستشار التوجيه التقدم والتطور ويساعده على إبراز إمكانياته وقدراته التي إكتسبها من خلال

الممارسة ليحقق بها طموحاته المستقبلية، وقد إتفقت هذه النتيجة مع نظرية "ماسلو" للحاجات حيث يرى أن عدم إشباع الحاجات يؤدي الى عدم الإلتزان والتوتر ولا يتم زوال هذا إلا بعد إشباع حاجاته لتصبح هي المحدد الرئيسي للسلوك، ونلاحظ حاجة مستشار التوجيه للعمل والوظيفة والدخل المادي لإعانتته يفرض عليه التكيف مع المتغيرات والأحداث وتقبل الواقع والمسؤولية الملقاة على عاتقه.

2-1-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي نصت أنه:

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والرضا الوظيفي.

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للرتب والذي يساوي ($r_s = 0.03$) وهو ارتباط غير دال إحصائيا بين بعد معوقات البيئة الإرشادية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_c المحسوبة المقدرة (0.34) أصغر من قيمة اختبار Z_t الجدولة المقدرة (1.96) وبقيمة احتمالية (0.73) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وقد إتفقت هذه النتيجة مع دراسة سمايلي وبن عمارة (2015) الموسومة "العلاقة بين الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي دارسة ميدانية بولايتي سطيف وميلة وتوصلت نتائجها أنه لم يؤثر الضغط المهني بدرجة مرتفعة على الرضا لدى مستشاري التوجيه رغم ضعف الأجر وقلة فرص الترقية وغموض الأدوار التي يقومون بها.

ويرجع الباحث نتيجة هذه الفرضية الى تقدير الذات والرضا الداخلي فقد يكون لدى مستشاري التوجيه مستويات عالية من تقدير الذات والرضا الوظيفي الشخصي وهذا يعتمد على قدراتهم ومهاراتهم الخاصة، وليس بالضرورة على البيئة الإرشادية المحيطة بهم، في حين قد يتمتع مستشاري التوجيه بقدرة جيدة على تحقيق أهدافهم وكفاءتهم المهنية، مما يمنحهم شعورًا بالرضا، حتى في بيئات قد تكون غير مثالية فالأفراد الناجحون قد تكون لديهم إستراتيجيات لتحويل التحديات إلى فرص للنمو، يمكن أن تلعب العلاقات مع الزملاء والمشرفين دورًا مهمًا في

الرضا الوظيفي فإذا كانت هذه العلاقات إيجابية يشعر المستشارون بالرضا بغض النظر عن العوامل البيئية، ومن جهة أخرى تحقيق التوازن بين العمل والحياة فيكون لمستشاري التوجيه القدرة على تحقيق توازن جيد بين العمل وحياتهم الشخصية، مما يسهم في شعورهم بالرضا، حتى إذا كانت ظروف العمل صعبة، وجود دوافع خارجية، مثل الرواتب أو المزايا الوظيفية، التي قد تؤثر على رضاهم الوظيفي بشكل أكبر من تأثير البيئة الإرشادية.

وفي بعض الحالات، قد يشعر المستشارون بأن لديهم درجة من الإستقلالية والقدرة على إتخاذ القرارات مما يمنحهم شعورًا بالتحكم في عملهم ويعزز رضاهم، حتى في ظروف بيئية صعبة. في حين قد تؤثر بعض عناصر البيئة الإرشادية بشكل أكبر على جوانب معينة من العمل، بينما لا تؤثر على مستوى الرضا الشامل للوظيفة، وقد يكون لدى المستشارين توقعات معينة بشأن رضاهم الوظيفي، قد تؤثر على كيفية تفسيرهم لبيئتهم الإرشادية إذا كان لديهم توقعات منخفضة بشأن تأثير البيئة، فقد لا يربطونها بقناعتهم الوظيفية.

2-1-4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي نصت أنه:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والرضا الوظيفي. وللتأكد من صحتها إستخدمنا معامل ارتباط سبيرمان براون للرتب بديل بيرسون وكانت نتيجته ($r_s = -0.21$) وهو ارتباط دال إحصائياً بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية، والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة إختبار Z_C المحسوبة المقدرة (-2.43) أكبر من قيمة إختبار Z_T المجدولة المقدرة (-1.96) وبقيمة إحتتمالية (0.02) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وقد إتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة جاسم زينب كاظم (2010) بعنوان "التحديات التي تواجه المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في محافظة بابل" وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها قلة الوعي بدور الإرشاد التربوي وأثره على المجتمع بشكل عام والمدارس بشكل خاص، هناك علاقة ضعيفة بين المرشد التربوي وأولياء أمور الطلاب، وجاءت دراسة مصلح

وعينبوسي (2014) وتهدف إلى التعرف على المعوقات التي يواجهها المرشدين في المدارس التربوية بالمحافظات الشمالية (محافظات الضفة الغربية) من منظور مشرفي الإرشاد التربوي وتوصلت الدراسة الى عدم تقبل أولياء الأمور للخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد التربوي في المؤسسات التربوية، وعدم متابعة أولياء الأمور المرشد التربوي في قضايا أبنائهم في المدرسة وقلة مشاركة أولياء الأمور في الاجتماعات التي يدعو إليها المرشد.

ويعزو الباحث ذلك أن المعوقات الاجتماعية والثقافية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي لمستشاري التوجيه، عندما تكون هناك معوقات مثل التمييز الثقافي أو الاجتماعي، أو عدم التقدير المجتمعي، قد يشعر المستشارون بالإحباط وعدم الرضا عن عملهم، ويمكن أن يبرز هذا التأثير في الإفتقار إلى الدعم الثقافي الذي يواجه المستشارون في صعوبة الحصول على الدعم المهني إذا كانت الثقافة المحيطة لا تعترف بأهمية دورهم، وتدني توقعات الأولياء حول الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه وخصوصية المجتمع الثقافية في عملية التكتم على المشكلات النفسية التي لدى أبنائهم وخوفهم من إنتشارها هذا من جانب، ويمكن إعتبار مستشار التوجيه عنصر دخیل عن المجتمع ولا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع.

2-2- مناقشة نتائج الفرضية العامة الثانية:

والتي نصت أنه:

توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية والدافعية للإنجاز.

