

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مطبوعة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي

شعبة: علوم تربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

إعداد: أسماء قريشي

بعنوان:

مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

دراسة ميدانية بمدينة ورقلة

نوقشت يوم: 2018/06/06

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	د/ بوجمعة سلام
مشرفا	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	أ.د/ قاسم بوسعدة
مناقش	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	د/ سامية مخن

السنة الجامعية: 2018/2017

شكر و تقدير:

الحمد لله حمدا بعد حمد.. والصلاة والسلام على معلم البشرية وعلى اله وصحبه وسلم تسليما كثيرا. اشكره جل شاناه على توفيقه وإحسانه، على ما من به علينا من توفيق في الوصول بهذا الجهد إلى المستوى الذي وصل إليه، متقدما بوافر الشكر وعظيم التقدير والامتنان لسعادة الأستاذ الدكتور قاسم بوسعدة" اعترافا بفضله وعمله ولما بذله من توجيه وأراء سديدة، ولما غمرني به من علم غزير و خلق فاضل نبيل أثناء فترة دراستي و أثناء إشرافه على هذه الدراسة، كما أقدم كل الشكر و التقدير والعرفان لسعادة الأستاذ الدكتور " محمد قوارح" على سعة صدره ونبل أخلاقه وعلى كل ما قدمه لنا من توجيهات وأراء في الجانب الإحصائي.

كما أقدم شكري وتقديري لأساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية و اخص بالذكر أساتذة الإرشاد والتوجيه. والشكر والعرفان لكل مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بمدينة ورقلة كما أبدوه من مساعدة و تجاوب أثناء القيام بالدراسة الميدانية و اخص بالذكر مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما لا يفوتني ان أتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساهم برأي أو نصيحة أو مساعدة في هذه الدراسة.

فجزى الله الجميع خير الجزاء

الباحثة

قريشي أسماء

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه بمدينة ورقلة ومدى اختلافه باختلاف الجنس و الأقدمية والتخصص بحيث تتمحور حول التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي ؟
(مرتفع/متوسط/منخفض)
2. هل توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف الجنس؟ (ذكر/أنثى)
3. هل توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف الخبرة الإرشادية؟ (أقل من 05 سنوات/ أكثر من 05 سنوات)
4. هل توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف التخصص؟ (علم النفس/علوم تربية/علم الاجتماع)

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي الملائم لهذا التناول وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من (34) مستشارا بمدينة ورقلة تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل.

مستخدمين استبيان للرضا عن العمل (الوظيفي) المتبنى للباحثة الهلة هجيرة و يتكون من 36 بندا تتدرج ضمن أربعة أبعاد وهي (البعد المادي، النفسي، الإداري، الاجتماعي).

كما تم تحليل نتائج الدراسة بالاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في نسخته التاسعة عشر، وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

1. مستوى الرضا عن العمل الإرشادي مرتفع لدى مستشاري التوجيه.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري لمتغير الجنس تعزى لصالح الذكور
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه لمتغير الخبرة الإرشادية.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه لمتغير التخصص.

بعد عرض النتائج و تفسيرها ومناقشتها في ضوء الجانب النظري والدراسات السابقة ختمت الدراسة بخلاصة واقتراحات وجهت للمعنيين.

الكلمات المفتاحية: الرضا عن العمل – مستشار التوجيه

Résumé de l'étude :

L'actuelle étude a pour but de découvrir le degré de satisfaction concernant le travail indicatif chez le conseiller d'orientation, et si ce degré varie selon le genre l'ancienneté et la spécialisation à cette fin, il faudrait répondre aux questions suivantes :

- 1) Quel est le degré de satisfaction concernant le travail indicatif chez le conseiller d'orientation scolaire
- 2) Y a-t-il des différences de la satisfaction du travail du conseiller d'orientation scolaire différencié par le genre
- 3) Y a-t-il des différences de la satisfaction du travail du conseiller d'orientation scolaire variant avec l'expérience indicative
- 4) Y a-t-il des différences de la satisfaction du travail du conseiller d'orientation scolaire variant selon la spécialisation

On a compté sur l'approche descriptive exploratoire appropriée à cette approche cette étude a été appliquée à un échantillon de 34 conseillers de la ville de Ouargla.

Testés dans une enquête complétée utilisant un questionnaire pour suffire sur le travail (le lieu de travail), l'adoptant par EL HALLA HADJIRA consiste en 36 articles dans les quatre dimensions qui sont: la dimension physique, psychologique, administrative, sociale.

Une analyse a été aussi faite des résultats de l'étude sur la base du programme de paquets statistiques pour des sciences sociales dans les dix neuvième éditions et les résultats atteints sont :

- 1) Le degré de satisfaction du travail indicatif est élevé chez le conseiller d'orientation.
- 2) Statistiquement, il y avait de différences significatives du travail indicatif chez, les conseiller d'orientation scolaire du genre masculin
- 3) Ils n y avail pas statistiquement de différences significatives de la satisfaction du travail indicatif dans une expérience indicative
- 4) Il y avail statistiquement des différences significative de la satisfaction du travail indicatif du conseiller d'orientation en ce qui concerne le facteur de spécialisation

Après la présentation des résultats et la discuté à la lumière du cote théorique et des études précédentes, l'étude conclue avec un résumé et suggestions adressées à ceux concernes

Les mots clés : Satisfaction du travail – conseiller d'orientation

قائمة المحتويات

أ	شكر و تقدير	أ
ب	ملخص الدراسة	ب
و	قائمة المحتويات	ج
ح	قائمة الجداول	ط
01	مقدمة	01
الباب الأول: الجانب النظري		
الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها		
05	تحديد مشكلة الدراسة	01
08	تساؤلات الدراسة	02
09	أهمية الدراسة	03
09	أهداف الدراسة	04
10	المفاهيم الإجرائية	05
10	حدود الدراسة	06
الفصل الثاني: الرضا عن العمل		
12	تمهيد	
12	تعريف الرضا عن العمل	01
13	النظريات المفسرة للرضا عن العمل	02
15	أهمية الرضا عن العمل	03
15	عناصر الرضا عن العمل	04
16	مظاهر الرضا عن العمل	05
17	العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل	06
17	قياس الرضا عن العمل	07
	خلاصة الفصل	
الفصل الثالث: مستشار التوجيه		
20	تمهيد	
20	تعريف مستشار التوجيه	01
21	علاقات مستشار التوجيه	02

22	خصائص مستشار التوجيه	03
23	مهام مستشار التوجيه	04
27	خلاصة الفصل	
الباب الثاني: الجانب الميداني		
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة		
30	تمهيد	
30	منهج الدراسة	01
30	الدراسة الاستطلاعية	02
33	مجتمع الدراسة	03
33	عينة الدراسة	04
35	أدوات الدراسة	05
36	خلاصة الفصل	
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة		
38	تمهيد	
38	عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الأول	01
39	عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثاني	02
40	عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الثالث	03
41	عرض وتحليل ومناقشة نتائج التساؤل الرابع	04
43	خلاصة الدراسة	
43	اقتراحات	
45	قائمة المراجع	
50	الملاحق	
50	ملحق رقم (01) يوضح استبيان الرضا عن العمل	
52	ملحق رقم (02) يوضح الخصائص السيكومترية للأداة	
54	ملحق رقم (03) يوضح نتائج التحليل الإحصائي	
57	ملحق رقم (04) تسهيل المذكرة	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
31	يوضح دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في اختبار الرضا عن العمل الإرشادي.	01
32	معامل الارتباط قبل وبعد التعديل	02
33	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس	03
34	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية	04
34	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير التخصص	05
35	يوضح توزيع البنود على الأبعاد لمقياس الرضا عن العمل (الوظيفي)	06
36	يوضح توزيع البنود الموجبة و السالبة لمقياس الرضا عن العمل (الوظيفي)	07
38	يوضح النسب المؤوية لمستوى الرضا عن العمل الإرشادي	08
39	يوضح اختلاف الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه المدرسي باختلاف الجنس	09
40	يوضح اختلاف الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه باختلاف الخبرة الإرشادية.	10
41	يوضح اختلاف الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه باختلاف التخصص.	11

مقدمة

حظي موضوع الرضا عن العمل باهتمام الباحثين في ميادين العمل كافة واخذ مكانا بارزا في الدراسات والأبحاث المتزايدة باعتباره موضوعا قائما بذاته ولئن كانت بداية الاهتمام بهذا الموضوع قد بدأت في مجالات محددة إلا أنها انطلقت بعد ذلك لتشمل كافة المجالات والميادين باعتبار أن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، ومن الأمور المسلم بها أن نجاح العمل أيا كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح ولاقتناع بهذا العمل لاسيما في مجال التربية والتعليم خاصة في الإرشاد النفسي.

حيث يعد العمل الإرشادي من الدعائم الرئيسية للمدرسة المعاصرة وقد أخذت مسؤولية الإرشاد النفسي للتلاميذ في الرقي والتطور لتزاعي النمو السليم لديهم، والارتقاء بالأنماط السلوكية وتوجيهها بما يتلاءم مع قدراتهم وميولهم ، ولما كانت مقاصد العمل الإرشادي استثمار للطاقات و تنمية للقوى البشرية، فإنه من الطبيعي أن يقوم بهذا العمل من هو قادر على القيام به وفق ما خطط له، وان يكون على قدر من الكفاءة لممارسة هذا العمل التخصصي الإنساني، ونظرا لأهمية الإرشاد النفسي أخذت بعض الدول بتضمينه في برامجها التعليمية سواء بتوفير بعض المعلمين للقيام بذلك أو من خلال تعيين مختصين في الإرشاد لتولي هذه المهمة والتفرغ لها بهدف مساعدة الفرد على التكيف الناجح مع التغير السريع في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

ولكي يستطيع مستشار التوجيه المدرسي القيام بمهامه على أكمل وجه يجب أن يجد ارتياحا واستمتعا حقيقيا في هذه المهنة والذي يظهر من خلال حرصه وتفانيه وإتقانه لعمله بعيدا عن السلبية واللامبالاة، حيث أن هذه المظاهر مؤشر على توفر الرضا عن العمل باعتباره يحتل مكانة هامة في رفع مستوى أداء الأفراد العاملين، ومن هنا جاءت دراستنا هذه التي تتناول مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

ومن اجل معرفة مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه قمنا بتقسيم هذا البحث بشكل عام إلى جانبين أساسيين هما:

الجانب النظري: والذي يضم ثلاثة فصول وهي:

الفصل الأول: المعنون تحت، مشكلة الدراسة واعتباراتها ويتضمن: تحديد مشكلة الدراسة، تساؤلات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، المفاهيم الإجرائية، وأخيرا حدود الدراسة.

