الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس المدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علو التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

سيرورة التوجيه المدرسي المعتمدة وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والاندماج المهني

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر علوم التربية ارشاد و توجيه

إعداد الطالبين:

بكايري علي

سلامة أيمن

المشرف:

أ. د – بن لكحل سمير

السنة الجامعية: 2022/2021

الإهــداء

نحمد الله الذي وفقنا في اتمام هذا البحث العلمي والهمنا الصحة والعافية نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الاستاذ .والعزيمة. فالحمد الله حمدا كثيرا والدكتور (سمير بن لكحل) على كل ما قدمه لنا من توجيهات و ونصائح ومعلومات قيمة ساهمن في إطراء موضوع دراستنا في جوانبه المختلفة دون نسيان تقديم الشكر الجزيل لكل الاساتذة المحترمين والأستاذات بجامعة المدية نقول لكم شكرا جزيلا لكل مجهوداتكم الجبارة

إلى من افضلها عن نفسي ولما لا فلقد ضحت من اجلي. ولم تدخر جهدا في سبيل اسعادي على الدوام أمي الحبيبة نسير في دروب الحياة، ويبقى من يسيطر على اذهاننا في كل مسلك نسلكه صاحب الوجه الطيب البشوش لم الى روحي جدتي الطاهرة رحمها الله واسكنها جناته الى والدي العزيز لم يبخل علي طيلة حياته .

شكراً

سلامة أيمن

الإهـداء

إلى أمي الحبيبة و أبي الذي كان سندا كبيرا (اللهم ألبسهم لباس الصحة والعافية وارزقهم الجنة (إلى جميع إخوتي وأخواتي الى كل من يحمل لقب بكايري.

إلى جميع أصدقائي الذي ترعرعت معهم سواء كان القريب او البعيد الصغير او الكبير القدماء او الجدد إلى كل من ساهم ولو بكلمة او بفعل سواء كان إيجابيا أو سلبيا فكل الشكر والتقدير والاحترام شكرا لكل أساتذة التكوين المهني الذين كانوا سندا لي أيضا في كل الشهادات لنّ أتستطيع ان تعبر اللغة عن ما يدور في الفكر لا تكفي الكلمات والشكر والتقدير. فحب الناس لا يشتري ولا يطفئ عذابك.. حبكم جميعا جعلني أرتبك رحم الله وغفر الى كل عزيز وأخ وأخت اليوم أصبحوا تحت التراب (حسين بكايري) الحمد لله على كل حال أكملنا دراستنا هذه بتوفيق الله عز وجل نتقدم بكل الشكر والعرفان إلى أستاذنا القدير على تقديم المساعدة لضمان سير البحث وإتمامه.

شكراً

بكايري علي

شكر وعـرفان

الحمد الله الذي بنعمته تتم الصالحات من الإعمال، الحمد الله رب العالمين قيوم السموات والأرض مانح العبد نعمة العقل والتفكير.

نحمده ونشكره على جميع نعمه ونسأله المزيد من فضل كرمه.

نشكر الله على توفيقه لنا في انجاز عملنا هذا المتواضع والذي نتمنى أن يكون في المستوى.

كما نتقدم بالشكر الجزيل وأسمى عبارات التقدير إلى الأستاذ الذي تكرم بإشرافه على عملنا هذا وأمدنا بمعلوماته و إرشاداته وتوجيهاته الأستاذ المشرف

الأستاذ الدكتور: بن لكحل سمير

وإلى أساتذتنا قسم العلوم الاجتماعية بجامعة المدية، وإلى كل من ساهم في انجاز عملنا هذا من قريب أو بعيد كما لا ننسى كل من أرشدنا إلى طريق الصحيح وشجعنا و لو بكلمة أو ابتسامة وخاصة بالدعاء.

وأخيرا نسدي عبارات العرفان والشكر إلى كل شخص مد لنا يد المساعدة لإنجاز هذه المذكرة .

ولله العاقبة في الأمور

الملخصات

أولا: ملخص الدراسة باللغة العربية

ثانيا: ملخص الدراسة باللغة الفرنسية

أولا: ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على سيرورة التوجيه المدرسي المعتمدة وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والاندماج المهني، و نظرا لعدم توفر المعطيات الميدانية و النتائج الحقيقية، حيث كانت عينة الدراسة متكونة من (15) مستشار توجيه مدرسي ومهني، معتمدين على أداة الملاحظة، لكن في المقابل كنا ملزمون بالاكتفاء بالجانب النظري فقط و ذلك في حالة استحالة إنهاء الجانب التطبيقي بسبب ظروف جائحة فيروس كورونا (كوفيد19) .

حيث تم إعداد تصور عام عن نتائج الدراسة و ذلك من خلال تفسير و مناقشة النتائج المتوقعة ،يكون حسب الدراسات السابقة و الإطار النظري والإحصائيات و التقارير الرسمية و التفسير الشخصي للطالب، في الأخير تلخيص كل ما تم الاعتماد عليه في الدراسة و ما تم استنتاجه.

ولتحقيق أهداف دراستنا ومن أبرز ما توصلت اليه راستنا :

- ان مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، تختلف مهامهم حسب درجة العمل.

- ان مجال التخصص العلمي له دور كبير في الرضا الوظيفي للمستشار المدرسي والمهني.

- أن مستشاري التوجيه المدرسي والمهني الذكور لهم نسبة أكبر تعود اليهم من ناحية التوظيف والعمل.

ثانيا: ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

:Study summary

This study was aimed at identifying the need for accredited school guidance and its relationship to the job satisfaction levels of the school guidance counsellor and vocational integration, and due to the lack of field data and real results, where the sample of the study was composed of (15) A school and professional guidance consultant, relying on the observation tool, but in return we were obliged to confine to the theoretical aspect only if the applied aspect could not be terminated .(due to the circumstances of the coronavirus pandemic (COVID-19

An overview of the results of the study was prepared through the interpretation and discussion of the expected results. According to previous studies, theoretical framework, statistics, official reports and personal interpretation of the student, the final summarization of everything relied upon in the study and what was .concluded

In order to achieve the objectives of our study, one of the most important findings of our study is.

- School and vocational guidance counselors, their tasks vary depending on the degree of work.

- The field of scientific specialization plays a major role in the job satisfaction of the school and vocational counselor.

- Male school and vocational counsellors have a higher proportion of them in terms of employment and employment.

فهرس المحتويات

العنـــوان	الصفحة
الإهداء	/
شكر وعرفان	//
ملخصات الدراسة	I-II-I
فهرس المحتويات	V-VI
مقدمة	أ-ب-ت
الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة	14-1
أولا- إشكالية الدراسة	02
ثانيا- فرضيات الدراسة	03
ثالثا- أهمية الدراسة	03
رابعا- اهداف الدراسة	04
خامسا- أسباب اختيار الموضوع	04
سادسا- المفاهيم الأساسية المستخدمة في البحث	04
سابعا- الدراسات السابقة	07
ثامنا- مناقشة الدراسات السابقة	14
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	36-15
الفرع الأول: التوجيه المدرسي والمهني	17
أولا- مراحل تطور التوجيه والإرشاد	17
ثانيا- خصائص التوجيه المدرسي والمهني	19
ثالثا- أسس التوجيه المدرسي والمهني	19
رابعا- أهداف التوجيه المدرسي والمهني	22
خامسا- خدمات التوجيه المدرسي والمهني	24
سادسا- وظائف التوجيه المدرسي والمهني	36-26

الفرع الثاني: الرضا الوظيفي	26
أولا– أنواع الرضا الوظيفي	26
ثانيا– أهمية الرضا الوظيفي	26
ثالثا– أبعاد الرضا الوظيفي	27
رابعا– العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي	28
خامسا– مؤشرات الرضا الوظيفي	31
سادسا– قياس الرضا الوظيفي	33
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	41-37
أولا– المنهج المستخدم للدراسة	39
ثانيا– الدراسة الاستطلاعية	39
ثالثا– حدود الدراسة	40
رابعا– عينة الدراسة	40
خامسا– أدوات الدراسة	40
خلاصة الفصل	41
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة	
أولا – التصور العام للدراسة	
ثانيا– الاستنتاج العام للدراسة	
ثالثا – الاقتراحات والتوصيات	
قائمة المصادر والمراجع	102-99

مقدمة

مقدمة:

يعد مستشار التوجيه المدرسي والمهني أحد الركائز المهمة في العمل التربوي، فدوره حاسم في إنجاح أو إفشال عملية التوجيه والإرشاد، فقد لاحظنا عدم الاهتمام الكبير من جانب الباحثين بالبحث في هذا الموضوع كإجراء يتناسب مع تأثيره الفعال في نجاح العملية التعليمية برمتها، وخاصة عملية التوجيه، فعملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليست بالمهمة السهلة كما قد يتصوره البعض بل إنها على درجة كبيرة من التعقيد، أنها عملية متشعبة العناصر تخضع لعوامل عديدة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية و السياسة.

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

كما بينت عدة دراسات ان العمال اصحاب الرضا المرتفع تجاه مؤسستهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لأن يبذلوا مزيدا من الجهد والتفاني في عملهم ويسعوا بصوره دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لهذه المؤسسة.(المخلافي محمد،2001، ص120)

ومن هذا المنطلق فإن الباحثين في هذه الدراسة يسعون للتعرف على العلاقة بين مستويات الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم، وذلك على اعتبار أن مهنة مستشار التوجيه المدرسي والمهني من المهن التي استحدثت لمساعدة التلاميذ، إلا أنها لم تستطيع تحقيق الهدف المسطر لها نظرا للظروف والصعوبات التي أصبحت تتعرض لها خاصة ما تعلق بالجانب التنظيمي لهذا المهنة.

فيمكن القول بأن هذه الدراسة تتكلم عن سيرورة التوجيه المدرسي المعتمدة وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المهني والمدرسي ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تنظيمها في أربعة فصول جاءت على النحو التالي:

الفصل الأول: عرض فيه الإطار العام للدراسة، والذي تضمن إشكالية الدراسة، والتطرق إلى أهمية واهداف الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع، وتحديد اهم المفاهيم والمصطلحات، وأخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: خصص هذا الفصل على الاطار النظري للدراسة واشتمل على فرعين

الفرع الأول: التوجيه المدرسي والمهني تناولنا فيه مراحل وتطور التوجيه المدرسي، وخصائصه ووظائفه، واسسه وخدماته واهدافه .

الفرع الثاني: الرضا الوظيفي تناولنا فيه أنواع الرضا الوظيفي، واهميته وابعاده والعوامل المؤثرة فيه ومؤشراته وقياسه.

الفصل الثالث: خصص للإجراءات المنهجية للدراسة، والذي تضمن الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، عينة الدراسة ، حدود الدراسة، أدوات الدراسة.

الفصل الرابع: تم فيه ومناقشة النتائج، وصولا إلى النتائج العامة، وفي الأخير وضع خاتمة الدراسة مع وضع مجموعة من الاقتراحات.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولا – الإشكالية

ثانيا – الفرضيات

ثالثا – أهمية الدراسة

رابعا – أهداف الدراسة

خامسا – أسباب اختيار الموضوع

سادسا – تحديد المفاهيم

سابعا – الدراسات السابقة

ثامنا– مناقشة الدراسات السابقة

أولا- تحديد إشكالية الدراسة:

يعد التوجيه المدرسي والمهني من أهم العمليات في المجال التعليمي، وأحد الأنشطة التربوية المهمة في المنظومة التربوية، ففي الجزائر يهدف التوجيه إلى مساعدة الفرد على فهم ذاته وتقبلها وإدراك إمكانياته الحقيقية، ونظرا لقيمة التوجيه والمهام المكلفة بالمختص وهو ما يعرف بمستشار التوجيه المدرسي والمهني كمختص يعمل على مساعدة التلميذ على فهم نفسه وقدراته وإمكانياته ورسم خطط كفيلة بتكوينه أحسن تكوين.