وللتأكد من صحتها قمنا بإستخدام معامل إرتباط سبيرمان براون للرتب وكانت نتيجته ($r_s = -0.17$) وهو إرتباط دال إحصائياً بين معوقات العملية الإرشادية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_c المحسوبة المقدرة (-2.02) أكبر من قيمة اختبار Z_t الجدولة المقدرة (-1.96) وبقيمة إحتتمالية (0.04) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وقد إتفقت هذه النتائج مع مجموعة من الدراسات أهمها دراسة أجراها الباحث الأمريكي "جون سميث" حول صعوبات العمل الإرشادي وعلاقته بالدافع للإنجاز، وتوصل إلى أن توفير بيئة إرشادية مناسبة ومحفزة يمكن أن تزيد من الدافعية لدى المرشدين وتحسن من أدائهم، كما أشارت فنطازي ولوكيا (2011) حيث ترى أن أغلب أفراد العينة يعانون من صعوبات مهنية في محيط عملهم، وإفتقارهم لمكتب خاص وعدم مساعدة مستشار التوجيه في إنجاز أعماله

من قبل المدير والأساتذة ومستشار التربية ، ويرجع ذلك للدور وعدم تحديد طبيعة العمل (إداري أو بيداغوجي) وهذا ما يؤدي إلى عدم تفهم الطاقم الإداري والتربوي لمهامه ويخلق له الكثير من الصراعات التي تؤثر بدورها على الدافعية للإنجاز لديه، وتشير دراسة نايف بن إبراهيم محمد الحربي (2010) أن مستشار التوجيه يتعرض الى الكثير من الضغوطات التي تعيق أدائه ولإستنزاف جسدي و إنفعالي مما يؤثر سلبا عليه وعلى أدائه ويحد من دافعيته لإنجاز المهام بكل دقة وثقة.

ويعزو الباحث أسباب الوصول إلى هذه النتيجة أن مستشار التوجيه يعاني الكثير من العراقيل أثناء الممارسة الإرشادية داخل المؤسسات التربوية مما يخلق له الكثير من الصعوبات في جميع البيئات الشخصية منها والمدرسية والإرشادية والاجتماعية والثقافية وهذا مما يؤثر سلبا على الدافعية للإنجاز وإلى عدم تحقيق الأهداف التربوية المرجوة والنجاح ويمنعهم هذا من العمل بكل جهد وفعالية والسعي نحو التفوق والمثابرة وإتقان الأعمال والمهام وإدارة الوقت.

2-2-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي نصت أنه:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والدافعية للإنجاز.

وللتأكد من صحتها قمنا بإستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون وكانت نتيجته ($r_s = -0.18$) وهو ارتباط دال إحصائيا بين بعد المعوقات الشخصية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة إختبار Z_c المحسوبة المقدرة (-2.16) أكبر من قيمة اختبار Z_t الجدولة المقدرة (-1.96) وبقيمة إحتتمالية (0.03) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وقد إتفقت هذه النتيجة مع بعض الدراسات والتراث النظري حيث أشار فاروق عبد الفتاح موسى (1981) بأن الدافعية للإنجاز هي الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف شخصي ينشط ويقوم بتوجيه السلوك، كما أنه يرتبط بالثقة بالنفس، ويرى "ماكلياند" الدور الذي يلعبه الدافع للإنجاز في الرفع من مستوى أداء الفرد وإنتاجياته.

ويفسر الباحث هذه النتيجة المتوصل إليها أن هناك علاقة بين المعوقات الشخصية والتي تتمثل في نقص التدريب والتكوين الجامعي وإكتساب المهارات المناسبة للإرشاد وفتيات العملية الإرشادية والخبرة والإغتراب وقلة الكفايات المهنية داخل المؤسسات التربوية ونقص الإهتمام

والثقة بالنفس كلها عوامل تؤثر سلباً في الدافع للإنجاز وعدم تحقيق الأهداف التربوية والإرشادية، وتؤثر على فاعلية الذات لدى مستشار التوجيه وتعيق قدرته على الأداء الجيد ومواجهة التحديات والصعاب وتوقعاته ومعتقداته حول ما يمتلكه من مهارات.

يمكن للمعوقات الشخصية مثل القلق، ضعف الثقة بالنفس، أو الشعور بالضعف أن تؤثر بشكل سلبي على الدافعية للإنجاز عندما يشعر المستشار بالقلق أو عدم الكفاءة، فقد يجد صعوبة في الإلتزام بتحقيق أهدافه الإرشادية، كما يمكن أن تؤثر التجارب السابقة السلبية على الدافعية للإنجاز، إذا كان لدى مستشار التوجيه تجارب قديمة فاشلة، فيؤدي ذلك إلى تراجع الدافعية لديه، سواء في سياق العمل الإرشادي أو في مجالات أخرى، قد تحد المعوقات الشخصية، مثل الخوف من الفشل، من قدرة الأفراد على تحديد أهداف واضحة، مما يؤثر على دافعيتهم للإنجاز فالأفراد الذين يمتلكون معوقات شخصية قد يكون لديهم أهداف غير واضحة أو مشوشة ونجد كذلك الإحباط أو الإكتئاب أو نقص التدريب يمكن أن يؤثر بشكل كبير على دافعية الأفراد. إذا كان المستشار يتعامل مع مشاعر سلبية، فمن الممكن أن ينخفض مستوى الدافعية للإنجاز لديه بسبب تشتت تركيزه أو انخفاض إهتمامه بالعمل، وأشارت بعض الدراسات أن الصحة النفسية تمثل عاملاً مهماً فالأفراد الذين يعانون من تحديات نفسية أو عاطفية غالباً ما يواجهون صعوبة في التركيز على مهامهم وتحقيق إنجازات مما ينعكس هذا على دافعيتهم، ونجد المستشارون الذين يمتلكون إستراتيجيات للتكيف أفضل لتجاوز المعوقات الشخصية يكونون أكثر قدرة على الحفاظ على دافعيتهم و العكس صحيح؛ فالأفراد الذين يجدون صعوبة في التعامل مع المعوقات الشخصية قد يشعرون بانخفاض الدافع للإنجاز لديهم، والوعي الذاتي والقدرة على تحديد المعوقات الشخصية تؤدي إلى الرفع من مستوى الدافعية للإنجاز من خلال فهم الذات والتحديات التي يواجهونها، وهنا يمكن للأفراد من تطوير إستراتيجيات فعالة لتحقيق أهدافهم.

2-2-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي نصت أنه:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والدافعية للإنجاز.

وللتأكد من صحتها قمنا بتطبيق معامل ارتباط سبيرمان براون للرتب وكان قيمته ($r_s = -0.04$) وهو ارتباط غير دال إحصائياً بين بعد معوقات البيئة المدرسية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (-0.41) (أصغر من قيمة اختبار Z_t الجدولة المقدرة (-1.96) وقيمة احتمالية (0.68) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)).