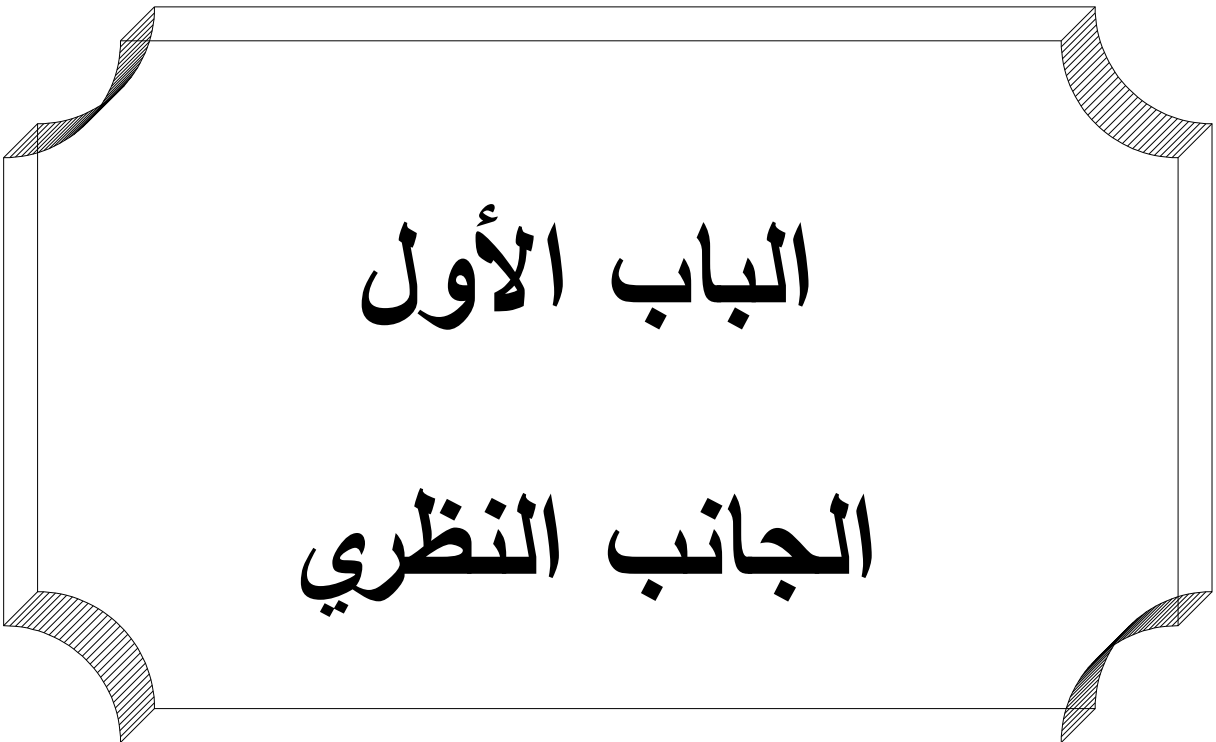
الفصل الثاني: بعنوان الرضا عن العمل ويضم: تمهيد حول الموضوع، تعريف الرضا عن العمل، النظريات المفسرة للرضا عن العمل، أهميته، عناصر ومظاهر الرضا عن العمل، العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل، قياس الرضا عن العمل، وأخيرا ختمت بخلاصة حول الموضوع.

الفصل الثالث: بعنوان مستشار التوجيه ويتضمن: تمهيد حول الموضوع، تعريفه، علاقاته، خصائصه، مهامه، خلاصة الفصل.

أما الجانب التطبيقي: فقد تضمن فصلين وهما:

الفصل الرابع: بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة وتتضمن: تمهيد، منهج الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أدوات الدراسة، خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: بعنوان عرض وتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها على ضوء ما جاءت به الدراسات السابقة. هذا بالإضافة إلى المقدمة والخلاصة العامة والمقترحات، ملخص الدراسة والمراجع وأخيرا الملاحق.



الباب الأول
الجانب النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

تهميد

(1) تحديد مشكلة الدراسة

(2) تساؤلات الدراسة

(3) أهمية الدراسة

(4) أهداف الدراسة

(5) المفاهيم الإجرائية

(6) حدود الدراسة

خلاصة الفصل

1) تحديد مشكلة الدراسة:

يعتبر العمل من أهم مقومات الحياة البشرية، فمنذ خلق الإنسان وهو يعمل ويحاول كسب قوت يومه للقدرة على العيش وتلبية احتياجات الحياة الأساسية، وبمرور الوقت داخل هذا العمل، شكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل، وهذا ما يطلق عليه بالرضا عن العمل. فرضا الفرد عن عمله أساس لتوافقه النفسي والاجتماعي و يرتبط ذلك بالنجاح في العمل ويعكس مكانته داخل مجتمعه، فالرضا عن العمل احد الركائز الأساسية لتوفير الاستقرار الوظيفي والبيئة المناسبة التي تساعد على أداء عمله على أكمل وجه، حيث يعد من الموضوعات العامة والمفاهيم الأساسية التي كتب فيها الباحثون في علم النفس والإدارة الكثير، ذلك لان الإنسان يمضي وقتا لا بأس به من عمره في العمل فهو يعطي للفرد القوة و المكانة ويربطه بالمجتمع، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميولاته واستعداداته وقدراته ورغباته (معين،2004: 53)

وهذا ما جاءت به دراسة ترويل (Truell, Price ,&etal. : 1998) التي هدفت إلى معرفة علاقات الدوافع الذاتية لهزبرج (Heberg) مع مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية الجامعية، واستخدم الباحث نموذج هزبرج (Hezberg) لتصنيف الدوافع لمعرفة علاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود علاقات مهمة إحصائيا بين الدوافع الذاتية ومستويات الرضا الوظيفي. (Truell, Price ,&etal. , 1998 :1-11)

إن الاقتناع بالعمل يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لانجازه، فالرضا عن العمل يشكل دافعا للإنجاز، والعكس صحيح إلى حد كبير، لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله، وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له، من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته. (اليحيى،2003: 751)

ويعد العمل الإرشادي في مدارسنا من أهم الخدمات التي يحتاج إليها الطلاب في مختلف المراحل الدراسية وخاصة في ظل المتغيرات الحاصلة في المجتمع، لذا كان الرضا بداية الطريق الصحيح للنجاح في أي عمل وخاصة في العمل الإرشادي فالرضا عن العمل يعتبر من المفاهيم التي تنطوي على عدة جوانب متداخلة ومتراصة يؤثر كل جانب منها على بقية الجوانب.(العمرى،2008: 67)

وهذا ما جاءت به دراسة المفدي (1989) التي هدفت إلى التعرف على أوضاع الإرشاد النفسي المدرسي، والتعرف على مدى توفر الضوابط والمعايير المهنية للعمل الإرشادي بالمدارس، وقد استخدم الباحث استمارة خاصة لهذا الغرض تم توزيعها على العينة التي تكونت من (45) مرشدا وأظهرت نتائج الدراسة أن 64% من المرشدين غير متخصصين في علم النفس، مما جعل الباحث يقدم توصيات هامة منها ضرورة القيام بدراسة تقويمية شاملة للإرشاد المدرسي، والاهتمام باختبار المرشدين، وإقامة دورات تدريبية للقائمين بالعمل الإرشادي. (المفدي، 1989: 45)

وحيث أن مهنة التوجيه والإرشاد من الخدمات الأساسية التي يحتاجها أبناؤنا الطلاب وجميع منسوبي المدرسة، لذا فقد تطورت وعلا شأنها لتراعي النمو الطلابي في ظل متغيرات أسرية واجتماعية وتحديات عصرية، ومن هذا المنطلق أنشئت مراكز التوجيه والإرشاد وأسندت مهمة تنفيذ برامجها لمستشار التوجيه (الخيري، 2008: 114)

إن عملية الإرشاد النفسي تتجلى في المساعدة المقدمة من مستشار التوجيه إلى المسترشدين فهذه المساعدة تتم وفق عملية تخصصية تقوم على أسس وتنظيمات وفتيات تتيح الفرصة أمام الطالب لفهم نفسه وإدراك قدراته بشكل يمنحه التوافق والصحة النفسية وتبنى هذه العلاقة المهنية بين مستشار التوجيه و المسترشدين في مكان خاص يضمن سرية أحاديث المسترشد، والإرشاد عملية وقائية و نمائية و علاجية تتطلب تخصصا و إعدادا و كفاءة و مهارة و سمات خاصة تعين المسترشد على التعلم و اتخاذ القرارات و الثقة بالنفس و تنمية الدافعية نحو الانجاز. (حمدي عبد العظيم، 2013: 31)

حيث جاء في هذا الصدد دراسة "جونسون" سنة (1995) حيث " طلب فيها من تلاميذ المرحلة الثانوية أن يحددوا الشخص الذي يلجؤون إليه لطلب المساعدة في حل مشاكلهم المختلفة، وأهمها معرفة معلومات من القدرات و الميول والأهداف الشخصية و أنواع النشاط المدرسي الذي يحقق رغباتهم و كيفية و إيجاد الوسيلة لاختبار نوع التعليم ونوع المهنة مبكرا وكذا معرفة كيفية التعامل مع الأصحاب و غيرهم في المدرسة و في البيت و في المحيط الخارجي وطلب المساعدة في بناء الثقة بالنفس و في القدرة على اتخاذ القرارات في المشاكل الحالية و المستقبلية ، والمساعدة في تبيان ما يفيد الشباب شخصيا، وما يعود على المجتمع بالفائدة، وجد أن المستشار المدرسي كان أول

المختارين من طرف التلاميذ في اغلب الأحيان مقارنة مع الآباء، المدرسين، الأصدقاء، وآخرون" (فنتازي، 2010: 12)

ولمستشار التوجيه المدرسي دورا هاما، بصفته الشخص المتخصص الذي يتولى القيام بمهام التوجيه و الإرشاد بالمدرسة، لذا يجب أن يكون متخصصا وذا كفاءة و مهارة في تعامله مع المسترشدين من الطلاب وهذا ما جاء به (عبد الله الشهري، 1991) حيث وجد أنه "من الطبيعي أن يقوم بهذا العمل من هو قادر على القيام به وفق ما خطط له و أن يكون المستشار على قدر من الكفاءة لممارسة مهنة العمل التخصصي" (الهلة، 2014: 06)

وهكذا تبدو مهنة مستشار التوجيه المدرسي مهنة صدق وأمانة وصبر ومشقة لكنها تصبح مجالا خصبا للأجر و المثوبة من عند الله سبحانه وتعالى إذا ما أخلصت النية، و توجت بالإخلاص في التنفيذ و الممارسة، أي أنها ليست مهنة فضفاضة تتسع لمن طرق بابها ليخلد للراحة، وليست فرارا من العمل إلى الكسل، إنها أمانة قبل كل شيء ثم مسؤولية كبيرة أمام جميع الفئات داخل المدرسة وخارجها.

حيث تتوج هذه المهنة بالمهام الواجب القيام بها من حيث تقديم خدمات إرشادية، التي تعتبر كوسيلة مساعدة ناجحة للمتعلمين في البيئة المدرسية، والذي يسهم في تحقيق النمو السوي و قدراتهم و استعداداتهم ومساعدتهم لحل المشكلات الدراسية بأساليب منظمة ممنهجة و بالتالي فان المستشار في مهنته يتأثر بمدى وعيه بنفسه وإمكاناته وقدراته المهنية ومدى توافقه وتجانسه مع ذاته ومع الآخرين، ويظهر هذا في أسلوب تعامله مع الزملاء، وفي غيابه، وتأخره وفي تركه للعمل، وفي طريقة احترامه لمديره ولنظام المؤسسة التي هو فيها التي تعبر عن عدم الرضا عن العمل.

