

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: 2022/.....

رقم التسجيل: D.SEG/3C/03/17

التوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والارشاد  
المدرسي والمهني.

– دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة –

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم تربية

تخصص: ارشاد وتوجيه.

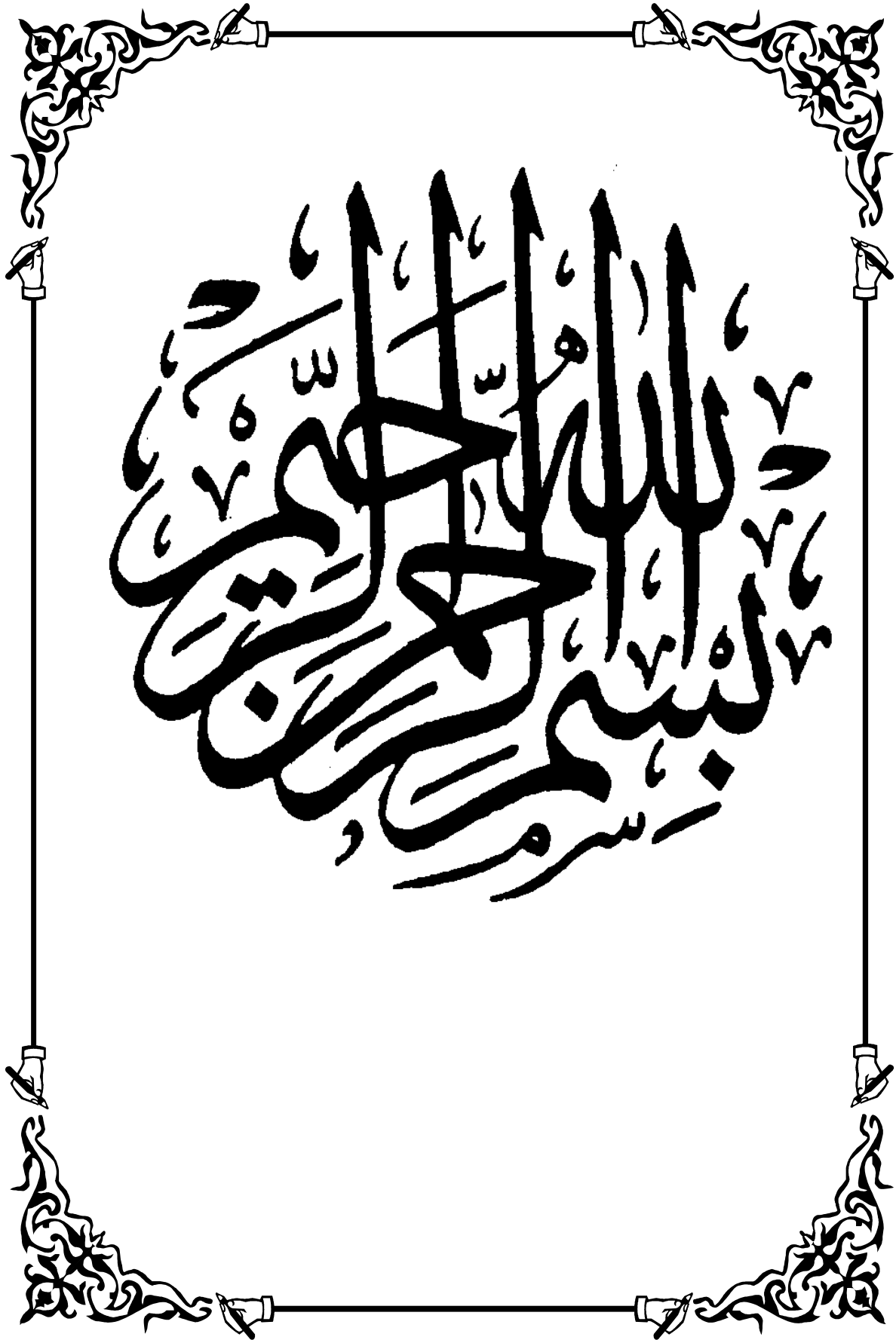
إشراف: أ/د لمين نصيرة

إعداد الطالبة: شيخ رقية

أعضاء لجنة المناقشة:

الرقم	اللقب والاسم	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصفة
01	سعودي أحمد	أستاذ محاضر –أ–	جامعة محمد بوضياف –المسيلة	رئيسا
02	لمين نصيرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف –المسيلة	مشرفا ومقررا
03	جغلاب نورالدين	أستاذ محاضر –أ–	جامعة محمد بوضياف –المسيلة	ممتحنا
04	شحام عبد الحميد	أستاذ محاضر –أ–	جامعة محمد بوضياف –المسيلة	ممتحنا
05	بن غذفة شريفة	أستاذ محاضر –أ–	جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2	ممتحنا
06	دبر راسو فطيمة	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد خيضر –بسكرة	ممتحنا

السنة الجامعية 2021-2022



## شكر وتقدير

قال رسول الله ﷺ: " من صنع لكم معروفًا فاجزوه، فإن عجزتم فادعوا له حتى تعلموا أنكم قد شكرتم، فإن الشاكر يحبب الشاكرين "

### صدق رسول الله ﷺ

وقوله تعالى: ﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ الآية 7 من سورة إبراهيم

والحمد لله والشكر لله العليّ التقدير الذي وفقني إلى القيام بهذا العمل أما بعد:

أتقدم بأسمى معاني الشكر والعرفان إلى أئمتي ما عندي الوالدين الكريمين برباهما وعرفانا بفضلهما ، كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الفاضلة، أستاذة التعليم العالي، بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة لمين نصيرة التي أفادني بالكو المائل من المعارف والتوجيهات التي أنارت طريقي لإتمام هذا العمل فجزاها الله خير الجزاء، والشكر موصول كذلك إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

وإلى كل من سعى جاهدا في طلب العلم مؤمنا بأن العلماء هم ورثة الانبياء.

في الأخير أتوجه بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة لتكرمهم قبول مناقشة هذه الأطروحة خدمة للبحر العلمي والجامعة الجزائرية، فدمتم ذخرا لهذا الوطن العزيز، وجزاكم الله كل خير.

وفي هذا المقام قيل:

على المدى لمن استمدى أدلاء

ما الفخر إلا لأهل العلم إنهم

والجاهلون لأهل العلم أعداء

وقدر كل امرئ ما كان يحسنه

الناس موتى وأهل العلم أحياء

فمن يعلو تعش حيا به أربدا

فاللهم انمحننا بما علمتنا وزدنا علما.

الباحثة

## ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة.

تكونت عينة الدراسة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة وفقا لمتغيرات الدراسة الجنس-السن-الخبرة والمؤهل العلمي، وقد بلغ عدد أفرادها 63 مستشارا ومستشارة، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه المناسب لانجاز هذه الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام مقياس التوافق النفسي لزينب شقير 2003، بالإضافة إلى بناء استبيان الرضا الوظيفي الخاص بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لإنجاز هذه الدراسة، حيث تم عرض عبارات محاوره على مجموعة من الأساتذة للتحكيم، وهذا للتأكد من أن عبارات محاور الاستبيان تقيس فعلا ما وضعت لقياسه، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة تم توزيع هتين الأداتين على عينة الدراسة الأساسية خلال اجتماع تنسيقي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مع مدير مركز التوجيه المدرسي بالمسيلة.

وبعدها الحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، يليها مباشرة إعداد جداول خاصة بهذه الاستجابات المتعلقة بأداتي الدراسة، وباستخدام نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss تم الحصول على نتائج لفرضيات الدراسة الحالية، حيث أسفرت نتائجها على ما يلي:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-وأن مستوى كل من التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد (التوافق الصحي-التوافق الاسري- التوافق الاجتماعي) والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس ولصالح الاناث-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير (السن، الخبرة، المؤهل العلمي)-لا توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير(الجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي)

**الكلمات المفتاحية:** التوافق النفسي-مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-التوجيه المدرسي-التوجيه المهني-الرضا الوظيفي.

## Résumé de l'étude :

La présente étude vise à révéler la relation entre l'adaptation psychologique et la satisfaction au travail du conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels du centre d'orientation scolaire de M'sila.

L'échantillon de l'étude était composé de conseillers d'orientation et de guidance scolaires et professionnels du centre d'orientation scolaire de M'sila, selon les variables de l'étude : sexe, âge, expérience et diplôme.

Les membres de l'étude est de 63 conseillers et conseillères, et l'approche descriptive a été considérée comme appropriée pour la réalisation de cette étude. Pour atteindre les objectifs de la présente étude, l'échelle de compatibilité psychologique de Zineb Chakir 2003 a été utilisée, en plus d'instruire un questionnaire de satisfaction professionnelle pour le conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels pour la réalisation de cette étude. Les énoncés de ses axes ont été présentés à un groupe de professeurs pour arbitrage, et ceci afin de s'assurer que les énoncés des axes du questionnaire mesurent bien ce qu'ils étaient censés mesurer.

Après confirmation des caractéristiques psychométriques des deux outils d'étude, ces deux outils ont été distribués à l'échantillon de base de l'étude lors d'une réunion de coordination entre les conseillers de l'orientation et de guidance scolaires et professionnels et le directeur du Centre d'Orientation Scolaire de M'sila.

Ensuite, Après obtention des réponses des membres de l'échantillon d'étude, suivi immédiatement de la préparation de tableaux pour ces réponses liées aux deux outils d'étude, en utilisant le système de l'ensemble des programmes statistiques pour les sciences sociales (SPSS), des résultats ont été obtenus pour les hypothèses de l'étude en cours, il est atteint les résultats suivants :

- Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'adaptation psychologique et la satisfaction professionnelle du conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels, et que le niveau d'adaptation psychologique et de satisfaction professionnelle du conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels est élevé.
- Il n'existe pas de corrélation statistiquement significative entre la dimension de compatibilité personnelle et la satisfaction professionnelle du conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels.
- Il existe une corrélation statistiquement significative entre la dimension de l'adaptation de la santé - l'adaptation familiale - l'adaptation sociale et la satisfaction au travail avec le conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels.
- Il existe des différences statistiquement significatives dans les degrés d'adaptation psychologique du conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels en raison de la variable de sexe et en faveur des femmes.
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans les degrés d'adaptation psychologique du conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels en raison de la variable (âge, expérience, diplôme).
- Il n'existe pas de différences statistiquement significatives pour le conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels dans les moyennes de satisfaction professionnelle selon la variable (sexe, âge, expérience, diplôme).

**Mots clés :** adaptation psychologique - conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels - orientation scolaire - orientation professionnelle - satisfaction au travail.

### **Summary of the Study:**

The present study aims to reveal the relationship between the psychological adaptation and the job satisfaction of the educational and professional guidance counselor of the school guidance center of M'sila.

The sample of the study was composed of the educational and professional guidance counselor of the school guidance center of M'sila, according to the variables of the study: sex, age, experience and diploma.

The members of the study are 63 counsellors, and the descriptive approach was considered appropriate for carrying out this study. To achieve the objectives of the present study, the Zineb Chakir 2003 psychological compatibility scale was used, in addition to instructing a professional satisfaction questionnaire for the the educational and professional guidance counselor for the realization of this study. The statements of its axes were presented to a group of professors for arbitration, in order to ensure that the statements of the axes of the questionnaire indeed measure what they were supposed to measure.

After confirmation of the psychometric characteristics of the two study tools, these two tools were distributed to the basic sample of the study during a coordination meeting between the the educational and professional guidance counselor and the Director of the School Orientation Center of M'sila.

Then, after obtaining the responses from the members of the study sample, followed immediately by the preparation of tables for these responses related to the two study tools, using the system of the set of statistical programs for the social sciences (SPSS), results have been obtained for the hypotheses of the current study, the following results have been reached:

- There is a statistically significant correlation between the psychological adaptation and professional satisfaction of the the educational and professional guidance counselor, and that the level of psychological adaptation and professional satisfaction of the educational and professional guidance counselor is high.
- There is no statistically significant correlation between the dimension of personal compatibility and the professional satisfaction of the the educational and professional guidance counselor.
- There is a statistically significant correlation between the dimension of health adaptation - family adaptation - social adaptation and job satisfaction with the the educational and professional guidance counselor.
- There are statistically significant differences in the degrees of psychological adaptation of the the educational and professional guidance counselor because of the gender variable and in favor of women.
- There are no statistically significant differences in the degrees of psychological adaptation of the the educational and professional guidance counselor due to the variable (age, experience, diploma).
- There are no statistically significant differences for the educational and professional guidance counselor in the averages of professional satisfaction according to the variable (sex, age, experience, diploma).

**Key words:** psychological adaptation - the educational and professional guidance counselor - school guidance - vocational guidance - job satisfaction.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
أ - ب - هـ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
07	1- إشكالية الدراسة
12	2- فرضيات الدراسة
13	3- أهمية الدراسة
14	4- أهداف الدراسة
15	5- الدراسات السابقة
46	6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الثاني: التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.</b>	
53	تمهيد
54	أولاً: التوافق النفسي
54	1- مفهوم التوافق النفسي
57	2- التوافق وبعض المفاهيم المرتبطة به
69	3- خصائص عملية التوافق النفسي

70	4- أبعاد التوافق النفسي ومجالاته
84	5- وظائف عملية التوافق النفسي
85	6- العوامل المؤثرة على التوافق النفسي
90	7- النظريات المفسرة للتوافق النفسي
93	8- التوافق الحسن والتوافق السيء
99	9- معايير التوافق النفسي
105	10- قياس التوافق النفسي
107	ثانيا: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
107	1- ظهور منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر
108	2- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأهم الخصائص المميزة له
116	3- مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
129	4- الوسائل المستخدمة لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في عملية التوجيه.
150	خلاصة
<b>الفصل الثالث: الرضا الوظيفي</b>	
154	تمهيد
155	1- مفهوم الرضا الوظيفي
160	2- طبيعة الرضا الوظيفي
161	3- الرضا الوظيفي وبعض المفاهيم المرتبطة به
165	4- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
169	5- أنواع الرضا الوظيفي ومحدداته
171	6- نظريات الرضا الوظيفي
189	7- طرق قياس الرضا الوظيفي
198	8- بعض الارشادات لتحسين الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
200	خلاصة

## الجانب الميداني

### الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

204	تمهيد:
205	1- الدراسة الاستطلاعية
220	2- الدراسة الأساسية
220	1-2- المنهج المستخدم
222	2-2- مجتمع وعينة الدراسة
226	2-3- أدوات الدراسة
229	2-4- حدود الدراسة
230	3- أساليب وتقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة في تحليل بيانات الدراسة.
231	خلاصة

### الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

233	تمهيد
234	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة
239	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى
241	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية
243	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة
245	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الرابعة
247	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الخامسة
249	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية السادسة
251	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية السابعة
253	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثامنة
255	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية التاسعة
257	- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية العاشرة

259	-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الحادية عشر
261	-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية عشر
263	-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة عشر
266	-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الرابعة عشر
268	استنتاج عام
271	خاتمة
273	اقتراحات
276	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

## فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح ثبات مقياس التوافق النفسي عن طريق معامل ألفا كرونباخ.	207
02	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الأول مع درجته الكلية.	208
03	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الثاني مع درجته الكلية.	209
04	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الثالث مع درجته الكلية.	210
05	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الرابع مع درجته الكلية.	211
06	يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس التوافق النفسي مع درجته الكلية.	212
07	يوضح ثبات استبيان الرضا الوظيفي عن طريق ألفا كرونباخ.	213
08	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الأول مع درجته الكلية	214
09	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الثاني مع درجته الكلية.	215
10	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الثالث مع درجته الكلية.	216
11	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الرابع مع درجته الكلية.	217
12	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الخامس مع درجته الكلية.	218
13	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور السادس مع درجته الكلية.	219
14	يوضح مصفوفة ارتباطات محاور استبيان الرضا الوظيفي مع درجته الكلية.	220
15	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	223
16	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.	224
17	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة.	224
18	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.	225
19	يوضح التحقق من شرط اعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة.	233
20	يوضح العلاقة بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي.	234
21	يوضح مستوى التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.	239
22	يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.	241
23	يوضح العلاقة بين بعد التوافق الشخصي والرضا الوظيفي	244

245	يوضح العلاقة بين بعد التوافق الصحي والرضا الوظيفي.	24
247	يوضح العلاقة بين بعد التوافق الأسري والرضا الوظيفي.	25
249	يوضح العلاقة بين بعد التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي.	26
252	يوضح الفروق بين أفراد العينة في التوافق النفسي تبعاً لمتغير الجنس.	27
254	يوضح الفروق بين أفراد العينة في التوافق النفسي تبعاً لمتغير السن.	28
255	يوضح الفروق بين أفراد العينة في التوافق النفسي تبعاً لمتغير الخبرة.	29
257	يوضح الفروق بين أفراد العينة في التوافق النفسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	30
259	يوضح الفروق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.	31
262	يوضح الفروق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير السن.	32
264	يوضح الفروق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة.	33
266	يوضح الفروق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	34

## فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
159	يوضح العوامل الفرعية المختلفة للرضا الوظيفي لدى العامل.	01
170	يبين أنواع الرضا الوظيفي لدى العامل باعتبار زمنه وشموليته.	02
173	يبين نظرية ذات العاملين.	03
179	يبين نظرية الحاجة لماكلياند.	04
179	يبين سلم الحاجات عند بورتر.	05
181	يبين سلم الحاجات عند الدرفر.	06
182	يبين جوهر نظرية التوقع عند فروم.	07
185	يبين سلم الحاجات عند ماسلو.	08
223	رسم بياني يبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.	09
224	رسم بياني يبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.	10
225	رسم بياني يبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة.	11
226	رسم بياني يبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	12

# مقدمة

## مقدمة:

يعتبر التوجيه من أهم الميادين في حياة الفرد والمجتمعات سواء كانت هذه المجتمعات عربية أو غربية، فهو مهم لمختلف المراحل التي يمر بها الانسان في حياته بدءا بالطفولة؛ فالطفل في بداية حياته يتلقى كما هائلا من التوجيهات والارشادات من طرف الوالدين؛ فهما بذلك يعلمان طفلهما مبادئ وضروريات هامة في حياته؛ فبفضل توجيههما له يتعرف/يتعلم الطفل السلوك الحسن ويتعود على القيام به ويتجنب السلوك السيئ أو الخاطئ ولا يعيد تكراره أي يتجنبه، وبهذا يكون التوجيه قد ساهم في تربية وتنشئة الطفل تنشئة حسنة بين أحضان أسرته، وبعد انتقال هذا الطفل إلى المدرسة يصبح تلميذا يتلقى من معلمه التوجيه اللازم والمناسب الذي يستفيد منه في حياته وفي دراسته سواء من ناحية التربية والتنشئة أو من ناحية التعليم.

فالتوجيه باعتباره عملية هادفة ومنظمة تسعى الى مساعدة الفرد في اختيار الحلول الملائمة للمشكلات التي يعاني منها، ووضع العديد من الاستراتيجيات والخطط التي تؤدي إلى تحقيق هذه الحلول والتكيف معها وفقا للوضع الجديد الذي تؤدي به هذه الحلول، وهذه المساعدة تساهم في جعل الفرد يتمتع بالسعادة والرضا عن ذاته وعن غيره في تعامله مع الآخرين، كما أن هذه المساعدة تقوم على أساس اختيار حرية الفرد وادراكه وفهمه لرغباته واستعداداته وقدراته ودوافعه، ولاستفادة الفرد من امكانياته الشخصية وغير الشخصية دور في إيجاد أنسب الحلول للمشكلات التي يعاني منها.

فالتوجيه يتضمن مجموع الخدمات التي تهدف الى مساعدة الفرد على أن يفهم ذاته ويتعرف على مشكلاته والصعوبات التي يواجهها وأن يستغل مهاراته وقدراته واستعداداته، وأن يستغل كذلك إمكانياته الذاتية وإمكانيات أخرى لفهم ذاته وبيئته.

فهو عملية إنسانية نبيلة تشمل مجموعة من الخدمات المتنوعة التي يقوم بها المختصون في علم التربية وعلم النفس لمساعدة الفرد-التلميذ-على أن يفهم ذاته ويدرك

## مقدمة.....

مشكلاته، وعلى أن ينتفع بقدراته واستعداداته ومواهبه لتوجيه طاقاته العقلية للتغلب على هذه المشكلات أو التخفيف منها بما يؤدي الى تحقيق التوافق الذاتي لديه والتكيف مع البيئة التي يعيش فيها بغية الوصول إلى النمو والتكامل في شخصيته.

وللقيام بمهنة التوجيه في الوسط التربوي على الوجه المرغوب فيه؛ فقد أنشأت الدولة الجزائرية وبعد مغادرة الفرنسيين الجزائر مراكز للتوجيه المدرسي والمهني ذات طابع جزائري في مختلف ولايات الوطن وليس فقط في المدن الكبرى حتى تعم فائدة التوجيه مختلف شرائح الوطن وفي جميع الولايات دون استثناء وللقيام بهذا الدور الفعال والإيجابي خدمة للفرد والإنسانية.

فأصبحت كل ولاية تحوي مركز أو مركزين على الأقل للتوجيه المدرسي والمهني، ويعد احداث منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر من بين الإجراءات الإيجابية والفعالة التي أدخلت مؤخرا بمؤسسة التعليم الثانوي تحديدا في التسعينيات من القرن الماضي بدل انتداب مدرس غير متخصص يقوم بهذه المهمة الصعبة؛ فاعتبر مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الأجدر والأحق بمهنة التوجيه المدرسي والمهني؛ باعتباره أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، فهو يسهر دائما على تنفيذ نشاطات وبرامج التوجيه المدرسي والمهني المعدة من طرف مديرية التوجيه والتقييم والاتصال، وهي أحد هياكل وزارة التربية الوطنية، وقد أكد "موريس روكلان" على أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هو المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه ويعتبر من أقدر الناس وأفضلهم على جمع المعلومات حول التلميذ أو الفرد المراد توجيهه باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس، ووجب عليه -مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني- مراعاة البساطة وعدم التكلفة في تصرفاته الشخصية وفي تعامله مع الطاقم الإداري والتربوي ، وأن يكون قادرا على فهم الآخرين ومساعدتهم بعيدا عن الانفعال والتسرع في الاحكام والمعاملة.

ورغم الصعوبات والعراقيل التي تعترضه أثناء أداء مهامه النبيلة -إشرافه على مقاطعة بكاملها هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن البرنامج المسطر عليه خلال السنة الدراسية الواحدة يتضمن عدة مهام ونشاطات تتمثل في التوجيه والاعلام والمتابعة والتقييم لكل تلميذ مما يثقل كاهله ويصعب عليه أداء مهامه على ما يرام خصوصا وأن المقاطعة تحوي الثانوية وبعض المتوسطات التابعة لها في بعض الأحيان- إلا أنه يحاول دائما أن يكون متقهما قادرا على صنع واتخاذ القرارات بنفسه، كما أنه يسعى بكل ما أوتي من قوة إلى خدمة الآخرين والتوافق معهم، فحسن معاملته للآخرين- التلاميذ والطاقم الإداري وأولياء التلاميذ في بعض الأحيان- لدليل على أنه مترنا وغير منفعل في تصرفاته محققا لتوافقه النفسي بمختلف أشكاله سواء كان توافقا ذاتيا أو صحيا أو أسريا أو اجتماعيا كما قسمته واعتبرته زينب شقير 2003 المعدة والمصممة لمقياس التوافق النفسي العام.

فالتوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يجعل من شخصه إطارا فعالا، مهما وإيجابيا في الوسط التربوي قادرا على عقد علاقات اجتماعية مرضية يسودها التعاون والتسامح والاحترام مع الآخرين.

كما أن تقبله لذاته يزيد من ثقته بنفسه والإقدام على عمله بكل حب واثقان، وما يجعله مطمئنا أكثر أنه يتمتع بصحة جيدة وإيجابية خالية من الأمراض والاضطرابات هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فسعادته الأسرية التي تتمثل في الإستقرار والتماسك الأسري وسلامة العلاقات بين أفراد أسرته حيث يسود الاحترام، المحبة، التعاون والثقة والتفاهم والتقدير المتبادل بين الجميع يساهم بدرجة كبيرة في الإقبال على العمل وتنفيذ كل نشاطاته ومتطلباته على الواقع العملي محاولا بذلك تحقيق رضاه عن العمل أو ما يعرف بالرضا الوظيفي؛ هذا الأخير الذي اعتبره العديد من العلماء والباحثين شعور داخلي إيجابي يشعر به الفرد العامل اتجاه الوظيفة التي يقوم بها.

فالرضا الوظيفي أو الروح المعنوية يستدل بها لمعرفة مشاعر وأحاسيس العاملين - في جميع القطاعات، وفي مختلف المجالات بما في ذلك المجال التربوي والإداري المتعلق ببيئة ومكان عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-اتجاه العمل الذي يقومون به- بمختلف حيثياته ونشاطاته.

وقد نالا كل من التوافق النفسي والرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين والعلماء وقاموا بدراسات وبحوث حولهما، وعلى عينات مشابهة ومختلفة نظرا لأهميتهما في حياة الفرد والمجتمع؛ فنجد دراسة أبو رمضان 2004 التي تناولت مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بغزة بلغت 57.8 بالمائة، ، ودراسة إيناس فؤاد نواوي فلمبان 2007-2008 التي تمحورت حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة 1428 هـ -1429 هـ وغيرها من الدراسات الأخرى.

في حين أن هذه الدراسة تسلط الضوء على فئة مهمة جدا خاصة في الوسط التربوي، وهي فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والبحث في موضوعي التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى هذه الفئة محاولة بذلك التعرف أو الكشف على ما إذا كانت هناك علاقة بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وقد تكونت هذه الدراسة من خمسة فصول؛ الفصل الأول خاص بالإطار العام للدراسة ويتضمن (إشكالية الدراسة، تساؤلاتها، أهميتها، أهدافها، الدراسات السابقة، تحديد المفاهيم والمصطلحات)، بالإضافة إلى جانب نظري وجانب ميداني، فبالنسبة للجانب النظري فيحتوي على فصلين، الفصل الثاني خاص بالتوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ويحتوي (أولا: التوافق النفسي من حيث مفاهيم للتوافق النفسي، أبعاد التوافق النفسي، نظرياته....ثانيا: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من

حيث، ظهور منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مع التعريف بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأهم الخصائص المميزة له، مهامه، بالإضافة الى أهم التقنيات والوسائل المستخدمة أثناء أداء مهامه.

الفصل الثالث خاص بالرضا الوظيفي وما يحتويه من مفهوم للرضا الوظيفي، الرضا الوظيفي وبعض المفاهيم المرتبطة به، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، أنواع الرضا ومحدداته، نظريات الرضا الوظيفي، طرق قياس الرضا الوظيفي ....

أما بالنسبة للجانب الميداني؛ فيتضمن فصلين؛ الفصل الرابع يتضمن الإجراءات الميدانية من حيث الدراسة الاستطلاعية -الدراسة الميدانية -الإطار المكاني والزمني للدراسة- عينة الدراسة-المنهج المعتمد-التقنية المستخدمة في تحليل البيانات.

أما الفصل الخامس؛ فيتضمن عرض وتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة والجانب النظري، بعدها الاستنتاج العام ثم خاتمة، تليها اقتراحات، قائمة المصادر والمراجع، وأخيرا قائمة الملاحق.

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- الدراسات السابقة
- 6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة.

### 1/ إشكالية الدراسة:

شهدت المجتمعات المختلفة في العالم تغيرات سريعة نتيجة التغير الحضاري والثقافي الكبير الذي أحدث أثره الفاعل فيها، وتغير المجتمع بتغير أفراده مسايرة لهذا التطور وتوافقا مع متطلباته، فتغيرت أنماط سلوك الأفراد داخل المجتمع وتغيرت ثقافتهم وعاداتهم مما أحدث أثارا سلبية بين الأجيال، واختلاف في القيم التي يحملها كل فرد، فانتشرت الكثير من الظواهر الاجتماعية السلبية من تقليد في المظهر، وتقشي مفاهيم سلبية بين الأفراد، مما يجعل من عملية التوجيه ضرورية ومهمة من أجل المساعدة في توجيه السلوك بما يتوافق مع المعايير الاجتماعية والقيم الخلقية.

كما أن ميدان التعليم بدوره شهد تغيرات جذرية وتطورا كميا ونوعيا ملحوظا في مناهجه وأهدافه وطرقه، بحيث أصبح المتعلم هو محور العملية التعليمية التعلمية، وصار بإمكانه اختيار ما يتماشى مع ميوله واهتماماته وقدراته ليحقق بذلك دوره الفعال في العملية التعليمية التعلمية، كما أصبح للمؤسسة التعليمية دورا كبيرا في تشكيل سلوكيات وقيم الافراد المنتسبين إليها، وأصبحت تلك المؤسسات مجالا خصبا لإشباع مختلف الحاجات النفسية والاجتماعية، وكل ذلك زاد من حاجة الفرد -بما في ذلك التلميذ في جميع الأطوار- للتوجيه وجعله جزء من العملية التعليمية التعلمية.

وبالرجوع إلى أوضاع التربية والتعليم في الجزائر نجد أن السلطات الفرنسية سعت من خلال استعمارها الغاشم بكل الطرق وبمختلف الوسائل إلى فرض وسيادة منظومتها التربوية بمبادئها الغريبة والبعيدة كل البعد عن مبادئ وعادات وتقاليد وقيم المجتمع الجزائري.

(بوترعة إبراهيم، 2011، ص213)

فالتوجيه في الجزائر مر بثلاث مراحل، حيث أعطي اهتماما متزايدا توج في الأخير بإدماج عضو مكلف بتحسين الأداء التربوي في المؤسسات التعليمية التعلمية، وفي مختلف المراحل والمستويات عن طريق القيام بمجموعة من المهام تضمن التكفل الأحسن والأمثل

على الاطلاق بالتلميذ، ويتمثل هذا العضو في شخص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ففي أوائل 1962 وبعد مغادرة الفرنسيين القائمين بهذه العملية التوجيهية تولت الجزائر بإطاراتها المحدودة الإشراف على عملية التوجيه، والتي عرفت نوعا من التراجع يعود إلى عدم تكافؤ برامجها مع التلميذ والتلميذ الجزائري ومتطلبات البلاد آنذاك، كما أن هذا الميدان كان يعاني نقصا كبيرا في القائمين عليه، وأثناء الاستقلال لم يكن في الجزائر سوى 9 مراكز للتوجيه و53 مستشارا(الجزائر، وهران، سطيف، قسنطينة، عنابة، سعيدة، تلمسان، الشلف، تيزي وزو)، وفي سنة 1963 تدهورت مصالح التوجيه المدرسي والمهني ونظرا للوضعية الحرجة للتوجيه أنشأت وزارة التربية الوطنية معهد علم النفس التطبيقي 1964، وقد تخرجت أول دفعة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، ودامت مدة التكوين سنتين.

(التوجيه المدرسي والمهني، وثيقة داخلية بمركز التوجيه المدرسي، ص2).

وبذلك اتسع مجال التوجيه وازدادت مرافقه ومؤسساته، إذ بلغ 34 مركزا حسب التقسيم الإداري 1974 وازداد عدد المستشارين من خريجي علم النفس التطبيقي وخريجي معهد علم الاجتماع.

وما يمكن قوله أنه: بعد العناية التي أولتها الدولة الجزائرية بقطاع التوجيه أصبح عدد المراكز يتزايد وكذلك عدد المستشارين كل سنة تقريبا، فعلى سبيل المثال في الموسم الدراسي 1996-1997 كان عدد المراكز 60 مركزا على المستوى الوطني ونجد في كل ولاية مركزا خاصا بها.

إن تنصيب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالثانوية أصبح أكثر من ضرورة وهذا لتكامل أدوار المتعاملين التربويين من أجل ضمان رفع المردود التربوي للتلميذ بصفة خاصة والمؤسسة التربوية بصفة عامة وتحقيق نسب نجاح عالية ومرتفعة.

(أحمد بن صاولة، 1999-2000، ص62)

## ألفصل الأول ..... الإطار العام للدراسة

فمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إطارا مكونا ومؤهلا تأهيلا علميا وعمليا وأخلاقيا، يتميز بصفات وخصائص ومؤهلات مميزة متمثلة في تقديم المساعدة ويد العون للآخرين، الاحترام والتقدير، حسن التصرف والاصغاء الجيد للمسترشد-التلميذ-والسعي بكل السبل ومختلف الطرق لإيجاد حلول لمختلف مشكلاته سواء كانت نفسية، دراسية، أسرية، اجتماعية...

وللقيام بكل هذه الأعمال الجبارة والمهمة في المسار التعليمي للتلميذ يحتاج مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إلى أن يكون متوافقا نفسيا، أسريا، صحيا وانفعاليا... حتى يؤدي واجبه العملي على أكمل وجه وفي أحسن صورة، ويحقق بذلك الهدف الأسمى والمبتغى المتمثل في الرضا عن الوظيفة والعمل الذي يقوم به.

فالتوافق النفسي بمختلف أنواعه لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني له دور كبير، فهو يعمل على تحقيق التوافق مع الذات ومع المجتمع، ويتضمن التوافق السعادة مع النفس والرضا عنها. (حامد عبد السلام زهران، 1977، ص29)

فمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المتوافق نفسيا يتمتع بسمات تجعله يقوم بعمله على الوجه المطلوب، فهو يتميز بقدرة ضبط النفس ويتحمل مواقف النقد والإحباط، كما له قدرة السيطرة على القلق والاضطراب، ويتميز بشعوره بالأمن والإطمئنان والتوازن الانفعالي، وما يميز مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عن غيره تعاونه مع الآخرين ومساعدته لهم، الإصغاء الجيد والحوار الإيجابي والفعال مع المسترشدين-التلاميذ- فكل هذه السمات والخصائص النبيلة تجعل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يقوم بوظيفته وهو راض عن كل دور يؤديه أثناء القيام بمهامه.

فالرضا الوظيفي يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين اتجاه العمل أو الوظيفة بنفس الطريقة التي تستخدم بها نوعية الحياة المعيشة لوصف ردود الفعل أو انطباعات الفرد عن الحياة بشكل عام. (tumbo , landy ,1980 ,p60)

## ألفصل الأول ..... الإطار العام للدراسة

وكذلك الرضا عن العمل يساهم في الشعور بالسعادة لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء القيام بمختلف المهام المسندة إليه، ويحقق اطمئنانه النفسي ويزيد من فعالية العمل الذي يقوم به، إضافة إلى أنه يساهم في الابداع بمختلف الوسائل وشتى الطرق.

وقد تشابهت متغيرات الدراسة الحالية بمتغيرات لدراسات باحثين آخرين كدراسة عبد الحميد عقاقبة التي تناولت "ترتيب الحاجات النفسية حسب متغيرات الجنس، التخصص الجامعي، الخبرة، الحالة العائلية لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني" 2001-2002، ودراسة عسيلة 2005 التي تطرقت إلى "معوقات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظة الشمال"، حيث توصلت دراسته إلى أن الاناث من المعلمين أكثر توافقاً من الذكور في جميع أبعاد التوافق ككل، وأن أكثر مستويات التوافق انتشاراً بين المعلمين كانت في مستوى التوافق المنخفض ثم المتوسط بعدها المستوى المرتفع وهذا يدل على حالة عدم التوافق، بالإضافة إلى دراسة مروان أحمد حويحي 2008 التي تناولت "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة"، حيث أكدت أهم نتائجها على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي والرغبة في الاستمرار في العمل، وكل من ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، الرؤساء والمرؤوسين، الراتب والحوافز، توقعات الفرد، قيمة الإنجاز والعدالة، وقد تم القيام بهذه الدراسة من أجل التعرف أو الكشف على ما إذا كانت هناك علاقة بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فانطلاقاً من هذا وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤل العام للدراسة كالتالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي

لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

وتندرج ضمن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات ممثلة في:

1- ما مستوى التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الأسري والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟
- 6- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟
- 7- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس؟
- 8- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن؟
- 9- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة؟
- 10- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- 11- هل توجد فروق في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس؟
- 12- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن؟
- 13- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة؟
- 14- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

2/ فرضيات الدراسة: تكمن فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

الفرضيات الجزئية:

- 1- مستوى التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
- 2- مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
- 3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 4- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 5- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الأسري والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 6- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس.
- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن.
- 9- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة.