ويعزو الباحث نتيجة هذه الفرضية الى التوجه المهني الذي بدوره يكون لدى مستشاري التوجيه دافعية قوية لتحقيق أهدافهم المهنية وشغفهم بالمهنة مما يجعلهم يتمكنون من تجاوز المعوقات البيئة المدرسية فهم يركزون على نجاحاتهم الشخصية والإحترافية بدلاً من التركيز على التحديات والعراقيل، ومن جهة أخرى وجود آليات دعم يمكن أن تكون هناك آليات دعم متاحة داخل المدرسة، مثل التوجيه الإداري أو من زملاء العمل، تساعد المستشارين في التغلب على المعوقات المدرسية وتعزز من دافعيتهم للعمل والإنجاز، ونجد التكيف الشخصي أو مهارات التكيف الذاتية الذي يتحلى بها بعض مستشاري التوجيه مما يساعدهم على التعامل مع معوقات البيئة المدرسية بطريقة إيجابية، ويميلون إلى تطوير إستراتيجيات خاصة بهم للتغلب على التحديات، مما ينعكس على دافعيتهم للإنجاز، التقدير والإعتراف يمكن أن يكون لمستشاري التوجيه تجارب إيجابية في العمل عندما يشعرون بالتقدير من قبل الإدارة، وإذا كانوا يشعرون بأن جهودهم محل تقدير، فقد تؤثر هذه العوامل بصورة إيجابية على دافعيتهم، رغم وجود المعوقات،

ويوجد هناك تفاوت في قدرة الأفراد على التعامل مع الضغوط والمعوقات، مما يؤدي إلى اختلافات كبيرة في مستويات الدافعية للإنجاز، حتى في بيئة مدرسية متشابهة، ويمكن أن تكون الدافعية الذاتية للمستشارين مرهونة بعوامل داخلية، مثل الأهداف الشخصية أو الرغبة في تحسين جودة التعليم والتوجيه، مما يقلل من تأثير العوامل الخارجية كالمعوقات المدرسية. ويمكن الرجوع الى تفاوت المعوقات الذي قد لا تكون لها تأثير متساوٍ ويجد البعض أن الصعوبات غير مؤثرة بالنسبة لهم بنحو كبير، وبالتالي لا تؤثر على دافعيتهم.

2-2-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي نصت أنه:

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والدافعية للإنجاز.

وللتأكد من صحة الفرضية قمنا بتطبيق معامل ارتباط سبيرمان براون للرتب وكانت قيمته ($r_s = -0.13$) وهو ارتباط غير دال إحصائيا بين بعد معوقات البيئة الإرشادية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_c المحسوبة المقدرة (-1.50) أصغر من قيمة اختبار Z_c الجدولة المقدرة (-1.96) وبقيمة احتمالية (0.14) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

لقد اختلفت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة الشناوي (1990)، التي أشارت نتائجها أن هناك بعض النقائص في مهارة استخدام الاختبارات النفسية في العمل الإرشادي، ودراسة القرني (1991) التي جاءت النتائج إلى اختلاف إدراك الطلاب لوظائف المرشد الطلابي عنها لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أشارت إلى عدم وضوح الهدف من الإرشاد الطلابي من أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية.

ويرجع الباحث نتيجة هذه الفرضية إلى أنه قد تكون البيئة الإرشادية في بعض المؤسسات التربوية أو طبيعة المجتمعات إيجابية وتفاعلية هذا ما يساعد على تعزيز الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه، في حين إذا كانت البيئة داعمة وتوفر الموارد اللازمة فقد لا تشكل المعوقات عائقاً كبيراً أمامها، ومن جهة أخرى التحفيز الذاتي لمستشاري التوجيه هو دافع داخلي قوي للإنجاز مستقل عن العوامل البيئية ويهدفون به إلى تحقيق أهداف شخصية ومهنية، مما يقلل من تأثير المعوقات البيئية وخاصة المعوقات الإرشادية عليهم.

ويمتلك بعض المستشارين إستراتيجيات فعالة للتكيف مع المعوقات قد يستفيدون من مهاراتهم الشخصية أو المهنية لتجاوز هذه الصعوبات، مما يساعدهم في الحفاظ على دافعية الإنجاز لديهم ويسعى بعض مستشاري التوجيه إلى الحصول على الدعم من زملائهم أو من شبكاتهم الاجتماعية مما يعزز دافعتهم رغم وجود معوقات في البيئة الإرشادية.

2-2-4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي نصت أنه:

توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الإجتماعية والثقافية والدافعية للإنجاز.

وللتأكد من صحة الفرضية قمنا بتطبيق معامل إرتباط سبيرمان براون للترتب وكانت قيمته ($r_s = -0.17$) وهو إرتباط غير دال إحصائياً بين معوقات العملية الإرشادية، والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل أن قيمة اختبار Z_C المحسوبة المقدرة (-2.02) أكبر من قيمة اختبار Z_{α} الجدولة المقدرة (-1.96) وبقية احتمالية (0.04) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

لقد اختلفت نتائج الفرضية مع دراسة ابوسعدي (2015) الذي يرى أن الثقافة السائدة في مجتمع معين هي العامل المؤثر في نجاح أو فشل أي عمل يراد تقديمه لهذا المجتمع، والإرشاد نظراً لكونه يقتضي التعامل مع المعتقدات والثوابت الثقافية لدى الأشخاص فإنه لا بد أن يتأثر إما بالسلب أو بالإيجاب بهذه المعتقدات الثقافية، كما أشار زهران (1998) للمواقف التي تواجه الإرشاد في المجتمعات العربية هو التحديات الثقافية التي تشير بمعناها الواسع إلى أسلوب الحياة الجماعية أو لمجموعة ما، بما في ذلك عاداتهم وتقاليدهم والأديان والأفكار واللغة، أما بالنسبة للثقافة العربية فهناك الكثير من العوامل التي يساء فهمها مثل الدين الذي يشمل العقيدة والقانون وأسلوب الحياة.

ويعزو الباحث أسباب ذلك أن المعوقات الإجتماعية والثقافية يمكن ألا تؤثر بشكل كبير على الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث قد تلعب هذه العوامل دوراً حاسماً في تشكيل بيئة العمل والكيفية التي يتفاعل بها مع التلاميذ والمجتمع، خاصة العوامل الشخصية قد يكون مستشار التوجيه والإرشاد يمتلك قدرات ومهارات شخصية تجعلهم قادرين على تجاوز المعوقات الإجتماعية والثقافية، ووجود لديهم دافعية داخلية قوية تجعلهم يركزون على تحقيق النجاح بغض النظر عن الظروف المحيطة بهم، حيث يمكن أن توفر بيئة العمل لمستشار التوجيه الدعم والموارد اللازمة التي تخفف من تأثير المعوقات الإجتماعية والثقافية مما يمكنهم من تنفيذ مهامهم بشكل فعال وتحقيق نتائج إيجابية، وتدريب مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والخبرة التي يكتسبونها من عملهم الإرشادي تساعد في التعامل مع مختلف المعوقات، مما يقلل من تأثير هذه المعوقات على دافعتهم

وأدائهم وقد لا تكون القيم الإجتماعية والثقافية المؤثرة في المجتمع المحيط بهم ذات تأثير كبير عليهم كأفراد، مما يجعلهم يسعون لتحقيق الإنجاز استنادًا إلى معايير وألويات شخصية.

