جـــــامعة يحـــــي فـــارس بالمـــدية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي

دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه المدرسي بولاية . المدية .

مذكرة مقدمة استكمالا للحصول على شهادة الماستر تخصص:علوم التربية إرشاد وتوجيه.

ـ من إعداد الطالبة:
فاطمة بوخاري

ـ تحت إشراف:
أ/ شليحي رابح

السنة الجامعية :2017/2016


بسم الله الرحمن الرحيم

دعاء

الحمد لله الذي وفقنا لبلوغ هذا العمل المتواضع

الذي يعتبر البداية الأولى لتحقيق النجاح والوصول إلى

مستوى عالي من الإنجاز والعمل.

اللهم إني أسألك علما نافعا ورزقا طيبا وعملا متقبلا وآتي

الحكمة التي من أوتيتها فقد أوتي خيرا كثيرا.

ربي عبدك قد ضاقت به الأسباب، وأغلقت دونه الأبواب

وبعد عن جادة الصواب، وزاد به الهم والغم والاكتئاب.

اللهم لا تدعنا نصاب بالغرور إذا نجحنا، ولا نصاب باليأس

إذا فشلنا.

اللهم لا سهل إلا ما جعلته سهلا، وأنت تجعل الحزن إذا

شئت سهلا.

اللهم إني أعوذ بك من علما لا ينفع، وقلبا لا يخشع، ومن

عين لا تدمع، ومن نفس لا تشبع ومن دعوة لا يستجاب لها.

وقل ربي زدني علما

شكر وامتنان

بسم الله الرحمان الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين إلى يوم الدين .

الشكر والحمد لربي مبدع الكون الذي وفقنا وهدانا لهذا ويسره لنا.



وقبل أن نمضي نتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.

كما أتقدم بجزيل الشكر والاحترام والتقدير إلى الأستاذ الذي وافق بالإشراف عني "شليحي رابح " وعلى كل ما قدمه لي من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستي ،وإلى كل من تعاون معي وساعدني على إتمام هذه الدراسة ونجاحها من قريب ومن بعيد.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي وتعبي إلى أغلى شمعتان تذوبان لينار طريقي إلى سبب وجودي في هذه الحياة أبي وأمي الغاليين.

إلى الذي علمني أن أكون دوما حريصة على ما أعمل كما علمني الإخلاص والوفاء والشجاعة والإقدام أبي الغالي أطال الله في عمره.

إلى التي حملتني وهنا على وهن وأعطتني الحب والحنان والعطف والأمان التي لا أرتاح إلا بقربها ولا أنام إلا بسماع صوتها أمي الحبيبة أطال الله في عمرها.

إلى أخي الحبيب محمد الذي كان سندي ولم يبخل في دعمي معنويا وماديا.

إلى أخي الحبيب بلقاسم الذي يسأل عني ولا يمل مني، إلى أخي الحبيب يعقوب إلى برعم وكتكوت الأسرة عبد الباسط

لى الزهرات اللواتي تتفتحن في كل فصل حافظات سري اللواتي أنجبتهم حبيبة قلبي واللواتي علموني معنى الأخت لأختها. أولهم فائزة وابنيها عبد الله ومحمد وزوجها عثمان، إلى صورية التي أتمنى لها التوفيق والنجاح في شهادة البكالوريا وتخلفني في الجامعة،إلى فتيحة أتمنى لها التوفيق والنجاح في شهادة التعليم المتوسط،وإلى غنية صغيرة البنات و إلى كل أفراد أسرتي الكبيرتين.

إلى أخواتي اللاتي لم تنجبهم أمي وصديقاتي رفيقات دربي، مليكة بن فرحات، فضيلة طرشي، خديجة وابنتها عبير،زينب، جميلة، شهرزاد، حميدة،نور الهدى ،نبيلة ،أحلام ، جويدة ، مريم ، حورية ، إلى كل صديقاتي في التخصص وخارجه.

إلى أستاذي رمز العلم والعطاء الذي أحترمه وأقدره كثيرا "**شليحي رابح**"

إلى كل من تلقنت من عنده حرفا من حروف العلم من الابتدائي حتى الجامعة أخص بالذكر، فريد بكيس ، رضا حيرش ، أتشي عادل ، حميدة زهرة الأستاذ واكد، والأستاذ شتوى الأخضر ، إلى كل أساتذة علوم التربية إرشاد

وتوجيه، إلى من قدم لي يد المساعدة بصدر رحب مستشار التوجيه المدرسي مراد رحماني.

إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم مذكرتي، أهدي هذا العمل المتواضع.

فاطمة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
كلمة شكر	
دعاء	
الإهداء	
ملخص الدراسة	أ
مقدمة	**ت . ث**
الجانب النظري	
الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة	
1- إشكالية الدراسة	**8 . 6**
2- فرضيات الدراسة	**8**
3- أهمية الدراسة	**9**
4- أهداف الدراسة	**9**
5- مفاهيم الدراسة	**11 . 9**
6- الدراسات السابقة	**16 . 11**
7- التعقيب على الدراسات	**16**
الفصل الثاني: الرضا الوظيفي	
تمهيد	**18**
1- تعريف الرضا الوظيفي	**21 . 19**
2- محددات الرضا الوظيفي	**21**
3- نظريات الرضا الوظيفي	**25 . 22**
4- مناقشة النظريات	**25**
5- قياس الرضا الوظيفي	**26 . 25**
6- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي	**28 . 27**
7- آثار الرضا الوظيفي	**31 . 28**

خلاصة الفصل.	**32**
الفصل الثالث :الكفاءة الذاتية	
تمهيد	**34**
1-تعريف لكفاءة	**35**
2. مفهوم الكفاءة الذاتية	**38 - 36**
3- أبعاد الكفاءة الذاتية	**39 - 37**
4- مستوى تأثير الكفاءة الذاتية	**40 - 39**
5- طبيعة وبنية الكفاءة الذاتية	**41 - 40**
6- مصادر الكفاءة الذاتية	**42**
خلاصة الفصل.	**43**
الفصل الرابع :مستشار التوجيه المدرسي	
تمهيد	**45**
1 . التعريف بمستشار التوجيه المدرسي	**47 - 46**
2 . الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي	**48 - 47**
3 . الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه المدرسي	**50 - 49**
4 . مهام مستشار التوجيه المدرسي	**53 - 50**
5 . وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي	**57 - 53**
6 . الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي	**58 - 57**

خلاصة الفصل.	**59**
الجانب التطبيقي	
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	**62**
1 . الدراسة الاستطلاعية	**63**
2 . منهج الدراسة	**72 . 63**
3 . حدود الدراسة الأساسية	**74 . 73**
4 . مجتمع وعينة الدراسة	**75 . 74**
5 . الأساليب الإحصائية المستعملة	**76**
خلاصة الفصل.	**77**
الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
1 . عرض نتائج فرضيات الدراسة	**85 . 79**
2 . مناقشة نتائج فرضيات الدراسة	**89 . 86**
3 . استنتاج عام	**90**
. خاتمة	**92**
. الاقتراحات	**93**
. قائمة المراجع	**100 . 95**

. قائمة الأشكال .

1	هرم ماسلو للحاجات	**21**
2	نموذج porter و Lowler 1967 العلاقة بين الأداء والرضا	**29**
3	نموذج الحتمية التبادلية	**36**
4	أبعاد الكفاءة الذاتية حسب باندورا	**39**

. قائمة الجداول .

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	يوضح عينة الدراسة الاستطلاعية	**63**
2	يوضح العبارات التي تم تعديلها في استبيان الكفاءة الذاتية	**65**
3	يمثل العبارات التي تم حذفها في استبيان الكفاءة الذاتية	**66**
4	يمثل درجات توزيع الخام حسب مستويات الرضا الوظيفي	**67**
5	بدائل استبيان الكفاءة الذاتية	**67**
6	يوضح نتائج صدق مقياس الرضا الوظيفي	**69**
7	يوضح البنود لكل مجموعة والترابط مع المجموع الكلي	**70**
8	يوضح نتائج صدق استبيان الكفاءة الذاتية	**72 . 71**
9	يوضح البنود لكل مجموعة ومعامل الارتباط مع المجموع الكلي	**72**
10	يمثل عدد المستشارين حسب الجنس	**75**
11	يمثل عدد المستشارين حسب سنوات الخبرة	**75**
12	يمثل عدد المستشارين حسب التخصص	**75**
13	يمثل الارتباط بين المتغيرين	**79**
14	يوضح درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي	**79**
15	يوضح درجة الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي	**80**
16	يوضح الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس	**81**
17	يوضح الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير التخصص العلمي	**82**
18	يوضح الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة	**83**
19	يوضح الفروق في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الجنس	**83**
20	يوضح الفروق في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير التخصص العلمي	**84**
21	يوضح الفروق في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الخبرة	**85**

. قائمة الملاحق .

رقم الملحق		
1	مقياس الرضا الوظيفي لمينيسوتا	**ح . خ**
2	استبيان الكفاءة الذاتية في صورته الأولية	**د . ذ . ر**
3	استبيان الكفاءة الذاتية في صورته النهائية	**ز. س**
4	قائمة المحكمين لاستبيان الكفاءة الذاتية	**ش**

ملخص الدراسة

. هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي بولاية المدية، بالإضافة إلى معرفة الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية تبعا لمتغير كل من (الجنس ، التخصص العلمي، الخبرة) تحت إشكالية مفادها هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي؟

. تكونت عينة الدراسة من (60) مستشار ومستشارة اختيروا بطريقة قصدية .

. وتم استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب للدراسة،كما تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمينيسوتا واستبيان الكفاءة الذاتية من إعداد صاحبة الدراسة.

. ولاختبار فرضيات الدراسة إحصائيا تم الاستعانة ببرنامج SPSS، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي برسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرين ، وتم استخدام أيضا T.text لدراسة الفروق لكل من الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية ، كما تم الاستعانة بالأسلوب الإحصائي ANOVA لتحليل التباين بين متوسطي مجموعتين.

. ومن خلال هذه المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

. وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي.

. وجود رضا وظيفي متوسط على العموم ،بالإضافة إلى وجود درجة كفاءة ذاتية عالية لدى أفراد العينة المدروسة.

. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لكل من (الجنس، التخصص العلمي، والخبرة) لدى أفراد العينة.

. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية تعزى لكل من الجنس لصالح المستشارات ،وفروق في الكفاءة الذاتية تبعا للتخصص لصالح علوم التربية ، وفورق أيضا في الكفاءة الذاتية تبعا للخبرة للسنوات الخمس الأولى من التوظيف.

مقدمة

مقدمة:

إن التطـور الحاصـل والتسـارع التكنولـوجي الـذي نواكبـه هـو عنصـر التغييـر فـي شـتى مجـالات الحيـاة ، ممـا أدى بالبـاحثين والعلمـاء إلـى دراسـة كـل مـا يـؤثر فـي حيـاة الفـرد، وكـل مـاهو مصـدر لرضـاه أو سـخطه ، بحيـث كـان هنـاك اهتمـام بدراسـة الرضـا الـوظيفي الـذي يعتبـر ذلـك التعبيـر الصـادق مـن قبـل المـوظفين اتجـاه عملهـم الـذي يرجـع إلـى عـدة عوامـل سـواءا عوامـل متعلقـة بالبيئـة التـي يعمـل بهـا أوعوامـل متعلقـة بنفسـية الفـرد أو الموظـف فـي حـد ذاتـه، كمـا لا يخفـى علـى أحـد منـا أن رضـا الفـرد ينعكس علـى كـل مـاهو حولـه سـواءا علـى أداءه ومهاراتـه الشخصـية أو علـى كفاءاتـه الاجتماعيـة والمهنيـة ، فبقـدر مايكون رضا الفرد بقدر مايكون عطاءه.

وباعتبـار أن مستشـار التوجيـه المدرسـي هـو موظـف فـي قطـاع التربيـة ، والـذي يعتبـر عنصـر فاعـل كغيـره مـن بقيـة أعضـاء المنظومـة التربويـة ، وحتـى يقـدم خـدمات لغيـره وجـب أن تتـوفر لـه البيئـة المناسـبة لكـي يكـون أداءه فعـال ممـا يكسـبه الشـعور بالرضـا عـن عملـه أو وظيفته.

كمـا أن لتوقعـات الفـرد عـن ذاتـه أو مايسـمى بالكفـاءة الذاتيـة دور أيضـا فيمـا يحققـه الفـرد سـواء تعلـق ذلـك بـالأداء أومـا يشـعر بـه ، فكفـاءة الفـرد هـي التـي تجعلـه يواجـه المواقـف التـي يتعـرض لهـا فـي الحيـاة اليوميـة ويتصـدى لهـا بطـرق فعالـة فبـدل مـن أن يفكـر فـي حجـم المشـكل يفكـر فـي إيجـاد حـل لـه ، ممـا يجعلـه يـدرك حجـم قدراتـه الذاتيـة التـي تمكنـه مـن تنفيـذ سـلوك معـين بصـورة مقبولـة ،بحيـث أن الأفـراد الـذين لـديهم شـعور إيجـابي بكفـاءتهم الذاتيـة يكونـون أكثـر منطقيـة فـي تفكيـرهم ، فـي حـين يتجـه تفكيـر الأفـراد الـذين يشـعرون بتـدني فـي كفـاءتهم الذاتيـة إلـى الـداخل يجعلهـم مضـطربين عنـد مـواجهتهم لمهـامهم متـرددين فـي سـلوكياتهم مقللـين مـن كفـاءتهم الشخصـية ،وغيـر قـادرين علـى الاسـتخدام الفعـال لقـدراتهم المعرفيـة ومـن هـذا المنطلـق سـعت دراسـتنا إلـى محاولـة البحـث عـن الرضـا الـوظيفي وعلاقتـه بالكفـاءة الذاتيـة لـدى مستشـاري التوجيـه المدرسـي، وقـد تضمنت الدراسة جانبين :

الجانـــــــب النظـــــــري : يحتـــــوي علـــــى أربعـــــة فصـــــول:

الفصـــل الأول :تـم فيـه تحديـد الإطـار العـام للدراسـة (إشـكالية الدراسـة والتسـاؤلات

وفرضيات الدراسة والأهداف والأهمية من هذه الدراسة والتعاريف الاصطلاحية والإجرائية لمتغيرات الدراسة وبالإضافة إلى طرح الدراسات السابقة والتعقيب عنها)

الفصل الثاني: الخاص بالرضا الوظيفي تم وضع تمهيد للفصل وتحديد مفهوم للرضا الوظيفي ومحدداته ،والنظريات المفسرة للرضا الوظيفي والتعقيب على النظريات ، وقياس الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه بالإضافة إلى آثار الرضا الوظيفي وفي الأخير خلاصة للفصل .

الفصل الثالث: الخاص بالكفاءة الذاتية تم فيه وضع تمهيد للفصل وتحديد مفهوم للكفاءة بصفة عامة ومفهوم للكفاءة الذاتية وأبعادها ومستويات تأثيرها وأيضا طبيعة وبنية الكفاءة الذاتية ومصادرها وأخيرا خلاصة للفصل.

الفصل الرابع : الخاص بمستشاري التوجيه المدرسي تم فيه وضع تمهيد للفصل ثم تم فيه التعريف بمستشاري التوجيه المدرسي والحاجة إليه والإطار المكاني لعمله وتم تحديد أيضا مهام مستشار التوجيه ووسائل عمله والصعوبات التي تواجهه في آداءه لعمله ،مع خلاصة للفصل في الأخير .

الجانب التطبيقي :يحتوي على فصلين:

الفصل الخامس : هو فصل خاص بالإجراءات الميدانية للدراسة تم التطرق إلى منهج الدراسة ،ميدان الدراسة ، عينة الدراسة ،أدوات جمع البيانات ،ألأساليب الإحصائية المستعملة

الفصل السادس : ويتم فيه عرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها تبعا لفرضيات الدراسة وأخيرا يتم وضع استنتاج عام واقتراحات وخاتمة ووضع قائمة المراجع والملاحق.

i

الجانب النظري

الإطار العام للدراسة:

1 . إشكالية الدراسة

2 . فرضيات الدراسة

3 . أهمية الدراسة

4 . أهداف الدراسة

5 . مفاهيم الدراسة

6 . الدراسات السابقة

7 . التعقيب على الدراسات السابقة

1 . الإشكالية:

لقد تناولت الدراسات الكثير من الأمور المهمة والظواهر السلوكية المتعلقة بالفرد في شتى مجالات الحياة ،ومن بينها الرضا الوظيفي الذي هو أحد ظواهر السلوك داخل المؤسسة أو مجال العمل ،الذي يرجع تحقيقه أو عدمه إلى عدة عوامل منها ماهو متعلق بالفرد ،ومنها ماهو متعلق ببيئة العمل .

فالرضا عن العمل والاقتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه ،ويشكل دافعا للانجاز ،فعطاء 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 ،وهو إما أن يعزز الشعور بالرضا الوظيفي فيشكل بيئة دائمة، وإما أن يكون عاملا معيقا للشعور بالرضا.

(أسامة عبد الغفار الشريف ،2015 :ص2)

بحيث يشير (شاويش 1996) أن الحالة النفسية للفرد تؤثر وتتداخل مع حالات أخرى متشابكة منها اتجاهات الفرد نحو المهنة ،والرضا الوظيفي ربما يعد ذلك هو المحدد الأساسي لمدى تحمله للمهنة وضغوطاتها النفسية والجسمية ،وثمة اتفاق على ان كلمة السر لنجاح الفرد في عمله هو تمتعه بالصحة النفسية واتجاهاته الايجابية نحو مهنته ومجتمعه بصفة عامة.

(احمد يحي رشيد ،2013:ص07)

كما هدفت دراسة Liacap (1995) و Schumacher إلى تحليل العوامل المسببة للرضا عن العمل التي تتمثل في الشعور بالانجاز وفرص النمو ،وتقدير الآخرين والخدمات التي تقدمها المنظمة للموظفين فيما يؤدي إلى درجة عالية من الرضا عن العمل، وتحسين الأداء ، أما العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل فترتبط بالأجور ،وبسياسة المنظمة ،والإشراف الفني ،والعلاقات الشخصية ، وظروف العمل ،والعلاقات مع الرؤساء ،والمركز الاجتماعي .

(نورة محمد البليهد ،2014 :ص155)

وعلى الرغم من كل نتائج الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وتوصلت إلى العوامل التي تؤثر فيه والأسباب التي تؤدي إليه ،إلا أنه قد تكون هناك عوامل أخرى لها تأثير عليه " كالكفاءة الذاتية " التي تعد من المحددات الرئيسية للسلوك السوي .

بحيث عدت الكفاءة الذاتية المدركة في نظرية باندورا (Bandura) وسيطا معرفيا لسلوك الكائن ،فتوقع الفرد لكفاءته الذاتية المدركة يحدد طبيعة ومدى السلوك الذي سيقوم به ،وبذلك يحدد مقدار الجهد الذي سيبذله لهذه المهمة ثم درجة المثابرة التي سيستمر من خلالها في مواجهة المشكلات التي تعترضه أثناء تنفيذ مهماته .

(نافذ نايف يعقوب ، 2012 :ص 76)

ولم يبتعد ألبيرت باندورا (A،Bandoura،1977) في هذا الاتجاه فقد أشار بان الفرد يدرك مختلف المواقف من خلال طريقته وأسلوبه في تناولها ومعالجتها ،وأن طريقتنا في معالجة الأحداث المحيطة بنا تلعب دورا أساسيا في بناء شعورنا بفاعلتنا إزاء معالجة هذه المواقف .

(سامر جميل رضوان ، 1997)

كما ذكر الزيات (2001) أن الكفاءة الذاتية تتطور من خلال الخبرات النشطة، ذات الدلالة في حياة الفرد، حيث الحاجات المتكررة للفرد تزيد من ثقته في الكفاءة الذاتية ، بينما يضعف الفشل المتكرر الإحساس بالثقة في تحقيق النجاح .

وأوضح زهران (2003) بأن الكفاءة الذاتية تزداد كلما تقدم الإنسان بالعمر ، حيث يبدأ الوعي الذاتي مع بداية تفحص الطفل لجسمه وتكوين توقعات عن حاله ، وتعد الاعتقادات بعدا من أبعاد الشخصية التي تتمثل في القناعات الذاتية ،وقدرة الفرد في السيطرة على المتطلبات الحياتية ،والتغلب على المشكلات الصعبة التي تواجهه .

(محمد بني خالد ، 2010 :ص416)

كما أن مستشار التوجيه المدرسي قبل أن يكون موظف هو فرد لديه توقعات ذاتية وكفاءة يتمتع بها ،ويستغلها لتسيير حياته اليومية عامة ، وحياته المهنية بصفة خاصة .

ومن هنا تظهر أهمية التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي، بحيث يمكن صياغة التساؤل العام للدراسة بالشكل التالي:

ـ هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي ؟

ويتفرع هذا التساؤل إلى أسئلة جزئية تتمثل فيما يلي:

. هل يوجد رضا وظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي ؟

. هل توجد درجة كفاءة ذاتية عالية لدى مستشاري التوجيه المدرسي؟

ـ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا لمغير (الجنس، الخبرة، التخصص العلمي)؟

ـ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا (الجنس، الخبرة، التخصص العلمي)؟

2 . فرضيات الدراسة :

1.2. الفرضية العامة :

ـ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي .

2.2. الفرضيات الجزئية:

. يوجد رضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي .

. توجد درجة كفاءة ذاتية عالية لدى مستشاري التوجيه المدرسي .

ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا لمتغير (الجنس، الخبرة، التخصص العلمي).

ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا لمتغير (الجنس، الخبرة، التخصص العلمي).

3 . أهمية الدراسة:

1ـ تتشكل الأهمية النظرية للدراسة في طرح مفهوم الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي ،وتحديد التوقعات السلبية والايجابية التي تؤدي إلى رضا المستشار المدرسي عن وظيفته أو عدم رضاه عنها

2ـ كما تتشكل الأهمية التطبيقية في إضافة جديدة للدراسات السابقة التي تحدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي واكتشاف جوانب أخرى قد تكون لها علاقة مباشرة في تحقيقه هذا الأخير من عدمه.

4 . أهداف الدراسة :

1ـ تهدف الدراسة الحالية إلى كشف العلاقة الإتباطيه بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي .

2ـ تهدف أيضا إلى معرفة إذا ما كان هناك رضا وظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي.

3 . تهدف أيضا إلى معرفة إذا ما كان هناك كفاءة ذاتية للعينة قيد الدراسة

3ـ تهدف أيضا للكشف إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية تبعا لمتغير (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة).

