

الرضى الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

دراسة ميدانية لمستشاري التوجيه للمتوسط والثانوي - ولاية الوادي -

مذكرة مقدمة لاستكمال لنيل شهادة الليسانس أكاديمي في شعبة علوم التربية

تخصص: ارشاد وتوجيه

تحت إشراف الأستاذ:

* عاتكة غرغوط

من إعداد الطلبة:

- قديري عبد الوهاب
- عبد الجواد صلاح الدين
- زكور فرحات العروسي
- مومن مسعود ياسين

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

إن الشكر والحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، نشكره ونحمده

حمدا كثيرا مباركا فيه على جزيل عطائه وعلى كل ما أنعم عليه به وفضله

علينا أن وفقنا لإتمام هذا البحث، ونسأله تعالى أن ينفع به، راجين منه عز

وجل التوفيق والسداد في باقي مشوارنا البحثي.

من هذا المنبر نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير إلى:

الدكتور: عائكة خرغوط

إهداء

لولا إصرارك لما أكملت المشوار...

فها أنا قد تخرجت يا أمي،

و يا أبي الجميل جعلك الله لنا ذخرا دائما

ملخص الدراسة

يتضمن هذا البحث الموسوم بـ: الرضى الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني -دراسة ميدانية لمستشاري التوجيه للمتوسط والثانوي - ولاية الوادي - الكشف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الوادي، وذلك تبعا لثلاثة متغيرات مهمة، وهي: الجنس، والخبرة المهنية، والتخصص، وقد جسدنا هذا العمل عبر إعداد استبيان الرضا الوظيفي على عينة مؤلفة من حوالي 60 مستشارا ومستشارة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، وقد كانت النتائج المتحصل عليها على النحو الآتي:

❖ ان مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتمتع بمستوى عالي من الرضا الوظيفي.

✓ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي؛ مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؛ المتوسط والثانوي ؛ ولاية الوادي.

Abstracts

This research includes: Job satisfaction among school and vocational guidance and counseling counselors - A field study of guidance counselors for intermediate and secondary schools - El-Wadi state - "Disclosure of the level of job satisfaction among school and vocational guidance and counseling counselors in El-Wadi state, according to three important variables: gender, And professional experience, and specialization, and we embodied this work by preparing a job satisfaction questionnaire on a sample consisting of about 60 male and female counselors for school and vocational guidance and counseling, and the results obtained were as follows:

- ✓ There are no statistically significant differences in the degree of job satisfaction of the school and vocational guidance and counseling counselor due to the gender variable.
- ✓ There are no statistically significant differences in the degree of job satisfaction of the school and vocational guidance and counseling counselor due to the variable of professional experience.
- ✓ There are statistically significant differences in the degree of job satisfaction of the school and vocational guidance and counseling counselor due to the variable of specialization.

Keywords: job satisfaction; school and vocational guidance and counseling counselor; middle and high school; Valley State.

فهرس الموضوعات

I	شكر وتقدير
II	إهداء
III	ملخص الدراسة
V	فهرس الموضوعات
VIII	فهرس الجداول
IX	فهرس الاشكال
1	مقدمة

الفصل الأول

الإطار النظري والمفاهيمي

5	1-إشكالية الدراسة
6	2- فرضيات الدراسة:
6	3- أهداف الدراسة:
6	4-أهمية الدراسة:
7	5-تعريف مصطلحات الدراسة:
8	6-الدراسات السابقة:
8	6-1-الدراسات العربية:
8	أ-دراسة الشهري(1999):
8	ب-دراسة الطريفي (2003):
9	ج-دراسة العاجز(2014):
10	6-2 الدراسات الأجنبية:
10	أ-دراسة كيرك(1990):
10	ب- دراسة دوريس doris(2000):

ج-دراسة وليام وليبرمان (2001):.....10

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:.....13

أولاً: الطريقة والأدوات.....14

1- منهج وحدود الدراسة.....14

1-1- منهج الدراسة.....14

1-2- مجالات الدراسة:.....14

1-2-1- المجال المكاني:.....14

1-2-2- المجال البشري:.....15

1-2-3- المجال الزمني:.....15

2- الدراسة الاستطلاعية وحيثياتها.....15

1-2- الدراسة الاستطلاعية:.....15

2-2- الهدف من الدراسة الاستطلاعية:.....16

2-3- الخصائص السيكمترية للمقياس:.....16

2-3-1- الصدق:.....16

أ - الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):.....16

ب - صدق المحتوى (الاتساق الداخلي):.....17

2-3-2- الثبات:.....19

أ - التتسق الداخلي للبنود (ألفا كرو نباخ):.....19

ب - التجزئة النصفية:.....19

3- الدراسة الأساسية واجراءاتها (العينة، اداة جمع البيانات، الاساليب الاحصائية):.....20

3-1- العينة:.....20

20	3-2-أداة جمع البيانات:
21	3-3-بناء أداة جمع البيانات:
21	3-4- الأساليب الاحصائية:
23	ثانيا: عرض وتحليل نتائج الدراسة:
23	1- عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية:
23	1-1-مكان العمل:
24	1-2- الجنس:
25	1-3-الخبرة المهنية:
26	1-4- التخصص:
27	2- عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:
27	2-1- الفرضية العامة:
28	2-2-عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:
29	2-3-عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:
30	2-4- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:
32	3- مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة:
32	3-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:
33	3-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:
34	3-3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:
35	3-4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:
37	خلاصة
38	الخاتمة
41	قائمة المصادر والمراجع
43	الملاحق

فهرس الجداول

الجدول (01): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية للمقياس	17
الجدول (02): يوضح نتائج صدق المحتوى للمقياس	18
الجدول (03): يوضح نتائج ثبات الفا كرو نباخ للمقياس القيم الاجتماعية	19
الجدول (04): يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية للمقياس القيم الاجتماعية	19
الجدول (05): يوضح توزيع البنود لأبعاد القيم الاجتماعية	21
الجدول (06): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب مكان العمل	23
الجدول (07): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)	24
الجدول (08): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الخبرة المهنية	25
الجدول (09): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب التخصص	26
الجدول (10): يوضح اختبار "ت" لعينة واحدة على متوسط فرضي لمستوى الرضا الوظيفي	27
الجدول (11): قيمة T للفروق بين الجنسين (ذكر، أنثى) في متغير الرضا الوظيفي	28
الجدول (13): قيمة F للفروق بين الشعب الثلاثة في متغير الرضا الوظيفي	30

فهرس الاشكال

- الشكل البياني (01): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب مكان العمل.....23
- الشكل البياني (02): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى).....24
- الشكل البياني (03): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الخبرة المهنية.....25
- الشكل البياني (04): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب التخصص.....26

مقدمة

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

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

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

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

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

الفصل الثاني : ويشمل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والمتمثلة في الدراسة الإستطلاعية وأهدافها، وحدودها الزمانية والمكانية، وتم تقديم أيضاً مواصفات عينة الدراسة الإستطلاعية كما أن الهدف الأساسي من الدراسة الإستطلاعية هو تحديد أدوات القياس

لذلك تم وصف وسائل المقياس الذي إستعمله في جمع المعلومات (مقياس الرضا الوظيفي)، حيث تم التأكد من الخصائص السيكومترية لوسائل القياس من صدق وثبات. وفي الإطار تم التطرق إلى الدراسة الأساسية بعدما تم التحدث عن منهج الدراسة، والحدود الزمانية والمكانية للدراسة، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة وخصائص العينة، وتم التذكير بأدوات القياس وخصائصها السيكومترية، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

وفي هذا الفصل تم عرض نتائج الدراسة، ومناقشة فرضيات الدراسة، وذلك بتقديم التبريرات المناسبة وفق الخلفية النظرية للدراسة الحالية، ثم إستخلاص إستنتاج عام .