3: مقترحات الدراسة وتوصياتها:

3-1- مقترحات الدراسة:

- 1- إتجاهات مديري المتوسطات والثانويات نحو الخدمات الإرشادية وعلاقتها بأداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 2- تأثير البيئة المدرسية على اتجاهات المستشارين نحو العمل الإرشادي.
- 3- الإحترق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 4- اتجاهات تلاميذ الثانوي المعيين نحو الخدمات الإرشادية في الوسط المدرسي والمهني.
- 5- اتجاهات أولياء التلاميذ نحو عمل مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 6- علاقة الدافعية للإنجاز ومستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 7- إقتراح أبحاث مستقبلية تتناول تأثير التكنولوجيا والابتكارات في تحسين العملية الإرشادية وتجاوز العوائق.

3-2- التوصيات:

- 1- توصي الدراسة بتحليل العوامل النفسية من خلال دراسة تأثير العوامل النفسية مثل الضغط النفسي، والإجهاد، والخوف من الفشل على الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه.
- 2- تقييم بيئة العمل عن طريق تحليل كيفية تأثير بيئة العمل (كالثقافة التنظيمية، القيادة، والزملاء) على عملية الإرشاد ورضا الأفراد.
- 3- إستكشاف الفروقات الثقافية حيث إذا كانت الدراسة تشمل مجموعات متنوعة، يجب دراسة كيف تؤثر الخلفيات الثقافية على العملية الإرشادية والقيم المرتبطة بالرضا والدافعية.
- 4- توفير التدريب والدعم من خلال إدخال برامج تدريبية لتحسين مهارات الإرشاد والتواصل لدى المستشارين، مما يعزز من فعالية العملية الإرشادية.

- 5-تقييم أثر التدريب عن طريق إجراء دراسة طويلة الأمد لقياس تأثير البرامج التدريبية على تحسين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز .
- 6-تشجيع إنشاء منصات لجمع آراء ومقترحات المستشارين حول تحسينات العملية الإرشادية وبيئة العمل.
- 7-تكثيف الأيام التكوينية على أن تكون دورية حتى للمستشارين القدامى.

خلاصة عامة

خلاصة:

لقد سعت الدراسة الحالية إلى البحث في العلاقة بين معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية الوادي، ومن خلال إجراء الباحث لهذه الدراسة، إتضح ان العملية الإرشادية في المدرسة الجزائرية ما زالت في طريق النمو، ولم تحقق بعد الأهداف المسطرة لها رغم إدراجها ضمن أولويات المحاور الكبرى المعتمدة في تسخير الطاقات الفاعلة لذلك من أجل النهوض بها وتفعيل دورها كعامل أساسي وجوهري، في حل المشكلات النفسية والاجتماعية لدى التلاميذ، ولم يجهز لها كل التجهيزات اللازمة ولم يؤخذ بعين الاعتبار حقوقهم ضمنه، وبالتالي فغياب الأساسيات في العمل يولد اتجاهات سلبية لدى المستشارين العاملين في قطاع حساس وهو قطاع التربية و المنظومة التربوية تحتضن أجيالا بكل مشكلاتهم وحاجياتهم، وهذا مما يستدعي الإهتمام بمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتوفير كل إحتياجاتهم والسعي بشتى الطرق والوسائل من أجل إعدادهم للمستقبل ليكونوا أقوياء في شخصياتهم ووقايتهم من العقد النفسية بحيث يصبحون قادرين على مواجهة المشكلات وتجاوز الصعوبات التي تعترضهم، ويساهمون في حركة البناء والتشييد الوطني في سبيل النهوض به قدما.

ومن خلال إجراء الباحث لهذه الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه من مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية الوادي، وإعتامادا على مقياس معوقات العملية الإرشادية ومقياسي الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز، وبأتباع المنهج الوصفي القائم على الارتباط في طريقة البحث، وإعتامادا على مخرجات حزمة SPSS في التحليل الإحصائي للبيانات، توصل الباحث إلى:

* عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات العملية الارشادية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- * توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد معوقات العملية الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الشخصية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة المدرسية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد معوقات البيئة الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المعوقات الاجتماعية والثقافية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين معوقات العملية الإرشادية والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- 1- أبو اسعد، احمد عبد اللطيف والازايدة، رياض، عبد اللطيف. (2015). الأساليب الحديثة في الإرشاد النفسي والتربوي، (ط1)، الأردن: مركز ديبونو لتعليم التفكير.
- 2- أبو حماد، ناصر الدين. (2014). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، (ط1)، الأردن: عالم الكتب الحديث.
- 3- أبو رياش، حسين وآخرون. (2006). الدافعية والذكاء العاطفي، (ط1)، عمان: دار الفكر.
- 4- ابوعلام، رجاء محمود. (1998). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، (ط5)، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- 5- إدوارد، موارى. (1988). الدافعية والانفعالات، ترجمة احمد سلامة عبد العزيز ومحمد عثمان نجاتي، مكتبة أصول علم النفس الحديثة.
- 6- أرزقي، عبد النور. (1997). محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.
- 7- الأغبري، عبد الصمد، قائد محمد. (2003). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، ع (109)، ص 170-185.
- 8- البستاني، فؤاد افرام. (1997). منجد الطلاب، بيروت: دار المشرق.
- 9- الخالدي، أديب. (2002). المرجع في الصحة النفسية، (ط1)، عمان - الأردن: الدار العربية للنشر والتوزيع.
- 10- الداھري، صالح، حسن احمد. (2008). سيكولوجية الإرشاد النفسي المدرسي: أساليبه ونظرياته، (ط1)، عمان-الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الزعول، عماد الدين والمحاييد، شاكر عقله. (2007)، سيكولوجية التدريس الصفي، (ط1)، عمان-الأردن: دار المسيرة.