5 . مفاهيم الدراسة :

أولا . مفهوم الرضا الوظيفي : (Satisfiers)

الرضا الوظيفي يعرف بأنه "الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة.

(العديلي ناصر،1981:ص15)

التعريف الإجرائي :

الرضا الوظيفي من خلال هذه الدراسة يمثل مختلف القناعات والاستجابات السلبية والايجابية من المستشار تجاه جوانب عديدة من مهامه ، ومسؤولياته ،وعن أداءه أو في بيئة عمله وذلك الشعور الذي ينتابه أثناء القيام بواجباته .

ويعرف أيضا بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها مستشار التوجيه على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة .

ثانيا :الكفاءة الذاتية :

التعريف الاصطلاحي :عرفها عبابسة والزغلول (1998) "الكفاءة الذاتية بأنها أحكام الفرد المتعلقة بقدرته على تنظيم أنماط من النشاطات المرغوبة وتنفيذها لتحقيق مستويات محددة من الأداء .

(عبد الفتاح أبي مولود ،2014 ص 109)

التعرف الإجرائي: تعرف انطلاقا من الدراسة الحالية على أنها ثقة المستشار المدرسي في قدراته وتوقعاته في أداءه لمهامه مما يحقق له الرضا عن عمله أو الرضا الوظيفي.

كما تعرف أيضا بمدى استجابات مستشاري التوجيه المدرسي على فقرات المقياس المستخدم للكفاءة الذاتية ، أو هي الدرجات المتحصل عليها على مقياس الكفاءة الذاتية المطبق على العينة المدروسة (مستشاري التوجيه المدرسي).

ثالثا:مستشار التوجيه المدرسي:

التعريف الاصطلاحي:

يعرف بأنه " هو المورد البشري الذي يمكنه جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلميذ، فهو يساعده على إعداد مشروعه الدراسي والمهني.

(زهرة مزرقط ، 2014 : ص 82)

التعريف الإجرائي:

يعرف انطلاقا من الدراسة على أنه هو ذلك الفاعل التربوي كغيرة من أعضاء العملية التربوية من أجل مساعدة التلميذ على بناء مشروعه المدرسي والمهني وفق أسس علمية،أو هو ذلك الموظف التربوي الذي توكل إليه عدة مهام في المؤسسة التربوية من بينها العمل على تحقيق التوافق النفسي والمدرسي للتلميذ.

كما أنه أيضا الفئة المدروسة للتعرف على مدى رضاها عن العمل الذي يقوم به وكفاءاتها الذاتية المصاحبة له.

6 . الدراسات السابقة :

أولا : الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي :

1ـ دراسة أحمد يحي رشيد (2013) تهدف الدراسة إلى معرفة أوقياس الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مرحلة الثانوية ببغداد ،تكونت العينة من (408)مرشد ومرشدة تربوية تم تطبيق عليهم مقياسين من إعداد الباحث أحدهما لقياس الاغتراب والآخر لقياس الرضا الوظيفي .

. تم التوصل إلى النتائج التالية :

. وجود اغتراب لدى المرشدين التربويين

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المرشدين التربويين في الاغتراب وفق متغير الجنس لصالح الذكور.

ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المرشدين التربويين في الاغتراب وفق متغير الخبرة أو سنوات الخدمة.

. وجود رضا وظيفي بشكل عام لدى المرشدين التربويين

ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المرشدين التربويين في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، سنوات الخبرة.

(أحمد يحي رشيد 2013)

2 ـ دراسة هجيرة الهلة (2014)، هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا لدى مستشاري التوجيه المدرسي بولايتي غرداية ـ وورقلة ، تكونت العينة من(60) مستشار ومستشارة .

. توصلت النتائج إلى ما يلي:

ـ وجود علاقة عكسية في طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي والرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه .

ـ عدم وجود اختلاف في طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير (الجنس ،والأقدمية أو الخبرة).

ـ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي تعزى لمتغير الجنس والأقدمية (سنوات الخبرة).

(هجيرة الهلة ،2014)

3 ـ دراسة بن خليفة وفارس (2014)، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

. وجود علاقة إرتباطية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري .

(مجذوب أحمد محمد أحمد قمر ،2015:ص221)

4ـ دراسة نورة محمد البليهد (2014)هدفت الدراسة إلى التعرف علة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمان وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية ،تكونت العينة من (146)موظفة إدارية .

توصلت النتائج إلى:

ـ وجود رضا وظيفي متوسط بشكل عام، وكانت العلاقات الإنسانية والشخصية من أكبر المساهمين في الرضا الوظيفي.

ـ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وكل من (الفئة العمرية ،نوع الوظيفة ،المرتبة الوظيفية ،والمؤهل التعليمي ، و سنوات الخبرة) .

(نورة محمد البليهد 2014)

5 ــ دراسة مجذوب أحمد محمد أحمد قمر (2015)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا بالإضافة إلى تأثير بعض المتغيرات (النوع الاجتماعي ،سنوات الخبرة والعمر والمؤهل العلمي)،بلغت العينة (100)من أعضاء هيئة التدريس ،وتوصلت النتائج إلى :

. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي .

ــ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى ل (متغير الجنس، النوع الاجتماعي، ولصالح أيضا الخبرة لمدة 11فما أكثر.

ــ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح المعيد.

ـ وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر ولصالح أقل من (30) سنة بينما لم تظهر فروق في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير العمر، والرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثانيا : الدراسات المتعلقة بالكفاءة الذاتية :

1 ــ دراسة نافذ نايف يعقوب (2012) هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بدافعية الانجاز والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كليات جامعة الملك خالد فرع بيشة (المملكة العربية السعودية)واستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الكفاءة الذاتية المدركة ومقياس دافعية الانجاز ،تكونت العينة من (115)طالبا تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة .

. توصلت النتائج إلى:

. وجود درجة كفاءة ذاتية مدركة متوسطة على العموم لدى أغلبية الطلاب .

ـ وجود علاقة ارتباطيه بين متغير دافعية الانجاز والتحصيل الأكاديمي بنسبة (0.68)،وأن متغير التحصيل الأكاديمي كان أكثر المتغيرات قدرة على التنبؤ في مستوى الكفاءة الذاتية .

2 . دراسة طالب علوان (2012)، هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة الذاتية لدى طلبة جامعة بغداد ،والتعرف أيضا على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الجنس والتخصص.

ـ تكونت العينة من (300)طالب وطالبة اختيروا من مجتمع البحث الأصلي بالطريقة العشوائية بواقع (150) ذكور من التخصص العلمي والإنساني، و(150)إناث من التخصص العلمي والإنساني.

. توصلت النتائج إلى مايلي :

. وجود كفاءة ذاتية مدركة لدى الطلبة على العموم

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الطلبة تبعا لمتغير الجنس، في حين وجدت الباحثة فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير التخصص ولصالح التخصص العلمي.

(سالي طالب علوان ،2012 :ص224)

3ـ دراسة مباركة ميدون وعبد الفتاح أبي مولود(2014)،هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى كل من الكفاءة الذاتية والتوافق الدراسي لدى عينة من تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط بمدينة ورقلة ، تكونت العينة من (798) تلميذ وتلميذة اختيروا بطريقة عشوائية طبقت أداتين هما مقياس الكفاءة الذاتية ،ومقياس التوافق الدراسي،توصلت النتائج إلى مايلي :

ـ مستوى كل من الكفاءة الذاتية والتوافق الدراسي مرتفع لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط.

. وجود علاقة طردية بين الكفاءة الذاتية والتوافق الدراسي.

. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الدراسي بين الجنسين تعزى للتلميذات .

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ المعيدين وغير المعيدين تعزى لصالح التلاميذ غير المعيدين.

(مباركة ميدون ،2014:ص 105)

4 ــ دراسة حوراء عباس كرماش السلطاني ،(2016)،هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في جامعة بابل ، والتعرف أيضا على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، والسنة الدراسية الجامعية (الثانية ، الرابعة).

. وقد توصلت النتائج إلى مايلي :

. وجود مستوى كفاءة ذاتية أكاديمية بدرجة مرتفعة .

ـ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية تبعا لمتغير الجنس .

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة السنة الثانية والسنة الرابعة لصالح طلبة السنة الرابعة

7 . التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال عرض الدراسات السابقة مالاحظناه أنها كانت ذات قيمة علمية في اكتشاف المسببات ،والعوامل التي تساهم سواء في تحقيق الرضا الوظيفي ،أو الكفاءة الذاتية ،هذا بصفة عامة .

ـ كما أنه معظم الدراسات لم تكن تشمل العينة المدروسة، قد يرجع ذلك لقلة البحوث والاهتمام بهذه الفئة من الموظفين.

ـ أما فيما يخص الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي يتضح لنا، أن الخبرة هي عامل مساهم في تحقيق الرضا الوظيفي بالإضافة إلى العمر.

. كذلك المناخ التنظيمي له دور مباشر في تحقيق الرضا الوظيفي من عدمه.

ـ أما فيما يخص الدراسات المتعلقة بالكفاءة الذاتية فمعظمها كانت تدرس الطلبة في مرحلة التعليم الأكاديمي ، والدراسات العليا لم تصل إلى فئة الموظفين .

ـ كما كان لنا إطلاع على دراسات أخرى متعلقة بالكفاءة الذاتية، لكن عند ذوي القصور الكلوي مثلا أو الأشخاص المصابين بالسرطان... .الخ.

ـ فمن الملاحظ من خلال الدراسات التي تم عرضها أن الكفاءة الذاتية، تتطور انطلاقا من مرحلة الطفولة ومن خلال الخبرات التي يمر بها الفرد.

ـ كما أنه هناك فروق في توقعات الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الجنس، يرجع إلى السلوك المنمط جنسيا وذلك في الخصائص الذاتية المتعلق بالجنس.

. كذلك للتخصص العلمي دور في التمتع بالكفاءة الذاتية .

ـ كملاحظة لم تكن هناك دراسات تجمع بين المتغيرين المدروسين (الرضا الوظيفي، الكفاءة الذاتية).

الرضا الوظيفي:

. تمهيد

1 . مفهوم الرضا الوظيفي

2 . محددات الرضا الوظيفي

3 . النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

4 . التعقيب على النظريات

5 . قياس الرضا الوظيفي

6 . العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

7 . آثار الرضا الوظيفي

. خلاصة

تمهيد:

يعتبر الرضا الوظيفي للعاملين تعبيرا صادقا عن نوع العلاقات السائدة في المؤسسة ،أي نوع المناخ السائد بها ، ويعتبر رضا الفرد عن عمله هو الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي الاجتماعي له ، فالإنسان يقضي معظم وقته في عمله ، أي أن العمل يعتبر محور الحياة النفسية للفرد ، ومن أهم وسائل إشباع حاجاته النفسية ، بل إن ما يقوم به من عمل جزء من مكونات شخصيته .

وباعتبار أن العنصر البشري مهما جدا لما له من أثر في المؤسسة التي ينتمي إليها ، فقد نال الرضا الوظيفي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين وأرباب العمل ، للتعرف على مفهومه، ومصادره ، ومحدداته ، والعوامل التي تؤثر فيه ، وهذا ما نتعرف عليه من خلال عرضنا لفصل الرضا الوظيفي.

1. مفهوم الرضا الوظيفي :

الرضـــا لغـــة :فالرضـا كلمـة مشـتقة مـن رَضِ َي ُرضً ا ورِضً ا وُرضْواناً ا ورِضْواناً ا وَمَرْضَ اةٌ عنه وعليه فهو ضد السخط أي رضي بالشيء وقنع به .

(البستاني،1998:ص249)

والرضـا هـو السـرور واللـذة الناتجـة عـن إكمـال وانجـاز ماكنـا ننتظـره ونرغـب فيـه وقـد عرفـه معجم التراث الأمريكي على أنه تحقيق وإشباع رغبة أو حاجة أو ميل .

(الشرايدة ،2008:ص63)

. اصطلاحا:

يعرفـه ملحـم "هـو حالـة مـن المشـاعر تنـتج عـن تقيـيم الفـرد لبيئـة العمـل مقارنـة مـع توقعاتـه ، وتمثـل مـدركات وتوقعـات ومعتقـدات داخليـة مخفيـة ، أو ضـمنية ، وقـد تظـل هـذه المشـاعر والأحاسـيس مسـتترة داخـل الفـرد ، وقـد تظهـر فـي سـلوكه الخـارجي وتبـدو مـن تصرفاته .

(ملحم ،2006 :ص 11)

. تعرف الوظيفة :

هـي عبـارة عـن مجموعـة مـن الواجبـات التـي يكلـف بأدائهـا شـخص واحـد ، وعلـى هـذا فـان أي مؤسسـة عمـل تضـم عـدد مـن الوظـائف بقـدر العـاملين فيهـا ، حيـث يكلـف كـل مـنهم بمجموعـة مـن الواجبـات ، بغـض النظـر عـن تشـابه أو اخـتلاف مجموعـة الواجبـات التـي يكلف بها كل منهم .

(فرج عبد القادر طه ،1988 :ص 79)

لقـد بـدأت محـاولات متعـددة لتحديـد مفهـوم الرضـا الـوظيفي وحظـي هـذا المفهـوم باهتمـام العديـد مـن البـاحثين، حيـث عبـروا عـن مفهـوم الرضـا الـوظيفي بعـدة تعريفـات ولـم يتوقفـوا علـى تعريـف عـام لـه، ويعـود ذلـك الاخـتلاف فـي القـيم والمعتقـدات ومحـاور الاهتمـام بـين الباحثين وكذلك الاختلاف في الظروف والبيئة المحيطة.

ـ يرى بعض الباحثين أن مفهوم الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته، وتحقيق أهدافه ومن هنا وجد الباحث سوبر (Super1953) ، إن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبا لقدراته وميوله وسماته الشخصية ، ويتوقف أيضا على موقعه العلمي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته .

ـ ويرى هيربرت (Herbert et al 1980) إن الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم والتي تتكون من زاويتين : الأولى هي مايو فره العمل للعاملين في الواقع ، والثانية هو ماينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظر العاملين .وكلما كان هناك تباين بين الواقع وما ينبغي أن يكون أثر ذلك على الرضا سلبا.

ـ ويرى عبد الخالق (1983) إن الرضا المهني هو مفهوم متعدد الأبعاد، يشمل الرضا الذي يستمده الفرد من مهنته، وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك المنظمة التي يعمل بها.

(مروان طاهر الزعبي ،2011 :ص 17)

ـ كما عرفه عبد المنعم عبد الحي :على أنه "عملية مرتبطة بالمشاعر النفسية للعامل تجاه عمله ولا يمكن أن نطلق عبارة الرضا إلا على مجموعة من المشاعر الايجابية ، التي تكون لدى الفرد أثناء إشباعه لحاجاته المختلفة المادية والمعنوية .

(عبد المنعم عبد الحي ، 1984 :ص 213)

ـ كما عرفه أشرف عبد الغني بأنه :"تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه ، وأن هذا الرضا يعكس شعور العاملين اتجاه ما يقومون به من أعمال ، وأن حالة الرضا هذه تؤدي إلى مزيد من الإنتاج والانجاز المصحوب بالتوتر الايجابي ، أما عدم الرضا فيؤدي إلى التوتر السلبيي وضعف الحافز للإنتاج .

(أشرف محمد عبد الغني ، 2001 :ص 332)

ـ وعرفه (نيسترن Nestern(1994 أيضا "بأنه محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها والأجر

الـذي يحصـل عليـه، وعـن فـرص الترقيـة المتاحـة، وعـن علاقاتـه مـع مجموعـة العمـل التـي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له.

(وفاء محمد عبد الجواد ، 2015 :ص 14)

ـ نسـتخلص مـن التعريفـات السـابقة بـأن الرضـا الـوظيفي هـو مجموعـة المشـاعر التـي يكنهـا الفـرد أو العامـل اتجـاه عملـه والتـي تسـمح لـه بالإبـداع فيـه ومزيـد مـن الإنتـاج المصـحوب بـالتوتر الايجـابي ، الـذي يكـون مـدعما لـه فـي إنجـاز عملـه دون كسـل أو خمـول ، كمـا أن الرضا الوظيفي هو عملية متكاملة الأبعاد، نفسية ، متعلقة بالعمل أو البيئة المهنية .

2 . محددات الرضا الوظيفي:

لقـد كـان هنـاك اخـتلاف فـي وضـع محـددات الرضـا الـوظيفي حسـب كـل باحـث ودراسـته وتوجه، سنعرض بعضا منها:

ـ يـرى والكـر وجوسـت (Walkea and Gust) ، أن محـددات الرضـا هـي : (الأجـر ،الشـعور بالضـمان والأمـن ، مظهـر العمـل ، مركـزه الاجتمـاعي ، ظـروف العمـل ، الاقدمية في العمل ، زملاء العمل ،المشرفون ،درجة قرب العامل من المنتج النمائي).

ـ ويـرى كـازل (Kazel) :أن محـددات الرضـا المهنـي هـي (ظـروف العمـل ،العمـل ذاته،الإشراف،الأجور ،الترقية).

. ويرى روبنز (Robbinz 1986) ، محددات الرضا المهني هي :

- العمل الذي يتحدى المرء ذهنيا(Memtaly challenging worek).
- المكافأة العادلة "المنصفة " (Equldble rewardse).
- ظروف العمل المناسب (Suppotive warking conditons).
- الزملاء المساندون (Suppotvecolleagues).

(أشرف محمد عبد الغني ، 2008 :ص 234.233)

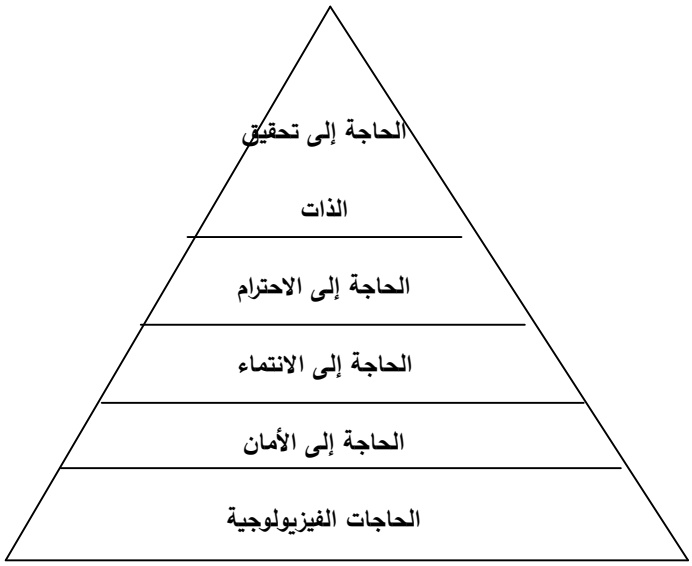
ـ مـن خـلال عرضـنا لهـذه المحـددات نجـدها تصـب فـي نفـس المصـب ألا وهـو تحقيـق الرضـا الـوظيفي للعامـل كلمـا كانـت هـذه العناصـر إيجابيـة فعالـة فـي التـأثير علـى نفسـية الموظف.

3 . النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

ثمة عدة نظريات تؤكد أن أناس يعلقون أهمية فائقة على حاجات معينة موجودة لديهم وتؤثر إلى حد كبير في دافعيتهم إلى العمل ،ويشير مفهوم الحاجة إلى أوجه نقص نفسية ،وأخرى عضوية يسعى الكائن الحي إلى تحقيقها ،فعلى سبيل المثال :فان الحاجة إلى الطعام هي حاجة فيزيولوجية ومغروسة في جميع الكائنات الحية ، الحاجة إلى الاتصال الإنساني هي حاجة نفسية ، وتنظر نظريات الحاجات إلى الدافعية على أنها عملية التفاعل بين الحاجات ودوافعها في إشباعها .

3. 1 . نظرية الحاجات" لماسلو ":

تعود هذه النظرية إلى ابرهام ماسلو (1954) حيث يرى أن إشباع الحاجة أو الحرمان منها يكون حالة عدم الرضا أ السخط لدى العمال ،ذلك وأن الحرمان يولد تأثيرا نفسيا وجسميا كما أن الحاجات متعددة ،وأن التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك ،أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد ، وأن هناك ترتيبا هرميا لحاجات الإنسان وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات ، وقد صنف "ماسلو "هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها،ويرى "ماسلو" أن إشباع هذه الحاجات يكون حسب التسلسل الهرمي الموجود في الشكل التالي :



الشكل .1. يوضح هرم ماسلو للحاجات .

. وتؤكد دراسات "ماسلو "أن الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام بحاجاتهم ، لابد من دراسة الحاجات وتحديد أهميتها ، تحقيق الرضا له دور كبير في زيادة فاعلية أداء الأفراد والمؤسسات وهذا من خلال تحفيز العاملين وإشعارهم بالامن والاستقرار من خلال إشباع حاجاتهم .

(سالم تيسير الشرايدة ،2008 :ص 80)

3. 2. نظرية هرزبرج :

قام هرزبرج وزملاءه بنشر نتائج دراستهم على مجموعة من المهندسين والمحاسبين ف مدينة بنسبرج بنسلفانيا، ولخصوا نتائجهم في الآتي :

العوامل الأولى مرتبطة بمحتوى الوظيفة (الانجاز ، التقدير ،العمل ذاته ،المسؤولية،والترقية)وهذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل وعلاقتها بالاتجاهات الايجابية ...وقد أطلق هرزبرج عليها مصطلح (الدوافع Motivators)، وهي التي تقود إلى الرضا عن العمل ...

أما العوامل المرتبطة بمحيط العمل مثل (سياسة الشركة ،المرتب ،الإشراف،ظروف العمل ،زملاء العمل)،والتي ترتبط بالاتجاهات السلبية ، فإننا نجد أن هرزبرج قد أطلق عليها مصطلح (الصحة Chygunes)، وهي العوامل التي تقود إلى عدم الرضا عن العمل ....

ـ ومن الملاحظ أن هناك شبه اتفاق بين نظرية الحاجات لماسلو ونظرية هرزبرج ، فمثلا العوامل الدافعة عند هرزبرج تماثل الحاجات العليا عند ماسلو ....

. وكذلك العوامل الصحية عند هرزبرج تمثل أيضا الحاجات العليا عند ماسلو ..

. وكذلك العوامل الصحية عند هرزبرج تمثل أيضا الحاجات الدنيا عند ماسلو ...