وهذا ما جاءت به دراسة العايب (2014) التي هدفت إلى الكشف عن الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني ببعض ولايات الجنوب الشرقي ومدى اختلاف هذا الدور باختلاف الأقدمية والتخصص، كما أظهرت النتائج أن المهام المنوطة بالدور التوجيهي و الإرشادي لمستشاري التوجيه في مؤسسات التكوين المهني متبعة فعلا من قبل مستشاري التوجيه، و أن الدور التوجيهي والإرشادي لمستشاري التوجيه في مؤسسات التكوين المهني يختلف

باختلاف الأقدمية لصالح ذوي الأقدمية الأكثر من 05 سنوات، والتخصص لصالح الإرشاد والتوجيه. (العايب، 2014)

ومن هنا تظهر أهمية التعرف على ما يؤثر في رضا مستشاري التوجيه المدرسي وردود الفعل الايجابية والسلبية في مجال العمل الإرشادي ، وتزداد هذه الأهمية إذا ما سلطنا الضوء على المهام والمسئوليات التي يقوم بها مستشاري التوجيه

على الرغم من أهمية الرضا لمستشار التوجيه المدرسي ودوره الحاسم في نجاح أو فشل العمل الإرشادي، إلا أننا نلاحظ عدم الاهتمام بهذه الفئة وقد انصب اهتمام الباحثين بالمعلمين ، ومدراء المدارس اهتماما طغى على الاهتمام بالمستشارين الذين ينتمون إلى الأسرة المدرسية ويشكلون اثر فعال في نجاح العملية التربوية و التعليمية بصفة عامة ونجاح العمل الإرشادي بصفة خاصة فهذا ما قد ينتج عنه عدم رضا مستشاري التوجيه المدرسي عن العمل الإرشادي.

(2) تساؤلات الدراسة:

ما مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي؟

هل توجد فروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف الجنس؟

هل توجد فروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف الخبرة الإرشادية؟

هل توجد فروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف التخصص؟

(3) أهمية الدراسة:

- الوصول إلى آفاق مستقبلية للعمل الإرشادي في المؤسسات التربوية
- الربط بين الأسس النظرية والواقع العملي لعمل مستشار التوجيه المدرسي
- الوصول إلى أساليب لتحسين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي بمدينة ورقلة.

- محاولة الإسهام في الرفع من مستوى الرضا عن العمل الإرشادي مما يؤدي إلى تحسين وتطوير وإيجابية الخدمات الإرشادية التي يقدمها مستشار التوجيه وذلك من خلال النتائج المتوقعة من هذه الدراسة.

(4) أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي بورقلة.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تعزى لاختلاف الجنس.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تعزى لاختلاف الخبرة الإرشادية.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تعزى لاختلاف التخصص.

(5) المفاهيم الإجرائية:

الرضا عن العمل: هو تعبير مستشار التوجيه المدرسي عن رغبته في الوظيفة التي يمارسها من خلال إجابته على بنود الأداة التي أعدت لهذا الغرض والمكونة من الأبعاد التالية: البعد المادي، البعد النفسي، البعد الإداري، البعد الاجتماعي، ويكون المستوى مرتفعا إذا كان أكثر من 72 ويكون منخفضا إذا كان أقل من 72، و72 هي المتوسط.

البعد المادي: والذي يهدف إلى مدى رضا وتكيف المستشار مع نظام المؤسسة التي يعمل بها من حيث الأجر والمكافأة والحوافز.

البعد النفسي: الذي يمثل معرفة مدى تكيف المستشار والحالة المزاجية والانفعالية التي يشعر بها أثناء العمل وعلاقة ذلك برضاه أو عدم رضاه عن العمل الذي يقوم به.

البعد الإداري: وهو عبارة عن مدى رضا الفرد وتوافقه المهني مع القوانين المعمول بها داخل المؤسسة، من ساعات العمل وتوفر الدورات والاجتماعات الشهرية وغير ذلك.

البعد الاجتماعي: وهو يقيس مدى توافق المستشارين من خلال تقبل المدير والمعلمين والطلاب، المجتمع المحلي لمهنة الإرشاد.

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه والإرشاد المدرسي، بمؤسسة التعليم الثانوي للقيام بنشاطات التوجيه والإرشاد المدرسي وتنفيذ غاياته وأهدافه ضمن إطاره الوظيفي، ويعمل بمدينة ورقلة.

6) حدود الدراسة

الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية في مستشاري التوجيه المدرسي

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2018/2017

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على مستشاري التوجيه المدرسي بمدينة ورقلة.

الفصل الثاني: الرضا عن العمل

تمهيد

- (1) تعريف الرضا عن العمل
- (2) النظريات المفسرة للرضا عن العمل
- (3) أهمية الرضا عن العمل
- (4) عناصر الرضا عن العمل
- (5) مظاهر الرضا عن العمل
- (6) العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل
- (7) قياس الرضا عن العمل

خلاصة

تمهيد:

يمثل العمل جزءا مهما من حياتنا ويمرور الوقت داخل هذا العمل، يشكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات و المشاعر حول هذا العمل، وهذا ما يطلق عليه بالرضا عن العمل، مفهومه، أهميته، عناصره، النظريات المفسرة له، طرق قياسه، مظاهره و العوامل المؤثرة فيه، كل هذا وذلك سوف نتطرق إليه في هذا الفصل.

1) تعريف الرضا عن العمل

عرفه لوك **locke**: على انه الحالة العاطفية الانفعالية الايجابية التي تنشأ عن طبيعة عمل الفرد و خبراته العملية، وعادة ما ينتج الرضا عن العمل عن مدركات الفرد حول المدى الذي يوفره العمل من المتطلبات الأساسية للفرد العامل. (الفريجات، 2009: 117)

وعرفه فروم (vroom) 1964: بأنه شعور الفرد العامل بالتكافؤ مع عمله من خلال ما يحققه له العمل من نتائج ايجابية (نبا و مي، 1996: 198)

ويعرفه لوسك- 1969"الرضا عن العمل بأنه حالة من السرور النفسي عن تقييم الفرد لعملية من حيث ما يبذله من جهد في أدائه و الفوائد التي تعود عليه من العمل (خوام، 2001: 9)

أما ميشال دوركوستر "Michel de coster" و فرانسوا بيشو "François Pichqult" معتبرين الرضا عن العمل الطريقة المثلى لمعرفة مدى تشبع الحاجات اولا، لان وجود حاجة غير مشبعة عند العامل يعني وجود الدافعية بالضرورة ومن تم الرضا عن العمل. (Michel de coster et François Pichqult ,1998 :406)

هو الشعور بالسعادة ناتج عن رضا الفرد عن عمله، فهو عملية تتداخل فيها قيم الفرد ونظرة إلى عمله وبيئة ذلك العمل، وان الرضا الوظيفي يتحقق بالفرق بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه وما حصل عليه فعلا من هذا العمل، وكلما زادت احتياجات الفرد بقدر ما يفوق ما يحصل فعلا كان هناك عدم رضا. (سليمانووهب، 2013: 6)

نستنتج من التعاريف السابقة بان الرضا عن العمل هو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد بالقناعة والارتياح والسعادة ولإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل وبيئة العمل التي تعود عليه بالفائدة وتحقيق نتائج ايجابية، كلما زاد الشعور الايجابي لدى الموظفين زاد رضاه والعكس صحيح.

(2) النظريات المفسرة للرضا عن العمل

نظرا للاهتمام الكبير بموضوع الرضا عن العمل من قبل العلماء والباحثين فقد تبين أن هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة الرضا وعدم الرضا وذلك من خلال مسببات الرضا والتنبؤ به وندناول بعض النظريات التي اهتمت بدراسة الرضا عن العمل على التوالي:

نظرية ماسلو ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (1943-1954) :MaslowHierarchicalNeeds

حيث تقوم هذه النظرية على فكرة مؤداها أن الفرد غالبا ما يكون مدفوعا في أدائه لعمله برغبته في إشباع مجموعة من الحاجات الداخلة التي تظهر في تتابع راسي، وتعتبر الحاجات التي لم يتم إشباعها عوامل محركة تدفع الفرد إلى سلوك معين (العمرى، 2008: 75).

حيث وضع ماسلو للحاجات هرمًا خماسيا فمنه الحاجة الفسيولوجية والحاجة للأمن والحاجة للصدقات والعلاقات والحاجة للاحترام والحاجة لتقدير الذات وعلى قدر تلبية هذه الحاجات يتحدد مستوى الرضا لدى الفرد. (السالم، 1997: 65).

نظرية ذات العاملين لهيرزبيرج عام (1909) Herzberg Two Factor Theory:

وتحدد العوامل المسببة للرضا أو عدم الرضا عن العمل وترى أن هناك عاملان مرتبطان بالرضا وهما: عوامل دافعة داخلية، وعوامل صحية وخارجية، ووفقا لنظرية العاملين هذه، فإن العوامل الدافعة تدفع الفرد للعمل، بينما العوامل الصحية تحمي وتصون الفرد فقط ولا تقوده إلى العمل. (نفس المرجع: 67).

نظرية مكلياند في الحاجات McCellandsNeedsTheory أو نظرية الانجاز AchievementTheory:

حيث يرى صاحبها أن الدوافع و الحاجات التي تحرك الأفراد هي ثلاثة حاجات: الحاجة للانجاز: ويميل الأفراد الذين لديهم حاجة قوية للانجاز لان يكونوا طموحين ولديهم الرغبة الشديدة لتحقيق النجاح، ويحبون التحدي، ويرغبون في تغذية راجعة حول مستوى انجازهم. الحاجة للقوة: ويميل الأفراد الذين لديهم حاجة قوية للقوة إلى الرغبة في التأثير على الآخرين وممارسة النفوذ والرقابة عليهم والتأثير على سلوكهم لخدمة أهداف منظمة، ويسعون لمراكز قيادية.

الحاجة للانتماء: ويميل الأفراد الذين لديهم حاجة قوية للانتماء إلى الرغبة الشديدة بالعمل والتواجد مع الغير والتفاعل الاجتماعي، ومساعدة الآخرين، والشعور بالسرور عندما يكون محبوباً من قبل الآخرين (الخليفي، 2009: 30)

نظرية التوقع The Expectancy Theory:

وهي تفسر سبب قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره، ويعتمد على توقعاته بان الجهد المبذول من ناحيته سيؤدي إلى الانجاز هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يتوقع أنه بهذا الانجاز سيحقق المكافأة المرغوبة والتي بدورها تشبع حاجته، وبالتالي تحقق رضاه (الصليبي، 2008: 119)

نظرية القيمة Value Theory:

وترمي إلى إن الرضا عن العمل حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الموظف إن وظيفته تتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية الهامة في تصوره بشرط انسجامها مع حاجاته، وتفترض النظرية إن للرضا عناصر متعددة وبشكل كل عنصر قيمة معينة للموظف من خلال أوزان العناصر وفقاً لأهمية كل نصر كما حدده الموظف (بالبيد، 2007: 45)

و النقد الموجه لهذه النظرية أنها اعتمدت على الفرق بين ما يريد وما يتحصل عليه فعلا فهي تجاهلت الجانب الداخلي للموظف فقد تحركه مشاعر داخلية لا علاقة لها بالمحيط الخارجي كحبه لأداء عمله، وشعوره بالرضا عند انجاز المهام الموكلة إليه... الخ، وكان ما يحركه إلا العوائد، وما يشعره بالرضا إلا وجود تساوي بين ما يريد وما يحصل عليه فعلا أو ما يتحصل عليه اكبر من ما يريد.