- 11- الزهراني، علي بن حسن، سرى محمد رشدي. (2009). الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، *مجلة أطفال الخليج ونوي الحاجات الخاصة*، ع(66)، ص 2 -46.
- 12- الشناوي، محمد محروس. (1996). العملية الارشادية والعلاجية، (ط1)، القاهرة - مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 13- العديلي، ناصر. (1981). الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. معهد الإدارة العامة، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري من جامعة ولاية كاليفورنيا (هملدت).
- 14- العطوي، سعود بن سالم. (2011). الصعوبات التي تواجه تنفيذ العملية الإرشادية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر القيادات التربوية والمرشدين بالسعودية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة مؤتة،
- 15- الغامدي، عزم الله بن عبد الرزاق. (2009). التفكير العقلاني والغير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدل عينة المراهقين المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه في علم النفس، جامعة أم القرى، السعودية.
- 16- الفرخ، كاملة، تيم، عبد الجابر. (1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، (ط1)، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 17- القوس، سعود. (2000). المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الدراسات الاجتماعية. جامعة الملك سعود الرياض.
- 18- المشعان، عويد سلطان. (1993). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، (ط1)، الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.
- 19- المشعان، عويد سلطان. (1994). علم النفس الصناعي، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

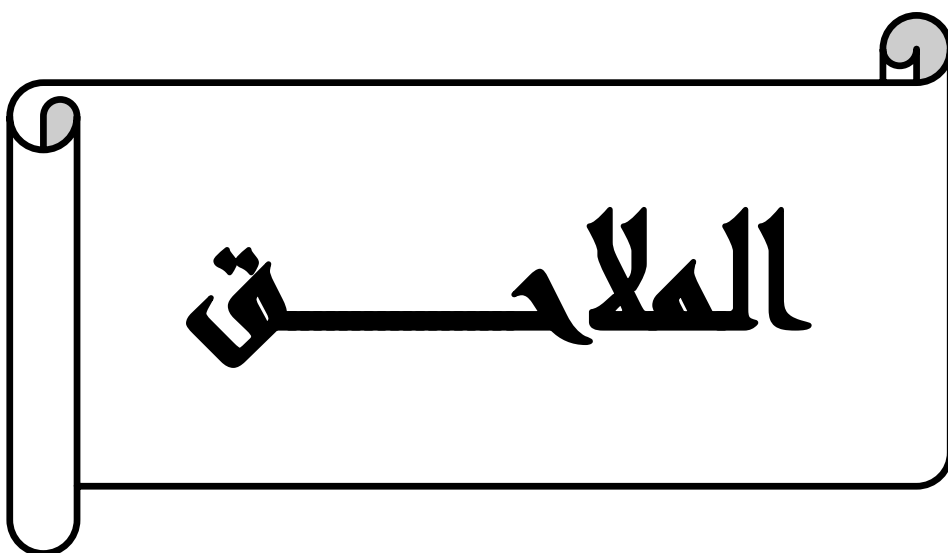
- 20-الهنداوي، علي فالح والزغلول، عماد عبد الرحيم. (2002). مبادئ أساسية في علم النفس، (ط1)، عمان: دار حنين للنشر والتوزيع.
- 21-أمزال، حليلة. (2017). الذكاء الوجداني وعلاقته بدافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولود معمري تيزي وزو.
- 22-بن فليس، خديجة. (2014). المرجع في التوجيه المدرسي والمهني، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 23-بوحوش، عمار، الذنبيات، محمد محمود. (2007). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 24-جودت، عزت عبد الهادي والعزة، سعيد حسني. (2014). التوجيه المهني ونظرياته، (ط2)، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 25-خليفة، محمد، عبد اللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز ، مصر : دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 26-خليل، جواد محمد الشيخ، شرير، عبد الله. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، *مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية*،
- 27-دهش، احسان، جلاب. (2016). إدارة السلوك الإنساني في المنظمات، (ط1)، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 28-سعفان، محمد، إبراهيم. (2005). العملية الإرشادية (تشخيص - طرق وبرامج علاجية إدارة جلسات)، مصر-القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- 29-سلطان، عويد، المشعان. (2002). علم النفس الصناعي، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- 30-سهيلة، محمد، عباس. (2006). إدارة الموارد البشرية -مدخل إستراتيجي، (ط2)، عمان، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- 31-شحاتة، ربيع محمد. (2010). علم النفس الصناعي والمهني، الأردن: دار المسير للنشر والتوزيع.

- 32-صالح، حسن، ووهيب، مجيد. (1999). علم النفس العام، الأردن: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- 33-صقر، أحمد عاشور. (1983). إدارة القوى العاملة أدوات وأدوات البحث التطبيقي. دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- 34-عبد الغني، أشرف محمد. (2001). علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، الإسكندرية: دار المكتب الجامعي الحديث.
- 35-عبد اللطيف، عصام، عمر. (2015). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل (ط1)، مصر: دار نيو لينك للنشر والتدريب.
- 36-عدس، عبد الرحمن وتوق، محي الدين. (2009). المدخل إلى علم النفس: عمان، الأردن: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- 37-عسيري، احمد. (2006)، الضغوط النفسية لدى الموهوبين، جدة: دار المؤتمر العلمي الإقليمي للموهوبين.
- 38-عشوي، مصطفى. (1992). أسس علم النفس الصناعي، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 39-علاقي، مدني. (1981). الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية، (ط1)، جدة: دار تهامة للنشر والتوزيع.
- 40-علي، حمدي، الفرماوي. (2004). أساليب التدريب على مهارات التفكير، القاهرة: الجمعية المصرية للدراسات النفسية.
- 41-عوض، عباس، محمود. (2006). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 42-فايزة محمد، رجب، بهنسي. (2011). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، (ط1)، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر والتوزيع.

- 43- فلمبان، ايناس، فؤاد نواوي. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم القرى بمكة، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط.
- 44- فنتازي، كريمة، لوكيا، الهاشمي. (2011). معوقات العملية الإرشادية وآثارها النفسية على القائمين به، *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد (3)، ص 84-108.
- 45- قطامي، يوسف وقطامي، نايفة. (2000). سيكولوجية التعلم الصفي، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 46- كامل، سهير أحمد. (2000). كتاب التوجيه والإرشاد النفسي، (ط1)، القاهرة: مركز الإسكندرية للكتاب.
- 47- كشرود، عماد الدين. (1995). علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، (ط1)، جامعة بنغازي ليبيا.
- 48- مصطفى، فتحي. (2002). المتفوقون عقليا ذوو صعوبات التعلم، (ط1)، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- 49- معمرى، ويزة. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، رسالة دكتوراه منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة مولود معمرى الجزائر.
- 50- موسى، رشاد علي، عبد العزيز. (1993). دراسات وبحوث علم النفس الدافعي، (ب.ط)، القاهرة: دار النهضة العربية.
- 51- ميرفت، توفيق، ابراهيم، عوض الله. (2012). أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين أنموذج البحث إدارة حسابات المشتركين في بلدية غزة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الأكاديمية العربية بالدنمارك.
- 52- يوسف، عصام، نمر. (2011). المختصر في علم النفس التربوي، (ط1)، الأردن: دار الفكر ناشرون وموزعون.