(عويد سلطان المشعان ، 1994 :ص 228)

3. 3 . نظرية التكيف الوظيفي:

يرى رواد هذه النظرية (دواس وينز)أن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال مابين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل ،وتقوم هذه النظرية على الانسجام مابين الشخصية اللازمة للعمل وبيئة العمل نفسه ، والاستقرار في الوظيفة ، ويؤكدون ذلك بقولهم ، إن القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العامل ، أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على عمل الأنظمة التي يفرزها هذا العمل فهي الجوانب العامة لبيئة العمل.

(عادل عبد الرزاق هاشم ، 2001 :ص 97)

3. 4. نظرية المساواة (التساوي)1963.1965 Equity Theory

قدمت هذه النظرية من قبل آدمز .Adam وتذهب إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين مايحصل عليه الفرد من العمل ، أي بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المخلات(مايبذله من مجهود)

والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل)فإذا تحقق هذا التوازن فإنه يؤدي غلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين ،أما إذا رأى العاملون عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه ،فإن ذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا ...

(مرجع سابق ،1994 :ص 229)

3-5-نظرية Z:

أسست هذه النظرية من قبل العالم أوشي OUCHI عام (1981) للاهتمام بالجانب الإنساني للعامل، حيث لا حظ أن قضية إنتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال أو بعملية التطوير، فهذه الأمور لا تكفي دون تعلم إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة والأسس التي تقوم عليها نظرية (Z) ثلاثة هي:

1 – الثقة: فالمؤسسات اليابانية تؤكد على جو الثقة بين العاملين بها

2 – الحذق والمهارة: أي الدقة وحدة الذهن والمهارة في التعامل.

3ـ الألفة والمودة: وهي الاهتمام بالآخرين وتكوين علاقات اجتماعية متينة وصداقات بين الأفراد تشعرهم بالأمن والأمان.

(عويدالمشعان ،2001 :ص67)

4 . التعقيب على النظريات :

من خلال عرض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي يتضح لنا أن إشباع الحاجات عنصر جد مهم في تحقيق الرضا الوظيفي ، كما أنه يرجع هذا الأخير أيضا إلى تظافر عدة عوامل حتى نستطيع القول بأن العامل أو الفرد راض عن عمله ومرتاح فيه كالعوامل المتعلقة بظروف البيئة المهنية ، والعوامل المتعلقة بالفرد والتي تكون نفسية وفسيولوجية .

ـ بالإضافة إلى أنه كل نظرية ركزت على جانب معين وإهمال باقي الجوانب الأخرى وهذا من خلال النقد الذي وجه لكل نظرية من النظريات سابقة الذكر.

5 . قياس الرضا الوظيفي:

يعتبر قياس الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات والمدخلات الهادفة لتحديد مجالات التحسين في الأنظمة والإجراءات الداخلية للمنظمة ، بهدف توفير بيئة داعمة لضمان العاملين وتنميتهم وتطويرهم .

وبالرغم من وجود اتجاهات متعددة لدى الفرد تجاه الجوانب المختلفة لعمله ، إلا أنه من الصعب تقييمها وقياسها، ويرجع ذلك إلى صعوبة الملاحظة المباشرة للاتجاه ، وصعوبة استنتاجه بدقة من خلال سلوك الفرد ، فإلى حد كبير نعتمد في قياس الرضا عن العمل على ما يذكره الفرد وعادة يفصح الفرد بصورة صادقة عما بداخله ، وهناك أساليب متعددة تم تنميتها لقياس الرضا عن العمل.

(حسن ،2001 : ص 169)

ولقياس الرضا الوظيفي عدة أساليب ، لقد استفادت مقاييس الرضا الوظيفي من التقدم الذي حدث في مجال علم النفس ، من حيث أساليبه لدراسة الشخصية والاتجاهات وغيرها من الجوانب النفسية وهناك طرق ومقاييس مختلفة لقياس مستوى الرضا الوظيفي وتحديد أسبابه ، حيث تختلف في مدى فاعليتها على ما توفره تلك المقاييس من الدقة والشمول .

وفيما يلي عرض لأهم أنواع مقاييس وأساليب قياس الرضا الوظيفي:

1 . المقاييس الموضوعية :

هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة ، ويغلب عليه الطابع الموضوعي حيث تستخدم 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 .

2 . المقاييس الذاتية :

يقيس هذا النوع الرضا مباشرة لكن بأسباب تقديرية ذاتية وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل ، أو عن مدى مايوفره العمل من إشباع لحاجاتهم وهذا النوع من المقاييس يعتبر أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدم الرضا .

- مقياس رسم الوجه : وهو أقدم الأساليب .
- طريقة الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين .
- طريقة المقابلات الشخصية .
- طريقة التحليل :وتتميز بإمكانية التنبؤ بالعوامل التي تدفع الموظف إلى الاستمرار في عمله أو تركه ويعاب عليها إغفال بعض الظواهر التي لايمكن قياسها كأثر سلوكي كالدافعية .
- طريقة قوائم الاستقصاء وتعتمد هذه الطريقة على إجابات المفحوصين على استقصاءات أعدت بدقة لقياس الرضا الوظيفي ،ومن أشهر قوائم الاستقصاء حول الرضا مقياس تكساس ومقياس مينوسوتا للرضا الوظيفي ،وقائمة وصف الوظيفة .

(البدراني بدر،2007 :ص 42.41)

6 . العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي :

- ✓ لقد راجع لوك (Locke1976) حوالي 3300 دراسة ورسالة جامعية ،ومقالة تناولت جميعها موضوع الرضا الوظيفي ، وخلص إلى القول أن الرضا الوظيفي يتحقق بشكل مباشر بتأثير مجموعة من العوامل والمتغيرات المباشرة في الرضا الوظيفي وعدمه هي :

1- مقدار العمل المطلوب
2- الأنشطة داخل العمل
3- الأجور (الراتب)

. عوامل غير مباشرة:

. العلاقات مع زملاء العمل

. الإدارة

- ✓ أما ميولنز (Muillins1986)،نذكر العوامل التالية والتي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي :

1- **العوامل الفردية** مثل:الشخصية، الذكاء، القدرات، التعليم.
2- **العوامل الاجتماعية**: مثل الاتجاهات، القيم، المعتقدات.
3- **العوامل التنظيمية**: مثل حجم وطبيعة المؤسسة، العلاقات الشخصية، طبيعة العمل، التكنولوجيا، سياسات المؤسسة، نمط القيادة، التأثير الحكومي.

- ✓ وفي عام (1998) قدم بيركويتز Berkowitz ورقة عمل لرابطة البحث العلمي الأمريكية في شيكاغو في جامعة ماركويني أجمل فيها أن المصادر التي تؤثر في الروح المعنوية ،إما داخلية تنبع من داخل الفرد نفسه وتؤثر فيها شخصيته ،أو خارجية نابعة من وجود الإنسان في هذه الطبيعة ، وهذه كثيرة جدا، تتعلق بكل الظروف التي تؤثر ويتأثر بها الإنسان ، والمهم هو كيف يستطيع الإنسان أن يطوع هذه الظروف له لاعليه.

- ✓ ولقد أجملت "صباح سليم "بعد إطلاعها على الكثير من الدراسات السابقة وأدبيات الرضا الوظيفي العوامل المؤثر في الرضا الوظيفي فيما يلي:

1- **خصـائص العمـل** :وتشـمل (وضـوح الـدور ،ومـدى مـا يتيحـه العمـل مـن اسـتقلالية ومسؤولية، ومايوفره العمل من مكافآت داخلية،ومكافآت خارجية.

2- **العوامـــل التنظيميـــة**: وتـــرتبط بسياســـات المنظمـــة وإدارتهـــا، وظـــروف العمـــل وشروطه، والعلاقات مع الأفراد ونمط الإشراف، وأنظمة الاتصالات.

3- **عوامل بيئية**: ترتبط ببيئة العمل، الخدمات، والتسهيلات المتوفرة بمكان العمل.

4- **عوامل ذاتية** : تتعلق بالعاملين أنفسهم ،مهاراتهم ،قدراتهم ،مؤهلاتهم .

(صباح سليم مصطفى شرشير ، 2000 :ص 18. 19)

6 . آثار الرضا الوظيفي :

يعتبـر الرضـا الـوظيفي مـن الظـواهر الهامـة التـي يجـب الاهتمـام بهـا فـي كـل مجـالات العمـل وفـي كـل وقـت لأنـه لـديها آثـارعلى مختلـف الجوانـب فـي حيـاة الفـرد وتتمثـل آثارهـا فيما يلي:

6. 1. آثاره على الصحة العضوية :

لاشـك أن للحالـة النفسـية تـأثير علـى الحالـة الجسـمية أو العضـوية ، ولقـد بينـت دراسـات عديـدة تـدهور الحالـة الجسـمية لـدى المهـاجرين بفعـل المشـاكل الاجتماعيـة والنفسـية . ولقـد أكـد بـراي Bebry D بعـد دراسـة ومتابعـة ثـلاث حـالات علـى وجـود ارتباطـات جـد واضـحة بـين المشـاكل ذات الآثـار علـى الناحيـة النفسـية ، حيـث أن داء السـكر ظهـر لأسـباب نفسـية ، وقـد أظهـرت التحاليـل أن نسـبة السـكر فـي دم هـؤلاء المرضـى عاديـة كمـا يفتـرض الطـب البسيكوسـوماتيكي وجـود علاقـة سـببية بـين الحـالات النفسـية وحـالات الوظـائف العضوية ، فالرضا كأحد مسببات التوازن النفسي يشكل تأثيرا على الصحة العضوية .

ـ وفـي هـذا الصـدد توصـل هيرزبـرغ وزمـلاءه 1959 إلـى أن الأعـراض العضـوية كـآلام الـرأس وفقـدان الشـهية ، وعسـر الهضـم والغثيـان ، نحـدث بعـد تكـرار اللارضـا المهنـي نتيجـة حتميـة . كمـا وجـد بـروك 1970 ارتباطـا بـين الرضـا الـوظيفي وبعـض الأعـراض العضوية كالتعب، صعوبة التنفس، صداع الرأس ، التعرق ،والمرض .

ـ أمـا وايـتWhyte فتوصـل فـي سـنة 1955إلـى أن 18% مـن حـالات القرحـة المعديـة التـي ظهـرت فـي معمـل واحـد عنـد العمـال غيـر الراضـين عـن عملهـم ومهنـتهم، يظهـر بـأن

الرضا شرط أساسي ليس فقط لضمان الصحة النفسية للعمال أو لضمان بقاءهم في المؤسسة بل حتى لبقاء الحالة العضوية في أحسن صورها فضمان رضا العامل يعني

(بووذن نبيلة ،2007 :ص 59)

تحقيق أحد شروط الصحة العضوية وهذه الأخيرة تقلص معاناة العمال وتزيد من رضاهم.

ـ وذهب البعض مثل **بالمور** 1969إلى أكثر من ذلك بحيث جعلو الرضا شرطا من شروط طول العمر .

6 . 2 . آثاره على الصحة العقلية :

إن العامل الذي ترغمه ظروفه الاجتماعية على البقاء في عمله مهما كان نوعه أو الظروف المحيطة به يحي صراعا داخليا يزداد يوما بعد يوم ، يجعل من عمله ضغطا كبيرا ، هذه الحقيقة تفترض وجوج علاقة بين عدم الرضا والصحة العقلية .

ولقد اهتم الكثير من الباحثين بهذا الموضوع نذكر منهم **كوردهاوسر** الذي أكد بعد دراسة معمقة في 1965 على وجود علاقة قوية بين الرضا والصحة العقلية ، وأن وضعية العمل هي أحد مسببات عدم الرضا ، ومشاكل الصحة العقلية ، وبالعكس فإن العامل في محيط عمل جيد ومناسب يبعث الارتياح والرضا وتكون حالته العقلية أبعد عن المشاكل والاضطرابات ، ولا شك أن للصحة العضوية أيضا آثار على الصحة العقلية.

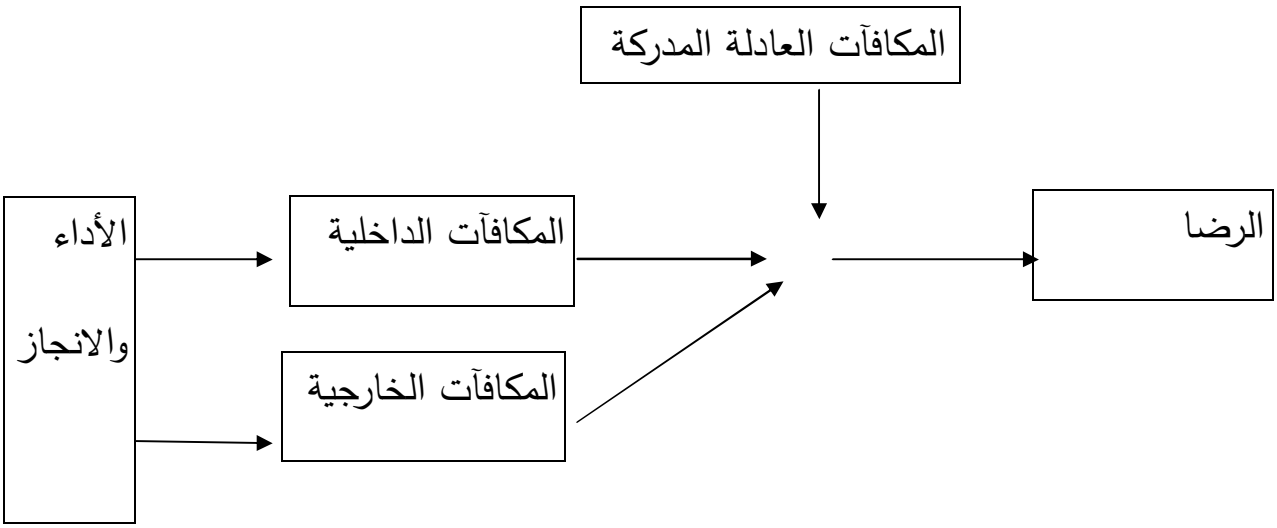
6 .3 . آثاره على الأداء:

قد يكون هذا العنصر من أهم العناصر من حيث انشغال الباحثين في هذا الميدان والسبب واضح لأننا نريد أن يكون العمال سعداء ومنتجين.

لذلك فإن فكرة كون الرضا الوظيفي عاملا مسببا للسلوك المهني ، وبالخصوص مستوى الأداء ، والذي أكدته نتائج دراسات **الهاوتورن** ، حيث عند تغيرات على محيط العمل

(بووذن نبيلة ،2007:ص60)

كفتـرات الراحـة ، سـاعات العمـل ، نـوع الإشـراف ، يتحسـن الأداء والـروح المعنويـة ، ويشـير الكثيـر مـن البـاحثين إلـى أنـه لفهـم طبيعـة العلاقـة بـين الرضـا الـوظيفي والسـلوك المهنـي لابـد مـن فهـم طبيعـة الشـعور وعلاقتـه بطريقـة العمـل وأسـلوبه فـإذا لاحـظ الفـرد بـأن الهـدف المحقـق فـي عملـه يـدعم وجـوده أو يحسـنه ، فـإن شـعوره شـعور سـيكون سـلبيا ممـا يؤثر على أداء العامل والشكل التالي يوضح العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء :



الشكل رقم .2. نموذج Lawler وporter 1967 للعلاقة بين الأداء والرضا

6 . 4 . آثاره على الاتجاهات :

إذا كان العمل جزءا من الحياة اليومية للفرد فإن له تأثير على رضا الفرد في الحياة بصفة عامة ، بل أكثر من ذلك يعد الجانب الأهم في سعادته ، لكون العمل المجال الذي يقضي فيه معظم أوقاته ، ولكونه مصدر قوته وقوت عائلته ، ومن الناحية النفسية يمكن أن نقول بأن العمل ضرورة ووجودية ، إذ هناك أفراد لا يمتهنون مهنة إلا لتحقيق التوازن النفسي ، فيقول بعضهم "لابد أن أكون كغيري أشتغل وأتقاضى أجرا عن جهدي رغم اكتفائهم ماديا فلذلك فإن الرضا المهني له آثار واضحة على مختلف الاتجاهات على العائلة

(المرجع السابق ،2007:ص61.60)

ولقد وجد **وايتز 1952 Wetez** و**كورنهارس 1965 وإيريس باريت Berret Iris** علاقة بين اتجاهات العمال نحو العمل واتجاهاتهم نحو حياتهم ،ونشير إلى أن هذه المعادلة متبادلة التأثير ، فكما أن الاتجاهات المتعلقة بالعمل لها آثار على اتجاهات الحياة فلهذه الأخيرة آثار على الحياة العملية ، والحقيقة انه لا يمكن الفصل بين الناحيتين ،إذ أن الحياة اليومية متواصلة بين جوانبها ، وهنا نذكر بأن المشاكل التي يتخبط فيها العامل خارج وتشكل عمله تؤثر بصورة أو بأخرى على توازنه في مكان العمل ،وتشكل إحدى مكونات مستوى رضاه ، بالإضافة إلى إمكانية تأثير بعض السمات الشخصية (عاداته ، ميوله ،عواطفه ،أساليب سلوكه)على النوعين من الاتجاهات .

ـ كما أن الرضا الوظيفي يمكن أن يؤثر على نظرة الفرد لنفسه وقدراته ، فهنربورغ مثلا وجد بأن الرضا المهني يرفع من الثقة بالنفس وهي نتيجة هامة جدا ، إذ أن الثقة بالنفس تجعل العامل يبذل كل ما بوسعه ويقدر كل إمكانياته.

(بووذن نبيلة ،2007:ص63)

خلاصة:

من خلال ماتم عرضه نستخلص بأن العوامل المسببة للرضا الوظيفي علاقة كبيرة بالموقف النفسي للعامل اتجاه عمله،فهي عندما تكون مناسبة تحقق راحته وشعوره بالسعادة وبالتالي الرضا عن العمل ، وعندما تكون غير مناسبة تؤدي إلى تذمره وملله، وبالتالي عدم رضاه ،ويتجلى ذلك في مختلف أشكال المقاومة المباشرة وغير المباشرة، كتمهيل وتيرة العمل ،وترك العمل ،والغياب المتكرر بدون سبب ....إلخ.

الكفاءة الذاتية :

. تمهيد

1 . تعريف الكفاءة

2 . مفهوم الكفاءة الذاتية

3 . أبعاد الكفاءة الذاتية

4 . مستويات تأثير الكفاءة الذاتية

5 . طبيعة وبنية الكفاءة الذاتية

6 . مصادر الكفاءة الذاتية

. خلاصة

تمهيد:

تعتبر توقعات الكفاءة الذاتية من البناءات النظرية التي تقوم على نظرية التعلم الاجتماعي "لألبرت باندورا Bandoura ،A " ،والتي باتت تحظى في السنوات الأخيرة بأهمية متزايدة في مجال علم النفس والصحة النفسية لإسهامها كعامل وسيط في تعديل السلوك .

وفي هذا الفصل سوف نعرض مفهوم الكفاءة بصفة عامة، ثم نتطرق لمفهوم الكفاءة الذاتية، وأبعادها، ومستويات تأثيرها، ومصادرها وفي الأخير هناك خلاصة لما تطرقنا له في هذا الفصل.

1 . تعريف الكفاءة:

يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم متعددة الأوجه،اختلف من حيث التصور والمجالات المطبقة والمقترحة ،وقد تطور كثيرا في العقدين الأخيرين حيث أصبح من الصعب تحديد وحصر مفهوم مشترك ،فلا يمكننا القول أن هذا المفهوم يرتبط بوضعيات العمل فلا يمكننا التحدث عن الكفاءة إلا في إطار عملي ،وأغلب التعاريف رغم اختلافها فهي تشترك في مكوناتها ، أو الموارد المشكلة لها والمتمثلة عموما في الثلاثية الكلاسيكية المعارف (Savoir)،المعارف العلمية (Savoir faire)،المعارف السلوكية (Savoir-être) ،وهذا ما توضحه التعاريف التالية :

. الكفاءة "هي مجموعة ثلاثة أنواع من المعارف:معارف نظرية ، ومعارف عملية (خبرة)،وبعد سلوكي (الكينونة)معبأة أو قابلة للتعبئة ،يستخدمها الفرد لإنجاز المهام الموكلة إليه بطريقة أحسن".

. عرفتها المجموعة المهنية الفرنسية" Le Medef":الكفاءات مزيج من المعارف النظرية والمعارف العملية والخبرة الممارسة، والوضعية المهنية هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها ،وعلى المؤسسة تقييمها وتطويرها .

. الكفاءة تمارس بالارتباط مع هدف ينتظر الوصول إليه أو هي متعلقة بوضعية أو هدف معطى مسبقا وهذا ماذهب إليه M .Parlier و Gilbert.P في تعريفهما للكفاءة على أنها "مجموعة من المعارف والقدرات على التصرف والسلوكيات المهيكلة قصد تحقيق هدف في حالة عمل معينة "

. عرفها Boterf ,G ،على أنها: "القدرة على تعبئة مزج وتنسيق الموارد في إطار عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة محددة وتكون معترف بها وقابلة للتقييم كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية ."

من خلال التعاريف التي عرضت نستخلص بأن :

. الكفاءة عملية توفيق بين المعارف العلمية لدى الفرد ،والسلوكيات التي يقوم بها والخبرات المعاشة و الممارسة والتجربة الشخصية .

. أنها عملية تنطلق من من كيفية وضع الاختيارات والبدائل إلى غاية تحقيق الأهداف.

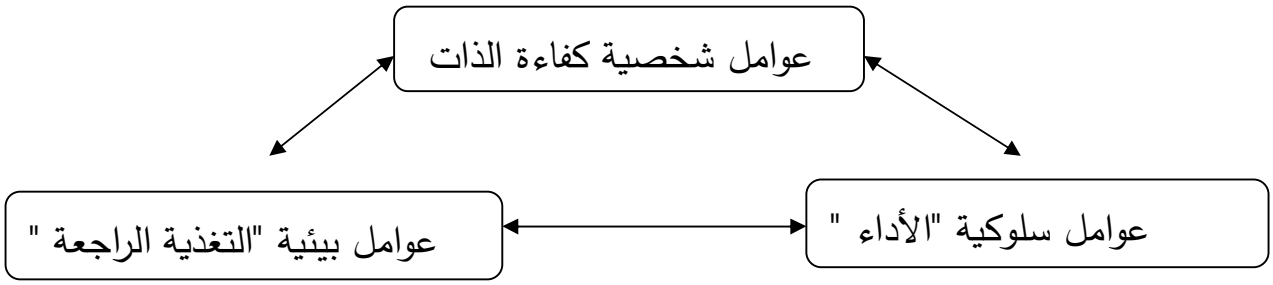
(بن جدو محمد الأمين ،2013 :ص 3.2)

2 . مفهوم الكفاءة الذاتية :

تستخدم المراجع المختصة مفاهيم توقعات الكفاءة (Comptency Expectancies) وتقدير توقعات الكفاءة (Self-efficienyossment) وتوقعات الكفاءة الذاتية (Self-Efficience Expectancies) والكفاءة الذاتية، في السياق نفسه ،كما أن بعض المراجع تستعمل مرادف آخر للكفاءة الذاتية وهو الفاعلية الذاتية ((Self-efficace) .