الفصل الأول

الإطار النظري والمفاهيمي

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة

الأداء الحسن داخل المؤسسات التعليمية التربوية يتطلب تكاتف جهود جميع مكونات الاسرة التربوية، وتوفير البيئة المناسبة للعمل، وهذا الأمر ينعكس بالإيجاب على التحصيل الدراسي المتميز للتلاميذ.

ويُعد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أحد أفراد الأسرة التربوية الذي يُعول عليه للمساهمة بشكل فعّال في عمليتي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذي يؤدي إلى تنمية وتطوير قدرات التلميذ واستثمارها في الجوانب الإيجابية.

والمأمل في واقع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الآن يجده يُعاني من الضغوطات المهنية وعدم الاستقرار ولا يؤدي مهامه بالشكل المطلوب، لذا أردنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على هذه الفئة ومحاولة التعرف على الآليات والأدوات المطلوبة التي تجعله يشعر بالرضا الوظيفي في منصبه وتساهم في رفع كفاءاته وإثراء وظيفته في العملية التعليمية، والإشكال الرئيسي الذي يمكن طرحه هو: ماهي الآليات والعوامل التي من شأنها جعل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في مدينة الوادي يشعر بالرضا الوظيفي؟ ويتفرع على هذا الإشكال الرئيسي عدد من الإشكالات الفرعية التي يمكن حصرها في النقاط الآتية:

- ❖ هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف نوع الجنس.
- ❖ هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد والمدرسي والمهني باختلاف الخبرة المهنية.
- ❖ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف التخصص.

2- فرضيات الدراسة:

يمكن تقسيمها الى قسمين:

❖ الفرضية العامة:

❖ ان مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتمتع بمستوى عالي من الرضا الوظيفي.

❖ الفرضيات الفرعية:

وهناك فروض فرعية أخرى يمكن حصرها في النقاط الآتية:

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف نوع الجنس.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الخبرة المهنية.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف التخصص.

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى:

- التعرف من معرفة صور الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- الربط بين الدراسة النظرية بالواقع الحقيقي لدى المؤسسات التعليمية، والنظري مدى هذا التطابق.
- الكشف عما إذا كان مستوى الرضا الوظيفي يتأثر بمتغيرات البحث والتي تمثلت في نوع الجنس وسنوات الخبرة المهنية والتخصص.

4- أهمية الدراسة:

برزت أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- حث كوادر المؤسسات التعليمية للتعرف على مظاهر الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- رسم السياسات الكفيلة بتحقيق الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من اجل تحسين الأداء.

5-تعريف مصطلحات الدراسة:

❖ الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي للعمال هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح او السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة. (المشعان،1994، ص214)

اما التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي يقصد به دراسة ذلك الشعور الوجداني الذي يكون نتيجة تفاعل الفرد مع مهنته، فيجعله يقبل على عمله بكل جدية ونشاط، ويشعر بالرضا والارتياح اثناء تأديته له.

❖ مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

عرفه رمزي كمال على انه شخص يسدي النصح والإرشاد الى الطلبة حول اختيار العمل او الدراسة المناسبة، كما يساعد على التخطيط للمسار المهني الذي ينبغي ان يسلكه الطالب تأسيسا على ملكاته وقدراته واستعداداته وميولاته. (جيهان،2018: ص38)

اذن يمكن القول ان مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني فهو ذلك الشخص المختص والموجه والمساعد للتلاميذ في حل مشكلاتهم النفسية او الاجتماعية او التربوية قصد تحقيق اهداف التلاميذ وتكيفهم مع المحيط الداخلي او الخارجي الذي يعيشون فيه وتحسين مستواهم الدراسي وتحقيق مساهمهم من اجل الوصول الى النجاح وتحقيق طموحاتهم المستقبلية

6-الدراسات السابقة:

6-1-الدراسات العربية:

أ-دراسة الشهري(1999):

دراسة بعنوان: (مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين والغير متخصصين بمدينة مكة المكرمة). هدفت الى التعرف على مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة مقارنة بمستوى الرضا عن العمل الارشادي وبعض الخصائص الوظيفية والشخصية ،وقد تكونت العينة من (68)مرشدا منهم(34)مرشدا متخصصا و(34)مرشدا غير متخصص، واستخدم في هذه الدراسة استبانة الرضا عن العمل الوظيفي، ومقياس الشخصية للمرشد من اعداد بار(1415هـ)،وكانت ابرز النتائج وجود اختلاف وفروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير متخصصين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الارشادي بشكل عام لصالح المرشدين المتخصصين، وقدم الباحث توصيات أهمها الحد من تواجد المرشدين غير المتخصصين في ساحة العمل الارشادي، وتوفير فرص النمو الوظيفي والترقي للمرشدين.(الزهراني،2012:ص21)

ب-دراسة الطريفي (2003):

دراسة بعنوان: (مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية)، اجري البحث على عينة قوامها 221 مرشدا ومرشدة لمعالجة البيانات احصائيا استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي، وبينت نتائج الدراسة ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والتخصص الأكاديمي والدرجة العلمية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر والدخل والخبرة والحالة الاجتماعية.
- ان المرشدين والمرشدات كانوا راضين عن عملهم في جميع المجالات (حيدة وحيدة، 2017: ص26).

ج-دراسة العاجز(2014):

دراسة بعنوان: (درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الحكومية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم).

هدفت هذه الدراسة للتعرف الى العلاقة بين درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الحكومية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم واثّر كل من المتغيرات (الجنس-سنوات الخبرة-المنطقة التعليمية) واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة وكذلك استخدم المقابلة واستبيانين الأولى لقياس درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة المكون من (35) فقرة والثانية لقياس درجة الرضا الوظيفي لديهم المكون من (32)فقرة وتكونت عينة الدراسة من جميع افراد المجتمع والبالغ عددهم (116) ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ما يلي:

- ان درجة تقدير المرشدين التربويين للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم بلغت (6,78%) بدرجة كبيرة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير (الجنس-المنطقة التعليمية).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة تقدير عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة. (أبو جراد، 2015: ص67).

6-2 الدراسات الأجنبية:

أ-دراسة كيرك (1990):

قام كيرك بدراسة على عينة ضمت (324) مرشدا يعملون في المدارس الابتدائية في فرجينيا ،واستخدم الباحث استبانة منيسوتا للرضا عن العمل، وأشارت الدراسة الى ان 93من المرشدين اما راضون او راضون جدا عن عملهم، وان 90% منهم راضون عن 20 جانبا من الجوانب التي يقيسها المقياس، كما كشفت الدراسة ان اسوا معدلات الرضا الوظيفي لدى المرشدين كانت في جوانب النمو، وسياسة المدرسة، وسياسة التعويض، كما دلت النتائج على عدم وجود اثر للمؤهل العلمي ،والخلفية الثقافية والاعداد للوظيفة، والتخصص الاكاديمي في دافعية الرضا عن العمل.