المراجع الأجنبية:

- 53- Chandler, W. (2002). Secondary Principals Perception of the Counselor Rde. PHD Dissertation University of Virginia.
- 54- Khanda , S. (2018). Challenges faced by teacher counsellors of secondary schools in the smart city Bhubaneswar, Odisha. International Journal of Research in Social Sciences, 8(11), 327- 340.
- 55-Thomas , Michael S.C. (2003) Essay review: limits on plasticity, Journal of Cognition and Development 4 (1), pp. 99-125.
- 56-Wambu. Sl. (2016). Student perception of supervision, paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Minneapolis.



ملحق رقم(01): قائمة الأساتذة المحكمين

1-قائمة الأساتذة المحكمين:

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة
01	قنوعة عبد اللطيف	أستاذ محاضر-أ-	جامعة الوادي
02	شايب محمد الساسي	أستاذ تعليم عالي	جامعة ورقلة
03	سبع محمد	أستاذ تعليم عالي	جامعة الوادي
04	قدوري خليفة	أستاذ محاضر-أ	جامعة الوادي

ملحق رقم(02): قائمة الخبراء المختصين

2-قائمة الخبراء المختصين:

الرقم	الاسم واللقب	الوظيفة	الخبرة
01	لخويص قويدر	مستشار رئيسي للتوجيه	30سنة
02	لخضر عفرون	مستشار رئيسي للتوجيه	20سنة
03	عقاب زينب	مستشار التوجيه ا.م و.م	10سنوات

ملحق رقم (03): إستمبيان معوقات العملية الإرشادية قبل التعديل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

إستمبيان معوقات العملية الإرشادية قبل التعديل

التعليمات:

السيدات والسادة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي....

في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إرشاد وتوجيه الموسومة ب:

معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

اضع بين ايديكم هذا الاستبيان وهو مجموعة من العبارات ارجو منكم التفضل بقراءة كل فقرة

بدقة والاجابة عليها بوضع علامة (*) أمام العبارة المناسبة (بدرجة كبيرة) او (بدرجة

متوسطة) او (بدرجة ضعيفة) تحت البديل المناسب من البدائل الثلاثة التي تجد أنها تنطبق

عليك، علما بان إجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

تقبلو وافر شكر الباحث وتقديره لتعاونكم معه.

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
المعوقات الشخصية تتعلق بمستشار التوجيه.				
1	أشعر بالإغتراب داخل المؤسسات التربوية			
2	ضعف إهتمام مستشار التوجيه وعدم تشجيعه على إجراء البحوث التربوية.			
3	أشعر بعدم القدرة على إحداث تغيير إيجابي في الوسط المدرسي			
4	أجد صعوبة في التواصل مع المستشارين من أجل مساعدتي في بعض المهام التي أقوم بها.			
5	أعاني من نقص في التدريب واحتاج الى تكوين			
6	أشعر بعدم الراحة مع طبيعة العمل الإرشادي			
7	عدم إهتمام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالبحوث التربوية المتعلقة بمجال التوجيه والإرشاد.			
8	ليس لدي الكفاية المهنية للعمل كمستشار توجيه والإرشاد المدرسي والمهني.			
9	أجد صعوبة في إيجاد حل للمشكلات التي تواجه التلاميذ.			
10	احتاج الى مجموعة من المهارات للقيام بالعملية الارشادية			
11	أجد صعوبة في تطبيق الاختبارات النفسية والاستبيان			
12	أعاني من ضعف الممارسة لمهارات وفنيات العملية الارشادية ضعف عامل التشجيع من قبل الإدارة المدرسية			
13	إهتمام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بحل المشكلات دون القيام بالتعزيز الإيجابي.			
14	جهل الفريق التربوي لعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني			

معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية			
15	جهل الفريق التربوي لعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني		
16	تدخل الفريق التربوي في عمل مستشار التوجيه		
17	قلة وعي الفريق التربوي بأهمية الإرشاد في المؤسسات التربوية		
18	سوء علاقة مستشار التوجيه مع بعض الأطراف التربوية		
19	تكليف مستشار التوجيه بأعمال ليست من اختصاصه		
20	عدم توفر التسهيلات داخل المدرسة لإنجاز أنشطة وبرامج التوجيه والإرشاد.		
21	لا يمتلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الدعم المادي لسد إحتياجات بعض الطلبة.		
22	يتدخل مدير المدرسة في إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الارشادية.		
23	قلة تقدير المدير لأهمية العملية الإرشادية.		
24	صعوبة في إيجاد الوقت المناسب لمتابعة الحالات الخاصة.		
25	قلة حضور المشرف التربوي (المفتش) للأنشطة التي يساهم فيها مستشار التوجيه داخل المؤسسات التربوية.		
26	لا تساعدني زيارة المشرف التربوي (المفتش) على النمو المهني وحل المشكلات التي أعاني منها		
27	عدم إهتمام المشرف التربوي (المفتش) برصد وضبط إحتياجات مستشاري التوجيه		
28	قلة إهتمام المشرف التربوي (المفتش) بعقد زيارات متبادلة بين مستشاري التوجيه في مختلف المدارس.		

معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية			
29	تفتقر اغلب المدارس إلى مكتب خاصة بالعملية الارشادية.		
30	يخشى التلميذ نظرة زملائه إن تردد على مستشار التوجيه.		
31	عدم إلتزام التلاميذ بتنفيذ الخطة الإرشادية		
32	لا يثق التلميذ في قدرة مستشار التوجيه على المساعدة وحل المشكلة.		
33	غياب الوعي لدى التلاميذ بأهمية العملية الإرشادية		
34	عدم وجود الوقت الكافي لدى التلاميذ للذهاب لمستشار التوجيه.		
35	عدم توفر الإختبارات النفسية اللازمة أثناء تطبيق العملية الارشادية		
36	إفتقار مكتب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتجهيزات المناسبة للعملية الإرشادية.		
37	أجد صعوبة في الوصول الى السجلات التراكمية للتلاميذ.		
38	ينتظر التلاميذ حلولاً جاهزة من مستشار التوجيه لمشاكلهم		
معوقات تتعلق بالبيئة الإجتماعية والثقافية			
39	عدم تلبية أولياء الأمور لدعوة الإجتماعات التي يعقدها مستشار التوجيه.		
40	ضعف قدرة المستشار على بناء علاقات إجتماعية مع الأولياء		
41	يرى الأولياء أنهم الأولى بإرشاد ابنائهم		
42	عدم وجود إهتمام من طرف الأولياء بمشاكل ابنائهم		

			43	نقص التعاون بين الأولياء ومستشار التوجيه
			44	تدني توقعات الأولياء عن الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه
			45	يخاف الاولياء من إنتشار المشكلات النفسية التي لدى ابنائهم
			46	تؤثر خصائص البيئة الاجتماعية والثقافية على التلاميذ وخاصة البنات للذهاب الى مستشار التوجيه
			47	ضعف ثقة الأولياء بقدرة مستشار التوجيه على المساعدة في حل المشكلات
			48	جهل أولياء أمور التلاميذ بأهمية العمل الإرشادي في المدرسة
			49	أجد صعوبة في الإتصال بأولياء التلاميذ

