

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس



الرقم التسلسلي:...../2024

رقم التسجيل ط1: 23075096682

رقم التسجيل ط2: 23043101678

الرضا المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

-دراسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمسيلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في :

تخصص : إرشاد وتوجيه

تحت إشراف:

د/ شتراوي خالدة

شعبة : علوم التربية

إعداد الطالبتين :

- بلعيد نورة

- مشتة ليلي

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الجامعة	صفة
أ/د واضح العمري	جامعة محمد بوضياف -المسيلة	رئيسا
د/ خالدة شتراوي	جامعة محمد بوضياف -المسيلة	مشرفا ومقررا
د/ بركات حمزة	جامعة محمد بوضياف -المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية:2023\_2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر و عرفان

بعد شكري لله عز وجل...أتوجه بخالص الامتنان والتقدير وجزيل الشكر....

إلى كل من قدم لي يد المساعدة والعون لإنجاز

هذا العمل المتواضع أخص بالذكر:

الدكتورة: د/ شتراوي خالدة

التي تكرمت بالإشراف على هذا العمل والتي قدمت لنا كامل المساعدة

حيث تعجز العبارات عن ايفائها حقها بما بذلته من جهد وبما قدمته

من تشجيع وتحفيز وأتمنى لها دوام العطاء والنجاح والرفعة

والى كل القائمين على مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمسيلة

الطالبتين:

بلعيد نورة - مشته ليلي



# الإهداء

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات اللهم لك الحمد  
كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك  
الى من عجز لساني عن شكره الى رمز العطاء والتضحية الى من زرع فيا الأخلاق  
والوفاء

الى أبي الغالي حفظه الله لنا تاجا فوق رؤوسنا

الى روح والدتي "رحمها الله"

إلى زوجي: نوري/س

الى أبنائي: نهال . نضال . نهى . نبأ

الى إخوتي وأخواتي

الى جميع العائلة والأصدقاء

- "نورة بلعيد" -



الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات اللهم لك الحمد

كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك

الى من عجز لساني عن شكره الى رمز العطاء والتضحية الى من زرع فيا الأخلاق

والوفاء

الى أبي الغالي حفظه الله لنا تاجا فوق رؤوسنا

الى من يخجل العطاء من عطائها ويعجز اللسان عن ثناءها ويذهب العناء بلقائها

الى أمي الحبيبة أطل الله في عمرها

الى إخوتي وأخواتي الذين آزروني في مسيرتي

خصوصا أختي يمينة التي تقاسمت معي لحظات وعناء إخراج هذا العمل العلمي

الى كل الزملاء والأصدقاء في مسيرتي العلمية والعملية إلى كل طالب علم الى كل

من ساعدني من قريب ومن بعيد الى كل هؤلاء أهدي عملي

- "مشتة ليلى" -



## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني"، والكشف عن مستوى الرضا المهني والأداء الوظيفي، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما بلغ حجم العينة الأساسية (95)، واعتمدت الدراسة على مقياس الرضا المهني من إعداد "زياد محمود شومان" (2008)، ومقياس الأداء الوظيفي من إعداد "غريب مختار" (2019). حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- أن مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
  - 2- أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
  - 3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- الكلمات المفتاحية:** الرضا المهني، الأداء الوظيفي، مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

### **Summary of the study:**

The study aimed to identify the nature of the relationship between work satisfaction and job performance among school and vocational guidance and counseling counselors, and to reveal the level of work satisfaction and job performance. The descriptive correlational approach was used, and the size of the basic sample was (95), and the study relied on a scale Satisfaction with work prepared by "Ziyad Mahmoud Shoman" (2008), and the job performance scale prepared by "Gharib Mukhtar" (2019). The study reached the following results:

- 1-The level of job satisfaction among school and vocational guidance and counseling counselors is high.
- 2 -The level of job performance among school and vocational guidance and counseling counselors is high .
- 3-There is a statistically significant correlation between work satisfaction and job performance among school and vocational guidance and counseling counselors.

**Keywords:** Professional satisfaction, functional performance, school and vocational guidance and counseling counselors.

## فهرس المحتوى

شكر و عرفان	
ملخص الدراسة .....	
أب-	مقدمة الدراسة.....
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
4	1- إشكالية الدراسة.....
6	2- فرضيات الدراسة.....
6	3- أهداف الدراسة.....
7	4- أهمية الدراسة.....
7	5- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة.....
8	6- الدراسات السابقة.....
15	7- الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة : .....
15	7-1- الرضا المهني.....
22	7-2- الأداء الوظيفي.....
25	
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
29	تمهيد: .....
30	1- منهج الدراسة.....
31	2- الدراسة الاستطلاعية.....
31	3- حدود الدراسة.....
31	4- مجتمع الدراسة .....
32	5- عينة الدراسة. ....
38	6- أدوات الدراسة.....
47	7- الأساليب الإحصائية.....
48	خلاصة.....
الفصل الثالث : عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها.	
50	تمهيد.....

51	1- عرض وتحليل النتائج.....
55	2- مناقشة النتائج.....
59	3- خاتمة.....
59	4- الاقتراحات.....
61	قائمة المراجع.....
65	قائمة الملاحق.....

### الأشكال

31	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	1
32	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية	2
33	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	3
34	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	4
47	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية	5
48	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	6

### - فهرس الجداول

الصفحة	مضمونه	الجدول
31	يوضح خصائص المجتمع	1
31	يوضح عدد المستشارين الرئيسيين	2
32	يوضح عدد المستشارين	3
33	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	4
34	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية	5
35	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	6
36	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	7
37	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الرتبة الوظيفية	8
37	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	9
40	يوضح توزيع البنود الموجبة والسالبة لمقياس الرضا المهني.	10
41	يوضح توزيع العبارات على أبعاد مقياس الرضا المهني.	11

42	يوضح توزيع العبارات على أبعاد مقياس الأداء الوظيفي	12
42	يوضح ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لاستبيان الرضا المهني	13
43	يوضح ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه.	14
44	يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا المهني	15
45	يوضح ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي	16
46	يوضح ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه لاستبيان الأداء الوظيفي	17
47	يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي	18
52	يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة	19
50	يوضح إختبار كا <sup>2</sup> للكشف عن مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	20
54	يوضح إختبار كا <sup>2</sup> للكشف عن مستوى الأداء الوظيفي	21
55	يوضح العلاقة بين الرضا المهني و الأداء الوظيفي	22

### فهرس الملاحق

الصفحة	مضمونه	الشكل
63	مقياس الرضا المهني	1
65	مقياس الأداء الوظيفي	2
66	مخرجات spss	3
	تصريح النزاهة العلمية	4

---

# مقدمة

---

تزداد أهمية الحقل التربوي لدى المرشدين النفسيين في المدارس وذلك من خلال الخدمات التوجيهية والإرشادية التي يقومون بها في تحقيق التكيف والتوافق النفسي والتربوي والمهني، فالمرشد النفسي هو المسؤول عن ممارسة مهنة التوجيه في مجالاتها المختلفة والاداة التي من خلالها يتم تحقيق أهدافها من خلال الالتزام بمبادئها وأساليبها العلمية، والمرشد هو مرآة المهنة، وبالتالي فإن نجاح عملية التوجيه والإرشاد النفسي يتوقف على مستوى أدائهم المهني

ومن جهة أخرى نجد أن هذه المهنة تتطلب مستشار يتمتع بصفات ومهارات وكفاءات حتى يكون العمل الإرشادي ناجح لأن نجاحه يعتمد على هذه المهارات والكفاءة المهنية حيث أشارت دراسة شنافا (Chinapha, 1996) إلى أن خاصيتي الشخصية الأكثر ارتباطا بالرضا الوظيفي كانت الثقة والاستقرار العاطفي، وأن أكثر المتغيرات الديمغرافية الأكثر ارتباطا بالرضا الوظيفي كانت اجمالي الشهري من التعليم .

كما أشارت نتائج بعض الدراسات بأن هناك صفات أو عوامل في العمل ترتبط بالرضا، وأن هناك عوامل تؤدي إلى الاستياء، فالعوامل الذاتية كالأداء والتطوير في العمل والمسؤولية ترتبط بالرضا وتؤدي إليه، في حين أن العوامل الخارجية كسياسة الإدارة والإشراف والعلاقات بين الزملاء في العمل وظروف العمل المادية ترتبط بالاستياء، ولذلك أوضح "هرزبورج" بأن إزالة العوامل المؤدية إلى عدم الرضا ليست معناها حصول الرضا لدى العاملين، لذا فإن العوامل التي تؤدي إلى الرضا غير عوامل عدم الرضا، وبمعنى آخر إزالة أو تقليص العوامل المسببة لعدم الرضا ليس بالضرورة أن تؤدي إلى رفع الدافعية، بل إلى الموقف الحيادي.

ونظرا لأهمية عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وجب ضرورة التركيز على دراسة العلاقة بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني " وقد قسمت هذه الدراسة الى مايلي:

### -الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

خصص هذا الفصل لتحديد مشكلة الدراسة بعرض الإشكالية التي دُعمت بأفكار ونتائج الدراسات السابقة في مجال التمكين النفسي ثم تم صياغة فرضيات الدراسة، وتحديد الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة وأهميتها النظرية والتطبيقية، وكذلك تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا، كذلك تناول هذا الفصل عديد الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة انتهاء بتعقيب على الدراسات ومن ثم التطرق الى الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:

-أولاً: "الرضا المهني": الذي يتضمن العناصر التالية: تعريف الرضا المهني، النظريات المفسرة

للرضا المهني

-ثانياً: "الأداء الوظيفي": الذي يتضمن العناصر التالية: مفهوم الأداء الوظيفي ، الأبعاد

المتداخلة للأداء الوظيفي ، معايير وعناصر الأداء الوظيفي

-انتهاءً بخلاصة.

### -الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة.

خصص لإجراءات الدراسة الميدانية حيث تم التطرق فيه إلى الدراسة الاستطلاعية، المنهج، حدود

الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة ، أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية، وصف للأساليب الإحصائية

المستخدمة في الدراسة.

أما الفصل الثالث: جاء بعنوان عرض وتحليل النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري

والدراسات السابقة وانتهاءً باستنتاج عام والاقتراحات وتحديد لقائمة المراجع والملاحق.

---

## الفصل الاول: الإطار العام للدراسة

---

- 1- إشكالية الدراسة
  - 2- فرضيات الدراسة
  - 3- أهداف الدراسة
  - 4- أهمية الدراسة
  - 5- تحديد مفاهيم الدراسة اجرائيا
  - 6- الدراسات السابقة
  - 7- مناقشة الدراسات السابقة.
  - 8- الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة
- خلاصة

1- اشكالية الدراسة:

يعدُّ العمل الإرشادي من الركائز الأساسية للمدرسة المعاصرة، وقد أخذ مفهوم التوجيه والإرشاد في التطور والرقى ليتلاءم مع النمو السليم للتلميذ، ويرتقى بالأنماط السلوكية ويقوم بتوجيهها بما يتناسب مع قدرات وميول هؤلاء التلاميذ. وذلك من خلال إسناد هذا العمل إلى أخصائيين في المجال يعرفون بمستشاري التوجيه المدرسي والمهني والذين تتوفر لديهم الخبرة العلمية والعملية التي تأهلهم لتقديم خدمات في مختلف المراحل التعليمية (الشهري، 2000، ص، 11)

ولا شك بأن العملية الارشادية كخبرة إنسانية تسعى لتحقيق أهدافها من خلال تنمية الجوانب الإيجابية عند أفراد المجتمع، حيث جذت الشخص المؤهل علميا ومعرفيا وتقنيا لتقديم المساعدة المتخصصة للأفراد والجماعات، من هنا يؤدي دور مستشار التوجيه دورا مهما وحاسما في نجاح العملية الارشادية تبعا لأدائه الوظيفي (الغامدي، 2020، ص 02) ونظرا لأهمية دور مستشار التوجيه وجب ضرورة التركيز على دراسة العوامل المحيطة به بهدف زيادة إنتاجيته وفعاليته ورضاه، ولهذا فإن عنصر الرضا المهني يعد أحد العناصر المهمة في تحقيق الأهداف المرجوة في أية منظمة، حيث أن انخفاض أو غياب الرضا المهني قد يؤدي إلى عدم تحقيق المستشار لأهدافه، فموضوع الرضا المهني يعتبر مدخلا من المداخل المعاصرة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الاجتماعية، وقد حظى باهتمام متزايد من الباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية، هذا على الصعيد العام وعلى مستوى المتغيرات التي تسهم في تحديده، ويرجع هذا الاهتمام إلى ما ينجم عن الرضا المهني من آثار على سلوك العاملين ومواقفهم تجاه عملهم ومؤسساتهم، وهو ما أكده أسعد ورسلان (1980) بأن "رضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته" (أسعد ورسلان، 1980، ص، 28)

ولأن المهام التي يؤديها مستشارو التوجيه مهام رئيسية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستقبل التلميذ وتساعد على استغلال إمكاناته وتجنبيه الفشل الدراسي، فإن تقويم الأداء الوظيفي لهذه الفئة يعد ضرورة ملحة، حيث تبرز هذه الأهمية في الارتقاء بأدائه وتزويده بتغذية مرتدة تسهم في تطوير كفاءته، فالأداء يتصف بكونه مفهوماً واسعاً ومتطوراً يرتبط بكل من سلوك الفرد والمؤسسة، ويحتل مكانة هامة داخلها باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة، كما أن محتوياته تتميز بالديناميكية، نظراً لتغير وتطور مواقف وظروف المؤسسات بسبب تغير ظروف وعوامل بيئتها، كما يتصف بعدم الثبات وسرعة التكيف مع البيئة المحيطة، وأمام هذه التغيرات سعت الوزارة الوصية إلى استحداث برامج تكوين وتدريب لمستشار التوجيه باستمرار لمنع تقادم مهاراته وتطويرها من أجل إكسابه كفاءات جديدة تجعله يواكب مقتضيات مهنته ويساير المستجدات، بل وتجعله إطاراً محركاً وفاعلاً بالشكل الذي تتيح له القدرة على تفعيل البيئة التربوية وتحقيق الكفايات التربوية، الثقافية، الاجتماعية والوجدانية للتلميذ. (عطيات، 2019، ص، 359)

لذا ونظراً لأهمية موضوع التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني، ارتأينا تسليط الضوء على متغيري الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، و ذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل العام التالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

و التي تتفرع من خلال هذه الدراسة التساؤلات الجزئية التالية :

- هل مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع؟

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

- هل مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع؟

#### 2-فرضيات الدراسة:

#### 1-2 الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى

مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

#### 2-2 الفرضيات الجزئية:

- مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.

- مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.

#### 3 - أهداف الدراسة:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- الكشف عن مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
- الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

#### 4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية موضوع التوجيه المدرسي والمهني في حد ذاته، ذلك كونه عملية مهمة وآلية بيداغوجية تتفاعل مع عناصر ومتغيرات جديدة في العملية التربوية، كما أنه عملية مصيرية يتحدد وفقها المجال الدراسي أو المهني الذي يتبعه التلميذ، كما تتجلى أهميته في:

- ان الموضوع يستمد أهميته من أهمية المجال الذي ينتمي إليه وهو مجال التربية والتعليم.

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

- قلة الدراسات الجادة والعميقة المتعلقة بميدان التربية وعلم النفس.
- أهمية التوجيه المدرسي وضرورة الاهتمام به من طرف الباحثين في مجال التربية.
- كما يمكن أن تكون دراستنا هذه إثراء للمكتبات الجامعية وبالتالي يمكن أن يعتمد عليها الطلبة في المستقبل كمرجع.

### 5- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

#### 5-1- الرضا المهني:

إجرائيا: هو درجة إشباع حاجات الفرد، وتتحدد هذه الدرجة من عوامل منها ما يتصل بالعمل ذاته، ومنها ما يتصل بالبيئة (بيئة العمل) وما يتصل بالفرد ذاته، وفي دراستنا هذه هو مجموع درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان أو مقياس الرضا الوظيفي من إعداد زياد محمود محمد شومان (2008).

#### 5-2- الأداء الوظيفي:

#### إجرائيا:

هو مجهود الفرد داخل المؤسسة التي يؤدي فيها قدرات وإدراك الدور و المهام ، سواء كان هذا الجهد عضليا أو فكريا وذلك من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له بهدف تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المنظمة كما هو مجموع الدرجات التي تحصل عليها المبحوثون على مقياس الأداء الوظيفي من اعداد الباحث غريب مختار (2019).

#### 7- الدراسات السابقة:

تلقتي العديد من الدراسات بشكل أو بآخر بالدراسة الحالية، حيث تحتوي كل منها على متغير من متغيرات الدراسة، حيث تم تقسيمها الى دراسات تناولت الرضا المهني، ودراسات تناولت الأداء الوظيفي:

أولا -دراسات تناولت الرضا المهني:

**1-دراسة الغامدي، أحمد محمد (2020) الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي**

**لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في ضوء متغيرات (الخبرة الراتب المؤهل العلمي) ، كذلك الكشف عن الفروق في الأداء الوظيفي في ضوء متغير المرحلة التعليمية ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكان مقياس الرضا المهني للمرشد المدرسي أداة الدراسة التي تم تطبيقها على عينة مكونة من (100) مرشد طلابي من مرشدي مدارس التعليم العام بمراحله الثلاث بمدينة الرياض .كشفت النتائج أن:

هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض.

كما أظهرت النتائج كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لصالح الأعلى خبرة لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض .

**2- دراسة معمري ويزة (2020): بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى**

**مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني"**

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز، والتعرف عن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وكذا الوقوف على الفروق في نفس المتغيرات السالفة الذكر لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير العمر، الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، بلغت عينة الدراسة 157 مستشار ومستشارة وتوصلت نتائجها الى مايلي:

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

- عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين مستويات الرضا المهني ومستويات الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض

- مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسط.

3- دراسة قاسمي محمد (2019): بعنوان "الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه

المدرسي والمهني في ضوء بعض المتغيرات"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني علاقته بالتخصص والخبرة المهنية لدى عينة من (48) مستشار ومستشارة توجيه، باستخدام المنهج الوصفي واعتمد الطالب على مقياس الرضا الوظيفي (ويلز، 1967) وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية المتمثلة في الصدق والثبات ثم معالجة البيانات المتحصل عليها إحصائياً بالاعتماد على برنامج ، SPSS20 و بعد تحليل النتائج توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

- توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

4-دراسة سعيد بن إبراهيم بن أحمد الزهراني، (2011) بعنوان: " الرضا المهني

الإرشادي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة"

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا المهني الارشادي ومستوى الطموح والكشف عن الفروق في مستوى الرضا المهني الارشادي في ضوء متغيري (التخصص وسنوات الخبرة) لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة، وتم اجراء الدراسة بمحافظة جدة، تكونت العينة من (60) مرشدا من مرشدي مدارس التعليم العام بمراحله الثلاث، وتم استخدام مقياس الرضا المهني للمرشد المدرسي من اعداد عبد الله والمقنن على البيئة السعودية، واستبيان مستوى الطموح من اعداد كاميليا عبد الفتاح والذي عدلته وقننته **موضي النعيم** ليناسب البيئة السعودية.

وكشفت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا المهني الارشادي ومستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين، في حين وجدت فروق دالة احصائيا في مستوى الرضا المهني الارشادي في بعد المكانة الاجتماعية وفقا لسنوات الخبرة وذلك لصالح المرشدين الطلابيين الذين خبرتهم في العمل الارشادي أكثر من 15 سنة.

### 5-دراسة خالدة محمد الحسن عثمان(2009): بعنوان " الرضا الوظيفي لدى

المرشدين النفسيين العاملين في الايدز بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات.

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الايدز وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي. وتمثل مجتمع الدراسة في المرشدين النفسيين العاملين بوزارة الصحة بولاية الخرطوم في إدارة مكافحة الايدز والامراض المنقولة جنسيا، بلغ حجم العينة (67) اختيرت بالطريقة القصدية، واستخدمت الباحثة استمارة المعلومات الأساسية ومقياس الرضا الوظيفي من اعداد أنور شلول (1999) ومقياس الاحتياجات الوظيفية من اعداد الباحثة، وتوصلت الدراسة الى:

-يتسم الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الايدز بالانخفاض في بعدي العلاقة بالإدارة والحوافز والدرجة الكلية، بينما يتسم بعد قبول الوظيفة بالارتفاع، وبعد

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

العلاقات بين الزملاء بالحياد. لم توجد علاقة دالة بين الرضا الوظيفي ومتغير الدرجة الوظيفية.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي:

1-دراسة مختار غريب (2019): بعنوان "تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني وتحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم"

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وتحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم، ومعرفة ثأر كل من (الخبرة المهنية، والجنس، والتخصص الجامعي) على الأداء الوظيفي والاحتياجات التدريبية، وتحقيقاً لهذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يتناسب وطبيعة الدراسة مستعينا في ذلك بأداتين من إعداده تتمثلان في مقياس للأداء الوظيفي ومقياس لتحديد الاحتياجات التدريبية، وزعت أداتي البحث على عينة قوامها 86 مستشارا ومستشارة من ولاية الجلفة، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

درجة الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسط.

2-دراسة زيوش سكيينة (2017): بعنوان "أداء مستشار التوجيه النفسي المدرسي

ورضاه الوظيفي من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه التعليم الثانوي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أداء مستشار التوجيه النفسي المدرسي ورضاه الوظيفي من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه التعليم الثانوي، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، كما طبقت أداة الدراسة على عينة مكونة من 60 مدير ومديرة و60 مستشار ومستشارة العاملين بثانويات ولاية البيض والأغواط، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

-توجد علاقة ارتباطية بين الشخصية العامة والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه.

-لا توجد علاقة ارتباطية بين الجانب الاداري والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه.

-توجد علاقة ارتباطية بين المهارة الإجتماعية والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه.

-توجد علاقة ارتباطية بين اداء مستشار التوجيه والرضا الوظيفي من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه

### 3-دراسة وفاء سلمان شلح (2015) بعنوان: "الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظة غزة".

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظة غزة، والتعرف عما إذا كان هناك فروق في مستوى الذكاء الوجداني لدى أفراد العينة تعزى الى المتغيرات التالية (الجنس-سنوات الخدمة-المؤهل العلمي-التخصص-الدورات التدريبية)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (118) مرشداً ومرشدة من مرشدي المدارس الحكومية بمحافظة غزة، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم ثلاث مقاييس من اعداد الباحثة مقياس الذكاء الوجداني ومقياس الأداء المهني للمرشد النفسي التربوي. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- يتمتع المرشدين النفسيين التربويين بمستوى مرتفع في الذكاء الوجداني والأداء المهني.

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

-وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مكونات الذكاء الوجداني والأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظة غزة.

4-دراسة الموسى أحمد ناصر (2007) بعنوان: "مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشد التربوي في المرحلة الأساسية في منطقة تبوك وعلاقته بالذكاء الاجتماعي"

هدفت الدراسة الى التعرف الى مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشد التربوي بالمرحلة الأساسية بمنطقة تبوك وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير اداتين الأولى للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي والثانية للتعرف الى مستوى الذكاء الوجداني، بلغ حجم العينة (40) مرشدا طلابيا للعام الدراسي (2008/2007) وتوصلت الدراسة الى:

-مستوى أداء المرشدين كان مرتفعا، وجود علاقة بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي.

### مناقشة الدراسات السابقة:

-من حيث الهدف: تتوعت أهداف الدراسات في التعرف عن علاقة متغيري الرضا المهني والأداء الوظيفي بمتغيرات أخرى مختلفة، كذلك الكشف عن مستوى كل منهما.

-من حيث العينة: أما فيما يتعلق بالعينات التي اعتمدت في الدراسات السابقة فقد اختلفت من دراسة الى أخرى واشتركت معظم الدراسات مع دراستنا الحالية "مستشاري التوجيه "

-من حيث الأدوات: إتضح من خلال الدراسات السابقة أن عدد من الباحثين قاموا بإعداد أدوات لقياس الأداء الوظيفي وكذا الرضا عن العمل، في حين إعتمدت دراسات أخرى على مقياس جاهزة لباحث آخر، واتفقت مع الدراسة الحالية في استخدام مقياس جاهز الرضا المهني من إعداد زياد محمود محمد شومان (2008) ومقياس الأداء الوظيفي من اعداد الباحث غريب مختار (2019).

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

-من حيث المنهج: تبين من خلال استعراض الدراسات السابقة أن جل الدراسات استخدمت المنهج الوصفي وتشارك دراساتنا مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي.

-من حيث النتائج: نلاحظ إختلاف نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بمستوى الرضا المهني حيث أكدت وجود مستوى مرتفع من قلق المستقبل المهني، في حين أكدت دراسات وجود مستوى منخفض / ومتوسط للرضا عن العمل كذلك بالنسبة لمتغير الأداء الوظيفي.

أما الدراسات التي هدفت الى العلاقة بين المتغيرين فهناك دراسة زيوش سكيبة (2017) التي تشارك مع دراستنا الحالية في وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين محل الدراسة الحالية.

## 7- الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:

### 7-1 الرضا المهني:

#### 7-1-1 تعريفه:

ويعد الرضا الوظيفي أو المهني كما ذكر البديوي (2006) من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضع للدراسة بين فترة وأخرى عند القادة ومشرفي الدراسة والمهتمين بالتطوير الإداري، وذلك لأسباب متعددة منها لتأثر الفرد بالتغيير في مراحل حياته فما لا يعد مرضيا حاليا قد يكون مرضيا في المستقبل (الغامدي 2020، ص5).

تعريف "فروم FROUM": "هو اتجاه الفرد نحو العمل الذي يمارسه (سعيد أنور، 2003، ص، 195).

تعريف "ستون STON": "هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها". (أبراهيم لطفي، 1985، ص، 134)

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

وعرفه "أحمد صقر عاشور": "هو الرضا عن جوانب جزئية تتكون منها المشاعر تجاه العمل مثل درجة الرضا عن الأجرة. أو درجة الرضا عن محتوى العمل ونوعه" (عاشور، 1986، ص، 53).

ويعرف (1976) Locke بأنه "حالة عاطفية متعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم وظيفة المرء أو تجاربه الوظيفية"

ويعرفه "زين الدين ضياف": "هو انعكاس لتلك العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتلك التي تربطهم بالمشرفين عليهم. وهو تعبير عن موقف العامل تجاه عمله والظروف المحيطة بالعمل الذي يعمل داخل إطاره". (ضياف، 2000، ص، 63)

من التعريفات المختلفة السابقة نلاحظ أن الباحثين في موضوع الرضا مختلفون إلى حد ما في تحديد مفهومه، فمنهم من يهتم بالعامل ومنهم من يولي الأهمية للبيئة ومنهم من يربطه بالعمل ومحتواه.