نظرية التأثير الاجتماعي:

فكرتها الأساسية هي إن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤثرات اجتماعية في مكان العمل. (الخضر، 2005: 99)

(3) أهمية الرضا عن العمل

يمكن حصر أهمية الرضا عن العمل فيما يلي:

1. العمل جزء لا يتجزأ من حياة اليومية التي يعيشها الفرد فهو جزء من الكل له تأثيره

الخاص على مختلف الاتجاهات في الحياة العادية للفرد. (عزيون، 2007: 53)

2. زيادة الإنتاجية وتقليل معدل دوران العمل وتخفيض نسبة الغياب ورفع معنويات العاملين

وجعل الحياة ذات معنى لدى الأفراد. (التجاني، 2000: 60)

3. للرضا عن العمل أهمية على الصحة العضوية، فمما لاشك فيه أن الحالة النفسية للفرد

لها تأثيرا واضحا على الناحية العضوية هذه الأخيرة التي لها آثارا كذلك على الصحة

النفسية، فرضا الفرد يتيح معه راحة نفسية تعود بالفائدة على الجسد كله. (عزيون، 2007:

53)

4. تعد وضعية العمل من بين عوامل الرضا ومشاكل الصحة العقلية. (خوام، 2001: 9)

ومنه نستنتج أن الرضا عن العمل مسألة مهمة للفرد والمجتمع، فرضا الفرد عن عمله يعتبر

الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، ذلك لان الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في

العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، كما انه يمكن أن يكون

مؤشر لنجاح الفرد في مختلف حياته الأخرى الأسرية والاجتماعية.

4) عناصر الرضا عن العمل

هناك ستة عناصر للرضا عن العمل هامة، منها ما هو متصل بالعمل ومنها ما هو متصل

بجوانب أخرى وهذه العناصر هي:

كفاية الإشراف المباشر: فالمشرف له أهمية لأنه نقطة اتصال بين التنظيم والأفراد ويكون له الأثر

الأكبر على ما يقوم به الأفراد من أنشطة يومية

الرضا عن نفسه: فاعلم الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبونه،

ويكون هذا الرضا دافعا لهم على إتقان عملهم وبذلك ما لديهم من طاقة في القيام.

الاندماج مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبعه ويكون العمل أكثر إرضاء للفرد إذا

شعر بأنه يعطيه الفرصة للتواصل مع الآخرين.

توفير الأهداف في التنظيم: حيث يرغب الأفراد أن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف مقبول من

وجهة نظرهم كما يتوقعون أن يكون هذا التنظيم على درجة من الفاعلية تمكنه من تحقيق الهدف

المقام من أجله.

عدالة المكافآت الاقتصادية: يتوقع الفرد أن يحصل على مكافآت عادلة إذا قورنت ببعضها داخل

المنظمة وكذلك إذا ما قورنت بما يتحصله الأفراد في منظمات أخرى.

الحالة الصحية والبدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة والعقلية من حيث أثرها على الفرد وأدائه ومعنوياته وهي إن كانت عوامل خارج نطاق العمل، إلا أنها تؤثر في حالة الفرد في محيط العمل. (باجة، 2008: 52)

(5) مظاهر الرضا عن العمل

يمكن تسمية هذه المظاهر بنتائج الرضا عن العمل والتي تتصل بسلوك العاملين في العمل وهي كالآتي:

1. زيادة الإنتاج ومستوى جودته، حيث لا يمكن أن يكون ذلك إلا من خلال عمل العمال على درجة عالية من الرضا عن عملهم.
2. قلة الفساد من خدمات ومستلزمات الإنتاج وهي تكون عادة من عمال راضين عن عملهم.
3. انخفاض معدلات الغياب وقلة الشكوى وندرة الصراعات والمنازعات في مجال العمل كلها مظاهر تدل على رضا واستقرار العاملين
4. استجابة العاملين السريعة وتقبلهم لكل إجراءات التعديل والتطوير وإدخال التكنولوجيا وغيرها في مجال العمل، ومشاركته الحقيقية لدفع تطوير العمل ونظمه، تدل على مدى الرضا وقدرة المرتفع لدى العاملين عن عملهم. (حنان، 2015: 31)

(6) العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل

إذا كان الرضا عن العمل هو محصلة لمجموعة من العوامل والمحددات التي تسهم في تحقيق الإحساس بالرضا وعدم الرضا، فمن المهم التعرف على هذه العوامل إن هناك مجموعتين من العوامل التي تحدد الرضا عن العمل وهي:

العوامل الوظيفية للعمل نفسه وهذه لها علاقة بتحقيق الذات لدى الفرد، وتشمل عناصر: الرغبة في الحصول على المسؤولية، و القيام بأعمال ذات أهمية، و التقدير وفرض الترقى، والحالة النفسية والمزاجية، والسمات الشخصية من حيث الاستعدادات والميول و القدرات.

العوامل الخارجية و تشمل: الأجر، والصلات الاجتماعية والشعور بالأمن، والاستقرار في العمل، ونوع العمل وشروطه وإجراءاته، والعدالة، ومدى تأثير العمل على الحياة العائلية (الشهري، 1999: 35)

7) قياس الرضا عن العمل

بما أن الرضا عن العمل يمثل مشاعر وأحاسيس غير محسوسة فإن القدرة على التعرف عليها والوصول إليها يعتبر عملية ليست سهلة، وهناك طرق ومقاييس مختلفة لقياس مستوى الرضا عن العمل وتحديد أسبابه، و فيما يلي عرض لأهم أنواع مقاييس وأساليب قياس الرضا عن العمل:

أولاً: أنواع مقاييس الرضا عن العمل:

هناك نوعان من مقاييس الرضا عن العمل وهما:

أ/ المقاييس الموضوعية:

هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة، وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي حيث يستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه، ويتميز هذا النوع بأنه يفيد في التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد ولكنها لا توفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة.

ب/ المقاييس الذاتية:

ويقيس هذا النوع الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل، أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم، وهذا النوع من المقاييس يعتبر أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدم الرضا (البدراي، 2006، ص41: 42)

خلاصة الفصل:

لقد حاولنا في هذا الفصل التعرف على مفهوم الرضا عن العمل وعوامله ومؤشراته وطرق قياسه وفق نظريات تعددت اتجاهاتها ومبادئها وتفسيراتها ولقد تبين بما لا يدع مجالاً إلى الشك أن الرضا عن العمل يتحكم في معظم عوامل الإنتاج، ومحفز للإنجاز، لذلك وجب على المديرين و المسيرين في كل المنظمات والمؤسسات، خاصة في المؤسسات التربوية موضوع بحثنا الاهتمام به ومحاولة رفعه وتعزيزه لما من دور في تحسين المردود التربوي.

الفصل الثالث: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني

تمهيد

(1) تعريف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني

(2) علاقات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني

(3) خصائص مستشار التوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني

(4) مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني

خلاصة

تمهيد:

يلعب التوجيه المدرسي والمهني دوراً هاماً في تحقيق أهداف أي نظام تربوي يسعى لإعداد كفاءات قادرة على تبوء مواقع الصدارة في أي ميدان تقتحمه، ولبلوغ هذا الهدف تسخر له الدول العديد من الوسائل سواء كانت بشرية أو تقنية، والجزائر على غرار هذه الدول تسعى جاهدة لتوفير ذلك، فمن الوسائل البشرية التي تسخرها، نجد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الذي تقع على عاتقه مسؤولية مساعدة المتعلمين في سيرورة بناء مشاريعهم المستقبلية الدراسية والمهنية، من خلال سعيها لحثيث لجعل نشاطات التوجيه تسعى نحو تحقيق هذا الهدف، ولذلك جاء هذا الفصل لتسليط الضوء على هذا الشخص.

1) تعريف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

عرف على انه "المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من اقدر الناس وأكفأهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلاله باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس" (ليوز و الأعور، 2010: 257)

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هو المسؤول والمتخصص الأول عن العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد، وبدون مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه والإرشاد وحتى يقوم بدوره يجب إعدادة علميا في أقسام علم النفس في الجامعات وتدريبه عمليا في مراكز الإرشاد والعيادات النفسية الملحقة في الجامعات والمدارس تحت إشراف مختصين. (جودت

و العزة، 2007: 153).

ويعرفه " عبد الفتاح محمد الخواجا": إن الوظيفة المركزية و الرئيسية هي: مساعدة المسترشد على أن يتعرف على قدراته، ويتعرف على ما يمنعه من استعمال هذه القدرات، ويعرف من الشخص الذي يريد أن يكون. (الخواجا، 2009: 26)

وفي تعريف آخر نجده يعرف على انه: الشخص الذي يساعد الطلاب فرديا ويعمل على التكيف بما يتعلق بأمورهم الخاصة وفقا لمشكلات كل منهم سواء كانت تربوية أو مهنية أو شخصية". (العبيدي، 2009: 449)

2) علاقات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

حسب القرار الوزاري رقم: 827 المؤرخ في 13/11/1991، فان علاقات مستشار التوجيه تكون مع:

مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: إن إشراف مدير المركز يكون إشرافا تقنيا ويتمثل في:

- يخضع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إلى سلطة مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وإشرافها تقنيا
- يمارس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مسؤولية الإشراف على المقاطعة ويقدم تقارير دورية عن نشاطه فيها.
- يمكن لمدير مركز التوجيه المدرسي أن يكلف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمشاركة في نشاطات ثقافية وتربوية واجتماعية تتطلب كفاءات خاصة.
- يمكن لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يخلف مدير مركز التوجيه المدرسي في حالة الغياب أو المانع.

مدير الثانوية: إن إشراف مدير الثانوية يكون إشرافا إداريا ويتمثل في:

- يمارس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نشاطه في المؤسسة التعليمية تحت إشراف مدير المؤسسة، وبالتعاون مع نائب المدير للدراسات والأساتذة الرئيسيين ومستشار التربية.
- يقدم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مدير المؤسسة التعليمية. (لبوز و الأعور، 2010: 259)

مدراء المتوسطات:

يمكن لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني لمدرس زيارة الإكماليات في كل وقت ويجد تسهيلات كبيرة من طرف مدراء المتوسطات للقيام نشاطاته، كما انه يقوم ببعض الأعمال بالتنسيق مع المدراء.

3) خصائص مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني:

ينبغي على مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني أن يتصف بعدة خصائص أساسية ليمارس العمل الإرشادي بصفة جيدة وهذه الخصائص كالآتي:

العلم:

على مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني أن يبني عمله الإرشادي على أساس مجموعة من النظريات التي تلقاها أثناء تعلمه فهو يعمل مع إنسان فلا بد أن يكون على دراية بطبيعة هذا الإنسان ونموه وارتقائه وخصائصه وسلوكه كفرد مع ذاته وكفرد وسط جماعة ووسط مجتمع، وخاصة في تعامله مع إنسان له ظروف أو مشكلات خاصة فهو بحاجة إلى أن يواجه هذه المشكلات من خلال عملية تعليم للمسترشد في إطار العلاقة الإرشادية. (الشناوي، 1996: 32)

الأمانة:

إن الأمانة تقتضي من مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني أن يحافظ على المسترشد وان يصونه بكل مايسطيع، أن يصون أسرار المسترشد وان يقدم للمسترشد المعلومات الدقيقة الصادقة لكل المواقف التي يحتاج فيها إلى هذه المعلومات لتصحيح موقف أو تخطي عقبة أو حل مشكلة، أو نسعى للحصول على هذه المعلومات من مصادرها الصحيحة وبالإضافة إلى ذلك أن يبتعد المستشار عن مجاملة الآخرين على حساب المسترشد وان يتدخل لحمايته بكل ما يستطيع. (الشناوي، 1996: 32)

التطابق: (الأصالة)

على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يكون أميناً مع نفسه ظاهره كباطنه وسره كعلايته، وأن يكون عمله مصدقاً لقوله، فإذا كان المستشار أصلاً صادقاً أميناً فإنه سيكون متطابقاً، وهنا تزداد ثقة المسترشدين فيه. (مرجع سابق: 33)

الكفاءة المهنية:

فالمستشار بحاجة إلى أن يكون لديه معلومات غزيرة، وإلى أن يكون أيضاً راغباً في التعلم، وأن يكون ليده من التطلع ما يدفعه إلى تمحيص الأشياء وإلى معرفة ماذا يجري للمسترشد، وتشمل المقدرة الذهنية أيضاً على القدرة على البحث عن المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة حول اختيار الطرق المناسبة للعلاج. (مرجع سابق: 33)

4 مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: وتتمثل مهام مستشار التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني في: التوجيه، الإرشاد، الإعلام، التقويم والمتابعة.