- 10- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 11- توجد فروق في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس.
- 12- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن.
- 13- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة.
- 14- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### 3/ أهمية الدراسة:

تبرز أهمية متغيري الدراسة الحالية في أنهما من المتغيرات القديمة الحديثة؛ التي تستحق مزيدا من البحث والاهتمام من طرف العلماء والباحثين؛ وعلى عينات مختلفة ومجالات متعددة، فهي قديمة من حيث الموضوع، حديثة من حيث تناول، فالتوافق النفسي من المتغيرات الثقيلة الوزن نظرا لأهميتها في حياة الفرد بصفة عامة ومستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفة خاصة، ولاهتمامها كذلك بجانب مهم جدا في حياة الفرد، ألا وهو الجانب النفسي الذي يعتبر محركا فعالا وإيجابيا لجميع الجوانب الأخرى، فالتوافق النفسي بشتى أشكاله (التوافق الشخصي، التوافق الأسري، التوافق الصحي، التوافق الاجتماعي) له دور إيجابي في رضا الفرد عن العمل الذي يقوم به بكل نشاطاته، في حين أن الظروف الحسنة المحيطة بالعمل سواء كانت داخلية متعلقة بالعامل أو خارجية متعلقة ببيئة العمل لها كذلك دور أساسي يساهم في الرضا عن العمل، إضافة إلى أن الدراسة تهتم كذلك ب:

## ألفصل الأول ..... الإطار العام للدراسة

- إعطاء مزيد من العناية والاهتمام لفئة مهمة في المجتمع؛ وهي فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وذلك من خلال تحديد مستويات التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى هذه الفئة مما يفيد الجهات المعنية المختصة في التوجيه المدرسي والمهني من جهة وتحسين سير العملية التعليمية التربوية من جهة أخرى.
- تحديد الأدوار الحقيقية والفعلية لوظيفة مستشار التوجيه المدرسي والمهني، والعمل على إبرازها في الواقع التربوي.
- الدراسة تهتم بموضوعين رئيسيين مهمين لدى فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفة خاصة والمؤسسات التربوية بصفة عامة، وهما التوافق النفسي والرضا الوظيفي.
- إن انجاز مثل هذه الدراسة سوف يضيف جديدا إلى عالم المعرفة والمهتمين بالتوجيه بمختلف أشكاله وأنواعه، ويساهم في إثراء المعلومات والخبرات لدى الباحثين وبذلك يساهم في تطوير البحث العلمي.

### 4/ أهداف الدراسة:

- الدراسة تحمل في طياتها أهدافا نظرية لها علاقة بفئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما تسعى إلى تحقيق أهدافا تطبيقية بالغة الأهمية ممثلة فيما يلي:
- الهدف العام والمهم المتمثل في الكشف على العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- التعرف على مستويات التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، السن، الخبرة، المؤهل العلمي).

### 5/ الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة وسيلة جد فعالة وإيجابية ومساعدة للباحث في انجاز بحثه، فهي تساهم في تحديد إشكالية دراسته وطرح تساؤلاتها، كما أن لها دور في صياغة فرضيات بحثه، فبفضل هذه الدراسات يطلع الباحث على مصادر ومراجع متنوعة وثرية تسهم في إثراء بحثه، بالإضافة إلى ذلك يستفيد الباحث من نتائج هذه الدراسات، وهذا من خلال مقارنة بنتائج الدراسة التي يقوم بها، ومن أهم الدراسات السابقة المنتقاة والتي لها علاقة بموضوع البحث وتثريه فعلا ما يلي:

- الدراسات المحلية التي لها علاقة بموضوع الدراسة: من أهم هذه الدراسات ما يلي:  
✓ دراسة عبد الحميد عقاقبة التي تناولت "ترتيب الحاجات النفسية حسب متغيرات الجنس، التخصص الجامعي، الخبرة، الحالة العائلية لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني" دراسة ميدانية لنيل شهادة ماجستير تخصص علم النفس، فرع التوجيه المدرسي والمهني، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة 2001 - 2002.

وقد استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي، بالإضافة الى المنهج الوصفي في تبويب ومعالجة المعطيات المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس الحاجات النفسية، وبالنسبة للعينة قام الباحث بدراسة الحاجات النفسية لدى عينة عرضية تمثل مجموع مستشاري التوجيه المدرسي والمهني العاملين في المؤسسات التربوية الثانوية التابعة لولايات (باتنة- بسكرة-خنشلة) في شرق الجزائر، وقد بلغ عددهم 44 مستشارا ومستشارة.

وقد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والاناث عند المقارنة بين المجموعتين على أساس متغير الجنس ماعدا في حاجة واحدة، وهي الحاجة للجنس وهذا عند مستوى الدلالة 0.01 حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة 3.42 لصالح مجموعة الذكور.

- لا توجد فروق دالة احصائيا بين مجموعة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ذوي الاختصاص العلمي الجامعي (علم النفس-علم الاجتماع).

- لا توجد فروق دالة احصائيا بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني على أساس متغير الخبرة، ماعدا في حاجة واحدة وهي الحاجة للانتماء، وهذا عند المقارنة بين مجموعة ذوي الخبرة المتوسطة وذوي الخبرة القصيرة، حيث بلغت (ت) المحسوبة 2.24 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

- لا توجد فروق دالة احصائيا بين مجموعة العزاب والمتزوجين، وهذا عند المقارنة على أساس متغير الحالة العائلية.

- أوضحت نتائج الدراسة أن الحاجات الأكثر ظهورا لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفق كل المتغيرات (الحاجة لتقديم العون، الحاجة للانتماء، تجنب اللوم، تجنب الإحساس بالذنب والانانية) واحتلت الحاجة للاستعراض والانعزالية والجنس مؤخرة الترتيب، وتباينت الحاجات في ترتيبها لكن دون أن تشير النتائج إلى فروق دالة إحصائية.

✓ دراسة نورة دغوش 2003 بعنوان: التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر دراسة ميدانية مقدمة لنيل شهادة ماجستير تخصص ارشاد مدرسي بجامعة الجزائر 2002 - 2003.

وقد تطرقت إشكالية الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني العاملين في قطاع التربية بالجزائر وعلاقته بالخصائص الوظيفية الديمغرافية، فهل هو ذو درجة عالية أو منخفضة؟

فإذا كان مستوى الرضا الوظيفي عاليا فما هي العوامل التي حققت ذلك؟

وإذا كان مستوى الرضا منخفضا فما هي العوامل التي كانت سببا في ذلك؟

وقد سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

1- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟ وهل يختلف

مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني باختلاف الجنس؟

2- ماهي عوامل الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟ وهل تختلف

أهمية عوامل الرضا الوظيفي باختلاف الجنس؟

وقد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

1- الرضا ومحتوى الوظيف: ويتضمن (انجاز العمل، الاعتراف، التقدير، المسؤولية، حرية

الرأي، اتخاذ القرار، التقدم والترقية، وفرص الابتكار....) وقد دلت النتائج على أن 57

بالمائة راضون على محتوى الوظيفة.

2- الرضا وبيئة العمل: ويتضمن (أنظمة وإجراءات المؤسسة، الاشراف والطرق المتبعة،

ظروف العمل وبيئته المادية، الراتب، الحالة الاجتماعية حول السمعة والمكانة، ضمانات

العمل، علاقات العمل، مع الرئيس والزملاء) وتشير النتائج إلى وجود:

51 بالمائة ممن هم راضون عن بيئة العمل، 58 بالمائة راضون عن الاعتراف والتقدير،

48 بالمائة راضون عن المسؤولية والحرية، 53 بالمائة راضون عن التقدم والترقية.

وفيم يخص ترتيب أهمية هذه الابعاد التحفيزية، فقد أولى أفراد العينة الأهمية الكبرى

لكل من الرتب والمكافأة، الترقية في الوظيفة، الضمانات، اعتراف الرؤساء بالجهد المبذول،

نوع العمل الذي يقومون به. (نورة دغنوش، 2003).

✓ دراسة براهيمية صونية 2005 - 2006 بعنوان: تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حالة ولايتي قالمة وسوق أهراس جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، ماجستير علم الاجتماع.

استخدمت الباحثة منهجين لإنجاز بحثها؛ المنهج الوصفي والمنهج المقارن، وشملت الدراسة عينة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولايتي قالمة وسوق أهراس. وقد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:  
أولاً:

- تأثير الظروف المادية للمؤسسة على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- أغلبية أفراد عينة الدراسة يجدون صعوبات في التنقل إلى مؤسسات مقاطعتهم ولا سيما مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية سوق أهراس.
- متاعب السفر تؤثر مسار التوجيه كما ونوعاً.
- معظم ساعات الفراغ مبرمجة مساء ما يتعذر على مستشار التوجيه المدرسي والمهني تقديم الحصص الإعلامية.

ثانياً:

- تأثير الأطر التنظيمية على أداء مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.
- وجد أن معظم مستشاري التوجيه المدرسي والمهني يرغبون في القيام بإدخال تغييرات على مهامهم الحالية لاسيما مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية سوق أهراس.

ثالثاً:

- تأثير علاقة مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالمتعاملين التربويين على أدائه.
- معظم المبحوثين تربطهم علاقة جيدة بالفرع الإداري. (براهيمية صونية 2005 - 2006)

• الدراسات العربية التي لها علاقة بمتغير التوافق النفسي: من أهم هذه الدراسات ما يلي:

✓ دراسة الدسوقي 1990 بعنوان: التحصيل الدراسي وعلاقته بكل من مفهوم الذات والتوافق النفسي، حيث هدفت الدراسة إلى:

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين التوافق الدراسي وبين مفاهيم الذات الجسمية والاجتماعية والأخلاقية والانفعالية، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التفوق الدراسي وبين التوافق النفسي بأبعاده المختلفة كالتوافق الصحي، التوافق الاجتماعي، والتوافق الاسري، والتوافق الانفعالي، والتوافق الكلي، وقد تكونت عينة الدراسة من 68 طالبة مقسمة إلى مجموعتين؛ المجموعة المتفوقة والمجموعة غير المتفوقة واستخدمت الباحثة اختبار "تينس" لمفهوم الذات واختبار "بل" للتوافق وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الاسري والصحي والانفعالي لصالح المجموعة المتفوقة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة المتفوقة وغير المتفوقة في أي من مفاهيم الذات المختلفة. (الدسوقي، 1990)

✓ دراسة أبو مصطفى وأبو إسحاق (1997) بعنوان: التوافق الشخصي والاجتماعي لدى الطالبات المقيمات والعائدات في كلية التربية الحكومية بمحافظة غزة.

- سعت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- التعرف على الفروق الجوهرية بين درجات كل من الطالبات المقيمات والعائدات في التوافق العام والتوافق الاسري والتوافق الاجتماعي والتوافق النفسي، وكذلك توافق الانسجام مع المجتمع.

- تكونت عينة الدراسة من 116 طالبة من طالبات السنة الأولى في كلية التربية الحكومية في محافظات غزة.

## ألفصل الأول ..... الإطار العام للدراسة

- استعمل الباحثان في الدراسة مقياس التوافق الشخصي والاجتماعي لدى الراشدين من إعداد علي الديب.
  - ومن أجل تحليل نتائج الدراسة استخدم الباحثان اختبار ت للحصول على نتائج للدراسة، وقد أظهرت نتائجها ما يلي:
  - هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الطالبات المقيمات والعائدات في التوافق الاسري وكانت الفروق لصالح الطالبات العائدات.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطالبات المقيمات والعائدات في التوافق العام والتوافق الجسمي والتوافق النفسي والتوافق الاجتماعي وتوافق الانسجام مع المجتمع. (أبو مصطفى وأبو إسحاق، 1997 )
  - ✓ دراسة دخان(1997) بعنوان: التوافق النفسي المدرسي لدى الطلبة الفلسطينيين العائدين من الخارج في المرحل الإعدادية وعلاقته بتحصيلهم الدراسي.
- تمثل هدف هذه الدراسة في الكشف على مستوى التوافق النفسي المدرسي بين أفراد عينة الدراسة.
- كذلك الكشف عن العلاقة بين مستوى التوافق النفسي المدرسي ومستوى تحصيلهم الدراسي.
  - التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مستوى التوافق النفسي المدرسي بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، المستوى الدراسي، بلد الغربة، عدد سنوات الغربة، عدد سنوات الإقامة داخل الوطن).
  - بالنسبة لعينة الدراسة، فقد بلغت 643 طالبا وطالبة من العائدين على قطاع غزة، كما وقد استعمل الباحث أساليب إحصائية عدة من أجل الحصول على نتائج معامل الارتباط برسون، واختبار(ت)، النسب المئوية، تحليل التباين الأحادي.

تبرز أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي تعزى لمتغير عدد سنوات الغربية ولصالح الطلاب الذين قضوا سنوات أقل في بلد الغربية.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق النفسي المدرسي والتحصيل الدراسي لأفراد عينة الدراسة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي المدرسي تعزى لمتغير (الجنس، المستوى الدراسي، بلد الغربية، عدد سنوات الإقامة بالوطن) لدى أفراد عينة الدراسة. (دخان، 1997)

✓ دراسة الطويل (2000) بعنوان: التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالسلوك العدوانى لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة.

وتمحور هدف الدراسة في محاولة التعرف على أكثر مستويات التوافق النفسي المدرسي ومستويات السلوك العدوانى انتشارا بين طلبة المرحلة الثانوية في محافظة غزة.

- كذلك محاولة الكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي والسلوك العدوانى لدى أفراد عينة الدراسة المتكونة من 800 طالب وطالبة.

- الكشف عن علاقة التوافق والسلوك العدوانى ببعض المتغيرات الفرعية (الجنس والتخصص، مستوى دخل الأسرة وحجم أفراد الأسرة)

وقد استعمل الباحث مقياس التوافق النفسي المدرسي من إعداد وتصميم الباحث، وكذا استخدم مقياس السلوك العدوانى من إعداد كذلك.

- وقد استعان الباحث بالأساليب الإحصائية التالية من الحصول على نتائج للبحث:

- معامل الارتباط برسون-التحليل العاملي-النسب المئوية-معامل التوافق-المصفوفة الارتباطية-اختبار التحليل التباين الأحادي. اختبار ت، اختبار شيفيه، وقد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي المدرسي بين طالبات وطلاب المرحلة الثانوية بمحافظة غزة.

- وجود علاقة ارتباطية غير تامة وعكسية بين التوافق والسلوك العدواني لدى أفراد عينة الدراسة.

- أعلى مستوى التوافق يمثل في المستوى المتوسط يليه المستوى المرتفع ثم يأتي بعدها -المستوى المنخفض من التوافق.

- كذلك دلت الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق ومستوى العدوان تعزى لمتغيري دخل الاسرة وحجم الاسرة. (الطويل محمد سليمان، 2000).

✓ دراسة شبير(2003) بعنوان: الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالبات المغتربات بالجامعة الإسلامية.

بالنسبة لأهداف الدراسة، فقد تمثلت في:

- السعي إلى معرفة مستوى الضغوط النفسية لدى الطالبات المغتربات وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي.

- محاولة الكشف عن أهم الضغوطات التي تواجه الطالبات في حياتهن البيئية والدراسية.

وقد تكونت عينة الدراسة من 50 طالبة في جميع المستويات والتخصصات، وقد تم اختيارهن بطريقة عشوائية.

- بالنسبة لأداة هذه الدراسة تمثلت في استبيان مصادر الضغوط النفسية من إعداد الباحثة، وكذلك استبيان مصادر التوافق النفسي والاجتماعي من اعداد الباحثة كذلك.

وقد استخدمت خلال انجاز دراستها الأساليب الإحصائية التالية:

- الوسط النسبي والانحراف المعياري.
- النسب المئوية ومعامل الارتباط برسون.

وتبرز أهم نتائج هذه الدراسة فيما يلي:

- تبين أن الطالبات يتمتعن بنسب عالية من التوافق النفسي والاجتماعي 77 بالمائة وبلغ عددهن 28 طالبة في جميع التخصصات والمستويات.

- تبين كذلك أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التوافق والضغوط لدى عينة الدراسة.

- كما وقد اتضح أن الطالبات يعانين من ضغوط نفسية؛ فالضغوط الاجتماعية لديهن احتلت المرتبة الأولى حيث بلغت 81 بالمائة، ثم الضغوط السياسية بنسبة 71 بالمائة بعدها الضغوط الاقتصادية بنسبة 68 بالمائة وأخيراً الضغوط الدراسية لديهن احتلت نسبة 63 بالمائة. (شبير، 2003)

✓ دراسة اجطيلاوي محمد(2004) بعنوان: مفهوم الذات وعلاقته بالتوافق النفسي للطالب الجامعي وتحصيله الدراسي.

بالنسبة لعينة هذه الدراسة فقد تكونت من 370 طالبا وطالبة.

- وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على ما يلي:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في العلاقة بين مفهوم الذات والتوافق النفسي والتحصيل الدراسي.

- لا يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مفهوم الذات والتحصيل الدراسي لأفراد عينة الدراسة.
- يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مفهوم الذات والتوافق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة. (اجطيلاوي محمد، 2004).
- ✓ دراسة العبيدي (2004) بعنوان: قوة الانا وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي وفق أساليب التنشئة الاجتماعية.
- هدفت الدراسة لتحقيق هدف أساسي ممثل في:
  - التعرف على العلاقة بين قوة الانا والتوافق النفسي الاجتماعي وفق أساليب التنشئة الاجتماعية وتأثير هذه الأخيرة عليها.
  - بالنسبة لعينة الدراسة، فقد تكونت من 320 طالبا وطالبة من جامعة بغداد، وقد استخدم الباحث مقياس التوافق النفسي الاجتماعي لعلي الديب ومقياس بارون لقوة الأنا، كما وقام الباحث ببناء استبيان للتنشئة الاجتماعية.
- وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على ما يلي:
  - وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين قوة الانا والتوافق النفسي الاجتماعي لأفراد عينة هذه الدراسة. (العبيدي، 2004).
- ✓ دراسة عسيلة (2005) بعنوان: معوقات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظة الشمال.
- سعت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:
  - محاولة التعرف على مستويات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظة الشمال.
  - محاولة التعرف على أهم المعوقات التي تحول دون توافقهم النفسي.

- كذلك التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين الذكور والاناث من المعلمين في مستوى التوافق النفسي.

- وقد تكونت عينة الدراسة من 150 معلم ومعلمة منهم 75 معلمة و75 معلم تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد استخدم الباحث مقياس التوافق الشخصي والاجتماعي من اعداد وتصميم الباحث.

- وقد استخدم الباحث أساليب إحصائية عدة للوصول إلى نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تحليل التباين الأحادي وكذلك اختبار (ت).

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- أن الاناث من المعلمين أكثر توافقا من الذكور في جميع أبعاد التوافق ككل.

- أن أكثر مستويات التوافق انتشارا بين المعلمين كانت في مستوى التوافق المنخفض ثم المتوسط بعدها المستوى المرتفع وهذا يدل على حالة عدم التوافق. (عسيلة، 2005)

✓ دراسة حميد فاطمة مختار (2006) بعنوان: القيم السائدة وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة 7 أكتوبر بمصراته.

بالنسبة لعينة الدراسة، فقد تكونت من 261 طالبا وطالبة، وقد توصلت نتائج هذه

الدراسة إلى:

- أن القيم السائدة لدى طلبة الجامعة حسب درجة أفضليتها ووجودها تمثلت في: القيم الاقتصادية والقيم الدينية، القيم الاجتماعية والقيم السياسية، القيم الجمالية والقيم النظرية، ودلت النتائج أيضا على أنه:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم والتوافق النفسي الاجتماعي بين أفراد عينة هذه الدراسة. (حميد فاطمة مختار، 2006)

✓ دراسة المنصور (2006) بعنوان: التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية القاطنين في المناطق الساخنة بمحافظة رفح وعلاقته بسمات الشخصية.

سعت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أبرزها:

- محاولة التعرف على مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة الثانوية بمحافظة رفح.
- كذلك محاولة التعرف على الفروق في مجالات التوافق للطلبة تبعا لمتغيرات العمر، الجنس، الصف الدراسي، مستوى الدخل، التخصص الأكاديمي.
- التعرف على الفروق في أبعاد سمات الشخصية (الانطواء، الانبساط، الذهانية، العصابية، الكذب)، وكذلك التعرف على أثر التوتر والقلق الناتج عن سكنهم في مناطق ساخنة على التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة الدراسة.
- تكونت عينة الدراسة من 660 طالب وطالبة مناصفة بين الذكور والاناث، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كما أن الباحث استعمل اختبار التوافق النفسي والاجتماعي من إعداد الديب، ومقياس إيزنك للشخصية.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- عدم وجود فروق بين الجنسين في مجال التوافق الجسمي والتوافق العام في حين توجد فروق بين الجنسين في مجال التوافق الاسري والنفسي والتوافق الإنسجامي لصالح الذكور وفروق في مجال التوافق الاجتماعي لصالح الاناث.
- وجود علاقة دالة إحصائيا بين كل من مجالات التوافق النفسي والتوافق العام وأبعاد سمات الشخصية. (المنصور، 2006)

✓ دراسة الخالدي (2014) بعنوان: الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية.

بالنسبة لعينة الدراسة فقد تكونت من 200 طالبا وطالبة، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بعض مدارس منطقة الجوف بالسعودية.

أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الوعي الذاتي والتوافق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية.

- كما دلت النتائج على وجود مستوى من الوعي الذاتي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية. (الخالدي عبد الرحمن بن منيف، 2014)

• الدراسات العربية التي لها علاقة بمتغير الرضا الوظيفي: تبرز أهم الدراسات العربية التي لها علاقة بمتغير الرضا الوظيفي فيما يلي:

✓ دراسة سلامة طنّاش (1990) بعنوان: الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 500 عضو في هيئة التدريس بالجامعة الأردنية، كما أداة الدراسة تمثلت في مقياس للرضا عن العمل.

وقد تمثلت الأساليب الإحصائية في تحليل التباين وتحليل المعلومات، النسب المئوية، التكرار والمتوسطات.

نتائج هذه الدراسة أسفرت على ما يلي:

- ظروف العمل مصدر أساسي لرضا أعضاء هيئة التدريس والراتب والحوافز تعتبر أقل مصادر الرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس.

- وجود علاقة دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية). (سلامة طناش، 1990)
- ✓ دراسة خالد العمري (1991) بعنوان: الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديمقراطية والوظيفية للمشرفين.

تكونت عينة الدراسة من 82 مشرفاً تربوياً يعملون في مديريات التربية والتعليم بالأردن، وقد تم استخدام مقياس الدليل الوصفي الوظيفي (Job Descriptive Index (JDL) الذي طوره وطبقه كل من هيولن-كندال-سميث (Hulin-Kendall-Smith)، والذي يقيس الرضا الوظيفي عن خمس جوانب (طبيعة العمل والراتب، التقدم الوظيفي وزملاء العمل، الاشراف).

وقد تم استخدام الأساليب التالية:

- تحليل الانحدار المتعدد والنسب المئوية.
- وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على ما يلي:
- وجود علاقة ثنائية دالة إحصائية بين بعض خصائص المشرف التربوي ومستوى رضاه عن بعض جوانب عمله.
- مستوى الرضا الوظيفي كان متدنياً كدى غالبية المشرفين التربويين في مجالي الراتب والتقدم الوظيفي.
- مستوى الرضا الوظيفي كان عالياً لدى غالبية المشرفين التربويين في المجالات: طبيعة العمل-العلاقات مع الزملاء، المعلمين والمسؤولين. (خالد العمري، 1991)

✓ دراسة العتيبي(1991) بعنوان: الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت -دراسة مقارنة-

بالنسبة لعينة الدراسة، فقد تكونت من 400موظفا من القطاع الحكومي، و 400موظفا من القطاع الخاص

أداة الدراسة المتمثلة في استبيان الرضا الوظيفي تكونت من ثلاثة أجزاء:

- الجزء الأول: تناول بنودا لها علاقة بالمتغيرات (جهة العمل، الجنس، الراتب الشهري، العمر، وحدة الحكومة، المؤهل العلمي)
- الجزء الثاني: فقد اشتمل على 18بندا لقياس الرضا الوظيفي.
- الجزء الثالث والآخر: فقد ضم 14بندا كان قد طلب من المستجيب ترتيبها وفق تحقيقها الرضا الوظيفي لديه.

وقد استخدم الباحث الحزمة الإحصائية لعلوم الإحصائية في تحليله للبيانات كاختبار (ت) وتحليل الانحدار المتعدد، ومعاملات الارتباط.

أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط الرضا العام في القطاع الحكومي ومتوسط الرضا العام في القطاع الخاص.
- الموظف في القطاع العام والقطاع الخاص غير راض عن الراتب وعن الترقية.
- ارتباط المتغير التابع -الرضا الوظيفي- بشكل دال احصائيا مع جميع المتغيرات المستقلة في القطاع الحكومي باستثناء متغيرات الراتب والمؤهل العلمي في القطاع الحكومي، ومتغير الجنس والمؤهل العلمي في القطاع الخاص.

- وجود فروق دالة احصائيا بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص في الرضا الوظيفي، حيث وجد أن موظفي القطاع العام أكثر رضا عن نوع العمل وملائمته للميول وظروف العمل والمؤهل العلمي وملاءمة الوظيفة الحالية للخبرات السابقة والمكانة الاجتماعية للوظيفة من موظفي القطاع العام.

- تبين أن الموظفين في القطاع الخاص يعتبرون أن الشعور بالاستقرار الوظيفي والامن أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي بعدها أهمية الشعور بالاحترام والتقدير من قبل الرؤساء، ثم الراتب الشهري لدى الموظف، في ظروف العمل احتلت الترتيب الأخير.

- كما تبين كذلك أن الموظفين في القطاع الحكومي يعدون الاحترام والتقدير من قبل الرؤساء من أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي يليه في الأهمية الشعور بالاستقرار الوظيفي ثم ملاءمة الطريقة التي يتم بها تقييم الاداء الوظيفي، أمل ظروف العمل فكانت في الترتيب الأخير. (العتيبي، 1991)

✓ دراسة منيرة محمد (1996) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وعلاقته بالنمط الإداري لمدير المدرسة.

الهدف الأساسي لهذه الدراسة يكمن في: معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية لديهم.

تكونت عينة الدراسة من 150 معلما ومعلمة (75 معلما و75 معلمة) من معلمي مرحلة الأساس بالخرطوم.

بالنسبة لأدوات الدراسة؛ فقد تكونت من أداتين مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي ومقياس السلوك القيادي.

ومن أجل تحليل بيانات الدراسة فقد تم الاعتماد على الانحرافات المعيارية-تحليل التباين-معامل الارتباط-المتوسطات.

أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين وسنوات الخبرة (علاقة طردية).

- دلت الدراسة على أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في مستوى الرضا الوظيفي.

- وجود علاقة طردية دالة بين مستويات الرضا الوظيفي للمعلمين والمستويات التعليمية لديهم. (منيرة محمد أحمد 1996).

✓ دراسة شادية عبد الكريم (1999) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالقلق في ضوء المتغيرات (الجنس-الخبرة-المؤهل الجامعي-التخصص) لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية بمحافظة شرق النيل.

هدف الدراسة الأساسي هو معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والقلق في ضوء متغيرات هذه الدراسة (الجنس-الخبرة-المؤهل الجامعي-التخصص).

تكونت عينة هذه الدراسة من 150 مدرسا ومدرسة (70 مدرسا و80 مدرسة)

بالنسبة لأدوات هذه الدراسة؛ فقد تكونت من أداتين استبيان الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة-مقياس تايلور للقلق.

ومن أجل تحليل نتائج هذه الدراسة تم الاعتماد اختبار(ت)-الانحرافات المعيارية-معامل الارتباط والمتوسطات.

أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة من أهداف ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة والقلق لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية في متغير الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل الجامعي-التخصص.
- وجود فروق دالة إحصائياً بين المدرسين والمدرسات في متغيرات الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات العمر-النوع-سنوات الخبرة. (شادية عبد الكريم، 1996)
- ✓ دراسة أبو رمضان 2004 بعنوان: قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وهدفت الدراسة إلى:
  - التعرف على اتجاهات العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة نحو عملهم، وذلك من خلال تحليل وقياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات من خلال المتغيرات التالية: ظروف العمل-الاستقرار الوظيفي-العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين-الراتب والحوافز، وذلك طبقاً لمتغيرات شخصية كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية وعدد الأبناء وسنوات الخبرة ومتغيرات بيئية كمكان العمل وطبيعة العمل.
- وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في جامعات محافظات غزة والمتمثلة في (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة القدس المفتوحة، جامعة الأقصى) حيث اشتمل على العاملين الأكاديميين والإداريين، وقد أظهرت النتائج:
  - أن هناك مستوى متوسط من الرضا لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة بلغت نسبة 57.8 بالمائة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر عناصر الرضا أهمية لهؤلاء العاملين هي الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي ثم الراتب الشهري ثم ظروف العمل، وأشارت النتائج أيضاً:

- بعدم وجود فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير العمر، عدد الأبناء، طبيعة العمل، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

وقد قدم الباحث توصيات لإدارة الجامعات بغزة لعل أهمها:

- تفعيل نظام الحوافز الموجود من خلال زيادة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية.  
- تحسين مستوى الرواتب.

- ضرورة اهتمام الإدارات والجهات المختصة بإعادة النظر في أنظمة التعويضات في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وخاصة نظام الضمان الاجتماعي من حيث التقاعد والادخار والمعاشات. (أبو رمضان 2004)

✓ دراسة الشهري (2004) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية وفقاً لمتغيرات الشخصية الوظيفية (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، العمر، طرق العمل، الراتب، الامن الوظيفي، الترقية، وقد هدفت الدراسة إلى:

التعرف على الواقع الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقاً للمتغيرات الشخصية الوظيفية (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، العمر، ظروف العمل، الراتب، الأمن الوظيفي، الترقية...).

وقد تكونت عينة دراسته من 233 مفتشا جمركيا يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية بلغ 0.92 عند مستوى الدلالة 0.01.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حيث يزداد الرضا عند العاملات.

- وجود فروق تعزى لمتغير السن بمعنى أنه كلما تقدم العامل في السن كلما قل الرضا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية توضح زيادة الرضا عند فئات سنوات الخدمة الأقل..(الشهري،2004)

✓ دراسة مروان أحمد حويحي 2008 بعنوان: أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.

هدفت الدراسة إلى:

- تحديد أثر العلاقة بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي ورغبة العاملين في الاستمرار بالعمل في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة والتعرف على أفضل الوسائل لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين أصحاب العقود الدائمة، ومن الموظفين أصحاب العقود المؤقتة العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، والذين يعملون في مراكز الاتحاد المنتشرة في قطاع غزة، وعددهم 184 موظف، وكذلك من الذين تركوا العمل في الاتحاد خلال السنوات الثلاث الأخيرة، وعددهم 43، وكانت الاستبانة هي الوسيلة المناسبة لجمع البيانات، والتي تكونت من عشرة أجزاء.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي والرغبة في الاستمرار في العمل، وكل من ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، الرؤساء والمرؤوسين، الراتب والحوافز، توقعات الفرد، قيمة الإنجاز والعدالة.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب، الدرجة الوظيفية وطبيعة الوظيفة).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بأثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغير مكان العمل، وبينت الدراسة أن مستوى الاستقرار الوظيفي منخفض، وأن ظروف العمل جيدة وعلاقة الرؤساء بالمرؤوسين جيدة، وأن مستوى العدالة في التعامل غير مرضي.

- كما أن النتائج أشارت إلى توافق تام في وجهات النظر المستطلعة آرائهم من العاملين في الاتحاد، والذين تركوا العمل حول أهمية الأسباب التي جعلتهم يتركون العمل، وكذلك التي من الممكن أن تجعل الذين مازالوا يعملون يفكرون بترك العمل بالاتحاد. (مروان أحمد حويحي، 2008)

✓ دراسة إيناس فؤاد نواوي فلمبان 2007-2008 بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، ماجستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى 1428 هـ - 1429 هـ.

وقد استخدم لإنجاز هذه الدراسة المنهج المسحي، وذلك لتحديد مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات، وكذلك استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لتحديد نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والمتغيرات الشخصية التي اشتملت على (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، الحالة العائلية).

عينة الدراسة وأدواتها: تكونت عينة الدراسة من 103 مشرفا تربويا و185 مشرفة تربوية من مختلف مراكز الاشراف التربوي، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات؛ وقد تكونت من ثلاثة أجزاء، الجزء الأول خاص بالمعلومات الديمغرافية، والجزء الثاني خاص بقياس الرضا الوظيفي؛ وهو من اعداد الباحثة، والجزء الثالث خاص بقياس الالتزام التنظيمي؛ وقد استخدمت الباحثة مقياس بورتر وزملائه للالتزام التنظيمي.

وقد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

- أن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي 3.52، وانحراف معياري 0.52، ومستوى عال من الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي 3.67 وانحراف معياري 0.51.
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي مقدارها 0.571.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعا للتخصص ولصالح التخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في درجات الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعا لمغير التخصص لصالح التخصصات العلمية، والجنس لصالح الذكور، والمؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه. (إيناس فؤاد نواوي فلمبان 2007-2008)

• الدراسات الأجنبية التي لها علاقة بمتغيري الدراسة (التوافق النفسي والرضا الوظيفي):

من أهم الدراسات الأجنبية التي لها صلة فعلا بمتغيرات هذه الدراسة ما يلي:

✓ دراسة جيري هوتون وزميله جوب (1985):

والتي كان الهدف منها:

- التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات الاتصال في ولاية تكساس بالولايات المتحدة الأمريكية وعلاقته ببعض المتغيرات الوسيطة، واستخدمت الدراسة مدخل المسح الاجتماعي للعينة من خلال تطبيق استبانة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة قوامها 390 شخصا جامعا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من 14 كلية من كليات الاتصالات في ولاية تكساس، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- أن ارتفاع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين كان متحققا في بعض العوامل (العلاقات مع المشرفين والزملاء ووظيفة التدريس نفسها).

- أن انخفاض الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين كان متحققا في بعض العوامل كفرص الترقية في الوظيفة، توزيع الوقت واعداد الطلاب وتحفيزهم.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور والاناث في مستويات الرضا الوظيفي ولصالح الاناث. (جيري هوتون وزميله جوب، 1985).

✓ دراسة ياسين ودزلوكيفي Yassin&Dzulkifli 2010 بعنوان: العلاقة بين الدعم الاجتماعي ومشكلات التوافق النفسي التوتر والقلق والاكتئاب لدى طلبة الجامعة في ماليزيا.

✓ بالنسبة لعينة الدراسة، فقد تكونت من 120 طالبا وطالبة مناصفة بين الذكور والاناث، كما وتم تقسيمهم إلى صنفين؛ مرتفع التحصيل ومنخفض التحصيل.

✓ بالنسبة لأداة الدراسة؛ فقد تم تطبيق مقياس سلوك الدعم الاجتماعي من أجل قياس ابعاد الدعم الاجتماعي (الاجتماعي-العاطفي-التوجيه والإرشاد-المساعدة العلمية-المساعدة المالية) وكذلك تم استخدام مقياس القلق والتوتر والاكتئاب من أجل قياس أبعاد القلق والتوتر والاكتئاب لدى أفراد عينة الدراسة.

ومن أهم النتائج المتحصل عليها ما يلي:

✓ وجود علاقة ارتباطية سالبة بين شعور الطالب بالتوتر والقلق والاكتئاب وبين الدعم الاجتماعي، وتدني نسب التوافق النفسي راجع إلى تدني الدعم.