ب- دراسة دوريس doris (2000):

قام دوريس بدراسة الرضا المهني للمرشدين المدرسين بفرجينيا شملت العينة (444) مرشدا مدرسيا طبق عليهم استبيان مينسوتا للرضا الوظيفي (mjss) وظهرت النتائج ان أبرز العوامل المسببة لعدم الرضا كانت مستوى الدرجة الوظيفية، والضغط المهنية، وكثرة الأعباء الإدارية. (الزهراني، مرجع سابق: ص21)

ج-دراسة وليام وليبرمان (2001):

دراسة بعنوان: فعالية المرشدين النفسانيين حسب بعض المتغيرات، أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (276) مرشدا نفسيا واجتماعيا في الولايات المتحدة الامريكية بهدف التعرف على فعالية المرشدين من خلال ممارسة مهنتهم وتأثر هذه الفعالية بمتغيرات الجنس والخبرة والمنطقة الجغرافية والدرجة العلمية والعمر والحالة الاقتصادية، وتم استخدام مقياس الفاعلية من اعداد الباحثين. ومن بين النتائج التي توصلت اليها الدراسة ما يلي:

– لا توجد فروق دالة احصائيا بين اتجاهات المرشدين حسب متغير الجنس.

- للعمر دور في فعالية المرشدين واتجاهاتهم نحو المهنة، حيث اظهر المرشدون الأصغر سنا تقديرا أدنى على مقياس الفاعلية، وتقديرا اعلى لخدمات الارشاد النفسي.
- تختلف فاعلية المرشدين واتجاهاتهم نحو المهنة، حسب خبرتهم المهنية حيث اظهر المرشدون الأكبر سنا تقديرا اعلى لخدمات المرشد وحصلوا على تقديرات اعلى على مقياس الفاعلية. (فطازي، 2010: ص18).

وما يميز دراستي عن باقي الدراسات السابق ذكرها ما يلي:

- اختلاف المنطقة فدراستي تركز على دراسة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لمنطقة وادي سوف بالجزائر
- ان دراستي ستركز على ثلاث متغيرات وهي: الجنس-الخبرة المهنية-التخصص، وهذا المتغير الأخير تم اهماله في اغلب الدراسات رغم أهميته في الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد

1- المبحث الأول: الطريقة والأدوات

2- المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

3- المبحث الثالث: مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة

خلاصة

تمهيد:

سيتم تناول في هذا الفصل والمتمثل في الجانب الميداني للدراسة، حيث يشمل الاجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة والتي من خلالها يتم تأطير الدراسة منهجيا وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الذي سيتم به إجراء الدراسة، بالإضافة إلى تحديد مجالات الدراسة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة والوسائل المعتمد في عملية جمع المعلومات وابرار اهم الاساليب الاحصائية المعتمدة في الدراسة، ثم عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة، والتحقق من صحة فروض الدراسة، وفي الاخير مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة.

أولاً: الطريقة والأدوات

1- منهج وحدود الدراسة

1-1- منهج الدراسة

تعتمد أي دراسة على منهج يتبعه الباحث لمعالجة البيانات ويكون اختياره حسب طبيعة الموضوع والاهداف التي يسعى لتحقيقها ويعرف المنهج بأنه الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول الى الحقيقة أو مجموعة من الحقائق في أي موقف من المواقف ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى وتعميمها. (المجيد، 2002، صفحة 54)

بالإضافة إلى أن المنهج هو: "هي طريق إجرائي مركب ومتكامل، يعتمد الباحث للوصول إلى حقيقة جديدة ينشدها للتغلب على مشكلة تستهويه أو غامضة عليه، أو تتسبب له أو لمجتمعه حرجاً علمياً أو اجتماعياً أو عملياً سلوكياً". (حمدان، 2006، صفحة 61)

من أجل تحقيق أهداف الدراسة باستخدام المنهج الوصفي الاستكشافي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة والمتمثل في: " الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني"، وهو أحد اشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة.

1-2- مجالات الدراسة:

1-2-1- المجال المكاني:

لقد تحدد المجال المكاني لدراستنا حتى تتمكن مجموعة البحث من جمع المعلومات وحقائق كافية عن موضوع الدراسة المتمثل في الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من خلال تحديد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كعينة، أجريت هذه الدراسة بثانويات ومتوسطات ولاية الوادي.

1-2-2- المجال البشري :

يشمل المجال البشري جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الطورين الثانوي والمتوسط، وقد تم توزيع خمسة وستون (65) استمارة استرجعت منها ستون (60) استمارة، وهو يعد المجال البشري للدراسة.

1-2-3- المجال الزماني:

من المعروف أن لكل دراسة وقت محدد ينزل فيه الباحث العلمي إلى الميدان، وفي دراسة الحالية قمنا بدراسة ميدانية بمجتمع البحث من عشرة (10) أيام وتمت مباشرة توزيع الاستمارة وبالإستعانة ببعض الاصدقاء لتوزيع الاستمارة وضمان استرجاع كافة الاستثمارات وكان ذلك ابتداء من يوم 2023/05/07، وقد تم استرجاع آخر ما تبقى من الاستثمارات يوم 2023/05/16، ولم يتسنى لنا استرجاع كافة الاستثمارات.

2- الدراسة الاستطلاعية وحيثياتها

2-1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في البحوث العلمية وهي اول خطوة يلجأ اليها الباحث للتعرف على ميدان دراسته، ولجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع البحث، الى جانب التحقق من وجود العينة بجميع الخصائص المراد البحث فيها، والتحقق من سلامة وصلاحية ادوات جمع البيانات.

وقد عرفها مصطفى عشوي على أنها: دراسة استكشافية، وهي مرحلة هامة في البحث العلمي نظرا لارتباطها المباشر بالميدان، مما يضيفي صفة الموضوعية للبحث كما تسمح بالتعرف على الظروف والإمكانات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية أدوات المنهجية المستعملة قصد ضبط المتغيرات البحث. (مصطفى، 1994، صفحة 133)

وقد قمنا بزيارة مركز التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي الكائن بحي الشهداء بولاية الوادي بغية الحصول على بعض المعلومات التي تخدم موضوع الدراسة ،ومن خلال

الملاحظات التي سجلناها، وكذلك المقابلات التي أجريناها مع بعض رؤساء المصالح و بعض الاصدقاء في مكان العمل تمكنا من التعرف على مجتمع البحث وساعدتنا في الدراسة الاستطلاعية أيضا في بناء المقياس حيث تم الحصول على الموافقة من الادارة لإجراء الدراسة الميدانية.

2-2-الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية امر جد مهم في بناء البحث، حيث ان اهمالها يفقد البحث أحد العناصر الاساسية فيه، حيث تكتسي هذه الدراسة اهمية بالغة في البحث العلمي، اذ تعتبر دراسة أولية وتهدف هذه الدراسة الى:

- التعرف على خصائص افراد العينة المراد دراستها.
- التأكد من اداة البحث ومعرفة مدى صلاحيتها وصدقها وثباتها من أجل استعمالها او استخدامها في الدراسة الاساسية.
- التأكد من توفر متغيرات الدراسة في مجتمع البحث.
- التعرف على الصعوبات التي قد تعرقل سير الدراسة الاساسية.

2-3-الخصائص السيكمترية للمقياس:

2-3-1- الصدق:

أ-الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

اعتمدنا في قياس الصدق التمييزي للمقياس على طريقة المقارنة الطرفية بعد تفرغ بيانات العينة الاستطلاعية، ثم جمع درجاتهم الكلية وترتيبها ترتيبا تنازليا، ثم تقسيم العينة لفئتين فئة عليا وفئة دنيا بنسبة 27% في كل مجموعة.

تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅) لحساب قيمة T

لعينتين مستقلتين حصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول (01): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية للمقياس

البيانات الإحصائية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة f المحسوبة	دلالة f	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية	دلالة T
المجموعات									
عليا	8	105	0	105	دالة إحصائية	34.020	0.000	14	دالة إحصائية
دنيا	8	73.88	2.588						

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول (01)، نجد أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا يساوي (105) وانحرافها المعياري يساوي (0)، وأن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا يساوي (73.88) وانحرافها المعياري يساوي (2.588) في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي (105) وهي دالة إحصائية وعليه يمكن القول بأن المجموعة العليا و الدنيا غير متجانستين، في حين نجد أن قيمة T تساوي (34.020) عند مستوى دلالة Sig تساوي (0.000) وهي اقل من مستوى معنوية (0.01) مما يعني رفض الفرضية الصفرية أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا، وعليه فالمقياس يمكننا من التمييز بين المجموعتين وعليه يمكن القول بأن المقياس صادق.

ب - صدق المحتوى (الاتساق الداخلي):

قمنا بحساب صدق المحتوى للمقياس بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل ارتباط كل بند من البنود عن الدرجة الكلية للمقياس. تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅) لحساب قيمة r لكل بند فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول (02): يوضح نتائج صدق المحتوى للمقياس

رقم البنود	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط R	مستوى الدلالة	القرار
01	30	0.687	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
02		0.631	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
03		0.654	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
04		0.784	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
05		0.761	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
06		0.514	0.006	دالة إحصائية عند 0.01
07		0.680	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
08		0.665	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
09		0.558	0.003	دالة إحصائية عند 0.01
10		0.633	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
11		0.667	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
12		0.403	0.037	دالة إحصائية عند 0.05
13		0.584	0.001	دالة إحصائية عند 0.01
14	30	0.670	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
15		0.648	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
16		0.607	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
17		0.381	0.050	دالة إحصائية عند 0.05
18		0.610	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
19		0.639	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
20		0.764	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
21		0.635	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
22		0.439	0.022	دالة إحصائية عند 0.05
23		0.667	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
24		0.679	0.000	دالة إحصائية عند 0.01
25		0.397	0.041	دالة إحصائية عند 0.05
26		0.425	0.027	دالة إحصائية عند 0.05

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (02) نجد أن قيمة معامل الارتباط R بين ابعاد المقياس والدرجة الكلية تتراوح بين (0.381 و 0.784)، وهي تدل على وجود علاقة قوية بين البنود والدرجة الكلية للمقياس، ومستوي دلالة Sig تساوي (0.000، 0.006، 0.001، 0.003،

0.037، 0.041، 0.027، 0.022، 0.050) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، إذا هي دالة إحصائية عند (0.05) وعلية نقول المقياس صادق.

2-3-2 - الثبات:

أ - التناسق الداخلي للبند (ألفا كرو نباخ):

قمنا بحساب ثبات المقياس بطريقة التناسق الداخلي للبند (ألفا كرو نباخ) بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅)، النتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول (03): يوضح نتائج ثبات ألفا كرو نباخ للمقياس القيم الاجتماعية

المقياس	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرو نباخ	القرار
الدرجة الكلية	26	0.823	دالة إحصائية

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول (03) نجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للمقياس، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المقياس تساوي (0.823) وهي علاقة موجبة بين البنود وبذلك يمكن القول بأن المقياس ثابت.

ب - التجزئة النصفية:

قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تقسيم بنود المقياس إلى نصفين متكافئين (علوي/ سفلي)، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين باستعمال نظام الحزمة الإحصائية (SPSS₂₅)، النتائج مدونة بالجدول التالي:

الجدول (04): يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية للمقياس القيم الاجتماعية

المؤشرات الإحصائية	قيمة r المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
بيرسون قبل التعديل	0.775	29	دالة إحصائية عند 0.01
سبيرمان بعد التعديل	0.873		
جيتمان بعد التعديل	0.872		

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (04) نلاحظ أن قيمة r المحسوبة قبل التعديل بيرسون تساوي (0.775) وفي الحقيقة قيمة r المعبر عنها تعبر عن قيمة معامل الارتباط بين نصفي المقياس، توجب تصحيح معادلة الطول فتحصلنا على قيمة r الحقيقية بعد التعديل سبرمان تساوي (0.873)، وكذا جيتمان تساوي (0.872) فهما دالين عند مستوى معنوية (0.01)، وعليه يمكن القول بأن المقياس ثابت.

3- الدراسة الاساسية واجراءاتها (العينة، اداة جمع البيانات، الاساليب الاحصائية):

3-1- العينة:

تعد العينة جزءا من الحل يختار الباحث لأجل الحصول على بيانات تتعلق بموضوع بحثه يتعذر له الحصول عليها من المجتمع برمته ويشترط في العينة أن تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث وقد استخدمنا في دراستنا العينة عشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة والمكونة من ستون (60) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

3-2- أداة جمع البيانات:

تعد خطوة جمع البيانات من الميدان من الخطوات الاساسية الاولى في دراسة موضوع معين ز ذلك بالطبع مع الاختبار الواعي و الافضل لهذه الادوات حيث يجب أن تتوافق و طبيعة المنهاج المعتمد في الدراسة ولقد تم الاعتماد على أداة هي الاستمارة وهي الاداة التي اعتمدنا عليها في جمع المعلومات اللازمة عن البحث العلمي كذلك هي تلك القائمة من الاسئلة التي يختارها الباحث في التعبير على المبحوث في اكمال الخطة الموضوعية التقدم إلى المبحوث ،ومن أجل الحصول على اجابات تتضمن المعلومات و البيانات المطلوبة لتوضيح الظاهرة المدروسة وتم بقها من جوانبها المختلفة.

3-3- بناء أداة جمع البيانات:

لقد تم بناء وتصميم الاستمارة وقد احتوت على المعلومات الخاصة بعينة الدراسة تتضمن أربعة (04) أسئلة بالإضافة إلى مقياس الرضا الوظيفي الذي يتضمن ستة وعشرين (26) سؤال.

وفيما يلي نورد سلم تصحيح الاستمارة حيث تم منح درجة واحدة (1) للبديل (لا أدري) و (2) للبديل (غير راضي تماما) وتم منح درجة (3) للبديل (غير راضي) ودرجة (4) للبديل (راض) ودرجة (5) للبديل (راضي جدا).

والجدول الموالي يوضح توزيع البنود على المعايير:

الجدول (05): يوضح توزيع البنود لأبعاد القيم الاجتماعية

عدد البنود	المحور
04	المعلومات الخاصة
26	مقياس الرضا الوظيفي
30	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على تصميم الاستبيان

3-4- الأساليب الاحصائية:

بغرض تحليل بيانات البحث والتحقق من صحة الفرضيات المقترحة تمت الاستعانة بالحاسب الآلي في معالجته عن طريق البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) package statistical sciences social for نسخة (25) وذلك بالاعتماد على الأساليب الاحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف وترتيب وتصنيف خصائص العينة.
- استعمال معامل الارتباط (Pearson) لمعرفة صدق مقياس الرضا الوظيفي.
- استعمال معامل ألفا كرو نباخ لمعرفة ثبات مقياس الرضا الوظيفي.
- استعمال معامل سبيرمان وجيتمان لمعرفة ثبات مقياس الرضا الوظيفي.

- استخدام اختبارات تاست لعينتين مستقلتين لمعرفة صدق مقياس الرضا الوظيفي وكذا لقياس دلالة الفروق بين متوسطات مقياس الرضا الوظيفي تبعا للجنس والخبرة المهنية.
- استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA لقياس دلالة الفروق بين متوسطات مقياس الرضا الوظيفي تبعا لمتغير التخصص.