## 7-1-2 النظريات المفسرة للرضا المهني:

يشير استقراء الدراسات في مجال الرضا المهني إلى وجود العديد من النظريات المفسرة لمشاعر الرضا المهني لدى العاملين، ولمدى تحكم العوامل والمحددات في زيادة مستوى الرضا أو انخفاضه، حيث أنه منذ انتهت دراسات "الهاوثورن" بدأت الأفكار تتبلور بشكل أكثر انتظاما في مجال دراسة السلوك الإنساني أثناء العمل ، وباستمرار وتزايد البحوث، توصل العلماء إلى تحديد أطر نظرية عامة يمكن أن يفسر الرضا الوظيفي من خلالها، ومن أهم هذه النظريات ما يلي :

\* نظرية الحاجات : ل"أبراهام ماسلو" 1954 " MASLOW ABRAHAM "

تمكن "أبراهام ماسلو" سنة 1954 من صياغة نظرية الحاجات التي تشير إلى أن الرضا يتأثر بالمستوى الوظيفي للعامل فالموظفون الذين يشغلون مناصب ذات مستوى متدنٍ غالبا ما تؤثر فيهم الاحتياجات التي صنفها ماسلو على أنها دنيا ، في حين أن العاملين الذين يتولون مناصب ووظائف عليا ،والذين تم إشباع حاجاتهم الدنيا ، هؤلاء ينظرون إلى إشباع حاجاتهم الأعلى درجة على سلم الحاجات ، ويشار إلى أن الحاجات الثلاثة الأولى من السلم "حاجات دنيا" في حين أن الحاجتان الأخيرتان "عُلَيَّتَان".(شكري سيد، 1991، ص، 279)

وتتطلق هذه النظرية : من فكرة قوة الحاجات التي تتأثر بدرجة إلحاحها لدى العاملين ، يذكر "ماسلو" أن العامل الأول درجة الحرمان أو مستوى الإشباع ، أي أن الحاجة تصبح موجّهة للسلوك ، كلما زادت درجة الحرمان التي يشعر بها الفرد بالنسبة لتلك الحاجة . وأن العامل الثاني هو قوة المثير ، أي أن درجة إلحاح حاجات الفرد تزيد بزيادة درجة إثارتها بفعل المنبهات الخارجية ، ويُعبّر عن الرضا في هذه النظرية بمدى إشباع الفرد لحاجاته التي افترضها "ماسلو" في سلم يتكون من خمسة مجامع وهي :

أ- **الحاجات الفيزيولوجية** : هي الحاجات الأساسية لبقاء حياة الإنسان ، كالحاجة إلى الطعام والماء والهواء والجنس والنوم والدفء ...إلخ ، وتمتاز بالاستمرارية وبأنها فطرية كما تعتبر نقطة البداية في الوصول إلى إشباع حاجات أخرى ، وهي عامة لدى جميع البشر ، إلا أن الاختلاف يرجع إلى درجة الإشباع المطلوبة لكل فرد حسب حاجاته وأن العمل أو الوظيفة التي تحقق هذه الحاجات لدى الفرد وإشباعها تكون محل قبول وعلى مستوى عال من الرضا. (الغفاني، 2000، ص، 07)

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

ب- **حاجة الأمن:** تظهر هذه الحاجات عند إشباعها في إحساس الفرد بالضمان من أي خطر قد يهدد أمنه، وأن يشعر بالاطمئنان والتأكد فيما يتعلق بالبيئة والمحيط، ويعتمد تحقيقها على مقدار الإشباع المتحقق من الحاجات الفيزيولوجية، ليتم الانتقال إلى مستوى أعلى، ويتضمن الأمن الجانب المادي والمعنوي وتحقيقهما في العمل يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي. (شكري سيد، 1991، ص، 315)

ج- **الحاجة إلى الانتماء:** لا يستطيع الفرد أن يتخلص من اجتماعية الطبع كونه لا يستطيع العيش منفردا ، فهو يرغب أن يكون محبوبا من الآخرين عن طريق انتمائه للمجتمع ومشاركته لهم في الأنماط الاجتماعية وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته ، وأن العمل الذي يعمل فيه الفرد يعد فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات صداقة مع من يشاركونه العمل وقد أوضحت الدراسات أن العامل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجة ينخفض مستوى الرضا عنده ، ويذكر ماسلو أن حاجة الانتماء تظهر أهمية إشباعها بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن ، و يعتبر هذه الحاجات الثلاثة الأولى من السلم حاجات دنيا. (زعيمي، 2008، ص، 124)

د- **الحاجة إلى التقدير والاحترام:** تعتبر هذه الحاجة، الأولى من الحاجات العليا، وتتجلى في السعي للحصول على نوع من الاعتراف و الحب و المقام الرفيع والثقة من الآخرين، وإلى شعور الفرد بأهميته وما يملك من إمكانيات وقدرات تجعله فخورا واثقا من مكانة ذاته ويذكر "ماسلو" أن التقدير إذا كان مصدره الذات فهو ذاتي، وإن كان مصدره المحيط فهو يبرز المكانة الاجتماعية. ومنه فإن العامل إذا أشبعت حاجته إلى التقدير من نفسه ومن المحيط، يتحقق لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي.

د- **الحاجة إلى تحقيق الذات:** يصنف ماسلو هذه الحاجة على رأس سلمه ، إذ يظهر إلحاح إشباعها بعد أن يكون الفرد قد أشبع ما قبلها . وتظهر في حاجة الفرد إلى التطور والنمو

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

والتميز والتفوق في الأداء والعمل من خلال المواقع التي يحتلها، وتتحقق باستعمال وتطوير الفرد لقدراته وطاقته ومهاراته في الأداء و الإنجاز ، وهذا الذي يجعل العامل أعلى ما يكون عليه في مستوى الرضا الوظيفي، ويعتبر "ماسلو هذه الحاجة قمة الحاجات العليا والدنيا.(حنفي، 1996، ص 10)

ونستنتج من خلال نظرية "ماسلو" أن الحاجات اللاحقة لا تتحقق إلا إذا أشبعت السابقة، ولا تتحقق العليا إلا إذا أشبعت الدنيا ، وأن الإنسان مدفوع لتحقيق إشباع حاجاته وهي التي تدفعه لذلك.

**\*نظرية العاملين لفريدريك هرزبيرج (Frédéric 1959) :** تعتبر من أهم النظريات المفسرة للسلوك الإنساني، وكانت كامتداد لفلسفة "ماسلو" حيث قدم "هرز بوج" ومجموعة من زملائه في دراسة سنة (1959م) أدلة تفسر بأن مشاعر الرضا والسعادة لدى العاملين تتحكم فيها عوامل مختلفة، منها التي تبعث مشاعر الاستياء وعم الرضا ، ومنها ما يبعث ويحقق الرضا والعوامل الأولى غير الثانية.(عاشور، 1986، ص 32-33) إذ تم تصنيف الدراسة على فكرة أن الأفراد لديهم مجموعتين من الحاجات: حاجات أساسية - طبيعية، وحاجات كعنصر بشري يتطلب التطور والنمو نفسيا، وتمت مقابلة(200) مهندس ومحاسب في الدراسة الأولية من مصانع "بيتشبرغ" في ولاية "بنسلفانيا" حيث تم سؤالهم حول الأحداث والعوامل الموجودة في أعمالهم والتي أدت إلى انجاز عال بدرجة واضحة وملموسة من الرضا، وأدت إلى تخفيضه.

وقد أوضحت نتائج الدراسة بأن هناك صفات أو عوامل في العمل ترتبط بالرضا، وأن هناك عوامل تؤدي إلى الاستياء، فالعوامل الذاتية كالأداء والتطوير في العمل والمسؤولية ترتبط بالرضا وتؤدي إليه، في حين أن العوامل الخارجية كسياسة الإدارة والإشراف والعلاقات بين الزملاء في العمل وظروف العمل المادية ترتبط بالاستياء، ولذلك

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

أوضح "هرزبورج" بأن إزالة العوامل المؤدية إلى عدم الرضا ليست معناها حصول الرضا لدى العاملين، لذا فإن العوامل التي تؤدي إلى الرضا غير عوامل عدم الرضا، وبمعنى آخر إزالة أو تقليص العوامل المسببة لعدم الرضا ليس بالضرورة أن تؤدي إلى رفع الدافعية، بل إلى الموقف الحيادي، ولقد أطلق "هرزبورج" على عوامل عدم الرضا اسم العوامل الحافظة أو الوقائية، أي أن هذه العوامل عندما تشيع يكون تأثيرها حياذيا، أي تمنع عدم الرضا فقط. أما المجموعة الثانية من العوامل هي العوامل الدافعة التي تتمثل بالتقدم والتطور وتغيير المواقع، أي الترقية وإثبات الذات، والمؤدية إلى الرضا عن العمل. (الشهري، 2000، ص 34)

وما يمكن استنتاجه هنا أنه يمكن القول أن المجموعة الأولى تمثل الحاجات الدنيا عند "ماسلو"، والمجموعة الثانية تمثل الحاجات العليا باعتبار هذه النظرية امتداد لنظريته كذلك.

### \* نظرية الدافع للإنجاز (1981) لـ "ماكلياند (david meclelland) :

يفسر "ماكلياند" من خلال هذه النظرية تأثير السلوك الإنساني بالظروف التي تمكّن الأفراد من تطوير دافع الإنجاز، وقد وُجد أن الرضا الوظيفي يتحقق إذا تم إشباع ثلاثة حاجات رئيسية :

أ- الحاجة للأداء : تمثل حاجة الفرد لكي يؤدي وينجز عمله بغية الوصول إلى النجاح المطلوب، واعتمادا على الظروف والمعايير المحددة له، ويذكر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يكون لديهم تطلع للتفوق يكون لديهم دافع قوي للإنجاز، بغض النظر عن العائد المنتظر من العمل، ويظهر هؤلاء الأفراد روحا عالية من المسؤولية في تأدية المهام. (علاقي، 1991، ص 56)

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

ب- الحاجة للانتماء: تمثل الحاجة للصداقة والعلاقات مع الآخرين في العمل، ويذكر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يسعون إلى إشباع هذه الرغبة يندفعون وراء الأعمال التي تفرض طبيعتها التفاعل والتعاون مع الآخرين، وأن الأفراد الذين يتحقق لديهم إشباع لهذه الرغبة يكونون على مستوى عال من الرضا. (عسكر، ب ت، ص، 48).

ج- الحاجة للقوة والسيطرة: تمثل حاجة الأفراد للتأثير في الآخرين وجعلهم يتصرفون وفقا لرغبتهم، حيث يذكر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يرغبون في الوصول إلى مراكز قيادية لديهم دافع شديد لإشباع حاجة القوة، ويظهر هذا من خلال إشباع حاجة التطور في الوظيفة والترقية وهذا ما يؤدي بهم إلى الرضا المهني. (حنفي، 1996، ص، 235)

ك ويخلص "ماكلياند" إلى أن الأفراد العاملين ذوي الأداء العالي يرغبون في تمييز أنفسهم عن الأفراد الآخرين وذلك بعمل أشياء أفضل منهم يبحثون عن المسؤوليات الفردية ويحاولون وضع حلول للمشاكل التي يواجهونها.

ح حيث أن التطبيقات العملية لهذه النظرية تشير إلى إمكانية تعلم الأداء العالي واكتسابه عن طريق البرامج التدريبية والتطويرية، المرتبطة بإثارة دافع الاستعداد للأداء.

ط وأن المفاهيم التي تعتمد عليها هذه النظرية وخصائص الأفراد ذوي الأداء العالي يساعد المدراء في تنظيم الأعمال التي تضيف خصائص أخرى تدفع الأفراد إلى الأداء الأعلى. (علاقي، 1991، ص، 56)

\*نظرية التوقع (1964م) ل "فروم" (vrom) :

تتطلق هذه النظرية من فكرتين:

الأولى: أن الأفراد يحددون قيمة النتائج المتوقعة ثم يفاضلون بينها.

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

الثانية : أن تفسير سلوك الأفراد الموجه نحو هدف معين ينبغي أن يضع في الحسبان الغايات التي يرغبون بلوغها ، ومدى إيمانهم أن الجهد الخاص له دور في تحقيق النتائج.

وقد وضّح "فروم" أن الرضا ينتج من خلال بحث الفرد عن هدف معين، فهو يحدد السلوك الذي يقود إلى النتائج المرغوبة وبسهولة، وبذلك لا يتوقع أن هناك صعوبات ستواجهه، في هذه الحالة سيستمر في سلوكه لتحقيق الهدف، ويرى "فروم" أن درجة التحفيز للعمل تعتمد على عاملين هما:

أ- الحوافز وأهميتها بالنسبة للعامل : وهي ما يحصل عليه العامل عند نجاحه أو إخفاقه في إنجاز مهمة، وقد تكون هذه الحوافز ايجابية من حيث أنها تشبع حاجاته- كزيادة الراتب- ،وقد تكون سلبية -كخصم من الراتب- ، إلا أن الناس لديهم احتياجات مختلفة ، فأهمية الحوافز ستكون مختلفة من شخص لآخر، فقد يرى البعض أن المال حافز، بينما يرى البعض الآخر أن القبول والإنجاز أهم.

ب- التوقعات حول الجهد المبذول: يشكل هذا العامل أمرين:

الأول : معتقدات الفرد حول مستوى الأداء الذي يبذله ، ويتعلق بقدرات الفرد وثقته بنفسه .  
الثاني : توقعات الفرد حول الحوافز التي سينالها ويتعلق بالمنظمة إن كانت ستعطيها الحوافز التي يستحقها أم لا، فالجهد المبذول لإنجاز مهمة ليس العامل الوحيد لتحديد مستوى الأداء، فهناك عوامل أخرى مثل وجود أهداف واضحة ومفهومة ومدى توفر معلومات ومهارات.

ووفقا لما جاء به "فروم" فإن الفرد يسلك سلوكا معيناً بناء على توقعه لنتائج هذا السلوك، وأن قوة تفضيل الفرد لنتيجة معينة دوت أخرى يدعى بالتكافؤ. وبناء على هذه النظرية فإن الأفراد يستخدمون تجربتهم وأحكامهم المبنية على إدراك بعض الأمور المحيطة بهم لتحديد النتائج التي يمكن توقعها، وبالتالي يحكمون على الاحتمالات الأفضل.

## الفصل الأول:

## الاطار العام للدراسة

### 2-7 الأداء الوظيفي:

### 1-2-7 مفهوم الأداء الوظيفي:

نال مفهوم الأداء نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة، لذلك سنحاول تسليط الضوء على أهم التعاريف التي قدمت من مفهوم الأداء.

يعرف الأداء على أنه "النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي تم تحقيقها لدى ممارسة عمل والمعبر عنها بوحدات قياس معينة". ويعرف أيضا أنه "الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني". (السلمي، 1998، ص267)

وعرف آدم سميث Adam Smith الأداء: في كتابه "ثروة الأمم" أن كل فرد يميل إلى أداء العمل تكون له أعظم المزايا وبأكثر فعالية من غيره وبالتالي تحقيق الفعالية في الأداء تكون عند هذا الشخص أكثر من الأشخاص الآخرين وينصح المشرفين أن يخصصوا كل عامل الأداء ما ولا يتغير منه حتى يتقنه. (غربي وآخرون، 2007، ص138).