(الزيات ، 2001 :ص 501)

إن النظرية المعرفية الاجتماعية افترضت أن سلوك الفرد والبيئة والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة ،فالسلوك الإنساني في نظرية" باندورا "يتحدد تبادليا بتفاعل ثلاثة مؤشرات وهي العوامل الذاتية ،والعوامل السلوكية ،والعوامل البيئية ،وأطلقت على هذه المؤثرات ب "نموذج الحتمية المتبادلة "وطبقا لهذا النموذج فإن المتعلم يحتاج إلى عدد من العوامل المتفاعلة (شخصية ،سلوكية ،وبيئية).



الشكل .3 نموذج الحتمية التبادلية

وطبقا لهذا النموذج فإن المتعلم يحتاج هذه العوامل متفاعلة مع بعضها البعض.

(أحمد يحي الزق ، 2006 :ص 26)

- العوامل الشخصية :تطلق على معتقدات الفرد حول قدراته واتجاهاته
- العوامل السلوكية:تتضمن الاستجابات الصادرة عن الفرد في موقف معين
- العوامل البيئية:تشمل الأدوار التي يقوم بها من يتعاملون مع الفرد ومنهم الآباء، والمعلمين، والأقران.

ويشير باندورا "Bandura A 1977" إلى عدم وجود أفضلية لأي من العوامل الثلاثية المكونة لنموذج الحتمية التبادلية في إعطاء الناتج النهائي للسلوك ،وأن كل عامل من هذه

العوامل تحتوي على متغيرات معرفية ،ومن بين هذه المتغيرات التي تحدث قبل قيام الفرد بالسلوك مايسمى ب"التوقعات أو الأحكام "سواء كانت هذه التوقعات أو الأحكام خاصة بإجراءات السلوك أو الناتج النهائي له،وهو ما سماه باندورا "فاعلية الذات أو الكفاءة الذاتية".

(محمد أبو هاشم ،2003 :ص 35.34)

- بحيث يعرفها دوفان وواكر (Dovan et Walker) ،بأنها :القدرة أو الإمكانية على أداء السلوك المطلوب ،ومن ثم التأثير ف العمليات ومجريات الأمور لإحداث التغيير والتطور ".

- فيما يعرفها رادوج و وينكينتغ (Bharadway and Wilkening) بأنها: "الإمكانية والقدرة على التأثير النشط وممارسة الضبط عبر مظاهر البيئة ،والايجابية اتجاه الأحداث المختلفة، وهي مظاهر تسهم في شعور الفرد بالقدرة على الانجاز وتقدير الذات ".

- ويذكر (Shell M 1989) أن الكفاءة الذاتية هي :"الميكانيزم الذي من خلاله يتكامل الأشخاص ويطبقون مهاراتهم المعرفية والسلوكية والاجتماعية على أداء مهمة معينة ،ويعبر عنها بأنها صفة شخصية في القدرة على أداء المهام بنجاح في مستوى معين.

- ويرى (Berry J 1989) " أن الفرد إذا شعر بالكفاءة والثقة . كفاءة ذاتية عالية . فإنه من المحتمل أن يبذل الجهد والمثابرة اللازمة لإتقان العمل "

- في حين أن الكفاءة الذاتية عند (Shunk H 1983)«تتعلق بالأحكام على مدى الجودة التي يستطيع بها المرء أن ينظم ويستخدم مجريات الأحداث في المواقف التي تحتوى على عناصر جيدة".

- ويعرفها (1990 المرى إسماعيل) الشخص الكفء بأنه "الشخص المناسب ذو الأهلية الذي يستطيع تحقيق الهدف . إنجاز المطلوب . بعزيمة وبحزم وتأكيد ،ولايدع مزيدا يمكن تحقيقه، ويضيف إلى ذلك أن الشخص الكفء يكون عادة ذا حيوية مجتهدا فطنا يقظا ".

(عبد المنعم أحمد الدردير، 2004 :ص116.115)

كما عرفها سفارتزر (Sfawarzzer 1994) "الكفاءة الذاتية هي بعد من أبعاد الشخصية ،تتمثل في قناعات ذاتية في القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال التصرفات الذاتية ".

وقد تحدث باندورا 1997 عن مفهوم الكفاءة الذاتية وقد عنى بها "أحكام الفرد أو توقعاته عن أدائه في مواقف تتسم بالغموض وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول ومواجهة المصائب وإنجاز السلوك ،بمعنى آخر فإن الفعالية أو الكفاءة الذاتية تشير إلى الاعتقادات المفترضة التي يمتلكها الفرد حول قدراته " وينسب كلا الباحثين الأخيرين الكفاءة الذاتية وظيفة موجهة للسلوك تقوم على التحضير أو الإعداد المسبق للتصرف ،وضبطه،والتخطيط الواقعي له.

(عماد الزغلول ،2003 :ص 139)

- وعليه فإن معظم التعاريف التي تم عرضها أجمعت على أن الكفاءة الذاتية تتعلق بالمعتقدات والإدراكات التي يتصورها الفرد عن ذاته في أداءه وفي تخطي العقبات والأزمات ،مما يحقق له الرضا عنها أو عدمه .

3 . أبعاد الكفاءة الذاتية :

حدد "باندورا" ثلاثة أبعاد تتغير الكفاءة الذاتية تبعا لها ،وهذه الأبعاد هي :

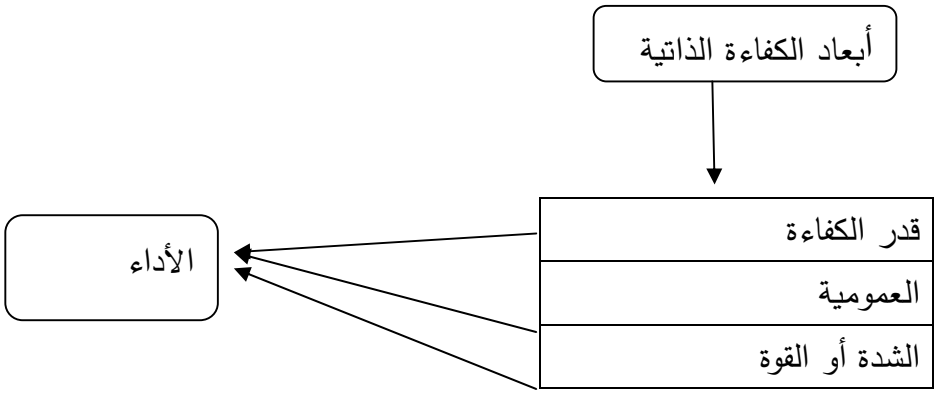
1.3 . قدر الكفاءة الذاتية :وهو يختلف تبعا لطبيعة وصعوبة الموقف ،ويتضح قدر الكفاءة عندما تكون المهام مرتبة وفق مستوى الصعوبة ،والاختلافات بين الأفراد في توقعات الكفاءة ،ويتحدد هذا البعد كما يشير "باندورا "من خلال صعوبة الموقف ،ويظهر هذا القدر بوضوح عندما تكون المهام مرتبة من السهل غلى الصعب لذلك يطلق على هذا البعد مستوى صعوبة المهمة .

2.3- العمومية :ويشير هذا البعد إلى انتقال فاعلية الذات أو الكفاءة الذاتية من موقف ما ألى مواقف مشابهة ،فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة في نجاحه في اداء أعمال مشابهة ،وفي هذا الصدد يذكر " باندورا "إن العمومية تتحدد من خلال مجالات الأنشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة ،وأنها تختلف باختلاف عدد من الأبعاد مثل :درجة تشابه الأنشطة والطرق التي تعبر بها عن الإمكانيات والقدرات السلوكية ،المعرفية ،والوجدانية ،ومن خلال التفسيرات الوصفية للمواقف وخصائص الشخص المتعلقة بالسلوك الموجب .

3.3- القوة أو الشدة :يؤكد "باندورا"على أن قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح ،كما يذكر أيضا

أنه في حالة التنظيم الذاتي للفاعلية فإن الناس سوف يحكمون على ثقتهم ويمكنهم أداء النشاط بشكل منظم في خلال فترات زمنية محددة .

(منصور بوقصارة ، 2015 :ص 29)



شكل رقم .4 أبعاد الكفاءة الذاتية حسب "باندورا "

4 . مستويات تأثير الكفاءة الذاتية :

تحدد اعتقادات الأفراد بالكفاءة الذاتية ،الطريقة التي يشعرون بها ويفكرون ويدفعون أنفسهم للإنجاز وتبنى استراتيجيات فعالة لمواجهة المواقف المختلفة لذلك فهي تمارس تأثيرات متنوعة على أربع عمليات أساسية ،تشمل على:

1.4 السيرورات المعرفية :

يتم تبني السلوكيات بالنظر إلى التنظيم المعرفي الذي يدمج تقييم الأهداف، فالأساليب السلوكية تنظم أولا في التفكير

2.4 سيرورات الدافعية :

تلعب اعتقادات الكفاءة الذاتية دورا مفتاحيا في التنظيم الذاتي للدافعية وتشمل القدرة على ممارسة التأثير الذاتي بالأهداف والتحديات وتقييم النتائج المحققة ،آلية معرفية هامة للدافعية تسمح كذلك بالتنبؤ بمستويات الأداءات اللاحقة وبالتالي تعزيز الكفاءة الذاتية .

3.4. السيرورات الانفعالية :

تؤثر معتقدات الأفراد بكفاءتهم الذاتية في قدراتهم على مواجهة المواقف الصعبة التي تعترضهم ،وما ينجم عنها من الضغوط المؤدية للقلق والاكتئاب،إذ تمارس إدراك الكفاءة الذاتية تحكما أعلى من الدور الرئيسي الذي تلعبه الضغوط في إثارة القلق ولا يتأثر مستوى هذا القلق بإدراك المواجهة الفعالة فحسب ،وإنما بإدراك الكفاءة في التحكم في التفكير المؤدي للقلق .

4.4. سيرورات الانتقاء :

فالأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الكفاءة الذاتية، يتجهون إلى اختيار المهام التي يشعرون فيها بقدر عال من الثقة والانجاز ،دون تجنب الاستفادة وتنمية الكفاءات من خلال هذه الاختيارات .

(نفس المرجع السابق ،2015 :ص30)

5 . طبيعة وبنية الكفاءة الذاتية :

الكفاءة الذاتية هي مجموعة متمايزة من المعتقدات أو الإدراكات المترابطة والمتداخلة لتنتج مجموعة من الوظائف المتعلقة ب:

. الوعي بالذات : Sclf-awarenss وتتضمن الكفاءات الذاتية :

1) الوعي الانفعالي
2) الدقة في تقدير الذات
3) الثقة في الذات

. تنظيم الذات : Self-regulatin وتتضمن الكفاءات التالية :

1) التحكم أو الضبط الذاتي:
2) الجدارة بالثقة (الموثوقة)
3) الضمير الحي
4) القدرة على التكيف

. **الدافعية :** Motivation وتتضمن الكفاءات التالية :

1) الدافع للإنجاز أو التحصيل
2) الالتزامات بالوعود والتعهدات
3) المبادرة
4) التفاؤل

(مرجع سابق ،2004 :ص 26)

. ويرتبط التصنيف النظري لتوقعات الكفاءة الذاتية بنظرية العزو بصورة وثيقة ، فالفرد الذي لديه كفاءة ذاتية عالية في مجال معين ،فهو في الغالب يعزو سبب فشله في هذا المجال إلى عامل الجهد المبذول ،أما أولئك الذين لديهم مستوى كفاءة ذاتية منخفض فهم في الغالب يعزون فشلهم إلى ضعف قدراتهم الذاتية ،من ناحية أخرى تعتبر توقعات الكفاءة الذاتية ذات أهمية بالنسبة للسيرورات الدافعية وتطور الإرادة في تصرف ما،ففي طور الدافع تقوم توقعات الكفاءة الذاتية على الجهود المبذولة ،ومدى الاستهلاك المادي والمعنوي الذي سيبذله الفرد ،ومدى التحمل عند التغلب على مشكلة ما.

. يوضح "باندورا Banduira" أن الكفاءة الذاتية تتضمن قدرة إنتاجية تنظم فيها المهارات المعرفية والاجتماعية عبر مسار متكامل من السلوك الملموس للتعامل مع عدد كبير من الأهداف وأن الاهتمام لا يكون حول مهارة التي يمتلكها الشخص بل على الحكم حول مايستطيع الفرد فعله من خلال قدرته في التغلب عل الصعوبات المتعلقة بأداء مهمة أو موقف محدد ومن هنا تعتبر الكفاءة الذاتية محددة بطبيعتها ،فيشير باندورا بأن الأحكام على الكفاءة الذاتية تؤثر على خيارات السلوك الذي يقوم به الفرد مثل :اكتساب سلوك جديد أو إعاقة سلوك موجود.

فالكفاءة الذاتية هي ذات طبيعة متعددة الأبعاد :

. فهي من حيث المجال تشمل البعد العام، البعد الاجتماعي، والبعد الأكاديمي

. ومن حيث الدرجة تختلف باختلاف المستوى، درجة العمومية، القوة أو الشدة.

(مرجع سابق ،2001 :ص 508)

6 . مصادر الكفاءة الذاتية :

يرى باندورا 1998 أن معتقدات الأفراد حول فاعليتهم أو كفاءتهم يمكن أن تنمى من خلال أربعة مصادر أساسية تؤثر فيها :

1.6- الأداءات الفعالة :وهي أكثر المصادر تأثيرا على خلق إحساس قوي بالكفاءة الذاتية حيث تبنى النجاحات اعتقادا قويا من قبل الأفراد بفاعليتهم عن نقيض الإخفاقات المتكررة التي تضعف هذا الاعتقاد ،لا سيما إذا حدث الإخفاق قبل أن يتم التأكيد التام لدى الفرد بفاعليته الذاتية .

2.6 . النمذجة أو الخبرات البديلة :

تؤثر النمذجة تأثيرا قويا على الاعتقاد بالكفاءة الذاتية ،من خلال تأثير الأفراد بإدراك تشابه النماذج .

3.6 . الإقناع الاجتماعي:

هو المصدر الثالث الذي يقوى معتقدات الأفراد بقدراتهم الذاتية على النجاح في النشاطات التي يقومون بها، حيث يعتمد الناس في هذا الشأن على آراء الآخرين وانطباعهم بصفة كبيرة في محاولة اقتناعهم بشأن قدراتهم على تحقيق إنجازات هامة في حياتهم.

4.6 . الحالة الفيزيولوجية والانفعالية :

تؤثر الحالة الفيزيولوجية والانفعالية على الكفاءة الذاتية وعلى مختلف مجالات الوظائف العقلية والمعرفية والحسية والعصبية ،حيث يعتمد الأفراد على حالاتهم الجسدية والانفعالية للحكم على قدراتهم ،إذ يفسرون استجاباتهم للضغوط كعلامات لهشاشتهم وضعف كفاءتهم .

(مرجع سابق، 2015:ص30)

خلاصة:

يتضح من خلال عرضنا لهذا الفصل حول الكفاءة الذاتية والتي تتمثل في ادراكات الفرد المتعلقة بذاته واستبصاره بها ، وحسن استغلاله لإمكاناته ،فان كانت هذه الادراكات موجبة ومعقولة تتماشى مع الواقع استطاع الفرد أن يتغلب على مشكلاته ويحقق ذاته ويحقق نجاحاته في المجال الذي ينتمي إليه بصفة خاصة وفي حياته بصفة عام، بمعنى الرضا عن الذات وإدراكها إدراكا جيدا ومناسبا يسمح له بالرضا في شتى المجالات الحياتية سواءا مدرسية أو وظيفية أو اجتماعية.

مستشار التوجيه المدرسي

تمهيد

1 . التعريف بمستشار التوجيه المدرسي

2 . الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي

3 ـ الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه المدرسي

4 . مهام مستشار التوجيه المدرسي

5 . وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي

6 ـ الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي

خلاصة

تمهيد:

بما أن الإرشاد والتوجيه المدرسي خدمة نفسية وتربوية فردية وجماعية ، يستفيد منها كل التلاميذ فهناك من يعمل على تقديم هذه الخدمة ألا وهو مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي ،الذي يسعى إلى مساعدة التلميذ على فهم ذاته وتكوين صورة متكاملة لها وتقبلها وتحديد حاجاته وحل مشكلاته ، وبما أن مستشار التوجيه المدرسي يسعى إلى إقامة الظروف التي تؤدي إلى نمو كيان التلميذ ونضجه وتكيفه ،وجب أيضا هو أن تهيئ له الظروف المناسبة التي تسمح له بتأدية مهامه على أحسن وجه ، وفي هذا الفصل سوف نتعرف على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي أكثر من خلال التعريف به وتحديد مكان عمله ، والمهام التي يقوم بها ، والوسائل التي يستعملها ،والصعوبات التي تواجهه أثناء أداءه لوظيفته كبقية الموظفين .

1 التعريف بمستشار التوجيه المدرسي :

مستشار التوجيه هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال ،وهي أحد هياكل وزارة التربية الوطنية ،وقد عرفه موريس رولان "على أنه المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه ،ويعتبر من أقدر الناس وأكفاءهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلاله باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس "

(عبد الله لبوز :ص 257)

نص المنشور الوزاري رقم 219 /91/1241 المؤرخ في 18سبتمبر 1991 على تعيين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الثانويات أولا ثم المتوسطات ثانيا،وذلك بهدف إخراج التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نشاطه في المؤسسة التعليمية كعضو من الطاقم التربوي ،ويكون نشاطه تحت إشراف مدير الثانوية إداريا ومدير مركز التوجيه المدرسي والمهني تقنيا .

ثم صدر المنشور الوزاري رقم 827المؤرخ في 13نوفمبر 1991 لتحديد مسؤوليات وواجبات مستشار التوجيه المدرسي في المؤسسة التي يعمل بها ،حيث ينشط كل مستشار في مقاطعة جغرافية يحددها مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، تتكون هذه المقاطعة من ثانوية وعدد من المتوسطات التابعة لها ومدارس ابتدائية ،وفي بداية كل سنة يقدم المستشار برنامج نشاطاته السنوية لمدير مركز التوجيه المدرسي والمهني ومدير الثانوية التابع لها ،ويقوم بمهامه بالتنسيق مع مستشاري التربية مساعدي التربية ،المدراء والأساتذة لثانوية الإقامة والمتوسطات التابعة لها ،وقد توالت بعدها مناشير تدخل في نفس سياق تحديد مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتي سيتم ذكرها في هذا الفصل ضمن عنوان مهام مستشار التوجيه المدرسي .

وحسب القرار القرار الوزراي المشترك المؤرخ في 16سبتمبر 2009 الذي يحدد قائمة المؤهلات والشهادات للتوظيف والترقية في بعض الرتب الخاصة في التربية الوطنية فالمترشح لمنصب مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني يجب أن يحمل شهادة ليسانس في أحد التخصصات التالية :علم النفس ،علم الاجتماع .

كما عرفهHuitهويت بأنه "مهني متخصص وله دور متميز في برنامج الخدمات المدرسية وهو الإرشاد النفسي ،وتتمثل العلاقة بينه وبين غيره من العاملين في برنامج الخدمات على أساس قدرته على تقديم الاستشارات في مجال تخصصه .

كما عرفته الرابطة الأمريكية للمرشدين والموجهين النفسيين ومستشاري التوجيه المدرسي والمهني كما "هو المهني الذي يقع عليه عبئ مساعدة جميع الطلبة ومقابلة احتياجات نموهم وما يصادفونه من مشاكل في حياتهم.

(هواري أحلام ، 2014 :ص 80-81)

2. الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي :

يختلف الأفراد فيما بينهم وقد يكون هذا الاختلاف من ناحية المهارة ،الأهداف ،القيم ، والتوجهات المهنية "والتوجهات المهنية المختلفة يجب أن تكون متسقة مع متطلبات ومكافآت المهنة المعينة والتي تقدمها بيئة العمل ، ويؤثر مدى الاتساق أو التوافق بين توجه الفرد المهني وبيئة العمل تأثيرا مباشرا على سلوك واتجاهات الفرد في العمل ، وكلما زادت كفاءة الفرد وزاد رضاه عن العمل .

(راوية حسن ،2001 :ص 381)

ولا شك أن هذا التوافق بين بيئة العمل يسبقه توافق في بيئة المدرسة وماقد يكون عليه التلميذ من توافق بين استعداداته وقدراته المدرسية من جهة ، وميولاته ورغباته نحو الشعبة المفضلة من جهة أخرى ،ومن أجل خلق هذا التوافق سواء كان مدرسيا أو مهنيا، استحدث منصب جديد في المنظومة التربوية وهو منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني نظرا لما يمكن أن يقوم به هذا العضو في خلق حالة التوافق أو التكيف لدى التلميذ ومن هنا ظهرت الحاجة إلى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وكان ذلك لعدة عوامل نذكرها فيما يلي :

1ـ الزيادة في عدد التلاميذ : بازدياد عدد التلاميذ نتجت عدة مشكلات مدرسية ،كالرسوب المدرسي ،التسرب ،العنف المدرسي ،ومشكلة التكيف سواء مع الوسط المدرسي ، أو مع الشعبة الموجهة ،كل هذه المشاكل وغيرها تتطلب توفر منصب مستشار التوجيه الذي يستطيع بدوره أن يساعد التلميذ على التغلب أو التكيف مع المشكلة التي يتعرض لها .

2ـ تنـوع بـرامج التعلـيم الثـانوي : أنشـأة البـرامج المتنوعـة مـن التعلـيم الثـانوي لتواجـه أساسـا الاحتياجـات التربويـة لمختلـف القـدرات والاهتمامـات لـدى التلاميـذ ،ويطالـب التلاميـذ بالاختيـار مـن بـين المـواد الدراسـية والأنشـطة المختلفـة التـي يتلقونهـا فـي المدرسـة الثانويـة ومـن ثـم يصـبح مـن الضـروري حسـن تـوجيههم فـي هـذا الاختيـار حتـى يعـود بالفائـدة المرجـوة مـن التلميـذ والمدرسـة والمجتمـع الكبيـر ومـن هنـا يكـون للتوجيـه بالـذات أهمية كبرى في المدرسة الثانوية .