1.4 التوجيه:

1.1.4 تعريفه:

هو مجموعة خدمات تهدف إلى مساعدة الفرد على إن يفهم نفسه، ومشكلاته، ويستغل طاقاته وقدراته الذاتية ومهاراته واستعداداته وميوله وإمكانياته، وإحدى هذه الخدمات هي عملية الإرشاد النفسي، ومعنى هذا أن التوجيه اعم واشمل وهو جزء من العملية التربوية، والتوجيه يسبق الإرشاد ويمهد له، والتوجيه عملية عامة تهتم بالنواحي النظرية وهو وسيلة إعلامية في اغلب الأحيان تشترط توافر الخبرة في الموجه، وتعنى بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب. (عبد العظيم، 2013: 37)

2.1.4 مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في عملية التوجيه:

جاء في المرسوم الوزاري رقم 91/219 المؤرخ في 91/09/18 فإنه من مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: "القيام بإجراءات استبيان الحوافز والاهتمامات على تلاميذ الثانوية"

إن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يقوم بتحليل النتائج المدرسية لتلاميذ سنة أولى ثانوي في مختلف الفروض والاختبارات ومن خلال ذلك دراسة توزيع التلاميذ في كل الجذوع المشتركة حسب المواد والأقسام قصد المشاركة في مجالس التنسيق والمتابعة في تعليم كل مادة" المشاركة بصفة عضو في مختلف المجالس التربوية والتقنية. (عمي، 2005: 2)

إن على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يعمل أكثر على إكساب الطفل ثم المراهق الكفاءات التي تسمح له بتحليل كل العناصر الخاصة به، نقاط قوته ونقاط ضعفه، وكذا هيكله وبنية العالم الذي يحيط به بكل مسالكه الراقية ومناخه المتنوعة، وإمكانياته وقدراته للوصول به إلى اختيار واع. (سغواني، 2000: 105)

ومن خلال قانون التوجيه للتربية الوطنية رقم: 8/4 المؤرخ في 23/01/2008 والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى أسلاك التربية الوطنية رقم 315/8 المؤرخ في 11/10/2008 فإن مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال التوجيه تتمثل في:

1. مرافقة التلاميذ خلال مسارهم المدرسي وتوجيههم في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم واستعداداتهم ومقتضيات التخطيط التربوي.
2. تقييم نتائج التلاميذ المدرسية ودراستها وتحليلها وتبليغها إلى الفريق التربوي للمؤسسة. (ظريف وآخرون، 2012: 88).

2.4 الإرشاد:

1.2.4 تعريفه:

هو العملية الرئيسية في خدمات التوجيه النفسي ويشمل الإرشاد إلى العلاج النفسي و الإرشاد إلى التدريس وهو عبارة عن إرشاد فردي أي وجها لوجه وجماعي وهو يمثل الجزء العملي في ميدان التوجيه، وقد يكون مباشرا أو غير مباشر. (الفرخ و يتم، 1999: 13)

2.2.4 مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في عملية الإرشاد: ومن خلال قانون التوجيه للتربية الوطنية رقم: 8/4 المؤرخ في 23/01/2008 والقانون الأساسي الخاص

بالموظفين المنتمين إلى أسلاك التربية الوطنية رقم 315/8 المؤرخ في 2008/10/11 فان مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال الإرشاد تتمثل في:

1. تيسير وتشجيع عملية الإرشاد في المدرسة وتعريف الطلبة بخدمات التوجيه والإرشاد وقيمه وتنمية اتجاه موجب لديهم نحو برنامجه وتشجيعهم على الاستفادة من خدماته.
2. تهيئة مناخ نفسي صحي في الصف وفي المدرسة بصفة عامة يساعد الطلاب على تحقيق أحسن نمو ممكن وبلوغ المستوى المطلوب من التوافق النفسي والتحصيل
3. دراسة وفهم الطلاب كل على حده وكجماعة واكتشاف حالات سوء التوافق المبكرة فيهم ومساعدة من يمكن مساعدته وإحالة من لا يستطيع مساعدته إلى المرشد النفسي أو غيره من المتخصصين.
4. تقديم المقترحات لتطوير البرنامج التربوي والمناهج الدراسية في ضوء دراسته لاستعدادات وقدرات والطلاب بحيث تصبح البرامج والمناهج تتركز حول الطالب. (جودت و العزة، 2007: 156)

3.4 الإعلام:

1.3.4 تعريفه:

يعتبر الإعلام من أهم القنوات الرابطة بين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وبين التلميذ، ومن خلالها تم إمداد التلميذ بأكبر قدر ممكن من المعلومات التي يحتاجها، وتساعده على إشباع حاجاته. (احمد ، 1972: 176)

2.3.4 مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في عملية الإعلام: ومن خلال قانون التوجيه للتربية الوطنية رقم: 8/4 المؤرخ في 2008/01/23 والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى أسلاك التربية الوطنية رقم 315/8 المؤرخ في 2008/10/11 فان مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال الإعلام تتمثل في:

1. ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعلم وإقامة مناوبات بغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة

2. تنشيط حصص إعلامية جماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء، و المتعاملين المهنيين طبقا لبرنامج تعد بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية
3. تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة والحرف، والمنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل
4. تنشيط مكتب للإعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة و مساعدي التربية، وتزويده بالوثائق قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ(بن حمودة، 2008: 59)

4.4 المتابعة و التقييم:

1.4.4 التقييم:

- 1.1.4.4 تعريفه: هو عملية تقرير نتائج الإرشاد وظروفه و الجهود المشتركة المبذولة ويشترك فيها المرشد والمسترشد وكل من يهمله أمر المسترشد.

2.4.4 المتابعة:

- 1.2.4.4 تعريفها: هي تتبع مدى تقدم حالة المسترشد لما تم انجازه في عملية الإرشاد، فتأتي أهميتها من خوف الانتكاس واحتياج بعض العملاء للمساعدة بين الحين والآخر.(أحمد، 1972: 247)

2.2.4.4 مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال المتابعة و التقييم:

ومن خلال قانون التوجيه للتربية الوطنية رقم: 8/4 المؤرخ في 2008/01/23 والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين إلى أسلاك التربية الوطنية رقم 315/8 المؤرخ في 2008/10/11 فان مهام مستشار التوجيه المدرسي في مجال المتابعة والتقييم تتمثل في:

1. يقوم ببعض التحقيقات والدراسات في إطار البحث البيداغوجي، ويساهم في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين دراسيا بقصد تنظيم دروس الاستدراك و تقييمها.(دغوش، 2003: 93)
2. يكلف بإجراء الدراسات والاستقصاءات في إطار تقييم مردود المنظومة التربوية
3. متابعة عمل التلاميذ بواسطة تحليل نتائجهم المدرسية في مختلف الفروض و الاختبارات
4. تقييم مدى تأثير عملية الإعلام في الوسط المدرسي(دغوش، 2003: 95)

5. تقويم المردود التربوي للثانوية في نتائج شهادة البكالوريا ومقارنتها بنتائج التقويم المستمر في السنة الدراسية، ونفس الشيء بالنسبة لشهادة التعليم الأساسي لإكماليات المقاطعة. (دغوش، 2003: 96)

خلاصة الفصل:

ومما سبق يمكن القول أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هو شخص فني متخصص، يتكفل بعدة مسؤوليات وادوار ويقدم خدمات مختلفة للتلاميذ، والتي تهدف في الأساس لمساعدة التلميذ وتحقيق توافقه، وإشباع حاجاته النفسية والتربوية والاجتماعية، بالإضافة إلى السعي لإنجاح سيرورة العملية التعليمية التربوية.

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- (1) منهج الدراسة
- (2) أدوات الدراسة
- (3) الدراسة الاستطلاعية
- (4) عينة الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد تطرقنا للجانب النظري لهذه الدراسة سوف نتطرق للجانب التطبيقي، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة و ذلك من خلال التعرف على المنهج المتبع و الأدوات التي تم الاعتماد عليها في جمع المعلومات، بالإضافة إلى تحديد العينة ونوعها والخصائص السيكومترية لها.

(1) منهج الدراسة:

يرجع استخدام المنهج المستخدم في أي بحث علمي إلى طبيعة المشكلة، موضوع الدراسة، حيث يكون ملائماً للتناول، حيث يعرف المنهج على انه: "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة." (عساف، 1995: 169)

وبما أن موضوع دراستنا يهدف إلى معرفة مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، والذي يعرف على انه: "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوظيفة اجتماعية معينة." (هشام، 2007: 724)

(2) أدوات الدراسة:

قمنا بتبني الاستبيان لهجيرة الهلة سنة (2014) بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، في دراستها تحت عنوان "طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي"، حيث تم الاعتماد في هذا المقياس على (36) بند موزعة على أربعة أبعاد. (انظر الملحق رقم (01))

أولاً: البعد المادي: الذي يهدف إلى مدى رضا و تكيف المستشار مع نظام المؤسسة التي يعمل بها من حيث الأجر والمكافأة والحوافز.

أما البعد الثاني يتمثل البعد النفسي: الذي يمثل معرفة مدى تكيف المستشار والحالة المزاجية و الانفعالية التي يشعر بها أثناء العمل و علاقة ذلك برضاه أو عدم رضاه عن العمل الذي يقوم به.

أما البعد الثالث، يمثل البعد الإداري: وهو عبارة عن مدى رضا الفرد وتوافقه المهني مع القوانين المعمول بها داخل المؤسسة، من ساعات العمل وتوفر الدورات والاجتماعات الشهرية وغير ذلك.

أما البعد الرابع، فيتمثل في البعد الاجتماعي: وهو يقيس مدى توافق المستشار من خلال تقبل المدير والمعلمين والطلاب، المجتمع المحلي لمهنة الإرشاد.

يتكون هذا الاستبيان من 3 بدائل راض بدرجة (كبيرة جدا، متوسطة، كبيرة) ، وذلك باختيار العلامة (×) أمام بديل واحد من أصل 3 بدائل المقترحة لكل بند، وفقا لاتجاه البند أي إذا كانت الإجابة في اتجاه الخاصية المقاسة، أو عكس اتجاهها، حيث تعطى له درجة معينة تتحصر ما بين 1-3، ثم جمع الدرجات لكل البنود فمنها تحدد الدرجة الكلية للمستشار(ة)، حيث تتحصر من (36) كأدنى درجة إلى (108) كأقصى درجة.

الجدول رقم(06) يوضح توزيع البنود الموجبة و السالبة لمقياس الرضا عن العمل(الوظيفي)

البنود	أرقامها
الاتجاه السالب	.34.32.30.29.27.26.23.22.21.15.13.12.11.9.8.4.3.2
الاتجاه الموجب	.36.35.33.31.28.25.24.20.19.18.17.16.14.10.7.6.5.1

يوضح الجدول أعلاه اتجاه البنود السالبة و الموجبة بالنسبة لمقياس الرضا عن العمل.