بينما الأداء الوظيفي فيشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبًا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (حسين، 2001، ص 233)

ويعرف الأداء الوظيفي أيضا بأنه: " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد". (برير، 1997، ص 156)

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

وفي تعريف آخر للأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. (عبد الغني، 1996، ص195)

### 2-2-7 الأبعاد المتداخلة للأداء الوظيفي :

- العمل الذي يؤديه العامل ، ومدى تفهمه لدوره واختصاصه ، ومدى إتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة غير المشرف المباشر له .
- الإنجاز الذي يحققه العامل ومدة توافقه مع المعايير ومستويات الجودة .
- سلوك العامل في وظيفة من حيث اهتمامه بالعمل وأدوات العمل ، وشعوره بالانتماء لمكان العمل وتطوره المهني وإتقانه .
- سلوك العامل مع زملائه ورؤسائه ومدى تعاونه مع روح الفريق.
- الحالة النفسية التي يوجد عليها العامل من حيث الرغبة في العمل وإتقانه لعمله والسعي لتطوير نفسه.
- طرق التحسين والتطوير الذي يمكن أن يوفرها العامل في عمله، وبالتالي انعكاسها على ترقبته (خوام ، ب ت، ص18)

### 3-2-7 معايير وعناصر الأداء الوظيفي:

#### أولا/ معايير الأداء الوظيفي:

تختلف معايير الأداء وتعدد باختلاف وتعدد الأنشطة والمستويات الإدارية والأهداف التي تسعى المنظمة أو أي جزء من أجزائها إلى بلوغها ( أبوقحف 2005، ص394).

وتنحصر أهم معايير الأداء فيما يلي:

**الجودة :** ترتبط الجودة بجميع نشاطات المؤسسة ، حيث تعبر على مستوى أداء العمل والجودة من هذا المنطلق هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج سواء كان خدمة أو سلعة ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

مع إمكانياته المتاحة ، ولذلك يفضل وجود مرجع وثائقي الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام ليده ، إذا دعت الضرورة فضلا عن ضرورة الإتقان على مستوى الجودة المطلوبة في أداء العمل ، في ضوء التصميمات السابقة لإنتاج والأهداف والتوقعات .

**الكمية :** يقصد بها حجم العمل المنجز وبهذا يجب ألا يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد في الوقت لا تقل عن قدرتهم وإمكاناتهم ، لأن ذلك يعني بطء الأداء ، مما يؤدي بالعاملين للتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء ، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل قبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه من خبرات وتدريب وتسهيلات. (المانع، 2006 ، ص 73)

**الوقت :** ترجع أهمية الوقت إلى كونه من الموارد غير القابلة للتجديد أو التعويض فهو رأس المال وليس دخلا مما يفهم استغلاله، الاستغلال الصحيح في كل لحظة من حياتنا لأنه لا يتضاءل على الدوام، بمعنى إلى غير رجعة، الوقت أغلى من الذهب لأنه لا يقدر بثمن ، ويعد احد خمس موارد أساسية في مجال إدارة الأعمال وهي :

الموارد ، المعلومات ، الأفراد ، الموارد المالية إضافة إلى الوقت الذي يعد الأكثر أهمية.

**الإجراءات :** هي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل أو بمعنى آخر بيان توقعي الخطوات والإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ مهام لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، فبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في انجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المؤسسة وفق قواعد وقوانين النظم وتعليماته، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في انجاز عمل سواء تعلق بإنجاز المعاملات أو تسليمها حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف . (المانع، 2006 ، ص، 74)

## الفصل الأول:

### الاطار العام للدراسة

#### ثانيا/ عناصر الأداء الوظيفي :

توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء وهذه العناصر كالتالي :

**المعرفة بمتطلبات الوظيفة :** وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلفية عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

**كمية العمل المنجز :** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الانجاز .

**نوعية العمل :** وتشمل عدة جوانب هامة مثل :الدقة ،النظام ،الإتقان ،البراعة التمكن الفني في هذا العمل ، القدرة على تنظيم العمل وعدم الوقوع في الأخطاء .

**المثابرة والثوق :** ويدخل فيها التفاني ، الجدية في العمل ، القدرة على تحمل المسؤولية ،انجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة إلى الإشراف والتوجيه .

وبصفة عامة يمكن القول أن الأداء يتكون من ثلاث عناصر هي :

**الموظف :** وما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم ودوافع واتجاهات .

**الوظيفة :** وما تتصف به من متطلبات وتحديات ، وما تقدمه من فرص عمل .

**الموقف :** ويقصد به البيئة التنظيمية وما تتضمنه من مناخ للعمل ،الإشراف وفره الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي ، حيث تؤدي الوظيفة من خلالها وضمن هذه العوامل

(توفيق محمد ،1998،ص،07)

## الفصل الأول:

## الإطار العام للدراسة

### خلاصة الفصل:

لقد تضمن هذا الفصل الإطار العام للدراسة والمتمثلة في طرح الإشكالية وتساؤلاتها ثم صياغة فرضيات الدراسة ثم تحديد أهمية الدراسة وأهدافها ليتم بعد ذلك تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا ثم عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة تم مناقشة دراسات كل محور من حيث الأهداف والعينة والأدوات الإحصائية والنتائج التي توصلت إليها وصولا إلى تعقيب عام على الدراسات وأوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة. وفي العنصر الأخير تم التطرق الى الخلفية النظرية لمتغيري الدراسة الرضا المهني والأداء الوظيفي " وما تضمناه من عناصر هامة وشاملة في مختلف الجوانب.

تمهيد:

1- الدراسة الاستطلاعية.

2- منهج الدراسة .

3- حدود الدراسة .

4- مجتمع الدراسة .

5- عينة الدراسة .

5-1- عينة الدراسة الاستطلاعية

5-1- عينة الدراسة الأساسية.

6- أدوات الدراسة وخصائصهما السيكومترية.

7- الأساليب الإحصائية

خلاصة.

**تمهيد:**

يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات المنهجية التي أتبعته لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها، بداية بالدراسة الاستطلاعية وتحديد المنهج المناسب للدراسة وحدودها المكانية والزمانية والبشرية وتحديد مجتمع وعينة الدراسة الاستطلاعية والأساسية، وأداتي الدراسة وخصائصهما السيكومترية، وتحديد الأساليب الإحصائية.

### 1- منهج الدراسة:

استخدمت الطالبتان المنهج الوصفي وهو الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع أو وصف الأوضاع القائمة فعلا أي وصف ما هو كائن، بموجبه توصف الظروف القائمة وتحلل وتفسر وتجرى المقارنات وتكتشف العلاقات " .

### 2- الدراسة الاستطلاعية:

هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على مدى ملائمة أدوات الدراسة على العينة المختارة (عينة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني) وكذا التعرف على مدى فهمهم لعبارات الأدوات (استبيان الرضا المهني / الأداء الوظيفي) وكذا الوقوف على أهم العراقيل والصعوبات التي من الممكن أن تعترض سبيلنا لتفاديها في الدراسة الأساسية، وقد قامت الطالبتان بإجراء الدراسة الاستطلاعية خلال شهر مارس 2024 م، وذلك خلال الاجتماع النصف شهري بمركز التوجيه بمدينة المسيلة، وذلك بتطبيق الأدوات بشكلهما الأولي، على عينة قوامها (25) مستشار ومستشارة توجيه مدرسي ومهني، بهدف التأكد من خصائصهما السيكومترية ومن نتائج الدراسة الاستطلاعية: ثبت صلاحية الأدوات للتطبيق في الدراسة الأساسية.

### 3- حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية:

**3-1- الحدود البشرية:** تم إجراء هذه الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتابعين لمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المسيلة.

3-2- الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المسيلة.

3-3- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الموسم الدراسي 2023-2024 خلال شهر ماي.

#### 4-مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابعين بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المسيلة. والبالغ عددهم (151). وفيما يلي وصف لخصائص المجتمع:

جدول رقم (01): يوضح خصائص المجتمع

عدد المستشارين	ذكور	إناث	الاجمالي
مركز التوجيه	1	1	2
المتوسط	16	87	103
الثانوي	19	27	46
الإجمالي	36	115	151

جدول رقم (02): يوضح عدد المستشارين الرئيسيين

عدد المستشارين	ذكور	إناث	الاجمالي
مركز التوجيه	1	0	1
المتوسط	0	0	0
الثانوي	9	9	18
الإجمالي	10	9	19

جدول رقم (03): يوضح عدد المستشارين

عدد المستشارين	ذكور	إناث	الإجمالي
مركز التوجيه	0	1	1
المتوسط	16	87	103
الثانوي	10	18	28
الإجمالي	26	106	132

5- عينة الدراسة:

يقصد بالعينة أنها: جزء من مجتمع معين يمثل في خصائصه ذلك المجتمع اختصاراً للوقت والجهد والمال.

5-1- اختيار عينة الدراسة: تم اختيار عيني الدراسة الحالية (الاستطلاعية والنهائية) من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية المسيلة

5-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

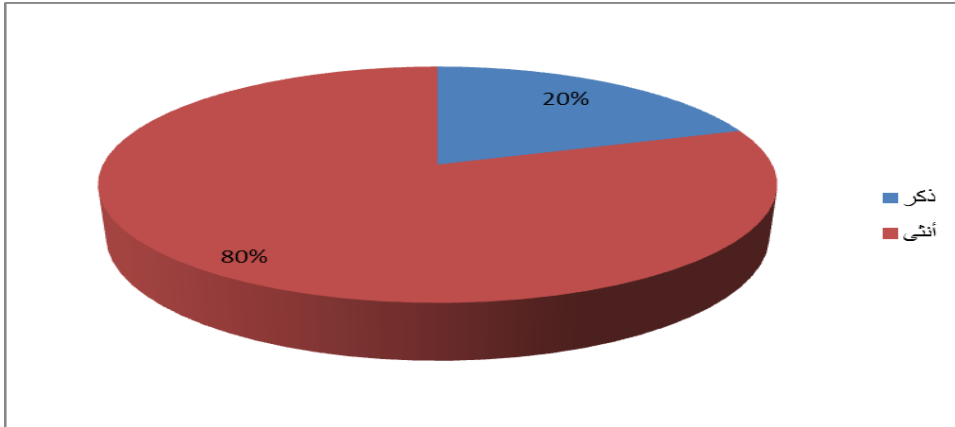
للتأكد من الخصائص السيكمترية لأداتي الدراسة، قامت الطالبتين بتطبيق أداتي الدراسة (استبيان الرضا المهني / الأداء الوظيفي) على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (25) مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، وكانت الدراسة الاستطلاعية خلال الاجتماع النصف الشهري لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه، بهدف التحقق من صلاحية الأدوات للتطبيق على أفراد العينة الأساسية من خلال حساب الصدق والثبات بالطرق الإحصائية الملائمة. وفيما يلي خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

5-2-1- الجنس:

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرارات	الجنس
20,0	5	ذكر
80,0	20	أنثى
%100	25	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (25) فرداً، نلاحظ أن الذكور قد قدر بـ (5) بنسبة 20%، أما حجم الإناث فقد قدر بـ (20) بنسبة 80%، كما هو موضح في الشكل التالي:



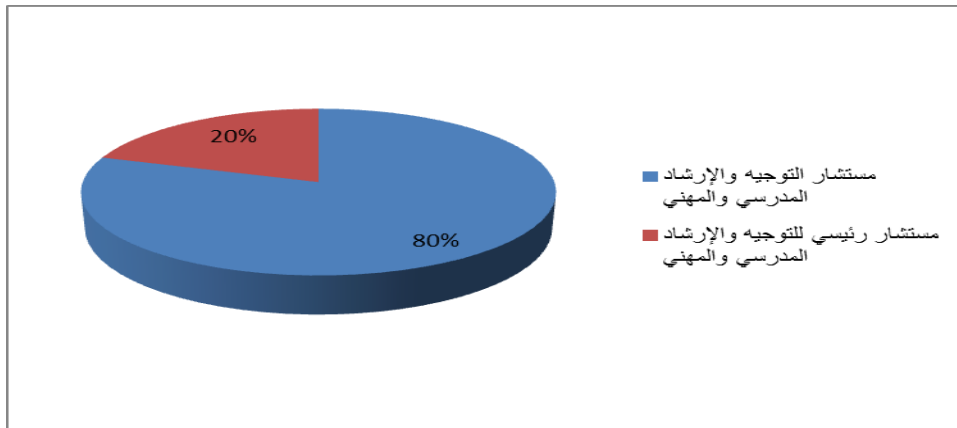
الشكل رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

5-2-2-الرتبة:

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية

النسبة المئوية%	التكرارات	الرتبة الوظيفية
80,0	20	مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
20,0	5	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
%100	25	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (25) فرداً، نلاحظ أن حجم عينة ذوي الرتبة الوظيفية (مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني) (20) بنسبة 80%، أما حجم عينة ذوي الرتبة الوظيفية (مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني) فقد بلغ عددهم (5) بنسبة قدرت بـ 20%، كما هو موضح في الشكل التالي:



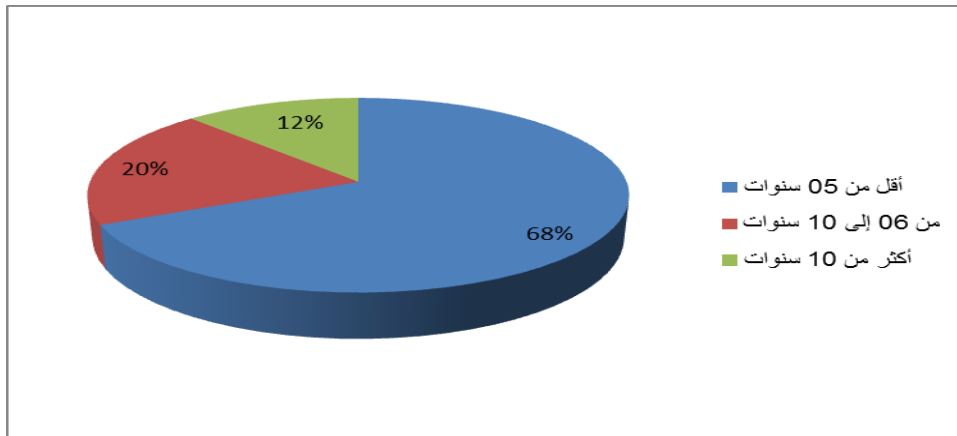
الشكل رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية

5-2-3- الخبرة:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

النسبة المئوية%	التكرارات	الخبرة
68,0	17	أقل من 05 سنوات
20,0	5	من 06 إلى 10 سنوات
12,0	3	أكثر من 10 سنوات
%100	25	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (25) فرداً، نلاحظ أن حجم ذوي الخبرة (أقل من 05 سنوات) قد قدر بـ (17) بنسبة 68%، أما حجم ذوي الخبرة (من 06 إلى 10 سنوات) قد قدر بـ (5) بنسبة 20%، في حين بلغ حجم ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات) قد قدر بـ (3) بنسبة 12% كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