3ـــ التقـــدم التكنولـــوجي الســـريع :أدى التقـدم التكنولـوجي السـريع إلـى ظهـور التخصصـات، فتعـددت مجـالات العمـل وتباينـت مطالبهـا وشـروط الـدخول فيهـا ،وبالتـالي أدى ذلـك إلـى تعـديل بـرامج تـدريب الأيـدي العاملـة والتركيـز علـى مسـتويات التربيـة ،وبـرامج الدراسـة حتـى تخـدم التنميـة الاجتماعيـة وسـوق العمـل بتـوفير الخـريجين المناسـبين لـه ،فهـذه التغيـرات أدت إلـى ظهـور مشـكلات التكيـف مـع العمـل ومشـكلات التأهيل المهني المناسب .

4ـ قصـور الأسـرة فـي مواجهـة تحـديات العصـر :تميـز المجتمـع الحـديث بتعقيـد العلاقـات والتغيـر المسـتمر فـي الإطـار الاقتصـادي والاجتمـاعي وهـذا جعـل الأسـرة لا تفـي بمتطلبـات تربيـة وتوجيـه أبناءهـا بسـبب كثـرة انشـغالاتها الخارجيـة وكـذلك تعقـد الحيـاة الاجتماعيـة ،إذ لـم يعـد كافيـا توجيـه الوالـدين فـي هـذا الإطـار لا سـيما إذا تصـورنا بالنسـبة للمجتمـع العربـي تفشـي الأميـة وجهـل الآبـاء فـي كثيـر مـن الأحيـان ،وبالتـالي قصـورهم فـي توجيه أبنائهم إلى المجالات المختلفة النفسية والاجتماعية والتربوية .

(براهميـــة صـــونيا ، 2006: ص 44ـــ 45)

5ـ تطـور الفكـر التربـوي :أدى هـذا التطـور إلـى ظهـور فكـرة جديـدة فـي مجـال التربيـة تجعـل مـن التلميـذ محـورا أساسـيا فـي العمليـة التربويـة بـدلا مـن التركيـز علـى المـادة الدراسـية ،ومنـه تطـورت نظريـات علـم الـنفس ، علـم الاجتمـاع وعلـوم التربيـة حتـى تسـاهم فـي رفـع مسـتوى التحصـيل الدراسـي للتلميـذ ، وتنميـة شخصـيته بشـكل متكامـل ، كـل هـذا أدى إلـى عـدم الاسـتغناء عـن خـدمات مستشـار التوجيـه المدرسـي وجعلـه عضـوا فعـالا فـي المؤسسة التربوية .

(نفس المرجع السابق ،2006 :ص 45)

3 . الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه المدرسي :

تحدد النصوص القانونية مهام مستشار التوجيه وكيفية أدائه لهذه المهام ،كما تحدد أيضا الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه أي مجموعة المؤسسات التي يتردد عليها أثناء أداء عمله وهو مايسمى في ميدان التوجيه بمقاطعة التدخل .

وتتمثل هذه المؤسسات في مركز التوجيه المدرسي والمهني ،الثانوية(المتقن) والإكماليات.

1.3. مركز التوجيه المدرسي والمهني:

إن مركز التوجيه المدرسي والمهني مركز عمومي يقدم خدمات تربوية إعلامية للجمهور الواسع وللجمهور المدرسي على وجه التحديد كماأن الخدمة المقدمة فردية وجماعية ، ويتم بالتنسيق مع مراكز التكوين المهني ومؤسسات الإنتاج والشغل ومؤسسات التعليم فهو يشكل نقطة الالتقاء بين عالم الدراسة والتكوين وعالم الشغل .

يوجد في كل ولاية على الأقل مركز للتوجيه المدرسي والمهني يوضع تحت وصاية مدير التربية للولاية ويسيره مدير له رتبة مفتش التوجيه المدرسي والمهني يعمل تحت سلطته طاقم إداري لتأمين السير الإداري للمركز وطاقم تقني يشكل من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني .

(تركي رابح ، 1998 :ص 126)

2.3. الثانوية (المتقن):

إن التعليم الثانوي معد لاستقبال التلاميذ بعد نهاية التعليم الأساسي وفقا لشروط تحددها وزارة التربية الوطنية ،ومهمته زيادة على مواصلة المهمة التربوية المسندة للمدرسة الأساسية ،دعم المعارف المكتسبة ،إدراج التخصص تدريجيا من مختلف الميادين وفقا لمؤهلات التلاميذ وحاجات المجتمع،وهذا المستوى من التعليم يهيء التلاميذ لمواصلة الدراسة في التعليم العالي أو الانضمام إلى الحياة المهنية ،مدة التعليم الثانوي ثلاث سنوات تأخذ السنة الأولى شكل الجذع المشترك ،ويقسم التعليم الثانوي إلى تعليم ثانوي عام وتكنولوجي وتعليم ثانوي تقني .

ـونظرا إلـى اهتمامـات التلاميـذ بنمـوهم فـي مختلـف مراحـل التعلـيم فـإن الثانويـة تقـدم لهـم مجموعـة كبيـرة ومتنوعـة مـن المقـررات الدراسـية لكـي تواجـه الاحتياجـات المختلفـة لتلاميذها من ناحية وللاقتصاد الوطني والتنمية الشاملة للبلاد من ناحية أخرى .

(تركي رابح 1998 :ص 126)

ووفقـا للمنشـور الـوزاري رقـم 219المـؤرخ فـي 18سـبتمبر 1991 تـم تعيـين مستشـاري التوجيـه المدرسـي والمهنـي بالثانويـات مـن أجـل الاهتمـام بالتلاميـذ وتحسـين مـردود المؤسسة التربوية ككل.

3. الإكماليات :

تمتـد المدرسـة الأساسـية علـى تسـع سـنوات ،تعتبـر حجـر الزاويـة فـي بنـاء منظومـة التربيـة والتكـوين كمـا أن إدراج التقنيـات المتعـددة فـي هـذا المسـتوى يمثـل العنصـر الأساسـي ،علـى أن النظـام يتطلـب نـوع مـن التعـاون يحـدده تشـريع ملائـم بـين الأطـراف الاجتماعيـة والمدرسية.

(زهروني الطاهر ، 1991 :ص 9)

4 . مهام مستشار التوجيه المدرسي :

حـدد القـرار الـوزاري 82 مهـام مستشـار التوجيـه المدرسـي علمـا أن هـذا القـرار صـدر فـي بدايـة 1992،وهـو الموسـم الـذي تقـرر فيـه لأول مـرة إدمـاج مستشـاري التوجيـه المدرسـي وتعيينهم في الثانويات الموسم الدراسي 1992.

يكلف مستشار التوجيه المدرسي بجميع الأعمال المرتبطة

بتوجيـه التلاميـذ وإعلامهـم ومتابعـة عملهـم المدرسـي (القـرار الـوزاري 827المـادة 6)،ويندرج نشاطه التالي في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة .

(القرار الوزاري ،827:المادة 10)

ـ لمستشـار التوجيـه المدرسـي دور قيـادي فـي تنظـيم خـدمات التوجيـه المدرسـي وإدارتهـا بصـورة فعالـة مـن خـلال معرفتـه المتخصصـة وتجربتـه الواسـعة ،وعليـه أن يجعـل مـن برنـامج التوجيـه مـع الاسـتعانة بـالآخرين جـزءا متكـاملا مـن العمليـة التربويـة فـي المدرسـة ، وعليـه تقـديم العـون والمسـاعدة والنصـح والإرشـاد للآخـرين العـاملين معـه فهـو يسـاعد

رجال الإدارة والمعلمين والآباء على تفهم حاجات التلاميذ فضلا عن ذلك يقوم مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالدراسات والاستقصاءات في مؤسسات التكوين وفي عالم الشغل .

(القرار الوزاري ،827 :المادة 7)

. وفيما يلي سنعرض المهام الرئيسة لمستشار التوجيه المدرسي:

1.4. الإعلام:

الإعلام المدرسي هو عملية تربوية متواصلة، تخدم التوجيه لأنجع للتلميذ وتساهم في تكوينه الفكري والثقافي، ويتم بواسطة هذه العملية نقل المعلومات، لفرد أو جماعة بهدف تعديل أو تنظيم نشاطات هذا الفرد أو هذه الجماعة.

ـ يقوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني بمهمة الإعلام داخل المؤسسة التعليمية التابعة لمقاطعته الجغرافية ،وتتمثل هذه المهام فيما يلي :

ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مناوبة بغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة .

تنشيط حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل.

تنشيط مكتب الإعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدي التربية وتزويده بالوثائق قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ.

(عبد العزيز خميس ،2016: ص126.125)

2.4. التوجيه:

يشمل التوجيه النشاطات التربوية التي يقوم بها المستشار قصد الوصول إلى توجيه التلاميذ إلى مختلف التخصصات التعليمية توجيها علميا موضوعيا يتماشى مع قدرات وكفاءات التلاميذ وهذا وفقا لما تنصه النصوص التشريعية وحسب القرار الوزاري رقم 827المؤرخ في 1991/11/13 حدد مهام مستشار التوجيه كما يلي :

ـ القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.

ـ إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة .

ـ المساهمة في عملية اكتشاف التلاميذ المتخلفين دراسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها.

ـ يشارك مستشار التوجيه في مجلس الأقسام بصفة استشارية، ويقدم أثناء انعقادها كل المعلومات المستخلصة من متابعته للمسار المدرسي للتلاميذ والمنشور الوزاري رقم 1994/4/101 يحث على:

. إشراف مستشار التوجيه المدرسي على بطاقة المتابعة والتوجيه .

. دراسة رغبات التلاميذ والتعرف على اختياراتهم وتعديلها .

ـ دراسة وتحليل استبيان الميول والاهتمامات قصد التعرف على ميولات ورغبات التلاميذ والمواد المفضلة لديهم .

(خماد محمد ،2014: ص116)

3.4. التقويم:

باعتبار التقويم جزء لا يتجزأ من العملية التربوية ،كان من أهم المهام التي يقوم بها مستشار التوجيه وفي هذا المحور والتي حددتها النصوص التشريعية

ـ دراسة وتحليل نتائج الامتحانات الرسمية الباكالوريا ،شهادة التعليم المتوسط ونهاية مرحلة التعليم الابتدائي ومقارنتها بنتائج التقويم المستمر .

ـ المشاركة في إعداد الخريطة التربوية على مستوى المقاطعة وتقديرات النجاح والرسوب انطلاقا من نتائج التلاميذ الدراسية ، كما يشمل التقويم محاولة تحديد قيمة البرنامج الإرشادي الذي تم التخطيط له وتنفيذه حيث وضع هذا البرنامج لتحقيق أهداف تربوية تعليمية و أية عملية تقويمية لا تتم إلا في ضوء مجموعة من المحكاة .

4.4. الإرشاد:

يتمثل هذا المحور في مختلف الحصص الإرشادية التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي بتنشيطها بينه وبين المسترشدين سواء كانت فردية أو جماعية ، نفسية أو تربوية تهدف في نهايتها إلى مساعدتهم على فهم ذاتهم وفهم المحيط الخارجي وكيف الوصول إلى توافق نفسي تربوي ، وهذا يكون عن طريق تقديم نصائح وإرشادات وتوجيهات ، واستقبال الحالات والإصغاء إليها ،كما يشمل الإرشاد أنواعه الوقائي والعلاجي والنهائي التتبعي ، وهذا يكون مسطر في برنامج سنوي وأسبوعي يخضع إليه المستشار ، وتتمثل أهمية الإرشاد النفسي والتربوي في جملة من النقاط:

- محاورة التلاميذ ومناقشتهم أثناء اللقاءات الإرشادية الدورية التي يعقدها مستشار التوجيه.
- تقويم استعدادات والنتائج التربوية لدى التلاميذ .
- تنمية روح التواصل والحوار والمناقشة داخل المؤسسة التربوية .
- المساهمة في تسيير المسار التربوي للتلاميذ وإرشادهم .
- المساهمة في تحليل المضامين والرسائل العلمية .
- ويتعدى نشاط مستشار التوجيه المحاور السابقة الذكر حيث يأخذ مكانة الوسيط داخل وخارج المؤسسة التعليمية بغاية خدمة التلميذ والرفع من المردود الدراسي للمؤسسة فهو الخبير والطبيب لأنه يدرك كل مايجري داخل المؤسسة وعضو مساهم في كل العمليات المبرمجة في الوسط المدرسي .

(صونيا براهمية ،2006: ص 63)

5. وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي:

هي مختلف الأدوات التي يستخدمها ويستعملها مستشار التوجيه المدرسي في أداء مهامه وهي بمثابة أدوات مساعدة وضرورية في تقديم أغلب النشاطات التربوية والتقنية المبرمجة إن لم نقل كلها ، ويهدف من خلالها المستشار إلى التكفل الأحسن بالتلميذ ، وأبرز هذه الوسائل ما يلي :

1.5البرنامج السنوي :

يعتبر البرنامج السنوي بمثابة السلسلة والمرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه ،ويكون تعميمه بمركز التوجيه حسب الأهداف التي يحددها مدير المركز لكل نشاط ،وتوزع الأهداف على أسابيع السنة الدراسية ،وهذا لا يمنع أن يضيف المستشار محاور خاصة بحياة المؤسسة التي يقيم بها خاصة وبمقاطعة تدخله عامة ، فيما يخص التكفل بإشكالية تربوية منبثقة مما لاحظه أثناء ممارسة المهنة .

ينجز البرنامج السنوي من طرف مستشار التوجيه في بداية السنة الدراسية (الأسبوع الأول والثاني من الدخول المدرسي) يضم البرنامج السنوي:ذكر المستوى ، المحور ، الأشهر ،الأسابيع ،الأهداف الخاصة لمختلف النشاطات مع ذكر مدة برمجتها ومدة انجازها .

2.5. البرنامج الأسبوعي:

تعتبر البرمجة الأسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه أداة فعالة للتحكم ف تسيير الأعمال وحسن أداءها بصفة مستمرة، وعليه فإنها تتميز بارتباط عضو مع البرنامج السنوي وبقية الوسائل التي سوف نتعرض لها لاحقا.

إن البرنامج الأسبوعي هو إحدى حلقات البرنامج السنوي ولكي يتمكن مستشار التوجيه من استمرار هذا الترابط والانسجام عليه أن يلتزم بها هو مبرمج في البرنامج الأسبوعي وتجسده ميدانيا.

(سامية زناتة ،2003 :ص 2)

3.5. الكراس اليومي:

هو المرآة العاكسة لعمل مستشار التوجيه حيث يدون فيه كل النشاطات المنجزة لذلك يعتبر المرجع الأساسي لإعداد مختلف التقارير وتحريرها مثل : التقارير المفصلة ،تقارير حول النشاطات الكبرى ، يتم تسجيل مختلف النشاطات على الكراس يوميا وأحسن فترة تكون في نهاية العمل من كل يوم حتى يتم وضع كل النشاطات في وقتها دون نسيانها أو تجاهلها .

إذ أن مخطط الكراس اليومي يجب أن يضم:

. التاريخ (تاريخ اليوم، الشهر، السنة)

. المحور (يتم تحديده مثل الإعلام، التوجيه، المتابعة)

. النشاطات المنجزة

. التقويم.

4.5. سجل الاستقبالات :

ينقسم هذا السجل إلى أربعة أجزاء :

. التلاميذ حسب مختلف مستوياتهم.

. الأولياء حسب مختلف شرائحهم الاجتماعية .

. الأساتذة حسب تخصصاتهم الدراسية.

. الجمهور الواسع غير المتمدرسين .

ـ يستغل هذا السجل عند استقبال طالبي الإعلام بمكتب مستشار التوجيه يسجل فيه الرقم الترتيبي ، تاريخ الزيارة ،لقب واسم الزائر ، القسم أو المستوى الدراسي إذا كان تلميذا ، العنوان الشخصي له ، الطلب المقدم ، كيفية التكفل بطالبي الإعلام .

5.5. كراس التكوين:

يجب على مستشار التوجيه أن يكون بحوزته كراس للتكوين الفردي، من خلال تسجيله لمختلف الملتقيات التكوينية الجهوية التي تنظمها المفتشية العامة للتوجيه المدرسي والملتقيات التكوينية بالمركز ، والزيارات التكوينية للمفتش العام للتربية والتكوين والتوجيه المدرسي ،من أجل الاستفادة منها والاستعانة بها في تحسين أداء المهام والنشاطات .

(ميداوي سامية ، 2016: ص 46)

6.5. البطاقات الفنية لكل نشاط :

إن البطاقة الفنية تمثل الإطار العام الذي يضعه مستشار التوجيه للنشاط ، وتحمل التصور الشامل لكيفية تنظيم وتحضير وتخطيط مراحل الانجاز والتقويم .

- تنجز البطاقة الفنية بالتنسيق مع الفريق التقني بالمركز .
- يشرع في تحضير البطاقات الفنية ابتداءا من نهاية السنة الدراسية على أن تكون هذه البطاقات جاهزة ومؤشرة من طرف مدير مركز التوجيه في نهاية شهر سبتمبر .
- يجب أن تتوافق البطاقات الفنية مع البرنامج السنوي لنشاطات المستشار.
- يجب أ تحمل البطاقة الفنية اسم ولقب المستشار وتاريخ الانجاز .

7.5. المذكرة الإعلامية:

قبل الدخول إلى أي حصة إعلامية لابد على المستشار أن يحمل معه مذكرة إعلامية بالإضافة غلى وسائل الإيضاح، ويجب أن تتضمن المذكرة النقاط التالية:الموضوع، الأهداف الإجرائية، طريقة العرض، التقويم، ذكر اسم ولقب المستشار، تاريخ كتابة المذكرة والإمضاء.

(براهمية صونيا ،2006 :ص 62)

8.5. التقرير الفصلي:

يهدف من خلاله المستشار إلى حوصلة جميع النشاطات التي قام بها خلال فترة زمنية محددة (الثلاثي الأول ،الثاني ،الثالث)

9.5. تقارير النشاطات المنجزة:

عند نهاية كل نشاط (إعلام، توجيه ...إلخ) يقوم مستشار التوجيه المدرسي بإنجاز تقرير حول كل عملية .

10.5. سجل تحليل النتائج المدرسية :

على كل مستشار أن يكون لديه سجل لمتابعة النتائج المدرسية يدون عليه مختلف التحاليل الإحصائية للنتائج في المستويات التالية (9أ1ـثا2ـثا3ـثا)ويستغل هذا السجل

في متابعة نتائج التلاميذ لمسارهم الدراسي للوقوف على النقائص ومعالجتها فوريا عن طريق مناقشتها في مجالس الأقسام بالإكماليات وبثانوية أو متقن الإقامة .

(مرجع سابق ،2006:ص 63.62)

6 . المعوقات و الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي .

يعاني مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي في المؤسسة التربوية الجزائرية من عدة صعوبات ومعيقات تعرقل عمله وتتمثل فيمايلي :

1.6. الصعوبات الذاتية المتعلقة بالمستشار في حد ذاته:

- انعدام الكفايات و المهارات الشخصية المميزة للعمل الإرشادي.
- تباين المؤهل العلمي بين المستشارين أدى إلى تباين في أهدافهم فمنهم من يكتفي بمهمة الإرشاد و التوجيه و منهم من يهدف إلى العلاج بسبب انعدام التكوين .

(سمايلي محمود :ص 14)

2.6. الصعوبات المرتبطة بأطراف العملية التعليمية

- نقص اهتمام الإدارة بالعمل الإرشادي و خدماته و محاولة حصره فقط في عملية القبول و التوجيه.
- انعدام الوعي لدى بعض مديري المؤسسات الثانوية بدور المستشار ووجود اتجاه لدى البعض منهم لتقويض و الحد من الخدمات التي يقدمها التوجيه المدرسي نظرا لنقص القناعة بأهمية العمل الإرشادي.
- محاولة بعض المديرين إضفاء الطابع الادراي على عملية التوجيه و الإرشاد و تكليف المستشارين بمهام إدارية تعرقل تحقيق أهداف برامج التوجيه و الإرشاد المدرسي.

3.6. الصعوبات المتعلقة بالتلاميذ أنفسهم:

- ضعف الوعي لدى التلميذ بأهمية العملية الإرشادية
- الإحجام عن التعامل مع المستشارين بسبب الخوف من وصفهم بعدم السواء.

4.6. صعوبات متعلقة بأولياء التلاميذ

- ضعف الاتصال بالأولياء
- نقص الوعي عند بعض الأولياء.
- عدم اهتمام الآباء بمشاكل أبنائهم و الاكتفاء فقط بمتابعتهم مدرسيا.

5.6. صعوبات متعلقة باتجاهات العاملين في المدرسة

- وجود نزعة لدى شركاء العملية التربوية في إخفاء المشاكل و السلوكات غير مرغوبة
- عدم التحمس للتقارب و التنسيق مع مستشار التوجيه لكونه عنصر جديد بالنسبة لهم.

6.6. صعوبات متعلقة بالإطار التشريعي و التنظيمي للعمل الإرشادي:

- ضعف النصوص التنظيمية و التشريعية المنظمة للعمل الإرشادي في المؤسسة التربوية
- عدم مسايرة النصوص التنظيمية للتطورات و التغيرات الحاصلة في عالم التوجيه و الإرشاد
- نقص الوقت لدى العاملين في الإرشاد المدرسي لانشغالهم في أعمال أخرى و اتساع قطاع تدخلهم في مؤسسات التعليم المتوسط حيث يبلغ أحيانا عدد التلاميذ المعنيين بالعملية الإرشادية أكثر من 2000 تلميذ.

7.6. صعوبات مادية.

- عدم توفر مكتب لائق للمستشار يزاول فيه عملية الإرشاد الفردي و الجماعي
- انعدام الوسائل و الأدوات المادية المساعدة في تنفيذ برنامج التوجيه و الإرشاد المدرسي.
- انعدام التسهيلات و المواد من طرف إدارة المؤسسة في تطبيق العملية الإرشادية.

(نفس المرجع السابق :ص ،16.15.14)

خلاصة:

من خلال ماتم عرضه في هذا الفصل حول مستشار التوجيه المدرسي ،يمكننا القول بأنه عنصر فعال كغيره من الأعضاء في المؤسسة التربوية بحيث يعمل على مساعدة التلاميذ في اختيارهم للدراسة والمهن المناسبة مستقبلا وعلى بناء مستقبلهم ، ودعمهم لمواجهة مختلف المشاكل التربوية وتحقيق التوافق التربوي والنفسي الاجتماعي قدر الإمكان ،كما أن هناك صعوبات تعرقل عمله وتعسر عليه تأدية مهامه على أكمل وجه منها ماهو مادي ومنها ماهو معرفي بمعنى ماهو متعلق بمجال تكوينه وماهو متعلق بالمحيط الذي يعمل فيه .