ملحق رقم (04): إمتبيان معوقات العملية الإرشادية بعد التعديل

جامعة الشهيد حمه لخضر
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية

إمتبيان معوقات العملية الإرشادية بعد التعديل

التعليمات:

السيدات والسادة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي....
في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إرشاد وتوجيه الموسومة ب:
معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري
التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

اضع بين ايديكم هذا الاستبيان وهو مجموعة من العبارات ارجو منكم التفضل بقراءة كل فقرة
بدقة والاجابة عليها بوضع علامة (*) أمام العبارة المناسبة (بدرجة كبيرة) او (بدرجة
متوسطة) او (بدرجة ضعيفة) تحت البديل المناسب من البدائل الثلاثة التي تجد أنها تنطبق
عليك، علما بان إجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
تقبلو وافر شكر الباحث وتقديره لتعاونكم معه.

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
المعوقات الشخصية تتعلق بمستشار التوجيه.				
1	أشعر بالإغتراب داخل المؤسسات التربوية			
2	ضعف إهتمام مستشار التوجيه وعدم تشجيعه على إجراء البحوث التربوية.			
3	أشعر بعدم القدرة على إحداث تغيير إيجابي في الوسط المدرسي			
4	أجد صعوبة في التواصل مع المستشارين من أجل مساعدتي في بعض المهام التي أقوم بها.			
5	أعاني من نقص في التدريب واحتاج الى تكوين			
6	أشعر بعدم التكيف مع طبيعة العمل الإرشادي			
7	عدم إهتمام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالبحوث التربوية المتعلقة بمجال التوجيه والإرشاد.			
8	ليس لدي الكفاية المهنية للعمل كمستشار توجيه والإرشاد المدرسي والمهني.			
9	أجد صعوبة في إيجاد حل للمشكلات التي تواجه التلاميذ.			
10	أحتاج الى مجموعة من المهارات للقيام بالعملية الارشادية			
11	أجد صعوبة في تطبيق الاختبارات النفسية والاستبيان			
12	أعاني من ضعف الممارسة لمهارات وفنيات العملية الارشادية ضعف عامل التشجيع من قبل الإدارة المدرسية			
13	إهتمام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بحل المشكلات دون القيام بالتعزيز الإيجابي.			
14	جهل الفريق التربوي لعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني			
معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية				

15	جهل الفريق التربوي لعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني		
16	تدخل الفريق التربوي في عمل مستشار التوجيه		
17	قلة وعي الفريق التربوي بأهمية الإرشاد في المؤسسات التربوية		
18	سوء علاقة مستشار التوجيه مع بعض الأطراف التربوية		
19	تكليف مستشار التوجيه بأعمال ليست من اختصاصه		
20	عدم توفر التسهيلات داخل المدرسة لإنجاز أنشطة وبرامج التوجيه والإرشاد.		
21	لا يمتلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الدعم المادي لسد إحتياجات بعض الطلبة.		
22	يتدخل مدير المدرسة في إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الإرشادية.		
23	قلة تقدير المدير لأهمية العملية الإرشادية.		
24	صعوبة في إيجاد الوقت المناسب لمتابعة الحالات الخاصة.		
25	قلة حضور المشرف التربوي (المفتش) للأنشطة التي يساهم فيها مستشار التوجيه داخل المؤسسات التربوية.		
26	لا تساعدني زيارة المشرف التربوي (المفتش) على النمو المهني وحل المشكلات التي أعاني منها.		
27	عدم إهتمام المشرف التربوي (المفتش) برصد وضبط إحتياجات مستشاري التوجيه.		
28	قلة إهتمام المشرف التربوي (المفتش) بعقد زيارات متبادلة بين مستشاري التوجيه في مختلف المدارس.		
معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية			

			تفتقر اغلب المدارس إلى مكتب خاصة بالعملية الإرشادية.	29
			يخشى التلميذ نظرة زملائه إن تردد على مستشار التوجيه.	30
			عدم إلتزام التلاميذ بتنفيذ الخطة الإرشادية	31
			عدم ثقة التلميذ في قدرة المستشار على المساعدة وحل المشكلة.	32
			غياب الوعي لدى التلاميذ بأهمية العملية الإرشادية	33
			عدم وجود الوقت الكافي لدى التلاميذ للذهاب لمستشار التوجيه.	34
			عدم توفر الإختبارات النفسية اللازمة أثناء تطبيق العملية الارشادية	35
			إفتقار مكتب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتجهيزات المناسبة للعملية الإرشادية.	36
			أجد صعوبة في الوصول الى السجلات التراكمية للتلاميذ.	37
			ينتظر التلاميذ حلولاً جاهزة من مستشار التوجيه لمشاكلهم	38
معوقات تتعلق بالبيئة الإجتماعية والثقافية				
			عدم تلبية أولياء الأمور لدعوة الإجتماعات التي يعقدها مستشار التوجيه.	39
			ضعف قدرة المستشار على بناء علاقات إجتماعية مع الأولياء	40
			يرى الأولياء أنهم الأولى بإرشاد أبنائهم	41
			عدم وجود إهتمام من طرف الأولياء بمشاكل أبنائهم	42
			نقص التعاون بين الأولياء ومستشار التوجيه	43

			تدني توقعات الأولياء عن الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه	44
			يخاف الاولياء من إنتشار المشكلات النفسية التي لدى ابنائهم	45
			تؤثر خصائص البيئة الاجتماعية والثقافية على التلاميذ وخاصة البنات للذهاب الى مستشار التوجيه	46
			ضعف ثقة الأولياء بقدرة مستشار التوجيه على المساعدة في حل المشكلات	47
			جهل أولياء أمور التلاميذ بأهمية العمل الإرشادي في المدرسة	48
			أجد صعوبة في الإتصال بأولياء التلاميذ	49

ملحق رقم(05): مقياس الرضا الوظيفي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مقياس الرضا الوظيفي

التعليمات:

السيدات والسادة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي....

في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه إرشاد وتوجيه الموسومة ب:

معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

أضع بين أيديكم مجموعة من العبارات، أرجو منكم وضع علامة (*) أمام العبارة المناسبة

(أوافق بشدة) (أوافق) (محايد) (لا أوافق) (لا أوافق بشدة) حسب انطباقها عليكم.

- الإجابة على كامل العبارات من فضلكم.

- تأكد أن إجابتك ستحاط بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

-من فضلك أجب على كل العبارات.

-إجابتك تعنى بالسرية التامة.