5-3- عينة الدراسة الأساسية: تم الاعتماد على الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة الأساسية التي تم اختيارها بطريقة بسيطة وفق مستوى ثقة 05% من مجتمع الدراسة الأصلي بعد استثناء العينة الاستطلاعية حيث أصبح المجتمع يتكون من (126) حيث بلغ حجم العينة الأساسية (95) مستشار ومستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. وذلك بالاعتماد على موقع حساب حجم العينة ( **Sampler Size Calculator** )

<https://www.jotform.com/ar/sample-size-calculator/>

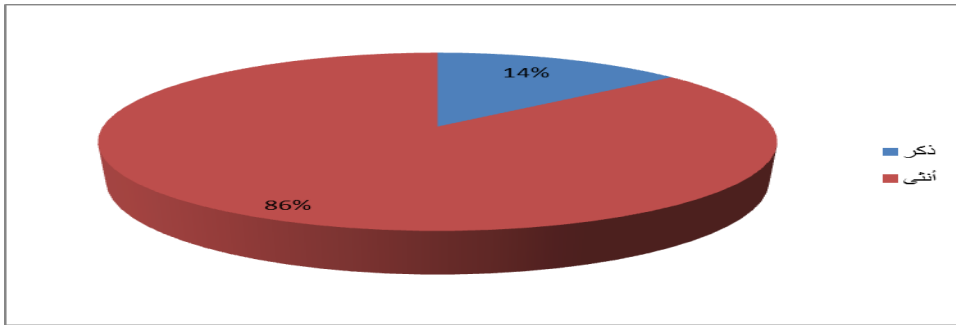
حيث تم توزيع (100) واسترجعنا ما عدى (78) قابلة للتحليل. وفيما يلي خصائص العينة الأساسية:

5-3-1- الجنس:

الجدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرارات	الجنس
14,1	11	ذكر
85,9	67	أنثى
%100	78	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (78) فرداً، نلاحظ أن الذكور قد قدر بـ (11) بنسبة 14,1%، أما حجم الإناث فقد قدر بـ (67) بنسبة 85,9%، كما هو موضح في الشكل التالي:



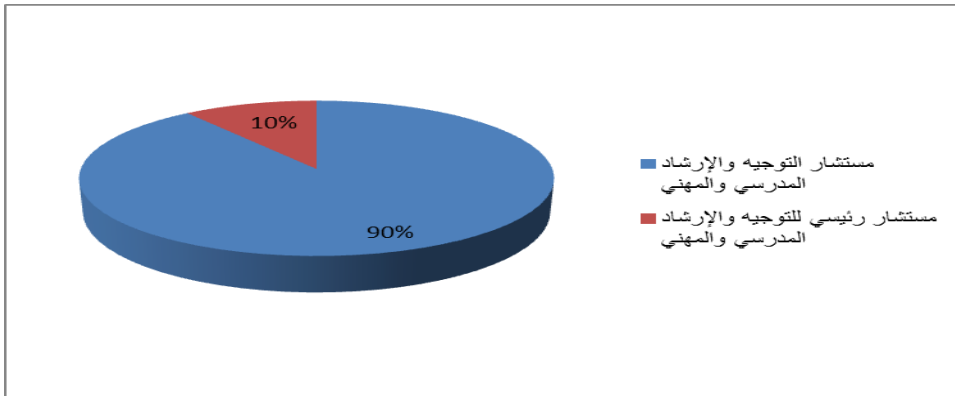
الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

### 5-3-2-الرتبة:

الجدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية

النسبة المئوية %	التكرارات	الرتبة الوظيفية
89,7	70	مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
10,3	8	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
<b>%100</b>	<b>78</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (78) فرداً، نلاحظ أن حجم العينة ذوي الرتبة الوظيفية (مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني) (70) بنسبة 89,7 %، أما حجم العينة ذوي الرتبة الوظيفية (مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني) فقد بلغ عددهم (8) بنسبة قدرت بـ 10,3 %، كما هو موضح في الشكل التالي:



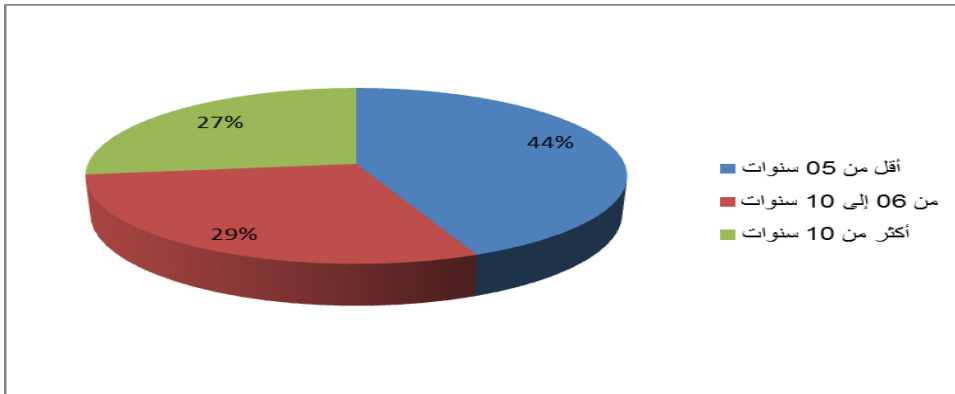
الشكل رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية

5-3-3- الخبرة:

الجدول رقم (09) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

النسبة المئوية %	التكرارات	الخبرة
43,6	34	أقل من 05 سنوات
29,5	23	من 06 إلى 10 سنوات
26,9	21	أكثر من 10 سنوات
%100	78	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (20) فرداً، نلاحظ أن حجم ذوي الخبرة (أقل من 05 سنوات) قد قدر بـ (34) بنسبة 43,6%، أما حجم ذوي الخبرة (من 06 إلى 10 سنوات) قد قدر بـ (23) بنسبة 29,5%، في حين بلغ حجم ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات) قد قدر بـ (21) بنسبة 26,9% كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (6) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

#### 6-أدوات الدراسة:

##### 6-1-مقياس الرضا المهني:

قام الباحث " زياد محمود محمد شومان" بوضع مقياس الرضا المهني سنة 2008 بالجامعة الإسلامية بغزة، وذلك بعد الاستعانة بمجموعة من المقاييس المعمول بها حول الرضا المهني ، قام بتصميم هذا المقياس وهو مقياس الرضا الوظيفي للمرشد في دراسته تحت عنوان " دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات"، تم الاعتماد على هذا المقياس المكون من (36) بند موزعة على أربعة أبعاد وتتمثل في **البعد الأول (البعد المادي):** والذي يهدف الى مدى رضا وتكيف المستشار مع نظام المؤسسة التي يعمل من حيث الأجر والمكافئة والحوافز.

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

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

أما البعد الرابع فيمثل: البعد الاجتماعي وهو البعد الاجتماعي وهو يقيس مدى توافق المستشار من خلال تقبل المدير والمعلمين والتلاميذ والمجتمع المحلي لمهنة الارشاد.

يتكون هذا الاستبيان من (3) بدائل راض بدرجة (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة) وذلك بوضع اشارة (X) أمام البديل المناسب لكل بند، وفقا لاتجاه البند أي إذا كانت الإجابة في اتجاه السمة المقاسة، أو عكس اتجاهها، حيث تعطى له درجة معينة تنحصر ما بين 1-3، ثم جمع الدرجات لكل البنود فمنها تتحدد الدرجة الكلية للمستشار (ة) حيث تنحصر من (36) كأدنى درجة الى (108) كأقصى درجة.

الجدول رقم (10): يوضح توزيع البنود الموجبة والسالبة لمقياس الرضا المهني

أرقامها	البنود
-27-26-23-22-21-15-13-12-11-9-8-4-3-2 34-32-30-29	البنود السالبة (الاتجاه السالب): (1-2-3)
-28-25-24-20-19-18-17-16-14-10-7-6-5-1 36-35-33-31	البنود الموجبة (الاتجاه الموجب): (3-2-1)

الجدول رقم ( 11 ) يوضح توزيع العبارات على أبعاد مقياس الرضا المهني

عدد البنود	البنود	البعد
9	33-29-25-21-17-13-9-5-1	المادي
9	34-30-26-22-18-14-10-6- 2	النفسي
9	35-31-17-23-19-15-11-7-3	الإداري
9	36-32-28-24-20-16-12-8-4	الاجتماعي

(شومان، 2008، ص، 147)

6-2- مقياس الأداء الوظيفي: من اعداد الباحث غريب مختار (2019) في أطروحة

الدكتوراه بعنوان " تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

وتحديد احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم" والذي تكون من (55) عبارة موزعة على

خمسة أبعاد ، واتبع الباحث طريقة تصنيف ليكرت حيث تعطى الدرجات على النحو

التالي : العبارات الإيجابية (أبدا - أحيانا -دائما) والسلبية عكسها دائما -أحيانا -أبدا

(، وفيما يلي جدول يوضح توزيع عبارات مقياس الأداء الوظيفي على الأبعاد

الجدول رقم ( 12 ) يوضح توزيع العبارات على أبعاد مقياس الأداء الوظيفي

عدد البنود	البنود	مقياس الأداء الوظيفي
10	55-52-48-45-44-39-34-30-7-3	التوجيه والإرشاد
15	-33-31-26-25-24-20-13-9-4-2 54-53-43-38-36	الاعلام
13	-29-21-18-17-16-15-14-12-10-5 42-40-32	التكفل والمتابعة النفسية
8	46-41-37-27-23-8-6-1	التقويم
8	51-50-49-35-28-22-19-11	التنظيم

3-6- الخصائص السيكومترية للأداتين :

3-6-1- الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني:

أولاً-صدق المقياس: تم حساب صدق استبيان الرضا المهني عن طريق حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس وعن طريق حساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه.

الطريقة الأولى: حساب ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس

الجدول رقم (13): يوضح ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لاستبيان الرضا المهني

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	استبيان الرضا عن العمل
0,000	0,804**	المادي
0,000	0,790**	النفسي
0,000	0,843**	الإداري

0,000	0,844**	الاجتماعي
-------	---------	-----------

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد استبيان الرضا المهني كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ )، حيث بلغت قيمها على التوالي: (0,84/0,84/ 0,79/0,80) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس الرضا عن العمل. الطريقة الثانية: حساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. الجدول رقم (14): يوضح ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاجتماعي			الإداري			النفسي			المادي		
1	,613**	0,001	2	,654**	0,000	3	,701**	0,000	4	,786**	0,000
5	,696**	0,000	6	,638**	0,001	7	,559**	0,004	8	,702**	0,000
9	,691**	0,000	10	,549**	0,004	11	,688**	0,000	12	,558**	0,004
13	,614**	0,001	14	,684**	0,000	15	,618**	0,001	16	,829**	0,000
17	,717**	0,000	18	,566**	0,003	19	,729**	0,000	20	,757**	0,000
21	,670**	0,000	22	,424*	0,035	23	,493*	0,012	24	,716**	0,000
25	,597**	0,002	26	,521**	0,008	27	,663**	0,000	28	,468*	0,018
29	,691**	0,000	30	,700**	0,000	31	,673**	0,000	32	,772**	0,000
33	,677**	0,000	34	,785**	0,000	35	,653**	0,000	36	,649**	0,000

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).  
\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لفقرات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,01) حيث تراوحت معاملاتها بين (0,82) في الفقرة رقم (16) من بعد (الاجتماعي) و (0,52) في الفقرة رقم (26) من بعد (النفسي). ما عدى العبارة رقم (22) من المجال (النفسي) و العبارة رقم (28) من المجال (الاجتماعي) والعبارة (23) من بعد (الاداري) حيث بلغت قيمتي معاملي ارتباطهما مع الدرجة الكلية لمحورهما على التوالي: (0,49/0,46/0,42) وهذا ما يؤكد مدى التجانس والاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس الرضا المهني

ثانيا: ثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات مقياس الرضا المهني، بطريقتين:

الطريقة الأولى: معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا الاستبيان فتحصلنا على النتيجة التالية:

جدول رقم (15): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا المهني

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	مقياس الرضا عن العمل
09	0,837	المادي
09	0,796	النفسي
09	0,818	الإداري
09	0,863	الاجتماعي
36	0,929	الدرجة الكلية لاستبيان الرضا المهني

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان الرضا المهني كانت مرتفعة حيث بلغت على التوالي: (0,863/0,818/0,796/0,837) بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الرضا المهني ككل (0,929) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الاستبيان، وهذا يعني أن استبيان الرضا المهني يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

## 2- الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء الوظيفي:

### -صدق الاستبيان:

تم حساب صدق مقياس الأداء الوظيفي عن طريق حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية المقياس وعن طريق حساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

الطريقة الأولى: حساب ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان

الجدول رقم (16): يوضح ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مقياس الأداء الوظيفي
0,000	0,871**	التوجيه والإرشاد
0,000	0,934**	الاعلام
0,000	0,898**	التكفل والمتابعة النفسية
0,000	0,918**	التقويم
0,000	0,910**	التنظيم

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس الأداء الوظيفي كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ ).

حيث بلغت قيمها على التوالي: (0,91/0,91/0,89/0,93/0,87) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس الأداء الوظيفي.