✓ التحصيل لدى الطالب مرتبط بعدم التوافق النفسي لديه وأن الطالبات أكثر قلقاً من الطلبة. (ياسين ودزلوكيفي، 2010).

✓ دراسة سيملسيلر Cemalcilar 2003 التي تمحورت حول ما إذا كان هناك أثر لعوامل الشخصية الخمس أثر في استثارة اليأس وعلاقته بالدعم الاجتماعي والتوافق النفسي.

- بالنسبة لعينة الدراسة، فقد تكونت من 92 طالباً وطالبة من خريجي بريطانيا (50 طالبة و42 طالباً) ومن النتائج المتحصل عليها ما يلي:

- أن هناك علاقة دالة إحصائية بين متغيري الانفتاح على إنجاز المهام والانفتاح على الخبرة وتوافر التوافق النفسي مع الذات ومع الأفراد الآخرين.

- الطالبات اللاتي حصلن على درجات أعلى في العصابية يشعرن باليأس في وقت أسرع من الطالبات اللاتي حصلن على درجات منخفضة في عامل العصابية (لا

وجود لدعم اجتماعي من الأسرة أو الأصدقاء-نسبة التوافق النفسي لديهن متدنية).

(Cemalcilar, 2003)

- تعقيب على الدراسات المتعلقة بمتغير التوافق النفسي:

معظم الدراسات التي تم الاطلاع عليها؛ والتي اهتم الباحثون من خلالها بدراسة متغير التوافق النفسي بأبعاده المختلفة في بيئات مختلفة وعلى عينات مختلفة ومتنوعة وأهداف ومناهج وأدوات قد تكون متشابهة وقد تكون مختلفة.

- فمن حيث العينة: فقد اختلفت عينة الدراسة الحالية المتكونة من مجتمع بحثي يشمل مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة مع عينات

لدراسات باحثين كدراسة الدسوقي 1990 والتي تكونت عينة دراستها من 68 طالبة-الاناث دون الذكور-وقد تم تقسيم هذه العينة إلى مجموعتين؛ المجموعة المتفوقة والمجموعة غير المتفوقة -هذا وفقا لمجريات البحث- وكذلك دراسة أبو مصطفى وأبو إسحاق 1997 التي تكونت عينتها كذلك من الاناث دون الذكور؛ فقد تكونت من 116 طالبة من الطالبات العائدات والمقيمات في كلية التربية بمحافظة غزة بفلسطين، وأيضا بالنسبة لدراسة شبير 2003 تكونت عينتها من الاناث دون الذكور، وقد بلغت عينة الدراسة 50 طالبة من جميع المستويات والتخصصات، وقد تم اختيارهن بطريقة عشوائية، في حين تنوعت أفراد عينة دراسة دخان 1997، فتكونت من الذكور والاناث؛ حيث بلغت 643 طالبا وطالبة من العائدين إلى قطاع غزة، اما دراسة الطويل 2000، فتكونت كذلك من الذكور والاناث حيث بلغت 800 طالبا وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة بفلسطين، ودراسة سيمسلير 2003 التي تكونت من الذكور والاناث، ودراسة اجطيلاوي محمد 2004 والتي تكونت عينة دراستها من 370 طالبا وطالبة أي من الذكور والاناث في المرحلة الجامعية، وكذلك دراسة العبيدي 2004 تكونت العينة من 320 طالبا وطالبة من جامعة بغداد (طلبة المرحلة الجامعية)، أما دراسة عسيلا 2005 فقد تكونت من المعلمين والمعلمات وبلغ أفراد العينة فيها 150 معلما ومعلمة وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية (75 معلما و75 معلمة)، في حين أن دراسة حميد فاطمة مختار 2006 شملت العينة فيها على 261 طالبا وطالبة، وكذلك دراسة المنصور 2006 تكونت من 660 طالبا وطالبة مناصفة بين الذكور والاناث، وقد تم اختيارهم كذلك بطريقة عشوائية، وأيضا دراسة ياسين ودزلوكيفي 2010 التي تكونت من 120 طالبا وطالبة مناصفة بين الذكور والاناث، بالإضافة إلى دراسة الخالدي 2014 التي تكونت من 200 طالبا وطالبة وتم اختيارهم أيضا بطريقة عشوائية من بعض مدارس منطقة الجوف بالسعودية.

- بالنسبة للدراسات المحلية، فقد تكونت عينة دراسة عبد الحميد عقاقبة من 44 مستشارا ومستشارة، وكذلك دراسة نورة دغوش 2002-2003 تكونت من مستشارين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وأيضا دراسة براهيمية صونية 2005-2006 من مستشارين ذكورا وإناثا في كل من ولايتي قالمة وسوق أهراس، فالدراسة الحالية مشابهة مع هذه الدراسات المحلية في اختيار عينة البحث ممثلة بفئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة.

- من حيث الأداة: تبين من خلال عرض الدراسات السابقة والمتعلقة بالتوافق النفسي ومختلف أبعاده كالتوافق النفسي المدرسي والتوافق النفسي الاجتماعي والتوافق الاسري والتوافق الصحي، فقد اتخذ معظم الباحثين من المقياس أداة للبحث، ومقياس "بل" للتوافق في دراسة الدسوقي 1990، ومقياس التوافق الشخصي الاجتماعي لدى الراشدين من إعداد علي الديب في دراسة أبو مصطفى وأبو إسحاق 1997 وأيضا دراسة المنصور 2006 ودراسة العبيدي كذلك اعتمدت على مقياس التوافق النفسي الاجتماعي لعلي الديب، وكذلك مقياس التوافق النفسي المدرسي، أما دراسة الطويل 2000 فقد اعتمدت على الاستبيان كأداة للبحث من إعداد الباحث، وأيضا تم بناء استبيان مصادر التوافق النفسي الاجتماعي في دراسة شبير 2003، ودراسة اجطيلاوي محمد 2004 فقد اعتمد على بناء استبيان للتوافق النفسي المدرسي، في حين أن دراسة عسيلة 2005 اعتمدت على بناء استبيان خاص للتوافق الشخصي الاجتماعي، وكذلك دراسة ياسين ودزلوكيفي 2010 التي تم استخدام فيها مقياسين مقياس سلوك الدعم الاجتماعي ومقياس القلق والتوتر والاكتئاب، في حين أن دراسة الخالدي 2014، فاعتمد على بناء استبيان للتوافق النفسي المدرسي.

- من حيث الهدف: معظم الدراسات المتطرق إليها-في حدود علم الباحثة-خلال انجاز هذه الدراسة سواء كانت هذه الدراسات أجنبية، عربية أو محلية كانت تهدف إلى:

- الكشف أو التعرف على العلاقة بين التوافق النفسي بأبعاده المختلفة ومتغيرات أخرى(التحصيل الدراسي في دراسة الدسوقي 1990 ودراسة دخان 1997، السلوك العدواني في دراسة الطويل 2000، مفهوم الذات في دراسة اجطيلاوي محمد2004، قوة الأنا في دراسة العبيدي2004، القيم السائدة في المجتمع في دراسة حميد فاطمة مختار 2006، الوعي الذاتي في دراسة الخالدي 2014) أما باقي الدراسات السابقة الأخرى فكان هدف كل واحدة منها التعرف على الفروق بين عينات الدراسة، والتعرف كذلك على مستوى التوافق النفسي بمختلف أبعاده(دراسة أبو مصطفى وأبو اسحاق1997، دراسة شبير2003، دراسة عسيلة 2005)، وهناك أهداف أخرى للدراسات السابقة الباقية تكمن في بناء أداة بحث خاصة بموضوع بحثه أو دراسته ممثلة في الاستبيان كدراسة عسيلة 2005، ودراسة شبير 2003 وأيضا دراسة الطويل2000.

- من حيث النتائج: أغلب الدراسات السابقة أكدت على:

- بالنسبة لدراسة الدسوقي 1990 فأكدت على وجود فروق دالة احصائيا في التوافق الأسري، التوافق الصحي والانفعالي لصالح المجموعة المتفوقة.

- بالنسبة لدراسة أبو مصطفى وأبو إسحاق 1997 أكدت على أنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين الطالبات المقيمات والعائدات في التوافق العام والتوافق الجسمي والنفسي والاجتماعي وتوافق الانسجام مع المجتمع، في حين توجد فروق لدى الطالبات العائدات والمقيمات في التوافق الاسري وكانت الفروق لصالح الطالبات العائدات.

- أما دراسة الدخان 1997 أكدت عدم وجود فروق بين أفراد عين الدراسة في مستوى التوافق النفسي المدرسي تعزى لمتغير الجنس، ودراسة الطويل 2000 دلت على عدم وجود فروق في مستوى التوافق النفسي المدرسي بين الطلبة والطالبات، في حين أكدت دراسة شبير 2003 على ان الطالبات يتمتعن بنسب عالية من التوافق النفسي الاجتماعي 77 بالمائة وبلغ عددهن 28 طالبة في جميع التخصصات والمستويات.
- دراسة اجطيلاوي محمد 2004 أكدت على أنه يوجد ارتباط بين التوافق النفسي ومفهوم الذات لدى أفراد عينة الدراسة.
- دراسة عسيلة 2005 أكدت على أن المعلمات أكثر توافقا من المعلمين في جميع أبعاد التوافق ككل.
- دراسة المنصور 2006 أكدت على عدم وجود فروق بين الجنسين في مجال التوافق الجسمي والتوافق العام في حين توجد فروق بين الجنسين في مجال التوافق الاسري والتوافق النفسي والتوافق الانسجامي لصالح الذكور وفروق في مجال التوافق الاجتماعي لصالح الاناث، وكذلك دلت نتائج الدراسة على وجود علاقة دالة احصائيا بين كل من مجالات التوافق النفسي والتوافق العام وأبعاد سمات الشخصية.
- كما أن دراسة الخالدي 2014 أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين الوعي الذاتي والتوافق النفسي لدى طلبة المرحلة الثانوية بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية.
- تعقيب على الدراسات المتعلقة بمتغير بالرضا الوظيفي:

بعد عرض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالرضا الوظيفي تبين أن أغلب الباحثين اهتموا بدراسته من جوانب عدة ومن زوايا متفاوتة وعلى عينات متشابهة وقد تكون مختلفة من عدة نواحي:

- فمن حيث العينة: اختلفت عينة الدراسة الحالية عن عينة دراسة سلامة طنناش 1990 والتي تكونت من 500 عضو في هيئة التدريس بالجامعة الأردنية، ودراسة جيري هوتون وزميله جوب 1985 التي تكونت هي الأخرى من 350 عضو من أعضاء هيئة التدريس بكليات الاتصال في ولاية تكساس بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من 14 كلية من كليات الاتصالات في ولاية تكساس الأمريكية، واختلفت كذلك مع دراسة العتيبي 1991 التي تكونت من 400 موظفا من القطاع الحكومي و400 موظفا من القطاع العام، وكذلك دراسة منيرة محمد 1996 التي تكونت من 150 معلما ومعلمة مناصفة بين الذكور والاناث من معلمي مرحلة الأساس بالخرطوم، وأيضا دراسة شادية عبد الكريم 1990 التي تكونت عينة دراستها من 150 مدرسا ومدرسة و70 مدرسا و80 مدرسة، في حين تكونت عينة دراسة أبو رمضان 2004 من العاملين في جامعات محافظات غزة والتمثلة في الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، وجامعة القدس المفتوحة وقد تكونت من العاملين الأكاديميين والإداريين، وكذلك دراسة الشهري 2004 التي احتوت 233 مفتشا جمرkia يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين، ودراسة مروان أحمد حويحي 2008 التي تكونت عينة دراستها من 184 موظفا في القطاع الصحي بغزة، وقد تشابهت عينة الدراسة الحالية المتكونة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أو ما يعرف بالمشرف التربوي في العديد من البلدان العربية مع عينة دراسة خالد العمري 1991 التي تكونت من 82 مشرفا تربويا يعملون في مديريات التربية والتعليم بالأردن، وكذلك تشابهت مع عينة دراسة إيناس فؤاد فلمبان 2007-2008 التي تشكلت من 103 مشرفا تربويا و185 مشرفة تربوية من مختلف مراكز الاشراف التربوي.

- من حيث الأداة: أغلب الباحثين والمهتمين بإنجاز بحوث ودراسات حول موضوع الرضا الوظيفي اعتمدوا على بناء أدوات بحثية جديدة-استبيان- من إعدادهم وحسب الموضوع المتناول لدى كل باحث ومهتم، إلا أن البعض الآخر من هؤلاء الباحثين اعتمدوا على

مقاييس بحثية مصممة من طرف باحثين آخرين ومختصين، فدراسة سلامة طناش 1990، ودراسة جيري وزميله جوب 1985، ودراسة العتيبي 1991 ودراسة شادية عبد الكريم 1999، ودراسة أبو رمضان 2004 ودراسة الشهري 2004، وأيضا دراسة مروان أحمد حويحي 2008، ودراسة إيناس فؤاد نواوي فلمبان 2008-2009 جميع هذه الدراسات السابقة اتخذت من إعداد الاستبيان أداة بحثية؛ طبعا وكل استبيان يحتوي من أجزاء ومحاور حسب موضوع دراسة كل باحث.

في حين أن الدراسات السابقة الأخرى اتخذت مقاييس للرضا الوظيفي وضعت من طرف علماء وباحثين آخرين، وقد تم التأكد من صدقها وثباتها، وهي بذلك صالحة للاستعمال من طرف الباحثين في كل مكان وزمان شرط حساب صدقها وثباتها إذا أراد الباحث تطبيقها على بيئة جديدة ولم يطبق هذا المقياس فيها من قبل-**دراسة خالد العمري 1991** استخدم مقياس الدليل الوصفي الوظيفي ADL الذي طوره وطبقه كل من هيون-كندال-سميث؛ والذي يقيس الرضا الوظيفي عن خمس جوانب الراتب -طبيعة العمل-زملاء العمل-التقدم الوظيفي-الإشراف وكذلك **دراسة منيرة محمد 1996** اتخذت مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي لقياس رضا المعلمين والمعلمات في مرحلة الأساس بالخرطوم، أما الدراسة الحالية فقد تم بناء استبيان للرضا الوظيفي مراعاة بذلك أفراد عينة الدراسة-مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-وهو يتكون من ستة محاور بالإضافة إلى البيانات الأولية ويضم هذا الاستبيان 56 عبارة موزعة على محاوره.

- **من حيث الهدف:** أغلب الدراسات السابقة التي تم عرضها والتي لها علاقة بالرضا الوظيفي كانت تهدف إلى: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي طبقا لأفراد عينة كل دراسة.

- التعرف أو الكشف على ما إذا كانت هناك فروق بين الذكور والإناث في مستويات الرضا الوظيفي.

- الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي-الرضا عن العمل-ومتغيرات أخرى.

فدراسة **جيري وزميله جوب 1985** أكدت على وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس في مستويات الرضا الوظيفي ولصالح الإناث، ودراسة **سلامة طناش 1990** أثبتت نتائجها على وجود علاقة دالة إحصائياً في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع-العمر-سنوات الخبرة-الحالة الاجتماعية) وأن ظروف العمل مصدر أساسي للرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس، وقد أكدت دراسة **خالد العمري 1991** أن مستوى الرضا الوظيفي متدنياً لدى غالبية المشرفين التربويين في مجال الراتب-التقدم الوظيفي، وكان مستوى الرضا الوظيفي عالياً لدى المشرفين التربويين في مجالات طبيعة العمل-العلاقات مع الزملاء (المعلمين والمسؤولين)، ودراسة **العتيبي 1991** أثبتت أهم نتائجها على عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط الرضا العام في القطاع الحكومي ومتوسط الرضا العام في القطاع الخاص، وأن الموظف في القطاع الخاص والعام غير راض عن الراتب وعن الترقية، في حين أكدت دراسة **منيرة محمد 1996** على وجود علاقة ارتباطية بين مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين وسنوات الخبرة، ودلت الدراسة أيضاً بأنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الرضا الوظيفي، وقد أسفرت دراسة **شادية عبد الكريم 1999** على عدم وجود فروق بين المدرسين والمدرسات في متغير الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل الجامعي والتخصص، وأيضاً أثبتت وجود فروق بين المدرسين والمدرسات في مستويات الرضا الوظيفي تعزى للعمر-النوع-سنوات الخبرة-

وقد أكدت دراسة **أبو رمضان 2004** على عدم فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي - سنوات الخبرة طبيعة العمل -العمر، ودراسة **الشهري 2004** هي الأخرى أكدت على وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ولصالح العاملات، وأثبتت أيضاً وجود فروق تعزى لعامل السن - أي كلما تقدم العامل في السن كلما قل رضاه عن الوظيفة

التي يمارسها- وكذلك أكدت الدراسة أيضا على وجود فروق بين الجنسين في زيادة الرضا عند فئات سنوات الخدمة الأقل، أما دراسة مروان حويحي 2008 بدورها أكدت على وجود فروق في العوامل المسببة للرضا الوظيفي طبقا لمحور أداة البحث، في حين أن دراسة إيناس فؤاد نواوي فلمبان 2007-2008 أكدت أن المشرفات التربويات يتمتعن بمستوى عال من الرضا الوظيفي مقارنة مع المشرفين التربويين بمتوسط حسابي 3,52 وانحراف معياري 0,52، ودلت الدراسة كذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين والمشرفات تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

- من حيث المنهج: تشابهت دراسة كل من عبد الحميد عقاقبة 2001-2002 ودراسة براهيمية صونية 2005-2006 بالإضافة إلى دراسة إيناس فؤاد نواوي فلمبان 2008 مع الدراسة الحالية في اختيارهم واعتمادهم على نفس المنهج، وهو المنهج الوصفي.

### 6/ تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- تعريف التوجيه:

أ- اصطلاحا:

- يعرفه هوبوك على انه: "تشاط يمارس بقصد التأثير على الفرد في صياغته لخطته المستقبلية." (رمضان مجد القذافي، 1997، ص16)

- يعرفه حامد عبد السلام زهران بأنه: "عملية بناءة تهدف إلى مساعدة الفرد لكي يفهم ذاته ويدرس شخصيته، ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته وتعليمه وتدريبه لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه وتحقيق الصحة النفسية والتوافق الشخصي والتربوي والمهني." (حامد عبد السلام زهران، 1980، ص441)

يعرف ريب **Wreb** التوجيه: بأنه عملية مساعدة وارشاد الفرد، وله غايات وأهداف، وذات علاقة وجها لوجه بين قرارات الموجه التي تشارك في إيجاد حلول للمشكلات التي يواجهها الفرد أو التلميذ، وذلك من خلال فهم الموجه لهذه المشكلات بدقة وعناية فائقة بغية تقديم حلول ناجحة للموجه. (Wreb CGilbert and W.E Dugan,1960,p51)

كما ويعرف كوتر **Kowitz** التوجيه بأنه: محاولة من شخص أو مختص في مجال التوجيه والإرشاد لمساعدة وتقديم العون لمن يطلب المساعدة سواء كان تلميذا أو طالبا أو أي شخص آخر من أجل تقديم حلول للمشكلات التي يعاني منها هذا الشخص.

(Kowitz, Gerald,1959.P15)

### ب- إجرائيا:

- نشاط يقوم على أساس مساعدة الفرد من أجل أن يفهم ذاته ويعرف خبراته، ويحدد مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته، ولكي يصل إلى تحقيق أهدافه وتحقيق توافقه الشخصي والتربوي والمهني.

### 2-التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

#### أ-إصطلاحا:

- يعرفه مصطفى زيدان بأنه: "ارشاد التلميذ نحو الدراسة وألوان الثقافة العقلية التي تتفق مع مواهبه واستعداداته وميوله وامكانياته ووسائله وقدراته العقلية والجسمية والنفسية. (محمد مصطفى زيدان، 1965، ص224).

ويعرف أيضا بأنه: "عملية مساعدة الفرد-التلميذ-على اختيار مهنة له، واعداد نفسه للالتحاق بها والتقدم فيها، وهو يهتم بمساعدة الافراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم بما يكفل لهم تكيفا مهنيا مرضيا. (جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة، 1999، ص19).

كما يعرف كذلك بأنه: مشروع تعاوني يشترك فيه فريق من المختصين مشاركة فعالة منظمين معارفهم وخبراتهم للمشاركة في إيجاد حلول للمشكلات المختلفة التي تواجه التلاميذ، والسهر على تنمية قدراتهم واستعداداتهم وميولاتهم، لأنه مما لا شك فيه أنه ليس من السهل على التلاميذ مهما كانت قدراتهم واستعداداتهم وكفاءاتهم اختيار تخصص دراسي ما بأنفسهم من غير فكرة مسبقة، ومن هنا تظهر اسهامات المسؤولين المشاركين في عملية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؛ وذلك باختيار كل تلميذ للتخصص المناسب لاستعداداته وقدراته الفعلية. (برو محمد، 2010، ص153)

ب- إجرائيا: عملية توجيه التلميذ نحو دراسة أو مهنة تتناسب مع ميوله وقدراته وامكانياته من أجل تحقيق التوافق الدراسي والمهني.

### 3-مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

أ- اصطلاحا: هو الشخص المؤهل الذي يتولى رسميا القيام بالتوجيه على مستوى المؤسسات التربوية ومراكز التكوين حسب النصوص الرسمية التنظيمية، ومهامه التي تؤهله للتدخل في أكثر من مستوى، وفي أكثر من مجال من المجالات ذات العلاقة بالتوجيه، إذ يمارس نشاطه تحت إشراف مدير المؤسسة، ويندرج ضمن نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة. (وزارة التربية الوطنية، 2002، ص76)

ب- إجرائيا: شخص مؤهل علميا وعمليا وأخلاقيا، متحصل على شهادة ليسانس في علم النفس-علم اجتماع-علوم التربية يعمل في قطاع الوظيف العمومي، يكون مقره بالثانوية، له مجموعة من المهام والاعمال يقوم بها، ويكون تحت تصرفه العديد من المتوسطات وفقا لمقاطعته.

#### 4-التوافق النفسي:

أ-اصطلاحا: تعرف زينب شقير التوافق النفسي على أنه: "عملية مستمرة دينامية يتفاعل من خلالها الفرد مع البيئة والمجتمع، وهذا من أجل اشباع حاجاته المختلفة (النفسية-الجسدية أي الجسمية-الاجتماعية) كل هذا بدافع تحقيق الرضا عن ذاته وعن الآخرين كما يقوم بقياسها مقياس التوافق النفسي لزينب شقير. (زينب شقير، 2003)

كما يعرفه حامد عبد السلام زهران بأنه: "مدى ما يتمتع به الفرد من القدرة على السيطرة على القلق والشعور بالأمن والاطمئنان بعيدا عن الخوف والتوتر". (حامد عبد السلام زهران، 2005، ص94)

ب-إجراءيا: مجموع الدرجات التي يتحصل عليها كل فرد من أفراد عينة الدراسة المتمثلة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بعد تطبيق مقياس التوافق النفسي لزينب شقير 2003 على أفراد هذه العينة، والذي يتكون من أربع محاور (التوافق الشخصي الانفعالي-التوافق الصحي-التوافق الاسري-التوافق الاجتماعي) وكل محور من هذه المحاور يتكون من 20 عبارة من مجموع 80 عبارة.

#### 5-الرضا الوظيفي:

أ-اصطلاحا: يعرفه سترونغ بأنه:

حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل، والتي تجعل الفرد-مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-محباً له مقبلاً عليه من بداية عمله إلى نهايته". (محمد سعيد سلطان، ب س، ص195)

كما يمكن تعريفه بأنه: اتجاه الفرد العامل نحو الوظيفة التي يمارسها، والاتجاه يختلف من عامل لآخر، فهناك من له اتجاهات سلبية نحو الوظيفة التي يقوم بها، وهناك

## ألفصل الأول ..... الإطار العام للدراسة

---

من له اتجاهات إيجابية نحوها، وهذا راجع إلى عوامل داخلية لها علاقة بالعامل وعوامل خارجية لها علاقة ببيئة العمل، فبقدر ما يكون هذين العاملين جيدين بقدر ما يحقق العامل الرضا عن الوظيفة التي يمارسها.

ب-إجراءيا: مجموع الدرجات التي يتحصل عليها كل فرد من أفراد عينة الدراسة -مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني- بعد تطبيق استبيان الرضا الوظيفي على عينة الدراسة الأساسية.

# الجانب النظري

# الفصل الثاني

## التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

تمهيد

أولاً: التوافق النفسي

- 1- مفهوم التوافق النفسي
- 2- التوافق وبعض المفاهيم المرتبطة به
- 3- خصائص عملية التوافق النفسي
- 4- أبعاد التوافق النفسي ومجالاته
- 5- وظائف عملية التوافق النفسي
- 6- العوامل المؤثرة في التوافق النفسي
- 7- النظريات المفسرة للتوافق النفسي
- 8- التوافق الحسن والتوافق السيء
- 9- معايير التوافق النفسي.
- 10- قياس التوافق النفسي.

ثانياً: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

- 01- ظهور منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر
- 02- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأهم الخصائص المميزة له
- 03- مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
- 04- الوسائل المستخدمة لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في عملية التوجيه

خلاصة

تمهيد:

يعتبر التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من أهم البحوث النفسية التي نالت اهتمام العديد من العلماء والباحثين، فهو يهتم بجانب مهم جدا في حياة الفرد؛ ألا وهو الجانب النفسي بمحاورة المختلفة التوافق الشخصي التوافق الاسري، التوافق الاجتماعي، التوافق الصحي...التوافق النفسي يسهم في تحقيق الامن النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما يحقق له التوازن الانفعالي وله دور كبير تحقيق السعادة النفسية والراحة النفسية، في حين أن التوافق الاسري والاجتماعي لديه يزرع المحبة والالفة والثقة بالآخرين، ويسهم في تعاون الافراد وتبادل الأدوار والوظائف بينهم، كما ان التوافق الشخصي يجعل من مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يزداد ثقة بنفسه، وذلك من خلال الرضا عن النفس والاعتماد عليها في كل خطوة من خطوات حياته، فهو بكل قدراته واستعداداته يساهم في تحقيق سعادته النفسية مع ذاته واسرته وافراده مجتمعه، كما ان التوافق المهني يجعل من الفرد -مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-يقوم بعمله على الوجه المطلوب، فهو يشعر بالفخر والاعتزاز والمحبة اتجاه الاعمال والادوار التي يقوم بها، وهو مطمئن وراض، لأن توافقه مع وظيفته جعله يجتهد ويبدع في عمله ويأتي بالجديد، ومن خلال هذا الفصل الموسوم: بالتوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

سيتم التطرق إلى: التوافق النفسي من حيث (مفهوم التوافق النفسي، التوافق وبعض المفاهيم المرتبطة به، خصائص عملية التوافق النفسي، أبعاد التوافق النفسي، وظائف عمليات التوافق، العوامل المؤثرة في التوافق النفسي، النظريات المفسرة للتوافق النفسي، التوافق الحسن والتوافق السيئ، معايير التوافق النفسي، قياس التوافق النفسي من خلال

التعرف على أهم الأدوات المستخدمة لهذا الغرض)، ومستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من حيث (التعريف الخاص به، أهم الصفات والخصائص المميزة له، مهامه....).

أولاً: التوافق النفسي:

### 1/ مفهوم التوافق النفسي:

أ- مفهوم التوافق:

- من الناحية اللغوية يعرف التوافق بأنه: التلاؤم، فتوافق اتفاقا يعني تلائم مع الشيء واتفق معه. (الانصاري، 1988، ص 262)

كما ورد في معجم الوسيط أن التوافق في الفلسفة يقصد به: أن يسلك الانسان مسلك الجماعة والوسط الذي يعيش فيه مع تجنب السلوك الشاذ.

(معجم اللغة العربية، 1984، ص 1047)

- من الناحية الاصطلاحية: يعرف مصطفى فهمي التوافق على أنه: "هو القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين المرء وبيئته، كما يؤكد على العلاقة بين مفهوم الذات والتوافق؛ لأن فكرة الشخص عن نفسه هي النواة الرئيسية التي تقوم عليها شخصيته، كما أنها عامل أساسي في تكيفه الشخصي والاجتماعي" (فتحي مصطفى الزيات، 1986، ص 21)

كما يعرفه حامد عبد السلام زهران بأنه: "عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة -الطبيعية والاجتماعية- بالتغير والتعديل حتى يحصل التوازن بين الفرد وبيئته"

(حامد عبد السلام زهران، 1997، ص 27)

كما تؤكد سهير أحمد كامل التوافق بأنه: "معياري أساسي لتحقيق السواء النفسي والاجتماعي للفرد في إطار علاقته بالمجتمع" (سهير أحمد كامل، 1993، ص 9)

في حين يعرفه عبد المنعم المليجي: "التوافق هو الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته" (عبد المنعم المليجي، 2006، ص 385)

كما أن راجح أحمد عزت عرف التوافق بدوره على أنه: "قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقاً يرضيها جميعاً ارضاءاً متزاناً" (راجح أحمد عزت، 1970، ص 558)

كما يعرف التوافق أيضاً بأنه: "بناء متماسك موحد لشخصية الفرد وتقبله لذاته وتقبل الآخرين له وشعوره بالرضا والارتياح النفسي والاجتماعي؛ إذ يهدف الفرد إلى تعديل سلوكه نحو مثيرات البيئة" (عطية، 2001، ص 12)

فإذا كان التوافق عملية اشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق له الرضا عن الذات والارتياح لتخفيف التوتر الناتج عن الشعور بالحاجة، ويكون الفرد متوافقاً؛ إذ هو أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجة، وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي غيره، خاصة عندما يتعلق الأمر بالفرد؛ إذ أن سلوكه عملية متواصلة من التوافقات مع مطالب الحياة، ذلك أن الفرد بقدر ما يتلاءم مع الظروف المحيطة به والتي تتطلب منه أن يقوم بمواءمات مستمرة بينه وبينها مما يساعده على القدرة على التطبيع الاجتماعي لإشباع حاجاته ضمن ضوابط المجتمع وظروف الحياة التي تدفعه إلى هذا التوافق. (صالح أحمد مرحاب، 1989، ص 38)

والاصل في تحقيق التوافق هو تعديل سلوك الفرد -مستشار التوجيه- بحيث يتلاءم مع الظروف أو يلجأ إلى إحداث تعديل في البيئة، أو يعدل الفرد بعضاً من سلوكياته لإعادة التوازن والتوافق (سهير كامل أحمد، 2000، ص 09)

كما اعتبر خطوط رمضان التوافق: هو ثمرة التكيف، وهو مفهوم شامل، وعملية مستمرة تهدف إلى إحداث توازن بين الفرد وبيئته. (خطوط رمضان، 2015، ص 131)

فالإنسان كما يتلاءم مع البيئة الطبيعية يستطيع أن يتوافق مع الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة به والتي تستلزم منه باستمرار أن يتلاءم ويتكيف معها، وتدفع ظروف

الحياة الفرد إلى هذا التكيف، ويساعده على ذلك ما لديه من ذكاء وقدرة على التطبع الاجتماعي، ففي الطفولة مثلا: يطلب الآباء من الطفل أن يوائم نفسه ويكيفها مع مطالب البيئة، وأن يعمل على اكتساب العادات والقيم وأنماط السلوك المقبولة، وكذلك بالنسبة للراشد حيث يتوقع منه التوافق والمواءمة في مجالات الدراسة والعمل والاسرة.

إن كل مرحلة من مراحل النمو تتطلب من الفرد أن يقوم بأدوار اجتماعية ونفسية معينة فالأدوار التي يقوم بها الفرد في مرحلة الطفولة تختلف عن الأدوار التي يقوم بها في شبابه أو كهولته والانسان عادة يقوم بأداء أكثر من دور عندما يصل إلى مرحلة الرشد، وهذا يتطلب منه أن يزيد في قدراته على التوافق الاجتماعي وتعديل سلوكه.

(مصطفى فهمي، 1967، ص9-10)

هذا بالنسبة لمفهوم التوافق الذي يتطلب من الفرد بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يقوم بكل ما يحقق له اشباع لحاجاته وفقا لمعايير المجتمع وضوابطه وقيمه، وأن يغير في سلوكياته إن دعت الضرورة للتلاؤم مع الوسط الاجتماعي والعملي، هذا الأخير الذي يحوي الكثير من العوامل السيئة والتصرفات السلبية من طرف الرئيس والزملاء قد لا تعجبه، إضافة إلى ذلك قد لا يشعر بالراحة من الظروف الصعبة الموجودة في مكان عمله في هذه الحالة ما عليه إلا أن يتوافق مع هذا الوضع في العمل.

#### ب- التوافق النفسي:

يعرف حامد عبد السلام زهران: "أن التوافق النفسي هو مرادف للتوافق الشخصي؛ يعني السعادة عن النفس والرضا عنها، واشباع الدوافع الفطرية الأولية -الداخلية-والدوافع الثانوية المكتسبة -الخارجية-وبالتالي يعبر عن سلام داخلي، كما يتضمن التوافق مطالب النمو في مختلف المراحل المتتابعة."(حامد عبد السلام زهران، 1995، ص8)

كما تعرفه اجلال يسرى بأنه: "عملية ديناميكية مستمرة يحاول فيها الفرد أن يعدل في سلوكه وفي بيئته -الطبيعية والاجتماعية- وأن يتقبل ما لا يمكن تعديله فيها حتى تحدث

حالة من التوازن والتوافق بينه وبين البيئة التي تتضمن اشباع معظم حاجاته الداخلية أو مقابلة أغلب متطلبات بيئته الخارجية". (اجال يسرى، 2000، ص152)

يرى بطرس حافظ: أن التوافق النفسي يشمل السعادة مع النفس والثقة بها والشعور بقيمتها واشباع الحاجات والشعور بالحرية في التخطيط للأهداف، والسعي لتحقيقها وتوجيه السلوك ومواجهة المشكلات الشخصية وحلها، وتغير الظروف البيئية والتوافق لمطالب النمو في المراحل المتتالية، وهو ما يحقق الأمن النفسي. (بطرس حافظ، 2008، ص113)

في حين يرى إيزنك Eysenk: أن التوافق النفسي هو الحالة التي تتناول حاجات الفرد ومطالبه بالنسبة للبيئة التي تحقق له الإشباع الكامل". (صالح حسن الداھري، 2008، ص15)

كما يعرفه أيضا حامد عبد السلام زهران: "التوافق النفسي مدى ما يتمتع به الفرد من القدرة على السيطرة على القلق والشعور بالأمن والاطمئنان بعيدا عن الخوف والتوتر".

(حامد عبد السلام زهران، 2005، ص94)

## 2/ التوافق وبعض المفاهيم المرتبطة به:

### • التوافق والصحة النفسية:

إن أول مظهر للصحة النفسية أن يكون الفرد قادرا من داخله على التوفيق شهوته وعقله وضميره حتى ينجو من كل صراع، أما المظهر الثاني فهو تال ومبني على توفر الشرط الأول، وهو القدرة على مواجهة الازمات التي تطرأ على الفرد، وما لم يكن الشخص قد تخلص من الصراع الداخلي فإنه سوف يكون من العبث أن يواجه الصراع الخارجي، والمظهر الثالث للصحة النفسية هي النتيجة الحتمية لوجود المظهرين السابقين إيجابا أو سلبا، فالتكامل الداخلي يساعد على حل الصراع الخارجي؛ فيخلق ذلك الشعور بالثقة بالنفس والرضا عنها والاحساس بالكينونة والايجابية. (كامل محمد عويضة، 1996، ص40)

فيمكن أن نأخذ تحديدا للصحة النفسية، هذا التحديد الذي أعطته عام 1948 البعثة التحضيرية للمؤتمر العالمي الثالث للصحة النفسية كمثل، وهو يشتمل على قسمين:

- الصحة النفسية شرط يساعد على نمو أفضل للفرد من الناحية الجسدية والذهنية والعاطفية ضمن نطاق ينسجم مع صحة الآخرين النفسية.
- المجتمع الصحيح هو الذي يوفر لأعضائه نموا كهذا ويؤمن في آن مع نموه الخاص وانفتاحه على المجتمعات الأخرى. (فرانسوا كلوتيه، 1992، ص 16)

فالصحة النفسية: هي التوافق مع المجتمع في القيام بالمسؤولية والإنتاج، كما أنها تمثل القدرة على العطاء والحب دون انتظار مقابل.