ثانيا: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1- عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية:

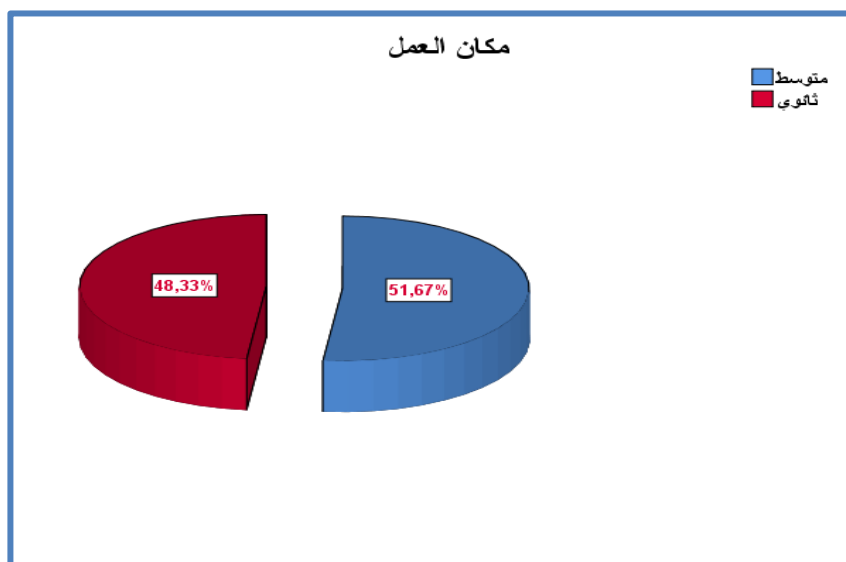
1-1- مكان العمل:

الجدول (06): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب مكان العمل

النسبة المئوية %	العدد	مكان العمل
51.7 %	31	متوسط
48.3 %	29	ثانوي
100 %	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل البياني (01): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب مكان العمل



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول (06) والشكل البياني (01): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد حسب متغير مكان العمل، حيث نجد عدد المبحوثين الذين مكان عملهم في المتوسطة (31) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة (51.7%)، وهي النسبة الأعلى يليها عدد المبحوثين الذين مكان عملهم في الثانوية (29) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة (48.3%)، وهي النسبة الأقل.

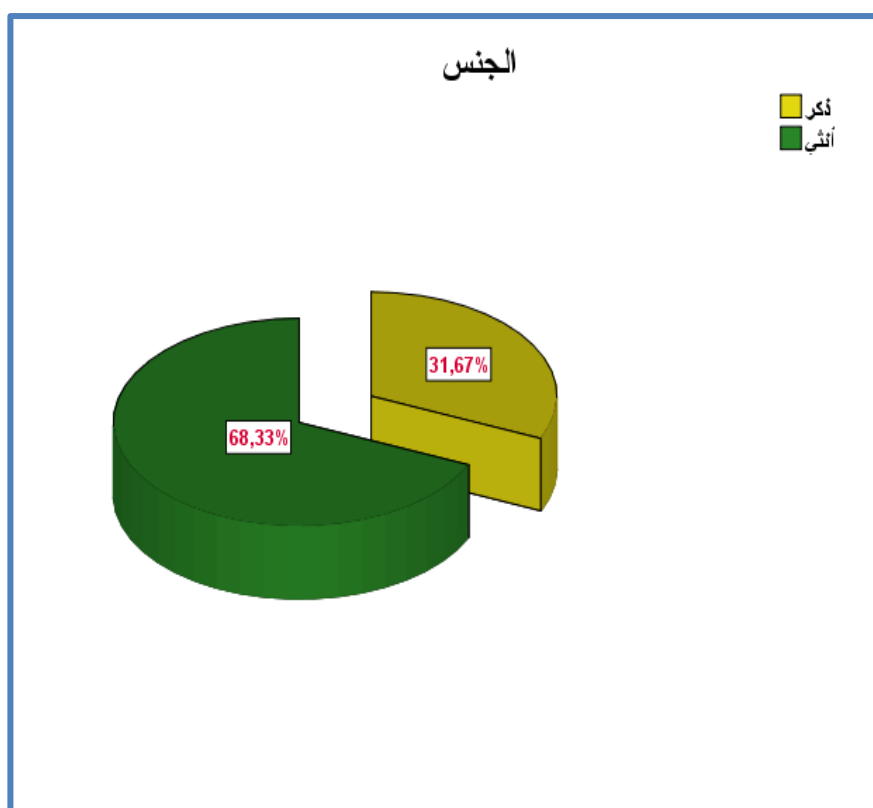
1-2- الجنس:

الجدول (07): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
31.7 %	19	ذكر
68.3 %	41	أنثى
100 %	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل البياني (02): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الجنس (ذكر، أنثى)



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول (11) والشكل البياني رقم (02): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بين الجنسين، حيث نجد عدد المبحوثين الاناث (41) مستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة (68.3%)، وهي النسبة الأعلى، يليها عدد المبحوثين الذكور (19) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة (31.7%)، وهي النسبة الأقل.

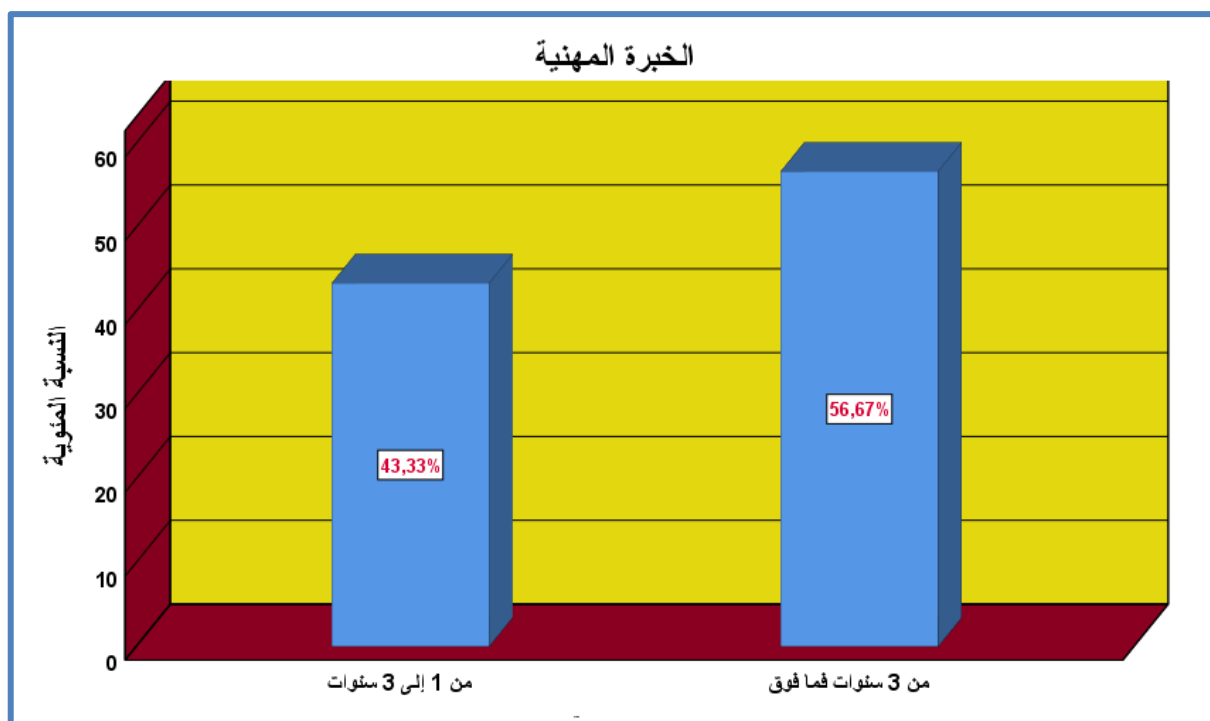
1-3- الخبرة المهنية:

الجدول (08): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية %
من 1 إلى 3 سنوات	26	43.3 %
من 3 سنوات فما فوق	34	56.7 %
المجموع	60	100 %

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل البياني (03): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول (08) والشكل البياني (03): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نجد عدد المبحوثين الذين لديهم خبرة مهنية من 3 سنوات فما فوق (34) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة (56.7%)، وهي النسبة الأعلى، يليها عدد المبحوثين الذين لديهم خبرة مهنية من 1 إلى 3 سنوات (26) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة (43.3%)، وهي النسبة الأقل.