الطريقة الثانية:

حساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه

الجدول رقم (17): يوضح ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه لاستبيان الأداء

الوظيفي

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
<b>التوجيه والإرشاد</b>											
13	,712**	0,000	14	,751**	0,000	27	,654**	0,000			
20	,611**	0,001	15	,743**	0,000	37	,746**	0,000	3	,583**	0,002
24	,806**	0,000	16	,594**	0,002	41	,513**	0,009	7	,603**	0,001
25	,702**	0,000	17	,681**	0,000	46	,684**	0,000	30	,571**	0,003
26	,647**	0,000	18	,870**	0,000	<b>التنظيم</b>			34	,406*	0,044
31	,699**	0,000	21	,598**	0,002	11	,762**	0,000	39	,551**	0,004
33	,775**	0,000	29	,540**	0,005	19	,805**	0,000	44	,483*	0,015
38	,842**	0,000	32	,635**	0,001	22	,408*	0,043	45	,599**	0,002
43	,760**	0,000	40	,550**	0,004	28	,607**	0,001	48	,457*	0,022
53	,797**	0,000	42	,552**	0,004	35	,757**	0,000	52	,698**	0,000
54	,806**	0,000	<b>التقويم</b>			36	,847**	0,000	55	,769**	0,000
<b>التكفل والمتابعة النفسية</b>											
<b>الاعلام</b>											
1	,620**	0,001	47	,563**	0,003						
5	,690**	0,000	49	,554**	0,004	6	,557**	0,004	2	,683**	0,000
10	,470*	0,018	8	,619**	0,001	50	,620**	0,001	4	,639**	0,001
12	,731**	0,000	23	,694**	0,000	51	,606**	0,001	9	,487*	0,014

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لفقرات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,01) حيث تراوحت معاملاتها بين (0,87) في الفقرة رقم (18) من بعد (التكفل والمتابعة النفسية) و (0,51) في الفقرة رقم (41) من بعد (التقويم). ما عدى الفقرات (22/10/9/48/44/34) حيث بلغت قيم معاملات ارتباطها مع الدرجة الكلية لأبعادها على التوالي: (0,408/0,47/0,487/0,457/0,483/0,406) وهذا ما يؤكد مدى التجانس والاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس الأداء الوظيفي.

ثانياً: ثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات مقياس الأداء الوظيفي بطريقتين:

الطريقة الأولى: معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة التالية:

جدول رقم (18): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	مقياس الأداء الوظيفي
10	0,770	التوجيه والإرشاد
14	0,924	الاعلام
13	0,883	التكفل والمتابعة النفسية
8	0,777	التقويم
10	0,837	التنظيم
55	0,964	الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان الأداء الوظيفي كانت مرتفعة حيث بلغت على التوالي: (0,83/0,77/0,88/0,92/0,77)

بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي ككل (0,964) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الاستبيان، وهذا يعني أن مقياس الأداء الوظيفي يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

#### 7- الأساليب الإحصائية:

قامت الطالبات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) النسخة 26 وتمثلت الأساليب الإحصائية فيما يلي:

- 1-معامل الارتباط بيرسون تم استخدامه في حساب لصدق أداة الدراسة
- 2-معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أداة الدراسة.
- 3-اختباري كولموغروف سيمير نوف واختبار شابيرو ويلك للتأكد من طبيعة توزيع البيانات.
- 4-معامل الارتباط سبيرمان لاختبار فرضيات العلاقة.
- 5-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 6- اختبار كا<sup>2</sup> مربع لجودة التطابق
- 7-التكرارات والنسب المئوية لحساب خصائص المجتمع والعينة.

### خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال تبني المنهج المناسب، وكذلك وصف لمجتمع الدراسة لاختيار عينة الدراسة الأساسية، كما تم إجراء دراسة استطلاعية بهدف التأكد من صلاحية أدوات الدراسة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، وحساب خصائصهما السيكومترية، والتي تتمثل في الصدق والثبات، حيث تبين بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية صلاحيتها للتطبيق في الدراسة الأساسية، كما تمت الإشارة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة الفرضيات، التي سوف يتم عرضها ومناقشتها في الفصل اللاحق.

تمهيد

1- عرض نتائج الدراسة

2- مناقشة النتائج

3- خاتمة

4- الاقتراحات

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

## الفصل الثالث:

## عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

### تمهيد:

بعد أن تم التطرق في الفصل السابق إلى أهم الإجراءات المنهجية في الدراسة الراهنة سيتم في هذا الفصل مناقشة وتفسير الفرضيات والنتائج المتحصل عليها وهذا استنادا إلى نتائج الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة.

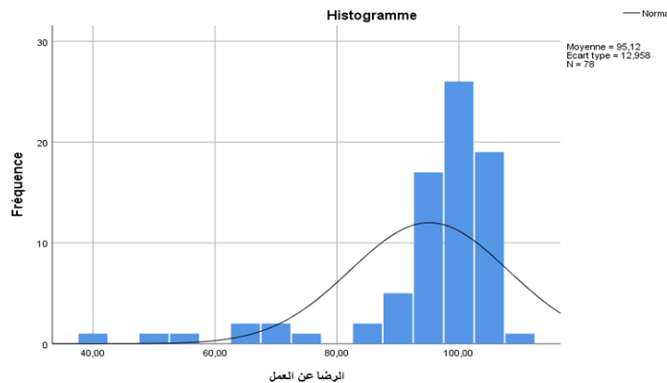
### 1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

**1-1- التحقق من اعتدالية التوزيع:** قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة وجب أولا التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة الحالية والمتمثلين في (الرضا المهني - الأداء الوظيفي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (19) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
دال	0,000	78	0,725	0,000	78	0,243	الرضا المهني
دال	0,000	78	0,721	0,000	78	0,256	الأداء الوظيفي

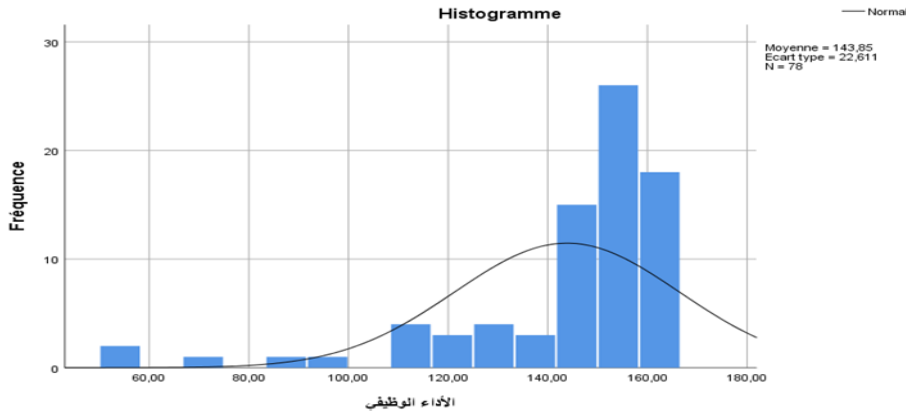
من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختبار كولموغوروف سميرنوف واختبار شابيرو ويلك، أن كل القيم بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة الحالية والمتمثل في (الرضا المهني - الأداء الوظيفي) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، مما يجرنا إلى القول بأن بيانات المتغيرين لا تتوزع توزيعا طبيعيا وبالتالي فإن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في معالجة فرضيات الدراسة الحالية هي أساليب لا بارامترية. كما هو موضح في الشكلين التاليين:



## الفصل الثالث:

عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

شكل رقم (6) يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الرضا المهني



شكل رقم (7) يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير الأداء الوظيفي

1-2-1- اختبار الفرضيات:

1-2-1-1- اختبار الفرضيات الفرعية .

1-2-1-2-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على: " مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع" وللتحقق من صحة هذه الفرضية الأولى تم الاعتماد على إختبار كا<sup>2</sup> بالنسبة للعينة الواحدة أو ما يطلق عليه باختبار حسن المطابقة أو جودة التوفيق، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (20) يوضح إختبار كا<sup>2</sup> للكشف عن مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني

المستويات	التكرار المشاهد	النسبة	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرارات	Chi-Square	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
منخفض	3	%3,8	26,0	-23,0	111,769 <sup>a</sup>	2	0,000	دال
متوسط	5	%6,4	26,0	-21,0				
مرتفع	70	%89,7	26,0	44,0				
الإجمالي	78	%100	//////					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والبالغ عددهم إجمالاً (78) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين أكدوا أن مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني "منخفض" وقد بلغ عددهم (03) أفراد بنسبة مئوية بلغت 3.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين أكدوا أن مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني "متوسط" والبالغ عددهم (05) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 6.4% أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين أكدوا أن مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني "مرتفع" والبالغ عددهم (70) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 89.7%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 111,769<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة (مرتفع). ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وعليه نستنتج تحقق الفرضية

ومنه يمكن القول "بأن مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني مرتفعاً. وعليه نستنتج تحقق الفرضية البحثية."

#### 1-2-1-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

- نصت الفرضية الثانية على: " مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع" وللتحقق من صحة هذه الفرضية الثانية تم الاعتماد على اختبار كا<sup>2</sup> بالنسبة للعينة الواحدة أو ما يطلق عليه باختبار حسن المطابقة أو جودة التوفيق، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

## الفصل الثالث:

### عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

#### جدول رقم (21) يوضح إختبار كا<sup>2</sup> للكشف عن مستوى الأداء الوظيفي

المستويات	التكرار المشاهد	النسبة	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرارات	Chi-Square	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
منخفض	4	%5,1	26,0	-22,0	92,615 <sup>a</sup>	2	0,000	دال
متوسط	8	%10,3	26,0	-18,0				
مرتفع	66	%84,6	26,0	40,0				
الإجمالي		%100	///	///				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والبالغ عددهم إجمالاً (78) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين أكدوا أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني "منخفض" وقد بلغ عددهم (4) أفراد بنسبة مئوية بلغت 5,1%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين أكدوا أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني "متوسط" والبالغ عددهم (8) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 10,3% أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين فتمثل الأفراد الذين أكدوا أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني "مرتفع" والبالغ عددهم (66) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ 84,6%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 92,615<sup>a</sup> وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة (مرتفعاً). ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، وعليه نستنتج تحقق الفرضية

ومنه يمكن القول بأن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني مرتفعاً. وعليه نستنتج تحقق الفرضية البحثية.

## الفصل الثالث:

عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

### 1-2-1-3- اختبار الفرضية العامة:

- نصت الفرضية العامة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى:

الجدول رقم (22) يوضح العلاقة بين الرضا المهني و الأداء الوظيفي			
القرار	الأداء الوظيفي	معامل الارتباط سبيرمان	
الارتباط غير دال عند مستوى الدلالة ألفا 0.01	0,824**	معامل الارتباط	الرضا المهني
	0,000	مستوى الدلالة	
	78	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في الرضا المهني ودرجاتهم في الأداء الوظيفي بلغ ( $0,824^{**}$ ) وهي قيمة موجبة وعالية جداً، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، أي كلما زاد مستوى الرضا المهني زاد مستوى الأداء الوظيفي ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض البحثي الذي ينص على أنه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني" ورفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة. وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وعليه نستنتج تحقق الفرضية.

### 2-مناقشة النتائج الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة :

1-2- نصت الفرضية الفرعية الأولى على أن: " مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع " وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية: " مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفعاً. وعليه

## الفصل الثالث:

### عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

نستنتج تحقق الفرضية البحثية. وتتفق النتيجة هذه مع نتائج العديد من الدراسات السابقة حيث تتفق مع نتائج خالدة محمد الحسن عثمان (2009) يتسم الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين بالارتفاع. في حين تختلف دراسة قاسمي محمد (2019)، يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وتختلف كذلك دراسة معمري ويزة (2020): مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض.

**2-2-2- نصت الفرضية الفرعية الثانية على أن: " مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفعا" وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية: " أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفعا. وعليه نستنتج تحقق الفرضية البحثية".** وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة كدراسة الموسى أحمد ناصر (2007) التي توصلت إلى أن مستوى أداء المرشدين كان مرتفعا، وجود علاقة بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي. وتتفق كذلك مع نتيجة دراسة وفاء سلمان شلح (2015) التي توصلت إلى أن المرشدين النفسيين التربويين يتمتع بمستوى مرتفع في الذكاء الوجداني والأداء المهني. في حين تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة مختار غريب (2019) التي توصلت إلى أن درجة الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسط.

**2-3- نصت الفرضية العامة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني " وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية: "نصت الفرضية العامة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني" وعليه نستنتج تحقق الفرضية الجزئية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة كدراسة زيوش سكيمة (2017) التي توصلت نتائجها إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين أداء مستشار التوجيه والرضا الوظيفي من وجهة نظر المدرء في حين تتفق مع نتائج الدراسات التي تناولت المتغيرين وعلاقتها بمتغيرات أخرى حيث تتفق مع نتائج دراسة وفاء سلمان شلح (2015) في وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مكونات الذكاء الوجداني والأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظة غزة. وتتفق كذلك مع نتائج دراسة سعيد بن إبراهيم بن أحمد الزهراني، (2011) في أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا المهني الارشادي ومستوى الطموح لدى المرشدين**

## الفصل الثالث:

### عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

الطلابيين، وتتفق مع نتائج دراسة الغامدي ، أحمد محمد (2020) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، في حين تختلف مع ما توصلت اليه دراسة خالدة محمد الحسن عثمان(2009):عدم وجود علاقة دالة بين الرضا الوظيفي ومتغير الدرجة الوظيفية. وتختلف أيضا مع نتائج دراسة معمري ويزة (2020): عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين مستويات الرضا المهني ومستويات الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وفي ضوء نتيجة الفرضية العامة التي أكدت وجود علاقة بين الرضا المهني و الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فإن النتيجة تشير الى أن المهام التي يؤديها مستشارو التوجيه مهام رئيسية ترتبط ارتباطا وثيقا بمستقبل التلميذ وتساعد على استغلال إمكاناته وتجنبيه الفشل الدراسي، فان تقويم الأداء الوظيفي لهذه الفئة يعد ضرورة ملحة، حيث تبرز هذه الأهمية في الارتقاء بأدائه وتزويده بتغذية مرتدة تسهم في تطوير كفاءته، فالأداء يتصف بكونه مفهوما واسعا ومتطورا يرتبط بكل من سلوك الفرد والمؤسسة، ويحتل مكانة هامة داخلها باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة، كما أن محتوياته تتميز بالديناميكية، نظرا لتغير وتطور مواقف وظروف المؤسسات بسبب تغير ظروف وعوامل بيئتها، كما يتصف بعدم الثبات وسرعة التكيف مع البيئة المحيطة، وأمام هذه التغيرات سعت الوزارة الوصية إلى استحداث برامج تكوين وتدريب لمستشار التوجيه باستمرار لمنع تقادم مهاراته وتطويرها من أجل إكسابه كفاءات جديدة تجعله يواكب مقتضيات مهنته ويساير المستجدات، بل وتجعله إطارا محركا وفاعلا بالشكل الذي تتيح له القدرة على تفعيل البيئة التربوية وتحقيق الكفايات التربوية، الثقافي، الاجتماعية والوجدانية للتلميذ. (عطيات، 2019، ص 359)

وقد أكد أسعد ورسلان (1980) بأن "رضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته" (أسعد ورسلان، 1980، ص 28)

وقد أشارت نظرية العاملين لفريدريك هزبرج (Frédéric 1959) : تعتبر من أهم النظريات المفسرة للسلوك الإنساني، بأن مشاعر الرضا والسعادة لدى العاملين تتحكم فيها عوامل

## الفصل الثالث:

### عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

مختلفة، منها التي تبعث مشاعر الاستياء وعم الرضا ، ومنها ما يبعث ويحقق الرضا والعوامل الأولى غير الثانية.(عاشور، 1986، ص 32-33)

كما أشارت نتائج دراسة الفار (1986) أن سمات الشخصية لفئة الرضا المرتفع اختلفت اجمالاً وبدلالة إحصائية عن سمات الشخصية لفئة الرضا المتدني، كما أكدت بعض الدراسات أن هناك علاقة قوية بين (المشاعر الإيجابية أو السلبية) ومستوى الأداء، حيث اتضح أن الأفراد ذوي المشاعر الإيجابية العالية أفضل أداءً من زملائهم ذوي المشاعر السلبية العالية، ولم تؤكد الدراسات فقط أن نوعية المشاعر تؤثر في مستوى الأداء الفردي، بل تؤثر أيضاً في مستوى أداء فريق العمل (أبو النصر، 2008، ص.133).