وبعض المفسرين يقولون: "إن الصحة النفسية هي توازن بين الغرائز والرغبات الخاصة...والذات والضمير"

وأحيانا تعرف الصحة النفسية بأنها: "القدرة على التآرجح بين الشك واليقين".

(عبد المنعم الميلادي، 2003، ص 4)

فالاتجاه الطبيعي يحدد مفهوم التوافق النفسي على أساس ما يحسه الفرد من خبرات تأتية باللذة أو بالألم، فاللذة مرغوبة بالطبيعة؛ ويهدف الانسان إلى اشباعها، وكذلك أيضا الألم مكروه بالطبيعة، وكل مكروه مؤلم وكل لذية خير...وكل مؤلم شر...ومن هنا يرسى هذا الاتجاه قواعده على هذا الأساس: "إن الصحة النفسية للفرد تتجلى في كل شيء ينزع الانسان نحوه ويميل إليه ويرغب فيه بالطبيعة ويشتهي...وهذا الميل يجعل الانسان يحدد ما يوافق وما لا يوافق وبطبيعة الحال ما وافق طبيعة الانسان خير وما لا يتفق مع طبيعته فهو شر..."

وهنا نجد أن هذا الاتجاه يهدم قيمة الانسان الحقيقية، تلك التي تظهر في اختياره الواعي الحر، حيث صار الانسان عبدا لشهواته وخاضعا لمطالبه الحسية المادية، هذا التصور معيب للإنسان ويفقده انسانيته. (سيد صبحي، 2003، ص28)

عرفت هيئة الصحة العالمية الصحة بأنها: "حالة السلامة الكاملة في النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية، وليست مجرد الخلو من الامراض أو التثوهات".

وفي إطار هذا المفهوم نجد أنه على الرغم من أن اللياقة البدنية هي إحدى المقومات الأساسية للصحة، إلا أنه كي يكون الفرد سليم الصحة ينبغي أن يتمتع بقدرات عقلية كاملة مع قدرته على التوافق الاجتماعي. (سيد عبد الحميد مرسي، 1994، ص135)

وعلى قدر معرفتنا فإنه لا يوجد تعريف له دلالة نفسية قوية إجرائية في هذا الصدد يصف لنا المقصود بالصحة النفسية، وعلى أي حال فإن استنباط معايير تستخدم كموازنين (محكات) للحكم على الصحة النفسية للفرد شيء ضروري إذا ما رغبنا في التعرف على الظروف الاجتماعية التي تحقق الصحة النفسية، وفي هذا المجال يبدو من المعقول أن نختبر بعض الإمكانيات التي تساعد على وضع تلك المعايير والتي تتلخص في خمس قضايا لها قيمتها وهي:

1- **الخلو من المرض العقلي:** هناك اتفاق عام على أن الخلو من المرض العقلي

ضرورة لازمة لتوافر الصحة النفسية.

2- **السلوك السوي:** إذا نظرنا إلى الشخص السوي باعتباره من يتقبله أكبر مجموعة من

أفراد مجتمعه كان معنى ذلك ولو نظريا أن نعطي كل فرد درجة في الصحة النفسية أو المرض النفسي تقابل الدرجة التي يحصل عليها من حيث مدى تقبله من أفراد مجتمعه، وهذه هي الفكرة الإحصائية في معنى السلوك السوي أو الشخصية السوية؛

وهي الفكرة التي تعتمد على إيجاد معايير معينة مستمدة بشكل ما من البيئة التي ينتمي إليها الفرد.

3- **التوافق مع البيئة:** يتخذ هذا التوافق طريقا إيجابيا، ويتضمن تنمية التوافق بين الحاجات الشخصية والظروف الاجتماعية، إنه يرتبط بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يؤدي إلى التمتع بحياة خالية من الاضطرابات مليئة بالحمس، وهنا يرضا الفرد عن نفسه، فلا يبدر منه ما يدل على عدم التوافق الاجتماعي، ويسلك سلوكا مقبولا يدل على الاتزان في مختلف المجالات، وتحت تأثير جميع الظروف.

إن مثل هذا الشخص يتمتع بقدر كاف من الصحة النفسية بحيث يمكنه أن يعيش في وفاق ووثام مع نفسه ومع غيره في محيط الأسرة أو العمل أو المجتمع العام. (سيد عبد الحميد مرسي، 1994، ص 138-139)

4- **توحد الشخصية وتكاملها:** إن الذي يميز الشخصية السوية عن غيرها ليس هو شكل السلوك ذاته، وإنما وظيفة هذا السلوك أو ما يحققه من أهداف، فالسلوك السوي الذي يميز الشخصية المتكاملة هو الذي تكون له مواجهة واقعية للمشكلات أو الصراع وليس هروبا منها.

5- **الادراك الصحيح للواقع:** إن الادراك الصحيح للواقع يتضمن المفهوم الواقعي للذات يعتبر معيارا مفيدا للصحة النفسية، فلكي يكون التوافق مع البيئة إيجابيا فإنه ينبغي أن يركز إلى الادراك الواقعي للبيئة. (سيد عبد الحميد مرسي، 1994، ص 140)

ويمكن تعريف الصحة النفسية (Mental health) أيضا بأنها: حالة دائمة نسبيا، يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا (شخصيا، صحيا، أسريا، واجتماعيا) أي مع نفسه ومع بيئته ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وامكاناته إلى

أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عاديا، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة وسلام.

والصحة النفسية حالة إيجابية تتضمن التمتع بصحة العقل وسلامة السلوك، وليس مجرد غياب أو الخلو من أعراض المرض النفسي، وهذا ما دل عليه تعريف منظمة الصحة العالمية التي اعتبرت الصحة النفسية بأنها: حالة من الراحة النفسية والجسمية والاجتماعية وليست مجرد عدم وجود المرض.

وللصحة النفسية شقان:

أولهما: شق نظري علمي يتناول الشخصية والدوافع والحاجات وأسباب الامراض النفسية وأعراضها وحيل الدفاع النفسي والتوافق، وتعليم الناس وتصحيح المفاهيم الخاطئة، واعداد تدريب الاخصائيين والقيام بالبحوث العلمية.

والشق الثاني: تطبيقي عملي.

والمرض النفسي أنواع ودرجات، فقد يكون خفيفا يضيف بعض الغرابة على شخصية المريض وسلوكه، وقد يكون شديدا قد يدفع بالمريض إلى القتل أو الانتحار، وتتباين أعراض المرض النفسي تباينا كبيرا من المبالغة في الاناقة إلى الانفصال عن الواقع والعيش في عالم من الخيال.

ويتوقف علاج المرض النفسي على نوعه ومداه وحدته، وتعالج بعض الحالات بزيارات منتظمة كثيرة ويزيد عددها عن عدد حالات شلل الأطفال ومرض القلب والسرطان مجتمعة، ولم يعد المرض النفسي الآن وصمة عار كما كان سابقا بعد أن أخذ كل مرض طريقه نحو العلاج والشفاء. وهناك فرق بين المرض النفسي والسلوك المرضي، فالسلوك المرضي سلوك عابر يلونه الاضطراب الذي يشاهد كأحد أعراض المرض النفسي، فقد

نشاهد السلوك الهيسيتيري لدى شخص سوي، وقد نشاهد السلوك الهوسي لدى شخص عادي، وهذا يختلف عن الشخص المريض بالهيسيتيريا أو الفرد المريض بالهوس.

(حامد عبد السلام زهران، 2005، ص9-10)

ويمكن في هذا الصدد تقديم بعض الملاحظات على الصحة النفسية والمرض النفسي: فالصحة النفسية والمرض النفسي مفهومان لا يفهم معنى أحدهما إلا بالرجوع إلى مفهوم معنى الآخر، ويرجع الاختلاف بين الصحة النفسية والمرض النفسي في الدرجة وليس في النوع.

وللصحة النفسية ثلاث مناهج أساسية ممثلة في:

• **المنهج الإنمائي (Developmental):** وهو منهج إنشائي يتضمن زيادة السعادة والكفاية والتوافق لدى الاسوياء والعادين خلال فترة نموهم حتى يتحقق الوصول بهم إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة النفسية، ويتحقق ذلك عن طريق دراسة الإمكانيات والقدرات وتوجيهها التوجيه السليم (نفسيا، تربويا، مهنيا)، ومن خلال رعاية مظاهر النمو جسيما وعقليا واجتماعيا وانفعاليا بما يتضمن إتاحة الفرص أمام الافراد للنمو السوي تحقيقا للنضج والتوافق والصحة النفسية.

• **المنهج الوقائي (Preventive):** ويتضمن الوقاية من الوقوع في المشكلات والاضطرابات والامراض النفسية، ويهتم بالأسوياء والاصحاء قبل اهتمامه بالمرض ليقوم من أسباب الامراض النفسية بتعريفهم بها وإزالتها أولا بأول ويرعى نموهم النفسي السوي ويهيئ الظروف التي تحقق الصحة النفسية.

وللمنهج الوقائي مستويات ثلاثة تبدأ بمحاولة منع حدوث المرض ثم محاولة تشخيصه في المرحلة الأولى بقدر الإمكان ثم محاولة تقليل أثر إعاقته...

وتتركز الخطوط العريضة للمنهج الوقائي في الإجراءات الوقائية الحيوية الخاصة بالصحة العامة والإجراءات الوقائية النفسية الخاصة بالنمو النفسي السوي ونمو المهارات الأساسية والتوافق المهني والمساندة أثناء الفترات الحرجة والتنشئة الاجتماعية السليمة والإجراءات الوقائية الاجتماعية الخاصة بالدراسات والبحوث العلمية والتقييم والمتابعة والتخطيط العلمي للإجراءات الوقائية، ويطلق البعض على المنهج الوقائي اسم التحصين النفسي.

• **المنهج العلاجي (Remedial):** يتضمن علاج المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية حتى العودة إلى حالة التوافق والصحة النفسية، ويهتم هذا المنهج بأسباب المرض النفسي وأعراضه وتشخيصه وطرق علاجه وتوفير المعالجين والعيادات والمستشفيات النفسية. (حامد عبد السلام زهران 2005، ص12).

فهذه المناهج الثلاث (إنمائي-وقائي-علاجي) لها دور كبير وإيجابي، فهي تسهم في تحقيق الصحة النفسية لدى الفرد، وبالتالي يكون هذا الأخير متمتعاً بالتوافق النفسي العام بمختلف أشكاله (أسرياً-شخصياً-اجتماعياً-صحياً)

وللشخصية المتمتعة بالصحة النفسية خصائص ومميزات تميزها عن الشخصية المريضة، وفيما يلي عرض لأهم هذه المميزات والخصائص:

• **التوافق:** ودلائل ذلك التوافق الشخصي؛ ويتضمن الرضا عن النفس والتوافق الاجتماعي والتوافق الزوجي والتوافق الاسري، التوافق المدرسي والتوافق المهني.

• **الشعور بالسعادة مع النفس:** ودلائل ذلك ما يلي:

- الشعور بالسعادة والراحة النفسية لما للفرد من ماضٍ نظيف وحاضر سعيد ومستقبل مشرق والاستفادة من مسرات الحياة اليومية واشباع الدوافع والحاجات النفسية.
- الشعور بالأمن والطمأنينة والثقة.

- وجود اتجاه متسامح نحو الذات.
- احترام النفس وتقبلها والثقة فيها.
- نمو مفهوم موجب للذات وتقدير الذات حق قدرها.
- **الشعور بالسعادة مع الاخرين:** ودلائل ذلك ما يلي:
  - حب الاخرين والثقة فيهم واحترامهم وتقبلهم.
  - الاعتقاد في ثقتهم المتبادلة.
  - وجود اتجاه متسامح مع الاخرين "التكامل الاجتماعي"
  - القدرة على إقامة علاقات اجتماعية سليمة ودائمة "الصدقات الاجتماعية"
  - الانتماء للجماعة والقيام بالدور الاجتماعي المناسب والتفاعل الاجتماعي السليم.
  - القدرة على التضحية وخدمة الاخرين.
  - الاستقلال الاجتماعي والسعادة الاسرية والتعاون وتحمل المسؤولية الاجتماعية.
- **التكامل النفسي:** ودلائل ذلك ما يلي:
  - الأداء الوظيفي الكامل والمتكامل المتناسق للشخصية ككل جسميا-عقليا-اجتماعيا والتمتع بالصحة ومظاهر النمو العادي.
- **تحقيق الذات واستغلال القدرات:** من خلال:
  - فهم النفس والتقييم الواقعي الموضوعي للقدرات والإمكانات والطاقات وتقبل نواحي القصور وتقبل الحقائق المتعلقة بالقدرات موضوعيا.
  - تقبل مبدأ الفروق الفردية واحترام الفروق بين الافراد.
  - تقدير حق الذات حق قدرها واستغلال القدرات والطاقات والإمكانات إلى أقصى حد ممكن.
  - وضع أهداف ومستويات طموح وفلسفة حياة يمن تحقيقها.
  - امكان التفكير والتقرير الذاتي.

- تنوع النشاط وشموله وبذل الجهد في العمل والشعور بالنجاح فيه والرضا عنه والكفاية والإنتاج.

● **القدرة على مواجهة مطالب الحياة:** ودلائل ذلك:

- النظرة السليمة الموضوعية للحياة ومطالبها ومشكلاتها اليومية والعيش في الحاضر والواقع والبصيرة.

- المرونة والايجابية في مواجهة الواقع.

- القدرة على مواجهة احباطات الحياة اليومية.

- معظم المواقف التي تعترض حياة الفرد.

- تقدير وتحمل المسؤولية الاجتماعية وتحمل مسؤولية السلوك الشخصي.

- السيطرة على الظروف البيئية كلما أمكن والتوافق معها والترحيب بالخبرات والأفكار الجديدة. (حامد عبد السلام زهران، 2005، ص13)

● **السلوك العادي:** ودلائل ذلك ملي:

- السلوك السوي العادي المعتدل المؤلف الغالب على حياة غالبية الناس العاديين، والعمل على تحسين مستوى التوافق النفسي، والقدرة على التحكم في الذات وضبط النفس.

● **حسن الخلق:** ودلائل ذلك ما يلي:

- الأدب والالتزام وطلب الحلال واجتتاب الحرام وبشاشة الوجه وبذل المعروف وكف الأذى وارضاء الناس في السراء والضراء ولين القول وحب الخير للناس والكرم وحسن الجوار وقول الحق وبر الوالدين، والحياء والصلاح والصدق والبر والوقار والصبر والشكر والرضا والحلم إضافة إلى العفة والشفقة.

● **العيش في سلامة وسلام:** ودلائل ذلك ما يلي:

- تمتع الفرد بالصحة النفسية والصحة الجسدية والصحة الاجتماعية والامن النفسي، والسلم الداخلي والخارجي والإقبال على الحياة بوجه عام والتمتع بها والتخطيط للمستقبل بثقة وأمل. (حامد عبد السلام زهران، 2005، ص14)

فجميع هذه الصفات والخصائص إن تميز بها مختلف شرائح المجتمع واطاراته بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني فسوف يكون متمتعاً بصحة نفسية وصحة جسمية وصحة اجتماعية وأمن نفسي؛ وبالتالي يحقق الهدف الأسمى في الحياة وهو الصحة النفسية والتوافق النفسي العام بمختلف أشكاله (نفسية-انفعالي-شخصي واجتماعي)

فمن خلال ما سبق يمكن القول:

- الكثير من العلماء والمؤلفين يحددون بين الصحة النفسية والتوافق النفسي، ويؤكدون أن إجراء بحوث حول الصحة النفسية ما هو إلا إجراء دراسات حول التوافق النفسي.
- اتفق البعض الآخر من العلماء والمؤلفين أن التوافق النفسي مظهر من مظاهر الصحة النفسية والمحقق لها، وذلك من خلال السلوك السوي التوافقي الذي يظهر على الفرد، وعدم التوافق النفسي لدى الفرد لدليل على اختلال مظهر الصحة النفسية لديه.
- يرى آخرون أن الشخصية السوية بكل ما تتمتع به من صفات ومميزات إيجابية ما هي إلا مرادف للصحة النفسية، وفي حقيقة الأمر يبقى التداخل بين هذين المفهومين كبير، وأن وجود أحدهما دليل على وجود الآخر.

• **علاقة التوافق بالمسايرة والمغايرة:** نقصد بالمسايرة الانصياع وهو ميل -غير مقصود- لتقبل أفكار جماعة اجتماعية معينة، ومعاييرها وسلوكها كجماعة الرفاق، والمسايرة قد تكون مطلوبة في موافق معينة، ولكن البيئة الاجتماعية قد تتضمن معايير فاسدة وتقاليد بالية ومبادئ خاطئة، ومن ثم لا يكون الاتساق معها علامة

على التوافق، ويكون التوافق هنا بمحاولة تغيير البيئة أو عدم مسايرتها ويسمى ذلك بالمغايرة.

فالمغايرة مصطلح مهم من مصطلحات علم النفس الاجتماعي يشير إلى السلوك الذي يتناقض مع معايير الجماعة ويخالفها.

والعلاقة بين المسايرة والتوافق علاقة معقدة، فقد يساير الفرد مجتمعه ولا يتمتع بصحة نفسية؛ كما قد يعتبر الفرد متوافقا رغم سخطه على أوضاع في المجتمع واعتراضه على بعض جوانبه التي يرى أنها غير صحيحة. (عبد الحميد شاذلي، 2001، ص 58).

• **التوافق النفسي والتكيف:** التكيف عند علماء الاحياء هو كل تغيير يحدث في بيئة الكائن الحي أو وظائفه يجعله أقدر على الاحتفاظ بحياته وتخليد نوعه وبقائه، ثم انتقل هذا المفهوم البيولوجي للتكيف إلى علم النفس الفسيولوجي، وكان هناك شبه اجماع بين العلماء في استخدامه للدلالة على ملاءمة العضو لوظيفته فعلى سبيل المثال: استخدم هارمن Harriman هذا المفهوم وفضل به ملاءمة العين للعضو، حيث رأى الانسان عندما يبقى في مجرة مظلمة فترة طويلة؛ فإن شدة الإضاءة تبدو أقل أي أن المقصود ما يحدث لعين الانسان من تغيير لشدة الضوء الذي يضيق عندما تشتد الإضاءة ويتسع عندما تضعف الإضاءة بحيث تتحقق الرؤية المناسبة في كلتا الحالتين. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص 50)

ومفهوم التكيف (Adaptation) في علم النفس الفسيولوجي يقصد به التغيير الذي يطرأ على الخبرة الحسية سواء من الشدة أو الوضوح عندما يظل التنبيه ثابتا مستمرا كالتكيف في حالات البصر واللمس والشم والالام والذوق فعلى سبيل المثال الرائحة العطرة يقل التأثير بها إذا استمر الفرد في استعمالها.

والتكيف عند علماء النفس هو محاولة الفرد للتلاؤم والانسجام بين الفرد وبيئته المادية والاجتماعية، ويكون ذلك عن طريق الامتثال للبيئة أو التحكم فيها، أو إيجاد حل وسط بينه وبينها. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص50)

أما مفهوم التكيف في علم النفس الاجتماعي يقصد به تغيير سلوك الفرد حتى ينسجم مع غيره من الافراد باتباع العادات والتقاليد والخضوع للالتزامات الاجتماعية، وعندما يعترض الفرد مشكلا في حياته يقتضي معالجته عليه أن يغير من عاداته ليلائم الجماعة التي يعيش كعضو فيها، ويفضل البعض في هذه الحالة من العلماء والباحثين استخدام مصطلح التوافق الإجماعي Social Adjustment وهكذا يصبح التوافق هو التكيف الاجتماعي.

فالتوافق بصفة عامة ما هو إلا تكيف الفرد ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الاخرين، والتي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته السياسية والاقتصادية والخلقية، فالفرد يتكيف من أجل التوافق والعكس.

أشار العديد من العلماء الى أن لفظ التكيف يستخدم للدلالة على مفهوم عام يتضمن جميع ما يبذله الكائن الحي من نشاط لممارسة الحياة في محيطه الفيزيقي والاجتماعي، في حين يستخدم لفظ التوافق للدلالة على الجانب السيكولوجي النفسي في هذا النشاط. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص51)

إن التمييز بين المفهومين لا يعني اطلاقا فصل أحدهما عن الآخر، بل يجعل أحدهما متضمنا للآخر، حيث قام هذا التمييز بين المستوى البيولوجي لفهم نشاط الكائن الحي والمستوى السيكولوجي لهذا الفهم، وهذان المستويان متصلان ببعضهما أشد الاتصال، فالعوامل البيولوجية تحدد احتياجات الانسان النفسية، كما أن هذه الاحتياجات هي التي تقود

العوامل البيولوجية في سبيل التحقق وتضمن لها النجاح والبقاء. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص52)

### 3/ خصائص عملية التوافق النفسي:

تكمن أهم خصائص عملية التوافق النفسي فيما يلي:

أ- **التوافق عملية كلية:** فالتوافق خاصية للعلاقة بين الانسان ككائن بشري مع بيئته، وهذه العلاقة الكلية لا تصدق على مجال جزئي من المجالات المختلفة لحياة الفرد، وليس لها أيضا أن تقتصر على المسالك الخارجية للفرد في اغفال لتجاربه الشعورية وما يشعر به من رضا اتجاه ذاته وعالمه. (عبد الحميد شاذلي، 2001، ص56)

ب- **التوافق عملية دينامية:** فالتوافق مستمر ما استمرت الحياة، فهو لا يتم مرة واحدة وبصفة نهائية، ذلك أن الحياة ليست غير سلسلة أو مجموعة من الحاجات ومحاولات اشباعها أي من الرغبات والدوافع المتصارعة ومحاولات ارضائها، فكلها توترات تهدد اتزان الكائن ومن ثم تكون محاولته لإزالة هذه التوترات من أجل إعادة الإلتزان من جديد.

والدينامية تعني في أساسها أن التوافق يمثل تلك المحصلة أو ذلك الناتج الذي يتمخض عن صراع القوى المختلفة، وهذه الأخيرة بعضها ذاتي والبعض الآخر بيئي. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص67)

ج- **التوافق عملية تستند إلى الزوايا النشئية:** أي أن التوافق يكون بالرجوع الى مرحلة بعينها من مراحل التنشئة، فالتوافق لدى الطفل مثلا يعيد الإلتزان مع البيئة ضمن خصائص المرحلة التي يعيشها من النمو.

د- **التوافق عملية تستند إلى الزوايا الفتوغرافية:** يقصد بالفتوغرافية أن كل صراع لابد وأن يتم بين منظمتين، فمنهما بدأ الصراع بين الفرد وبيئته أو بين متطلبات متناقضة داخل

شخصية الفرد فإنه يكتشف في نهاية الامر صراعا بين الأنا والهو أو بين محفزات الفرد الغريزية ودفاعات الأنا عنه. (عبد الحميد شاذلي، 2001، ص 57)

هـ - التوافق عملية تستند إلى الزوايا الاقتصادية: يقصد بالإقتصادية كمية الطاقة النفسية التي تكون ثابتة عند الفرد، وهذه الطاقة يضيع بعضها عند الفرد في صورة مكبوتات، ويضيع بعضها الآخر في صورة دفاعات، وتكون الطاقة المتبقية تحت تصرف الجانب الشعوري من الأنا معيارا لقوة الأنا، فبقدر ما تكون الطاقة المتبقية كبيرة في كميتها تكون الأنا قوية، وبالتالي تكون شخصية الفرد قوية، وتتوقف نتيجة الصراع على كمية الطاقة المستثمرة في كل قوة من القوتين المتصارعتين. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص 69)

فخصائص التوافق النفسي عند الفرد مرتبطة ارتباطا كبيرا مع بعضها البعض، فهي عملية كلية يصعب تجزئتها ولها مجالات متنوعة ومختلفة، وهي كذلك عملية متواصلة ومستمرة ما استمرت حياة الفرد؛ طبعا وكل مرحلة لها مميزات وخصائص تميزها وما على الفرد إلا أن يحقق الاتزان في كل مرحلة من مراحل حياته (طفولة-شباب-كهولة-شيخوخة) لينعم بالإطمئنان والراحة النفسية ويحقق بذلك توافقه النفسي بأشكاله المختلفة.

#### 4/ أبعاد التوافق النفسي:

اختلفت الآراء حول تحديد أبعاد التوافق النفسي، وذلك تبعا لاختلاف نظرة العلماء والباحثين، فقد أشار حامد عبد السلام زهران 1997 الى وجود ثلاثة ابعاد للتوافق النفسي ممثلة في التوافق الشخصي، التوافق الاجتماعي، التوافق المهني. (حامد عبد السلام زهران، 1997، ص 27)، في حين أكد كامل عبد الوهاب على وجود خمسة أبعاد للتوافق النفسي وهي التوافق الشخصي-التوافق الاجتماعي-التوافق المنزلي-التوافق الجسمي-التوافق المدرسي أو الدراسي. (كامل عبد الوهاب، 2001، ص 30)

أما زينب شقير -المعدة لمقياس التوافق النفسي الذي سيتم استخدامه في الدراسة الحالية-فترى أن أهم ما يتضمن مفهوم التوافق النفسي يتمثل في الأبعاد التالية:

**1- التوافق الشخصي(الانفعالي):** يتضمن التوافق الشخصي السعادة والرضا عن النفس واشباع الدوافع الأولية والثانوية، والتأقلم مع أية مرض يصيب الفرد، ويتطور التوافق الشخصي تبعاً لتطور الفرد عبر مراحل الحياة المختلفة واثناء العجز أو المرض تزداد الحاجة للتوافق الشخصي حتى يحدث الإتزان في شخصية الفرد. (الشحومي عبد الله محمد، 1989، ص20)

كما أن التوافق الشخصي يتضمن قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه توفيقاً يرضيها إرضاءً متزناً، وهذا لا يعني الخلو من الصراعات النفسية، وإنما تعني القدرة على حسم هذه الصراعات والتحكم فيها بصورة مرضية مع القدرة على حل المشكلات حلاً إيجابياً بدلاً من الهروب منها.....ولهذا يعمل التوافق الشخصي على تحقيق التوازن بين الفرد وبيئته.

(احمد عزت راجح، 1985، ص246)

ومن أهم جوانب التوافق الشخصي ما يلي:

- **الاعتماد على النفس:** يقصد به ميل الفرد إلى القيام بعمل يراه مناسباً دون أن يطلب منه القيام به ودون الاعتماد على غيره، مع قدرته على توجيه سلوكه بنفسه وتحمله المسؤولية كاملة دون مساعدة شخص آخر.
- **الإحساس بالقيمة الذاتية:** يتضمن شعور الفرد بأن الآخرين يقدرونه ويرونه قادراً على تحقيق النجاح وشعوره بأنه قادر على القيام بما يقوم به غيره من الناس وأنه مقبول ومحبوب من طرف الآخرين.
- **الشعور بالانتماء:** أي أن الفرد يتمتع بحب والديه وأسرته ويشعر بأنه مرغوب من زملائه وبأنهم يتمنون له الخير ونحن كبشر لا نستطيع أن نستغني عن الانتماء إلى

جماعة أو أكثر من الناس ولا نستطيع أن نتحمل طويلا الإنعزال والوحدة. (صموئيل مغريوس، 1974، ص 27-28)

• **الخلو من الاعراض العصابية:** بمعنى أن الفرد لا يعاني من الأعراض التي تشير إلى الإنحراف النفسي كعدم القدرة على النوم أو الخوف أو الشعور بالتعب أو البكاء وغير ذلك من الأعراض العصابية.

• **التحرر من الميل الى الإنفراد:** إن الفرد لا يميل إلى الإنطواء والإنفراد ولا يستبدل النجاح الواقعي في الحياة والتمتع به بالنجاح التخيلي أو التوهم، والشخص الذي يميل إلى الإنفراد يكون حساسا وحيدا مستغرقا في نفسه. (إبراهيم طيبي، 2013، ص 213)

• **الشعور بالحرية الذاتية:** شعور الفرد بأنه قادر على توجيه سلوكه بنفسه، وأنه يستطيع أن يضع خطط مستقبله لوحده ولديه الحرية التامة في تقرير سلوكه. (عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص 53)

**2- التوافق الجسمي(الصحي):** يتمثل في تمتع الفرد بصحة جيدة خالية من الامراض الجسمية والعقلية والانفعالية مع تقبله لمظهره الخارجي والرضا عنه، وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة، وشعوره بالارتياح النفسي اتجاه قدراته وامكانياته وتمتعه بحواس جيدة سليمة وميله الى النشاط والحيوية والعمل معظم الوقت وقدرته على الحركة والاتزان وسلامة التركيز مع الاستمرارية في النشاط والعمل دون اجهاد او ضعف لهتمته ونشاطه. (شقيير زينب، 2003، ص 5)

**3- التوافق الاسري:** هو تمتع الفرد بحياة سعيدة داخل أسرته تحبه وتقدره، مع شعوره بدوره الحيوي وسط أسرته والتعاون بينه وبين أفراد العائلة ومدى قدرة الأسرة على توفير الإمكانيات الضرورية. (الحجار بشير، 2003، ص 17)

فالتوافق الأسري يتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الإستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة وسلامة العلاقات بين الوالدين كليهما وبينهما وبين الأبناء

بعضهم البعض الآخر، حيث تسود المحبة والاحترام المتبادل والثقة، ويمتد التوافق الأسري كذلك ليشمل العلاقات الأسرية مع الأقارب وحل المشكلات الأسرية.

(علي وشريت، 2004، ص130)

**4-التوافق الاجتماعي:** يتضمن هذا النوع من التوافق السعادة مع الآخرين والإلتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية وتقبل التغيير الاجتماعي والعمل لخير الجماعة والتفاعل الاجتماعي السليم في إقامة علاقات طيبة وإيجابية مع أفراد المجتمع مما يؤدي إلى الصحة الاجتماعية. (حامد عبد السلام زهران، 1997، ص27)

يتمثل في العلاقة الجيدة والانسجام الكلي بين الفرد والبيئة المحيطة به، فإذا ما استطاع تكوين علاقة اجتماعية جيدة مبنية على الانسجام والتراضي والتكامل فإن ذلك يساهم في الوصول الى التوافق الاجتماعي، ويذكر عزت راجع على أنه -التوافق الاجتماعي- القدرة على عقد صلات وعلاقات اجتماعية مرضية تتسم بالتسامح والتعاون فلا يشوبها العدوان والارتياب وعدم الإكتراث لمشاعر الآخرين. (عزت راجع، 1976، ص77)

وللتوافق الاجتماعي جوانب تتمثل فيما يلي:

- **العلاقات الطيبة مع الأسرة:** أن يكون الفرد علاقة طيبة مع أفراد أسرته يحبهم ويحبونه، يقدرهم ويقدرونه ويعاملونه معاملة حسنة، كما يشعر بالأمن والطمأنينة والاحترام وهو وسط أفراد أسرته.
- **التكيف مع البيئة المحلية:** أي أن الفرد يتوافق مع البيئة المحدودة التي يعيش فيها، ويشعر بالسعادة عندما يكون مع جيرانه ويتعامل معهم دون شعور سلبي أو عدواني، كما يحترم القواعد التي تحدد العلاقات بينه وبينهم، كما يهتم بالمكان الذي يعيش فيه.
- **التحرر من الميول المضادة للمجتمع:** فالفرد لا يميل إلى التشاحن مع الآخرين أو الشجار معهم أو عصيان الأوامر أو تخريب ممتلكات الغير، وهو كذلك لا يشبع رغباته

على حساب الآخرين كما أنه صارم وعادل في معاملاته مع أفراد المجتمع الذي يعيش فيه. (عبد الحميد شاذلي، 2001، ص55)

- **اكتساب الفرد للمهارات الاجتماعية:** أي أن الفرد يظهر مودته للآخرين بسهولة كما أنه يبذل من راحته ومن جهده ومن تفكيره ليقدم المساعدة لهم ويدخل البهجة والسرور عليهم يتصف مثل هذا الفرد بأنه لبق في معاملاته مع معارفه ومع الغرباء وأنه ليس أنانياً، فهو يرعى الآخرين ويتعاون معهم. (عطية محمود هنا، دس، ص15)
- **اعتراف الفرد بالمستويات الاجتماعية:** أي أنه يدرك حقوق الآخرين ومواقفه حيالهم ويدرك اخضاع رغباته لحاجات الجماعة وبعبارة أخرى أنه يعرف ما هو الصواب وما هو الخطأ من نظر الجماعة كما أنه يتقبل أحكامها برضاه. (عبد الحميد شاذلي، 2001، ص54)

كما أن بعض الباحثين والمؤلفين في ميدان علم النفس يؤكدون على تعدد أبعاد التوافق النفسي فنجد: التوافق الديني- التوافق العقلي- التوافق الاقتصادي- التوافق السياسي- التوافق الزواجي- التوافق المهني- التوافق المدرسي أو الدراسي ممثلة فيما يلي:

- **التوافق الديني:** الجانب الديني جزء من التركيب النفسي للفرد، ويتحقق التوافق الديني بالإيمان الصادق ذلك أن الدين من حيث هو عقيدة وتنظيم للمعاملات بين الناس ذو أثر عميق في تكامل شخصية الفرد واتزانها، فهو يرضي حاجة الانسان الى الامن، أما إذا كان فشل الانسان في التمسك بهذا السند ساء توافقه واضطربت نفسه وأصبح نهبا للقلق.
- **التوافق السياسي:** يتحقق هذا النوع من التوافق عندما يعتنق الفرد المبادئ الأساسية التي تتماشى مع تلك التي يعتنقها المجتمع أو يوافق عليها أي عندما يساير الفرد معايير الجماعة التي يعيش معها، أما إذا خالف تلك المعايير فإنه يتعرض إلى كثير من الضغوط النفسية والمادية، أو قد ينشأ لديه صراع داخلي يعيق اشباع كثير من حاجاته ويصيبه التوتر، القلق ولذلك عليه مسايرة معايير الجماعة وتغيير المبادئ السياسية أو أن يوفق بينها

وبين تلك التي مجتمعه أو أن ينتقل إلى مجتمع آخر يرحب بمبادئه حتى يتحقق له التوافق بينه وبين مجتمعه.(صبره محمد علي، أشرف محمد عبد الغني، 2004، ص129)

• **التوافق العقلي:** عناصر التوافق العقلي هي: الإدراك الحسي والتذكر والتعليم والذكاء والتفكير والاستعدادات، ويتحقق التوافق العقلي بقيام كل بعد من هذه الأبعاد بدوره كاملاً ومتعاوناً مع بقية العناصر. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، ص61)

• **التوافق الاقتصادي:** إن الارتفاع أو الانخفاض المفاجئ في سلم القدرات الاقتصادية يحدث اضطراباً عميقاً في أساليب توافق الفرد، ويلعب حد الإشباع دوراً مهماً في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الإحباط إذا كان حد الإشباع عنده مرتفعاً، فإذا توقف الأب عن العمل فجأة بسبب مرضه أو وفاته... فإن هذا الأمر يتطلب من أفراد الأسرة إعادة تشكيل عاداتهم ورغباتهم في إطار هذا التغيير الذي حدث للأسرة. (أحمد محمد مبارك الكندري، 1992، ص185)

• **التوافق الزوجي:** يعرف التوافق الزوجي بأنه: عملية التأثير المتبادل بين الزوجين؛ بحيث يتوقف سلوك أحدهما على سلوك الآخر في مواقف الحياة الزوجية، وهو قدرة كل من الزوجين على التلاؤم مع الآخر، ومع متطلبات الزواج، ونستدل عليه من أساليب كل منهما في تحقيق أهدافه من الزواج؛ وفي مواجهة الصعوبات الزوجية.(الداهري، 2008، ص82)

فالتوافق الزوجي بين الزوجين يساهم في بناء أسرة قوية متماسكة تسودها المحبة التعاون والاحترام المتبادل، التقدير وباقي الصفات والخصال النبيلة الأخرى...