فالتوجيه المدرسي هدفه مساعدة الفرد، وذلك بتوجيه طاقاته إلى المسالك الدراسية والمهنية المناسبة التي تمكنه من استغلال قدراته وإمكاناته واستعداداته على أقصى حد ممكن، كما يكشف مؤهلات التلاميذ وقدراتهم بهدف توجيههم إلى انسب المجالات التكوينية، والاهتمام بتلبية رغباتهم أثناء عملية التوجيه المصرح بها في بطاقة الرغبات فمراعاة رغبة التلميذ وتوجيهه إلى الشعبة التي تتناسب مع استعداداته قد تساعدهم على تحقيق طموحاتهم ورغباتهم وتكون لديهم دافعية اكبر للتعلم.(أحمد زكي صالح: 1972، ص 206)

ومن ناحية الرضا الوظيفي يعد أحد العناصر المهمة في تحقيق الأهداف المرجوة في أية منظمة، كما أظهرت بعض الدراسات أن هناك علاقة كبيرة بين درجة رضا العمال عن عملهم، وكمية إنتاج الفرد، ونوع المناخ السائد في المؤسسة.(كامل محمد عويضة:1996، ص 54)

ونظرا لأهمية العنصر البشري داخل المنظمات، باعتبار الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في أية منظمة وجب ضرورة التركيز على دراسة العوامل المحيطة به بهدف زيادة فعاليته وانتاجه ورضاه، ولذلك سعت المنظمات بكافة أنواعها، قدر الإمكان للتقليل من الضغط في محيط العمل حتى يكون الفرد راضيا عن عمله، إذا مما لا شك فيه أن المشاكل والضغوط التي يتعرض لها العامل في محيط عمله تؤثر بصورة أو بأخرى على توازنه في عمله وتشكل احد مكونات مستوى رضاه، بأن الرضا عن العمل يرفع من الثقة بالنفس، و هو ما يجعل العامل يبذل كل ما بوسعه ليكون أدائه فعالاً وايجابياً. (عويد سلطان المشعان: 1994)

حيث أن انخفاض أو غياب الرضا الوظيفي يسهم بقدر كبير في عدم تحقيق المستشار لأهدافه، وإن الرضا الوظيفي كما نعلم هو شعور باطني يكمن في وجدان الفرد ويمكن أن يعبر عنه في درجة انعكاس هذه المشاعر الباطنية على السلوكيات الظاهرية، فقد يكون تراكمها ذو أثر قوي على السلوك الخارجي لمستشاري التوجيه فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كان لذلك أثر على سلوكهم كأن يلجئوا إلى التغيب المتكرر أو الانتقال إلى عمل أخر أو كثرة تذمرهم إزاء اوضاعهم والعكس صحيح.

ومن المعروف أن التوجيه يتطور بشكل ملحوظ في البلدان المتقدمة ، وهذا التطور بدأ من بعد الحرب العالمية الثانية حتى وقتنا الحالي، إذ ظهرت في هذه الحرب الكبرى الاختيارات النفسية لتصنيف الأفراد ووضع كل فرد، في المكان المناسب الذي يتفق مع قدراته و ميولاته واستعداداته . (صبحي عبد اللطيف معروف2012، ص118)

مما أدى إلى نماذج تدخل جديدة وتحيزات في العمل، والتي ينصب تركيزها الأساسي على إعداد الطلاب لمختلف مجالات الحياة من خلال إعدادهم، ولمساعدتهم على التوجيه الذاتي لمواقف معينة وبالنظر إلى أهمية وقيمة التوجيه والمهام المنوطة به، والذي يسمى مستشار التوجيه المدرسي في المؤسسات للتربوية الجزائرية، وخاصة هو الشخص المسؤول عن العملية التعليمية، حيث تم اعتماده لإعداد مستشار إرشادي، للقيام بالعمل المقرر علمياً وعملياً ومهنيا، ومع ذلك، مع كل هذه المخاوف، هناك بعض العيوب، أنه نرى أن بعض المؤسسات التعليمية لا تنتمي إلى عمل المستشارين، أي المدارس الابتدائية، والتي يجب أن تعطى أولوية عالية لأنها القاعدة الأولى للبناء العلمي للأطفال.

وهناك عدة دراسات منها، **براك صليحة** (2007-2008) بعنوان الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذعين المشتركين في المرحلة الثانوية والتي توصلت الى:

- وجود علاقة بين رضا تلاميذ الجذعين المشتركين عن التوجيه المدرسي و أدائهم الدراسي وذلك للكشف عما إذا كان مستوى رضا تلاميذ الجذعين المشتركين في المرحلة الثانوية عن توجيههم المدرسي يختلف

باختلاف جنسهم ونوع الجذع المشترك الذي ينتمون إليه، بعنوان الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذعين المشتركين في المرحلة الثانوية. (براك صليحة، 2007-2008، ص)

ومن خلال ما سبق يتبين حصر المشكلة في العلاقة بين سيرورة التوجيه المدرسي والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وبالتالي يمكن الانطلاق من التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما هي مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ؟

ويتفرع عن السؤال المركزي الأسئلة الفرعية التالية:

1- ماهي درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني باختلاف نوع الجنس؟

2- ماهي درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الخبرة المهنية ؟

3- ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعود الى متغير التخصص العلمي ؟

ثانيا– فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: هناك درجة من الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني باختلاف نوع الجنس .

الفرضية الثانية: هناك درجة من الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الخبرة المهنية.

الفرضية الثالثة: هناك درجة من الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعود الى متغير التخصص العلمي.

ثالثا– أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة كما يلي:

1– أن الرضا يحتل مكانة هامة في رفع المستوى الأدائي للفرد العامل في مختلف القطاعات.

2– انه مؤشر هام على مدى فاعلية أي مؤسسة.

3– أن هذه الدراسة تشمل فئة مهنية تقدم خدمات لا يمكن التقليل من أهميتها (توجيه، إرشاد، إعلام، متابعة وتقوم، انجاز دراسات ...الخ) وهذا في قطاع التربية الذي هو بحاجة ماسة إلى هذا النوع من الدراسات.

4– التعرف على مستوى الوظيفي والوقوف على عوامله ودرجة أهميتها بالنسبة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

رابعا– أهداف الدراسة:

يمكن تلخيص أهداف الدراسة في ما يلي:

1– محاولة الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

2– محاولة الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي من حيث متغيرات (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة المهنية) .

3– الإجابة عن التساؤلات وفرضيات الدراسة.

خامسا– أسباب اختيار الموضوع:

هناك العديد من الأسباب التي ادت الى اختيار موضوع الدراسة ومنها:

– أن الدراسة من هذا النوع من شأنها أن تعود بالفائدة على كل من يخوض في المجال علوم التربية و يمتهنه لأنه قد يوضح بعض النقاط التي لا يمكن لمسها إلا عن طريق البحث الميداني.

– باعتبار ان هذ الموضوع تناول موضوعا نفسيا وتربويا ومهنيا في نفس الوقت والمتمثل في الرضا الوظيفي لدى شريحة من شرائح القطاع التربوي والمتمثلة في مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

سادسا– تحديد المفاهيم الأساسية المستخدمة في البحث:

1–تعريف الرضا الوظيفي:

لغة : ورد في المُنجد في اللغة العربية المعاصرة الشرح اللغوي لكلمة " رضا " كما يلي:

رضي ، رضى و رضوانا و مرضاة : زال استياؤه و استعاد هدوءه ، رضي عن الشيء : اقتنع به ، وافق عليه ، اختاره وقبل به عن قناعة .و الرضا : هو الإعجاب ، الموافقة ، القبول و الاقتناع. (المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، 2001، ص 561)

اصطلاحا: هناك الكثير من التعاريف التي تناولت مصطلح الرضا و منها نذكر التعاريف الآتية: يشير ناصر العديلي إلى أن الرضا هو الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح أو السعادة لإشباع

الحاجات و الرغبات و التوقعات من العمل نفسه و بيئة العمل مع الثقة و الولاء و الانتماء للعمل ومع العوامل و المؤثرات البيئية الداخلية و الخارجية ذات العلاقة.

إنَّ الرضا كما يراه **العديلي** يعبرِّ عن الحالة النفسية للفرد العامل التي تظهر في الارتياح الذي يشعر به و في اقتناعه بعمله باعتبار أنَّ هذا العمل أو بيئته لبى حاجاته و حقق له رغباته المختلفة و عكس توقعاته، ما يجعله مندمجًا فيه، مستمرًا في أدائه مشبعاً بذلك حاجته للانتماء. (ناصر محمد العديلي، 1995، ص 189)

2-تعريف التوجيه المدرسي:

أ- التعريف اللغوي:

مصدر مأخوذ من فعل وجه، ووجه الشيء بمعنى أداره إلى جهة ما، ووجه القوم الطريق أي سلكوه وصيروا أثره بينا، ووجه المطر الأرض أي قشر وجهها وأثر فيها، ووجه البيت بمعنى جعل وجهه نحو القبلة ووجهت الريح الشيء بمعنى ساقته في اتجاهها. التوجيه هو التصويب، التسديد ، القيادة ، الإرشاد ، التحكم.(سعيد عبد العزيز،2004 ص 45)

ب- التعريف الاصطلاحي:

هو عملية سيكولوجية هدفها اقتراح معين لدراسة التلاميذ حسب ما يستجيب لملامحهم وحاجاتهم واهتماماتهم، أو يتيح التعبير الفاعل عن إمكاناتهم وقدراتهم. ففي القانون التوجيهي للتربية الوطنية جاء تعريف التوجيه والإرشاد المدرسي على انه: فعلا تربويا يهدف إلى مساعدة كل تلميذ طوال تمدرسه، على تحضير توجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته ورغباته وتطلعاته ومقتضيات المحيط الاجتماعي و الاقتصادي، لتمكينه تدريجيا من بناء مشروعه الشخصي والقيام باختياراته المدرسية والمهنية عن دراية.(ناصر الدين سعيد النوري2012، ص50)

كما عرفه الفانسو(alfonso): انه السلوك المنظم تنظيما رسميا من طرف المؤسسة التعليمية، ويؤثر فيها تأثرا مباشرا على سلوك المدرسين، بشكل يحسن تعلم التلميذ ويحقق اهدافه المؤسسة. (عواطف محمود خضرة، 2014، ص 09)

3- مستشار التوجيه:

لغة: جاء في معجم الطلاب هو العليم الذي يؤخذ برايه في أمر هام علمي أو فني أو سياسي أو قضائي أو نحوه، فالجدار اللغوي للاستشارة يفيد التدخل الإنساني المخصص للتأثير الفعّال في الوعي، قصد تغيير سلوك فرد ما. (يوسف شكري فرحان، 2001، ص 82)

اصطلاحا: جاء في معجم مصطلحات التربية والتعليم بأنّه " شخص اختصاصي في مجال التربية يستعان به للوقوف على أرائه التربوية حول قضية أو مشكلة تعترض المسؤولين عن التربية، أو المؤسسات التي تعني في شؤون التعليم والتوجيه التربوي. (جرجس ميشال جرجس، 2009، ص 486)

ترى سمية جميل بأنه المسؤول المتخصص الأول عن العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد وخاصة عملية الإرشاد النفسي، ويطلق عليه أحيانا مرشد التوجيه، وبدون المرشد يكون من الصعب تنفيذ إي برنامج للتوجيه والإرشاد.