الجانب التطبيقي

الإجراءات المنهجية للدراسة :

تمهيد

1 . الدراسة الاستطلاعية

2 . منهج الدراسة

3 . حدود الدراسة الأساسية

4 . مجتمع وعينة الدراسة

5 . الأساليب الإحصائية المستعملة

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية مرحلة انتقالية من الدراسة العلمية ، وفيها ينتقل الباحث من الجانب النظري إلى الجانب التطبيقي ، أين تحول فيه الفرضيات إلى نتائج تثبت وجود أو عدم وجود الظاهرة المدروسة ، ويعتمد في هذه الخطوات على إجراءات والأساليب والأدوات التي يعتمد عليها الباحث ومدى ملاءمتها للموضوع لذلك يتم توضيح هذه الإجراءات والأدوات والأساليب التي تم الاعتماد عليها في الدراسة ، وهذا ما سنتطرق له في هذا الجانب .

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية أول خطوة يلجأ إليها الباحث للتعرف على ميدان دراسته ، ولجمع أكبر قدر ممكنا من المعلومات حول موضوع الدراسة إلى جانب التحقق من وجود العينة بجميع الخصائص المراد البحث فيها والتحقق من سلامة وصلاحية أدوات جمع البيانات "وتعرف الدراسة الاستطلاعية على أنها دراسة تجريبية أولية يقوم بها الباحث على عينة صغيرة قبل قيامه ببحثه ، بهدف اختيار أساليب البحث وأدواته .

(معجم اللغة العربية ،1984:ص79)

1 . 1 . أهداف الدراسة الاستطلاعية :

قبل المباشرة في إجراءات الدراسة الأساسية قامت الطالبة بدراسة استطلاعية والتي تم إجراءها في مركز التوجيه المدرسي والمهني من فيفري 2017 إلى غاية أفريل من نفس السنة ، وذلك بغرض تحقيق الأهداف التالية :

. معرفة حجم المجتمع الأصلي وخصائصه .

. التعرف على مختلف الظروف التي يمكن أن ترافق عملية التطبيق.

ـ التأكد من مدى ملائمة أدوات الدراسة التي تم اختيارها المتمثلة في استبيان للكفاءة الذاتية من إعداد الطالبة وذلك من خلال استخراج الخصائص السيكوماترية له.

. الصياغة النهائية لفرضيات الدراسة ،حيث تعطينا النتائج الأولية للدراسة الأساسية ومدى ملائمة الفرضيات وما يجب تعديله في حالة عدم ملائمتها.

1 . 2 . حدود الدراسة الاستطلاعية :

1 . 2 .1 . الحدود البشرية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) فرد منهم(15) مستشار و(15) مستشارة اختيروا بطريقة عشوائية والجدول التالي يوضح أفراد العينة:

الجدول رقم (1) يوضح عينة الدراسة الاستطلاعية

الجنس	العدد	بنسبة
مستشارا	15	%50

مستشارة	15	%50
المجموع	60	%60

1. 3. 2. الحدود المكانية : تمت الدراسة الاستطلاعية في مركز التوجيه المدرسي بثنية الحجر بولاية المدية أثناء التجمع الشهري لمستشاري التوجيه المدرسي.

1 -3 - 3. الحدود الزمانية : تمت الدراسة الاستطلاعية في الشهرين فيفري ومارس من سنة 2017.

1 . 4 . أدوات الدراسة الاستطلاعية :

تمثلت أدوات الدراسة الاستطلاعية في مقياس الرضا الوظيفي لمينيسوتا و استبيان الكفاءة الذاتية الذي قامت صاحبة الدراسة بإعداده :

1 .4 . 1 . مقياس الرضا الوظيفي :

لم يتم عرضه على المحكمين باعتباره مكيف في البيئة الجزائرية والذي تم حساب الصدق والثبات له في مذكرة ماجستير في علم النفس بعنوان: "علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية نحو العمل لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني" من إعداد الطالب سليم بن عودة سنة 2008 جامعة البليدة، وتوصل الطالب إلى معامل صدق يساوي (0.847) ومعامل ثبات قدر ب(0.783)، ومع هذا تم حساب الصدق والثبات له في هذه الدراسة .

1 .4 .2. استبيان الكفاءة الذاتية:

تمثلت الأداة الثانية للدراسة الاستطلاعية في استبيان الكفاءة الذاتية من تصمم صاحبة الدراسة

. بحيث مر تصميم الاستبيان بعدة خطوات:

- ✓ الاطلاع على كل ما هو متاح من الدراسات السابقة والخلفية النظرية ومقاييس الكفاءة الذاتية: بعد الاطلاع على الأدبيات النظرية والخلفية المتعلقة بالموضوع والدراسات السابقة ارتأت صاحبة الدراسة إلى تصميم استبيان نظرا لعدم وجود أداة تساعد وتحقق الهدف المرجو ، ومن بين المقاييس التي اعتمدت عليها مقياس توقعات الكفاءة الذاتية العامة من إعداد شفارتسر ترجمة سمير رضوان جميل ،كذلك وباعتبار ان الكفاءة الذاتية

هي نفسها فاعلية الذات اعتمدت على مقياس فاعلية الذات من إعداد العدل (2001) ومقياس فاعلية الذات لشيرر وزملاءه ، وكذلك بعض الاستبيانات مثل استبيان الكفاءة الذاتية من إعداد جنان فخري أبو العليان ،واستبيان فاعلية الذات الاجتماعية لطلبة الجامعة المتأخرين دراسيا من إعداد محمود زكي علي .

✓ جمع عبارات الاستبيان :

قامت صاحبة الدراسة في ضوء الخطوة السابقة بتحديد أبعاد الاستبيان المتمثلة في (البعد الانفعالي، البعد المعرفي ،بعد الثقة بالذات والآخرين ، البعد الاجتماعي)ومن ثم تحديد عباراته ، ثم تم تحديد التعاريف الإجرائية لكل بعد ، مراعية في ذلك البساطة والوضوح ومستوى العينة المدروسة ألا وهي مستشاري التوجيه المدرسي .

بحيث تم عرض الاستبيان على خمسة أساتذة لإبداء رأيهم فيه وحذف ماهو غير ملائم وإضافة ماهو مناسب لتحقيق الهدف من الاستبيان وهذا مايسمى بصدق المحكمين .

من بين العبارات التي عدلت في الاستبيان نذكر مايلي :

جدول رقم(2) يوضح العبارات التي تم تعديلها

العبارة قبل التحكيم	العبارة بعد التحكيم
1 . أجد في نفسي القدرة على حل المشكلات التي تواجهني في حياتي اليومية.	1 . لدي القدرة على الانجاز
2 . أجيد التواصل الإنساني والاجتماعي مع أفراد المجتمع الذي أعيش فيه	2 . أتواصل بطريقة فعالة مع الآخرين
3 . إذا ما بذلت من الجهد كفاية فإني أستطيع الحفاظ على جميع علاقاتي التي كونتها	3 . أستطيع الحفاظ على علاقاتي التي كونتها
4 - أستخدم معارفي السابقة للقيام بعملي الحالي	4 - أعتمد على خبراتي السابقة للقيام بعملي الحالي
5 - كثرة اطلاعي على مختلف المجالات تجعلني إنسان ناجح دوما	5 - لدي رصيد واسع من المعارف يجعلني انسان ناجح دوما
6 - احتفظ بهدوء أعصابي حين أستشعر بالاهانة	6 - أتحكم في هدوء أعصابي حين أستشعر بالاهانة

جدول رقم(3) يوضح العبارات التي تم حذفها

العبارات التي تم حذفها
1 . أستطيع منع نفسي من التفكير في أمور محزنة حدثت
2 . أتمكن من المحافظة على هدوء أعصابي حتى ولو كان من حولي في حالة عصبية
3 . أشعر بالضيق من عملي غالبا لأنني أنا من اخترته لمساعدة الآخرين
4 . دائما تراودني أفكار مزعجة تعكر مزاجي

بالإضافة إلى أنه كان الاستبيان يبدأ بالبعد الاجتماعي ثم يليه البعد المعرفي ثم البعد الانفعالي وأخيرا بعد الثقة بالذات والآخرين .

تم تعديله من خلال أراء المحكمين فأصبح يبدأ بالبعد الانفعالي ،ثم البعد المعرفي ثم بعد الثقة بالذات والآخرين بعدها البعد الاجتماعي هذا الترتيب جاء تبعا لموضوع الاستبيان لأنه يبدأ من الخاص إلى العام .

. كذلك بعد ماكان الاستبيان يتكون من 40 بند أصبح يتكون من 35 بند موزعة على 4 أبعاد .

1 .5 . وصف أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية :

1.5.1. وصف الأدوات :

1.1.5.1. وصف مقياس الرضا الوظيفي :

اشتملت الدراسة الحالية على مقياس الرضا الوظيفي لمينيسوتا (1967) وهو مكيف في البيئة الجزائرية، من مذكرة ماجستير في علم النفس بعنوان: "علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية نحو العمل لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني" من إعداد الطالب سليم بن عودة سنة 2008 جامعة البليدة.

وصف المقياس:

يتكون هذا المقياس من (31) فقرة موزعة على 05 أبعاد للرضا الوظيفي وهي:

بعد الأجر ويشمل 07 فقرات: 2-1-7-16-22-23-24.

بعد الإشراف يشمل 09 فقرات: 3-4-5-6-8-15-19-21-26.

بعد الترقية ويشمل 05 فقرات: 9-10-11-20-25.

بعد العلاقة مع الزملاء ويشمل 05 فقرات: 12-13-14-17-18.

بعد الظروف الفيزيقية ويشمل 05 فقرات: 27-28-29-30-31.

تتمثل العبارات الموجبة فيمايلي :(1-2-3-4-5-8-10-11-15-18-19-20-21-22-23-27-31).

تتمثل العبارات السالبة فيمايلي :(6-7-9-12-13-14-17-24-25-26-28-29-30).

سلم مقياس الرضا الوظيفي لمينوسوتا:

وقد تم التصحيح بإعطاء الأوزان التالية:

العبـــارات الموجبـــة: راض تمامـــا(5)، راض (4)، لا أدري(3)، غيـــر راض(2)، غيـــر راض تماما(1).

العبارات السالبة: راض تماما(1)، راض(2)، لا أدري (3)، غير راض(4)، غير راض تماما(5).

وتتراوح الدرجات الكلية لهذا المقياس بين (60-115) درجة، والجدول التالي يوضح مستويات الرضا الوظيفي ودرجة الخام المقابلة لها.

جدول توزيع درجات الخام حسب مستويات الرضا الوظيفي

جدول رقم (4) يمثل درجات توزيع الخام حسب مستويات الرضا الوظيفي

مستويات الرضا الوظيفي	درجات مستويات الرضا الوظيفي
عال	من 121-155
متوسط	من 61-120
منخفض	من 30-60

2.1.5.1. استبيان الكفاءة الذاتية:

✓ **وصف وتصحيح الاستبيان:**

- يتراوح المجموع العام للدرجات بين (35-175)، حيث تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض الكفاءة الذاتية،وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع الكفاءة الذاتية .

-يتكون الاستبيان من(35) فقرة موزعة على (4) أبعاد وتتمثل فيمايلي :

. البعد الانفعالي:ويشمل الفقرات (1. 9.2 .10 . 17 . 18.25. 26)

. البعد المعرفي:ويشمل الفقرات (3.4 .11 . 12 .19. 20. 27. 28. 33)

. بعد الثقة بالذات والآخرين : ويشمل الفقرات (5 .6. 13. 14 . 21. 22 . 29 .30. 34)

. البعد الاجتماعي: ويشمل الفقرات (7 . 8 . 15 . 16. 23 . 24 .31. 32 . 35)

ويتمثل سلم الاستبيان في التالي :

جدول رقم (5) يبين بدائل استبيان الكفاءة

البدائل	قليلا جدا	قليلا	لا أدري	كثيرا	كثيرا جدا
العبارة	1	2	3	4	5

2.5.1. الخصائص السيكومترية :

للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي لمينتيسوتا واستبيان الكفاءة الذاتية من إعداد صاحبة الدراسة :

1.2.5.1. الصدق :

تم حساب الصدق : يعرف بأنه هو أن تقيس الأداة ماوضعت لقياسه.

(فاطمة عوض ،2002 :ص 167)

. صدق مقياس الرضا الوظيفي :

حتى يتمكن الباحث من التأكد من صدق المقياس يقوم بعدة طرق إحصائية ومن أهمها استخدام معامل ألفا للصدق ، وهو إجراء يسمح بالتأكد من العلاقة الموجودة بين كل بند وبند ، والعلاقة بين كل محور ومحور والعلاقة بين المحور وبين المقياس الكلي ، وفي حالة وجود العلاقة الإحصائية فإن معامل ألفا كرونباخ يكون أكبر أو يساوي 0,59 ، ومنه تكون الدلالة لها قيمة إحصائية ويمكن اعتمادها ، وبعد تطبيق المعالجة الإحصائية باستخدام هذا المعامل ألفا كرونباخ على العينة الاستطلاعية المتكونة من 30 فردا حيث تراوح الترابط ما بين(0,59 و0,81) وهي قيم دالة إحصائيا عند المستوى 0,05 ، ومنه يمكن اعتماد المقياس وهو ذو صدق ، ونبين في الجدول الآتي النتائج:

جدول رقم (6) نتائج صدق مقياس الرضا الوظيفي

رقم البند	قيمة الترابط	رقم البند	قيمة الترابط
1	,66	17	,611
2	,71	18	,67,
3	,71	19	, 83
4	,70	20	,83
5	,597	21	, 83
6	,66	22	, 83
7	,77	23	,611
8	,623	24	,67,
9	,779	25	, 83
10	,590	26	,611
11	,71	27	, 66
12	,80	28	,611
13	,77	29	, 83
14	,623	30	,611

15	,83	31	,67,
16	, 83		

1.2.2.5 - الثبات :

تعريف الثبات : يعرف هو الاتساق الداخلي في النتائج، ويعتبر الاختبار ثابت إذا حصلنا على النتائج نفسها عند إعادة تطبيقه على الأفراد نفسهم وفي ظل الشروط نفسها.

(فوزي عبد الخالق ،2007: ص57)

ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات أي أداة يقوم الباحث باختيار إجراء أو طريقة من عدة طرق إحصائية ، واعتمد ت الطالبة في الدراسة الحالية على التجزئة النصفية حيث قامت بالتطبيق للمقياس على عينة استطلاعية تتكون من 30فردا (ذكور وإناث) ، وبعد إعادة الإجابات ، قامت بتقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين 15 فردا في كل مجموعة ، ويكون التقسيم متساوي ومنظم حيث تقسم الاستبيانات حسب ترتيبها للإعداد الفردية في المجموعة الأولى والأعداد الزوجية في المجموعة الثانية ، ثم قامت الطالبة بحساب معامل الارتباط بين المجموعتين وذلك باستخدام معامل بيرسون للارتباط ، وكلما كانت النتائج دالة كان الثبات صحيحا ويمكن اعتماد المقياس، مما يعني وجود ثبات للمقياس ويمكن اعتماده،ونوضح في الجدول الآتي البنود لكل مجموعة ومعامل الارتباط مع المجموع الكلي :

الجدول رقم (7) يوضح البنود لكل مجموعة والترابط مع المجموع الكلي

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الترابط	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية	
						0,05	0,01
المجموعة الأولى	15	96,4	11,56	0. 79	0.031	دال	
المجموعة الثانية	15	97,2	12,34				

وكما هو ملاحظ فإن قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى (96,4)، والمتوسط الحسابي للمجموعة الثانية (97,2) ، وكانت قيمة الترابط بين المجموعتين باستخدام معامل الارتباط بيرسون (0,79) ، وبمراجعة الدلالة المعنوية التي قيمتها(0,031)وهي قيمة أدنى من القيمة

الحرجة (0,05)ومنها فالترابط دال إحصائيا أي هناك ثبات للمقياس بعد إجراء الاختبار على العينتين .

صدق استبيان الكفاءة الذاتية :

حتى يتمكن الباحث من التأكد من صدق المقياس يقوم بعدة طرق إحصائية ومن أهمها استخدام معامل ألفا للصدق ، وهو إجراء يسمح بالتأكد من العلاقة الموجودة بين كل بند وبند ، والعلاقة بين كل محور ومحور والعلاقة بين المحور وبين المقياس الكلي ، وفي حالة وجود العلاقة الإحصائية فإن معامل ألفا كرونباخ يكون أكبر أو يساوي 0,59 ، ومنه تكون الدلالة لها قيمة إحصائية ويمكن اعتمادها ، وبعد تطبيق المعالجة الإحصائية باستخدام هذا المعامل الفا كرونباخ على العينة الاستطلاعية المتكونة من 30 فردا حيث تراوح الترابط ما بين 0,59 و0,81 وهي قيم دالة إحصائيا عند المستوى 0,05 ، ومنها يمكن اعتماد المقياس وهو ذو صدق ، ونبين في الجدول الآتي النتائج:

جدول رقم(8) يبن نتائج صدق استبيان الكفاءة الذاتية

رقم البند	قيمة الترابط	رقم البند	قيمة الترابط
1	, 724	19	,71
2	,74	20	,80
3	,66	21	,83
4	,75	22	, 83
5	,758	23	,611
6	, 81	24	,67,
7	,597	25	, 83
8	,640	26	,611
9	,724	27	, 66
10	,754	28	,620
11	, 84	29	,787
12	,681	30	,631
13	,722	31	,650

14	,63	32	,623
15	,77	33	,699
16	,623	34	,629
17	,779	35	,641
18	,590		

ثبات استبيان الكفاءة الذاتية :

للتأكد من ثبات أي أداة يقوم الباحث باختيار إجراء أو طريقة من عدة طرق إحصائية ، واعتمد الباحث في الدراسة الحالية على التجزئة النصفية حيث قام بالتطبيق للمقياس على عينة استطلاعية تتكون من 30فردا (ذكور وإناث) ، وبعد إعادة الإجابات ، يقوم بتقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين 15 فردا في كل مجموعة ، ويكون التقسيم متساو ومنظم حيث تقسم الاستبيانات حسب ترتيبها للأعداد الفردية في المجموعة الأولى والأعداد الزوجية في المجموعة الثانية ، ثم يقوم الباحث بحساب معامل الارتباط بين المجموعتين وذلك باستخدام معامل بيرسون للارتباط ، وكلما كانت النتائج دالة كان الثبات صحيحا ويمكن اعتماد المقياس،مما يعني وجود ثبات للمقياس ويمكن اعتماده ، ونوضح في الجدول الآتي البنود لكل مجموعة ومعامل الارتباط مع المجموع الكلي

جدول رقم (9) يوضح البنود لكل مجموعة ومعامل الارتباط مع المجموع الكلي

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الترابط	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية	
						0,05	0,01
المجموعة الأولى	15	111.3	17,43	0. 72	0.037	دال	
المجموعة الثانية	15	114,4	16,39				

وكما هو ملاحظ فإن قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى (111,3) ، والمتوسط الحسابي للمجموعة الثانية (114,4) ، وكانت قيمة الترابط بين المجموعتين باستخدام معامل الارتباط بيرسون(0,72) ، وبمراجعة الدلالة المعنوية التي قيمتها (0,037) وهي قيمة أدنى من القيمة الحرجة 0,05) ومنها فالترابط دال إحصائيا أي هناك ثبات للمقياس بعد إجراء الاختبار على العينتين.

2 ـ منهج الدراسة :

لا تخلو أي دراسة علمية من الاعتماد على منهج من أجل القيام بدراسة وفق قواعد وأسس علمية، ويعرف المنهج على أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن حقيقة بواسطة مجموعة من القواعد لتحديد العمليات للوصول إلى نتيجة معلومة .

(فوزي عبد الخالق ،2007: ص76)

. نظرا لطبيعة موضوع الدراسة "فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ، ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو تعبيرا كميا ،فالتعبير الكمي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجات لارتباطها مع الظواهر الأخرى .

(عمار بحوس ،1995: ص129)

ـ وعليه فان طبيعة العلاقة في الدراسة الحالية تتناسب مع خطوات ومواصفات المنهج الوصفي باعتباره مناسبا لأغراض الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية ،فهذا المنهج يركز على ماهو كائن في وصفه وتفسيره للظاهرة موضوع الدراسة ، كما أنه يعمل على جمع البيانات والمعلومات عن موضوع الدراسات وتحليلها وتفسيرها وفي هذا الصدد يعرف أيضا "بأنه ذلك المنهج الذي يقوم بوصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج لتعميمها ، ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها ".

(محمد الصاوي محمد مبارك 1992:ص 30)

3 . الدراسة الأساسية:

3 . 1 . حدود الدراسة الأساسية :

3 . 1 . 1 . الحدود الزمانية : تمت الدراسة الحالية في الفترة الممتدة من نهاية سنة 2016 حتى شهر أفريل من سنة 2017، في حين أن الدراسة الاستطلاعية تمت في الشهرين فيفري ومارس من نفس السنة .

3 . 1 . 2 . الحدود المكانية: تمت الدراسة الحالية في مركز التوجيه المدرسي والمهني بثنية الحجر أثناء تجمع مستشاري التوجيه الشهري بولاية المدية.

3 . 2 . مجتمع وعينة الدراسة الأساسية :

3 . 2 .1. مجتمع الدراسة :

يعرف بأنه : هو المجتمع الذي يسحب منه الباحث عينة بحثه ، وهو الذي يكون موضوع اهتمام في الدراسة ، وقد يكون مجتمع الدراسة محدودا أو غير محدود من حيث الحجم ، إضافة إلى ذلك مجتمع الدراسة هو مجموعة من المفردات تشترك في صفات وخصائص محددة ومعينة.

(محمد بوعلاق ،2000 :ص 15)

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع مستشاري التوجيه المدرسي على مستوى ولاية المدية الذي يبلغ عددهم (87) مستشار ومستشارة منهم (55) مستشار ومستشارة في الثانوي تنقسم إلى (31) مستشارة و(24) مستشار وبلغ عدد المستشارين والمستشارات في المتوسط (29) منهم (20) مستشارة و(9) مستشارين في حين بلغ عدد المستشارين في مركز التوجيه (4) منهم (2) مستشارين (2) مستشارات، من التخصصات العلمية التالية (علم النفس،علوم التربية ،علم الاجتماع).