كل هذا يجعل الأسرة تكون جسراً قوياً وحصناً مانعاً يقودها إلى التصدي ومواجهة أي عارض مهما كان نوعه في المواقف الحياتية، والسهر على زرع قيم الاستقرار والمحبة وسط أفراد الأسرة.

• **التوافق المهني:** وهو يتضمن تحقيق السعادة والرضا على صعيد العمل، كما يتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علما وتدريباً والدخول والاندماج فيها وتحقيق الإنجاز والكفاءة والإنتاجية، كما يتضمن التوافق المهني أيضاً الشعور بالرضا والنجاح في إطار المواءمة بين الفرد والعمل المناسب الذي يقوم به نظراً لأن الوضع المناسب للفرد في العمل الملائم يستهدف تحقيق التوافق بين الفرد وعمله ليساعده في اختيار الاعمال التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله، كما يتضمن سماته الشخصية وخبراته في مجال عمله بما يحقق له الرضا والاشباع لحاجاته الأساسية في إطار مهنته، ويستهدف التوافق النفسي المهني أيضاً انتقاء الفرد المؤهل لأداء العمل بنجاح حتى تتحقق الكفاءة والإنتاجية المنشودة، حيث يكون الابتكار والتعديل والتغيير طبقاً لما يتوفر لدى الفرد من قدرات وطاقات إبداعية وابتكارية، من هنا يشعر الفرد المؤهل بأن متطلبات العمل والمهنة في مستواه مما يزيد من واقعيته نحو العمل والإنتاج بنفس مشرقة، وهو ما يشير على تحقيق التوافق النفسي المهني. (محمد جواد الخطيب، 2000، ص50)

وحتى يتحقق التوافق المهني لدى الفرد بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يستدعي ذلك توفر شروط تتلخص فيما يلي:

- 1- شعور الفرد بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- 2- شعور الفرد العامل باهتمام صاحب العمل به ومعاملته كإنسان له مكانته الذاتية.
- 3- تأكد الفرد العامل من ان زعمائه ليسوا رقباء عليه بقدر ما هم موجهون له.
- 4- حب الفرد للعمل الذي يؤديه، وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل.
- 5- توافر فرص الترقية في العمل.
- 6- توافر فرص الاستزادة من المعرفة والتقدم في العمل وتوافر الفرص للفرد للاستفادة من آرائه وأفكاره في الإنتاج. (سيد عبد الحميد مرسي، 1994، ص168)

إلى جانب هذه الشروط المهمة وجب توفر الجو الملائم للفرد العامل من ناحية الإمكانات المادية وتوفر كل الوسائل والضروريات لأداء الفرد لعمله مع عقد علاقات مهنية مع زملائه في العمل تسودها النزاهة والاحترام خدمة الصالح العام، إضافة إلى بذل المجهود المطلوب حقيقة من العامل أثناء القيام بعمله.

• **التوافق الدراسي:** تعتبر المدرسة الحضان الثاني للطفل بعد الأسرة، فهي النواة الأساسية الثانية التي تشكل شخصية الفرد وتؤثر فيه الى حد كبير، ولا بد أن تكون العلاقة المتبادلة بين الفرد والمؤسسة علاقة توافقية إيجابية، ويعد التلميذ متوافقا مدرسيا إذا كان في حالة رضا عن إنجازه الأكاديمي او في علاقته مع مدرسيه وزملائه والعاملين في المؤسسة التعليمية. (دمهوري رشاد، 1996، ص86)

فقد عرف علي وشريت التوافق الدراسي أو التوافق المدرسي: بأنه حالة تبدو في العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها التلميذ لاستيعاب مواد الدراسة والنجاح فيها وتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة الدراسية ومكوناتها الأساسية، فالتوافق الدراسي تبعا لهذا المفهوم قدرة مركبة تتوقف على بعدين أساسيين: بعد عقلي وبعد اجتماعي.

أما المكونات الأساسية للبيئة المدرسية فهي الأساتذة والزملاء وأوجه النشاط الاجتماعي ومواد الدراسة. (علي وشريت، 2004، ص131)

فالتوافق المدرسي كما أكد عبد السلام زهران يعتبر من أهم أنواع التوافق التي يتطلبها إنسان العصر الحالي، ذلك أن الفرد يبقى أكثر من عشرين سنة في مقاعد الدراسة ويزاول دراسته سيما وأن الإنسان وحدة كلية لا يمكن تجزئتها، وأن ما هو عقلي معرفي يؤثر فيما هو وجداني نفسي والعكس صحيح. (حامد عبد السلام زهران، 1997، ص127)

ومن جوانب التوافق المدرسي ما يلي:

• **الكشف عن القدرات:** لتحقيق التوافق الدراسي او المدرسي لا غنى للمدرسة عن قدرات التلاميذ باختبارات التحصيل والمهارات واختبارات الذكاء.... وغيرها لمعرفة إمكانيات كل منهم منذ البدء والسير بهم نحو توجيه تربوي يؤهل الى التوجيه المدرسي والمهني مستقبلا فيما يمتاز كل منهم فيه ويتفوق باستعداده له.

• **اثارة الدوافع:** إن اثارة الدوافع كوسيلة لإثارة الاهتمام والاقبال على العملية التعليمية والعمل على جعل الدافع للتعلم ينبع من داخل التلميذ كالرغبة في الفهم والمعرفة والكشف والاستطلاع، وينبغي أن يكون هدف المدرسة في المقام الأول حتى ينمو الميل الشخصي للتلميذ.

• **تهيئة الفرص:** تعتبر من العوامل المساعدة على التوافق الدراسي للاستفادة من التعليم بأكبر قدر، وعدالة الفرص وتكافؤها يقصد بها إعطاء كل تلميذ ما يحتاجه منها حسب طاقاته وقدراته لا يمنع من ذلك بل يشجع عليه كون المدرسة أساسا أداة تمييز للضعفاء والاقوياء والمتوسطين لأغراض النجاح.

• **الموازنة المدرسية:** إن الاعتماد على الموازنة البيداغوجية المتمثلة في المناهج الدراسية وواجبات التحصيل الأكاديمي وبين ما يطبق التلاميذ استيعابه وتحصيله أي الموازنة بين المقررات والقدرات وبين مستوى التحصيل ومستوى الطموح لان عدم التوازن في هذه النقطة يؤدي الى سوء التوافق الدراسي.(كمال دسوقي،1974، ص325)

• **تشجيع العمل الجماعي:** ينبغي الاعتماد على العمل الجماعي في المذاكرة لدى التلاميذ، أو في انجاز مشاريعهم، أو في الاعمال المشتركة بين التلاميذ؛ فيشتركون في التخطيط ويبحثون على الوسائل الخاصة بإنجاز العمل الجماعي المرغوب فيه ويتعاونون على أدائه بطريقة جيدة ويتحملون مسؤولية نجاحه من عدمه؛ وهذا من أجل تعليمهم فن الإيثار والتضحية طبعاً في سبيل تحقيق الهدف الجماعي المشترك بين هؤلاء التلاميذ.

• **اثارة التنافس والتسابق:** إن إثارة التنافس الفعال والتسابق في مجال التحصيل الجيد للنتائج الدراسية ومن اجل تحقيق التوافق الدراسي بين التلاميذ بما يدفع الى الغيرة والاهتمام لكن بما لا يؤدي الى خلق مشكلات التنافس المعروفة كغرور التلاميذ الاقوياء وياس التلاميذ الضعفاء وارهاق التلاميذ المتوسطين لذا على التلاميذ التنافس في المجال العلمي والمعلوماتي والتحصيل الجيد ومساندة بعضهم البعض تحقيقا لتوافقهم المدرسي دون وجود لأي مشكلات أثناء تنافسهم.

• **ضبط النظام المدرسي:** التحكم في النظام وسط المدرسة يعتبر وسيلة وأداة ناجعة للتفاعل الإيجابي، ويكون هذا من خلال المكافأة للتلاميذ وتشجيعهم، وتقديم شهادات التقدير والتفوق للتلاميذ المجتهدين والمجدين في مجال التحصيل الدراسي ولتكون الثقة بالنفس والاعتماد على الذات أساس التوافق المدرسي.(كمال دسوقي،1974، ص336)

**العوامل المؤثرة في التوافق الدراسي:** تبرز أهم العوامل فيما يلي:

• **صورة التلميذ عن ذاته:** ينبغي أن تكون صورة التلميذ عن ذاته صورة إيجابية يمكن من خلالها إيجاد التوافق بين حاجاته الشخصية ومطالب المجتمع المدرسي الذي هو عضو منه، والى القيام بنوع من السلوك الذي هو في نظره يحقق رغبات الافراد ويرضون عنه، مع القدرة على التواصل الفعال مع زملائه في المدرسة واساتذته، بالإضافة الى دوره الفعال في المدرسة كان يكون عضوا مشاركا في النشاطات العلمية والترفيهية والبدنية... كل هذا يؤدي بالتلميذ الى تحقيق توافقه المدرسي، والعكس بالنسبة للتلميذ الذي يكون تحصيله الدراسي منخفضا، فهو بنتائج السيئة واحباطه المتكرر وسوء معاملته لزملائه من التلاميذ وأيضا اساتذته فيكون بهذا قد أدى الى سوء التوافق الدراسي لديه.(جلال سعد،1985،ص83)

• **الزملاء (جماعة الرفاق):** يكون الافراد في المدرسة أكبر من أعضاء الاسرة مما يستوجب بذل الجهد من قبل التلميذ نتيجة المنافسة التعليمية، ومن أجل تحقيق التكيف مع

مجموعة كبيرة من الزملاء واثبات الاستحقاق والجدارة في تحقيق المكانة الاجتماعية. (الديب خالدي، 2002، ص40)

وتشير الدراسات والبحوث العلمية في هذا المجال إلى ديناميات الجماعة المدرسية، والتي من أهمها:

- الزملاء في المدرسة أو جماعة الصف تسهم بدور كبير في اشباع وتحقيق حاجات المتعلمين.

- الصراع الناتج بين افراد الجماعة داخل المدرسة ينتج عنه القلق الذي يؤدي بدوره الى إعاقة دافع التلاميذ للتعلم والاكتساب.

- انفعالات ومشاعر التلاميذ في المدرسة تؤثر على العملية التعليمية بشكل او بآخر وفي التخطيط لها.

- جماعة الصف المكونة من عدد قليل للتلاميذ تستفيد أكثر من جماعة الصف المكونة من عدد كبير من التلاميذ.

- جماعة الصف تشبع رغبة التلميذ في التعاون والمساعدة وتترك له الفرصة ليثبت قدراته ويستغل طاقاته وبهذا يلقي احترام الآخرين.

- تعلم جماعة الصف في المدرسة للتلميذ القيم الإنسانية النبيلة كالتعاون، المحبة وتقديم يد العون والمساعدة بنوعيتها المادية والمعنوية، نشر الثقة والالفة بين أعضاء الجماعة.

- يستفيد كل تلميذ من جماعة الصف من النصح والإرشاد. (صموئيل مغاريوس، 1974، ص70)

- دور الاسرة في تحقيق التوافق النفسي للفرد: تعتبر الأسرة مصدرا هاما لقيم الطفل واتجاهاته، ففي السنوات الأولى التي يقضيها الطفل في الأسرة يقيم علاقات اجتماعية

متنوعة، وتقابله مواقف كثيرة يختبر فيها قدراته وامكانياته مما يؤثر على سلوكه وعلاقاته بالآخرين في المستقبل.

- سلوك الوالدين وأثره على التوافق النفسي للطفل:

1- بعض الوالدين يتخذون القرارات الهامة للطفل، ويحددون سلوكه ويتحكمون فيه ويضعون له الحدود والقيود على تصرفاته وفعالته وعلاقاته بالآخرين.

2- سلوك الوالدين يعتبر نموذجاً يقتدى به الطفل ويمتصه ويستدخله، فإذا كان النموذج قيماً كان له تأثير موجب، أما إذا فسد هذا النموذج امتص الطفل القيم الفاسدة والسلوك الشاذ.

3- الأسرة مصدر اشباع حاجات الطفل للأمن والتقدير والنجاح والانتماء، كما هي مصدر مأكله ومشربه ونظافته وقضاء حاجاته، وبغير اشباع تلك الحاجات يضطرب سلوك الطفل.

4- يكتسب الطفل من الأسرة الخبرات الاجتماعية والعقلية والاتجاهات وأنماط السلوك والتفكير موجبها وسالبها، ويمكننا تتبع السلوك الشاذ عند الكبار فنجد دوافعه وأسبابه الكامنة في طفولته وأسلوب تربيته الأولى. (عبد الحميد محمد شانلي، 2001، ص38)

وفيما يلي تقديم أهم المقترحات لقيام الأسرة بدورها في تدعيم التوافق النفسي للأبناء:

- اتفاق الوالدين على أسلوب معاملة وتربية الأبناء.
- أن تعمل الأسرة على اشباع الحاجات الأساسية للأبناء.
- أن يسود الأسرة جو من الديمقراطية والحرية في التعبير عن أنفسهم وأفكارهم.
- التقليل من العقاب والاكثار من استخدام الثواب.
- أن يكون الآباء أنفسهم نماذج سلوكية صالحة لأبنائهم.
- الاعتراف بالفروق الفردية بين الأطفال وعدم عقد المقارنات بينهم.

- أن يشرك الآباء الأبناء في اتخاذ القرارات التي تتعلق بحياتهم على مستوى فهمهم.
- إحاطة الأبناء بجو يسوده الدفء والوثام والمحبة، وإتاحة الفرصة للأطفال للاستمتاع بطفولتهم من لهو ولعب بريء. (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، ص40)

**دور المدرسة في تحقيق التوافق المدرسي:** يقضي الطفل فترة طويلة من حياته في المدرسة، حيث يتزود بالخبرات والمهارات التي تمكنه من مواجهته مطالب الحياة العلمية، وقد يكون تأثير المدرسة موجبا او سالبا ويتوقف ذلك على عدد من العوامل:

أ- **الجو الذي يسود المدرسة:** من حيث الديمقراطية والحرية والعدالة تساعد المدرسة على استغلال قدرات التلاميذ لأقصى الحدود.

- أن تكون المواد الدراسية مناسبة لمستوى التلاميذ العقلي ومرتبطة بالحياة حتى تستثيرهم من الناحية العقلية.

ب- **التوافق النفسي للأستاذ وتأثيره على التلاميذ:** فالمعلم من النماذج الإنسانية الهامة التي يتقمصها التلاميذ.

إذا كانت اتجاهات الأستاذ موجبة وكان مستقرا نفسيا ترك ذلك أثرا موجبا على الصحة النفسية للتلاميذ.

- إذا كان المعلم متشائما مضطربا قلما انعكست مشاعره النفسية السيئة على تلاميذه.

ج- **التحصيل الدراسي للتلميذ يدعم مفهومه لذاته ويحقق له توافقه النفسي وصحته النفسية.**

د- **أهداف التلاميذ وأثرها على توافقهم النفسي وصحتهم النفسية:** فالأهداف محركات للسلوك، والاهداف التعليمية المعقولة المناسبة لقدرات التلاميذ لها تأثيرها الموجب على توافق التلميذ وصحته النفسية، وعلى العكس من ذلك تكون الأهداف غير الواقعية.

هـ- فلسفة التعليم وأثرها على التلاميذ: إذا كانت تلك الفلسفة تهتم بعقل التلميذ فقط بتزويده بالمعلومات والخبرات التعليمية يصبح دور المدرسة محدودا في بناء الشخصية المتكاملة، ويجب أن يكون هدف فلسفة التعليم هو إعداد التلميذ أو الفرد المتكامل من جميع النواحي.(عبد الحميد الشاذلي، 2001، ص41)

- وفيما يلي تقديم أهم المقترحات لقيام المدرسة بدورها وتحقيق التوافق المدرسي والصحة النفسية لدى التلاميذ:

- أن تتاح فرص للتلميذ لتأكيد ذاته، فهو يسعى دائما الى أن يحصل على اعتراف الاخرين بشخصيته.
- فلسفة المدرسة ينبغي ألا تكون قائمة على الكتب أو اتباع طائفة من صور الاجبار.
- النظام في المدرسة ينبغي الا يكون نظاما تسلطيا، وان تترك نسب قليلة لحرية التلاميذ وهذا من خلال تكوين الصداقات، العمل الجماعي المثمر كالمراجعة الجيدة...
- سعي المدرسة بمختلف الوسائل والطرق الى تحبيب التعليم والمدرسة في نفوس التلاميذ، وان تجعل من المناهج التدريسية مواد أكثر أهمية تعالج دروس بالغة الأهمية في حياة التلميذ الدراسية والاجتماعية (صالح أحمد الخطيب، 2003، ص95).
- الاهتمام بالصحة النفسية للأستاذ وتحقيق رضاه النفسي واستقراره المهني.
- مرونة المناهج والبرامج وارتباطها بالحياة.
- تشجيع طرق التدريس التي تقوم على التعلم والتقويم الذاتي ومراعاة الفروق الفردية.
- الاهتمام ببرامج التوجيه والإرشاد النفسي بالمدرسة. (عبد الحميد الشاذلي، 2001، ص42)

## 5/ وظائف عملية التوافق النفسي:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في عملية التوافق النفسي، والتي من أهمها:

أ- **اشباع الحاجات الأولية:** هي ذات وظيفة فعالة وحيوية تعمل على بقاء حياة الفرد، حيث ترتبط بالتكوين الفسيولوجي له كالحاجة الى الطعام والشراب، الحاجة الى المسكن والملبس والنوم.....

وهي حاجات ضرورية للحياة لابد منها لاستمرار الحياة؛ حيث ان مستوى اشباع هذه الحاجات يعتبر مؤشرا لعملية التوافق، فاذا لم تشبع هذه الحاجات لدى الفرد فانه حتما سيعاني من القلق والتوتر، وكلما زاد التوتر قل الاتزان الانفعالي؛ وبالتالي تضعف قدرة الفرد في الوصول الى التوافق الحسن. (الحجار بشير، 2003، ص15)

ب- **اشباع الحاجات الثانوية:** هذه الحاجات يكتسبها الفرد ويتعلمها من المحيط البيئي، وتتأثر بنوعية التنشئة الاجتماعية، ولها دور في تنظيم الحاجات البيولوجية وتساهم في ضبطها كالحاجة للأمن والاستقرار، المحبة والنجاح، وهذه الحاجات النفسية جد ضرورية للفرد وهذا ليكتمل توازنه ونضجه النفسي، حيث يظل مدفوعا بها الى ان يشبعها، فهي تولد لديه حالة من التوتر النفسي وتدفعه الى محاولة اشباعها، فهي حاجات ملحة ذات استمرارية وتواصل. (منصور سامي، 2006، ص42)

ج- **التقبل والرضا عن الذات:** من أهم العوامل التي تؤثر في سلوك الفرد، فالرضا عن الذات يكون دافعا للفرد لاتجاه العمل والتوافق مع الآخرين والانجاز في مجالات تتفق مع قدراته وامكانياته، والفرد الذي لا يتقبل نفسه ولا يشعر بالرضا يكون معرضا لمواقف الإحباط، ويشعر خلالها بالفشل وعدم التوافق النفسي والاجتماعي ويدفعه ذلك الى العدوان والانطواء. (عطية، 2001، ص30)

د- التكيف مع المجتمع ومسايرة قيمه ومعاييرها: المسايرة هي الانصياع وميل غير مقصود غالبا لتقبل أفكار اجتماعية معينة ومعاييرها وسلوكها، والمسايرة قد تكون مطلوبة في مواقف معينة، ولكن البيئة الاجتماعية قد تتضمن معايير فاسدة ومبادئ خاطئة، ومن ثم لا تكون المسايرة معها علامة على التوافق، ويكون التوافق بمحاولة تغيير البيئة أو عدم مسايرتها، ويسمى ذلك بالمغايرة، وهي تشير إلى السلوك الذي يتناقض مع معايير الجماعة ويخالفها. (مطر سفيان إسماعيل، 2009، ص38)

#### 6/ العوامل المؤثرة على التوافق النفسي:

هناك الكثير من العلماء والباحثين في مجال التوافق النفسي أكدوا على وجود عوامل ومعايير عديدة لتحقيق التوافق السوي للفرد، ومن هؤلاء لازاروس Lazaros الذي حدد هذه العوامل فيما يلي:

- الراحة النفسية
- الكفاية في العمل
- الاعراض الجسمية
- التقبل الاجتماعي.

أما شافر Shaffer فقد حددها في ما يلي:

- الاستبصار بالسلوك الذاتي
- المحافظة على الصحة الجسمية
- علاقات موثوق بها مع أشخاص آخرين
- الاتجاهات الموضوعية
- الترويح والمشاركة الاجتماعية
- الإحساس بالنشاط المخطط للعمل الذي يبعث الراحة والرضا.

كما اتفق صموئيل ومصطفى فهمي في تحديد المعايير التالية:

- الراحة النفسية والكفاية في العمل.
- الاعرض الجسمية.
- الشعور بالسعادة
- مدى استمتاع الفرد بعلاقات اجتماعية.
- القدرة على ضبط الذات وتحمل المسؤولية.
- تنوع نشاط الفرد
- اتخاذ الفرد لأهداف واقعية
- ثبات اتجاهات الفرد

وهناك من العلماء والمؤلفين أمثال محمد علاوي وسعد جلال وعبد الرحمن عيسوي اتفقوا

على تحديد العوامل التالية:

- عدم اشباع حاجات الفرد بالطرق التي تقرها الثقافة.
- الصراع بين أدوار الذات.
- تعلم سلوك مغاير لمعايير الجماعة.
- عدم تناسب الانفعالات.
- النقص الجسماني. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص58)

أما رالف تندال (Ralf Tendall) فقد حددها في هذه المعايير:

- التكيف مع الظروف الواقعية.
- الاتساق مع النفس.
- النضج مع تقدم العمر.

- امتلاك الفرد لشخصية متكاملة ومسايرة الفرد لمطالب الجماعة والمجتمع.

- المشاركة والمساهمة في خدمة المجتمع بروح مشرقة ومتفائلة.

وقد أشار لازاروس (Lazaros) إلى عدد من العوامل أو المعايير الأساسية للتوافق

على النحو التالي:

**1- الراحة النفسية:** فهو يرى أن الشخص من الناحية النفسية غير مرتاح أي قد يعاني من

حالات الانقباض والقلق المزمن فمثل هذا الشخص يصعب عليه تحقيق التوافق.

**2- الكفاية في العمل:** الفرد الذي يعاني من عدم تحقيق التوافق أي سوء التوافق تكون

انتاجيته قليلة، فهو عاجز عن توظيف واستغلال استعداداته وقدراته وحتى مهاراته، أما

بالنسبة للتلميذ في المؤسسة التربوية والطالب في الجامعة والمراكز الجامعية والمعاهد

والمدارس العليا بكل فروعها وتخصصاتها يقل مستواه التحصيلي الدراسي والأكاديمي.

**3- الاعراض الجسمية:** أي أن الفرد الذي يعاني من سوء التوافق قد يعاني من مرض في

جسمه أو يكون مصابا بإصابة عضوية.....

**4- التقبل الاجتماعي:** الفرد يستطيع ان يحقق تقبله في المجتمع عن طريق سلوكه الذي

يقوم به وتقره معايير الجماعة والمجتمع في البيئة التي يعيش فيها وبهذا يرضى عنه أفراد

المجتمع الذي هو جزء منه.

وعند هذه المعايير والعوامل تظهر بعض الصعوبات والعراقيل؛ فعلى سبيل المثال ما

يكون مقبولا كطريق للتوافق في مجتمع ما قد يكون غير مقبول في مجتمع آخر، كما

يصعب تحديد معيار الراحة النفسية، بالإضافة إلى عامل كفاية الإنتاج الذي على أساسه لا

يمكن أن نحدد بأن الفرد حسن التوافق. (حسين احمد حشمت، 2006، ص60)

من خلال ما سبق يمكن تحديد معايير التوافق النفسي فيما يلي:

- 1- **الراحة النفسية:** يقصد بها ان يكون الفرد متمتعاً بصحة نفسية، وهذا ما يجعله قادراً على مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تعترضه في الحياة بمختلف أشكالها (نفسية، أسرية، اجتماعية....). فيقوم بحلها بطريقة ترضى بها نفسه ويرضى بها مجتمعه.
- 2- **الكفاية في العمل:** ان قدرة الفرد على توظيف استعداداته ومهاراته في العمل والإنتاج لدليل على تمتعه بصحة نفسية جيدة تسمح له بأن يزاول مهنته بإتقان ومهارة ويحقق بذلك كفايته في العمل.
- 3- **مدى استمتاع الفرد بعلاقات اجتماعية:** لدى بعض الافراد القدرة على تكوين علاقات اجتماعية مع أفراد آخرين من المجتمع، وهم قادرين على الاحتفاظ بهذه العلاقات والروابط القوية في المجموعات التي تربطهم بها علاقات، فهذه الأخيرة تمثل سندا ومقوما أساسيا من مقومات الصحة النفسية.
- 4- **الأعراض الجسمية:** غالبا ما تكون الاعراض الجسمية لدى الفرد دليل على سوء توافقه ويظهر ذلك في شكل أعراض جسمية مرضية، فمعطيات الطب السيكوسوماتي (النفس جسمي) تؤكد أن كثير من الاعراض والاضطرابات الفسيولوجية سببها ناتج أساسا عن الاضطرابات في الوظائف النفسية لدى الفرد.
- 5- **الشعور بالسعادة:** فالفرد الذي يكون سعيدا في حياته يكون متمتعاً بشخصية سوية متوافقة خالية من الاضطرابات النفسية، أي لا يعاني من أي صراع أو مشكلات أخرى. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص62)
- 6- **القدرة على ضبط النفس وتحمل المسؤولية:** فالشخص السوي له القدرة على التحكم في رغباته وضبط ذاته وعلى تحمل مسؤولياته وإدراك عواقب الأمور.
- 7- **ثبات اتجاهات الفرد:** ويتم ثبات اتجاهات الفرد عن تكامل في شخصية الفرد، ويتم كذلك بالاستقرار الانفعالي لديه.

8- اتخاذ أهداف واقعية: فالفرد الذي يتميز بصحة نفسية جيدة يخطط لأهداف واقعية يسعى لتحقيقها وان كانت بعيدة المنال، فالتوافق المتكامل ليس معناه تحقيق الكمال؛ بل معناه بذل الجهد وجلب الإمكانيات لأجل تحقيق هذه الأهداف.

9- تنوع نشاط الفرد: فالفرد المتمتع بالصحة النفسية يمارس نشاطات ومهارات عدة ومتنوعة تهتم بكافة الجوانب. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص63)

من خلال ماتم تقديمه يتضح أن هناك عوامل تؤثر في التوافق النفسي، ويمكن ابرازها فيما يلي:

- 1- من الملاحظ أن عامل التقبل الاجتماعي من أهم العوامل المؤثرة في توافق الفرد.
- 2- الصحة النفسية للفرد تقاس بما هو عليه من ثبات واتزان انفعالي وعدم الاندفاع المتهور أي أن يكون الفرد في حالة اتزان انفعالي.
- 3- الفرد الذي يعاني من سوء التوافق تقل كفاءته الإنتاجية، ولا يستطيع ان يستغل قدراته واستعداداته ومهاراته، في حين أن الفرد المتوافق هو الذي ينجح في عمله ويكون راضيا عنه.
- 4- الفرد المتوافق هو الذي لا يعاني من أي إصابة عضوية أو من أي مرض جسدي..
- 5- تنوع نشاط الفرد وتكامله لدليل على تمتحه بصحة نفسية جيدة.
- 6- الفرد الذي يستبصر سلوكه ويتغلب على انفعاله وفشله ويكون أمينا على نفسه يكون محققا لتوافقه النفسي.
- 7- الفرد المتوافق تكون له اسهامات في خدمة المجتمع بروح متفائلة.
- 8- الفرد الذي يتحمل الصعوبات ويواجه المشكلات بأشكالها المختقة ويجد لها حلول يكون متوافقا، ويستطيع التكيف مع الظروف الواقعية. (حسين أحمد حشمت، 2006، ص67)

7/ النظريات المفسرة للتوافق النفسي:

أ- **نظرية التحليل النفسي:** لقد استطاع فرويد مؤسس نظرية التحليل النفسي أن يكشف عالماً جديداً في النفس الإنسانية هو عالم اللاشعور، وكان ظهور آراء فرويد نقطة انعطاف وتحول في الدراسات النفسية؛ فقد فسّر فرويد كثير من الامراض النفسية والسلوك الشاذ، فقد أكد فرويد أهمية الرغبات والحاجات المكبوتة خاصة في مرحلة الطفولة وبخاصة في خمس سنوات الأولى التي تكون فيه شخصية الطفل؛ حيث تنشأ الكثير من الدوافع اللاشعورية التي تؤثر في حياة الفرد، وقد اعتمد فرويد طريقة التحليل النفسي في الكشف عن عوامل المرض النفسي في الماضي المظلم في لاشعور الفرد. (صبحي عبد اللطيف المعروف، 1980، ص52) ويفترض فرويد Freud أن الجهاز النفسي يتكون من الهو، الانا، الانا الأعلى.

**الهو (Id):** منبع الطاقة الحيوية والنفسية ومستودع الغرائز والدوافع الفطرية التي تسعى إلى الاشباع بأي شكل من الاشكال وبأي طريقة وخلاصة القول: إنها الشخصية التي لم يتناولها المجتمع بالتهذيب أي لاتزال بدائية.

**الانا الأعلى (Super ego):** عبارة عن مستودع المثاليات والاخلاقيات والضمير والمعايير الاجتماعية والقيم الدينية؛ فهو بمثابة رقيب نفسي أو سلطة داخلية، والانا الأعلى يتكون من الانا المثالية والضمير الذي يتميز بالاستطاعة والقدرة على الانتقاد والتقييم الذاتي والتأنيب.

(Hiell, & Ziegler, 1998)

**الانا (Ego):** فهو مركز الشعور والادراك الحسي الداخلي والخارجي والعمليات العقلية والمشرف على الحركة والإدارة والدفاع عن الشخصية وحل الصراع بين مطالب الهو وبين مطالب الانا الأعلى وبين الواقع، ويعمل ضمن مبدأ الواقع من أجل حفظ وتحقيق الذات والتوافق الاجتماعي.

فالتوازن بين مكونات الجهاز النفسي الانا-الهو-الانا الأعلى يحقق التوازن النفسي لدى الفرد. (صبحي عبد اللطيف المعروف، 2005، ص 87)

وحتى يستطيع الانا احداث توافق بين الهو والانا الأعلى لا بد أن يكون قويا ويتمتع بنمو سليم، وهذه هي صورة الازمة النفسية التي يمكن للانا أن يقوم ويسعى لحلها عن طريق التوفيق بين مطالب الهو والانا الأعلى؛ وبهذه الطريقة يرضي الدوافع الغريزية مع احترام للمعايير والمقتضيات الخارجية وبهذا يحدث التوافق النفسي لدى الفرد. (محمد يعقوبي، 1985، ص 29)

ب- النظرية السلوكية: تعتقد هذه النظرية بان لكل سلوك او استجابة مثير (مثير واستجابة)، ويعتبر واطسون أحد زعماء النظرية السلوكية (1913-1919) من الأوائل الذين اعتمدوا على التعلم الشرطي.

ثم جاءت بعدها أعمال بلاند مول (1943-1951-1953) كمجال لتطوير النظرية السلوكية، فاذا كان العلاقة بين المثير والاستجابة سليمة كان السلوك سلوكا سويا والامر على ما يرام والعكس اذا كانت العلاقة مضطربة كان السلوك غير سوي هنا الامر يحتج الى دراسة ومساعدة وتوجيه. (Stefflre.Buford . p243)

وفي (1938-1953) اعتمد بافلوف وسكينر Skinner نظريته السلوكية التي تؤكد على كيفية عمل النماذج والبرامج من التعزيز التي تؤثر على السلوك.

إن التعلم هو عملية تعديل او تغيير في السلوك ولا يتم هذا التعديل او التغيير في السلوك مالم يقوم الكائن الحي بنشاط معين وعلى هذا الأساس فان الفرد يتعلم السلوك السوي وكذلك يتعلم السلوك غير السوي.

ففي الارشاد التربوي أو في أي فرع من فروع الارشاد النفسي لا بد من دراسة المثير والاستجابة وما بينهما من عوامل الشخصية سواء جسميا-عقليا-اجتماعيا-انفعاليا.

(صبحي عبد اللطيف المعروف،2005، ص55)

فحسب هذه النظرية أن الفرد يتعلم السلوك السوي ويتعلم السلوك غير السوي، وان السلوك المتعلم يمكن تعديله.

ويتم التركيز في الارشاد النفسي من خلال هذه النظرية على ما يلي:

- 1- تعزيز السلوك السوي المتوافق.
- 2- يتم مساعدة الفرد صاحب المشكلة في تعلم سلوك جديد مرغوب والتخلص من السلوك غير المرغوب، فعلى سبيل المثال بالإمكان تخليص العميل من أفكار وسواسية أو سلوك قهري كان يقوم به لتجنب أفكار مثيرة للشعور بالذنب.
- 3- المثل الطيب والقذوة الحسنة سلوكيا من الأمور المهمة ذكرها امام العميل حتى يتعلم انماطا مفيدة من السلوك.
- 4- تغيير السلوك غير السوي وذلك لتحديد السلوك المراد وتخطيط مواقف يتم فيها تعلم ومحو تعلم لتحقيق التغيير المنشود، ويتضمن هذا إعادة تنظيم البيئة بما يؤدي الى تكوين ارتباطات شرطية جديدة فيما يتعلق بمشكلات العميل، وهذا يستدعي فصل المشكلة وتخطيط مواقف تعلم جديدة تؤدي الى تعديل وإزالة الاعراض وحل المشكلة.(صبحي عبد اللطيف المعروف،2005، ص68)

ج- النظرية الإنسانية: هذه النظرية ترى ان المحدد الأساسي والمهم للسلوك ليس المثير في حد ذاته، بل عملية إدراك الفرد له، والطريقة التي يدرك من خلالها المحيط، ويمثل هذا الاتجاه كل من لفين مؤسس وصاحب نظرية المجال، وكارل روجرز مؤسس نظرية الذات وعلماء النفس الإنسانيين.(وهيب مجيد الكبيسي وآخرون،2002، ص86)

فقد أكد ليفين أن المجال النفسي تحدده العوامل الاجتماعية أكثر من العوامل الطبيعية أما كارل روجرز فيؤكد أن الانسان له القدرة على ضبط وقيادة نفسه والتحكم فيها وتوجيهها التوجيه المناسب، فالسلوك الإنساني في نظر كارل روجرز الغاية منه هو تحقيق الذات. (وهيب مجيد الكبيسي وآخرون، 2002، ص214)

فمن خلال هذه النظريات يتبين أن نظرية التحليل النفسي تؤكد ان التوافق النفسي يتحقق لدى الفرد من خلال التوفيق او التوازن بين مكونات الجهاز النفسي لديه (الانا-الهو-الانا الأعلى)

فالأنا يعمل على التوفيق بين هذه المكونات وبهذا يرضي الدوافع الغريزية مع احترام قيم وتقاليد وعادات المجتمع ومنه احداث توافق نفسي سليم.

والنظرية السلوكية ترى بدورها ان التوافق النفسي لد الفرد ينتج عن قدرته لاستيعاب المواقف الجديدة في حياته وقدرته على مواجهتها، ومن ثم فان اكتساب الفرد لعادات مناسبة ومرضية تمكنه من مواجهة المواقف الصعبة والتكيف مع المواقف.

في حين اعتبرت النظرية الإنسانية ان المحدد الأساسي للسلوك ليس هو المثير بل كيفية إدراك الانسان له والطريقة التي يتم من خلالها إدراك الفرد للمحيط.

#### 8/ التوافق الحسن والتوافق السيء :

يقال كذلك السوية واللاسوية وكذلك السواء والشذوذ، وفيما يلي يتم التعرف على:

أ- السوية: هي القدرة على توافق الفرد مع نفسه ومع بيئته والشعور بالسعادة وتحديد أهداف وفلسفة سليمة الحياة يسعى لتحقيقها.