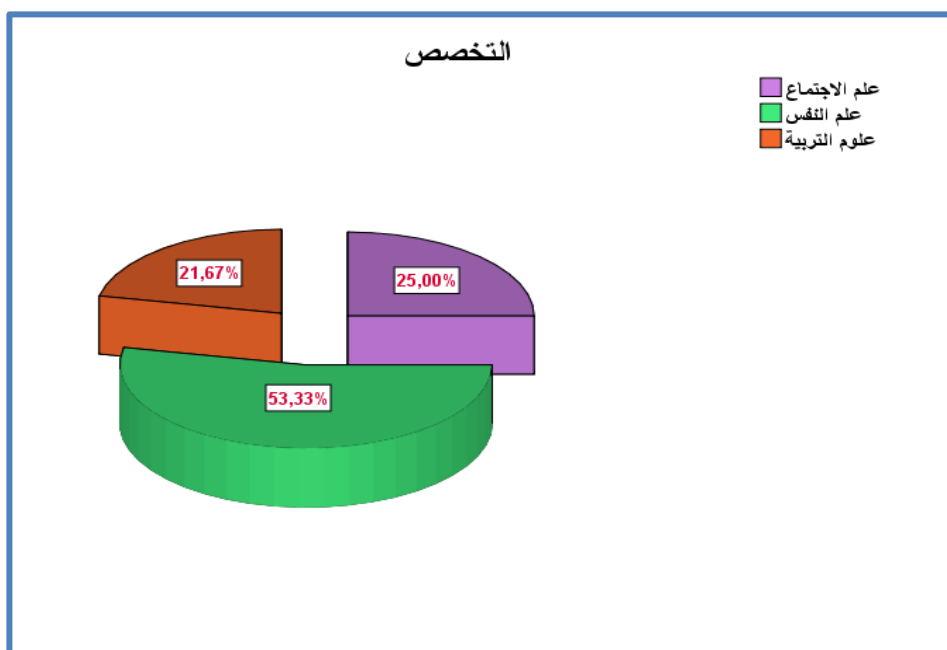
1-4- التخصص:

الجدول (09): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب التخصص

النسبة المئوية %	العدد	التخصص
25 %	15	علم الاجتماع
53.3 %	32	علم النفس
21.7 %	13	علوم التربية
100 %	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل البياني (04): يوضح توزيع ونسبة العينة حسب التخصص



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول (09) والشكل البياني رقم (04): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد حسب متغير التخصص، حيث نجد عدد المبحوثين الذين تخصصهم علم النفس (32) مستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة (53.3%)، وهي النسبة الأعلى، يليها عدد المبحوثين الذين تخصصهم علم الاجتماع (15) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة (25%)، ويليهما عدد المبحوثين الذين تخصصهم علوم التربية (13) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة (21.7%)، وهي النسبة الأقل.

2- عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

2-1- الفرضية العامة:

تتص الفرضية العامة على أنه: " إن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتمتع بمستوى عالي من الرضا الوظيفي ".
 يتمتع بمستوى عالي من الرضا الوظيفي .

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبار "ت" لعينة واحدة على متوسط فرضي، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅)، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول (10): يوضح اختبار "ت" لعينة واحدة على متوسط فرضي لمستوى الرضا الوظيفي

البيانات الإحصائية المتغير	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	60	95.08	11.65	78	11.36	59	0.000	دال إحصائياً

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS من خلال الجدول (10): نجد أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي يساوي (95.08) وانحرافهم المعياري يساوي (11.65)، في حين بلغت قيمة المتوسط الفرضي للضغط النفسية (78)، وبلغت قيمة T تساوي (11.36) ومستوى الدلالة Sig تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وعلية الاختبار دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (59)، ومنه نقول أن هناك فروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لصالح المتوسط الحسابي، بالتالي هناك مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، بناءً على ذلك نقبل الفرضية العامة القائلة بأنه: " إن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتمتع بمستوى عالي من الرضا الوظيفي " .

2-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)".

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅)، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول (11): قيمة T للفروق بين الجنسين (ذكر، أنثى) في متغير الرضا الوظيفي

البيانات الإحصائية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	دلالة F	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية	دلالة T
الجنس									
ذكور	19	97.16	10.642	1.158	غير دالة إحصائياً	0.938	0.352	58	غير دالة إحصائياً
إناث	41	94.12	12.086						

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (11): نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة الذكور يساوي (97.16) وانحرافهم المعياري يساوي (10.642)، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة الإناث يساوي (94.12) وانحرافهم المعياري يساوي (12.086)، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي (1.158) وهي غير دالة إحصائياً وعليه يمكن القول بأن مجموعة الذكور و الإناث متجانستين، وعليه بلغت قيمة T تساوي (0.938) ومستوى الدلالة Sig تساوي (0.352) وهي أكبر من (0.05)، وعليه الاختبار غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (58)، بناءً على ذلك نرفض الفرضية الجزئية الأولى القائلة بأنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)"، ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)"، أي أنه لا يوجد فرق دال

إحصائياً بين المتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي بالنسبة للذكور والمتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي بالنسبة للإناث ونحن متأكدون من صحة هذه النتيجة بنسبة (95%)، وبنسبة خطأ (5%).

2-3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية (من 1 إلى 3 سنوات، من 3 سنوات فما فوق)".

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅)، حصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول (12): قيمة T للفروق بين الخبرة المهنية في متغير الرضا الوظيفي

البيانات الإحصائية الخبرة المهنية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F المحسوبة	دلالة F	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية	دلالة T
من 1 إلى 3 سنوات	26	97.15	9.338	10.844	دالة إحصائية	1.209	0.232	58	غير دالة إحصائية
من 3 سنوات فما فوق	34	93.50	13.027						

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (12): نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة ذوي الخبرة (من 1 إلى 3 سنوات) يساوي (97.15) وانحرافهم المعياري يساوي (9.338)، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة ذوي الخبرة (من 3 سنوات فما فوق) يساوي (93.50) وانحرافهم المعياري يساوي (13.027)، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي (10.844)، وهي دالة إحصائية وعليه يمكن القول بأن مجموعة ذوي الخبرة (من 1 إلى 3 سنوات) و ذوي الخبرة (من 3 سنوات فما فوق)، غير متجانستين، وعليه بلغت قيمة T تساوي (1.209) ومستوى الدلالة Sig تساوي (0.232) وهي أكبر من (0.05)، وعليه الاختبار غير دال إحصائياً عند

مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (58)، بناءً على ذلك نرفض الفرضية الجزئية الثانية القائلة بأنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية (من 1 إلى 3 سنوات، من 3 سنوات فما فوق)"، ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية (من 1 إلى 3 سنوات، من 3 سنوات فما فوق)"، أي أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين المتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي بالنسبة لذوي الخبرة (من 1 إلى 3 سنوات)، والمتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي بالنسبة لذوي الخبرة (من 3 سنوات فما فوق)، ونحن متأكدون من صحة هذه النتيجة بنسبة (95%)، وبنسبة خطأ (5%).