ويعرف أيضا على انه الشخص الذي يساعد الطلاب فرديا ويعمل على التكيف لما يتعلق بأمورهم الخاصة وفقا لمشكلات كل منهم سواء تربوية أو مهنية أو شخصية. (عبد الله الطروانة، 2009، ص 14)

سابعا- الدراسات السابقة

الدراسات المحلية:

1- دراسة بووذن نبيلة: (2007) بعنوان محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية، دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك – وحدة فرجيوة)

أهداف الدراسة:

- محاولة الوصول الى أهم محددات الرضا الوظيفي انطلاقا من الحاجات المتضمنة في نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية.

- أدوات الدراسة:

الملاحظة والمقابلة والاستبيان.

– عينة الدراسة:

أشتملت 209 من أفراد مؤسسة سوناريك لإنتاج المدافئ والمطابخ المنزلية بقسنطينة.

نتائج الدراسة توصلت الى:

– وجود فروق ذو دلالة احصائية في أهمية الحاجات المتضمنة في نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية(الانتماء، القوة ، الانجاز) لتحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية حسب متغير الجنس.

2– براك صليحة: (2008) بعنوان الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذعين المشتركين في المرحلة الثانوية) دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي بغزابة

أهداف الدراسة:

– التعرف على مستوى الرضا عن التوجيه المدرسي لدى تلاميذ الجذعين المشتركين في المرحلة الثانوية.

– التحقق من وجود علاقة بين رضا تلاميذ الجذعين المشتركين عن التوجيه المدرسي و أدائهم الدراسي الكشف عما إذا كان مستوى رضا تلاميذ الجذعين المشتركين في المرحلة الثانوية عن توجيههم المدرسي يختلف باختلاف جنسهم ونوع الجذع المشترك الذي ينتمون إليه، بعنوان الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذعين المشتركين في المرحلة الثانوية.

سؤال الدراسة:

هل توجد علاقة بين الرضا عن التوجيه المدرسي و الأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذعين المشتركين في المرحلة الثانوية؟

عينة الدراسة: اشتملت 184 تلميذة وتلميذة من الجذعين المشتركين آداب و علوم وتكنولوجيا.

أدوات الدراسة:

المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره يتناسب و طبيعة موضوع الدراسة كونه يقوم على وصف واستقصاء الظاهرة.

نتائج الدراسة توصلت الى:

– هناك ارتباط ايجابي بين الرضا عن التوجيه المدرسي و الأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذع المشترك آداب عند مستوى الدلالة .

– هناك ارتباط ايجابي بين الرضا عن التوجيه المدرسي و الأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذع المشترك علوم وتكنولوجيا عند مستوى دلالة 0.01.

– لا توجد فروق دالة إحصائيا بين تلاميذ و تلميذات الجذعين المشتركين عند مستوى الدلالة 0.01 في مستوى الرضا عن التوجيه المدرسي لصالح الإناث.

3– عبد الرحمان عزيزو(2015) الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص .

أهداف الدراسة:

– محاولة التعرف على بعض محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائريين بالإضافة إلى معرفة تأثير العوامل الشخصية على مستوى الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري.

– معرفة الفروق الفردية في مستويات الرضا الوظيفي بين القطاعين العام والخاص ودراسة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وقطاع العمل ، واستخدم مقياس الرضا الوظيفي كأداة جمع البيانات.

نتائج الدراسة:

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن الترقية لدى عمال القطاع العام في الجزائر تبعا لمتغير الخبرة المهنية .

–توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن الترقية لدى عمال القطاع العام في الجزائر تبعا لمتغير المستوى التعليمي كما تم التوصل الى هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العام للرضا الوظيفي حسب السن والخبرة المهنية والمستوى التعليمي لدى عمال القطاع العام.

الدراسات العربية:

1- سهير عبد النور حبيبه: (2009) بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن)،

أهداف الدراسة: التعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن.

- عينة الدراسة: اشتملت 246 مساعدة ومساعدة لمديري المدارس، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة وبنسبة (50%) من حجم المجتمع الأصلي، حيث بلغت (123) مساعدة ومساعدة لمديري المدارس.

أدوات الدراسة:

الاستبانة للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن ، وذلك بعد الإطلاع على الأدب النظري والتربوي المتعلق بموضوع الدراسة والدراسات ذات الصلة .

نتائج الدراسة:

- إن مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان كان متوسطة ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.79) ، بانحراف معياري (0.47)، وجاءت مجالات أداة الدراسة بين المستوى المنخفض والمتوسط.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a< 005) في مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (05(as في مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان تبعا لمتغير الخبرة.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان تبعا لمتغير الجنس .

وفي ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالاتي:

– لما كان مستوى الرضا الوظيفي لمساعدي المديرين منخفضة في مجال الراتب والحوافز، فإن الباحثة توصي بضرورة العمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي لمساعدي مديري المدارس ماديا من خلال زيادة رواتب مساعدي المديرين ، ومنحهم المكافآت التي تضمن بقاءهم في عملهم ، وزيادة دافعيتهم وحماسهم للعمل .

– تقديم المزيد من الحوافز التشجيعية المعنوية لمساعدي المديرين في المدارس الخاصة كخطابات الشكر والتقدير.

2– أسماء عبد العزيز الحسين: (2019) الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات، السعودية

أهداف الدراسة :

التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن .

– عينة الدراسة:

اشتملت 180 عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن)، ما بين أستاذ وأستاذ مشارك ومحاضر.

واستخدمت لجمع البيانات أداتان :الاستمارة الملاحظة والمقابلة

نتائج الدراسة:

– وجود فروق في الضغوط المهنية لدى عضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية .كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الرتبة الأكاديمية للأعضاء.

الدراسات الاجنبية:

1– دراسة Ayranci : (2009) بعنوان دراسة عوامل الرضا الوظيفي بين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تركيا.

أهداف الدراسة:

– تحديد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لمالكي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية باسكانت بتركيا وتحليل العلاقة بين هذه العوامل.

– اعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة على الاستبيان.

– عينة الدراسة اشتملت: 228 مالك مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

نتائج الدراسة:

– أن الرضا الوظيفي للعاملين يتأثر بسبعة عوامل هي خصائص العمل ظروف العمل، الفوائد المالية، والاتصالات ملائمة العمل الكفاءة، صورة المؤسسة وهذه العوامل لديها علاقة قوية و إيجابية ببعضها البعض، باستثناء خصائص العمل ومدى ملائمتها للمالك لامتلاك الأعمال التجارية.

ثامنا– مناقشة الدراسات السابقة

بعد عرض الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية، وبعد تبيان اهم نتائج أهداف الدراسات التي أفرزتها نبين ما يلي:

– قلة الدراسات التي اهتمت بفئة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وعلاقتهم بالرضا الوظيفي.

– ان جل الدراسات السابقة تختلف من ناحية المكان والزمان والنتائج والاهداف.

– أظهرت الدراسات السابقة ما نحتاجه في دراستا الحالية، ومنها دراسة عبد الرحمان عزيزو(2015) تحت عنوان الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص. ودراسة دراسة بووذن نبيلة (2007) تحت عنوان بعنوان محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية.

– أما باقي الدراسات فقد أعطتنا لمحة عن مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتهم بالرضا الوظيفي، وزادت من اثراء موضوعنا البحثي.

– أن هذه الدراسات ساعدتنا في صياغة الإشكالية واختيار العينة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

الفرع الأول: التوجيه المدرسي والمهني

أولا- مراحل تطور التوجيه والإرشاد

ثانيا- خصائص التوجيه المدرسي والمهني

ثالثا- أسس التوجيه المدرسي والمهني

رابعا- أهداف التوجيه المدرسي والمهني

خامسا- خدمات التوجيه المدرسي والمهني

سادسا- وظائف التوجيه المدرسي والمهني

الفرع الثاني: الرضا الوظيفي

أولا- أنواع الرضا الوظيفي

ثانيا- أهمية الرضا الوظيفي

ثالثا- أبعاد الرضا الوظيفي

رابعا- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

خامسا- مؤشرات الرضا الوظيفي

سادسا- قياس الرضا الوظيفي

اولاً: التوجيه المدرسي والمهني

1- مراحل تطور التوجيه والإرشاد

لقد مرت عملية الإرشاد والتوجيه التربوي بعدة مرات يمكن إيجاز لها في الاتي:

أ- مرحلة التركيز على التوجيه المهني: كانت حركة التوجيه المهني التي بدأت في أمريكا خلال فترة الكساد الاقتصادي في الثلاثينات من القرن 20 هي مهد حركة الإرشاد والتوجيه، ولقد نشأ التوجيه المهني على يد فرانك بارسونز وكان يدور حول إيجاد وسائل يمكن بها وضع الشخص المناسب في المهنة المناسبة، وخلال تلك الفترة كان التوجيه يعتبر أسلوبا معاونا في جمع المعلومات عن الفرد وعن المهنة والتوفيق بينهما، وأدى التركيز على جمع المعلومات إلى استخدام الوسائل والأساليب السيكولوجية من مقابلة واختبارات وغيره لتحليل الفروق بين الأفراد. وكان لذلك أثر ايجابي في نشأة الإرشاد النفسي ولكن نتج عنه أثران سلبيان أوردهما كل من في النمطين التاليين:

- إن مهمة الإرشاد أصبحت تعقير عقد جلسة أو جلستين مع العميل قبل دخوله إلى عالم العمل.
- إنه ارتباط بالإختبار المهني. (سعدون سلمان نجم الحلبوسي و آخرون، 2002، ص 16)

ب- مرحلة التركيز على التوجيه المدرسي: وفي هذه المرحلة اتجه التفكير إلى توجيه التلاميذ في المدارس وكذلك إلى الطبيعة التربوية لعملية التوجيه، فقد اتضح لكثير من العاملين في المجالات التطبيقية التربوية أن هناك هوة واسعة تفصل بين ما يتلقاه التلميذ في المدرسة وما يواجهه في الحياة العملية، وإن هناك ضرورة لسد هذه التغرة ومن هنا أصبح ينظر إلى التربية على أنه نوع من التوجيه، فالتوجيه التربوي هو توجيه من أجل الحياة، وكان تأثير ذلك على حركة الإرشاد النفسي هو توسيع مجالها وخروجها من مجال التوجيه المهني إلى مجالات أوسع بحيث أصبح الإرشاد يشمل الحياة الكلية للفرد، ودخل الإرشاد النفسي إلى المدارس من أوسع الأبواب وأصبح ينظر إليه على أنه سلسلة من النشاطات والأفعال تسري خلال كل النشاطات التربوية، وكان لمثل هذا التطور ميزة أنه أخل إلى التوجيه وإلى التربية في نفس الوقت فكرة حق

كل طفل في أن تكون له فرديته وأن يتلقى التعليم الذي يتفق وتلك الفردية، ولعل الجانب السلبي لذلك التطور كان هو ارتباط الإرشاد النفسي بالتعليم بحيث كادا أن يصبحا شيئا واحدا.