الجدول(07) يوضح توزيع البنود على الأبعاد لمقياس الرضا عن العمل(الوظيفي)

البعد	الفقرات	عدد الفقرات
المادي	.33.29.25.21.17.13.9.5.1	09
النفسي	.34.30.26.22.18.14.10.6.2	09
الإداري	.35.31.27.23.19.15.11.7.3	09
الاجتماعي	.36.32.28.24.20.16.12.8.4	09

يبين الجدول السابق توزيع البنود على الأبعاد حيث يحتوي كل بعد على 09 فقرات موزعة بالتناوب.

3) الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية عموماً ليس فقط للتحقق من صلاحية أدوات البحث، ولكن لتعميق المعرفة بالموضوع المراد دراسته وتجميع ملاحظات و التعرف على أهمية البحث وتحديد فروضه. (محي الدين مختار، 1995: 48)

انطلاقاً مما تقدم فقد بلغت عينة الدراسة الاستطلاعية 30 مستشاراً ومستشارة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

1.2 الصدق:

يعرفه ليندكويست على أنه: "الدرجة التي يقيس بها الاختبار ما نريد قياسه" (نايف مخايل، 2016: 163)

حيث اعتمدنا في دراستنا حساب صدق المقارنة الطرفية و صدق الاتساق الداخلي

أ/صدق المقارنة الطرفية:

والذي يطلق عليه اسم الصدق التمييزي لأنه يميز بين متوسطي درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، ويتم اختيار أفراد هاتين المجموعتين بعد ترتيب الأفراد تنازلياً حسب الدرجات المحصل عليها بعد تطبيق الاختبار، ثم نختار 27% من الطرف العلوي، ثم نختار 27% من الطرف السفلي، ثم تتم مقارنة متوسطي المجموعتين باستخدام اختبار (ت). (معمرية، 2002: 144)

في هذه الدراسة تم حساب صدق المقارنة الطرفية لعينة قوامها (27) مستشاراً و ذلك بترتيب الدرجات التي تحصل عليها كل فرد في المقياس المقدم، ثم اخذ نسبة 27% من الدرجات العليا و 27% من الدرجات الدنيا ومن تم إيجاد الفرق بينهما والكشف عن الدلالة الإحصائية بتطبيق معادلة "ت" والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (01): يوضح دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في اختبار الرضا عن العمل الإرشادي.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ت المحسوبة	الانحراف م	م الحسابي	العينة	المؤشرات الإحصائية العينة
---------------	-------------	------------	------------	-----------	--------	---------------------------

الفئة العليا	09	81.88	3.68	9.47	16	دالة عند
الفئة الدنيا	09	65.44	3.67			0.01

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (01) يتضح أن المتوسط الحسابي لعينة الفئة العليا بلغ 81.88 وبلغ انحرافها المعياري 3.68، بينما متوسط الحسابي لعينة الفئة الدنيا قدرت ب 65.44 وبلغ انحرافها المعياري 3.67 وبعد تطبيق اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب (9.47) عند درجة الحرية (16) ومستوى الدلالة (0.01)، ومنه يمكن القول بان الأداة على قدر من الصدق.

2.2 الثبات:

هو قدرة الأداة على تقدير السلوك بشكل لا يتغير بتغير الظروف و الزمن. (ميزان، 1999: 85)

ولقد اعتمدنا في دراستنا على حساب التجزئة النصفية و معامل ثبات ألفا كرونباخ

أ/ التجزئة النصفية:

يعتمد هذا الأسلوب أساسا على تقييم فقرات المقياس أو الاختبار إلى قسمين متكافئين، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات هذين القسمين ولذلك فان هذا الأسلوب يصلح في الاختبارات التي تكون فيها فقرات المقياس أو الاختبار متجانسة أي أنها تقيس خاصية أو سمة واحدة. (الجبلي، 2005: 133)

بعد تطبيق أداة البحث تم تقسيمها إلى جزأين، جزء للفقرات الفردية وجزء للفقرات الزوجية ثم نطبق ونحسب معامل الارتباط بيرسون بين الجزأين ثم تعدل بمعامل ارتباط سبيرمان براون والجدول رقم (02) يوضح ذلك:

جدول رقم (02): معامل الارتباط قبل وبعد التعديل

معامل الارتباط المحسوب		المؤشرات الإحصائية
"ر" قبل التعديل	"ر" بعد التعديل	
0.55	0.71	النصف الأول

النصف الثاني

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) إن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.55) وبعد تعديله بمعادلة سبيرمانو براون أصبحت تساوي (0.71)، و بالتالي فإن الأداة تتمتع بقدر من الثبات.

ب/ معامل ألفا كرونباخ:

بالإضافة إلى طريقة تقدير الثبات السابقة تم الاستعانة كذلك بطريقة ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات استبيان الرضا عن العمل، حيث يوضح مدى ثبات وصدق الخاصية التي يقيسها في نفس الوقت، وقد كانت نتيجة التي يقيسها في نفس الوقت، وقد كانت نتيجة (ألفا) تساوي 0.62 وهي قيمة مرتفعة نسبيا ومنه هذا الاستبيان ثابت في قياس الخاصية.

4) عينة الدراسة

العينة ومواصفاتها:

تمثلت عينة الدراسة في مستشار التوجيه و قد بلغ عددهم 34 مستشارا في مدينة ورقلة و تم اختيار العينة بطريقة المسح الشامل حيث شملت جل مستشاري التوجيه بمدينة ورقلة، وكان التوزيع في مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مرحلتين في كل يوم الخميس يكون فيه لقاء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مع مدير المركز و تم جمعها في يوم اخر.

و قد اخترنا لهذه الدراسة 3 متغيرات وسيطية وهما:

الجنس: (ذكر/ أنثى)

الأقدمية: (أكثر من 05 سنوات/ أقل من 05 سنوات)

التخصص: (علوم تربية، علم النفس، علم الاجتماع)

من حيث الجنس:

جدول رقم (03) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	عدد الأفراد	الجنس
29.41%	10	ذكر
70.59%	24	أنثى
100%	34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(03) أن عدد المستشارين من جنس الإناث بلغ عددهم (24) بنسبة(70.59%) يفوق عدد المستشارين من جنس الذكور والبالغ عددهم (10) مستشارين بنسبة (29.41%).

من حيث الأقدمية:

جدول رقم(04) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير الأقدمية

النسبة المئوية	عدد الأفراد	الأقدمية
58.82%	20	اقل من 05 سنوات
41.18%	14	أكثر من 05 سنوات
100%	34	المجموع

من خلال الجدول رقم(04) يتضح أن عدد مستشاري التوجيه ذوي الأقدمية اقل من 05 سنوات بلغ عددهم 20 مستشارا ونسبته (58.82%) وهي تفوق نسبة مستشاري التوجيه ذوي أقدمية أكثر من 5 سنوات و البالغة(41.18%)، وبعده قدره 14 مستشارا.

حسب التخصص:

جدول رقم(05) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب متغير التخصص

النسبة المئوية	عدد الأفراد	التخصص
41.18%	14	علم النفس
32.35%	11	علوم التربية
26.47%	09	علم الاجتماع
100%	34	المجموع

خلاصة الفصل:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي، كما تم اختيار عينة الدراسة بطريقة المسح الشامل، وقد تم التحقق من صدق أداة الدراسة و المتمثلة في صدق المقارنة الطرفية و صدق الاتساق الداخلي، كما تم حساب ثبات و المتمثل في ألفا كرونباخ و ثبات التجزئة النصفية، و بعد التحقق من صدق وثبات العينة تطرقنا إلى تطبيق الدراسة الأساسية

الفصل الخامس: عرض وتحليل و مناقشة وتفسير نتائج

الدراسة

تمهيد

(1 عرض و تحليل ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل

الأول

(2 عرض و تحليل ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل

الثاني

(3 عرض و تحليل ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل

الثالث

(4 عرض و تحليل ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل

الرابع

خلاصة عامة و مقترحات

تمهيد:

يتناول هذا الفصل تحليل نتائج البحث الميدانية، وذلك من خلال عرض درجات أفراد العينة على تساؤلات البحث الميدانية، ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي والاستدلالي وأساليبه الإحصائية وصولاً إلى النتائج وتحليلها و تفسيرها في ضوء الأطر النظرية للبحث الميداني المتعلقة بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني.

1) عرض و تحليل ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول: ينص التساؤل الأول على:

ما مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

جدول رقم (08) يوضح النسب المئوية لمستوى الرضا عن العمل الإرشادي

النسبة المئوية	التكرارات	
64.70%	22	مرتفع
08.80%	03	متوسط
26.50%	09	منخفض
100%	34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد أفراد العينة الذين كانت درجاتهم متوسطة على المقياس المعتمد في الدراسة يتضح أن 03 أفراد حصلوا على درجة متوسطة والذي يمثل نسبة 08.80% من مجموع أفراد العينة و حصل 09 أفراد على درجة منخفضة أي ما يمثل نسبة 26.50% في حين حصل 22 فرد على درجة مرتفعة أي ما يمثل 64.70% من مجموع أفراد العينة، وبالرجوع إلى مستويات الرضا عن العمل الخاص بهذه الدراسة نجد أن أفراد العينة ينتمون إلى المستوى المرتفع.

وهذا ما يتنافى مع دراسة "نورة دغوش" 2003، التي أسفرت نتائجها على أن مستوى الرضا

الوظيفي منخفض لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني. (دغوش، 2003)

و يمكن أن نفسر ذلك إن كان رضا مستشار التوجيه عن عمله مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تتويها المؤسسات التربوية والتعليمية وذلك من خلال مرافقة مستشار التوجيه للتلاميذ خلال مسارهم الدراسي وتوجيههم وفي بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم واستعداداتهم ومقتضيات التخطيط التربوي، وتقييم نتائجهم المدرسية، ودراستها و تحليلها وتبليغها إلى

الفريق التربوي للمؤسسة وبدورهم إلى الأسرة وبالإضافة إلى ذلك إن ارتفاع مستوى الرضا عن العمل الإرشادي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى مستشاري التوجيه والرغبة في العمل للقيام بتكثيف الحصص الإعلامية و الإرشادية في حل بعض المشكلات التي يعاني منها التلاميذ كما يؤدي كذلك إلى انخفاض نسبة الغياب، ومن ناحية أخرى فان عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل والى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك المستشارين المؤسسة التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسة أخرى ويؤدي إلى تقادم المشكلات التربوية في المؤسسة منها: التأخر الدراسي، التسرب المدرسي... وغيرها، وزيادة شكاوي الأساتذة من أوضاع التلاميذ في الصف.

2) عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني: ينص التساؤل الثاني على:

هل توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه باختلاف الجنس؟

جدول رقم(09): يوضح اختلاف الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه المدرسي باختلاف الجنس

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	10	79.60	5.37	3.61	32	0.01
أنثى	24	72.20	5.46			

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة المتوسط الحسابي للمستشارين ذوي جنس ذكور هي (79.60) وانحراف المعياري بلغ (5.37) فهي أكبر نسبة مقارنة بالمستشارين ذوي جنس إناث الذي بلغ متوسطهم الحسابي (71.20) وانحرافهم المعياري (5.46) وبحساب قيمة "ت" للفروق بين المتوسطين نجد أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي (3.61) عند درجة الحرية 32، وهي دالة إحصائيا عند (0.01)، و عليه نقول إن الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه المدرسي يختلف باختلاف الجنس لصالح الذكور.