والسلوك هو السلوك العادي أي المألوف والعادي على حياة غالبية الناس، والشخص السوي هو الذي يتطابق سلوكه مع سلوك الشخص العادي في تفكيره ومشاعره ونشاطه، ويكون سعيدا ومتوافقا شخصيا واجتماعيا. (عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص65)

يمكن القول ان الشخصية السوية هي الشخصية التي تتميز بالتححرر من الصراعات النفسية، فالشخص السوي وصفاته كما يرى فرويد Freud هو القادر على الحب والعمل، وكلمة حب تشمل مدى واسع من الأفعال كحب الأشخاص والأشياء والموضوعات والوطن...

أما سولفيان Sullivan فيرى ان الشخصية السوية هي التي تتعامل مع الناس كما هم بدون ان تتأثر علاقاتها بالخبرات السابقة، فلا يكره الشخص مديره لأنه يشبه والده على سبيل المثال، ولا يجب آخر لأنه يشبه مدرسه .....في حين اعتبر ماسلو Maslow الشخص السوي هو الذي يحقق غايته الاسمى في الوجود وهي تحقيق الذات.

باختصار نقول: أن الشخص السوي هو الذي تتوافر فيه معايير الصحة النفسية ومظاهرها. (محمد قاسم عبد الله، 2004، ص61-62)

ومن خلال هذا يمكن التطرق إلى حيل الدفاع السوية، وهي حيل لاشعورية تساعد الفرد على استعادة ثقته بنفسه وتحقيق اتزانه النفسي كالتعويض-الاعلاء-التقمص، وهي حيل دفاعية تحاول احداث التوافق النفسي، وهي كذلك وسائل وأساليب لا شعورية تساعد الفرد على التخفيف من حالة التوتر والقلق.

ويمكن ابراز أهم حيل الدفاع السوية فيما يلي:

**1-التعويض:** يحدث التعويض في جسم الانسان إذا أصيب عضو بتلف في جزء منه،

فان الجزء المتبقي يعمل بطاقة مضاعفة حتى يعوض هذا الجزء التالف، فالكبد على

سبيل المثال إذا أصيب جزء منه ينمو سريعاً حتى يقوم بكامل طاقاته كما لو كان سليماً تماماً.

كذلك يحدث التعويض على المستوى النفسي ويعتبر أسلوب آخر من أساليب الأنا اللاشعورية التي يلجأ إليها الفرد في مواجهة ضغط المحتويات اللاشعورية على الدفاعات التي انشأتها الأنا.

ويمكن اكتشاف هذا الأسلوب من المبالغة التي تبدو على سلوك الفرد إذا ما أصيب بعجز أو إعاقة بدنية، فالفرد الذي كف بصره يحاول جاهداً أن يعوض كف بصره في التفوق على المبصرين والمثال على ذلك الكاتب المصري طه حسين وهيلين كيدر التي كانت صماء بكفاءة وغيرهما كثير، وهذا النوع من التعويض يعتبر إيجابياً تماماً.

أما إذا كان التعويض مصحوباً بالنقص وكان مبالغاً فيه؛ ففي هذه الحالة يعتبر التعويض غير إيجابي.

ويمكننا أن نفرق بين تعويض ناتج عن الإصابة بإعاقة معينة وتعويض راجع إلى أساليب سلوكية غير متكاملة ومبالغ فيها قد تؤدي إلى اضطرابات انفعالية، فالنوع الأول تعويض واعٍ يقوي الدوافع نحو بلوغ الكمال أما النوع الثاني فيرجع إلى أساليب سلوكية غير متكاملة ومبالغ فيها. (كامل محمد عويض، 1996، ص 78)

2- الإغلاء: يقصد به الارتفاع والتسامي بالدوافع التي لا يقبلها المجتمع وتصعيدها إلى مستوى أعلى وأسمى والتعبير عنها بوسائل.

وهكذا تجد الحفزات اللاشعورية غير المقبولة اجتماعياً منفذاً لها في صورة ترضى عنها الجماعة، فالفرد الذي يجد في ذاته قوة بدنية عالية ورغبة في الآخرين، قد يجد في

ممارسة الرياضات العنيفة منفاذا لهذه القوة وتلك العدوانية وانت إذا اساء اليك شخصا ولم ترد على الإساءة بإساءة مثلها، فقد تساميت واعليت دافع العدوانية فيك الى التسامح والعفو.

**3- التقمص:** حيلة لاشعورية يستعين بها الفرد لإشباع دوافعه المحبطة، حيث يعتمد نفسيا الى محاكاة شخص آخر في اتجاهاته.

وتعتبر حيلة التقمص من اهم الحيل التي تؤدي الى نمو الانا، فالولد الصغير يتقمص شخصية الاب والبنات تتقمص شخصية الام، حيث يحاول الطفل الصغير ان يكون صورة من ابيه وكذلك البنات الصغيرة تحاول ان تكون صورة عن أمها.

ويسهم التقمص كذلك في نمو الانا الأعلى؛ حيث ينمو لدى الطفل التمييز بين الصواب والخطأ، ويتعلم ما ينبغي ان يفعله وما لا ينبغي ان يفعله، ورغم ان التقمص عملية لا شعورية فانه يسهم في تحقيق رغبات الفرد، وهو يختلف عن التقليد، حيث انه عملية شعورية تبدو وكأنها مقصودة أحيانا تحقق رغبات معينة عند الفرد.

وقد يكون التقمص حيلة غير سوية اذا كان راجعا الى عدم تكامل الشخصية، ومن ذلك مثلا تقمص الشباب لشخصيات بعض الفنانين او لاعبي الكرة بصورة غير واقعية. (كامل محمد عويضة، 1996، ص79)

#### ب- اللاسوية (الشذوذ، التوافق السيئ):

اللاسوية: المقصود بها الانحراف على ما هو عادي والشذوذ عما هو سوي، واللاسوية حالة مرضية فيها خطر على الفرد والمجتمع.

والشخص اللاسوي هو الشخص الذي ينحرف سلوكه عن سلوك الشخص العادي في تفكيره ومشاعره ونشاطه، ويكون غير سعيد وغير متوافق لا شخصيا ولا اجتماعيا.

(عبد الحميد محمد شانلي، 2001، ص65)

أما في علم النفس والطب النفسي فيشير الى أي انحراف عما يعد سوياً، وهو المختلف عن العادي أو عن القاعدة العامة، وهو يرادف المرض وعدم التكيف، وفي الإحصاء يشير الشذوذ الى الانحراف عن المتوسط أي غير المعتاد، وفي علم الاحياء والطب فانه مرادف للعلة والمرض والتشوه وخلل الوظيفة.

ويدل هذا المصطلح (الشذوذ) في علم النفس على الاضطراب والاختلال والسلوك غير التكيفي وعدم توازن الشخصية. (محمد قاسم عبد الله، 2004، ص62)

ومن مؤشرات اللاسوية أو الشذوذ ما يلي:

- عدم توفر مظاهر الصحة النفسية او انعدامها لدى الفرد.
- عدم القدرة على تحمل الإحباط ويبدو في صعوبة الفرد عند مواجهة حالات الفشل وضغوطات الحياة اليومية.
- القصور الاجتماعي ويبدو في السلوك المزعج للآخرين والمخالف لمعايير المجتمع وقيمه.
- اضطراب الإرادة وعدم القدرة على اتخاذ القرارات والتردد السلبي في التصرفات.
- قصور الضبط الذاتي أي ضعف قدرة الفرد على التحكم في سلوكه.
- ضعف العلاقات الاجتماعية والانعزال أو التفرد وصعوبة تكوين صداقات.
- عدم تناسب مستوى الطموح مع قدرات الفرد وامكانياته.(محمد قاسم عبد الله، 2004، ص66)

وفي هذا الصدد يمكن ان نلخص بعض حيل الدفاع غير السوية وهي حيل تحاول

احداث التوافق النفسي لدى الفرد ممثلة فيما يلي:

- 1- الإسقاط: وهو ان ينسب الفرد ما في ذاته من عيوب ونقائص ويلقيها على الاخرين أو يسقط فشلها في حياته على الحظ والمصادفة وسوء الأيام.

وربما يسهم الاسقاط في تخفيف الضغوط التي يتعرض لها الفرد، فاللص الذي يتهم الآخرين بأنهم لصوص يشعر بالراحة حيث يشاركه الجميع في ذلك، وقد يخفف على الفرد شعوره بالإثم إذا ما أدرك ان الآخرين آثمون.

فالإسقاط عند فرويد عملية لاشعورية وهو كذلك حيلة دفاعية ضد القلق والدوافع اللاشعورية ويترتب عن الاسقاط خفض حدة التوتر لدى الفرد.

**2- النكوص:** وهو رجوع الفرد وعودته الى أساليب السلوك في مرحلة الطفولة للتعبير عن دوافعه الغريزية، ويحدث هذا عادة إذا فشل الفرد في تحقيق بعض رغباته، وامثلة النكوص واضحة خاصة في سلوك الصغار كما هي عند الكبار على حد سواء، فالنكوص يحدث عند الشيخ الكبير من خلال بكائه او تقليده لأصوات الأطفال عند البكاء.

ويصف فرويد النكوص بالطفلية وليس بالضرورة أن يكون النكوص ارتداد الى مراحل الطفولة ولكن يمكن ان نقول إلى مرحلة سابقة على تلك التي يكون من المفروض ان يوجد بها الفرد حسب مرحلة نضجه، فقد نجد كهلا قارب الستين من عمره يرجع الى سلوك المراهقين، فيرتدي قميصا مشجرا او يلبس سلسلة في عنقه. (كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص80)

**3- التبرير:** هو تلك العملية التي نستطيع من خلالها أن نجد أسبابا منطقية لسلوكنا، وهو حماية للفرد من الاعتراف بالفشل أو العجز فعندما يصدر عن الفرد تصرفات صادرة عن دوافع غير مقبولة اجتماعيا فانه يعمد الى تفسير سلوكه ويجد له الاعذار المعقولة.

فالتبرير عملية لا شعورية يخدع بها الفرد نفسه والآخرين وهو حيلة تدفع عن الذات الواعية ما يؤذيها ويسبب لها الألم او الشعور بالفشل والذنب ولذلك فهو يعين على التخفيف من حدة القلق والتوتر والاضطراب، ويختلف التبرير عن الكذب، فهذا الأخير أي الكذب

عملية شعورية يدرك في اثائها ان ما يقدمه من تفسير أو مبررات لسلوكه غير حقيقي.(كامل محمد عويضة،1996، ص81)

وكمثال على التبرير:

تلميذ يكره المدرسة -دافع لاشعوري غير مقبول اجتماعيا-ويتأخر عن المدرسة كثيرا مبررا تأخره بمرض والدته أو عدم ايقاظها إياه في الموعد المناسب، كل هذه المبررات غير حقيقية، أما السبب الحقيقي الذي يكمن وراء تأخيره: هو كره المدرسة الذي لا يريد الاعتراف به لنفسه ولا للناس. (صالح حسن أحمد الدايري،2008، ص86)

نستخلص مما سبق في شأن السوية واللاسوية أو التوافق الحسن والتوافق السيئ أن الشخصية السوية التي تتمتع بتوافق حسن لها القدرة على تحقيق التوافق مع ذاتها ومع مجتمعها؛ فتظهر على هذه الشخصية مظاهر الصحة النفسية وتكون بذلك متوافقة شخصيا واجتماعيا، والعكس بالنسبة للشخصية غير السوية والتي لا تتمتع بتوافق حسن ولا تظهر عليها مظاهر الصحة النفسية بل تتعدم فيها، فهذه شخصية يميزها التوافق السيئ أي غير متوافقة لا شخصيا ولا اجتماعيا.

#### 9/ معايير التوافق النفسي:

تبرز أهم معايير التوافق النفسي فيما يلي:

**1- المعيار الذاتي:** السوية ضمن هذا المعيار ما يدركه الشخص في نفسه؛ أي ان الشخص يتخذ من نفسه اطارا مرجعيا يرجع اليه في الحكم على السلوك بالسوية أو اللاسوية، فالمحك وفق هذا المعيار هو ما يشعر به الفرد، وكيف يرى في نفسه السعادة والاتزان بغض النظر على مسايرة القيم والمعايير الاجتماعية في المجتمع، فالسوية هي خبة ذاتية واحساس داخلي، فاذا أحس الفرد بالتعاسة والقلق فانه يعد وفق هذا المعيار انسان غير

سوي وغير متوافق، وما يعيب على هذا هو انه معيار ظاهر ولا يتميز بالموضوعية.(صبره محمد علي وأشرف محمد عبد الغني شريت،2004، ص152)

**2- المعيار الاجتماعي:** يستخدم مفهوم التوافق من المنظور الاجتماعي لوصف مدى ملاءمة واتفاق السلوك الذي يقوم به الفرد في المواقف الحياتية مع قواعد السلوك السائد في المجتمع والمعايير الاجتماعية، وعلى هذا ينظر للتوافق على انه مسايرة الفرد للأساليب التي تحدد التصرف او المسلك السليم السائد في المجتمع، لهذا فالشخص المتوافق هو الذي يتفق سلوكه مع القيم والعادات والمعايير الموجودة في المجتمع. (أمال عبد السميع اباضة،1999، ص17)

**3- المعيار الاحصائي:** يشير مفهوم التوافق طبقا لهذا المعيار الى القاعدة المعروفة بالتوزيع الاعتدالي، والتي توجه الى تحديد السواء والشذوذ في توزيع السمات والخصائص؛ اذ نلاحظ ان معظم الأشخاص في التوزيع الاعتدالي يجتمعون في منتصف المنحنى، فمن الناحية الإحصائية يفترض ان هؤلاء الأشخاص يتمتعون بالسواء فهم أسويا، وان الحالات القليلة الموجودة بجانب المنحنى هم اشخاص يتميزون بالشذوذ فهم أشخاص شواذ سواء كان شواذ الايجاب أو شواذ بالسلب.(فرج عبد القادر طه وآخرون،1980، ص20)

**4- المعيار الطبيعي:** تبعا لهذا المعيار يشير مفهوم التوافق بناء على ميزة وسمة يتميز بها الانسان عن غيره من المخلوقات، وهي قدرة الانسان الابتكارية على استخدام الرموز طيلة مرحلة الطفولة لديه، إذا ما تم مقارنته بالحيوان، ووفق هذا المعيار الشخص المتوافق هو من له الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية، كما ان القدرة على ضبط الذات واكتساب المثل لهذا المفهوم من اساسيات الشخصية المتوافقة.

**5- المعيار القيمي:** التوافق ضمن هذا المعيار يصف مدى اتفاق السلوك مع القواعد السلوك في المجتمع ومع القيم والمعايير السائدة فيه، وعلى هذا ينظر للتوافق على انه اتفاق سلوك الفرد مع أساليب ومعايير واخلاق وقيم المجتمع.

**6- معيار المفهوم النظري:** ترى نظرية التحليل النفسي ان التوافق لدى الفرد يعني خلوه من الكبت وفق ما يعتمده الاتجاه النظري وقد يكون نقص التعليم هو المسؤول عن السلوك المضاد او الشعور بالضيق او اليأس وليس الكبت، فمن الصعب ان يقتصر مفهوم التوافق الى إطار نظري معين او نظرة سيكولوجية بذاتها وتزعم بانها تمثل النموذج الوحيد الذي يحيط بكل شخصيته يحصل ذلك بتكامل جميع المعايير المختلفة وإبراز دورها في تحديد السواء واللاسواء.(صبره محمد علي وأشرف محمد عبد الغني شريت،2004، ص155)

**7- المعيار الحضاري:** الشخص المتوافق ضمن هذا المعيار هو من تكون جميع سلوكياته متوافقة مع قيم وقواعد وضوابط المجتمع، فكلما وافق سلوك الفرد المعايير والقيم الاجتماعية دل ذلك ان هذا الفرد سويا متوافقا، واي خروج عن ضوابط وقيم المجتمع يجعل من الفرد شخصية شاذة، وباختلاف الوسط الحضاري، ووفقا لهذا المعيار ينظر لأشكال كثيرة من السلوك السوي على أنها شاذة، وأشكال أخرى من السلوك الشاذ على أنها سوية.(أحمد محمد حسن صالح آخرون،2000، ص18)

**8- المعيار الثقافي:** يعتبر المجتمع وثقافته محددات أساسية لبناء شخصية الفرد، ومن هذا يعتبر الانسان انعكاسا للواقع الثقافي الذي ينتمي إليه، ويمكن الحكم على الشخص المتوافق وفق هذا المعيار يكون في إطار الجماعة المرجعية للفرد إضافة الى ذلك فان هذا المعيار يستند الى معايير النسبية الثقافية فما هو سلوك سوي في مجتمع ما قد يكون شاذ في مجتمع آخر، وهذا يدل على ان الحكم على الفرد انه متوافق أو غير متوافق لا يمل التوصل إليه إلا بعد دراسة الثقافة الخاصة بالفرد والسعي الى تحليلها الى ثقافات فرعية مختلفة ومتنوعة.(بطرس حافظ بطرس،2008، ص95)

**9- المعيار الاكلينيكي:** يتحدد مفهوم التوافق ضمن هذا المعيار لتشخيص الاعراض المرضية، فالصحة النفسية يمكن تحديدها على أساس غياب الاعراض والخلو من الامراض ومظاهرها.

ويشير طلعت منصور الى ان التوافق بالمعنى السابق يعتبر مفهوما ضيقا ومضلا، فلا يكفي ان يخلو الفرد من الاعراض المرضية لكي يكون متوافقا، ولكن ينبغي ان توظف أهدافه وطاقاته توظيفا فعالا في شتى مواقف الحياة المختلفة وبكل مجالاتها، ويحدد ذاته بشكل بناء، ولهذا لا يحدد التوافق على نحو إيجابي وفق هذا المعيار.

**10- معيار النمو الأمثل:** أدى قصور المعيار السابق أي المعيار الاكلينيكي الى تبني نظرة أكثر إيجابية في تحديد الشخصية المتوافقة يستند الى تعريف منظمة الصحة العالمية لمفهوم الصحة النفسية على أنها: "حالة من التمكن الكامل من النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية وليس مجرد الخلو من المرض"

ورغم ما يحتله معيار النمو الأمثل من أهمية في تحديد مفهوم الشخصية المتوافقة الا أنه من الصعب تحديد الأنماط السلوكية ونماذج السمات التي تشكل النمو الأمثل، فما يمكن اعتباره مرغوبا انما يعكس ثقافة المجتمع كما يعكس القيم الشخصية والمعتقدات، لهذا فان مفهوم النمو الأمثل يمكن اعتباره مبدأ عاما وليس محكا يمكن قياسه وتحديده.

(عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص68)

فمن خلال هذه المعايير ومعطياتها يمكن تصنيف الشخص السوي والشخص اللاسوي أي المتوافق وغير التوافق، فالشخص السوي هو من توافقت مميزات شخصيته مع معطيات هذه المعايير وبهذا يمكن القول: ان هذا الشخص متوافقا ذاتيا واجتماعيا ....  
والعكس بالنسبة للشخص غير السوي أو اللاسوي التي تعارض مميزات شخصيته معطيات هذه المعايير.

وفيما يلي عرض لأهم معايير السواء (التوافق) عند بعض مدارس علم النفس:

أ- الشخصية السوية(المتوافقة) عند مدرسة التحليل النفسي: يرى فرويد Freud ان في الشخصية ثلاث قوى أو وظائف أساسية:

الوظيفة الأولى: هي ما يطلق عليها الهو وهي تمثل الطاقة الأساسية للسلوك عند الانسان، فتدفعه الى النشاط والحركة لإشباع الدوافع.

أما الوظيفة الثانية في الشخصية فهي الوظيفة العاقلة، وهي التي تبصر الفرد بعواقب سلوكه، وهي وظيفة الانا.

والوظيفة الثالثة: هي وظيفة الرقابة والردع ممثلة في الانا الأعلى، وهي تشير الى المثل العليا والقيم الخلقية والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع.

والشخصية السوية رهن بقوة الانا بحيث تستطيع ان توازن بين الوظيفتين (الهو-والانا الأعلى) التي الاشباع والانا الأعلى في بعض الحالات تعارض هذا الاشباع وتخالفه وفقا للإطار الاجتماعي، وعلى قدر قوة الانا يكون نجاحها في مهمتها في احداث التوازن، أما إذا فشلت في مهمتها بسبب ضعفها أو قوة الوظائف الأخرى فان الفرد يون معرضا لأي صورة من صور اللاسواء (اللاتوافق). (عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص69)

والمظهران الاساسيان للشخصية عند فرويد (الشخصية السوية) هي ان يكون في استطاعة الفرد ان يحب وان يعمل، والقدرة على الحب هنا تعني ان يكون الفرد في وضع يسمح له بتقديم الحب الخالص للآخرين وان يتلقاه منهم كذلك فان القدرة على العمل والإنتاج مؤشرا آخر على السواء.

ب- الشخصية السوية عند المدرسة السلوكية: المدرسة السلوكية في أساسها مدرسة تعلم، حيث يرى السلوكيون ان شخصية الفرد هي حصيلة ما تعلمه من مواقف الحياة التي تعرض لها، وعلى هذا الأساس فان الشخصية السوية عند السلوكيين رهن بتعلم عادات سلوكية

سليمة وتجنب اكتساب عادات سلوكية غير سليمة، ومظاهر الشخصية السوية المتوافقة هي أن يأتي الفرد السلوك المناسب في كل موقف حسب ما تحدده الثقافة التي يعيش في كنفها الفرد. (عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص70)

ج- الشخصية السوية عند المدرسة الإنسانية: تعتبر المدرسة الإنسانية تيار عام يتكون من مجموعة من العلماء، ظهر هذا التيار كرد فعل على مدرسة التحليل النفسي والمدرسة السلوكية، وفي مقدمة هؤلاء العلماء كارل روجرز، ابرهام ماسلو، جوردون، ألبرت، حيث يرى ماسلو أن صاحب الشخصية السوية هو الشخص الذي يحقق ذاته.

وتحقيق الذات يعني تحقيق القوى الكامنة الفطرية عند الشخص والفرد الذي حظي بإشباع حاجاته الأساسية هو الشخص الذي يستطيع أن يحقق ذاته ويؤكد ماسلو Maslow أن صاحب الشخصية السوية له مميزات وخصائص معينة يمكن ابرازها فيما يلي:

- التقبل للذات وللآخرين وللطبيعة.
- إدراك أكثر فاعلية للواقع وعلاقات مريحة معه.
- الاهتمام بالمشاكل خارج نفسه والشعور برسالته في الحياة.
- استقلال الذاتية، والاستقلال عن الثقافة والبيئة.
- علاقات شخصية متبادلة عميقة.
- التمييز بين الوسائل والغايات.
- الشعور القوي بالانتماء والتوحد مع الآخرين وشعور عميق بالمشاركة الوجدانية والمحبة للآخرين ككل.
- الخلق والإبداع. (عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص71)

فمن خلال نظرة كل من مدرسة (التحليل النفسي-المدرسة السلوكية-المدرسة الإنسانية) يتبين أن مميزات الشخصية السوية المتوافقة تختلف من تيار لآخر، لهذا وجب

التكامل والتفاعل بين هذه المميزات والخصائص الإيجابية الخاصة بكل مدرسة والتي تساهم في معرفة مواصفات الشخصية السوية (المتوافقة).

#### 10/ قياس التوافق النفسي: لقياس التوافق النفسي نستخدم الأساليب التالية:

- أ- **الملاحظة:** تأتي من مصدرين أساسيين؛ الدراسة الميدانية والدراسة التجريبية.
- **بالنسبة للدراسة الميدانية:** تشمل الملاحظة أي ملاحظة الافراد أثناء توافقهم للمواقف الطبيعية والطارئة والمثال الحي على هذه الملاحظات ما قام به عالم النفس ذو التوجيه التحليلي برينو بيتلهم 1960، حيث قدم حسابات وتحليلات سيكولوجية للظروف السيكولوجية والفيزيقية غير العادية التي تعرض لها المسجونون وأشكال التوافق التي قاموا بها، وقد كان هو سجيناً عاش الخبرة بنفسه.
  - **بالنسبة للدراسات التجريبية:** تختلف عن سابقتها أي الدراسة الميدانية في ان المجرى يصطنع المواقف، فتأتي أفضل مثيلاتها في الحياة الطبيعية وتكون معتدلة الشدة لكن المنحنى التجريبي له ميزتين تميزه عن المنحنى الميداني وهذا من ناحية:
  - إمكانية اجراء دراسات دقيقة ومضبوطة.
  - إمكانية عزل العوامل السببية الهامة.
- ب- **الاختبارات والمقاييس والاستخبارات والاستشارات:** جل هذه الأدوات تمكن من قياس التوافق والصحة النفسية. (صبره محمد علي وآخرون، 2004، ص142)

وفيما يلي أمثلة لبعض تلك الاختبارات والمقاييس المستخدمة في مصر:

- اختبار "بل" للتوافق من طرف "هيوبل" عام 1943، وظهرت الترجمة العربية لها 1960 بعنوان (اختبار التوافق للطلبة) ويتكون هذا الاختبار من 160 بنداً في النسخة المصرية وقد قام بإعدادها محمد عثمان بحاتي

- مقياس الصحة النفسية: اقتباس واعداد محمد عماد الدين إسماعيل وسيد عبد الحميد مرسي.
- مقياس الإرشاد النفسي: وضع "بردى، ليتون" إعداد محمد عماد الدين إسماعيل وسيد عبد الحميد مرسي.
- مقياس حدد مشكلتك بنفسك (اعدادي) تأليف "موني" اعداد مصطفى فهمي وصموئيل مغاريوس.
- مقياس حدد مشكلتك بنفسك (ثانوي) تأليف "موني" اعداد مصطفى فهمي وصموئيل مغاريوس.
- استفتاء مشاكل الشباب: من اعداد أحمد زكي صالح.
- اختبار مفهوم الذات للصغار: من اعداد محمد عماد الدين إسماعيل، ومحمد أحمد غالى.
- اختبار مفهوم الذات للكبار: من اعداد محمد عماد الدين إسماعيل.
- اختبار التوافق الشخصي والاجتماعي: من اعداد عطية محمود هنا
- اختبار الشخصية السوية: تأليف متكر، تومان واعداد سيد محمد غنيم، محمد عصمت المعاييرجي واختبار مفهوم الذات الخاص: تأليف حامد عبد السلام زهران.
- اختبار التشخيص النفسي: تأليف حامد عبد السلام زهران. (عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص76)

ولإنجاز هذه الدراسة الموسومة بالتوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة، سيتم استخدام مقياس التوافق النفسي من اعداد زينب شقير 2003، وهذا لمعرفة درجة التوافق النفسي العام لدى فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة.

ثانيا: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

### 01- ظهور منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر:

يعد احداث منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر من بين الإجراءات الإيجابية التي أدخلت مؤخرا بمؤسسات التعليم الثانوي تحديدا في التسعينيات من القرن الماضي، بدل انتداب مدرس غير متخصص يقوم بهذه المهمة الصعبة، فهو يشرف على مقاطعة بكاملها من متوسطات وابتدائيات وثانويات، وله برنامج مقرر من طرف الجهات المعنية، حيث يحتوي هذا البرنامج على عدة مهام ونشاطات ممثلة في الاعلام والتوجيه والمتابعة والتقييم لكل تلميذ.

وقد عين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفته عضوا في الفريق التربوي للمؤسسة أي بالثانوية بمقتضى المنشور الوزاري رقم 91/1241/219 المؤرخ في 18 ديسمبر 1991، ولمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مكتب خاص بالثانوية، متوفر على كل الوسائل والمعدات التي لا غنى عنها في مجال عمله، حيث تقدم له جميع التسهيلات من طرف الأساتذة والمساعدين والمدراء وهذا من خلال السماح له بالاطلاع على الملفات الخاصة بالتلاميذ وفي جميع المراحل والمستويات، وترتبط بينه وبين العديد من الإطارات من مدير مركز التوجيه الذي يشرف تقنيا على عمل مستشار التوجيه، ومدير المؤسسة التربوية الذي يشرف على مستشار التوجيه إداريا.

والفرق بين مستشار التوجيه الرئيسي ومستشار التوجيه يكمن في التصنيف، فمستشار التوجيه الرئيسي مصنف في الرتبة 14 صنف 5، بينما مستشار التوجيه رتبته 14 صنف 1، كما أن القرار الوزاري رقم: 827 المؤرخ في 13/11/1991 خص المستشار الرئيسي للتوجيه بمهمتين تضاف إلى النشاطات المشتركة بينه وبين مستشار التوجيه، وهذه المهام ممثلة فيما يلي:

- القيام بالتحقيقات والدراسات التي لها أهمية في مجال البحث العلمي.
- السهر على متابعة نشاطات مستشاري التوجيه المبتدئين والإشراف الجيد عليها في إطار التكوين المتواصل.
- وإن أدى المستشار الرئيسي هتين المهمتين بجد واجتهاد وعلى الوجه المرغوب يستفيد من تقليص في المقاطعة التي يشرف عنها.

## 02 - مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأهم الخصائص المميزة له:

### - تعريف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

أ- لغة: كلمة مستشار مشتقة من الفعل استشار-يستشير-استشارة، والتي عرفها محمد الطيب علوي بأنها علاقة: "المعاونة على خلق موقف تعليمي أفضل، وهو يشمل الجهود التي تبذل لتحسين وتكثيف كل نشاط يؤثر على عملية التعلم والتعليم" (بحوش عمار، 1981، ص8)

فالمستشار من تطلب مشورته لمعرفة رأيه حول أمر معين، وفي الحديث الشريف المستشار مؤتمن، وهو من له تفوق في العلم والشؤون الاجتماعية والسياسة، فيرجع إليه الفضل في المهمات لإبداء رأيه فيها.

### ب- اصطلاحاً:

يعرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بأنه: "ذلك الشخص القائم على تكثيف الحالة التربوية مع استعدادات وحاجيات التلميذ الخاصة بتربيته ونموه مع التكفل به عن طريق التوجيه السليم والاعلام والمتابعة. (ملتقى وطني حول إشكالية التوجيه، 1999، ص87)

كما يعرف أيضا: بأنه الشخص الذي يمارس عملية التوجيه، وله الخبرة المهنية والعلمية لمختلف أنواع خدمات التوجيه، بحيث يقوم بتقديم خدمات التوجيه المدرسي للتلاميذ. (عجروود صباح، 2006، ص 47)

ويمكن تعريفه كذلك: موظف تقني يقوم بتنفيذ الاجراءات المتفق عليها وفق مخطط عمل يعده الفريق عادة في بداية كل سنة دراسية مع الاخذ بعين الاعتبار ملاحظات وتوجيهات وموافقة مدير التربية المسؤول الأول عن كل ماله علاقة بمصالح التربية والتعليم والتكوين في الولاية. (وزارة التربية الوطنية، 1987، ص 6)

كما يعرف كذلك: بأنه شخص مؤهل تأهيلا أكاديميا، والذي يمتلك المعرفة والخبرة في حقل تخصص معين والامكانيات المادية والإدارية لتنفيذ التزامه بما يفرضه الشروط اللازمة لقبول تسجيله في سجل المستشارين. (بحوش عمار، 1981، ص 87)

ج-إجرائيا: إطار مثقف مكون، مؤهل علميا وعمليا وأخلاقيا متحصل على شهادة ليسانس في علوم التربية -علم النفس-توجيه وارشاد-علم اجتماع، حيث يقوم هذا الإطار بأعمال ومهام تقنية توجيهية وإعلامية لصالح التلميذ بصفة خاصة والمنظومة التربوية بصفة عامة.

يعتبر مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عنصرا فعالا في عملية توجيه التلاميذ، فهو يسهر دائما على القيام بالأعمال المسندة اليه على الوجه المطلوب، وذلك من خلال القيام بأدواره كما ينبغي من توجيه واعلام مدرسي ومتابعة للتلاميذ.

• **أهم الخصائص المميزة له:** حتى يقوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بعمله بنجاح وفعالية عليه أن يتميز بجملة من الخصال والصفات والخصائص المميزة التي تجعل منه إيجابيا وفعالاً أثناء القيام بعمله، وفيما يلي نبرز أهم الخصائص المميزة له:

أ/ التميز بالعلم: فقد فضل الله عز وجل أهل العلم والعلماء بالدرجات العالية والرفيعة فقد قال جلا في علاه في محكم التنزيل: "يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات والله بما تعملون خبير" (سورة المجادلة، الآية 11)، وقوله تعالى: "قل هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون" (سورة الزمر، الآية 9)، وقوله تعالى أيضا: "إنما يخشى الله من عباده العلماء" (سورة فاطر، الآية 28)، فالعلماء هم ورثة الأنبياء كما قال الحبيب المصطفى ﷺ.

كما أن العلم يمثل معيارا أساسيا، وجب أن يتوفر في كل مسؤل عن التوجيه، وذلك اعتبارا أن المهنة التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تتطلب التزود بخلفية علمية مكونة من معارف وخبرات علمية لها علاقة بمجال التوجيه والارشاد وخدماته سواء الإنمائية، الوقائية أو العلاجية، وتكون له على الأقل شهادة ليسانس تخصص توجيه وارشاد تمكنه من التعرف على شخصيات مختلف التلاميذ وأن يعرف فن التعامل معهم، وهذا من حيث طبيعة نموهم وخصائصهم واضطراباتهم والمشكلات التي يعانون منها، وأن يستند الى مجموعة من النظريات والمعارف التي تزود بها أثناء اعداده العلمي، فما يتطلب منه أن يكون أكثر اطلاعا ومعرفة، وأن يعرف كيفية تطبيق نظريات التوجيه في الواقع العملي لميدان عمله ومع التلاميذ بمختلف الأطوار وفي جميع المراحل.

(أبي حامد محمد بن محمد الغزالي، 2004، ص 13-14)

فالعلم بالنسبة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مهم جدا وضروري من أجل مواجهة مختلف المتطلبات الخاصة بالفرد الموجه-التلميذ-واحياجاته في حاضره ومستقبله، وحتى يكون مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على علم بكل تفاصيل الموجهين من تلاميذ عليه أن يكون معدا إعدادا علميا في التخصصات التي لها علاقة بالتوجيه والإرشاد، أو على الأقل تكون له دراية واطلاع بكل من علم النفس النمو-القياس-

علم النفس التربوي-علم النفس العام-علم النفس التوجيهي-دراسة الحالات-التقويم التربوي.....

ب/ **التمتع بالكفاءة:** أكثر من ضرورية في ميدان عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وباعتبار أن التوجيه يستدعي ان يتميز الموجه بقاعدة معرفية مناسبة وواسعة في ميادين متنوعة، تكون له خبرات ومعلومات عن كيفية التعرف على القدرات والميول والاتجاهات والاستعدادات والتعرف على شخصية المسترشد ككل، فعلى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يتمتع بقدر كبير من الكفاءة وفي مستوياتها العالية من أجل تحقيق النجاح الفعال والايجابي للعملية التوجيهية والحصول على نتائج جد مرضية تحقق للتلميذ النجاح الدراسي، وكذلك تساعده على تحقيق التوافق والتوازن النفسي مع ذاته ومع البيئة التي يعيش فيها.

وكفاءة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تتطلب منه أن يتميز بما يلي:

- قدرة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على تحقيق أهداف البرنامج التوجيهي المسطر في بداية كل سنة، وتمكنه فعلا من خدمات التوجيه لكل المستويات الخاصة بالتلاميذ الموجهين.
- قدرته على تسيير الجلسات التوجيهية، وهذا من خلال الإصغاء الجيد للموجه-التشخيص المناسب للوضعية-النقاش المرن-تقديم الخدمات المناسبة مع التوجيه الجيد الموجه أي التلميذ.
- التعامل الدائم والمستمر مع التلاميذ أصحاب المشكلات والاضطرابات والسعي بكل الطرق والوسائل لمساعدتهم على إيجاد حلول لمشكلاتهم أو على الأقل التخفيف من الاضطرابات التي يعانون منها.