3 . 2 . 2 . عينة الدراسة وخصائصها :

. عينة الدراسة :

تعرف بأنها: هي وحدة إحصائية مماثلة للمجتمع الحالي ، أفرادها يتشابهون في الخصائص والظروف ، ويتم الحصول عليها بطرق عديدة وفق الدراسة التي تحدد نوع العينة .

(نسيمه جلولي شتوحي ، 2003:ص 30)

ـ تكونت عينة الدراسة الحالية من (60) مستشارا منهم (30) مستشار و(30) مستشارة اختيروا بالطريقة المقصودة وهو :أسلوب يلجأ إليه الباحث إذا كان جميع مفردات الجمهور غير معروف له ، فيختار العينة على أساس المعلومات المتوفرة عن هذا الجمهور ، فيختار بعناية وبصورة غير عشوائية لأنه يرى أنها تحقق أهداف دراسته بشكل أفضل .

(طلعت لطفي ،1995:ص68)

. اختيرت عينة الدراسة بطريقة مقصودة على أساس الخصائص التالية :

. حسب متغير الجنس والجدول التالي يوضح ذلك

جدول رقم (10) يمثل عدد المستشارين حسب الجنس

العينة	العدد	بنسبة
مستشار	30	%50
مستشارة	30	%50
المجموع	60	%100

. حسب متغير سنوات الخبرة والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (11) يوضح تقسيم المستشارين حسب سنوات الخبرة

سنوات خبرة	عدد المستشارين
1	32
2	15
3	4
4	8
5	0
6	1

. حسب متغير التخصص العلمي والجدول التالي يوضح ذلك

جدول رقم (12) يمثل عدد المستشارين حسب التخصص

التخصص	عدد المستشارين
علم الاجتماع	30
علم النفس	17

علوم التربية	13
المجموع	60

6 . الأساليب الإحصائية المستعملة :

إن كل دراسة تحتاج إلى تقنيات معينة وأساليب إحصائية مناسبة تكون حسب طبيعة الفرضيات التي تسعى الطالبة للتحقق منها في الدراسة وعليه فاستخدام الوسيلة الإحصائية المناسبة يختلف باختلاف طبيعة البحث وبناءا على ذلك اعتمدت الطالبة على الأساليب التالية:

. معامل الارتباط برسون لمعرفة إذا ما كان هناك علاقة إرتباطية بين مجموعتين متكافئتين .

. وT.text لمعرفة الفروق بين عينتين متكافئتين.

. الأسلوب الإحصائي ANOVA لتحليل التباين بين متوسطي مجموعتين .

وتم ذلك عن طريق أسلوب المعالجة الإحصائية **Spss**

خلاصة :

من خلال هذا الفصل تم عرض مختلف الإجراءات الميدانية المنهجية للدراسة الحالية ، وهذا ما يجعل أي دراسة تكون واضحة ومفهومة بالنسبة لأي باحث وتكون منظمة عبر خطوات البحث العلمي ، كما أن هذه الإجراءات تعتبر كتمهيد لمراحل لاحقة ، وان كان هناك أي خلل فهذا حتما سيؤثر في مصداقية النتائج التي يتم التوصل إليها .

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض نتائج الدراسة

1-1 ـ عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة

2-1 ـ عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى

1- 3 ـ عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثانية

1- 4 ـ عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة

1-5 ـ عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الرابعة

2 ـ مناقشة النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة

2 ـ 1 ـ مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية العامة

2 ـ 2ـ مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الأولى

2 ـ 3 ـ مناقشة النتائج الخاصة بالفرضيةالجزئية الثانية

2 ـ 4 ـ مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة

2 ـ 5 ـ مناقشة النتائج الخاصة بالفرضيةالجزئية الرابعة

ـ استنتاج عام

ـ خاتمة

ـ الاقتراحات

1 . عرض النتائج الخاصة بالفرضيات

1. 1 . عرض النتائج الخاصة بالفرضية العامة :

ـــ نـــص الفرضـــية:توجـــد علاقـــة ارتباطيـــه ذات دلالـــة إحصـــائية بـــين الرضـــا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي

جدول رقم (13) يمثل الارتباط بين المتغيرين

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الارتباط	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية	
						0.01	0.05
الرضا الوظيفي	60	95.0167	12.31988	0.64	0.025	دال	دال
الكفاءة الذاتية	60	109.7	12.6				

ـ يبين رقم (11) الارتباط بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير الكفاءة باستخدام معامل الارتباط بيرسون ، وقد قدرت قيمة الارتباط بـ 0,643 ، وبالرجوع للقيمة المعنوية التي قيمتها 0,025 وهي أقل من الدرجة الحرجة 0,05 فالارتباط دال إحصائيا، أي قبول الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغير الرضا الوظيفي و الكفاءة الذاتية ، وانه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي ارتفع بالمقابل مستوى درجات الكفاءة الذاتية،وبالتالي رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود العلاقة .

1 . 2 . عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى :

نص الفرضية : يوجد رضا وظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي

الجدول رقم (14) يبن درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أعلى قيمة	أدنى قيمة
الذكور	30	94,6	14,9	118	59
الإناث	30	95,43	9,19	113	71
العينة الكلية	60	95,0167	12,31988	118	59

.

يوضح الجدول رقم (12) نتائج أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي، والذين بلغ عددهم (60) مستشار ومستشارة، وقد قدر المتوسط الحسابي للعينة ككل (95.01)، وهذا يعني ووجود مستوى رضا وظيفي متوسط لأنه محصور مابين قيمتين (70و105)، وقد قدر الانحراف المعياري ب (12.3)وتراوحت القيم العليا مابين (118.59).

ـ وكما هو موضح في الجدول قد قدر المتوسط الحسابي للمستشارين الذين قدر عددهم ب(30)مستشار ب(94.6) وهو يفسر وجود رضا وظيفي متوسط . وقد قدر الانحراف المعياري ب (14.9) وانحصرت القيم العليا والدنيا مابين(118و59).

ـ أما المستشارات اللواتي بلغ عددهن (30) مستشارة فقد تحصلن على متوسط حسابي قدره (95.3) وهو يشير أيضا إلى ووجود مستوى رضا وظيفي متوسط ، ومثل الانحراف المعياري ب (9.19) ، وتباينت القيم العليا والدنيا مابين(113و71).

ـ ومن خلال هذه النتائج ما نلاحظه هو أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المستشارات مرتفع مقارنة بمستوى الرضا الوظيفي للمستشارين.

1 . 4 . عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

نص الفرضية: توجد درجة كفاءة ذاتية عالية لدى مستشاري التوجيه المدرسي

الجدول رقم (15) يوضح درجة الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أعلى قيمة	أدنى قيمة
المستشارين	30	107,4	14,51	134	78
المستشارات	30	112,13	10,05	133	91
العينة الكلية	60	109,7	12,6	134	78

ـ يوضح الجدول رقم (13) درجة الأفراد على استبيان الكفاءة الذاتية ، بحيث بلغ عددهم (60) مستشار ومستشارة ، بحيث بلغ المتوسط الحسابي (109.7) وهو يعني وجود درجة كفاءة ذاتية عالية لأنه أعلى من الحد الفاصل (93)، وقد بلغ الانحراف المعياري (12.6) وتراوحت القيم والعليا والدنيا مابين (134. 78).

ـ وتحصل المستشارين الذين بلغ عددهم (30) مستشارا على متوسط حسابي قدر ب (107.4) وهو يفسر وجود كفاءة ذاتية عالية لأنها أعلى من الحد الفاصل وهو (93) وانحصرت القيم بين القيمتين العليا والدنيا (78. 134).

ـ أما المستشارات واللواتي بلغن عددهن (30) فقد تحصلن على متوسط حسابي قدر ب(112,13) وهو يشير إلى وجود درجة كفاءة ذاتية مرتفعة مقارنة بالحد الفاصل ، ومثل الانحراف المعياري ب (10.05) وتباينت القيم مابين القيمة العليا والدنيا (71 . 113).

ـ ومن خلال النتائج الملاحظة فان درجة الكفاءة الذاتية عالية لدى المستشارات مقارنة ب درجة الكفاءة الذاتية لدى المستشارين.

1 . 4 . عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا لمتغير (الجنس، الخبرة، التخصص).

جدول رقم (16) يبن الفرق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

المتغيرات		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية	
							0,01	0,05
الرضا الوظيفي	المستشارين	30	94,6	14,9	0,068	0,7	غ دال	غ دال
	المستشارات	30	95.43	9.19				

يبين الجدول رقم (14) الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس باستخدام اختبار T.text لعينتين متكافئتين ، وكانت النتائج كالتالي :

ـ بلغت T المحسوبة عند مقارنة نتائج المستشارين والمستشارات على مقياس الرضا الوظيفي (0.068) ، وبالرجوع للقيمة المعنوية المقدرة ب (0.7) وهي أكبر من القيمة الحرجة (0.05) وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لمتغير الجنس.

جدول رقم(17) يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة

المتغيرات	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية	
							0,01	0,05
الرضا الوظيفي	1	32	95,21	12,57	0.4	0.7	غ دال	غ دال
	2	15	93.2	11.69				
	3	4	92	6.05				
	4	8	99.8	15.6				
	5	0						
	6	1	89	00				

يبين الجدول رقم (15) الفروق بين نتائج أفراد العينة على متغير الرضا الوظيفي وفق الخبرة (5 مستويات)، وذلك باستخدام اختبار أنوفا ، فكانت قيمة ف المحسوبة (0,4) والقيمة المعنوية (0,7) وهي قيمة أكبر من الدرجة الحرجة (0,05) ومنه رفض الفرضية البديلة ، وقبول الفرضية الصفرية التي مفادها الفروق المشاهدة لنتائج افراد العينة على متغير الرضا الوظيفي وفق الخبرة غير دال إحصائيا وهذه النتائج تعود للصدفة ولا تعود لإجراءات البحث.

جدول رقم (18) يبين الفروق في الرضا الوظيفي تبعا للتخصص

المتغيرات	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية 0,01	الدلالة الإحصائية 0,05
الرضا الوظيفي	1	17	91.3	11.89	1.21	0.3	غ دال	غ دال
	2	30	97.1	13.21				
	3	13	95.38	10.39				

يبين الجدول رقم (16) الفروق بين نتائج افراد العينة على متغير الرضا الوظيفي وفق التخصص 3 تخصصات (1ـ علم النفس ،2ـ علم الاجتماع ،3ـ علوم التربية)، وذلك باستخدام اختبار انوفا ، فكانت قيمة ف المحسوبة 1,21 والقيمة المعنوية 0,3 وهي قيمة أكبر من الدرجة الحرجة 0,05 ومنه رفض الفرضية البديلة ، وقبول الفرضية الصفرية التي مفادها الفروق المشاهدة لنتائج أفراد العينة على متغير الرضا الوظيفي وفق التخصص غير دال إحصائيا وهذه النتائج تعود للصدفة ولا تعود لإجراءات الدراسة.

1 . 5 . عرض النتائج الخاصة بالفرضية الجزئية الخامسة :

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا لمتغير (الجنس ، التخصص ، الخبرة).

الجدول رقم (19) يبين الفروق في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الجنس

المتغيرات		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية 0,01	الدلالة الإحصائية 0,05
الكفاءة	الذكور	30	107,4	14,51	3,08	0,023	دال	دال
	الإناث	30	112,13	10,05				

ـ يبين الجدول رقم (17) الفروق في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الجنس وذلك باستخدام اختبار T.text لعينتين متكافئتين ، وكانت النتائج كالتالي :

ـ بلغت T المحسوبة عند مقارنة نتائج المستشارين والمستشارات على استبيان الكفاءة الذاتية (3.08)، وبالرجوع إلى القيمة المعنوية التي بلغت(0.023) وهي أقل من القيمة

الحرجة (0.05) وهذا يعني قبول الفرضية البديلة التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الكفاءة الذاتية وذلك طبقا لنتائج الاستبيان المطبق تعزى لصالح المستشارات ، ونرفض الفرضية الصفرية التي مفادها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا لمتغير الجنس .

الجدول رقم (20) يبين الفروق بين الجنسين في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير التخصص

المتغيرات	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية	
							0,01	0,05
الكفاءة	1	18	110.7	12.34	4.8	0.01	دال	
	2	29	105.55	12.48				
	3	13	117.7	9.39				

يبين الجدول رقم (18) الفروق بين نتائج أفراد العينة على متغير الكفاءة وفق التخصص 3تخصصات (1ـ علم النفس 2ـ علم الاجتماع 3ـ علوم التربية)، وذلك باستخدام اختبار انوفا ، فكانت قيمة ف المحسوبة (4,08) والقيمة المعنوية (0,01) وهي قيمة تساوي الدرجة الحرجة(0,01) ومنه قبول الفرضية البديلة ، التي مفادها الفروق المشاهدة لنتائج أفراد العينة على متغير الكفاءة وفق التخصص دال إحصائيا وهذه النتائج تعود لإجراءات البحث ويمكن اعتمادها وتعميمها على مجتمع البحث ، والترتيب المتحصل عليه هو للتخصص في المرتبة الأولى للتخصص الثالث ، والمرتبة الثانية للتخصص الأول ، والمرتبة الثالثة للتخصص الثاني .

الجدول رقم (21) يبين الفروق بين الجنسين في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الخبرة

المتغيرات	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية	
							0,01	0,05
الكفاءة	1	32	107,8	12,89	3.06	0,023	دال	
	2	15	111.4	9.5				
	3	4	120.7	9.35				
	4	8	112.7	11.84				
	5	0						
	6	1	78	0				

يبين الجدول رقم (19) الفروق بين نتائج أفراد العينة على متغير الكفاءة وفق الخبرة (5 مستويات)، وذلك باستخدام اختبار انوفا ، فكانت قيمة ف المحسوبة (3,06) والقيمة المعنوية (0,023) وهي قيمة أقل من الدرجة الحرجة(0,05) ومنه قبول الفرضية البديلة ، التي مفادها الفروق المشاهدة لنتائج افراد العينة على متغير الكفاءة وفق الخبرة دال إحصائيا وهذه النتائج تعود لإجراءات الدراسة ويمكن اعتمادها وتعميمها على مجتمع الدراسة ، والترتيب المتحصل عليه هو للخبرة في المرتبة الأولى للمستوى الثالث ، والمرتبة الثانية للمستوى الرابع ، والمرتبة الثالثة للمستوى الثاني ، والمرتبة الرابعة للمستوى الأول ، والمرتبة الأخيرة للمستوى السادس .

2 . مناقشة نتائج الدراسة :

2ـ 1ـ مناقشة نتائج الفرضية العامة :التي تنص على وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي ، وبعد معالجة هذه الفرضية إحصائيا بالاستخدام معامل الارتباط برسون ، تم الحصول على دلالة إحصائية للترابط الموجب بين المتغيرين أي كلما ارتفع مستوى المتغير المستقل الرضا الوظيفي ، ارتفع مستوى المتغير الثاني الكفاءة الذاتية.

واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات أخرى للرضا الوظيفي وعلاقاته بعدة متغيرات مثل دراسة هجيرة الهلة (2014) التي هدفت للتعرف على المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي ، والتي أسفرت على وجود علاقة عكسية في طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي والرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي ، وتفسر هذه العلاقة بأنه المستشارين لديهم درجة قليلة من الرضا عن العمل،رغم المسؤولية الموجهة لهم والضغوط التي يواجهونها أثناء العمل، إلا أنهم يعملون رغم وجود بعض المشكلات التي تعتبر معيقات لعملهم، منه ماهو ناتج عن المدير، ومنها ما هو مسؤول عليها المجتمع المحلي للمؤسسة.
هذا الأمر الذي زاد من استياء المستشار داخل المؤسسة وأدى به إلى انخفاض مستوى الرضاعن العمل ، وهذا لا يقتصر على المدير و العمال داخل المؤسسة فقط، بل ترجع بعض المعيقات إلى وجود معيقات مهنية تتعلق بالمستشار في حد ذاته، مثل عدم كفاية تكوينهم الجامعي أونقص التدريب المهني، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بن خليفة وفارس (2014) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري وخلص هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين المتغيرين.
ـ أما صاحبة الدراسة فتفسر نتائج الدراسة بأنه كلما كان الفرد راض كان لرضاه تأثير على مختلف مجالات الحياة ، انطلاقا من ذاته ، فحينما يكون مرتاح في عمله يكون فعال في أداءه لمهامه مما يجعله كفئ في مواجهة مختلف المشكلات التي تواجهه دون كلل وملل ولا يستهلك طاقته في التفكير في المشكل وإنما يفكر بهدوء وراحة في إيجاد حلول له.

2ـ 2ـ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى :والتي تنص على وجود رضا وظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي ، وبعد معالجة الفرضية إحصائيا ومن خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري اتضح بأن أغلب أفراد العينة إن لم نقل كلهم قد تمحورت

نتائجهم في المستوى المتوسط عل مقياس رضا الوظيفي ، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة نورة البليهد (2014)التي هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الادرايات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمان وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية ، والتي أسفرت على وجود مستوى رضا وظيفي متوسط بشكل عام ، وكانت العلاقات الإنسانية والشخصية من أكبر المساهمين في تحقيق الرضا الوظيفي .

ـ أما صاحبة الدراسة فترجع وجود مستوى رضا وظيفي متوسط لدى مستشاري التوجيه المدرسي إلى عدة عوامل منها الظروف التي يعمل فيها مستشار التوجيه المدرسي وإلى الراتب ، لأن أغلب استجابات المستشارين على المقياس كانت عدم الرضا على الأجر لأنه لا يكفي متطلبات المعيشة فكل شيء في تزايد باستمرار ، وفي ظل ماتم ذكره في الجانب النظري للرضا الوظيفي فإنه من بين العوامل التي تحدد مستوى الرضا الوظيفي للفرد العوامل المتعلقة بشخصية الفرد في حد ذاته مثل ذكاءه ، وقدراته ، ومنها ماهي متعلقة بالمحيط الاجتماعي مثل اتجاهات الفرد ، والقيم والمعتقدات السائدة في المجتمع ، كما أنه هناك عوامل تنظيمية متعلقة ببيئة العمل مثل حجم وطبيعة المؤسسة ، سياسة المؤسسة، ونمط القيادة ، بالإضافة إلى المهام الموكلة للموظف .

2ـ 3ـ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :التي تنص على وجود كفاءة ذاتية عالية لدى مستشاري التوجيه المدرسي ، وبعد معالجة الفرضية إحصائيا ومن خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري يتضح لنا وجود درجة كفاءة ذاتية عالية لدى مستشاري التوجيه المدرسي ، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة حوراء عباس كرماش السلطاني (2016) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية لدى طلبة كلية التربية الأساسية بجامعة بابل ، كما لم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة نافذ يعقوب (2012) التي هدفت للكشف عن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بدافعية الانجاز والتحصيل الدراسي الأكاديمي لدى طلبة كليات جامعة الملك خالد ، والتي كان من نتائجها وجود درجة كفاءة ذاتية متوسطة على العموم لدى أغلبية الطلبة .

ـ أما صاحبة الدراسة فترجع هذه النتائج إلى الإقناع الاجتماعي الذي يقوى معتقدات الأفراد بقدراتهم الذاتية على النجاح في النشاطات التي يقومون بها ، بحيث يعتمد الناس في هذا الشأن على أراء الآخرين وانطباعهم بصفة كبيرة في محاولة اقتناعهم بشأنقدراتهم على تحقيق انجازات هامة في حياتهم بالإضافة إلى الحالة الفيزيولوجية

والانفعالية التي لها تأثير كبير على كفاءة الفرد بحيث هناك اختلاف كبير بين من تكون له قدرة على مواجهة المواقف وضبط الانفعالات وبين من يتصرف بعشوائية وقلق وانفعال زائد .

2ـ 3ـ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا لمتغير (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة)، وبعد معالجة الفرضية إحصائيا بالاختبار T.text تم الحصول على انعدام دلالة الإحصائية للفروق المشاهدة ومنه فإن النتائج متقاربة وهي نفس نتائج دراسة مجذوب أحمد محمد أحمد (2015) التي تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا بالإضافة إلى تأثير بعض المتغيرات (النوع الاجتماعي ، سنوات الخبرة ، والعمر ،والمؤهل العلمي، والجنس)، وكان من بين النتائج المتحصل عليها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ، ومن بين النتائج التي أسفرت عليها أيضا هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي وهي متناقضة مع نتائج الدراسة الحالية ، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج نورة محمد البليهد (2014) التي كان من بين نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة .

ـ أما صاحبة الدراسة فتفسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير (الجنس، التخصص العلمي ،وسنوات الخبرة) وترجع ذلك إلى أنه قد يعود للبيئة التنظيمية السائدة بالإضافة إلى أنه المهام الموكلة للمستشارين هي نفسها الموجهة للمستشارات ، وتطبق عليهم نفس الأنظمة ، كما أنه قد يرجع امتهان هذه المهنة لسبب واحد وهو تحصيل الراتب واكتساب وظيفة لتغطية احتياجات المعيشة وعدم اكتساب لقب البطالة .

ـ وباعتبار أيضا أنه لم يكن هناك فروق في التخصص العلمي هذا قد يرجع إلى الاختلاف فيما بين الجانب النظري والميداني ، بمعنى ما يتلقاه الفرد من مفاهيم ومصطلحات ليس لها وجود في الجانب الميداني وإنما يتطلب الأداء.

2ـ 4ـ مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي تعزى لمتغير (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة)، وبعد معالجة الفرضية إحصائيا باستعمال T.text تم

الحصول على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل المتغيرات ، وهي نتائج مقاربة لنتائج دراسة طالب علوان (2012) التي هدفت إلى التعرف على الكفاءة الذاتية لدى طلبة جامعة بغداد والتعرف على الفروق في درجة الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الجنس والتخصص العلمي ، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث ، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصص العلمي .

ـ وقد فسرت هذه الدراسة النتيجة بأن الظروف العامة الأكاديمية والاجتماعية المسؤولة في تشكيل وتعزيز الكفاءة الذاتية هي ظروف مشتركة لدى الجنسين وخصوصا في المرحلة الجامعية لكن خارج الجامعة كلى الجنسين لديه مصادر معينة لاكتساب الكفاءة الذاتية .