ويمكن أن نفسر هذه النتيجة إلى أن الذكور ليسوا مثل الإناث سواء من حيث الخصائص أو السمات النفسية وفي طريقة التحكم في التلاميذ، لأنهم يهابونهم أكثر من الإناث، وفي الضبط و التحكم في الوقت، كما نجد للذكور صفة الشجاعة والقوة و سعة الصبر وتحمل كثرة المهام فهم ليسوا كالإناث، لأن الإناث في هذه المرحلة من أعمارهن مطالبات بأعمال ومهام منزلية في أسرهن مما يجعل مسألة تنظيم

الوقت للمقابلات والزيارات وإقامة حملات إعلامية و إرشادية وحل بعض مشكلات التلاميذ، تؤجل من أجل تلك الظروف والأسباب لهذا يجعلهم يركزون إلا في الجانب الإداري خاصة في عملية التوجيه من السنة الرابعة متوسط إلى السنة الأولى ثانوي كذلك من السنة الأولى ثانوي إلى السنة الثانية ثانوي، وعملية التقويم التي تقام في كل آخر سنة، فكثرة المهام التي تقوم بها الإناث تعرقل سير العملية الإرشادية، لأنهن ذوي طموح أكبر ولا يرضون إلا بالمثالية في كل شيء ، بما أن الذكور تفكيرهم عقلائي و يهتمون بالمطلق و أي شيء يرضون به دون الاهتمام بالتفاصيل أن وجدت، مما يجعلهم راضون عن عملهم الإرشادي بدرجة كبيرة.

3) عرض و تحليل ومناقشة و تفسير نتائج التساؤل الثالث: ينص التساؤل الثالث

على:

هل توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه باختلاف الخبرة الإرشادية؟

جدول رقم (10): يوضح اختلاف الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه باختلاف الخبرة الإرشادية.

الخبرة الإرشادية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	20	75.05	6.32	0.72	32	غير دال
أكثر من 5 سنوات	14	73.42	6.50			

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للمستشارين الذين لديهم خبرة إرشادية أقل من 05 سنوات هي (75.05)، ونسبة الانحراف المعياري بلغت (6.32) وهي أكبر نسبة مقارنة بالمستشارين الذين لديهم خبرة إرشادية أكثر من 05 سنوات والذي بلغ متوسطه الحسابي (73.42) و انحرافه المعياري (6.50)، و بحساب قيمة "ت" للفروق بين المتوسطين نجد أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي (0.72) عند درجة الحرية 32، وهي غير دالة إحصائياً، وعليه نقول أن الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه المدرسي لا يختلف باختلاف الخبرة الإرشادية.

من خلال ما سبق نستنتج أن مستشاري التوجيه لا يختلفون في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي باختلاف سنوات الخبرة الإرشادية سواء حديثي المهنة أو الذين لديهم خبرة أكثر من خمس سنوات، لديهم نفس مستوى الرضا في عملهم الإرشادي، حيث نجد أن مستشار حديث المهنة يصعب عليه فهم المحيط العملي الذي هو فيه، لدى نرى انه يجد صعوبة في تكوين علاقات مع مدير المؤسسة ومدير مركز الإرشاد والتوجيه المهني والمدرسي علاقة كذلك بالزملاء في العمل وعلاقته بالتلاميذ وأولياءهم، بالإضافة إلى ذلك نجد أن معظمهم يتخبطون في كيفية استعمال الوسائل والاختبارات، ونجد في نفس الاتجاه المستشار الذي يعمل لمدة أكثر من خمس سنوات في مجال الإرشاد أيضا ما زال يعاني من مشكلات في الوسط المدرسي نظرا لإكتضاض التلاميذ وكثرة مشاكلهم وهذا ما نلاحظه في واقعنا الحالي كما نجدهم يعانون من كثرة الضغوطات عليهم في العمل.

من خلال هذه الدراسات نجد أن الخبرة الإرشادية لا يوجد لها تأثير في العمل الإرشادي، فعدد سنوات العمل لا يعبر عن مدى الرضا عن العمل الإرشادي لمستشار حديث المهنة أو الذي عمل لمدة أطول فهو يواجه نفس العراقيل والمشاكل.

4) عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث: تنص التساؤل الثالث على:

هل توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه باختلاف التخصص؟

جدول رقم(11): يوضح اختلاف الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه باختلاف التخصص.

المستوى المؤشر	مجموع المربعات	درجة الحرية	التباين	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
داخل المجموعات	281.39	2	140.69	4.15	دالة عند
بين المجموعات	1050.63	31	33.89		0.05
المجموع	1332.02	33			

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ف المحسوبة هي (4.15)، عند درجة الحرية (33)، وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني انه توجد فروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي باختلاف التخصص لصالح علم النفس.

وهذا ما يتفق مع دراسة الشهري (1999) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة مقارنة بمستوى الرضا عن العمل الإرشادي و بعض الخصائص الوظيفية والشخصية ، وقد تكونت العينة من (68) مرشدا منهم (34) مرشد متخصص و (34) مرشدا غير متخصص، واستخدم في هذه الدراسة استبانة الرضا عن العمل الوظيفي، ومقياس الصفات الشخصية للمرشد من إعداد بار(1995)، وكانت ابرز النتائج وجود اختلاف وفروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا عن العمل بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لصالح المرشدين المتخصصين، وقدم الباحث توصيات أهمها الحد من تواجد المرشدين غير المتخصصين في ساحة العمل الإرشادي، وتوفير فرص النمو الوظيفي والرقى للمرشدين. (الشهري،1999)

و يمكن تفسير وجود اختلاف في الرضا عن العمل الإرشادي لمستشاري التوجيه باختلاف التخصص لصالح تخصص علم النفس: هذا راجع إلى الاختلاف في الإعداد الأكاديمي للمستشارين في التخصصات المختلفة فالمقاييس المدرسة لكل تخصص، فتخصص علم النفس هو تخصص قريب جدا من تخصص إرشاد وتوجيه فهناك تداخل في المقاييس بين التخصصين لان المقاييس المدرسة في تخصص الإرشاد والتوجيه من شأنها أن تكون قاعدة نظرية جيدة لكل مستشار سواء في علم النفس أو علم الاجتماع أو علوم تربية تخصص "إرشاد وتوجيه" بالإضافة إلى ذلك إن المتخصص في علم النفس يمكن أن يجري الأعمال الميدانية لدى مختص عيادي أو مستشار التوجيه لأنه بإمكانه أن يوظف في ذلك المنصب، وهنا نرى أن تخصص علم النفس لا يخلو من العمل الإرشادي إضافة إلى الأعمال الأخرى.

خلاصة الدراسة:

و في الأخير توصلنا من خلال دراستنا الحالية أن طبيعة العمل الإرشادي لمستشار التوجيه هو الذي يزيد أو يقلل من درجة الرضا لديهم، فهو العامل أو المسئول الأول ليكون هذا الأخير على درجة عالية من الرضا، كما توصلت إلى النتائج التالية:

1. مستوى الرضا عن العمل الإرشادي مرتفع لدى مستشاري التوجيه.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري لمتغير الجنس تعزى لصالح الذكور
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه لمتغير الخبرة الإرشادية.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه لمتغير التخصص.

مقترحات:

1. يستحسن وجود مستشار التوجيه في كل متوسطة
2. التقليص في مهام مستشار التوجيه للتفرغ للعمل الإرشادي
3. العمل على نشر الوعي الإرشادي لأفراد المجتمع وخاصة الآباء و الأمهات لتعديل وتصحيح المفاهيم و الاتجاهات السالبة تجاه العملية الإرشادية و تجاه القائمين بها.
4. إشعار مستشاري التوجيه بقيمة عملهم الإرشادي _ الإنساني _ النبيل من خلال إكسابهم المزيد من الخبرات المساعدة في تطوير العمل وتحسينه ومن خلال توفير العديد من المزايا والخدمات المجانية
5. عقد دورات تدريبية متواصلة، للتعرف على كل ما يستجد في العمل الإرشادي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- ابن المنظور، (1956): لسان العرب، مج 14، بيروت.
- أحمد، كمال أحمد، (1972): العلاقات العامة، ط2، مصر: مكتبة القاهرة الحديثة.
- امطانيوس، نايف مخائيل، (2016)، بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وتقنياتها، ط1، الأردن: دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- باجة، حميد، (2008)، دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي، مذكرة ماستر، كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند أولحاح، البويرة، الجزائر.
- بالبيد، مفرح عبد الله، (2007): التفاؤل و التشاؤم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة القنفذة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- البدراني، بدر، (2006): قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة و علاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- بن حمود، محمد، (2006)، علم الإدارة المدرسية نظرياته وتطبيقاته، التنظيم التربوي الجزائري، دط، الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- التجاني، محمد الحسن يوسف، (2000)، التحفيز و أثره في تحقيق الرضا الوظيفي، أطروحة ماجستير، إدارة أعمال، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
- الجبلي، سوسن شاکر، (2005): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، دط، سوريا: مؤسسة علاء الدين للطباعة والنشر.
- جودت، عبد الهادي و العزة، سعيد حسن، (2004): مبادئ التوجيه و الإرشاد النفسي، ط2، الأردن: دار الثقافة.
- حنان، بن علي، (2015): أنماط القيادة التربوية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، دراسة ميدانية ببعض إبتدائيات دائرة جامعة ولاية الوادي، رسالة ماستر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، الجزائر.

- الخضر، عثمان حمود، (2005): علم النفس التنظيمي، ط1، الكويت: دار حنين للنشر و التوزيع.
- الخلفي، حنان ناصر، (2009): الرضا الوظيفي و علاقته بالذكاء الوجداني لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- خوام، حبيب سميح، (2001): الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي، شهادة ماجستير، إدارة أعمال، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
- الخوجا، عبد الفتاح محمد سعيد، (2009)، الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية و التطبيق، ط1، عمان: دار الثقافة..
- الخيري، حسن حسين، (2008): الرضا الوظيفي و دافعية الانجاز من المرشدين المدرسيين لمراحل التعليم العام بمحافظة الليث و القنفذة، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة ام القرى.
○ دار الثقافة.
- السالم، سالم محمد، (1997): الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة، مكتبة الملك فهد.
- السلوم، سعاد، (2003)، عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- سليمان، محمد احمد و وهب، سوسن عبد الفتاح، (2011)، الرضا و الولاء قيم وأخلاقيات الأعمال، ط1، الأردن: زمزم ناشرون وموزعون.
- الشناوي، محمد محروس، (1996): تحليل مهني لعمل المرشد الطلابي، دراسة في منطقة الرياض، اللقاء السنوي الثاني للتوجيه و الإرشاد الطلابي في التعليم، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الشهري، عبد الله علي، (1999): مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين و الغير متخصصين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الصليبي، محمود، (2007): الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية، دط، عمان: دار الحامد.
- ظريف، أمال وآخرون، (2012)، الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني، شهادة ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز الجامعي بالوادي، الجزائر.