ج- مرحلة التركيز على التوافق و الصحة النفسية: أما هذه الحركة فقد كان لها تأثيرها الواضح على مجال الإرشاد، وإضفاء الصفة العلمية عليه في البحث والممارسة، حيث أصبح الإرشاد يهتم بالصحة النفسية بوجه عام للأسوياء وغير الأسوياء، أيا كان موقعهم في مرحلة النمو أو في المجال المهني، كما ازداد اهتمام الإرشاد بفهم الفرد، سعيا التحقيق توافقه وتكيفه مع مجتمعه المتغير والمتطور سواء على مستوى الأسرة أو العمل أو الدراسة. (المالكي موزة عبد الله، 2005، ص 16)

لقد شهدت فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية تطورا متسارعا وطفرة نوعية في ميدان التوجيه والإرشاد، إن في مستوى التأصيل النظري بميلاد مقاربات واتجاهات حديثة مستفيدة من عيوب الأطر والمرجعيات الكلاسيكية وإن في مستوى تراكم الأساليب والفنيات الإرشادية المنتمية لنظرية بعينها، وإن في مستوى المزاوجة بين أطر أخرى ذاتية وموضوعية التأسيس، وإن في مستوى قوة ونوعية الأساليب المنهجية والإحصائية المستخدمة في تحديد المشكلات والاضطرابات النفسية للفرد، مكن ذلك من فهم أوسع لأغوار النفس البشرية ومن تحقيق أكبر قدر من الثقة والموضوعية في النتائج المتوصل إليها مبشرة بإمكانية تعميمها. ولعل من بين هذه الإسهامات الفكرية في هذا الميدان ما جاء به الفكر الوجودي والإنساني ... حيث أصدر كارل روجرز K.Rogers كتابه المعنون " علم النفس الإرشادي والعلاج النفسي سنة (1942)، كما كتب عام (1951) العلاج المتمركز حول العميل". ومن إسهامات الاتجاه الإنساني ما طرحه إبراهاماسلو I.Maslow ضمن ما يعرف بجرم الحاجات الإنسانية مؤكدا على أن للفرد حاجات فسيولوجية ونفسية يحتاج لإشباعها وتعمل كمحرك ودافع للسلوك... وبهذا أصبح التوجيه والإرشاد النفسي نسقا أساسيا ضمن أنساق الفعل التربوي ومجهود يعمل على تحقيق العافية الكلية للمتمدرس يجعله يتحمل المسؤولية الكاملة لإتمام مشروعه

المدرسي ونضجه المهني، وأكثر قدرة على مواجهة الضغوطات والمواقف الصعبة، وتدريبه على اكتساب مهارات الحياة لجودة الحياة في جميع مراحل التعليم. (المالكي موزة عبد الله، 2005، ص 16)

2- خصائص التوجيه المدرسي والمهني

1- الإرشاد التربوي والمهني عملية: أي أنها تمر في خطوات معينة بشكل متتابع ومتصل .

2- الإرشاد التربوي والمهني عملية تعليمية : أي أنها تعلم الفرد على مواجهة مشكلاته وحلها وتركز على تغير السلوك.

3- الإرشاد التربوي والمهني عملية مساعدة: أي أنها تقدم العون والمساعدة من المرشد إلى المسترشد .

4- المرشد التربوي والمهني هو المخطط للعملية الإرشادية وهو شخص مؤهل تأهيلا علميا متخصصا .

5- المسترشد شخص عادي بحاجة إلى مساعدة وشخصيته متماسكة ولا يحتاج إلى برامج العلاج النفسي.

6- العلاقة الإنسانية: أي أن العلاقة بين المرشد والمسترشد تقوم على التعاطف في العلاقة الإرشادية.

7- البيئة التي يتم فيها الإرشاد هي بيئة العلاقة الإرشادية وجها لوجه .

8- يهتم الإرشاد بانتقال الخبرة من موقف الإرشاد إلى مواقف الحياة التي يقف فيها المسترشد فيما بعد.

(عيسى براهيمي، حسناء صلحاوي، ص 253)

3- أسس التوجيه المدرسي والمهني

يعتمد التوجيه على أسس مستمدة من الواقع التربوي النفسي والاجتماعي كما له أهمية كبرى في حياة التلميذ من خلال درجة تأثيره على مستقبله الدراسي والمهني، في هذا الإطار تم وضع بعض الأسس ومنها التربوية والنفسية والاجتماعية.

أ- الأسس النفسية:

- **الاستعدادات :** الاستعدادات تعد من أهم الجوانب التي تعتمد عليها عملية التوجيه والإرشاد، ذلك لأن نجاح الفرد أو فشله في دراسة أو مهنة ما إنما هو مرتبط بالدرجة الأولى على نوعية استعداداته وقدراته العقلية، وعليه فلابد لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي أن:

-يكون قادرا على تحديد الاستعدادات والقدرات العقلية للطالب بصورة دقيقة.

- معرفة المهن والوظائف التي يمكن أن تستثمر فيها هذه الاستعدادات والقدرات على الوجه الأمثل.

- تقديم شروحات صحيحة للتلاميذ (الأعلام) حتى يتمكن التلميذ من أخذ القرار السليم في توجيه نفسه بنفسه. (عبد الواحد حامد الكبيسي، 2012، ص 40)

فالاستعدادات بدورها تختلف من شخص لآخر وهنا تظهر أهمية التوجيه المدرسي في تحديد مهمة كل متعلم من المتعلمين حيث يقوم بدراسة استعدادات المتعلم ليتمكن من توجيهه إلى الدراسات أو المهن التي تناسبه.

-**الميول:** يعرف سترونج الميل بأنه استعداد لدى الفرد يدعو إلى الانتباه إلى أشياء معينة تثير وجدانه وتعتبر الميول ضمن الدوافع التي تدفع الفرد نحو أهداف معينة. (الوردي خناطة، 1999، ص13)

فالميل أساسا حاسما، ذلك أن التلميذ قد تكون نتائجه المدرسية جيدة في كل المواد أي أن متغير الاستعدادات متوفر، لكن يميل ويرغب في دراسة شعبة معينة دون أخرى.

حيث إن الكثير من المشكلات التي يواجهها التلاميذ وخاصة في اختيارهم لدراستهم ترجع إلى عدم تناسب قدراتهم واستعداداتهم مع مولاتهم.

ب- الأسس التربوية:

- **النتائج المدرسية :** يعتبر التحصيل الدراسي السابق للفرد أحسن دليل على مدى ما يمكن أن يحصله في المستقبل، والدرجات في المواد المدرسية هي أول ما يلفت النظر لتقويم عمل الفرد وتوجيهه الوجهة التي يمكن أن ينجح فيها .(فضة عباسي، 1995، ص 85)

فيمكن استغلال هذه النتائج المدرسية لكل تلميذ في طريقتين طريقة القبول عن طريق المعدل العام للمواد في السنة الأولى ثانوي حيث يتم الارتقاء(النجاح) إلى السنة الثانية ثانوي لكل تلميذ يحصل على معدل يساوي أو يفوق 20/10 ويمكن لمجلس الأساتذة أن ينقذ بصفة استثنائية بعض التلاميذ الذين لا يستوفون الشرط السابق، وهذا الاستثناء له صلة وثيقة بطاقة استوعاب المؤسسة. (فضة عباسي، 1995، ص 86)

– **دور الأستاذ في توجيه التلاميذ** :يقوم الأستاذ بعدة مهام رئيسية لها علاقة مباشرة بالتلاميذ لأنه يعتبر من أقرب الناس إليهم ، فهو يقوم بربط الصلات معهم وذلك من أجل معرفة مدى ضعفهم و تحسينهم من خلال ارتفاع وضعف مستوى التحصيل المدرسي الذي يحصل عليه التلميذ في المادة التي يدرسها له.

وللأستاذ دوره في عملية توجيه التلاميذ حيث يمكنه أن يقدم مساعدات إلى مستشار التوجيه أو يتعاون معه لمعرفة القد ا رت الفعلية لكل تلميذ في القسم أو الشعبة، وذلك لأن الأستاذ في اتصال مباشر مع التلميذ. (وهيب سمعان، محمد منير مرسي، 1979، ص 256)

–**دور مستشار التوجيه في توجيه التلاميذ** : إن لمستشار التوجيه دور بارز في توجيه التلاميذ وهذا من خلال المهام والأدوار التي يقوم بها ليساهم في تحسين المستوى التحصيلي للتلاميذ، وذلك بتشخيص عوامل ضعف التحصيل الدراسي و اقتراح حلول مناسبة ضمن عملية التقويم حيث يقوم المستشار بالاطلاع على نتائج التلاميذ المحصل عليها وملاحظات الأساتذة ، ليتابع المردود التربوي للتلاميذ كما يقوم بإعداد قوائم الاستدراك في الجذع المشترك.

ويعمل أيضا من خلال الحصص الإعلامية على تزويدهم بمختلف المعلومات حول مختلف الشعب والجذوع المشتركة وامتداداتها الجامعية والمهنية ويمكنه الكشف عن ميولات واهتمامات التلاميذ من خلال المقابلات الفردية واستبيان الميول والاهتمامات وأخيرا بطاقة الرغبات. (وهيب سمعان، محمد منير مرسي، 1979، ص 257)

ج- الأسس الاجتماعية:

-**الأسرة** : بما أن الأسرة هي المنشأ الأول الذي ينشأ فيه الإنسان فيأخذ منها تربية خاصة أو يسلك منهجا معينا تبقى نتائجه طيلة حياته ، فللأسرة تأثيرا كبيرا في عملية مصيرية تتعلق بالتلاميذ ومستقبلهم الدراسي والمهني.

وإذا كان الأولياء على مستوى عال من التعليم فإنه من المفروض أي يتوصلوا إلى معرفة قدرات أبنائهم، وعلى أساسها يكون توجيههم توجيها عقلانيا يتماشى ورغبات الأبناء دون التأثير عليهم.

-**الأصدقاء:** إن أول ما يقوم به التلميذ في المدرسة هو إقامة علاقات بين الأصدقاء، هؤلاء الأصدقاء كان قد تعرف عليهم عند دخوله المدرسة أو كانت معرفته بهم قديمة، حيث يدخل في علاقات وطيدة معهم فيتأثر بهم ويؤثرون فيه ، ومن ثم يتبنى أفكارهم ومواقفهم واتجاهاتهم وهذا حسب نوعية الصداقة الموجودة بينهم. (براهمية صونية، 2006،ص 81)

-**المجتمع** : إن الفرد اجتماعي بطبعه فهو يؤثر في المجتمع ويتأثر به ويتخذ اتجاهات يسير عليها تنطبق مع اتجاهات المجتمع .والتلميذ بصفته فرد يعيش في المجتمع فهو يدرس ليتعلم مهارات ومعارف علمية تضمن له مكانة مرموقة في مجتمعه.

وفي العادة التلميذ عند انتقاله إلى المرحلة الثانوية فهو يختار فرعا دراسيا متأثر بالآراء السائدة في المجتمع وعلى سبيل المثال التلميذ الذي يختار الدراسة في الشعب العلمية ، قد يطمح إلى أن يلتحق بكلية الطب بعد نجاحه في البكالوريا، ليصبح طبيبا بعد تخرجه لأنه يتأثر بالتقدير والاحترام الذي يوليه المجتمع لمهنة الطب والطبيب. (براهمية صونية، 2006،ص82)

4- أهداف التوجيه المدرسي والمهني

يعتبر التوجيه المدرسي والمهني أحد أهم العمليات التربوية إلى تحقيق الأهداف النفسية والتربوية التي تتصل بسياسة الدولة، كالأهداف، والاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعليه سنقوم بتحليل كل واحدة على حدى.