- أن يكون له اطلاع على مختلف الإصدارات الجديدة لمجال التوجيه، وأن يكون مطلعاً على مختلف الندوات العلمية والفكرية ويكون عضو مشارك فيها ليفيد ويستفيد مما يزيد من كفاءته وخبرته في ميدان التوجيه.

- قدرته على التعاون الإيجابي والتشاور والتحاور بين الزملاء في العمل لإتخاذ قرارات علمية ناجعة تخدم الصالح العام.

- السهر على تقديم المساعدة الجيدة والمطلوبة للتلاميذ من أجل أن يتخذوا قرارات سليمة لها علاقة بحياتهم الدراسية والمهنية في المستقبل. (عبد المنان ملا محمود يوسف بار، 1993، ص 86-87)

ج/ السرية التامة: ان عملية التوجيه الخاصة بالتلاميذ تستدعي من الموجه-مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني- جمع معلومات عن جميع التلاميذ وخاصة التلاميذ الذين يعانون من مشكلات واضطرابات، ويتم جمع المعلومات الخاصة بالتلاميذ باستخدام مجموعة من الأدوات كالمقابلة-السجلات-الاختبارات بمختلف أنواعها-الملاحظة، فالمعلومات التي يتحصل عليها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تتطلب منه أن يكون كتوما لأسرار كل تلميذ-السرية التامة للمعلومات الخاصة بكل تلميذ-وان يستغل هذه المعلومات فقط لمساعدة هؤلاء التلاميذ من اجل التخفيف من الاضطرابات التي يعانون منها أو إيجاد حلول للمشكلات التي يصادفونها في حياتهم سواء حياتهم الدراسية او الاسرية... .

السرية التامة لمعلومات التلاميذ لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تتطلب منه أن يكون:

- ملتزماً بحفظ الأمانة من خلال حفظ كل ما يطلع عليه من اسرار خاصة بالتلاميذ وبياناته الشخصية وعدم البوح بها لأي شخص آخر.

- الالتزام كذلك بعدم نشر البيانات الخاصة بالحالات التي قام بمتابعتها وتقديم المساعدة اللازمة لها.

- الالتزام أيضا بعدم الإفصاح عن النتائج الخاصة بدراسة حالة كل تلميذ. (صالح بن عبد الله، 2001، ص 28-29)

د/ العلاقة التوجيهية: ان العلاقة التوجيهية الناجحة من المعايير والضوابط الجوهرية في العملية التوجيهية، فمن خلالها يحصل الانفتاح المرغوب فيه من التلميذ، هذا الأخير الذي يحتاج الى مساعدة وخاصة وجود الثقة بينه وبين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ف يبدأ التلميذ في التحدث عن تفاصيل مشكلاته وظروفه وخصوصياته ويتحدث عن مشاعره وكل ما يجول بخاطره بصدق واطمئنان لشخص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وبعد اصغائه الجيد لحيثيات مشكلات التلميذ يقدم له مجموعة من الخدمات التي هو بحاجة اليها، ويسانده ويواسيه إذا استلزم الامر.

فالعلاقة التوجيهية بين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يفترض أن تتميز

بما يلي:

- الثقة والتفاهم، الصدق والأمانة الإخلاص والفعالية الاحترام والتعاون المتبادل بين طرفي العملية التوجيهية أو ما يسمى بالعلاقة الارشادية بين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- الاهتمام والايجابية لجميع الجلسات الارشادية وحضورها في مواعيدها والمكان المخصص لإجرائها.

- معرفة حاجات التلميذ الإرشادية والتوجيهية وتحديدتها مع اعداد برنامج مخصص للخدمات اللازمة من اجل تلبية الحاجات في إطار أهداف التوجيه في المنظومة التربوية.

- التعامل مع التلاميذ بجدية وعدم استقزازهم أو اجبارهم على البوح بالمشكلات التي يعانون منها، فهذا يساهم في ضعف العلاقة بينهم وبين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- التفهم لأبعاد ومقتضيات وقيم الوسط التربوي الذي يقضي فيه التلاميذ معظم أوقاتهم.  
- البعد عن معظم أشكال التحيز والاستغلال بين التلاميذ، مع السهر والحرص على مصلحة التلميذ فوق أي اعتبار.

- قبول التلميذ كما هو بمشكلاته بمعاناته وباضطراباته، وهذا من اجل تقديم الخدمات التوجيهية والمساعدات اللازمة لهؤلاء التلاميذ من اجل إيجاد حلول لمختلف مشكلاتهم والتخفيف من معاناتهم واضطراباتهم. (صالح بن عبد الله، 2001، ص 31)

فكل هذه الخصائص والمميزات إن تميز بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تمكن من الحفاظ على كرامة مهنته، وأدى عمله بطرق فعالة وإيجابية خدمة لصالح التلميذ ونهوضا بالقطاع التربوي، وهذا كله بغية تحقيق نتائج مرضية للتلاميذ في جميع الاطوار وفي مختلف المستويات والمراحل من الابتدائي إلى المتوسط فالثانوي.

وقد جاء في منظمة التعليم بكاليفورنيا أنه من المهم والضروري أن يتصف، ويتميز

الموجه أي مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالخصائص والاتجاهات التالية:

• **فمن الخصائص الشخصية:** وجب على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يتميز بما سيأتي:

- القدرة فعلا على تقديم المساعدة للآخرين.
- التمتع بالموضوعية في العلاقات الشخصية مع الآخرين.
- الايمان بقدرة الانسان على التغيير والتعديل والتحسين إلى الأفضل دائما.
- فهم مختلف المشكلات بتفاصيلها والنية الصادقة في ايجاد حلول لها.
- سلامة التقدير والحكم.
- السهر على تقديم يد العون لمن يحتاجها في كل وقت وحين.
- الميل للنهوض والرقي بمهنة التوجيه في مختلف الميادين والمجتمعات.  
ومن الاتجاهات التي يفترض أن يتميز بها ما سيأتي:
- الاتجاه الإيجابي نحو المدرسين واولياء التلاميذ، الطلبة وأفراد المجتمع.
- مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ والرغبة الشديدة في فهم سلوك التلاميذ والمتعاملين الاخرين.
- التحرر من التعصب والاحترام والتقدير للفرد.
- الرضا عند تقديم ما هو إيجابي للآخرين وخاصة عند استقاداته منه في حياتهم اليومية.
- القدة على فهم الذات بمختلف تفاصيلها.
- الاهتمام بما يجري في العالم من تغير في الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية وما ينجم عن هذا التغير من مشكلات. (نعيم رفاعي، 2002، ص164-165)

فمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يعتبر عاملاً مساعداً في العملية الإرشادية، وأي تغيير يحدث نتيجة عملية الإرشاد ما هو إلا نتيجة مباشرة لقوانين التعلم المتبعة والمعمول بها خارج عملية الإرشاد، وقد أكد ولبة Wolpe: أنه من الواجب والضروري أن يكون مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متقهما للتلميذ ويقبله كما هو ولا يتخذ موقفاً يصدر من خلاله أحكاماً مسبقة بشأنه، فكل ما يقوله التلميذ أو المسترشد مقبول دون انتقاد أو سؤال، وعليه أن يحس بأن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أو المرشد معه دائماً وفي جميع المواقف. (Wolpe Josep ,1981,p159)

### 3- مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

تحدد النصوص القانونية هذه المهام، وكيفية أدائها، كما تحدد الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، أي مجموعة المؤسسات التربوية التي هي ضمن مقاطعته، فهو يتردد عليها دائماً لأداء مهامه، وله كذلك اتصال مع:

- مركز التوجيه المدرسي والمهني: مؤسسة ذات طابع إداري لا تتمتع بالشخصية المعنوية ولا الاستقلال المالي، فهي مصلحة خارجية عن مصالح مديرية التربية بالولاية، وهذا المركز يعمل تحت مجموعة من الوصايات:

1- وصاية محلية: متمثلة في مديرية التربية بالولاية.

2- وصاية مركزية: ممثلة في مديرية التكوين والتوجيه والاتصال بوزارة التربية الوطنية.

3- وصاية تقنية: ممثلة في مفتش التربية والتكوين للتوجيه المدرسي.

ومن المهام التي يؤديها مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ما سيأتي:

وقد حددت هذه المهام في السياسة التعليمية بالجزائر بالجوانب التالية، حيث يتكفل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بتنفيذها، وهي ممثلة كما يلي:

- تمكين الجمهور الواسع من شرائح الاسرة التربوية من الاطلاع على مختلف الوثائق الإعلامية الموجودة بالمركز.

- تقديم الارشادات والنصائح لجميع التلاميذ حسب الحاجة اليها.

- تنظيم لقاءات وعروض توجيهية وإعلامية لفائدة التلاميذ واولياء الأمور.

- القيام بحصص إعلامية لتوعية التلاميذ بمختلف إمكانيات الدراسة والتكوين المهني خاصة للتلاميذ المقبلين على الامتحانات المصيرية والرسمية. (وزارة التربية الوطنية، 1987، ص7)

- التعرف على استعدادات وقدرات وطموحات التلاميذ.

- تقويم استعدادات التلاميذ ونتائجهم الدراسية. (وزارة التربية الوطنية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، ص70)

- المساهمة كذلك في تسيير المسار التربوي لمختلف التلاميذ وارشادهم.

- تعزيز وتطوير مختلف قنوات التواصل الاجتماعي في المؤسسة التربوية وخارجها.

فتجسيد هذه المهام تترجم النشاطات الآتية:

- القيام بجل الاعمال المرتبطة بإرشاد وتوجيه التلاميذ واعلامهم ومتابعتهم دراسيا.

- المساهمة في تحليل الوسائل التعليمية، وكذلك المضامين.

- إجراء دراسات واستقصاء في مؤسسات التعليم والتكوين وفي عالم الشغل كذلك.

ومن العوامل المهمة التي أدت لوجود مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ما سيتم ذكره:

- التقدم التكنولوجي: حيث نتج عن هذا التقدم السريع في مختلف دول العالم بما في ذلك الجزائر إلى بروز تخصصات كثيرة ومتعددة، فتنوعت مجالات العمل واختلفت شروطها ومطالبها، وبالتالي أدى ذلك إلى تعديل الأيدي العاملة والمؤهلة، والتركيز على مستويات التربية وبرامج الدراسة حتى تخدم التنمية الاجتماعية وتزود سوق العمل بالإطارات المتخصصة وفي مجالات المختلفة، وقد أدت هذه التغيرات إلى وجود مشكلات التكيف مع العاملين ومشكلات التأهيل المهني المناسب.

- قصور الأسرة في مواجهة تحديات العصر: المجتمع الراهن يتميز بالتغير المستمر سواء في الإطار الاقتصادي أو الاجتماعي وكذلك يتميز بالتعقيد في العلاقات، وهذا ما جعل الأسرة لا تفي بمتطلباتها تربية وتوجيها لأبنائها وهذا راجع إلى كثرة انشغالاتها الخارجية، وتعقد الحياة الاجتماعية، إذ لم يعد توجيه الوالدين كافيا وبالتالي قصور التوجيه المقدم للأبناء من طرف أفراد الأسرة.

- توزيع برامج التعليم الثانوي: حيث أنشئت عدة برامج متنوعة من التعليم الثانوي لتواجه أساسا للاحتياجات التربوية لمختلف القدرات والميول والاهتمامات لدى التلاميذ، ويطلب التلاميذ بالاختيار من بين المواد الدراسية والنشاطات المختلفة التي يتلقونها في المؤسسة التربوية، ومن ثم يصبح من الضروري حسن توجيههم في الاختيار حتى يرجع بالفائدة على التلميذ والمدرسة والمجتمع.

- زيادة عدد التلاميذ سنة بعد أخرى: حيث أدت هذه الزيادة في نسب التلاميذ كل سنة إلى ظهور مشكلات عديدة كالتسرب المدرسي-الرسوب المدرسي-مشكلة التكيف مع الوسط

المدرسي أو مع الشعبة الموجه لدراستها -العنف المدرسي بمختلف أشكاله. (وهيب سمعان ومحمد مرسي، 1979، ص192)

كل هذه المشكلات تستدعي وجود شخص مؤهل يهتم بتقديم خدمات توجيهية للتلاميذ بمختلف مشكلاتهم من أجل تحقيق التوافق المدرسي للتلاميذ والتوافق المهني للمهنيين، وهذه الخدمات يقدمها شخص بعينه ممثلاً في مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- تنمية الاتصال والاعلام المدرسي داخل المؤسسات التربوية.
- التكثيف من برامج الارشاد النفسي والتربوي من اجل مساعدة التلاميذ على تحقيق التكيف مع النشاط التربوي في جميع المراحل ومختلف المستويات.
- تنظيم لقاءات وحصص إعلامية جماعية لفائدة التلاميذ والاولياء والمتعاملين المهنيين.
- السعي الى الكشف عن التلاميذ المتخلفين دراسيا وتوفير لهم الخدمات اللازمة من خلال التعليم المكيف والتربية العلاجية مع تقديم دروس الاستدراك والدعم.
- القيام بجميع الفحوص النفسية والضرورية من اجل التكفل الأمثل بالتلاميذ الذين يعانون من مشكلات خاصة وتقديم المساعدة اللازمة.

وفقا للنصوص الرسمية التي تسعى من خلال موادها إلى تنظيم التوجيه المدرسي والمهني، فإن مركز التوجيه لكل ولاية يقوم بإعداد البرنامج السنوي للنشاطات والمهام المحددة والمطلوب القيام بها، ممثلة فيما يلي:

- **التوجيه:** حيث يقوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بتقديم خدمات توجيهية لمختلف التلاميذ، وذلك من أجل مساعدتهم على اختيار الشعبة أو الجذع المشترك المناسب

لقدراتهم واستعداداتهم ودوافعهم معتمدا في ذلك الاختيار على نتائج التلميذ الدراسية المتحصل عليها على مستوى السنة الدراسية الخاصة بكل تلميذ مع دراسة رغباته والتعرف ميولاته في اختيار دراسة ما بعد تطبيق استبيان الميول والاهتمامات.

- يقوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كل سنة بإعداد برنامج خاص للتلاميذ المقبلين على الامتحانات الرسمية والمصيرية -سنة خامسة ابتدائي-سنة رابعة متوسط-سنة ثالثة ثانوي-وذلك من أجل مساعدة هؤلاء التلاميذ على طرق المذاكرة الجيدة مع اختيار الوقت المحدد لمراجعة كل مادة وهذا من خلال اجراء لقاءات جماعية بينه وبين هؤلاء التلاميذ والتعرف على يوميات كل تلميذ وكيفية قضاء يومهم.

- التوجيه الاولي للتلاميذ المقبلين على الامتحانات الرسمية: حيث يقوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بإجراء مقابلة جماعية مع هؤلاء التلاميذ في بداية السنة يبين لهم من خلالها أهمية هذه السنة وعن أهمية الامتحان المقبلين عليه -كيفية التحضير له-كيفية تنظيم الوقت، ويعرفهم أيضا بأهمية الجذوع المشتركة والمواد المطلوب دراستها والتفوق فيها لكل جذع.

- أما توجيههم في الفترة الثانية وقبل اجتياز امتحان شهادة التعليم المتوسط يقدم لهم شرح مفصل عن كيفية حساب معدل مجموعات التوجيه للسنة أولى ثانوي، كما يعطي لهم نبذة قصيرة عن المجالس التي من خلالها يتم اتخاذ قرار التوجيه لكل تلميذ، أيضا يوضح لهم كذلك دور مجالس الطعون وطرق تقديم الطعون، والحالات التي تسمح للتلميذ بتقديم الطعن، وفيما يلي سيتم التعرف عن هذه الحالات:

- تقديم الطعن: في بعض الحالات يسمح لولي أمر التلميذ بتقديم الطعن، حيث يتوجه إلى مدير الثانوية التي يدرس فيها هذا التلميذ ويقدم توضيح مع تقديم مبررات لسبب تقديم الطعن. (انظر الملحق الخاص بتقديم الطعن)

- فترة تقديم الطعن: تبدأ فترة تقديم الطعون في الأسابيع الأولى من شهر سبتمبر، وهذا بعد التحاق جل إطارات الطاقم الإداري للمؤسسة التربوية التي تستقبل الطعون.

- فترة دراسة الطعون: حيث يتم تعيين لجنة من طرف مدير التربية على مستوى الولاية يرأسها المدير بذاته تقوم بدراسة الطعون المقدمة، بعدها مباشرة يتم الفصل في الطعون.

كما أن تقديم الطعن ممكن في الحالات التالية:

- الخطأ في علامات التلميذ وحساب معدلات كل مادة.

- الانقطاع عن الدراسة لفترة طويلة لسبب من الأسباب تكون له مبررات من طرف ولي التلميذ. (وزارة التربية الوطنية، منشور رقم 124/240 المؤرخ 20 جوان 1992).

وتتمثل القرارات التي تقرها لجنة الطعن بالولاية فيما يلي:

- على التلميذ تغيير التوجيه مع تغيير المؤسسة التي كان يدرس فيها سابقا.

- تقديم توجيه جديد للتلميذ يتناسب مع رغباته واستعداداته ونتائجه الدراسية المتحصل عليها.

- السماح للتلميذ بتكرار السنة التي قد يكون رسب فيها.

إن التعديلات المقررة من طرف لجنة الطعون على مستوى الولاية لا بد من تطبيقها من قبل المؤسسات التربوية، كما يتم تبليغ أولياء أمور التلاميذ الذين قدموا الطعون بما قرره لجنة دراسة الطعون على مستوى الولاية. (وزارة التربية الوطنية، منشور رقم 124 /240 المؤرخ 20 جوان 1992).

أما بخصوص التوجيه في الفترة الثالثة من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتلاميذ فيكون على وجه التقريب نهاية السنة الدراسية، حيث يقوم المستشار بتقديم شرح مفصل عن مختلف التكوينات التي تسمح للتلميذ الالتحاق بها.

فالتوجيه هنا يحتاج إلى التوفيق بين رغبات وقدرات التلميذ الموجه من جهة، ويحتاج كذلك إلى التوفيق بين نتائج التلاميذ الدراسية ومتطلبات الشعب والخريطة المدرسية من جهة أخرى. (وزارة التربية الوطنية، المنشور رقم 96/6-2-0/80 المؤرخ 20 جوان 1994)

ويهدف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من خلال التوجيه وفقا لفترات معينة من المسار الدراسي للتلاميذ إلى:

- مساعدة هؤلاء التلاميذ على تحقيق التوافق لديهم بمختلف أشكاله، وبالخصوص التوافق بين القدرات الدراسية ورغباتهم من جهة، ومن جهة أخرى متطلبات الشعب والفروع الدراسية والتخصصات المهنية من جهة أخرى.

- تنمية روح المسؤولية واتخاذ القرار لدى كل تلميذ.

- تحقيق نتائج مرضية للتلاميذ، وبالتالي الانتقال من سنة إلى أخرى وتحقيق النجاح.

• **التقويم:** من المهام الرئيسية التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية الخاصة بالمقاطعة التي يشرف عليها.

ويعرف التقويم بأنه: عبارة عن وزن الأمور والحكم على قيمتها. (لعريوة عمر، 2004،

ص221)

فالتقويم له مكانة بالغة الأهمية في العملية التعليمية التعلمية، فهو عنصر مهم وأساسي من عناصر المنهج التربوي، حيث يسعى إلى معرفة نقاط الضعف ونقاط القوة لدى

شخصية المتعلم من جميع جوانبها وخاصة النفسية والعقلية والسلوكية. (علي بوعناقة، 1993، ص3)

والهدف من عملية التقييم لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يكمن في:

- العمل على رفع تحصيل التلاميذ دراسيا وتحقيق التوافق التربوي مما يساهم في تحقيق توافقهم المهني، وهذا باتباع مجموعة من الإجراءات نذكر أهمها:

- المتابعة الجيدة للتلاميذ والسعي إلى تقليل نسبة الرسوب والتسرب لديهم.

- معرفة التلاميذ الذين يعانون من مشكلات بمختلف أنواعها، والسهر على مساعدتهم لإيجاد حلول لمختلف هذه المشكلات.

- اشعار التلميذ بوجود من يهتم به ويوجه له الإرشاد والنصح.

وكذلك يهدف التقييم إلى مساعدة التلميذ على اختيار نوع دراسة يتوافق وقدراته الفعلية.

- التقييم يجعل من مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يكشف عن التلاميذ المتميزين في دراستهم ويقدم الخدمات اللازمة والضرورية المشجعة على الابتكار والابداع في مجال التفوق الخاص بكل تلميذ متميز.

- كذلك التقييم يكشف عن التلاميذ الذين يعانون من مشكلات دراسية كالتأخر الدراسي-الفشل الدراسي-صعوبات التعلم.....وبالتالي يقوم وبالتعاون مع المختصين في مساعدة هؤلاء وتقديم الخدمات اللازمة لهم.

(محمد عبد الحميد الشيخ حمود، 1994، ص23)

- تقويم النظام التربوي ككل للتلاميذ من ناحية التحصيل الدراسي.

- التعرف على نسب نجاح التلاميذ في الامتحانات المصيرية والرسمية ومتابعتها وفقا لمؤشرات رسمية كالجنس، ومحاولة التعرف مثلا نسب النجاح لدى التلميذات مقارنة بالتلاميذ.

- فمن خلال هذا التقويم يتولى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تحليل مختلف النتائج المتحصل عليها لدى التلاميذ خلال الامتحانات الفصلية والرسمية كذلك والتعرف على الصعوبات الموجودة والملاحظة لدى كل مؤسسة، وكل هذا يساعده في محاولة إعطاء تقديرات الانتقال للتلاميذ من سنة إلى أخرى.

ومن أهم الوسائل المستخدمة في عملية التقويم من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ما يلي:

• **استبيان الميول والاهتمامات:** حيث يقوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بتوزيع استبيان الميول والاهتمامات على التلاميذ من أجل قياس ميولهم؛ وذلك ليوازي ميول واهتمام كل تلميذ والكشف كذلك عن قدراتهم الفعلية والحقيقية التي تسمح لهم باختيار الشعبة المناسبة لهم. (محمد عبد الحميد الشيخ حمود، 1994، ص104)

• **الحصص الاستدراكية:** حيث يسهر مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على تنظيم حصص استدراكية وهذا بالتعاون مع الأساتذة في المؤسسة التربوي، وتكون هذه الحصص لفائدة التلاميذ الذين تحصلوا على نتائج ضعيفة أو متوسطة مقارنة مع زملائهم في نفس السنة.

وقد أسندت مهمة اعداد قوائم التلاميذ الذين يحتاجون الى الحصص الاستدراكية الى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وهذا من أجل تشخيص النقائص والتعرف على

نقاط الضعف لكل تلميذ، وكذلك يسعى الى تنظيم مجموعات الاستدراك والتقييم بعد نهاية كل حصة استدرابية. (المنشور الوزاري رقم 319 المؤرخ 19 أفريل 1997)

فالتقويم له دور كبير في المسار الدراسي للتلاميذ، فبفضله يتعرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مواطن القوة والضعف لدى التلاميذ، ويساهم بهذه العملية التقويمية في تحسين التحصيل الدراسي لديهم من خلال تعزيز مواطن القوة لدى التلاميذ وتعديل نقاط الضعف، وبالتالي المساهمة في تحقيق النجاح الدراسي للتلاميذ.

• **الإعلام:** من المهام المسندة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث يقدم حصص إعلامية لفائدة جميع التلاميذ بمختلف أصنافهم، وفي جميع المراحل ومختلف المستويات وخاصة التلاميذ المقبلين منهم على الامتحانات المصيرية والرسمية، وتتجسد هذه الحصص الإعلامية على أرض الواقع من خلال المقابلات الفردية والجماعية بين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتلاميذ على مستوى الأقسام أو مكان مخصص لإجراء مثل هذه المقابلات المهمة في حياة التلاميذ الدراسية، أو قد يستقبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مكتبه التلاميذ الذين يرغبون في الاستفادة من خدمات التوجيه. (وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية، عدد خاص، جوان 2001)

فالإعلام يعتبر من أهم المجالات في حياة الافراد والمجتمعات، فهو مظهر من مظاهر التقدم العلمي والتطور التكنولوجي، وهذا لخدماته المتنوعة سواء على المستوى الفكري أو الاقتصادي أو التربوي وغيرها من جوانب التطور والرقى.

كما أن الاعلام يسعى الى استهداف الجمهور بالمعلومات والخبرات والحقائق عن المواضيع والقضايا والمشكلات وكل مجريات الأمور مما يؤدي الى خلق أكبر قدر ممكن من المعرفة والادراك والاحاطة الشاملة لدى الفئات المتلقية لخدمات الاعلام على وجه الخصوص.

أما الإعلام المدرسي فهو فضاء تربوي يهتم بتقديم خدمات إعلامية لفائدة الأسرة التربوية من مدراء ومساعدين تربويين وأساتذة وتلاميذ وحتى أولياء الأمور، وهذا من خلال تنظيم وتفعيل المسار الدراسي للتلاميذ وتحقيق نتائج إيجابية ومرضية.

فينبغي على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يبلغ بكل الخبرات والمعلومات التي بحوزته الى التلاميذ وافراد الاسرة التربوية ليصنع بذلك ويكون شبكة اتصال يمكن للتلميذ أن يرجع إليها في كل زمان ومكان.

ومن أهم الوسائل المستخدمة من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء قيامه بالحصص الإعلامية في المؤسسات التربوية ما يلي: - المطويات- المناشير- الملصقات-بطاقة الرغبات وغيرها، حيث تتضمن هذه الوسائل معلومات متنوعة لفائدة التلاميذ وتعرفهم بمختلف الجذوع المشتركة والشعب الدراسية ومادتها الأساسية، وأيضاً امتداداتها الجامعية والمهنية ومعاملات كل مادة، وكذلك يقدم لهم معلومات حول فترة وطريقة تقديم الطعون ومن له الحق في تقديم الطعن على مستوى مديرية التربية بالولاية، والاهم من ذلك حصصه الإعلامية المقدمة للتلاميذ المقبلين على الامتحانات الرسمية حول كيفية تنظيم الوقت-المراجعة الجيدة-التخفيف من درجات الخوف والقلق-التخفيف كذلك من الضغط النفسي للتلميذ وهذا بالتعاون مع رواد التنمية البشرية والاختصاصيين النفسيين.(حصيلة التقارير السنوية للسنة الدراسية 1998-1999)

• **المتابعة:** يهتم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمتابعة التلاميذ، ويقدم لهم خدمات خلال مراحل، وهذه الخدمات تكون لهم بمثابة السند المتين التي يساعدهم على اختيار أوقات المراجعة الجيدة، وكذلك مساعدتهم على وضع برنامج للمراجعة الدورية حتى يتم تثبيت المعلومات والخبرات للدروس المتطرق إليها تحضيراً لاجتياز شهادة التعليم

الابتدائي وشهادة التعليم المتوسط وكذلك شهادة البكالوريا.(وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية، عدد خاص، جوان 2001)

والى جانب المهام المسندة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الفحوص النفسية للتلاميذ؛ حيث يقوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وبالتعاون مع المختصين على اجراء فحوص نفسية لمختلف التلاميذ الذين يعانون من مشكلات نفسية واضطرابات، وهذا من اجل تقديم خدمات تساعدهم ولو بالتخفيف من درجات الاضطرابات لديهم كعمل مبدئي، وتوجيههم للخدمات العلاجية إن دعت الضرورة.

وباعتبار عملية التوجيه عملية منظمة بناءة وهادفة تتم وفقا لعدة معايير، والمعبر عن هذه الأخيرة فيما يلي:

1/ معايير التوجيه الممتدة من التعليم المتوسط إلى التعليم الثانوي: تشمل هذه المعايير ما يلي:

- النتائج الدراسية المتحصل عليها لكل تلميذ في الامتحانات الفصلية للسنة رابعة متوسط (المعدل السنوي) مع إضافة معدل الامتحان الرسمي لشهادة التعليم المتوسط الكل مقسوم على 2 وبهذه الطريقة يتم الحصول على معدل الانتقال لكل تلميذ (الملح التربوي للتلميذ)

وقد ادخلت إجراءات جديدة بداية من 2008/2007 مفادها أن كل تلميذ يدرس سنة رابعة من التعليم المتوسط واجتاز امتحان شهادة التعليم المتوسط الرسمي وتحصل على نتائج ممتازة ينتقل مباشرة إلى مزاولة الدراسة في التعليم الثانوي.

أما التلميذ الذي لم يتحصل على معدل 10 في الامتحان الرسمي لشهادة التعليم المتوسط يحسب له المعدل السنوي ويضاف الى معدل شهادة التعليم المتوسط الكل مقسوم

على 2 فان تحصل التلميذ على معدل 10 يكون مؤهلاً للانتقال إلى الثانوية. (وزارة التربية الوطنية، منشور رقم 141، 2004)

- رغبات التلاميذ المعبر عنها في استمارة الرغبات، ويتم توجيه التلاميذ وفقاً لقدراتهم واستعداداتهم ونتائجهم التحصيلية كذلك.

- الاقتراحات المقدمة من طرف مجلس الأساتذة: بعد انعقاد هذا المجلس يتم توجيه التلميذ للتخصص المناسب والحقيقي لاستعداداته وقدراته الفعلية، فكل أستاذ حضر هذا المجلس يعرف قدرات وخصائص كل تلميذ بالتالي تؤخذ ملاحظات الأساتذة بعين الاعتبار لتقديم التوجيه السليم للتلميذ. (وزارة التربية الوطنية، منشور رقم 141، 2004).

- وجب مراعاة التنظيم التربوي لكل ثانوية لاستيعاب عدد التلاميذ الموجهين لمزاولة الدراسة الثانوية بها.

- الملاحظات المقدمة من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالغة الأهمية وجب مراعاتها من أجل تقديم التوجيه السليم للتلميذ. (الطاهر زرهوني، 1994، ص 164)

2/ معايير التوجيه من الجذوع المشتركة الى التخصصات: من أهم المعايير ما يلي:

- ينتقل كل تلميذ تحصل على معدل سنوي 10 فما فوق في الأولى ثانوي جذع مشترك آداب أو علوم الى السنة الثانية ثانوي في التخصص المرغوب دراسته مع الاخذ بعين الاعتبار التنظيم التربوي للمؤسسة التربوية.

- قبول التلاميذ المتفوقون لمزاولة التخصص المرغوب فيه بجدارة في السنة ثانية ثانوي.

- بعد استيعاب التنظيم التربوي للمؤسسة التربوية وبعد توجيه التلاميذ المتفوقين في نتائجهم يتم توجيه باقي التلاميذ وفقاً لقدراتهم. (وزارة التربية الوطنية، منشور رقم 141، 2004)

#### 4- الوسائل المستخدمة لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في عملية التوجيه:

حتى تكون عملية التوجيه المدرسي إيجابية وناجحة وفعالة يستفيد من خدماتها تلاميذ المراحل التعليمية بما في ذلك التلاميذ المقبلين على اجتياز الامتحانات المصيرية والرسمية -شهادة التعليم الابتدائي-شهادة التعليم المتوسط-شهادة البكالوريا في التعليم الثانوي-وجب أو ينبغي على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني استخدام وسائل تكون فعالة وإيجابية في عملية التوجيه، ومن أهم هذه الوسائل والأدوات ما يلي:

• **بطاقة الرغبات:** يقوم التلميذ بملأ هذه البطاقة، وذلك من أجل أن يعبر عن رغباته، والمتمثلة في الجذوع المشتركة في السنة أولى ثانوي، حيث يقوم التلميذ بترتيبها حسب تفضيله عن طريق ترقيمها، فهذه البطاقة تحوي جميع الشعب الموجودة في الثانوية تعطي لتلميذ السنة أولى ثانوي ليقوم كذلك بترتيبها حسب تفضيله، وتستغل هذه البطاقة على مستوى التوجيه الاولي وعلى مستوى التوجيه النهائي. (انظر الملحق الخاص ببطاقة الرغبات)

• **بطاقة المتابعة والتوجيه الى السنة أولى ثانوي:** وهي بطاقة خاصة بكل تلميذ، فهي تحوي كل المعلومات الدراسية الخاصة بكل تلميذ بداية بالسنة أولى متوسط الى السنة الرابعة متوسط. (انظر الملحق الخاص ببطاقة المتابعة والتوجيه)

• **بطاقة المتابعة والتوجيه الى السنة ثانية ثانوي:** يتم تنظيم هذه البطاقة بداية من السنة اولى ثانوي وتستعمل من اجل متابعة التطور الدراسي لكل تلميذ (انظر الملحق الخاص ببطاقة المتابعة والتوجيه)، ويستغلها مستشار التوجيه للتعرف على الملاحظات الموجودة على هذه البطاقة وهذا لمتابعة التلميذ وتوجيهه الى السنة أولى ثانوي، إذ لها جانب مهم وخاص بنتائج المقابلات والاستبيانات. (سليمان صبرينة، 2010)

• **سجل المتابعة والتوجيه:** هذا السجل مخصص لمتابعة تلاميذ سنة أولى ثانوي، حيث يحتوي على مجموعة من المعلومات يقوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بتدوينها وينظمها الى أفواج تربوية ويتضمن هذا السجل معلومات خاصة بالمسار الدراسي لكل تلميذ وكذلك عن حالته الصحية، ومعلومات لها علاقة بالجانب النفسي لكل تلميذ. (أبو ساري فاطمة الزهراء، 2006)

• **استبيان الميول والاهتمامات:** وهي وثيقة تحوي مجموعة من العبارات لها علاقة بميول واهتمام التلاميذ (انظر الملحق الخاص باستبيان الميول والاهتمامات)، وتعد من أهم وسائل الفحص الجيدة المستخدمة من طرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فهو يشرف على تحضيرها وتطبيقها رسمياً، كما انه يقوم بتحليلها ليتعرف على اهتمامات التلاميذ وميولهم، وهذا حسب ما جاء في المنشور الوزاري 241/510 المؤرخ في 1992/02/04 فان هدف تطبيق هذا الاستبيان هو حصر رغبات واهتمامات التلاميذ من أجل:

- مساعدة التلاميذ والسعي على تحقيق المشروع الدراسي أو المهني في المستقبل.

- التوجيه الجيد والاهتمام بمستواهم العلمي.

- توعيتهم بقدراتهم الفعلية وبكفاءاتهم الحقيقية في الجانب الدراسي أو المهني مستقبلاً. (منشور وزاري رقم 241 / 510 حول تطبيق استبيان الميول والاهتمامات المؤرخ في 1992/02/04) بالإضافة الى ذلك استخدام الاختبارات النفسية التي تعتبر أدوات إضافية مساعدة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في معرفة معلومات لها علاقة باستعدادات التلاميذ وقدراتهم وميولهم وحتى تكشف عن بعض المشكلات التي يعاني منها بعض التلاميذ، لكن وما يلاحظ ان هذه الاختبارات غير معتمدة نظراً إما لعدم توفرها وان توفرت مراكز التوجيه على البعض منها، فهي روائز قديمة غير قابلة للاستغلال. (وزارة التربية الوطنية، منشور رقم 05/6.0.0/41 المؤرخ في 2005/03/27).

وهناك تقنيات أخرى يستخدمها المستشار لها دور كبير وفعال، وذلك من خلال مساعدة التلميذ على تقرير مصيره وفهم ذاته والتعرف على قدراته واستعداداته ورغباته ومن أهم هذه التقنيات ما يلي:

**1/ الملاحظة (Observation):** من أكثر الأدوات استخداما، فهي تستعمل في تقييم الشخصية الملاحظة المباشرة لسلوك الفرد في مواقف الحياة الطبيعية خلال فترة من الزمن أو في مواقف مصغرة من الحياة، بحيث تستوجب ظهور سمات الشخصية المراد قياسها.