ـ أما صاحبة الدراسة فتفسر النتيجة وترجعها إلى طبيعة التكوين لكلا الجنسين ، فالذكور ليسو مثل الإناث بالإضافة إلى ذلك وباعتبار المجتمع دوما لديه تحيز للذكر فإنه أينما حل يعتبر مكانته غير مهددة ، أما الأنثى عندما تخرج للعمل أو الدراسة تعتبر ذلك السبيل الوحيد لإثبات ذاتها ، وبالتالي فهي تستعمل كل قدراتها وطاقتها لكي تكون كفئ وتعتبر الجنس الآخر كمنافس ، وفي ظل ما تم ذكره في الجانب النظري للكفاءة الذاتية فإن مستويات تأثير هذه الأخيرة ترجع إلى السيرورات المعرفية وسيرورات الدافعية والسيرورات الانفعالية ، كما أن مصادر الكفاءة الذاتية ترجع إلى الخبرات البديلة بحيث تؤثر النمذجة بشكل كبير على كفاءة الفرد من خلال إدراك تشابه النماذج.

الاستنتاج العام:

ـ تبدأ كل دراسة علمية بافتراضات نظرية تحاول من خلال الجانب النظري والتطبيقي التأكد من صحة أو خطأ تلك الفروض وهذا ما التزمت به صاحبة الدراسة ، فقد انطلقت من افتراض وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي ، وبعد تطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمينيسوتا وتطبيق استبيان الكفاءة الذاتية من إعدادها تم التوصل إلى النتائج التالية :

ـ بعد معالجة الفروض إحصائيا من خلال معامل الارتباط برسون باستخدام برنامج SPSS تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي .

ـ وجود مستوى رضا وظيفي متوسط على العموم لدى مستشاري التوجيه المدرسي بالإضافة إلى وجود درجة كفاءة ذاتية عالية لدى أفراد العينة المدروسة.

ـ كما تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي تعزى لمتغير كل من (الجنس، التخصص العلمي، والخبرة) وذلك من خلال معالجة الفرضية عن طريق الأسلوب الإحصائي T.text وأسلوب ANOVA لتحليل التباين بين متوسطي مجموعتين.

ـ كما تم التوصل أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفاءة الذاتية تعزى لمتغير كل من (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة) وذلك أيضا من خلال الأسلوب الإحصائي .T.text وأسلوب ANOVA لتحليل التباين بين متوسطي مجموعتين.

خاتمة

. خاتمة:

ـ إن موضوع الرضا الوظيفي موضوع شاسع ومتشعب لما له من عوامل تسهم في تحقيقه ، ولما له أيضا من آثار على حياة الفرد في المحيط الذي يعيش فيه ، بحيث أن كفاءة الفرد لا تنمو ولا تترسخ لديه إلا من خلال رضاه عن الحياة التي يعيشها ، وقدرته على مواجهة المصائب والمشكلات التي يتعرض لها سواء في المجال الأسري الاجتماعي أو الدراسي الوظيفي .

ـ وبالتالي فإن الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية عنصران جد مهمان لما لهما من تأثير في الحياة اليومية سواء في الحاضر أو المستقبل.

ـ وانطلاقا من نتائج الدراسة الحالية التي شملت دراسة هذين المتغيرين لدى مستشاري التوجيه المدرسي فإنه اتضح لنا وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصاية موجبة بينهما ، بمعنى كلما ارتفع الرضا الوظيفي للفرد ارتفعت كفاءته الذاتية.

الاقتراحات:

ـ من بين الاقتراحات فتح مجال للطلبة من أجل التواصل مع من سبقوهم للميدان في نفس التخصص ، لأن ماهو عبارة عن مصطلح ليس ماهو موجود في الميدان .

ـ دراسة ومعالجة موضوع الرضا الوظيفي لهذه الفئة أمر جد مهم لما لي هذه الفئة من تأثير في المجتمع الذي نعيش فيه وتحسين الظروف التي تعمل بها.

ـ وضع مستشار في كل مؤسسة بدلا من وضع مستشار يعمل في عدة مؤسسات ويتنقل إليها.

. التقليل من الاجتماعات لمستشار التوجيه ووضع برنامج غير مكثف .

ـ الحث على الاستمرار في بذل الجهود وتطوير الأداء للوصول إلى أفضل مستوى من التطور.

ـ الاهتمام بالضمانات الوظيفية للمستشار المدرسي وذلك بتوفير الأنظمة التي تكفل المستشار ضمانا وظيفيا أثناء العمل أو بعد تركه العمل وتوفير الرعاية الصحية لهذه الفئة.

ـ العمل على إعطاء امتيازات للمستشارين مما يحفزهم على العمل أكثر ويشعرهم بأنهم فئة لها مكانتها الخاصة.

ـ فتح المجال أمام دراسات لاحقة تهتم بموضوع الرضا الوظيفي عند مستشاري التوجيه المدرسي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

1. أحمد الزق يحي **(2006)**،**علم النفس** ،دار وائل للنشر ،عمان الأردن .

34.أحمد العلوان ، ورندة المحاسنة **(2011)** ، **الكفاءة الذاتية في القراءة وعلاقتها بالاستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية** ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، مجلد 7، العدد 4.

2. أحمد بن صاولة **(2000)**، **العوامل الاجتماعية المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية التعليم الأساسي في الجزائر ، دراسة ميدانية بولاية عنابة** ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع.

3. أحمد رفاعي غانم ،نصر محمود صبري **(2000)**، **التحليل الاحصائي للبيانات بالاستخدام SPSS** ، دار قباء للنشر والطباعة والتوزيع ، القاهرة .

4. أحمد يحي رشيد **(2013)**، **الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية** ، كلية التربية الأساسية ، جامعة ديالي .

35.الأحمدي جنان عبد الرحمان **(2006)** ، **الرضا الوظيفي** ، مجلة الحقوق ، الكويت ، العدد 3 شهر سبتمبر .

36.أسامة عبد الغفار الشريف **(2015)** ،**المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة تبوك** ، مجلة العلوم التربوية ، العدد 2، الجزء 2 .

5. أشرف محمد عبد الغني **(2001)**،**علم النفس الصناعي** ،المكتب الجامعي الحديث ،مصر.

6. البدراني بدر **(2007)**، **قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين** ،رسالة ماجستير غير منشورة قسم الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية جامعة أم القرى . مكة المكرمة .

7. براهمية صونيا **(2006)**، **تأثير الوظعية المهنية على أداء مستشاري التوجيه المدرسي والمهني**، دراسة حالة ولايتي قالمة . وسوق أهراس .

52.البستاني فؤاد **(1997)**،**معجم منجد الطلاب** ،دار المشرق للنشر والتوزيع ، بيروت ،الطبعة 45.

8. بن جدو محمد أمين (2013)،**دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز . دراسة حالة مؤسسة عنتر ترا Condour** ، ببرج بو عريريج .

9. بووذن نبيلة (2007)، **محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك وحدة فرجيوة.** مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية . جامعة منتوري قسنطينة .

10.تركي رابح (1988)، **أصول التربية الحديثة** ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.

11. حنان محمد أحمد ناضرين (1991)، **أبرز العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الاداريات بجامعة أم القرى** ، مكة المكرمة ،قسم الطالبات

37.خماد محمد (2014) ، **تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ، دراسة ميدانية على عينة من مستشاري ولاية الوادي** ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية العدد 8 الصفحة من(124.109).

12.خوراء عباس كرماش السلطاني (2016) ،**الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة لدى طلبة التربية الأساسية في جامعة بابل** ،كلية التربية الأساسية.

13.زهرة مزرقط (2014) ، **دور مستشار التوجيه في التقليل من ظاهرة العنف المدرسي ،دراسة ميدانية حول مواقف التلاميذ (المرحلة الثانوية)**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربية "جامعة الوادي".

14.زهروني الطاهر(1991)،**تنظيم وتسيير مؤسسة التربية والتعليم** ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.

15. الزيات فتحي مصطفى (2001)،**علم النفس المعرفي** ، دار النشر للجامعات ،مصر.

38. سالي طالب علوان (2012) ،**الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد** ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد 33.

39.سامر جميل رضوان (1997)، **توقعات الكفاءة الذاتية،البناء النظري والقياس** ، مجلة الشؤون الاجتماعية ، العدد 55 ، الصفحة من 25 . 51 . الشارقة .

40.سامي عيسى حسونة (2009) ،**الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى معلمي المرحلة الأساسية قبل الخدمة** ، مجلة جامعة الأقصى "سلسلة العلوم الإنسانية ".

50.سامية زناتة **(2003)**، **وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي وظيفتها وكيفية إنجازها** .
الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني أيام 19. 20. 21 من شهر ماي .
51.سمايلي محمد ، **بدون سنة** ،**مداخلة حول تجربة واقع العمل الإرشادي في المؤسسة التربوية الجزائرية** . دراسة حالة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني . جامعة منتوري قسنطينة.
16.الشرايدة ، سالم تيسير **(2008)**، **الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية** ،دار الصفاء للنشر والتوزيع .
17.صباح سليم مصطفى شريشر **(2000)**، **الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطنة الوطنية الفلسطينية للعاملين في محافظات شمال فلسطين** .
18. عادل عبد الرزاق هاشم **(2001)**، **القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي** ،دار البازوري الأردن ، الطبعة 1.
41.عبد العزيز خميس **(2016)**،**الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني،دراسة استكشافية بمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية ورقلة** ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 24، الصفحة من(121. 133).
42.عبد الفتاح أبي مولود ، مباركة ميدون **(2014)** ،**الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق الدراسي لدى عينة من تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط** ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 17، جامعة قاصدي مرباح . ورقلة . الجزائر .
43.عبد الله لبوز ، إسماعيل الأعور ، **ضغوط وعراقيل أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه في المقاطعة،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية** (عدد خاص حول المعاناة في العمل).
19.عبد المنعم أحمد الدردير **(2004)**، **دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي** ،عالم الكتب القاهرة ، الطبعة 1 ج 2.
20.عبد المنعم عبد الحي **(1984)**، **علم الاجتماع الصناعي** ،المكتب الجامعي الحديث،مصر.
21.العديلي ناصر **(1981)**، **الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف منظمي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة**، رسالة ماجستير في علم النفس الإداري من جامعة ولاية كاليفورنيا.
22. عماد الزغلول**(2003) نظريات التعلم** ،دار الشروق للنشر والتوزيع عمان الاردن الطبعة1.

23. عمار بوحوس ،محمد محمود الذنيبات **(1995)** ، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث** ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون ،الجزائر.

24. عمر محمود أحمد وأخرون **(2010)** ،**القياس النفسي التربوي** ، دار المسيرة ،عمان الأردن، الطبعة 1.

25.فاطمة عوض، علي خفاجة **(2002)**، **أسس ومبادئ البحث العلمي** ، دار النشر مكتبة الإشعاع الفنية . الطبعة الأولى .

26. فرج عبد القادر طه **(1988)** ،**علم النفس الصناعي والتنظيمي** ،دار المعارف الطبعة السادسة مزيدة ومعدلة .

44.محمد أبو هاشم حسن **(2003)**، **مؤشرات التحليل البعدي لبحوث فعالية الذات في ضوء نظرية باندورا** ، مجلة كلية التربية، العدد25 الزقازقة .

27.محمد الصاوي محمد مبارك **(1992)**،**البحث العلمي أسسه وطرق كتابته** ، النشر والتوزيع المكتبة الأكاديمية.

45.محمد بني خالد **(2010)**،**التكيف الأكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت** ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) العدد 2، مجلد 24 .

28. محمد منير مرسي **(1995)**،**الادارة المدرسية الحديثة** ،عالم الكتب القاهرة ، عمان ،الاردن 2010.

29. مروان طاهر الزغبي **(2011)**،**الرضا الوظيفي مفهومه طرق قياسه تفسير درجاته وأساليب زيادته في العمل** ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة . عمان . الطبعة 1.

30. المشعان عويد **(2001)** ،**دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني** ،دار العلم للنشر والتوزيع ،الكويت ، الطبعة 1.

53.معجم *اللغة* العربية **(1984)**،**معجم علم النفس والتربية** ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الميرية، مصر .

54.المنشور الوزاري 827 المادة رقم 10.

55.المنشور الوزاري 827 المادة رقم 7.

46.منصور بوقصارة (2015) ،**الخصائص السيكومترية للنسخة الجزائرية لمقياس توقعات الكفاءة الذاتية العامة لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي** ، مجلة العلوم النفسية والتربوية العدد 1، جامعة وهران . الجزائر .

47.نافد نايف يعقوب (2012) ، **الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بدافعية الإنجاز والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كليات جامعة الملك خالد في بيشة المملكة العربية السعودية** ، مجلة العلوم التربوية والنفسية العدد 3 المجلد 13.

31.نسيمة جلولي شتوحي (2003) ،**الانهاك الانفعالي عند الممرضين واستراتيجيات المقاومة**، رسالة ماجستير في علم النفس .

48.نورة البليهد (2014) ، **مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الاداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمان وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية** ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد 3 العدد 10 ، كلية التربية .

32.هجيرة الهلة ،(2014)، **طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الارشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ،دراسة ميدانية بولايتي ورقلة . غرداية**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر أكاديمي علم النفس وعلوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه.

33.هواري أحلام (2014)، **الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ضوء بعض المتغيرات** ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في انتقاء التوجيه ، قسم العلوم الإنسانية والإجتماعية ،جامعة بلقايد.

49.وفاء محمد عبد الجواد، رمضان عاشور حسين (2015)، **الذكاء الروحي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين**، مجلة العلوم التربوية العدد الثاني.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01) **مقياس الرضا الوظيفي**

تعليمة الاستبيان:

السن.....عاما **الجنس .....**

الخبرة ..... **التخصص العلمي .....**

أخي ،أختى المستشار(ة) في إطار إعداد مذكرة الماستر تخصص علوم التربية إرشاد وتوجيه أتقدم إليك بهذا الاستبيان والذي يحتوي على مجموعة من البنود والمطلوب منك وضع علامة (×) أمام الخانة التي تراها مناسبة وتنطبق عليك، وكن متأكد(ة) بأن اجابتك لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.

الرقم	العبارات	غير راض تماما	غير راض	لا أدري	راض	راض تماما
1	يتناسب راتبي مع متطلبات المعيشة					
2	يتناسب راتبي مع الوظيفة التي أقوم بها					
3	هناك مساندة من قبل الرؤساء عند الطلب					
4	أرى أن هناك عدالة من الرؤساء في معاملة المرؤوسين					
5	يأخذ المسؤول بعين الاعتبار القرارات التي اتخذها اتجاه مهمتي					
6	لا تعجبني معاملة بعض المسؤولين					
7	غالبا ما أشعر بالرغبة في طلب زيادة الأجر					
8	طريقة تقييم المسؤول المباشر لأداء عملي منطقية					
9	إن أردت البحث عن الترقية فيجب البحث عن وظيفة أخرى					
10	الترقية في الرتبة متاحة لجميع العمال					
11	عملي الحالي يقدم لي فرصة كبيرة للترقية والتقدم الوظيفي					

12	أشعر بالراحة عندما اعمل بعيدا عن زملائي					
13	علاقتي بزملائي تنتهي بانتهاء دوام عملي					
14	ألاحظ كثرة المناوشات بين العاملين					
15	إن المدير يحسن التصرف مع العمال					
16	أتخلى عن منصبي الحالي إذا عرض علي منصب آخر بأجر عال					
17	أشعر بالسعادة أثناء التواجد مع زملائي في العمل					
18	أحظى بالاحترام والتقدير من طرف زملائي في العمل					
19	يعترف مسؤولي المباشر بما أقدمه من عمل					
20	المؤسسة تتبع طريقة غير عادلة في صرف المكافآت					
21	تتاح لي الفرصة في اتخاذ القرارات					
22	أجري يتناسب مع مستواي العلمي					
23	الموظف الأكثر كفاءة هو الأكثر أجرا					
24	مرتبي منخفض مقارنة لما يتقاضاه عاملا يقوم بنفس المهام في مؤسسة أخرى					
25	الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية					
26	يتمتع القليل من الرؤساء بعلاقات طيبة مع العمال					
27	التهوية بمكان عملي رديئة					
28	الإضاءة بمكان عملي خافتة					
29	إن الضوضاء بمحيط عملي تجعلني أتركه بين الحين والآخر					
30	درجة الحرارة ملائمة خلال السنة					
31	عملية التكيف تتم بصورة جيدة					

الملحق رقم (2) **استبيان الكفاءة الذاتية في صورته الأولية**

شرقم العبارة	العبارة	دائما	كثيرا	لا أدري	أحيانا	نادرا
1	أجد في نفسي القدرة على حل المشكلات التي تواجهني في حياتي اليومية					
2	ليس لدي القدرة على تحمل المسؤولية في المواقف الاجتماعية					
3	أستطيع تحديد مشكلات المجتمع الذي أعيش فيه كمستشار يعالج مختلف المشاكل					
4	لا أعرف كيف أتصرف مع المواقف الاجتماعية المفاجئة					
5	أمتلك القدرة على إقناع الآخرين بما أريد تحقيقه					
6	لا أتقبل النقد من الآخرين					
7	أجيد التواصل الانساني والاجتماعي مع أفراد المجتمع الذي أعيش فيه نظرا لخبرتي في التعامل مع الآخرين كمستشار توجيه					
8	لا أطلب المساعدة بشكل ملائم عند الحاجة إليها					
9	إذا ما بذلت من الجهد كفاية فإني أستطيع الحفاظ على جميع علاقاتي التي كونتها					
10	أستطيع تكوين علاقات جيدة مع جميع الأفراد الذين أتعامل معهم					
11	أمتلك أفكار متنوعة حول كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهني					
12	لا أستطيع منع نفسي من مقاطعة المتحدث وأقوم بالتدخل					
13	لدي رصيد معرفي يسمح لي بتسيير حياتي بكل سهولة					
14	كثيرا مايدفعني الحماس إلى التصرف بدون تفكير في العواقب					
15	أستخدم معارفي السابقة للقيام بعمل حالي					

16	أجد صعوبة في اتخاذ القرارات					
17	يكون تفكيري منطقي وعقلاني في حل المشاكل التي تواجهني					
18	دائما تراودني أفكار مزعجة تعكر ميزاجي					
19	أفكاري دائما ايجابية حتى في المواقف السلبية					
20	كثرة اطلاعي على مختلف المجلات تجعلني انسان ناجح دوما					
21	أستطيع أن أتنفس بهدوء واعتدال في المواقف المثيرة للغضب والانزعاج					
22	لا أستطيع منع نفسي من التفكير في أمور محزنة حدثت					
23	احتفظ بهدوء أعصابي حين استشعر بالاهانة					
24	عندما أغضب فإني أفقد السيطرة على نفسي					
25	أتمكن من المحافظة على هدوء أعصابي حتى ولو كان من حولي في حالة عصبية					
26	لا يمكنني إخفاء انفعالاتي (فرحي ، حزني)					
27	أستطيع منع نفسي من القيام بحركات عصبية عندما أكون متوترة					
28	من الصعب تهدئة نفسي عندما أشعر بالقلق					
29	أشعر أن توتري المتكرر مصدره أفكار وهمية لا عقلانية					
30	درجة انفعالي الشديد تؤثر على أدائي لأعمالي					
31	لا أشعر بالضيق من عملي غالبا لأنيي انا من اخترته لمساعدة الآخرين					
32	يتبع الناس أفكاري عادة					
33	لا يمكن للآخرين الاعتماد علي					
34	أجد من السهل أن أتحدث أمام مجموعة من الأشخاص					
35	أستسلم بسهولة					
36	لا أجد صعوبة في اتخاذ قراراتي كما أنني أساعد الآخرين					
37	يسعد الآخرين بوجودهم معي					

38	اشعر بأن ما أقوم به جد مهم					
39	أحتاج وقتا طويلا كي أعتاد على الأشياء الجديدة في حياتي					
40	إعادة لا أثق في الآخرين بسهولة					

الملحق رقم (3) استبيان الكفاءة الذاتية في صورته النهائية

أخي ،أختى المستشار(ة) في إطار إعداد مذكرة الماستر تخصص علوم التربية إرشاد وتوجيه أتقدم إليك بهذا الاستبيان والذي يحتوي على مجموعة من البنود والمطلوب منك وضع علامة (×) أمام الخانة التي تراها مناسبة وتنطبق عليك، وكن متأكد(ة) بأن اجابتك لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.

الرقم	العبارة	قليلا جدا	قليلا	لا أدري	كثيرا	كثيرا جدا
1	أستطيع أن أتنفس بهدوء واعتدال في المواقف المثيرة للغضب والانزعاج					
2	أتحكم بهدوء أعصابي حين أستشعر بالاهانة					
3	أمتلك أفكار متنوعة حول كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهني					
4	أستطيع منع نفسي من مقاطعة المتحدث دون التدخل					
5	يتقبل الآخرين أفكاري عادة					
6	يعتمد عليا الآخرين					
7	لدى القدرة على الانجاز					
8	أستطيع تحديد مشكلات المجتمع الذي أعيش فيه					
9	عندما أغضب فإني أفقد السيطرة على نفسي					
10	يمكنني إخفاء انفعالاتي (فرحي حزني)					
11	لديا رصيد معرفي يسمح لي بتسيير حياتي بكل سهولة					
12	كثيرا ما يدفعني الحماس إلى التصرف بدون تفكير في العواقب					
13	أجد من السهل أن أتحدث أمام مجموعة من الأشخاص					
14	أستسلم بسهولة					

15	أنا عاجز عن تحمل المسؤولية في المواقف الاجتماعية					
16	أعرف كيف أتصرف في المواقف الاجتماعية المفاجئة					
17	عندما أتوتر أقوم بحركات عصبية					
18	من الصعب تهدئة نفسي عندما أشعر بالقلق					
19	أعتمد على خبراتي السابقة للقيام بعمل حالي					
20	أجد صعوبة في اتخاذ القرارات					
21	أساعد الآخرين في اتخاذ قراراتهم					
22	يسعد الآخرين بوجودهم معي					
23	أمتلك القدرة على اقناع الآخرين بما أريد تحقيقه					
24	أتقبل النقد من الآخرين					
25	أشعر أن توتري المتكرر مصدره أفكار وهمية لاعقلانية					
26	درجة انفعالي الشديد تؤثر على أدائي لأعمالي					
27	افكر بمنطقية وعقلانية في حل المشكلات التي تواجهني					
28	أفكاري دائما ايجابية حتى في المواقف السلبية					
29	أشعر بأن ما أقوم به جد مهم					
30	أحتاج وقتا طويلا كي أعتاد على الأشياء الجديدة في حياتي					
31	أتواصل بطريقة فعالة مع الآخرين					
32	أطلب المساعدة بشكل ملائم عند الحاجة إليها					
33	لديا رصيد واسع من المعارف يجعلني انسان ناجح دوما					
34	لا أثق في الآخرين بسهولة					
35	أستطيع الحفاظ على علاقاتي التي كونتها					