- العايب، حميدة، (2014)، الدور التوجيهي والإرشادي لمستشار التوجيه في مؤسسات التكوين المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- عبد العظيم، حمدي عبد الله، (2013): مهارات التوجيه والإرشاد في المجال المدرسي، ط1، مكتبة أولاد الشيخ للتراث.
- العبيدي، محمد جاسم، (2009)، علم النفس وتطبيقاته، ط1، الأردن:
- عزيزون، زهية، (2007): التحفيز و أثره على الرضا الوظيفي المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت، سكيكدة، الجزائر.
- عساف، صالح بن محمد، (1995): دليل البحث في العلوم السلوكية، ط1، مكتبة العيكان، الرياض.
- العمري، علي، (2008): الرضا المهني دراسة ميدانية للتعليم الابتدائية بالمملكة، مكتبة خوارزم، جدة.
- الفرخ، كامل و تيم، عبد الجابر، (1999)، مبادئ التوجيه، ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الفريجات، خضير كاظم حمود و اخرون، (2009)، السلوك التنظيمي، ط1، الأردن: دار إثراء للنشر و التوزيع.
- فنتازي، كريمة، (2010)، العملية الإرشادية في مرحلة الثانوية ودورها في معالجة مشكلات المراهق المتمدرسين، رسالة دكتوراه، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة.
- لبوز، عبد الله و الأعور، إسماعيل، (2010): ضغوط و عراقيل أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه في المقاطعة، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- مزيان، محمد، (1999)، مبادئ في البحث النفسي والتربوي، ط1، الجزائر: دار الغريب للنشر والتوزيع.
- معمري، بشير، (2007)، القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين في علم النفس والتربية، ط2، الجزائر: منشورات الحبر.

- المفدي، عمر بن عبد الرحمان،(1409)، الإرشاد النفسي المدرسي مقارنة بين الواقع و ضوابط ومعايير المهنة، ندوة المعايير النفسية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- نبا، عبد الحسين و مي، نوري محي،(1996): الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية،مجلة البحوث التربوية و النفسية، العدد الحادي والثلاثون
- هشام، حسام، (2007)، منهجية البحث العلمي، ط2، بيروت:معهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة.
- الهلة، هجيرة،(2014):طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، رسالة ماجستير،جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- اليحي، طلال،(2003)،مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف،مجلة جامعة الملك سعود،م(15)،العلوم التربوية و الدراسات الإسلامية.
- Truell, Price, &etal،(1991).Implementers Teacher Job Satisfaction in school management, Santiago, Preiffer, U .S A.
- Michel de Coster et François Pichqult ,(1998) : traite de sociologie du travail , de Boeck université, Bruxelles .

الملاحق

الملحق رقم (01) يوضح استبيان الرضا عن العمل

استبيان الرضا عن العمل:

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

استبيان

أخي المستشار أختي المستشارة

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر إرشاد وتوجيه LMD، نضع بين أيديكم مجموعة من العبارات، نرجو منك الإجابة بكل صراحة بما ينطبق عليك وذلك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة، والرجاء منك عدم ترك عبارة دون الإجابة عنها مع العلم أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي، ونشكرك مسبقا على تعاونك الجدي معنا.

التعليمات:

الجنس: ذكر أنثى
الأقدمية: أقل من 5 سنوات أكثر من 5 سنوات

التخصص:

مثال توضيحي:

الرقم	الفقرات	دائما	أحيانا	أبدا
01	يتميز المشرفون والمسؤولين بالمرونة		×	

راض بدرجة

الرقم	البند	كبيرة	متوسطة	بسيطة
1	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي			
2	أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخرى			
3	أعتقد أن ساعات العمل غير مناسبة لي			
4	أشعر بأن مهنتي لا قيمة لها و منبوذة من الآخرين			
5	راتبي يكفي لتغطية مستلزمات حياتي			
6	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل			
7	توفر الإدارة الإمكانيات والموارد التي أحتاجها في عملي			
8	لا أشجع أن يكون أحد أبنائي مرشد نفسي			
9	أفكر في العمل في مكان آخر لقلة الراتب			
10	تلبي وظيفتي طموحاتي وميولي الشخصية			
11	أعرض للمخاطر والإصابات أثناء العمل			
12	أشعر بأن المدير لا يقدر الدور الذي أقوم به			
13	أشعر بالضيق لعدم تفهم أولياء الأمور لعملي			
14	أحصل على الحوافز والمكافآت التشجيعية			
15	أشعر بالضيق لعدم تواصل الطلبة معي			
16	يساهم المسؤولون بحل المشكلات الفنية والإدارية			
17	أشعر بالسعادة أثناء زيارتي لأسر الطلاب			
18	أشعر بالموضوعية في نظام الترقية المعمول به			
19	أشعر بالدافعية للعمل			
20	يتقبل المشرفون النقد البناء			
21	أرى أن هناك تعارض بين عملي وحياتي العائلية			
22	أشعر بعدم توفر فرص الارتقاء في وظيفتي			
23	أتلقي التعزيز و التشجيع أثناء العمل			
24	يزعجني عدم تعاون المعلمين معي			
25	أشعر بتقدير الطلبة لي نتيجة لما أبذله من جهد معهم			
26	أشعر بالملل في عملي			

					يزعجني عدم تفهم المعلمين لطبيعة عملي	27
--	--	--	--	--	--------------------------------------	----

			أشعر بالفخر لكوني مستشار التوجيه	28
			أقوم بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ	29
			يضايقني محدودية صلاحياتي	30
			أكلف بأعمال ليست من اختصاصي	31
			أشعر بعدم الموضوعية في تقويمي الوظيفي	32
			واجبات العمل المطلوبة مني واضحة ومحددة	33
			أشعر بالضغط نتيجة للعمل في أكثر من مدرسة	34
			أشعر بتقدير زملائي للجهد الذي أبذله في عملي	35
			يمتاز نظام الادخار بتحقيق الأمن الوظيفي	36

الملحق رقم (02) يوضح: الخصائص السيكومترية للأداة

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,627	36

Echelle : TOUTES LES VARIABLES التجزئة النصفية

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

	Partie 1	Valeur	,672
		Nombre d'éléments	18 ^a
Alpha de Cronbach	Partie 2	Valeur	-,408 ^b
		Nombre d'éléments	18 ^c
		Nombre total d'éléments	36
Corrélation entre les sous-échelles			,552
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,711
	Longueur inégale		,711
Coefficient de Guttman split-half			,605

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

b. La valeur est négative en raison d'une covariance moyenne négative parmi les éléments. Par conséquent, les hypothèses du modèle de fiabilité ne sont pas respectées. Vous pouvez vérifier les codages des éléments.

c. Les éléments sont : VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036.

المقارنة الطرفية:

Test-t

[Ensemble_de_données1]

Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	9	81,8889	3,68932	1,22977
	2,00	9	65,4444	3,67801	1,22600

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
VAR00001	Hypothèse de variances égales	,032	,861	9,470	16	,000	16,44444	1,73650	12,76323	20,12566
	Hypothèse de variances inégales			9,470	16,000	,000	16,44444	1,73650	12,76323	20,12566

DATASET ACTIVATE Ensemble_de_données1.
DATASET CLOSE Ensemble_de_données0.

الملحق رقم (03) يوضح: نتائج التحليل الإحصائي
نتائج التساؤل الأول

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	22	64,7	64,7	64,7
	3	8,8	8,8	73,5
Valide	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

نتائج التساؤل الثاني

```

NEW
FILE.
DATASET NAME Ensemble_de_données4 WINDOW=FRONT.
T-TEST GROUPS=2 1 (الجنس)

/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=الرضا
/CRITERIA=CI (.95).

[Ensemble_de_données4]
    
```

Statistiques de groupe

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
	10	79,6000	5,37897	1,70098
	24	72,2083	5,46116	1,11475

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence	
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
Hypothèse de variances égales	,003	,954	3,611	32	,001	7,39167	2,04685	3,22236	11,56097
Hypothèse de variances inégales			3,635	17,153	,002	7,39167	2,03372	3,10381	11,67952

نتائج
التساؤل
الثالث

T-TEST GROUPS=2 (الخبرة 1)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الرضا

/CRITERIA=CI (.95).

Statistiques de groupe

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
05	20	75,0500	6,32851	1,41510
05	14	73,4286	6,50106	1,73748

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Hypothèse de variances égales	,002	,964	,727	32	,472	1,62143	2,22989	-2,92071	6,16357

Hypothèse de variances inégales			,724	27,644	,475	1,62143	2,24083	-2,97138	6,21423
---------------------------------	--	--	------	--------	------	---------	---------	----------	---------

نتائج التساؤل الرابع

ONEWAY الرضا BY التخصص
/MISSING ANALYSIS.

[Ensemble_de_données4]

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	281,398	2	140,699	4,151	,025
Intra-groupes	1050,631	31	33,891		
Total	1332,029	33			

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه بمدينة ورقلة ومدى اختلافه باختلاف الجنس و الأقدمية والتخصص بحيث تتمحور حول التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي؟ (مرتفع/متوسط/منخفض)
- 2- هل توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف الجنس؟ (ذكر/أنثى)
- 3- هل توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف الخبرة الإرشادية؟ (أقل من 05 سنوات/ أكثر من 05 سنوات)
- 4- هل توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف التخصص؟ (علم النفس/علوم تربية/علم الاجتماع)

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي الملائم لهذا التناول وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من (34) مستشارا بمدينة ورقلة تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل.

مستخدمين استبيان للرضا عن العمل (الوظيفي) المتبنى للباحثة الهلة هجيرة و يتكون من 36 بنداً تتدرج ضمن أربعة أبعاد وهي (البعد المادي، النفسي، الإداري، الاجتماعي).

كما تم تحليل نتائج الدراسة بالاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في نسخته التاسعة عشر، وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

1. مستوى الرضا عن العمل الإرشادي مرتفع لدى مستشاري التوجيه.
 2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه لمتغير الجنس تعزى لصالح الذكور.
 3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه لمتغير الخبرة الإرشادية.
 4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه لمتغير التخصص.
- بعد عرض النتائج و تفسيرها ومناقشتها في ضوء الجانب النظري والدراسات السابقة ختمت الدراسة بخلاصة واقتراحات وجهت للمعنيين.
- الكلمات المفتاحية: الرضا عن العمل - مستشار التوجيه

Résumé de l'étude :

L'actuelle étude a pour but de découvrir le degré de satisfaction concernant le travail indicatif chez le conseiller d'orientation, et si ce degré varie selon le genre l'ancienneté et la spécialisation à cette fin, il faudrait répondre aux questions suivantes :

- 1- Quel est le degré de satisfaction concernant le travail indicatif chez le conseiller d'orientation scolaire
- 2- Y a-t-il des différences de la satisfaction du travail du conseiller d'orientation scolaire différencié par le genre
- 3- Y a-t-il des différences de la satisfaction du travail du conseiller d'orientation scolaire varient avec l'expérience indicatif
- 4- Y a-t-il des différences de la satisfaction du travail du conseiller d'orientation scolaire varient selon la spécialisation

On a compté sur l'approche descriptif exploratoire appropriée à cette approche cette étude a été appliquée à un échantillon de 34 conseiller de la ville de Ouargla.

Testes dans une enquête complétée utilisant un questionnaire pour suffisance sur le travail (le lieu de travail), l'adoptant par EL HALLA HADJIRA consiste en 36 articles dans les quatre dimensions qui sont: la dimension physique, psychologique, administrative, sociale.

Une analyse a été aussi faite des résultats de l'étude sur la base du programme de paquets statistiques pour des sciences sociales dans les dix neuvième éditions et les résultats atteints sont :

- 1) Le degré de satisfaction du travail indicatif est élevé chez le conseiller d'orientation.
- 2) Statistiquement, il y avait de différences significatives du travail indicatif chez, les conseiller d'orientation scolaire du genre masculin
- 3) Ils n'y avait pas statistiquement de différences significatives de la satisfaction du travail indicatif dans une expérience indicatif
- 4) Il y avait statistiquement des différences significative de la satisfaction du travail indicatif du conseiller d'orientation en ce qui concerne le facteur de spécialisation

Après la présentation des résultats et la discuté à la lumière du cote théorique et des études précédentes, l'étude conclue avec un résumé et suggestions adressées à ceux concernés

Les mots clés : Satisfaction du travail - conseiller d'orientation