وقد أوضحت نتائج بعض الدراسات بأن هناك صفات أو عوامل في العمل ترتبط بالرضا، وأن هناك عوامل تؤدي إلى الاستياء، فالعوامل الذاتية كالأداء والتطوير في العمل والمسؤولية ترتبط بالرضا وتؤدي إليه، في حين أن العوامل الخارجية كسياسة الإدارة والإشراف والعلاقات بين الزملاء في العمل وظروف العمل المادية ترتبط بالاستياء، ولذلك أوضح "هرزبورج" بأن إزالة العوامل المؤدية إلى عدم الرضا ليست معناها حصول الرضا لدى العاملين، لذا فإن العوامل التي تؤدي إلى الرضا غير عوامل عدم الرضا، وبمعنى آخر إزالة أو تقليص العوامل المسببة لعدم الرضا ليس بالضرورة أن تؤدي إلى رفع الدافعية، بل إلى الموقف الحيادي (الشهري، 2000، ص 34).

## الفصل الثالث:

## عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

### 3- خاتمة:

تبعاً لنتائج الدراسة، وفي ضوء ما تم عرضه من إطار نظري ودراسات سابقة واعتماداً على البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجانب الميداني للدراسة، وانطلاقاً من الهدف الرئيسي للدراسة وهو التأكد من " وجود علاقة ارتباطية بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني"، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
- أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
- علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ويمكن القول أن المهام التي يؤديها مستشارو التوجيه مهام رئيسية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستقبل التلميذ وتساعد على استغلال إمكاناته وقدراته لتحقيق التكيف النفسي والدراسي والمهني، لذا فإن تقييم الأداء الوظيفي لهذه الفئة يعد ضرورة ملحة، حيث تبرز هذه الأهمية في الارتقاء بأدائه وتزويده بتغذية مرتدة تسهم في تطوير كفاءته، فالأداء يتصف بكونه مفهوماً واسعاً ومتطوراً يرتبط بكل من سلوك الموظف والمؤسسة، ويحتل مكانة هامة داخلها باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الموظف والمؤسسة والدولة، كما أن محتوياته تتميز بالديناميكية، نظراً لتغير وتطور مواقف وظروف المؤسسات بسبب تغير ظروف وعوامل بيئتها، كما يتصف بعدم الثبات وسرعة التكيف مع البيئة المحيطة، وأمام هذه التغيرات سعت الوزارة الوصية إلى استحداث برامج تكوين وتدريب لمستشاري التوجيه باستمرار لتقدم مهاراته وتطويرها من أجل إكسابه كفاءات جديدة تجعله يواكب مقتضيات مهنته ويساير المستجدات التربوية المستحدثة.

### 4- الاقتراحات :

- ✓ العمل على توفير الإمكانيات التي تمكن مستشاري التوجيه من القيام بمهامهم على أكمل وجه.
- ✓ البحث عن العوامل التي تعيق عمل مستشاري التوجيه والعمل على مواجهتها من أجل ضمان الرضا المهني .
- ✓ العمل على تشجيع مستشاري التوجيه ورفع دافعيتهم بتقديم الحوافز المعنوية والمادية وربطها مع نتائج العمل (الإيجابية والسلبية).

## الفصل الثالث:

### عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

- ✓ يجب الحرص على تقديم أيام دراسية تكوينية وندوات من أجل وضع خطط لتحسين أداء المستشارين في خضم التطورات الحديثة في مجال رقمنة التوجيه والإرشاد.
- ✓ إجراء دراسات أخرى للرضا المهني مع عينات أخرى ومع متغيرات أخرى.
- ✓ دراسة علاقة الأداء الوظيفي بمتغيرات أخرى كمستوى الطموح، المثابرة ضغوط العمل الذكاء الوجداني.
- ✓ إجراء دراسات تقييمية لمستوى أداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد وبشكل دوري لأنها تساعد في الكشف عن مستوى الأداء ومن ثم العمل على تعزيز جوانب القوة وتعديل جوانب الضعف.

---

# قائمة المصادر والمراجع

---

## 1-المراجع العربية :

1. أبادي، الفيروز. (1998). القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، لبنان.
2. أحمد، شكري سيد. (1991). الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقتها بالمؤهل العلمي والخبرة التدريسية، المجلة السنوية لكلية التربية، العدد 08، جامعة قطر، الإمارات العربية.
3. الشهري، علي بن يحي. (2002). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، دراسة تطبيقية لموظفي الجمارك بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية . الرياض
4. الزهراني، سعيد بن إبراهيم بن أحمد. (2011). الرضا المهني الارشادي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة، رسالة ماجستير في التجيه والإرشاد . جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية .
5. المانع ، محمد بن علي .(2006). تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء ، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية ،جامعة نايف العربية ،الرياض ،السعودية.
6. موسى ،أحمد ناصر. (2007). مستوى الأداء لدى المرشد التربوي في المرحلة الأساسية في منطقة تبوك وعلاقته بالذكاء الاجتماعي ،مذكرة ماجستير ،غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الأردن .
7. المنجد في اللغة والأعلام .(1973). ط 21، دار المشرق ، بيروت ، لبنان .
8. العناني، حنان عبد الحميد. (2000) . الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، الأردن

9. الغامدي ، أحمد محمد .(2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين ، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث -مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(44)، 1-18
10. حبيب، سميح الخوام .(2010). الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي ، أطروحة ماجستير إدارة الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، المملكة المتحدة .
11. خالدة، محمد الحسن عثمان. (2009). الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في الايدز بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة الخرطوم
12. راوية، حسين. (2001). إدارة الموارد البشرية-رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر.
13. عبد السلام، أبوقحف .(2005). إدارة الأعمال مدخل بناء المهارات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية
14. عبد المحسن، توفيق محمد .(1998). تقييم الأداء، دار النهضة العربية، القاهرة.
15. عطية، محسن علي .(2010)/البحث العلمي في التربية (مناهجه ، أدواته ،وسائله الإحصائية، ط1 ، دار المناهج للنشر ، عمان
16. علي، السلمي.(1998).إدارة الموارد البشرية، دار غريب، مصر.
17. علي غربي، بلقاسم سلاطنة ، اسماعيل منير . (2007). تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع ،القاهرة .
18. كامل، برير.(1997). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان.

19. هلال محمد عبد الغني.(1996). **مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية،**  
مصر

20. عبد الغفار ، حنفي. (1996) .**السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية،**  
الإسكندرية.

21. علاقي، مدني. (1991).**الإدارة-دراسة تحليلية للوظائف والقدرات الإدارية-،ط2،دار**  
الزهران جدة، السعودية.

22. سهيلة محمد عباس، علي حسين علي. (ب ت). **إدارة الموارد البشرية، دار وائل**  
للنشر، عمان، الأردن.

23. مراد ، زعيبي .(2008). **إدارة الأفراد، ط 1 ، دار قرطبة للنشر والتوزيع ،**  
المحمدية، الجزائر.

## 2-المراجع الأجنبية :

1-Locke, EA. (1976). The nature and causes of job satisfaction.In MD Dunnette  
(Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp.1297-1349).  
Chicago: Rand McNally.



الملاحق:

---

الملاحق:

---

الملحق (1) مقياس الرضا المهني (الارشادي):

الملحق (2) مقياس الأداء الوظيفي

الملحق (3) مخرجات spss

الملحق (4) التصريح بالنزاهة العلمية وايداع المذكرة

الملاحق:

جامعة محمد بوضياف-مسيلة-  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص توجيه وإرشاد تقوم الطالبة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "الرضا المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني" ولتحقيق هذا الغرض تقوم الطالبتين بتطبيق مقياسين وهما (مقياس الرضا المهني ومقياس الأداء الوظيفي) لذا نرجو منك المستشار(ة) الفاضل(ة) التعاون معنا في الإجابة على فقرات المقياسين بصدق وموضوعية علما بان البيانات سوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط ولا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة.

- بيانات أولية:

الجنس: - نكر  - أنثى

الرتبة الوظيفية:

- مستشار رئيسي للتوجيه المدرسي والمهني  مستشار التوجيه المدرسي والمهني

الخبرة المهنية :

- من 1 سنة الى 5 سنة  - من 5 سنوات الى 10سنوات

- من 10سنوات الى 15 سنة

## الملاحق:

### ملحق (1) استبيان الرضا المهني الارشادي لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني "

الرقم	البنود	راض بدرجة		
		كبيرة	متوسطة	بسيطة
01	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي			
02	أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخرى			
03	أعتقد أن ساعات العمل غير مناسبة لي			
04	أشعر ان مهنتي لا قيمة لها ومنبوذة من الآخرين			
05	راتبي يكفي لتغطية مستلزمات حياتي			
06	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل			
07	توفر الادارة الامكانيات والموارد التي أحتاجها في العمل			
08	لا أشجع أن يكون أحد أبنائي مرشد نفسي			
09	أفكر في العمل لمكان آخر لقلّة الراتب			
10	تلمي وظيفتي طموحي وميولاتي الشخصية			
11	أتعرض للمخاطر والاصابات أثناء العمل			
12	أشعر بأن المدير لا يقدر الدور الذي أقوم به			
13	أشعر بالضيق لعدم تفهم أولياء الأمور لطبيعة عملي			
14	أحصل على المكافآت والحوافز التشجيعية			
15	أشعر بالضيق لعدم تواصل الطلبة معي			
16	يساهم المسؤولون بحل المشكلات الادارية والفنية			
17	أشعر بالسعادة أثناء زيارتي لأسر الطلاب			
18	أشعر بالموضوعية في نظام الترقية المعمول به			
19	أشعر بالدافعية للعمل			
20	يتقبل المشرفون النقد البناء			
21	أرى أن هناك تعارض بين عملي وحياتي العائلية			
22	أشعر بعدم توفر فرص الارتقاء في وظيفتي			
23	أتلقي التعزيز والتشجيع أثناء العمل			
24	يزعجني عدم تعاون المعلمين معي			
25	أشعر بتقدير الطلبة لي نتيجة لما أبذله من جهد معهم			
26	أسعر بالملل في عملي			
27	يزعجني عدم تفهم المعلمين لطبيعة عملي			
28	أشعر بالفخر لكوني مستشار التوجيه			
29	أقوم بتنفيذ ببعض الاعمال التي لا تتفق مع مبادئ			
30	يضايقني محدودية صلاحياتي			
31	أكلف بأعمال ليست من اختصاصاتي			
32	أشعر بعدم الموضوعية في تقويمي الوظيفي			
33	واجبات العمل المطلوبة مني واضحة ومحددة			
34	أشعر بالضغط نتيجة العمل في أكثر من مدرسة			
35	أشعر بتقدير زملائي للجهد الذي أبذله في عملي			
36	يمتاز نظام الادخار بالأمن الوظيفي			

## ملحق (2) استبيان الأداء الوظيفي لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

الرقم	البنود	راض بدرجة		
		كبيرة	متوسطة	بسيطة
01	أسعى جاهدا الى مساعدة التلاميذ وتوجيههم في بناء مشروعهم الشخصي			
02	أعمل على تربية اختيارات التلاميذ وبناء مشروعهم الشخصي			
03	استخدم اختيارات الميول والاتجاهات في عملية التوجيه			
04	أقدم ارشادات مستمرة للتلاميذ حول مسارهم الدراسي			
05	أستعين بالتنمية البشرية لتنمية مهارات التفكير لدى التلاميذ وتحديد أولوياتهم			
06	أعتمد على تقنيات الملاحظة المنظمة في متابعة سلوكيات التلاميذ			
07	لا أجد التعامل مع الحالات التي تعاني من صدمة نفسية			
08	أعمل على التكفل النفسي بتلاميذ أقسام الامتحانات الرسمية وتقديم الارشادات لهم			
09	أسعى الى تبليغ النتائج للفريق التربوي عند دراستها وتحليلها			
10	أقدم خلاصة نتائج المتابعة التي قمت بها عن التلاميذ في مجالس الأقسام			
11	يستوعب التلاميذ والأولياء كل المعلومات المقدمة في الحصص الإعلامية التي أقدمها			
12	أجري حملات تحسيسية للأولياء وإعلامهم بمقتضيات عملية التوجيه			
13	أتحاور مع الأساتذة حول مشكلات التلاميذ للبحث على حلول لها			
14	أجري حصصا إعلامية للتلاميذ والأساتذة بصفة منتظمة وفق الرزنامة المعدة لذلك			
15	أجري حصص إعلامية للأولياء والجمهور الواسع بصفة منتظمة وفق الرزنامة المعدة لذلك			
16	أعتمد على تقنيات البرمجة اللغوية والعصبية في تقديم حصص إعلامية			
17	أسعى إلى تحقيق الاتصال الفعال داخل المؤسسة ومع الفريق التربوي			
18	أنشط حصصا إعلامية جماعية للتلاميذ وأسائذتهم			
19	أشرك الأولياء والمتعاملين المهنيين في الحصص الإعلامية التي أنظمها			
20	أنظم لقاءات بين الأبناء والأولياء والمتعاملين المهنيين			
21	أقدم حصصا إعلامية حول المنافذ الجامعية والمهنية والحرف المتوفرة في عالم الشغل			
22	أسعى إلى تنشيط وإثراء خلايا الإعلام والتوثيق التي يحتاجها التلاميذ وغيرهم			
23	أعمل على مرافقة التلاميذ خلال مسارهم الدراسي			
24	أستخدم أسلوب دراسة الحالة في جمع المعلومات المطلوبة عن التلاميذ وأطلع على ملفاتهم			
25	أسعى إلى مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي			
26	أجد صعوبات في التحكم في المقابلات الفردية والجماعية التي أقوم بها مع التلاميذ			
27	أستخدم اختبارات الشخصية في دراسة الحالات الخاصة			
28	أعمل على إحصاء الحالات التي تعاني من صعوبات نفسية وأتابعها			
29	أجد صعوبات في تشخيص الإضرابات السلوكية والنفسية			
30	أتابع كل ما هو جديد في التقنيات الحديثة في العلاج المعرفي - السلوكي			
31	أجري مقابلات مع التلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة			
32	لا أستطيع تشخيص حالات التأخر الدراسي وصعوبات التعلم			
33	أنظم مقابلات مع الأولياء لمناقشة مشاكل أبنائهم			