2-4- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص (علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية)".

تم قياس هذه الفرضية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS₂₅)، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول (13): قيمة F للفروق بين الشعب الثلاثة في متغير الرضا الوظيفي

المتغير التابع	البيانات الإحصائية	عدد أفراد المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة Sig	القرار الإحصائي
الرضا الوظيفي	علم الاجتماع	15	93.98	177.9	1.186	3130.	غير دالة إحصائياً
	علم النفس	32	34.93	767.12			
	علوم التربية	13	92.94	988.10			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (13): نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة علم الاجتماع تساوي (98.93) وانحرافهم المعياري يساوي (9.177)، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة علم النفس تساوي (93.34) وانحرافهم المعياري يساوي (12.767)، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة علوم التربية تساوي (94.92) وانحرافهم المعياري يساوي (10.988)، في حين بلغت قيمة " F " تساوي (1.186) ومستوى دلالة **Sig** تساوي (0.313)، وهي أكبر من مستوى معنوية (0.05)، وعليه الاختبار غير دال إحصائياً، ومنه نرفض الفرضية الجزئية الثالثة القائلة بأنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص (علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية) "، ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص (علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية) "، أي أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين المتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي بالنسبة لعلم الاجتماع والمتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي بالنسبة لعلم النفس، والمتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي بالنسبة لعلوم التربية، ونحن متأكدون من صحة النتيجة بنسبة (95%)، وبنسبة خطأ (5%).

3- مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة

3-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

من خلال نتائج الفرضية العامة والتي أسفرت على أن لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتمتع بمستوى عالي من الرضا الوظيفي، وقد تم التأكد من هذه الفرضية بعدما تم تطبيق اختبار "ت" لعينة واحدة على متوسط فرضي، فكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي: نجد أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي يساوي (95.08) وانحرافهم المعياري يساوي (11.65)، في حين بلغت قيمة المتوسط الفرضي للضغوط النفسية (78)، وبلغت قيمة T تساوي (11.36) ومستوى الدلالة Sig تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وعلية الاختبار دال إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (59)، ومنه نقول أن هناك فروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لصالح المتوسط الحسابي، بالتالي هناك مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بناء على ذلك تم قبول الفرضية العامة القائلة بأنه: "إن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتمتع بمستوى عالي من الرضا الوظيفي"، واعتمادا على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية العامة قد تحققت.

ويمكن تفسير ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، من خلال سعي أي منظمة على تحقيق أهدافها والقيام بأوجه نشاطها من خلال الجهود البشرية التي يبذلها أفرادها، بدورها تسعى المؤسسات التربوية والتعليمية إلى تحقيق أهدافها من خلال قيام أفرادها بأدوارهم ووظائفهم ومهامهم ومسؤولياتهم على أكمل وجه، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا بتوفير ظروف عمل مناسبة وجو عمل مريح ومشجع على العطاء لكل أعضاء الأسرة التعليمية ومنهم لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وهذا ما يفسر ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

3-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال نتائج الفرضية الجزئية الأولى والتي أسفرت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وقد تم التأكد من هذه الفرضية بعدما تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، فكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي: حيث نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة الذكور يساوي (97.16) وانحرافهم المعياري يساوي (10.642)، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة الإناث يساوي (94.12) وانحرافهم المعياري يساوي (12.086)، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي (1.158) وهي غير دالة إحصائياً وعليه يمكن القول بأن مجموعة الذكور و الإناث متجانستين، وعليه بلغت قيمة T تساوي (0.938) ومستوى الدلالة Sig تساوي (0.352) وهي أكبر من (0.05)، وعليه الاختبار غير دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (58)، بناءً على ذلك تم رفض الفرضية الجزئية الأولى القائلة بأنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)"، وتم قبول الفرض الصفري القائل بأنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)"، واعتماداً على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية الجزئية الأولى لم تتحقق.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وهذا راجع إلى أن أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي حسي معظم النظريات متمثلة في الأجر، المكانة الاجتماعية، فرص الترقية والإشراف الإداري.

وهذا ما توافق مع دراسة أل ناجي (1993)، التي توصلت إلى عدم وجود أثر دال احصائيا للنوع في متغير الرضا الوظيفي، ولم تتوافق مع دراسة الرويلي (1992)، حيث أشاره نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق دالة احصائيا في درجات الرضا الوظيفي.

وهذا ما يفسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

3-3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال نتائج الفرضية الجزئية الثانية والتي أسفرت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية (من 1 إلى 3 سنوات، من 3 سنوات فما فوق)، وقد تم التأكد من هذه الفرضية بعدما تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، فكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي: حيث نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة ذوي الخبرة (من 1 إلى 3 سنوات) يساوي (97.15) وانحرافهم المعياري يساوي (9.338)، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة ذوي الخبرة (من 3 سنوات فما فوق) يساوي (93.50) وانحرافهم المعياري يساوي (13.027)، في حين نجد قيمة اختبار التجانس F تساوي (10.844)، وهي دالة إحصائيا وعليه يمكن القول بأن مجموعة ذوي الخبرة (من 1 إلى 3 سنوات) و ذوي الخبرة (من 3 سنوات فما فوق)، غير متجانستين، وعليه بلغت قيمة T تساوي (1.209) ومستوى الدلالة Sig تساوي (0.232) وهي أكبر من (0.05)، وعليه الاختبار غير دال إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (58)، بناء على ذلك نرفض الفرضية الجزئية الثانية القائلة بأنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية (من 1 إلى 3 سنوات، من 3 سنوات فما فوق) "، ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير

الخبرة المهنية (من 1 إلى 3 سنوات، من 3 سنوات فما فوق) "، واعتمادا على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية لم تحققت.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية (من 1 إلى 3 سنوات، من 3 سنوات فما فوق)، وهذا راجع إلى أن للخبرة المهنية ارتباط جد وثيق مع الراتب الشهري والترقيات والدرجات.

وهذا ما تناقض مع دراسة مصطفى (1989)، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وكذلك مع دراسة كلكر (1997)، حيث أشاره نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي.

وهذا ما يفسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاختيار الدراسي والمهني لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية (من 1 إلى 3 سنوات، من 3 سنوات فما فوق).

3-4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

من خلال نتائج الفرضية الجزئية الثالثة والتي أسفرت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص (علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية)، وقد تم التأكد من هذه الفرضية بعدما تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي، فكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي: حيث نجد أن المتوسط الحسابي لمجموعة علم الاجتماع تساوي (98.93) وانحرافهم المعياري يساوي (9.177)، وأن المتوسط الحسابي لمجموعة علم النفس تساوي (93.34) وانحرافهم المعياري يساوي (12.767) وأن المتوسط الحسابي لمجموعة علوم التربية تساوي (94.92) وانحرافهم المعياري يساوي (10.988)، في حين بلغت قيمة " F " تساوي

(1.186) ومستوى دلالة Sig تساوي (0.313)، وهي أكبر من مستوى معنوية (0.05)، وعليه الاختبار غير دال إحصائياً، ومنه نرفض الفرضية الجزئية الثالثة القائلة بأنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص (علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية) "، ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص (علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية) "، واعتماداً على النتائج السابقة يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق.