الرقم	الملاحق	العبارات	لاوافق	وافق	محايد	لاوافق	لا
			بشدة	وافق	محايد	لاوافق	بشدة
1		يفتقر عملي كمستشار توجيه إلى المساعدة من قبل الهيئة التدريسية					
2		تتضايق الإدارة من عملي كمستشار توجيه					
3		تكليف مستشار التوجيه بمهام إدارية					
4		انسحب للعمل الكتابي أكثر من الاهتمام بمشاكل الطلبة					
5		أشعر بالراحة بعد تنفيذ مهام الإرشادية وفق الخطة المحددة					
6		أقدم الخدمة الإرشادية لمن حولي					
7		أشعر أن مهنتي ذات قيمة إنسانية واجتماعية كبيرة					
8		لا أشجع من يرغب بالعمل الإرشادي.					
9		أحب عملي لأنه يتناسب مع رغبتني.					
10		أحب عملي بالرغم من مشكلاته.					
11		أشعر بالخجل لأنني أحمل اسم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني					
12		أفكر بترك عملي بأقرب وقت					
13		عملي يجعلني أواجه المشكلات وأعمل على حلها					
14		أشعر بالقلق حول مستقبلي المهني					
15		أخطط لعملي الإرشادي					
16		أشعر بالفخر والاعتزاز لكوني مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني					
17		أشعر بالضيق لان متطلبات عملي الإرشادي تفسر خطأ					

					أبدأ عملي بكل نشاط وحيوية	18
					أفضل عملي الإرشادي على الأعمال الأخرى.	19
					ينتقص الآخرين من دوري مهما فعلت	20
					يلجأ إلى المدرس إلى المدرسين في سبيل مساعدتهم في مشاكلهم	21
					انعدام الحوافز المقدمة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.	22

ملحق رقم (06): مقياس الدافعية للإنجاز

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مقياس الدافعية للإنجاز

التعليمات:

السيدات والسادة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي....

في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه إرشاد وتوجيه الموسومة ب:

معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

اضع بين ايديكم مجموعة من العبارات. ارجو منكم وضع علامة (*) أمام العبارة المناسبة

(لا) (قليلا) (متوسطا) حسب انطباقها عليك.

- الإجابة على كامل العبارات من فضلكم.

- تأكد أن إجابتك ستحاط بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الرقم	البند	لا	قليلا	متوسطا
1	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه			
2	أشعر أن التفوق غاية في حد ذاته.			
3	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد			
4	أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها			
5	أفكر كثيرا في المستقبل عن الماضي والحاضر			
6	أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة			
7	ليس من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات.			
8	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من لأي عمل من الأعمال.			
9	أحدد ما أفعله في ضوء جدول زمني.			
10	أفكر في انجازات الماضي عن المستقبل			
11	لا يهمني أن أفشل في أداء عمل ما.			
12	أرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث			
13	عندما أبدأ في عمل ما من الضروري الانتهاء منه			
14	أحرص على الالتزام بالمواعيد مع الآخرين			
15	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات.			
16	أشعر أن الراحة من أهم الأشياء في الحياة			
17	أشعر بالسعادة عند معرفتي الأشياء الجديدة			
18	عندما أفشل في عمل أتركه وأتجه لغيره.			
19	كثيرا ما تحول المشاغل والظروف بيني وبين مواعيد حددتها			
20	من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال في المستقبل			
21	ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال.			
22	أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة.			

23	اتضايق إذا فعلت شيئاً ما بطريقة رديئة.		
24	أشعر أن المقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفي		
25	اتقانى في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت		
26	أفضل التفكير في أشياء بعيدة المدى.		
27	اعطى اهتماماً وتركيزاً عالياً للأعمال التي أقوم به.		
28	اسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي.		
29	أتعامل مع الوقت بجدية تامة		
30	لا اهتم بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث		
31	أفضل الأعمال التي لا تحتاج لجهد كبير.		
32	الحاجة المعرفية هي أفضل الرقي لتقدمي.		
33	الاستمرار والمثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة		
34	لا اسمح لعمل من الاعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر		
35	يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بمستقبلهم.		
36	أداء الواجبات والأعمال يمثل عبئاً بالنسبة لي		
37	أكتفي بما أدرسه في المنهج من الموضوعات		
38	أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني.		
39	يزعجني أن يتأخر أحد عن مواعده معي		
40	أشعر بالسعادة عندما أخطط للإعمال التي أنوي القيام بها.		
41	أحب قضاء وقت الفراغ في القيام في القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهاراتي وقدراتي.		
42	استمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة.		
43	أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة		

ملحق رقم (07): معامل ارتباط سبيرمان للأبعاد وترتيبها

Correlations

		المعوقات الشخصية	معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية	معوقات تتعلق بالبيئة الارشادية	معوقات تتعلق بالبيئة الاجتماعية والثقافية
Spearman's rho	Correlation Coefficient	.614**	.633**	.641**	.635**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	140			
	ترتيب المعوقات	4	3	1	2

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

ملحق رقم (08): يوضح إعتدالية توزيع درجات أبعاد معوقات العملية الإرشادية.

Tests of Normality

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
0.042	140	0.980	0.002	140	0.099	درجات قياس بعد المعوقات الشخصية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
0.006	140	0.972	0.003	140	0.097	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
0.017	140	0.977	0.038	140	0.078	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الارشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
0.050	140	0.981	0.012	140	0.086	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الاجتماعية والثقافية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
0.002	140	0.966	0.060	140	0.074	درجات قياس معوقات العملية الارشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
0.010	140	0.975	0.044	140	0.077	درجات قياس الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
0.000	140	0.946	0.000	140	0.119	درجات قياس الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي

a. Lilliefors Significance Correction

ملحق رقم (09): معامل ارتباط سبيرمان لمعوقات العملية الإرشادية والرضا الوظيفي

Correlations

درجات قياس بعد المعوقات الشخصية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الاجتماعية والثقافية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
0.38	0.09	0.03	-0.21	0.10	Correlation Coefficient	درجات قياس الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
0.000	0.304	0.732	0.015	0.228	Sig. (2-tailed)	Spearman's rho
				140	N	
4.52	1.03	0.34	-2.43	1.21	z	

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

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

ملحق رقم (10): معامل ارتباط سبيرمان لمعوقات العملية الإرشادية والدافعية للإنجاز

Correlations

درجات قياس بعد المعوقات الشخصية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الاجتماعية والثقافية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي	درجات قياس بعد معوقات تتعلق بالبيئة الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
-0.18	-0.04	-0.13	-0.08	-0.17	Correlation Coefficient	درجات قياس الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي
0.031	0.680	0.135	0.356	0.043	Sig. (2-tailed)	Spearman's rho
				140	N	
-2.16	-0.41	-1.50	-0.93	-2.02	z	

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

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