أ- الأهداف التربوية: يقوم التوجيه بخدمة المجتمع خدمة تربوية، فهو يهدف إلى تكوين الفرد تكوينا مناسبا وموافقا لقدراته، كما أصبح المعنى العميق للتوجيه المدرسي والمهني حاليا، هو إعانة التلميذ على بناء مشروعه الشخصي(الدراسي والمهني)، وبالتالي دفعه إلى نوع من التربية الفكرية والعلمية المناسبة له ليتمكن بذلك من إبراز قدراته والاستفادة منها في إطار تكوين صحيح.

كما يساهم التوجيه تربويا في تنمية وإعداد الفرد ليكون عنصرا فعالا في مجتمعه، فبدون توجيه سليم ودقيق يكون الإعداد التربوي للأفراد غير منظم وغير فعال لأنه لا يحقق الغاية التربوية الهادفة. (براهمية صونية، 2006،ص 33)

ب- الأهداف النفسية: يعد الجانب النفسي في التوجيه ذو أهمية كبيرة لا يمكن إغفالها فإذا وجه التلميذ إلى تخصص لا يرغب فيه ولا يميل إليه، فينعكس هذا سلبا على تحصيله الدراسي ومستقبله المهني بصفة عامة.

وتعتبر نقطة البداية في التوجيه هي معرفة حاجات الأفراد وميولهم ومدى إشباع هذه الميول، فإذا وجه التلميذ توجيها يراعي الجانب النفسي من ميول ورغبات فسينعكس ذلك إيجابياً على تحصيله الدراسي، وذلك بشعور التلميذ براحة نفسية تجاه ما يقوم به، مما يولد فيه الثقة والاعتزاز بالنفس.

ج- الأهداف الاقتصادية: إن الجزائر في محاولاتها التصدي لأنواع التحديات المختلفة التي تواجهها نحو تحقيق التنمية الاقتصادية لمجتمعها، تتخذ من التوجيه وسيلة أساسية لتحقيق الأهداف المنشودة، وهنا يقول محمد لبيب النجيجي: إن التربية والتعليم هو مفتاح الرفاهية والرخاء القومي ولا يوجد استثمار آخر له عائد اكبر من الاستثمار في الموارد البشرية والتي تعتبر التعليم كمكون له.

ويهدف نظام التوجيه الجديد إلى إلحاق كل طالب بنوع الدراسة الذي يخدم المجتمع من الجانب الاقتصادي على وجه الخصوص، لأن صلاحية التوجيه المدرسي والمهني ترتبط ارتباطا وثيقا بالتوجه الاقتصادي الذي تسير وفقه البلاد. (محمد لبيب النجيجي، 1976،ص 163)

د- الأهداف الاجتماعية: إن للمجتمع جملة من المطالب يجب على الدولة تحقيقها، كما أنه يجب ربط المجتمع بالتطورات الحاصلة في المجتمعات الأخرى، ولا يتم ذلك إلا بإتباع سياسة تربوية حكيمة مبنية على استغلال القدرات الفردية في شتى المجالات، وهذا لا يأتي إلا بانتهاج نوع من التوجيه المنظم المبني على قواعد مدروسة وعلمية في إطار العملية التربوية.

والتوجيه المدرسي من الناحية الاجتماعية يهدف إلى تكوين أفراد قادرين على إيجاد نوع من التطور الاجتماعي، ولهذا وجب إعداد برامج تعليمية تتكيف مع طبيعة المرحلة التي يمر بها المجتمع بشكل عام.

(براهمية صونية، 2006،ص 33)

5- خدمات التوجيه المدرسي والمهني

لقد شهدت الحقبة الماضية شبه إجماع على الخدمات التي يتضمنها التوجيه، والتي حدّدها **إيركسون** "وغيره على النحو التالي:

- **خدمة تسجيل البيانات عن الفرد** : نوع من الخدمة يهتم بالفروق الفردية ويؤكدها، ويتيح عمل دراسات عن نمو كل طفل خلال حياته المدرسية كلها، ويدخل ضمن ذلك البطاقات المجتمعة، ودراسة الحالات.

(يامنة عبد القادر إسماعيل، 2002، ص 24)

- **خدمة الإرشاد** : توفر لأفراد التلاميذ فرصة تساعدهم على فهم أنفسهم فهما صحيحا، وتعينهم على الاختيار اتخاذ القرارات، وحل الصراعات البسيطة، وذلك عن طريق خلق علاقات شخصية مع مرشد كفء، الأمر الذي يعتبر بوجه عام لب الخدمة التوجيهية.

- **خدمة الإعلام** : وتتضمن نشر كل أنواع المعلومات التي ينتفع بها التلاميذ، وفي مقدمتها المعلومات المتصلة بالوظائف وبرامج التدريب، ومراكز العمل في البيئة.

- **خدمة التوظيف** : خدمة أوسع من مجرد إلحاق الفرد بمهنة، إذ هي وضع التلميذ في مجال خبرات تعليمية مخططة، ونجاح هذا الأمر يتوقف إلى حدّ كبير على نوع القيادة التي تتولاه.

- **خدمة المتابعة :** وتعني الاستمرار بتقديم المساعدة للطالب للتكيف يعد تخرجه، هذا بالإضافة إلى أنه عن طريق خدمة المتابعة تتجمع المعلومات التي تفيد في تقويم ما قدمه المنهج المدرسي والتوجيه. (يامنة عبد القادر إسماعيل، 2002، ص 25)

6- وظائف التوجيه المدرسي والمهني

تمثل وظائف التوجيه في:

- العمل على إيصال البيانات والمعلومات الخاصة بالمدرسة.
- العمل على جمع المعلومات الخاصة بالتلاميذ.

ولذلك نجد " صيد عبد الحميد مرسي يؤكد أن للتوجيه ثلاث وظائف رئيسية هي:

المساعدة في اختيار نوع الدراسة.

الاستمرار في الدراسة أو التحويل إلى العمل.

- التغلب على الصعوبات التي تواجه التلاميذ، والاعتماد على النجاح من خلال تقييم استعداد وميول التلميذ ومعرفة الإمكانيات التعليمية المتاحة له، واختبار المدارس التي تتلاءم مع اختياره المدرسي. (يوسف مصطفى وآخرون، 2002، ص 49)

ثانيا: الرضا الوظيفي

1- أنواع الرضا الوظيفي

للرضا الوظيفي عدة أنواع ومنها كما أشار Ginsberg أن هناك ثلاثة أنواع و هي:

أ- الرضا الداخلي: بأن هذا النوع من الرضا ينبع من مصدرين، الأول للمتعة النابعة عن انهماك الفرد في عمله وإحساسه بالإنجاز ومن إحساسه بقدراته الشخصية من خلال هذا الانجاز.

ب- الرضا الخارجي: وهو مرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه .

ج- الرضا الذاتي: ينتج هذا النوع من الرضا بالظروف النفسية والطبيعية وكذا الوظيفية التي تصاحب عمل الفرد . (معروف هواري، 2016، ص 43)

2- أهمية الرضا الوظيفي:

يكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف، المؤسسة وكذا المجتمع، تتمثل هذه الأهمية في ما يلي :

أ- أهمية الرضا الوظيفي للموظف: إن ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.

- الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل، شرب، سكن...الخ، وحاجاته غير المادية من تقدير واحترام، أمان وظيفي... الخ مشبعة بشكل كاف، تزيد لديه الرغبة في تأدية عمله بطريقة مميزة.

- زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

– الرضا عن الحياة، حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة.

ب– أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:

– ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزا على عملهم. (نور الدين شنوق، 2005، ص 191)

– ارتفاع في الإنتاجية، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء.

– تخفيض تكاليف الإنتاج، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوي ... الخ

– ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة، فلما يشعر الوقت بأن وظيفته أنت حاجاته المادية وغير المادية يزيد تعلقه بمؤسسته

ج– أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

– ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية.

– ارتفاع معدلات النمو والتطور المجتمع. (نور الدين شنوق، 2005، ص 193)

3– أبعاد الرضا الوظيفي

الرضا العام : ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راضي أو غير راضي هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلا عن الجوانب ال تي لا يرضى أصلا بيدا أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة. (فرج طريف شوقي، 2000، ص 22)

الرضا النوعي (الجزئي) :ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة، وتشمل تلك الجوانب، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي. (فرج طريف شوقي، 2000، ص 23)

4- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

تتعدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للأفراد، ولكل منها درجته في التأثير فنجد المادية منها والمعنوية وحتى الشخصية وهي كالتالي :

أ- العوامل الشخصية:

- عوامل داخلية خاصة بالفرد: ونذكر منها:

- **السن:** حيث أوضحت الدراسات أن المتغير السن علاقة بالرضا لدى العاملين حيث توصل تيرنر أن الرضا عن العمل يزداد في مرحلة السن ما بين 20 إلى 49 سنة، ثم يبدأ بالانخفاض شيئا فشيئا.

- **الجنس:** حيث أثبتت بعض الدراسات أن مستوى الرضا يكون أعلى لدى الإناث مقارنة بالذكور.

- **المستوى التعليمي:** تشير الدراسات أن العمال الذين أتموا تعليمهم الجامعي أقل رضا عن منصبهم من الذين لم يدرسوا إطلاقا.

- **الأقدمية في العمل،** بحيث أن عامل الخبرة يجعل القرد راضيا عن عمله عكس الفرد الجديد في العمل.

- **القيم الشخصية:** وهي المبادئ التي يعتمدها الفرد في نشاطه اليومي بالمؤسسة .

- **الشخصية:** من خلال وعي الفرد بتصرفاته وانفتاحه اجتماعيا واستقراره النفسي.

- **قدرات الفرد:** المتمثلة في الاستعدادات الذهنية والبدنية لأداء مهام متعددة. (أحمد صقر عاشور، 1997،ص 145)

- **عوامل خاصة محتوى العمل:** لقد أصبحت هذه العوامل تشغل اهتمام الباحثين ومن أهم متغيراتها التي لها علاقة بالرضا ونذكر منها:

- **درجة تنوع مهام العمل:** فكلما تنوعت المهام قل الملل النفسي، وذلك في حالة تكامل هذه مع قدرات الفرد.

- **درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد:** فكلما زادت حرية الفرد في اختبار طرق أداء العمل جعله يتكيف بسهولة مع محيط عمله.

- **استخدام القرد لقدراته:** كلما أحس القرد أنه يقوم باستخدام قدراته كلما زاد رضاه .

- **مستوى الطموح:** كلما توافق مستوى الأداء مع طموح القرد، تولد لديه الشعور والرضا. (أحمد صقر عاشور، 1997،ص 145)

ب- العوامل المادية

- **عوامل مادية مباشرة: وتشمل:**

- **الأجر:** يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل فكلما زاد مستوى الدخل للأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح . (سهيلة محمد عباس، 2006، ص 176)

- **العلاوات الاستثنائية والدورية:** وهي ما يضاف الأجر الفرد الأساسي خلال فترة زمنية محدودة.

- **المكافآت التشجيعية:** وقد ترتبط بزيادة الإنتاج أو تحسينه، السرعة في الإنجاز، الاختراع.

- **المشاركة في الأرباح:** وهي من أهم الحوافز التي تدفع العاملين لزيادة إنتاجهم والرفع من مستوى رضاهم الوظيفي.

- **الترقية:** يتم من خلالها إشباع حاجات الأفراد بتحقيق الذات ومنافع تعود على المؤسسية

- **عوامل مادية غير مباشرة:** وتتمحور في:

- **خدمات التغذية:** التي تمد العامل بالطاقة اللازمة لتأدية عمله بفعالية وبالتالي رضاه عن العمل الذي يقوم به.