ويمكن تفسير فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص (علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية)، حيث تتجلى أهمية الرضا الوظيفي في تنمية وتطوير أداء العاملين والارتقاء بسلوكياتهم ففضلاً عن انعكاساته الإيجابية الأخرى، ومنه يرجع وجود اختلاف بين الاختصاصات في درجة الرضا الوظيفي إلى وجود اختلاف في البيئة الاجتماعية في مكان العمل وكذا اختلاف العامل النفسي بين جميع المستشارين، وهذا ما يفسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص (علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية).

خلاصة

إن هذا الفصل هو لب الدراسة، فإنه ومن خلال عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة عبر مراحل وخطوات اتضح أن هناك مستوى مرتفع لدرجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهذا ما يفسر أن الفرضية العامة محققة وتم التأكد من ذلك من خلال أساليب احصائية باستعمال برنامج SPSS₂₅، وتطبيق اختبار "ت" لعينة واحدة على متوسط فرضي، وكذا عدم وجود فروقات في الرضا الوظيفي تبعا للجنس والخبرة المهنية، وهذا ما يفسر أن الفرضيات الجزئية الأولى والثانية غير محققة حيث تم التأكد من ذلك من خلال تطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وكذا وجود فروقات في الرضا الوظيفي تبعا للتخصص، وهذا ما يفسر أن الفرضية الجزئية الثالثة محققة، حيث تم التأكد من ذلك من خلال تحليل التباين الأحادي.

الخاتمة

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

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

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

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

إقتراحات

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

- 1 - لابد أن يكون الرضا الوظيفي من بين المواضيع الذي يحظى باهتمام من طرف الباحثين في البحث العلمي
- 2 - محاولة الوقوف على العوامل والعناصر التي من شأنها أن تعمل على خلق حالات عدم الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني
- 3 - يجب الإهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة التربوية فيما بين الجماعة التربوية وذلك من أجل خلق مناخ يسوده التعاون والتفاهم مما يساهم في رفع الأداء
- 4 . يجب إعادة النظر من طرف المسؤولين فيما يتعلق بفرص الترقية والحوافز في المؤسسات التربوية .
- 5 - توفير مناخ ملائم يرتاح فيه مستشاري التوجيه المدرسي والمهني والتخفيف من العبئ الإداري للتفرغ للجانب الميداني وبالتالي تزداد درجة رضاه عن عمله ويزداد أدائه
- 6 - أن تهتم وزارة التربية والتعليم بإتخاذ جملة من الإجراءات الصائبة لتحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسات التربوية .

قائمة المصادر والمراجع

- ابو جراد، خليل علي خليل.(2015)،الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية للإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير في علم النفس،جامعة الازهر،غزة.
- حيدرة وحيدة .(2018)، محددات الرضا الوظيفي بدافعية الانجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني،اطروحة لنيل شهادة دكتوراه ل م د علم النفس،جامعة عبد الحميد ابن باديس، قسنطينة.
- سعيد بن ابراهيم بن احمد الزهراني.(2012)،الرضا عن العمل الارشادي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين، رسالة ماجستير في التوجيه والإرشاد التربوي،جامعة الملك عبد العزيز،المملكة العربية السعودية.
- عديلة جيهان.(2018)،مستوى الرضا عن مستشار التوجيه المدرسي والمهني، مذكرة ماستر في الارشاد والتوجيه،جامعة محمد خيضر،بسكرة.
- كريمة، فنتازي.(2011/2010)،العملية الارشادية في المرحلة الثانوية ودورها في معالجة مشكلات المراهق المتمدرس،رسالة دكتوراه في علم النفس، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة.
- المشعان،عويد سلطان.(1994)،علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع،الكويت.
- عشوي مصطفى. (1994). مدخل الى علم النفس المعاصر، (المجلد ط1). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- محمد زياد حمدان. (2006). البحث العلمي كنظام ، الاردن: دار التربية الحديثة.
- مروان عبد المجيد. (2002). تعلم العيش مع الداء السكري دون أنسولين، لبنان: دار الكتب العلمية بيروت.

الملاحق

دراسة عن الرضا الوظيفي في الميدان التربوي

سيدتي سيدي مستشار(ة) التوجيه والإرشاد المدرسي والإرشاد المدرسي والمهني.

تحية طيبة...وبعد

يشرفني أن أعرض عليكم المقياسين التاليين، لغرض إنجاز دراسة علمية ميدانية

حول: * الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني *

نرجو منكم مساعدتنا بإجاباتكم الصريحة عن مضمونهما، حسب التعليمات المحددة،

وثقوا أن ما تدلون به من معلومات لا يستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.

ولكم منا جزيل الشكر على تعاونكم معنا

الباحث

معلومات خاصة:

	ثانوي		مكان العمل: متوسط
	أنثى		الجنس: ذكر
	من 3 سنوات فما فوق		الخبرة المهنية: من 1 إلى 3 سنوات
التخصص :			

المطلوب: وضع علامة (x) في الخانة المناسبة لإجابتك

لا أدري	غير راض تماما	غير راض	راض	راض جدا	مدى الرضا بمضمون السؤال
					- ما مدى رضاك بطريقة الاشراف والمراقبة لأعمالك من طرف الإدارة ؟
					- ما مدى رضاك بتقدير المشرفين لك في حالة بذل جهد مضاعف؟
					- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لتكوين علاقات تعاونية مع مستشارين آخرين؟
					- ما مدى رضاك بالمناسير الوزارية التي تعمل بها؟
					- ما مدى رضاك بطريقة التوجيه التي تقوم بها؟
					- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لتطبيق طريقته الخاصة في التوجيه؟
					- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لإبداء افكارك في الاجتماعات التي تحضرها؟
					- ما مدى رضاك بالحجم الساعي الذي تعمل فيه؟
					- ما مدى رضاك بوسائل العمل المتوفرة في مكتبك؟
					- ما مدى رضاك بمكانة وظيفتك مقارنة بالمهن الأخرى في المجتمع؟
					- ما مدى رضاك باختيارك لمهنة التوجيه والإرشاد المدرسي؟

					- ما مدى رضاك بنظرة المجتمع لك كمستشار توجيه؟
					- ما مدى رضاك بالتكوين الاولي الذي تلقيتة؟
					- ما مدى رضاك بعدد التلاميذ في قطاع تدخلك؟
					- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة لك لزيادة تحصيلك العلمي؟
					- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة للاشتراك في تدبير شؤون المؤسسة؟
					- ما مدى رضاك بفرص الترقية في المهنة التي تزاولها؟
					- ما مدى رضاك براتبك الشهري مقارنة برواتب العاملين في قطاعات أخرى وهم بنفس مؤهلاتك؟
					- ما مدى رضاك بالفرص المتاحة في مؤسستك لتطوير قدرتك؟
					- ما مدى رضاك عن توافق سياسة الترقية مع طموحاتك؟
					- ما مدى رضاك عن وضوح اهداف عملك؟
					- ما مدى رضاك عن توافق عملك مع قدراتك وامكانياتك؟
					- ما مدى رضاك عن ملائمة وظيفتك الحالية مع سنوات الخبرة المهنية؟
					- ما مدى رضاك عن تمتعك بالحرية في اختيار طرق أداء عملك؟