## الملاحق:

			أتابع عملية الاستدراك والمعالجة التربوية ( الدعم) التي تنظم على مستوى المؤسسة	34
			أستعين بالاختبارات النفسية والتربوية في متابعة التلاميذ ونتائجهم	35
			أجري دراسات تقييمية لنتائج التلاميذ	36
			أحاول استخلاص نقاط القوة والضعف في نتائج التلاميذ عن طريق تحليل النتائج	37
			أعتمد على الأساليب الإحصائية والمبرمج الإحصائي spss في تحليل النتائج	38
			أجري دراسات وإستقصاءات حول المواضيع التي تهم الوسط التربوي	39
			أشارك في مجالس الأقسام المقامة في الثانوية والمتوسطات بصفة مستمرة	40
			أعتبر كل علاقاتي ناجحة مع زملائي في العمل	41
			أجيد استخدام جهاز الحاسوب بشكل جيد	42
			أقوم بالمداومة في المتوسطات وفق رزنامة النشاطات اليومية	43
			أساهم في اعداد مطويات إرشادية للتلاميذ	44
			أجري زيارات ميدانية للمؤسسات المهنية ومراكز التكوين المهني	45
			أنجز الأعمال التي يطلبونها مني حتى ولو كانت ليست من مهامي	46
			أعمل على التخطيط للعمل قبل أدائه	47
			أشارك في إعداد مشروع المؤسسة	48
			أشارك في اللجان البيداغوجية والخلايا الموجودة التابعة للمقاطعة	49
			أنظم السجلات وأعمل على تحيينها في وقتها	50
			أحرص على إنجاز عمالي في وقتها	51
			لدي القدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية في العمل	52
			أحرص على تجديد وتطوير قدراتي ومهاراتي	53
			أشارك في المجالس التنسيقية لمستشاري التوجيه بصفة مستمرة	54
			أسعى لحضور كل الدورات والندوات التكوينية التي تنظم لفائدة مستشاري التوجيه	55

الملاحق:

ملحق 03 : الدراسة الاستطلاعية:

الصدق والثبات مقياس الرضا المهني:

الثبات

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,837	9

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,796	9

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,818	9

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,863	9

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,929	36

الصدق:

Corrélations		المادي	النقسي	الاداري	الاجتماعي	الرضا عن العمل
المادي	Corrélation de Pearson	1	,529**	,652**	,442*	,804**
	Sig. (bilatérale)		0,006	0,000	0,027	0,000
	N	25	25	25	25	25
النقسي	Corrélation de Pearson	,529**	1	,453*	,680**	,790**
	Sig. (bilatérale)	0,006		0,023	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25
الاداري	Corrélation de Pearson	,652**	,453*	1	,636**	,843**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,023		0,001	0,000
	N	25	25	25	25	25
الاجتماعي	Corrélation de Pearson	,442*	,680**	,636**	1	,844**
	Sig. (bilatérale)	0,027	0,000	0,001		0,000
	N	25	25	25	25	25
الرضا عن العمل	Corrélation de Pearson	,804**	,790**	,843**	,844**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	25	25	25	25	25



الملاحق:

		Corrélations									الاداري
		Q3	Q7	Q11	Q15	Q19	Q23	Q27	Q31	Q35	
Q3	Corrélacion de Pearson	1	,0249	,754**	,469*	,551**	0,300	,488*	0,198	0,163	,701**
	Sig. (bilatérale)		0,230	0,000	0,018	0,004	0,145	0,013	0,342	0,437	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q7	Corrélacion de Pearson	0,249	1	0,066	0,348	0,347	-0,020	0,246	0,348	,439*	,559**
	Sig. (bilatérale)	0,230		0,755	0,089	0,090	0,925	0,235	0,089	0,028	0,004
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q11	Corrélacion de Pearson	,754**	0,066	1	,410*	,427**	0,280	,472*	,410*	0,296	,688**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,755		0,042	0,033	0,175	0,017	0,042	0,150	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q15	Corrélacion de Pearson	,469*	0,348	,410*	1	,694**	-0,036	0,336	0,250	0,114	,618**
	Sig. (bilatérale)	0,018	0,089	0,042		0,000	0,866	0,101	0,228	0,589	0,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q19	Corrélacion de Pearson	,551**	0,347	,427**	,694**	1	0,313	,488*	0,154	0,250	,729**
	Sig. (bilatérale)	0,004	0,090	0,033	0,000		0,128	0,013	0,461	0,229	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q23	Corrélacion de Pearson	0,300	-0,020	0,280	-0,036	0,313	1	0,368	,409*	0,345	,493*
	Sig. (bilatérale)	0,145	0,925	0,175	0,866	0,128		0,070	0,043	0,091	0,012
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q27	Corrélacion de Pearson	,488*	0,246	,472*	0,336	,488*	0,368	1	0,256	0,226	,663**
	Sig. (bilatérale)	0,013	0,235	0,017	0,101	0,013	0,070		0,217	0,278	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q31	Corrélacion de Pearson	0,198	0,348	,410*	0,250	0,154	,409*	0,256	1	,823**	,673**
	Sig. (bilatérale)	0,342	0,089	0,042	0,228	0,461	0,043	0,217		0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q35	Corrélacion de Pearson	0,163	,439*	0,296	0,114	0,250	0,345	0,226	,823**	1	,653**
	Sig. (bilatérale)	0,437	0,028	0,150	0,589	0,229	0,091	0,278	0,000		0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
الاداري	Corrélacion de Pearson	,701**	,559**	,688**	,618**	,729**	,493**	,663**	,673**	,653**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,004	0,000	0,001	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

		Corrélations									الاجتماعي
		Q4	Q8	Q12	Q16	Q20	Q24	Q28	Q32	Q36	
Q4	Corrélacion de Pearson	1	,469*	0,305	,765**	,615**	0,396	0,255	,510**	,459*	,786**
	Sig. (bilatérale)		0,018	0,139	0,000	0,001	0,050	0,219	0,009	0,021	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q8	Corrélacion de Pearson	,469*	1	,659**	,566**	,600**	,400*	0,079	,445*	0,315	,702**
	Sig. (bilatérale)	0,018		0,000	0,003	0,002	0,048	0,707	0,026	0,125	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q12	Corrélacion de Pearson	0,305	,659**	1	,520**	,453*	,762**	-0,049	0,111	-0,022	,558**
	Sig. (bilatérale)	0,139	0,000		0,008	0,023	0,000	0,817	0,597	0,918	0,004
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q16	Corrélacion de Pearson	,765**	,566**	,520**	1	,566**	,566**	0,120	,608**	0,380	,829**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,003	0,008		0,003	0,003	0,567	0,001	0,061	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q20	Corrélacion de Pearson	,615**	,600**	,453*	,566**	1	,600**	0,237	,445*	0,315	,757**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,002	0,023	0,003		0,002	0,254	0,026	0,125	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q24	Corrélacion de Pearson	0,396	,400*	,762**	,566**	,600**	1	0,237	0,365	0,315	,716**
	Sig. (bilatérale)	0,050	0,048	0,000	0,003	0,002		0,254	0,072	0,125	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q28	Corrélacion de Pearson	0,255	0,079	-0,049	0,120	0,237	0,237	1	,477*	,457*	,468*
	Sig. (bilatérale)	0,219	0,707	0,817	0,567	0,254	0,254		0,016	0,022	0,018
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q32	Corrélacion de Pearson	,510**	,445*	0,111	,608**	,445*	0,365	,477*	1	,726**	,772**
	Sig. (bilatérale)	0,009	0,026	0,597	0,001	0,026	0,072	0,016		0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Q36	Corrélacion de Pearson	,459*	0,315	-0,022	0,380	0,315	0,315	,457*	,726**	1	,649**
	Sig. (bilatérale)	0,021	0,125	0,918	0,061	0,125	0,125	0,022	0,000		0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
الاجتماعي	Corrélacion de Pearson	,786**	,702**	,558**	,829**	,757**	,716**	,468*	,772**	,649**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,018	0,000	0,000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

الصدق والثبات مقياس الأداء الوظيفي

الملاحق:

Corrélations							
		التوجيه والارشاد	الاعلام	و المتابعة النفسية	التقويم	التنظيم	الأداء الوظيفي
التوجيه والارشاد	Corrélation de Pearson	1	,786**	,738**	,777**	,752**	,871**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25
الاعلام	Corrélation de Pearson	,786**	1	,757**	,833**	,792**	,934**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25
التكفل والمتابعة النفسية	Corrélation de Pearson	,738**	,757**	1	,789**	,773**	,898**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25
التقويم	Corrélation de Pearson	,777**	,833**	,789**	1	,838**	,918**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25
التنظيم	Corrélation de Pearson	,752**	,792**	,773**	,838**	1	,910**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	25	25	25	25	25	25
الأداء الوظيفي	Corrélation de Pearson	,871**	,934**	,898**	,918**	,910**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	25	25	25	25	25	25









الملاحق:

الثبات:

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,770	10

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,924	14

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,883	13

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,777	8

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,837	10

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,964	55

الجنس	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	5	20,0	20,0	20,0
أنثى	20	80,0	80,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

الرتبة	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	20	80,0	80,0	80,0
مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

الخبرة	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 05 سنوات	17	68,0	68,0	68,0
من 06 إلى 10 سنوات	5	20,0	20,0	88,0
أكثر من 10 سنوات	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

الملاحق:  
ملاحق الدراسة الأساسية

الجنس		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	11	14,1	14,1	14,1
	أنثى	67	85,9	85,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

الرتبة		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	70	89,7	89,7	89,7
	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

الخبرة		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 05 سنوات	34	43,6	43,6	43,6
	من 06 إلى 10 سنوات	23	29,5	29,5	73,1
	أكثر من 10 سنوات	21	26,9	26,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

الإعدادية

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk	ddl	Sig.
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques		
الرضا عن العمل	0,243	78	0,000	0,725	78	0,000
الأداء الوظيفي	0,256	78	0,000	0,721	78	0,000

فرضية العلاقة

Corrélations		
		الأداء الوظيفي
	الرضا عن العمل	Coefficient de corrélation
		,824**
Rho de Spearman		Sig. (bilatéral)
		0,000
		N
		78

## الملاحق:

الرضا عن العمل					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	منخفض	3	3,8	3,8	3,8
	متوسط	5	6,4	6,4	10,3
	مرتفع	70	89,7	89,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

الأداء الوظيفي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	منخفض	4	5,1	5,1	5,1
	متوسط	8	10,3	10,3	15,4
	مرتفع	66	84,6	84,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fréquences								
	الرضا عن العمل			الأداء الوظيفي				
	Catégorie	Effectif observé	N théorique	Résidus	Catégorie	Effectif observé	N théorique	Résidus
1	منخفض	3	26,0	-23,0	منخفض	4	26,0	-22,0
2	متوسط	5	26,0	-21,0	متوسط	8	26,0	-18,0
3	مرتفع	70	26,0	44,0	مرتفع	66	26,0	40,0
Total		78				78		

Tests statistiques		
	الرضا عن العمل	الأداء الوظيفي
Khi-carré	111,769 <sup>a</sup>	92,615 <sup>a</sup>
ddl	2	2
Sig. asymptotique	0,000	0,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 26,0.

الملاحق:

ملحق رقم (04) التصريح بالنزاهة العلمية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
تيابة العادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2024/

Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): بلعيم بورة

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 119880995030730009

الصادرة بتاريخ: 2024/06/17 عن دائرة: أولاد دراج

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية قسم: علم النفس

تخصص: الإرشاد والتوجيه تحت رقم التسجيل:

والمكلف بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: الرضا المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى

مدرسات التوجيه والإرشاد النفسي والعلمي.

دراسة ميدانية من مركز التوجيه والتوجيه النفسي.

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في  
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/06/05

امضاء المعني (ة):



بلعيم بورة

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

الملاحق:



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2024/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): مشتة ليلي

الصفة : طالبة

الحاملة لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 121344658

الصادرة بتاريخ : 2021.09.20 المهير- برج بوعريبيج

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: إرشاد وتوجيه تحت رقم التسجيل: 23043101678

والمكلفة بإنجاز اعمال بحث (منكرة ماستر)

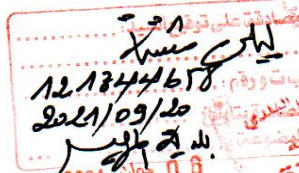
عنوانها: الرضا المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

دراسة ميدانية بمركز التوجيه - المسيلة -

اصرح بشرفي بأنني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في  
انجاز البحث التذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/06/06

امضاء المعني (ة):



المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في 28-07-2016 المحدد للوائح المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Affairs

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

### وثيقة ايداع مذكرة ماستر

#### الموضوع

الرضا المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني  
دراسة ميدانية بمركز التوجيه - المسيلة -

#### إعداد الطالبان :

رقم التسجيل: 23043101678

1- مشتة ليلي

رقم التسجيل: 2323075096682

2- بلعيد نورة

القسم: علم النفس الشعبة: العلوم الإنسانية والاجتماعية التخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف: د. شتراوي خالدة الرتبة: أستاذ مساعد - ب -

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح  
بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذة (ة) المشرف(ة):

رئيس القسم