- **الخدمات الصحية:** إن توفير المتطلبات الصحية داخل العمل يجعل العامل يمارس نشاطه بأريحية وسكينة وبالتالي تحقيق الأداء الجيد. (أحمد صقر عاشور، 1997،ص 146)

- **خدمات النقل:** والتي توفر الانضباط داخل العمل والتقليل من التعب الذي يعاني منه العامل في التنقل.

- **الخدمات التثقيفية:** والتي تعزز القيم الفكرية والأخلاقية والاجتماعية بين العمال وتحرر نشاط العمال من جديد.

ج- العوامل المعنوية :

- **عوامل متعلقة بعلاقة العمل:**

- **جماعة العمل:** والانتماء إليها من أهم المحفزات لرفع الأداء والشعور بالارتياح والرضا، ومن العوامل المؤدية إلى تماسكها بحد: الحجم، يتجانس الأعضاء، الاتصالات، سلوك المشرفين.

- **الإشراف:** إن توفير مشرفين على درجة من الكفاءة يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع كفاءة الأداء عند العاملين وتوفر جو من العلاقات الايجابية بين الرؤساء والمرؤوسين.

- **الاتصال:** إن اتساع رقعة قنوات الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين ينتج عنه شعور بالارتياح والاهتمام لدى العمال وبالتالي يضمن ولائهم ورضاهم الوظيفي.

- **عوامل متعلقة بظروف العمل:**

- **ساعات العمل وأوقات الراحة:** بحيث هناك ارتباط بينهما وبين قدرة الفرد على الأداء فكلما كانت ساعات العمل وأوقات الراحة مناسبة كلما كان الأداء مرتفعا وبالتالي الرضا مرتفعا.

- **الإضاءة:** إن توفير عامل الإضاءة يساعد على سرعة التكيف ومن ثم الرضا عن مكان العمل ومحتوياته

- **الضوضاء والرطوبة والحرارة:** إن رضا العامل عن عمله مرتبط بصورة أكثر مكان عمله، فتوفر أساليب تمنع حدوث مثل هذه العوامل قد تساعد في تحقيق الأداء الجيد والفعال لدى العمال و بالتالي ارتفاع مستوى رضاهم الوظيفي. (حمدي فؤاد علي، 1981،ص 212)

5- مؤشرات الرضا الوظيفي

تتجسد حالة الرضا أو عدم الرضا لدى أي فرد عامل بالمؤسسة في مظاهر عدة كالإضراب، التمارض، الشكاوى إضافة إلى الغياب ودوران العمل، ومثل هذه الظواهر تشكل مشكلات كبيرة بالنسبة للمؤسسات تؤدي إلى انخفاض إنتاجها وتدهور أدائها، وتسبب بشكل أو بآخر تكاليف إضافية في شكل مباشر أو غير مباشر إن مثل هذه الظواهر ذات تأثير من زاويتين:

-ارتفاع التكاليف جراء محاولة المؤسسة تغطية العجز الذي يحصل إثر تجسد أحد الظواهر السابقة مما يؤدي إلى ارتفاع التكاليف.

- ارتفاع تكاليف تنفيذ تدابير وإجراءات محددة للتقليل من هذه السلوكات.

وتعد التكاليف الناتجة عن حالة عدم رضا الأفراد تكاليف خفية تتحملها المؤسسة وتؤثر عليها بشكل سلبي، لذا يجب على الإدارة تدارك الأمر وبذل الجهد في سبيل تحقيق رضا أفرادها للحد (ما أمكن) من تراكم التكاليف الخفية، وتفادي المظاهر السلوكية الناتجة عن حالة عدم الرضا والمتمثلة في:

- الوصول المتأخر والمتكرر إلى مكان العمل.
- تدهور الإنتاجية.
- التمارض لتسهيل عملية الغياب.(زين الدين ضياف، 2007، ص77)
- اتخاذ القرار بشأن المغادرة النهائية من المؤسسة.

ونظرا لأهمية هذه المؤشرات نحاول تحليل كل مؤشر على حدى وإبراز درجة التكامل فيما بينها، أي مدى اعتمادها كمؤشرات أساسية دالة على حالة الرضا الوظيفي للفرد.

أ- التمارض:

إن حالة عدم الرضا تخلق لدى الفرد نوع من التوتر والقلق، فمن أجل التخلص من عمل غير راض عنه، يلجأ الفرد إلى ظاهرة التمارض وتعني لنا إظهار الفرد نفسه في حالة مرض ويلاحظ ذلك من خلال التردد المستمر على عيادة المؤسسة، وهذا السلوك ما هو إلا تعبير عن مشاكل في العمل والملل من الظروف المحيطة به. (زهية زغوان، 2007، ص111)

ب- كثرة الشكاوي:

إن الاستياء من طرق المعاملة أو الظروف المحيطة بالعمل تدفع بالعاملين المستائين إلى رفع شكاويهم كتابيا أو شفاهيا لرؤسائهم، فنسبة الشكاوي المقدمة تعكس لنا مستوى الرضا الأمر الذي يتوجب أخذها بعين الاعتبار وتحليلها بدقة لإيجاد الحلول الممكنة.

ج- الإضراب:

مما لا شك فيه أن حدوث الإضراب يعكس بالفعل تواجد الاختلال في العلاقات التنظيمية (علاقة العمل، العلاقات الإنسانية)، لذلك يعد أهم المؤشرات الدالة على وجود مشاعر عدم الرضا المعبر عنها بشكل صريح، فالإضراب بصورة عامة تعبير عن وضعية العمال التي يعيشونها ولا تتوافق مع متطلباتهم. (زهية زغوان، 2007، ص 112)

وهو لا يعني العنف، لكنه يتعلق بالقوة، كما أنه نوع من الغياب(أي أن العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة)، فنجد العمال في حالة إضراب إذا كانت الأجور منخفضة مثلا فهذا يعكس لنا عدم الرضا على مستوى الأجور، فالعامل يلجأ إلى ذلك التصرف للتعبير عن ما يعانيه من تأزم وتوتر يعتقد أن الإدارة هي المسؤولة عن ذلك والإضراب هو الوسيلة الكفيلة للحد من تلك الوضعيات.

ومن الإضراب ما هو غير رسمي يقوم به جماعة من الأفراد المستاءين من تدهور وتدني

مستلزمات العمل، كأن يتم على مستوى الوحدة الإنتاجية مثلا دون إعلام النقابة أو الإدارة بذلك وهذا النوع من الإضراب ما هو إلا احتجاج عن قدم آلات العمل التي قد تؤدي إلى مزيد من الحوادث، أما الإضراب الرسمي فيشمل جميع عمال المؤسسة مع علم النقابة والإدارة بذلك، فالعمال في مثل هذه الحالة تميزهم حالة عدم الرضا إما على الأجر أو على سوء ظروف العمل..الخ وكلا النوعين يعبر عن حالة عدم الاستقرار بالعمل مما ينتج عليه آثار سلبية على الفرد والمؤسسة معا. (زهية زغوان،2007، ص113)

د- اللامبالاة والتخريب:

إن الانسجام والتوافق بين الفرد العامل وأعضاء المؤسسة، يلعب دورا هاما في الرفع من معنوياته، الأمر الذي يدفعه ويوجهه إلى بذل الجهد اللازم في عمله، إذن هو راض إلى حد ما عن ذلك العمل الذي يمكنه من تحقيق الطموح والذات، وبغياب ذلك الانسجام وعدم القدرة على التكيف مع محيط العمل تظهر عدة أشكال من اللامبالاة والتخريب التي تترجم وتعكس لنا حالة عدم الرضا التي تنتاب الفرد العامل، إذ يلجأ إلى تخريب ممتلكات المؤسسة كأدوات الإنتاج مثلا، مما ينتج عنه إنتاج ذو نوعية رديئة.

هـ- الرضا عن العمل والإصابات:

تعد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العامل تعبيرا منه عن عدم رضاه عن عمله، وبالتالي انعدام الدافع نحو أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في إنجاز المهام الموكلة إليه، ولقد تضاربت الآراء حول العلاقة بين الرضا الوظيفي وبين معدلات الحوادث والإصابات، فنجد من الباحثين من يفترض العلاقة السلبية بين الرضا عن العمل ومعدل الحوادث، فالفرد الذي لا يشعر بالرضا عن عمله يكون أقرب من التعرض إلى الإصابة عن الفرد الذي يشعر بالرضا، ويعد ذلك بمثابة الانسحاب عن العمل، وفي المقابل نجد فروم يذكر أن الإصابات هي مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل، وليس العكس، فتعرض الفرد للإصابة يجعله غير راض عن عمله. (محمد سعيد أنور سلطان، 1999، ص 51)

6- قياس الرضا الوظيفي

إن معرفة اتجاهات الأفراد نحو العمل ليست بالعملية السهلة، لأنه من الصعب معرفة حقيقة تلك الاتجاهات بدقة من خلال الملاحظة، أو استنتاجها بدقة من خلال سلوك الفرد، فإلى حد كبير يعتمد في قياس الرضا عن العمل على ما يذكره الفرد، وعادة لا يفصح، أو لا يستطيع الفرد الإفصاح بصورة صادقة عما بداخله . ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين : (عبد الباقي صلاح الدين محمد،2003، ص 235)

المقاييس الموضوعية : حيث يمكن قياس اتجاه العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب معينة مثل، الغياب، معدل الاستقالة أو ترك الخدمة، معدل الحوادث في العمل، وكذلك معدل الشكاوي ومستوى إنتاج الموظف.

المقاييس الذاتية : وهي التي تعتمد على جمع المعلومات من العامل ين باستخدام وسائل محددة مثل تصميم استمارة الاستقصاء تتضمن قائمة أسئلة خاصة بالرضا الوظيفي توجه إلى الأفراد العاملين بالمنظمة من أجل معرفة درجة رضاهم عن العمل، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثين مع العاملين في المنظمة، ولكل طريقة مزاياها وعيوبها وظروف استخدامها.

وقد بذل الباحثون والمنظرون في السلوك التنظيمي جهود كبيرة من أجل تطوير بعض المقاييس

:تكون أكثر صدق وثبات وسنتعرض لأهم الطرق الرئيسية المستخدمة في قياس الرضا نذكر منها.(راوية حسن، 2004، ص 69)

أ- **المقاييس الرتبية أو الاستبيانات ذات المقاييس المقننة** : وهي من أكثر الطرق المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي باستعمال قوائم الاستقصاء، ومن أهم المقاييس المستعملة الآتي:

- **الاستبانة الوصفية للوظيفة:** وتقيس معدلات الرضا لخمسة جوانب مختلفة للوظيفة وهي: الوظيفة نفسها – الأجر – فرص الترقية – الإشراف – الزملاء.. (محمد سعيد أنور سلطان، 1999، ص 51)

وضمن كل بعد من هذه الأبعاد قائمة بكلمات أو جمل قصيرة، على العامل أو الموظف أن يحدد ما إذا كانت العبارة تصف الوظيفة أم لا، باستخدام إجابات من نوع الثبات أو النفي أو عدم المعرفة، ولكل جملة أو

عبارة قيمة رقمية بحسب الإجابة، وفي النهاية يعطينا حاصل جمع التقديرات على الأبعاد الخمسة مستويا الرضا الوظيفي عن كل بعد أو جانب. . (محمد سعيد أنور سلطان، 1999، ص 51)

- **استبانة مينسوتا لقياس الرضا الوظيفي:** وهو مقياس شائع الاستخدام، حيث يعبر الفرد عن مدى رضاهم من ع دمه، حول بعض الجوانب المتعلقة بالوظيفة مثل(الأجر، الترقية، كفاءة الإشراف)، أما مقياس التقدير فيتراوح بين راضي جدا إلى غير راضي جدا.
- **مقياس الرضا عن الأجر:** وهو يهتم بالحالات النفسية تجاه العوامل المختلفة لجوانب أنظمة الأجور، مثل الرضا عن مستوى الأجر ال حالي و الرضا عن الزيادات في الأجر، المزايا الإضافية، وإدارة نظام الأجور، ويتم الإجابة عليه في مقياس متدرج من خمسة مستويات.

ب- أسلوب الأحداث الحرجة : وهو أسلوب يعرف بطريقة القصة لهيرزبرج يتم من خلاله قياس وتقيم الرضا الوظيفي لدى الأفراد، حيث يطلب من الأفراد أ ن يصف بعض الأحداث المرتبطة بعمله، والتي حققت له الرضا أو عدم الرضا، ثم يتم اختبار وفحص الإجابات لاكتشاف عوامل أو مسببات الرضا أو عدم الرضا، فمثلا إذا ذكر العديد من الأفراد مواقف في العمل تعرضوا فيها لمعاملة سيئة من المشرف، أو يمتدحون المسرف لمعاملته الطيبة يظهر أن نمط الإشراف يلعب دورا هاما في الرضا الوظيفي لدى الأفراد. (راوية حسن، 2004، ص 130)

.3المقابلات الشخصية: تكون المقابلة فردية أو جماعية، وذلك باستجواب الأف ا رد العاملين والتعرف على جوانب الرضا عن العمل أو عدمه، وقد تكون هذه المقابلات رسمية أو غير رسمية وهي أكثر فاعلية في المنظمات الصغيرة، وخاصة إذا تم التخطيط لها من قبل مختصين في المقابلات الشخصية، وتقل فعاليتها في المنظمات الكبيرة، لأن الأف ا رد في الغالب يخشون الإفصاح على أمور قد تضر بمصالحهم، خاصة اذا تعارضت تلك الأمور مع توجهات ومصالح المنظمة. (عادل عبد الرازق هاشم، 2010، ص 88)

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا– المنج المستخدم للدراسة

ثانيا– الدراسة الاستطلاعية

ثالثا– حدود الدراسة

رابعا– عينة الدراسة

خامسا– أدوات الدراسة

أولا– المنهج المستخدم الدراسة:

منهج الدراسة:

في هذه الدراسة قمنا باستخدام المنهج الوصفي وهو المنهج الملائم باعتباره يقوم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع ويعبر عنها تعبيرا كميا وكيفيا، حيث يعطينا وصفا رقميا كما انه يقدم لنا التحليل والتفسير بشكل علمي بحت وبصفة دقيقة عن المعلومات والخصائص التي تتعلق بالظاهرة موضع الدراسة.

ويعرف بأنه" جمع أوصاف ومعلومات دقيقة عن الظاهرة المدروسة كما توجد فعلا في الواقع، وبأنه وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة او موضوع محدد على صورة نوعية او كمية رقمية، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوصف خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة او حجمها ودرجة ارتباطها مع الظاهرات المختلفة الاخرى. (نادية سعيد عيشور، 2017،ص 216)

ثانيا– الدراسة الاستطلاعية:

وتعد الدراسات الاستطلاعية بمثابة اللبنة الأولى التي ترتكز عليها الدراسات الميدانية، وتمهد الدراسات الاستطلاعية للبحث العلمي، كما أنها تعرف بالظروف التي سيجري فيها البحث العلمي.

وبما أن الدراسة الاستطلاعية مهمة بالنسبة لأي بحث فإنه ومن خلال الدراسة الحالية تم تحديد الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها.

1– أهداف الدراسة الاستطلاعية:

هدفت الدراسة الاستطلاعية لتحقيق ما يلي:

- ✓ التعرف على ميدان البحث وعلى الصعوبات والنقائص التي تعيق الدراسة الأساسية.
- ✓ التأكد من الصعوبات التي يمكن أن تواجهنا في الميدان، والاستعداد للدراسة الأساسية.
- ✓ التعرف على العدد الإجمالي لأفراد مجتمع الدراسة.
- ✓ بناء أدوات الدراسة (الاستمارة + المقابلة + الملاحظة).

✓ التعرف على مجتمع البحث.

2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بناءا على تعليمة مديرية جامعة يحي فارس المدية الخاصة بمناقشة مذكرات التخرج ماستر 2 و التي تم فيها إجازة الاكتفاء بالجانب النظري فقط و ذلك في حالة استحالة إنهاء الجانب التطبيقي بسبب ظروف جائحة فيروس كورونا (كوفيد19) و الحالات الاستثنائية التي تمر بها الجامعة و البلاد .

ثالثا– حدود الدراسة:

– المجال المكاني:

ويتمثل في الحيز الجغرافي والمكاني الذي أجريت فيه دراستنا الحالية فقد أجريت تبعا لطبيعة الموضوع على مؤسسات التربية والتعليم، طور المتوسط والثانوي .

المجال الزماني:

يشير المجال الزماني هو تحديد الفترة الزمنية التي اجريت بها الدراسة، وتمثل انجاز هذه الدراسة ابتداء من الفترة الاستطلاعية خلال الفترة الممتدة من 2022/02/18 إلى غاية تكملة المذكرة.

– المجال البشري:

ويقصد به الحيز البشري للدراسة ويتمثل في الأشخاص الذين ستجرى عليهم الدراسة والذين يمثلون وحدات مجتمع الدراسة وهم مستشاري التوجيه المدرسي والمهني .

رابعا–عينة الدراسة:

نظراً لصعوبة حصر العينة او مجتمع الدراسة حيث تم تطبيق اختبارات الدراسة الاستطلاعية على عينة **من** إطارات بالمؤسسة التعليمية قوامها (15) مستشارا للتوجيه المدرسي والمهني، وكانوا افراد العينة للدراسة الاستطلاعية في ولاية تبسة والمدية .

طريقة اختيار العينة: ومن خلال الدراسة التي قمنا بها اخترنا العينة القصدية التي تمثل مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

خامسا– أدوات الدراسة

1– الاستمارة: تعتبر أداة جمع البيانات اختيارا من طرف الباحث يستند عليها في عدة اعتبارات منها، طبيعة الظاهرة المدروسة والهدف منها والمنهج المتبع للدراسة، وفي دراستنا الحالية فقد اعتمدنا على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات، وهي أداة تستخدم بكثرة في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية وذلك نظرا لقلة تكلفة استخدامها من جهة وسهولة استخدامها ومعالجة البيانات التي نحصل عليها من جهة أخرى وهي ببساطة قائمة بمجموعة من الأسئلة يتم الإجابة عليها من طرف المبحوثين، ولها عدة أشكال.

2– الملاحظة: لقد تم استعمال الملاحظة كأداة لاستكمال بناء الاستمارة، حيث تعد الملاحظة اداة مهمة في جمع البيانات من الميدان مباشرة.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة

أولا – التصور العام للدراسة

ثانيا– الاستنتاج العام للدراسة

ثالثا – الاقتراحات والتوصيات

أولا – التصور العام للدراسة:

تعد عملية المناقشة التي تتم في ضوء تساؤلات أو فرضيات الدراسة والدراسات السابقة، وبما أن دراستنا وصفية استطلاعية تفيد في التعرف على سيرورة التوجيه المدرسي المعتمدة وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والاندماج المهني، فإنه تم صياغة الفرضيات التي يمكن مناقشتها وعليه:

فيما يخص الفرض الأول: المتعلق بدرجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني باختلاف نوع الجنس.

بناء على نتائج الدارسات السابقة حول الرضا الوظيفي والاختلاف حسب نوع الجنس نلاحظ أن النسبة الأكبر تعود لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني وذلك راجع لصالح الذكور، أي انه يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي بين الإناث والذكور، ويرجع هذا التفسير الى عدة اختلافات أساسية ومهمة من بينها، طريقة العمل وذلك في أداء المهام وفي طبيعة التركيبة البيولوجية أي الجسدية للذكور، ويرجع ذلك الى القدرة في مقاومة الظروف الصعبة للعمل أكثر من الإناث وحسب المهام الموكلة لهم ومتمثلة في المهام الإدارية والتي تستدعي التنقل ما بين المؤسسات التربوية سواء المتوسطات او الثانويات ومركز العمل والتنقل ما بين مديرية التربية ومركز التوجيه وما بين المؤسسات التي لها علاقة بنشاط المؤسسة التربوية وهذه كلها مهام تستدعي قدرة جسدية وصحية لذلك يمكن أن تأثر على قيام الإناث بدورهم بأكمل وجه مما يأثر على مستوى رضاهم الوظيفي.

كما لا ننسى الدور المنوط بمستشارات التوجيه لكونهم إناث لهن أدوار كربات بيوت وعاملات في النفس الوقت مما يزيد من مسؤولياتهم أكثر من الرجال، وهذا ما يؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي.

وهذا ما يتوافق مع دراسة **بووذن نبيلة (2007)** تحت عنوان بعنوان محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية ، دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك – وحدة فرجيوة)، حيث

من بين النتائج التي توصلت اليها الدراسة هو وجود فروق ذو دلالة احصائية في أهمية الحاجات المتضمنة في نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية (الانتماء، القوة ، الانجاز) لتحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية حسب متغير الجنس.

وأيضا فيما يخص الفرض الثاني: المتعلق بدرجة من الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الخبرة المهنية.

بناء على نتائج الدارسات السابقة حول الرضا الوظيفي والاختلاف حسب الخبرة المهنية، نلاحظ أن أفراد العينة، نظرًا لأن معظمهم من الوافدين الجدد ، لا يمتلكون أكثر من عشر سنوات من الخبرة المهنية ، باستثناء أساليب الإشراف السائدة في المؤسسات ، حيث يعمل المشرف كنقطة محورية لمرؤوسيه لتنمية شخصية العلاقة الداعمة بينهم ، وكسب ولائه ، والحصول على درجة عالية من الرضا عن العمل فيما بينهم .

علاوة على ذلك ، تؤثر مجموعة العمل بشكل فعال على رضا الفرد ، حيث أن المجموعة هي مصدر اهتمامات الفرد أو مصدر توتره ، لذلك فمن بين الإيجابيات التي يريد أن يحققها المستشارين هو تفاعلهم الذي يحقق تبادلًا للمصالح بينهم، بالإضافة إلى محتوى العمل المرغوب فيه والمشاركة في صنع القرار، وارتباطه بالأفراد الاجتماعيين، وأن تسود روح الثقة والمودة والتعاون بين القيادة الإدارية والمرؤوسين وبين العاملين أنفسهم مما يسهم في تحقيق الإنجاز الفعال .

بالإضافة أن من لديهم خبرة يحاولون نقل خبرتهم إلى من هم أقل خبرة، وانه هناك تجانس بين المجموعتين يستفيد منه كل منهما سواء كان مستشارا جديدا أو يوجد مستشارون أقدم في الموقع حيث يتطلع كل مستشار إلى تحسين أدائه المهني ، مما يزيل عامل الخبرة المهنية ولا يمكن الاعتماد عليها كأساس للاختلافات في درجة مساهمة المستشار الإرشادي في الزيادة التوافق الأكاديمي.

وهذا ما يتوافق مع دراسة **عبد الرحمان عزيزو(2015)** تحت عنوان الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص، حيث من بين النتائج التي توصلت اليها الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن الترقية لدى عمال القطاع العام في الجزائر تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

وايضا الدراسة العربية التي اجراها **سهير عبد النور حبيبه(2009)** بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن، التي توصل فيها انه لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (05(as) في مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

وعن النتائج التي دارت حول الفرض الثالث: المتعلق بدرجة من الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعود الى متغير التخصص العلمي.

بناء على نتائج الدارسات السابقة نبين أن التخصص العلمي لعينة الدراسة لا يؤثر في توافر الرضا الوظيفي، وانما على بيئة العمل والضغوط التي فرضت على المستشار من الصعوبات والمعوقات والعراقيل، هذه كلها عوامل تتدخل في خلق مستوى متوسط من الرضا الوظيفي عند عينة الدراسة، فانعدام الترقية والتقدم المهني هذه عوامل تجعل الحاجات التي يحتاج المستشار التوجيه والإرشاد إليها في حالة دون إشباع إن قلة فرص الترقية والأجر ومن العناصر التي تسهم في زيادة التوتر لدى المستشارين الذي يعتبر من الانشغالات التي تحد من البحث عن المكانة والتقدير وتجعلهم يركزون على تحسين الرتبة قصد الزيادة في الأجر إضافة إلى ذلك نظام الترقية المهني يجعل طموحات هذه الفئة قليلة جدا إذ لم تكن منعدمة لأنها مرتبطة بإطار المسابقات الوطنية أو التأهيل حسب شروط يضعها قانون التربية الخاص بهذا السلك.

وأن من الأخلاقيات المهنية لمستشار التوجيه العلم والمعرفة أي أن المستشار يجب أن تتوفر لديه معلومات كافية، وأن يكون على دراية بمختلف الأمور والمواضيع التي من شأنها أن تساعده على القيام بمهامه من خلال العمل الدائم على تطوير ذاته من خلال المشاركة في الدوريات التدريبية والتعليم المستمر و الندوات

والمؤتمرات، والتي من شأنها أن تساعده على تكوين المستشارين وتعلم أساليب العمل وكيفية مساعدة التلميذ واستيعابه.

وهذا ما لم يتوافق مع دراسة **سهير عبد النور حبيبه (2009)** بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن، التي توصل فيه لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a< 005) في مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان تبعا لمتغير التخصص العلمي.

ثانيا- الاستنتاج العام للدراسة

من خلال هذه الدراسة المتعلقة بسيرورة التوجيه المدرسي والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني و من خلال الدراسات السابقة التي قدمناها، واستعراضنا للنتائج، وبما أن دراستنا وصفية استطلاعية تفيد في التعرف على التوجيه المدرسي والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، فإنه تم صياغة التساؤلات والفرضيات، حيث خلصت الدراسة مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها في ما يلي:

- فيما يتعلق بدرجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني باختلاف نوع الجنس، حيث تم تبيان أن مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لهم نسبة أكبر تعود اليهم من ناحية التوظيف والعمل، عكس الإناث التي كانت لهم نسب قليلة وضئيلة في التوظيف او ممارستهم لمستشارات التوجيه المدرسي والمهني، ويرجع هذا الى عدة أسباب منها، طريقة العمل، البنية الجسدية للذكر تختلف عن الأنثى، المهام الإدارية تستدعي جهد أكبر وقوة وقدرة على التحمل خاصة التنقل بين المؤسسات.

- فيما يتعلق بدرجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الخبرة المهنية، حيث تم تبيان ان مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، تختلف مهامهم حسب درجة العمل (الخبرة المهنية)، ومع دراستنا الحالية لاحظنا ان أكبر نسبة تعود الى الوافدين الجدد في سلك الإرشاد، حيث يملكون مدة عمل تتراوح بين 3 سنوات الى 10 سنوات، وعليه فالخبرة المهنية تؤثر بشكل فعال في الرضا الوظيفي

للمستشار، من حيث الترقية و المداخيل، بالإضافة الى ان المستشارين الذين يملكون خبرة في مجالهم المهني ينقلون خبرتهم الى من هم اقل منهم خبرة.

– فيما يتعلق بدرجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني التي تعود الى متغير التخصص العلمي، تم تبيان ان مجال التخصص العلمي له دور كبير في الرضا الوظيفي للمستشار المدرسي والمهني ، فنجد ان انعدام الترقيات او التقدم المهني مرتبط بعدة عوامل تصيب مستشار التوجيه بالإحباط، وتسهم في توترهم، فنظام الترقيات يجعل طموحات هذه الفئة شبه منعدم، وذلك مرتبط بالقوانين المرتبطة بالترقيات، فيجعل الترقية او التقدم المهني يكون عبر مسابقات وطنية او التأهيل العلمي، فعليه ان مستشاري التوجيه والإرشاد غير راضون تماما عن البعد الذي له علاقة بفرص الترقيات.

ثالثا – الاقتراحات والتوصيات :

استنادا إلى النتائج التي توصلنا اليها في البحث الحالي يمكن استنتاج ما يأتي:

يجب أن يكون الرضا الوظيفي من بين المواضيع الذي يحظى باهتمام من طرف الباحثين في الباحثين.

– إعادة النظر في القوانين الخاصة بمستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

– توفير السكنات الوظيفية لسلك مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، خاصة في المناطق النائية.

– مساعدة مستشاري التوجيه في أداء مهامهم و توفير الشروط والوسائل العلمية والعملية لأداء مهامه.

– النظر في المشاكل التي يعاني منها مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، والبحث على الحلول اللازمة.

– توعية افراد المجتمع بالمهام المنوطة بمستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

– تحسين ظروف العمل، مما يتيح لهم مستوى رضا وظيفي فعال ومرتفع.

– تفعيل جو بين الإدارة التربوية ومستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وذلك لتبادل الآراء حول الأسباب التي تعاني منها الأسرة التربوية.

– النظر في ظروف العمل من خلال الرفع من الجور والترقيات وأنواع الخدمات التي تساعدهم في حياة اجتماعية كريمة.

– اتاحة الفرصة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني للمشاركة في اتخاذ القرار وليس الاستشارة فقط.

الخاتمة

الخاتمة:

وفي الأخير جاءت هذه الدراسة كمحاولة لمعالجة إحدى المواضيع الحديثة التي شغلت الباحثين في مجال تخصص علوم التربية، إذ تناولنا من خلال دراستنا هذه سيرورة التوجيه المدرسي المعتمدة وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وهذا ما دفعنا لدراسة هذا الموضوع الذي يعد كأهمية في تنمية وتطوير أداء العاملين خاصة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، الذين يعدون ركيزة اساسية في المحيط التربوي لما لهم من أهمية في مساعدة التلاميذ وحل مشكلاتهم المدرسية واليومية ومرافقتهم ومعرفة ميولهم وطموحاتهم المستقبلية، وذلك لتوجيههم وارشادهم بشكل دقيق وصحيح.

حيث بينت نتائج الدراسة ان متغير الجنس و التخصص العلمي، والخبرة المهنية، تؤثر في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

ومما سبق يمكن القول ان هذه الدراسة من المواضيع المهمة في البحث العلمي، وذلك ان مستشاري التوجيه المدرسي والمهني فئة شبه منعدمة ومهمشة، فعلى وزارة التربية و وزارة التكوين المهني الرعاية والعناية بهذه الفئة التي تلعب دورا كبيرا في ارشاد وانشأ أجيال مؤهلة علميا وعمليا ومدربة على معايشة الحياة الاجتماعية.

المراجع بالغة العربية

أولا: القواميس والمعاجم

1- يوسف شكري فرحان: **معجم الطلاب**، منشورات دار الكتب العلمية، ليبيا، ص 82.

2- جرجس ميشال جرجس (2009): **معجم مصطلحات التربية والتعليم**، دار النهضة العربية، بيروت.

ثانيا: المراجع باللغة العربية

3- سعيد عبد العزيز(2004): **التوجيه المدرسي**، الطبعة الثانية، دار العلم والثقافة، مصر.

4- **المنجد في اللغة العربية المعاصرة(2001)** ، دار المشرق، الطبعة الثانية، لبنان.

5- ناصر الدين سعيد النوري(2012): **التوجيه والإرشاد التربوي المعاصر**، الطبعة الأولى، الأكاديميون للنشر، الأردن.

6- عواطف محمود خضرة(2014): **التوجيه والإرشاد التربوي المعاصر**، الطبعة الأولى، الأكاديميون للنشر، الأردن.

7- عبد الله الطروانة(2009): **مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي**، الطبعة الأولى، دار يافا للنشر والتوزيع، الأردن.

8- المالكي موزة عبد الله(2005): **مهارات الارشاد النفسي وتطبيقاته** ، الطبعة الأولى، المجلس الوطني للثقافة والفنون، الدوحة، قطر.

9- عبد الواحد حامد الكبيسي(2012): **الإرشاد والتوجيه التربوي**، دون طبعة، مركز ديبونو لتعليم الفكر، عمان، الأردن.

10- وهيب سمعان، محمد منير مرسي(1979): **الإدارة المدرسية الحديثة** ، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.

11- محمد لبيب النجيجي(1976): **التربية والتقدم الاجتماعي والاقتصادي للدول النامية**، الطبعة الثالثة، دار النهضة للطباعة والنشر، مصر.

12- يامنة عبد القادر إسماعيل(2022): **التوجيه التربوي المعاصر**، دار اليزوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

13- يوسف مصطفى وآخرون(2002): **الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي**، دار المريخ، السعودية.

14- فرج طريف شوقي(2000): **السلوك القيادي والفعالية الإدارية**، دار وائل للنشر، عمان.

15- أحمد صقر عاشور(1997): **السلوك الإنساني في المنظمات**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

16- سهيلة محمد عباس(2006): **إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي**، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان.

17- حمدي فؤاد علي(1981): **التنظيم والإدارة الحديثة الأصول العلمية والعملية**، دار المنهجية العربية للطباعة والنشر، بيروت.

18- محمد سعيد أنور سلطان(1999): **السلوك الإنساني في المنظمات**، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.

19- عادل عبد الرازق هاشم(2010): **القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

20- راوية حسن(2004): **السلوك التنظيمي المعاصر**، الدار الجامعية، الاسكندرية.

21- عبد الباقي صلاح الدين محمد(2003): **السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

ثالثا: المجلات والمؤتمرات

22- عيسى براهيمي، حسناء صلحاوي: **التوجيه والإرشاد التربوي**، مجلة الفكر، جامعة بسكرة، العدد 07.

23- ناصر محمد العديلي(1995): **السلوك الإنساني و التنظيمي :** منظور كلي مقارن ، معهد الإدارة العامة ، الرياض.

24- سعدون سلمان نجم الحلبوسي و آخرون(2002): **التوجيه التربوي الإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق**، منشورات اولغا.

25- الوردي خناطة(1999): **نظريات التوجيه وتربية الميول والاختيارات**، الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني.

رابعا: الرسائل والأطروحات الجامعية.

26- براك صليحة(2007-2008): **الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بالأداء الدراسي لدى تلاميذ الجذعين المشتركين في المرحلة الثانوية**، رسالة ماجستير، عزابة، سكيكدة.

27- فضة عباسي(1995): **بعض العوامل المؤثرة في إعادة التوجيه المدرسي من الأساسي إلى الثانوي** ، رسالة ماجستير، جامعة عنابة.

28- براهمية صونية(2006): **تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني**، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة.

29- معروف هواري(2016): **الرضا الوظيفي وعلاقته بهجرة الأطباء من المستشفيات الجزائرية**، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران.

30- نور الدين شنوق(2005): **تفعيل نظام تغييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية**، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.

31- زين الدين ضياف(2007): **السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي**، رسالة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة.

32- زهية زغوان(2007): **التحفيز و أثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية**، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، تخصص اقتصاد وتسيير، جامعة سكيكدة.