وينبغي أن يقوم الملاحظ بعدد لا بأس به من الملاحظات، وان يسجل عدد المرات التي يتكرر فيها حدوث أنواع معينة من السلوك تختار لأهميتها تبعا للأغراض التي يهتم بها الملاحظ؛ حيث ان تكرار ظهور أنواع من السلوك من المواقف المشابهة، وبهذا يمكن القول: أنه تم استنتاج السمات الأساسية لشخصية الملاحظ. (سهير أحمد كامل، 2000، ص169)

فالملاحظة ما هي إلا وسيلة علمية منظمة تستعمل لتأكيد فرض معين أو انكاره حول ظاهرة سلوكية معينة، بحيث يكون التركيز على حيثيات محددة فيها، وتهدف الملاحظة الى اختيار الأداء السلوكي لفرد معين ومدى علاقته بسلوكياته الأخرى في المواقف المختلفة والمتباينة، وهذا من خلال فترة معينة من الزمن تختلف مدتها حسب الظاهرة السلوكية المرغوب ملاحظتها، وأن تتميز الملاحظة بالموضوعية والوضوح. (أحمد محمد الزبادي، 2000، ص68)

كما ان الملاحظة تعتبر بمثابة أداة رئيسية خاصة في دراسة السلوك الإنساني وفي المواقف التي يصعب فيها استعمال أدوات أخرى، فالملاحظة في أبسط صورتها ما هي إلا مشاهدة الباحث على الطبيعة لنواحي سلوكية أو مواقف مختلفة من مواقف الحياة اليومية. (يوسف مصطفى القاضي وآخرون، ب سنة، ص260)

2/ دراسة الحالة: يرى سعد جلال ان دراسة الحالة ما هي إلا وسيلة تجمع من خلالها البيانات والمعلومات الضرورية والهامة عن المرشد أو المبحوث، وتجرى بطريقتين.

- الطريقة الأولى: عن طريق كتابة المذكرات اليومية الخاصة بالمرشد او المبحوث، وتسجيل كل ما يمكن ملاحظته عبر مراحل نموه المتتابعة والمختلفة.

- الطريقة الثانية: عن طريق جمع البيانات والمعلومات، وتتم هذه الطريقة بتوجيه أسئلة من قبل المرشد الى المسترشد نفسه أو لفرد من أفراد أسرته أو بعض الزملاء والاقارب الذين عاشوا معه مدة طويلة من الزمن. (سعد جلال، 1967، ص197)

ويمكن تسجيل تاريخ وسلوك الفرد من يوم إلى آخر، وفي مواقف خاصة كما يحدث في حجرة الدراسة أو في ساحة اللعب، وقد يستعان في تسجيل تاريخ حياة الفرد بأقرانه واقاربه أو مدرسيه، ولا شك أن تاريخ حياة الطفل أو المراهق من أحسن المصادر التي تمدنا بمعلومات كثيرة عن الطفولة أو المراهقة كظروف الاسرة، مركز الفرد المدروس فيها ومظاهر نموه، ومراحل هذا النمو وظروف تنشئته الاجتماعية والحالة الاجتماعية والاقتصادية..

إلا أنه يخشى أن تكون هذه الملاحظات غير منهجية وغير منتظمة ومتحيزة وذاتية وغير موضوعية، وتستند إلى حالة أو حالات قليلة جدا ومن مستوى اجتماعي واقتصادي فوق المتوسط عادة ولا يمكن التعميم على أساسها. (كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص41)

وقد عرفها عمار بوحوش بأنها: المنهج الذي يتجه الى جمع البيانات والمعلومات العلمية المرتبطة بأية وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظاما، وهذا المنهج قائم على أساس التعمق في دراسة مرحلة ما من تاريخ الوحدة أو دراسة كل المراحل التي مرت بها، وهذا بغية الوصول الى تعميمات متعلقة بالوحدة المدروسة. (عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، 2001، ص130)

وقد عرفها كذلك أحمد محمد الزبادي بأنها: جميع المعلومات التي تجمع عن الحالة مشتملة في ذلك حقائق محددة كتاريخ الحالة، التاريخ الصحي، خبرات الطفولة المبكرة، التاريخ التربوي، الميول والاهتمامات، المعلومات المهنية. (أحمد محمد الزبادي، هشام إبراهيم الخطيب، 2000، ص74)

فدراسة الحالة ما هي إلا دراسة لتاريخ حياة التلميذ وكل ما تعلق به من الناحية الأسرية، الناحية الصحية، الناحية النفسية والناحية المدرسية، وكذلك علاقاته مع إخوته وأخواته ووالديه وباقي أقاربه، وأيضا التعرف على قدراته ومهاراته...

**أهمية دراسة الحالة: تكمن أهمية دراسة الحالة في:**

- تساعد دراسة الحالة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في تلخيص البيانات والمعلومات المتراكمة والمتجمعة حول التلميذ، وهذا من أجل فهم وتفسير أبعاد شخصيته وخصائص سلوكه وأسلوب حياته.
- تزود دراسة الحالة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بفكرة واضحة وشاملة ومتكاملة عن التلميذ وشخصيته وأبعادها.
- تساعد دراسة الحالة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على تحقيق فهم أفضل للتلميذ وتشخيص اضطراباته ومشكلاته، بالتالي مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتخذ الإجراءات الضرورية ويقدم خدمات توجيهية مناسبة.

(إبراهيم طيبي، 2013، ص150)

• **إجراءات وخطوات تطبيق دراسة الحالة: تتركز دراسة الحالة على طريقتين:**

- تاريخ دراسة الحالة Case historie

- التاريخ الشخصي للحالة Life historie

إلى جانب هتين الطريقتين يعتمد كذلك على ما يدلي التلميذ به أو المسترشد مباشرة، وأيضاً الاعتماد على مصادر أخرى أهمها:

- الوثائق الشخصية (Personale document) وتتنوع هذه الوثائق لتشمل ما يلي:

- السيرة الشخصية أو الذاتية للمسترشد (التلميذ) Antubiography

- يوميات المسترشد أو التلميذ.

- الاعترافات وغيرها من الوثائق الشخصية الخاصة بالمسترشد (التلميذ). (غريب سيد أحمد، 1998، ص196)

• **مجالات استخدام دراسة الحالة:** يتم استخدام دراسة الحالة عندما يتعذر القيام بالدراسة المسحية الشاملة لكل الافراد في مجتمع أو دراسة عينة من المجتمع، ومن أهم مجالات دراسة الحالة ما يلي:

- دراسة الحالة ليست طريقة للبحث فقط، بل يمكن أن نعتبرها منهجاً قائماً بذاته يحتوي استعمال طرق البحث المتنوعة والمختلفة من ملاحظات وتجارب ومقابلات إذا لزم الأمر.

- دراسة الحالة التي تشمل حالات متشابهة، والتي يتعذر دراستها جميعاً، بحيث يسمح بدراسة الحالة الواحدة وتعميم واستنتاج النتائج عن الحالات.

- تستعمل دراسة الحالة في الدراسات الاستطلاعية، وهذا عندما يجد الباحث نفسه غير قادر على تحديد أعراض وأبعاد المشكلة أو الاضطراب أو تحديد فروض الدراسة يستخدم كذلك دراسة الحالة. (محمد خليفة بركات، 1992، ص200)

• مميزات دراسة الحالة: يمكن إبراز أهم مميزاتها فيما يلي:

- يمكن من خلال دراسة الحالة التنبؤ بالمستقبل في إطار خبرات المستشار الماضي والحاضرة. (اخلاص محمد عبد الحفيظ، 2002، ص95)
- تستعمل دراسة الحالة في التدريب الارشادي والتوجيهي للمرشدين والموجهين المبتدئين.
- تعتبر منهجا قائما بذاته من خلال العملية التوجيهية والارشادية بداية من التشخيص الاولي إلى العلاج المقترح.
- تمكن دراسة الحالة من إعطاء تصور مترابط وشامل عن شخصية المستشار.
- لها عناية خاصة من خلال دراسة شخصية المستشار من منظور نمائي وحتى تفاعلي. (محمد أحمد محمد إبراهيم سغان، 2001، ص92)
- دراسة الحالة تعتبر دراسة واضحة وشاملة لحياة المستشار أي التلميذ.
- تقدم دراسة الحالة فهم كامل ومتكامل عن شخصية المستشار.
- دراسة الحالة ما هي إلا طريقة علمية ومنظمة تسمح بدراسة تاريخ المستشار بنواحيه سواء من الناحية الاسرية والصحية والمدرسية والاجتماعية، وتزودنا ببيانات ومعلومات مهمة في حياة المستشار أي التلميذ.

• عيوب دراسة الحالة: يمكن تلخيص بعضها فيما يلي:

- يقوم مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بعد استخدام دراسة الحالة بتسجيل البيانات والمعلومات التي تتناسب مع وجهة نظره ويهمل المعلومات التي لا تتناسب مع اتجاهاته وأفكاره.

- إن بعض المعلومات المقدمة من طرف المسترشد للمرشد عن ذاته وخبراته وتفاصيل حياته الماضية والحالية قد تكون غير دقيقة، حيث أنه لا يفصح عنها عمداً، وبذلك قد تضيع تفاصيل مهمة عن حياة المسترشد. (ذوقان عبيدات وآخرون، 1996، ص155)
- تستغرق دراسة الحالة وقتاً طويلاً مما يجعل من الخدمات المقدمة لا تقدم في الوقت المحدد، وخاصة في الحالات التي يكون الوقت فيها هام ومهم، إذا لم يحصل تلخيص ماهر للبيانات والمعلومات، فإن دراسة الحالة تصبح حشد للمعلومات، هذه الأخيرة تكون غير مفيدة وغامضة. (حامد عبد السلام زهران، 1998، ص196)
- قد تظهر بعض الشكوك حول المعلومات والبيانات المعقدة وخاصة الغامضة منها. (عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، 2001، ص136)

### 3/ الاستبيان (الاستبانة-الاستمارة) Questionnaire:

الاستبيان من أكثر الوسائل استخداماً للحصول على معلومات وبيانات عن الأفراد، ويرجع ذلك لأسباب عديدة منها أن الاستبيان اقتصادي نسبياً، ويمكن إرساله إلى أشخاص في مناطق بعيدة، كما أن الأسئلة أو المفردات مقننة من فرد لآخر، ويمكن ضمان سرية الاستجابات، كما أنه يمكن صياغة الأسئلة لتناسب أغراض محددة، ويمكن أن تستخدم الاستبيانات الصيغية الاستفهامية أو الصيغية الإخبارية، دون أن يؤثر ذلك على مضمون السؤال أو الفقرة، وفي أي من الحالتين فإن الأفراد يستجيبون كتابة لما هو مطلوب منهم. (رجاء محمود أبو علام، دس، ص371).

ويمكن تعريف الاستبيان بأنه: عبارة عن مجموعة أو قائمة من البنود أو الأسئلة تقدم أو ترسل إلى جماعة من الأفراد ليجيبوا عنها وفقاً لاختيار البديل المناسب للإجابة عن الأسئلة، أو تقديم إجابة مختصرة عن الأسئلة المطروحة، فالاستبيان يسأل الفرد عما يحس

ويشعر به، وكذلك يكشف عن آرائه واتجاهاته وقيمه ومعتقداته، وأيضا سمات شخصيته. (مقدم عبد الحفيظ، 1993، ص230)

فهو عبارة عن أداة يستخدمها الباحثون، وفي بعض الأحيان يستخدمها المرشدون للحصول على مختلف البيانات والمعلومات حول أفراد عينة البحث أو المسترشدون.

فهو مجموعة من الأسئلة المعدة تتعلق بموضوع معين توضع في استبانة أو ما يسمى بالاستبيان، تقدم للأفراد المعنيين أو ترسل إليهم بواسطة البريد الالكتروني أو البريد العادي أو قد يتم تسليمها باليد من اجل الحصول على أجوبة للأسئلة المطروحة في الاستبيان. (فوزي عبد الله العكش، 1986، ص210)

والاستبيان أو الاستبانة يستخدم في دراسة الكثير من المهن والاتجاهات وأنواع النشاط المختلفة، فجمع المعلومات والبيانات عن إدراك الافراد واتجاهاتهم وعقائدهم وميولهم وقيمهم ومواقفهم ودوافعهم ومشاعرهم وخططهم للمستقبل وسلوكهم الحاضر والماضي وغير ذلك كلها أمور تتطلب دراستها استخدام الاستبيان للحصول على معلومات كافية ودقيقة.

• **الخطوات الواجب مراعاتها عند القيام بإعداد استبيان (شروط الاستبانة الجيدة):** ينبغي اتباع بعض الأمور أهمها:

- أن يعالج الاستبيان مشكلة هامة تسهم نتائجها في تقدم البحث.
- أن يبين أهمية المشكلة بوضوح في الكتاب الغلافي.
- أن تكون تعليمات الكتاب الغلافي حول كيفية الإجابة عن الأسئلة سهلة وواضحة. (سامي محمد ملحم، 2000، ص307)
- أن تكون طباعته مقروءة.

- أن تكون الأسئلة مرتبة ترتيبا سيكولوجيا جيدا.
- أن يكون مختصرا بقدر ما تسمح به المشكلة المدروسة.
- أن تتوفر في الأسئلة الشروط التالية:
  - أن يكون السؤال واضحا ومفهوما.
  - أن يبحث السؤال نقطة واحدة فلا يجمع بين نقطتين أو حادثتين معا.
  - أن يكون السؤال ضروريا.
  - أن تكون لغة السؤال في مستوى من يستجيب إليه.
  - أن يبتعد السؤال عن العموميات.
  - يجب ألا يثير السؤال تأثيرات انفعالية لدى المستجيب من شأنها أن تدفع به إلى إعطاء معلومات كاذبة.
  - يجب أن يكون السؤال مسبقا بكلمات قليلة لان طول السؤال يؤدي إلى ضياع معناه.
  - يجب أن لا يكون سبك السؤال متحيزا أو يوحي بإجابات معينة. (سامي محمد ملحم، 2000، ص308)
- أنواع الاستبيان:

1/ استبيان محدد البنية ( **Structured Questionnaire** ) : يحتوي هذا النوع من الاستبيانات على مجموعة لا بأس بها من العبارات والبنود المغلقة، والتي تستدعي من المبحوث أو المسترشد اختيار ما يراه مناسباً من الإجابات على عبارات الاستبيان، والتي يحددها الباحث أو المرشد أو معد الاستبيان، وفي هذا النوع تكون الإجابة على عبارات

الاستبيان معينة ومحددة ببدائل: نعم-أحيانا-لا.....وقد يحوي مجموعة من الإجابات، وعلى المبحوث أو المرشد أن ينتقي الإجابة المناسبة.

• أهم ما يميز هذا الاستبيان ما يلي:

- أنه لا يستغرق وقتا طويلا.
- الاستبيان غير مكلف للباحث أو المرشد.
- الاستبيان لا يجهد المبحوث أو المسترشد عند الإجابة على بنوده، فالإجابة موجودة في طيات الاستبيان، وما ينبغي اختيار إجابة مناسبة فقط.
- سهولة تفرغ البيانات والمعلومات وتصحيحها وتفسيرها في الاستبيان.

• أما عيوبه فتكمن في:

- صعوبة التعرف والكشف عن مشاعر المبحوث او المسترشد.
- الصعوبة في إعداد هذا الاستبيان وتحضيره.
- لا يستطيع المبحوث او المسترشد أن يبدي رأيه في المشكلة الموجودة في محتوى الاستبيان.

2/ استبيان غير محدد البنية (Unstructurd Questionnaire): يتكون هذا

الاستبيان من عبارات ومفردات مفتوحة، والتي تستدعي إجابات مفتوحة، حيث تعطي للمبحوث أم المسترشد الحرية للإجابة وإبداء رأيه تدوينا بالكتابة بدلا من حصر الإجابات باختيار بديل مناسب للإجابة عن سؤال الاستبيان.

• ما يميز هذا الاستبيان ما يلي:

- سهولة اعداد وتحضير هذا الاستبيان.
- يعطي للمبحوث أو المسترشد احتمالية الإجابة المطلوبة.
- المجال مفتوح للمبحوث او المسترشد للتعبير عن أفكاره ومشاعره.
- مناسب لمعالجة مواضيع معقدة.
- يتميز بدقة المعلومات ويتمتع بالموضوعية. (إبراهيم طيبي، 2013، ص، 141)
- ومن عيوبه:
- يحتاج إلى وقت وجهد عند تحليل وتفسير الإجابات ومناقشتها.
- مكلفة ماديا.
- هذا النوع من الاستبيانات غير محبب لدى المبحوث أو المسترشد. (إبراهيم طيبي، 2013، ص، 142)
- مزايا الاستبيان بصفة عامة: يتميز الاستبيان بما يلي:
- يتمتع بسهولة الاعداد والتحضير والتصحيح وتحليل البيانات.
- يمكن من جمع بيانات ومعلومات متنوعة وكثيرة.
- يمكن تطبيقه على عينة البحث مباشرة عن طريق الباحث أو بطريقة غير مباشرة كاستعمال البريد العادي أو البريد الالكتروني.
- يعطي الفرصة للمبحوث أو المسترشد في ابداء رأيه وأفكاره حول الإجابة الموجودة في الاستبيان.

- يمكن من إقامة علاقة وطيدة مبنية على الاحترام والتقدير بين الباحث وأفراد عينة البحث من جهة، وبين المسترشد والمرشد من جهة أخرى.

- يمكن إيصال الاستبيان إلى عدد لا بأس به من أفراد عينة البحث أو المسترشدين.

• أما عيوب الاستبيان بصفة عامة: فتبرز في:

- صعوبة فهم الأسئلة الموجودة في الاستبيان وعدم استيعابها من طرف المبحوث أو المسترشد.

- لا يمكن استخدامه مع أفراد أميين.

- لا يتمكن الباحث أو المرشد من معرفة ردود أفعال افراد عينة البحث أوالمسترشدين.(عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات،2001، ص74)

وفي هذا الصدد نجد أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يهتم اهتماما كبيرا باستعمال استبيان الميول والاهتمامات الذي يكشف عن ميول واهتمام مختلف التلاميذ، وخاصة المقبلين منهم على الامتحانات الرسمية، وبالتالي فان تطبيق هذا الاستبيان يساهم ويسهل على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في التعرف على جميع قدرات التلاميذ واهتماماتهم، وأيضا ميولهم واستعداداتهم، وهذا من أجل تقديم خدمات توجيهية وإعلامية مناسبة لكل ما يتميزون به من قدرات عالية.

#### 4/ السجل المجمع: Cumulative record:

يسمى بأسماء أخرى كالسجل الشخصي المجمع، البطاقة المجمعة: يعرف أحمد محمد الزبادي السجل المجمع بأنه: سجل يحتوي على جميع المعلومات التي تم جمعها عن المسترشد لسنوات عديدة ومتتالية، وقد تم ترتيب المعلومات والبيانات فيها حسب الفترة أو

الزمن، ويمكن اعتبار هذا السجل مجهر يزود المرشد بكم هائل من البيانات والمعلومات التي بدورها تساعد في تقديم إجابات على كل التساؤلات التي يكون المرشد بحاجة لها. (أحمد محمد الزياي وآخرون، 2000، ص84)

كما يعرفه يوسف مصطفى القاضي وآخرون بأنه: يعتبر من أهم الوسائل والأدوات في ميدان التوجيه وخاصة التوجيه التربوي والمهني، فهو يحتوي على كل البيانات والمعلومات المتعلقة بالمسترشد، والتي تم الحصول عليها وتجميعها عبر حياة المسترشد الدراسية، فهو بذلك سجل تراكمي يتتبع حالة المسترشد العقلية والجسمية، النفسية والدراسية وحتى الاجتماعية والثقافية. (يوسف مصطفى القاضي وآخرون، ب سنة، ص282)

فهو بذلك يعتبر من أهم الأدوات التي ينبغي على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن يستخدمها في ميدان عمله، وأن يعدها بنفسه ويجمع فيها مختلف المعلومات التي لها علاقة بالتلاميذ الذين يشرف على توجيههم رسمياً.

ومن خصائص وسمات السجل المجمع أنه: يعتبر من الوسائل المهمة في ميدان التوجيه والإرشاد النفسي، فهو نموذج مناسب يساهم في تقديم المساعدة لمجلس التوجيه والقبول في المؤسسة التربوية.

- يساهم هذا السجل في مساعدة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على التعرف على مختلف نواحي الضعف والقوة لدى مختلف التلاميذ أو المسترشدين.

- يمكن استخدام السجل المجمع الخاص بالتلميذ في جميع مراحل حياته الدراسية من الابتدائي إلى المتوسط والثانوي، ويمكن استغلال المعلومات والبيانات الموجودة في السجل المجمع لصالح التلميذ في حالة ظهور مشكلات دراسية أو نفسية عنده.

- السجل المجمع يحتوي على معلومات وتفاصيل خاصة بحياة التلميذ أو المسترشد الشخصية تكون مهمة ومساعدة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عند اختيار طريقة تقديم المساعدة اللازمة والضرورية للتلميذ.

- معلومات وبيانات السجل المجمع للتلميذ يمكن الاستفادة منها عند دراسة حالة التلميذ. (إبراهيم طيبي، 2013، ص156)

• أنواع السجلات المجمعة: هناك نوعين من السجلات:

**1/ السجل المجمع متعدد الصفحات:** هذا السجل يحتوي على البيانات والمعلومات التي لها علاقة بالمسترشد، وبجميع تفاصيل حياته وفي مختلف النواحي.

**2/ السجل المجمع ذو الصفحة الواحدة:** يحتوي هذا السجل على معلومات مهمة وأساسية في شخصية المسترشد.

ومن الشروط الواجب مراعاتها عند اعداد السجل المجمع ما يلي:

- سرية المعلومات والبيانات الخاصة بالمسترشد الموجودة في السجل المجمع لا ينبغي لأي كان أن يطلع على ما تحويه من معلومات إلا المخول له بذلك وهو مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وهذا ما يستدعي الحفاظ على هذا السجل في مكان أمين وموثوق فيه.

- شمولية المعلومات والبيانات ومختلف التفاصيل الخاصة بالمسترشد، وأن تكون موضوعية ودقيقة وغير مكررة للمعلومات الموجودة فيها عبر مراحل حياة المسترشد.

- تسجيل المعلومات يكون مستمر، ويتم تدوين كل التغيرات التي تطرأ على المسترشد عبر مراحل حياته الدراسية والشخصية. (إبراهيم طيبي، 2013، ص158)

• أهم محتويات السجل المجمع: يحتوي السجل المجمع على ما يلي:

- البيانات الشخصية الخاصة بالمسترشد: كالاسم واللقب وتاريخ الميلاد وبعض المعلومات الأخرى الخاصة بالمسترشد.
- المعلومات الأولية الخاصة بالوسط الاسري للمسترشد: سن الوالدين-عدد الاخوة والاخوات-مهنة الاب ومهنة الأم إن وجدت.....
- التحصيل الدراسي للتلميذ أو المسترشد: يحتوي على رتبة التلميذ-الدرجات المتحصل عليها في مختلف المواد-تشمل كذلك ملاحظة الأساتذة...
- القدرات الفكرية التي يتميز بها التلميذ: وتحتوي على نتائج الاختبارات العقلية كاختبار الذكاء والتفسيرات المقدمة من طرف مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني حول هذا التلميذ.
- مواظبة التلميذ والأسباب الحقيقية لغيابه، والتعرف على ما اذا كانت هذه الأسباب صحية أم نفسية.
- جميع الملاحظات المقدمة لهذا التلميذ من الأساتذة والمستشارين والمساعدين التربويين.
- إعطاء لمحة على ما تم التوصل إليه من قبل هذا التلميذ مقارنة بأقرانه. (عبد الحميد مرسي، 1978، ص109)

• أهم ما يميز السجل المجمع: يمكن اختصار أهم المميزات فيما يلي:

- هذا السجل تراكمي وتتبعي لجميع المراحل التي يمر بها التلميذ عبر مختلف مراحل مساره الدراسي.
- السجل المجمع الخاص بالتلميذ أهم ما يميزه شموليته لمختلف نواحي شخصية التلميذ.

- هذا السجل ينمي روابط التعاون والالفة بين أولياء أمور التلاميذ والمدرسة، ما يؤدي بالتلميذ الى التعرف على ذاته أكثر، بحيث يتمكن من اتخاذ القرار المناسب والتخطيط السليم والجيد لمختلف جوانب حياته.

• **ومن عيوب السجل المجمع: ما يتم ذكره:**

- التفسيرات الخاطئة والمقدمة من مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني أو أي أخصائي آخر للمعلومات والبيانات التي يحتويها هذا السجل.

- اعتماد مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني على معلومات السجل المجمع وعدم استفادته من الحصول على معلومات بواسطة أدوات أخرى تعتبر هامة في التوجيه والارشاد. (اخلاص محمد عبد الحفيظ، 2002، ص108)

• **أهم الاستعمالات الارشادية والتوجيهية للسجل المجمع: تكمن استخداماته فيما يلي:**

- مساعد وضروري لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، فهو يساهم في الكشف المبكر عن التلاميذ الذين يعانون من مشكلات واضطرابات، كما له دور في الكشف عن قدرات التلاميذ المتميزين، وما على مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني إلا أن يقدم الخدمات اللازمة لمختلف التلاميذ.

- السجل المجمع له دور إيجابي من خلال تحديد الاحتياجات النفسية والصحية وحتى الاجتماعية للتلاميذ، وهذا طبقا لما يقدمه السجل المجمع من بيانات ومعلومات.

- السجل المجمع يساعد في ارشاد وتوجيه التلميذ الى نوع الدراسة المرغوبة كاختيار الشعبة العلمية أو الأدبية.

- السجل المجمع الخاص بالتلميذ يساعد الأساتذة والإدارة المدرسية في التعرف على مختلف المشكلات التي يعاني منها التلميذ، وكذلك يسهل هذا السجل معرفة نقاط ضعف التلميذ من الناحية التحصيلية بالتالي يسعى هؤلاء إلى التخفيف من معاناة التلميذ، والمبادرة بمشاوره بعض الاختصاصيين لتقديم الخدمات اللازمة سواء نفسية أو دراسية.

- السجل المجمع يمكن الأساتذة والمدرسين وحتى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من تتبع النمو النفسي والدراسي للمسترشد، فيكشف عن مختلف جوانب القوة والضعف، فيزيد من استبصار المسترشد بذاته. (يوسف مصطفى القاضي وآخرون، ب س، ص283)

5/ الاختبارات والمقاييس: يزخر ميدان علم النفس بمجموعة من الاختبارات والمقاييس النفسية التي تقاس بها القدرات والخصائص والسمات التي تميز كل فرد وتطبعه بطابعه المميز والفريد.

وقبل أن نعرض الأسس التي يبنى عليها المرشد النفسي اختياره لمقياس او اختيار في موقف الارشاد، تعرض في الفقرات التالية لأنواع الاختبارات التي يشيع استعمالها في المواقف الارشادية مصنفة على أساس الوظائف التي يفترض ان تقيسها هذه المقاييس والاختبارات، وتشمل مجموعتين من الوظائف؛ الوظائف العقلية والخصائص الشخصية، غير أنه يفضل استعمال مصطلح الشخصية بمعنى أوسع يشمل الفرد كله، ويغطي كلا من الوظائف العقلية (Intellectuel) والوظائف الغير العقلية (Non intellectuel)، كما أن الاتجاه الغالب اليوم هو أن الأداء على كل الاختبارات يعكس بدرجات متفاوتة اسقاطات الشخصية الكلية، وفي معظم الحالات يمكن التوصل إلى فهم أعمق وأكثر شمولاً لشخصية المسترشد ومشكلاته عن طريق استعمال النوعين من الاختبارات، وتكمن فيما يلي:

• **اختبارات الوظائف العقلية:** ومنها الذكاء والاستعدادات الخاصة والذاكرة والقدرة على التجريد، وتشمل هذه الوظائف القدرات اللفظية والقدرات الادائية، وقد يعطي الاختبار نسبة ذكاء عام كما هو الحال في مقياس ستانفورد بينيه، أو نسبي ذكاء لفظي وعملي، بالإضافة إلى نسبة الذكاء العام كما هو الحال في مقياس وكسلر للراشدين، وهناك اختبارات تصلح للتطبيق في مرحلة سن المهد وما قبل المدرسة (الاعمار الأولى في مقياس ستانفورد بينيه) أو مرحلة الطفولة 6-12 (ستانفورد بينيه ومقياس وكسلر لذكاء الأطفال) أو مرحلة المراهقة والرشد ستانفورد بينيه ووكسلر روبلفيو.

- الاختبار قد يكون فرديا أو جماعيا.

- أو قد يعطي عدد كبير من الوظائف العقلية أو يقتصر على وظيفة تخصصية.

- وقد تتفاوت درجة اعتماد الاختبار على سرعة الأداء؛ فيسمى اختبار سرعة أو اختبار قوة.

- من المفيد التمييز بين اختبارات الاستعدادات واختبارات التحصيل أو الإنجاز التي تهدف إلى تقدير ما حصله الفرد أو التلميذ من منهج دراسي أو برنامج تدريبي. (سهير كامل أحمد،

2000، ص184)

فالاختبارات النفسية أو الروائز ما هي إلا أدوات في أيدي العياديين والتجريبيين في

أن واحد-بما في مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني-ولكن هذا لا يعني أنه يمكن أن تحل مكان المنهجين بسبب الفروق والاختلاف في ميادين البحوث التربوية والأهداف.

(قدوري رابح، 1981، ص14)

• **اختبارات الشخصية:** وهي تشمل عددا متنوعا من الاختبارات لقياس الشخصية، وأكثر

هذه الاختبارات شيوعا واستخداما؛ اختبارات التوافق الانفعالي ثم اختبارات السمات

الاجتماعية كالسيطرة- الانطواء- الذكاء الاجتماعي- اختبارات الواقعية- اختبارات الميول والاهتمامات- اختبارات القيم- اختبارات الاتجاهات...

وقد تكون هذه الاختبارات من نوع الاستبيانات أو اختبارات التقرير الذاتي التي تستعمل الورقة والقلم، ومن أمثلتها اختبارات الشخصية المتعدد الأوجه، أو تكون اختبارات إسقاطية تكون المنبهات فيها أقل تحديدا في بنياتها، كما تكون أهدافها غير واضحة للمسترشد، فيصعب عليه تزييف استجاباته لها، ومن أمثلتها (اختبارات التداعي الحر، اختبار تفهم الموضوع)

### ومن إجراءات الاختبارات والمقاييس في عمليتي التوجيه والإرشاد النفسي:

1/ اختيار الاختبار المناسب: يكون لدى المرشد-مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-مجموعة من الاختبارات والمقاييس عليه أن يختار من بينها ما يتناسب مع الموقف، وكذلك أن يلتزم في ذلك بعدد من المعايير الأساسية التي تساعد في تحقيق الهدف.

- أن يتناسب الاختبار مع الأسئلة التي يوجهها مصدر إحالة المسترشد.

- أن يتناسب الاختبار مع عمر المسترشد وجنسه وثقافته ودرجة تعليمه ومستواه الاجتماعي وحالته النفسية وصحته الجسمية وقدراته العقلية.

2/ التدريب الجيد على استخدام الاختبار: ينبغي على المرشد ألا يستعمل اختبارا أو مقياسا لم يدرّب عليه التدريب اللازم في التطبيق والتصحيح وتحليل النتائج وتقديم التفسير المناسب.

3/ استثارة الدافع للاستجابة لدى المسترشد: وذلك من خلال تهيئة الظروف الملائمة لإجراء الاختبار وباختيار المكان المناسب والوقت المناسب للحصول على استجابة صادقة وحقيقية.

4/ ترتيب مواد الاختبار أو المقياس: أي ينبغي على الباحث أو مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني اختيار مفردات الاختبار، ويجب أن تتدرج هذه المفردات من السهولة إلى الصعوبة (التدرج في طرح الأسئلة).

5/ تفسير النتائج: ينبغي تحليل نتائج الاختبار بعد تصحيح الاختبار أو المقياس، ويجب أن يكون مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني موضوعي وعملي في تفسير نتائج الاختبار أو المقياس. (سهير أحمد كامل، 2000، ص 189)

فكل هذه الوسائل والأدوات السابق ذكرها لها دور كبير في عملية التوجيه المدرسي والمهني، فهي تساهم بشكل كبير في إبراز نقاط الضعف والقوة لدى المسترشد-التلميذ-هذا الأخير الذي يسعى دائما إلى تحقيق النجاح الدراسي بأي طريقة، وما يساعده في ذلك مختلف الأدوات التي بفضلها يستطيع التعرف على ميوله واستعداداته وقدراته الفعلية، وبالتالي اختيار التخصص المناسب في الحياة الدراسية، والعمل المهني المناسب في المستقبل.

خلاصة:

ما يتم استخلاصه من خلال هذا الفصل الموسوم بالتوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن المفاهيم والتعاريف المقدمة من طرف العلماء والمختصين والباحثين اختلفت من باحث لآخر، وكل باحث ركز على زاوية معينة، فهناك من أكد ان التوافق النفسي هو القدرة على تكوين علاقات مرضية بين الفرد والبيئة، وان توافق الفرد مع ذاته بالضرورة يجعله ناجح أو ينجح في تكوين علاقات مرضية وإيجابية مع الآخرين سواء مع أفراد أسرته او مع زملائه في العمل، فبفضل التوافق يصبح الفرد العامل أكثر كفاءة في علاقاته مع الافراد العاملين معه.

وهناك العديد من المصطلحات التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالتوافق النفسي كالصحة النفسية، فالتوافق النفسي مؤشر من مؤشرات الصحة النفسية باعتبار ان الصحة النفسية في معناها الشامل ان يكون خاليا من جميع الامراض والاضطرابات؛ فهي حالة من السلامة الكاملة في الجوانب العقلية، الجسمية والاجتماعية، والتوافق النفسي له أهمية كبيرة وسط المجتمعات وفي ميادين مختلفة، ففي ميدان التربية نجد أن التلميذ المتوافق نفسيا له دوافع قوية ورغبة كبيرة في التحصيل الدراسي، فالتوازن النفسي والثبات الانفعالي والتفاعل مع الآخرين والزملاء في المدرسة ساعده على تحقيق النجاح الدراسي.

أيضا التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يساعده في تقديم الأفضل لعملية توجيه واعلام الجمهور الواسع في المدرسة وباقي المؤسسات التربوية الأخرى وتكون له معاملات حسنة مع أولياء الأمور-التلاميذ-الأساتذة.....

كما أن التوافق بأشكاله المختلفة في ميدان الصناعة يسهم في بناء علاقات طيبة مع الزملاء في العمل ويزيد من تحقيق الرضا عن العمل، فيشجع العامل بذلك على الابداع والابتكار.

للتوافق النفسي أبعاد أساسية (التوافق الشخصي-التوافق الاسري-التوافق الصحي-التوافق الاجتماعي) وهذه الأبعاد المذكورة طبقا لمقياس التوافق النفسي لزينب شقير 2003، وهناك أبعاد أخرى متعددة أضافها العديد من العلماء والباحثين كالتوافق العقلي-التوافق الديني-التوافق الاقتصادي-التوافق السياسي-التوافق الزوجي والتوافق المهني، باعتبار ان الفرد يتأثر بكل نوع من أنواع التوافق النفسي، فمن وظائف التوافق النفسي التكيف مع المجتمع ومسايرة قيمه ضوابطه ومعاييره.

فكما أن للتوافق النفسي أبعاد هامة، فله كذلك عوامل تؤثر فيه، فمن ناحية الراحة النفسية لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني أو لأي عامل آخر في ميدان آخر الذي يعاني أو يكون غير مرتاح من الناحية النفسية لا يمكن أن يحقق توافقه النفسي، فمن معايير التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني تحقيق الراحة النفسية - الكفاية في العمل-الشعور بالسعادة القدرة على تحمل المسؤولية وضبط الذات فإن توفرت هذه المعايير في شخص مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني يكون بذلك متوافقا نفسيا.

وهناك نظريات للتوافق النفسي في مقدمتها نظرية التحليل النفسي التي أكدت أن الفرد يحقق توافقه النفسي عند توازن مكونات الجهاز النفسي (الانا-الهو -الانا الأعلى)، أما النظرية السلوكية فتري أن التوافق النفسي يحقق عندما تكون السلوكات التي يقوم بها الفرد تتوافق مع المواقف الجديدة، في حين ترى النظرية الإنسانية أن التوافق يتحقق لدى الفرد عند إدراكه الصحيح للمحيط الذي يعيش فيه.

التوافق النفسي له معايير كثيرة ومتعددة تسهم بدرجة كبيرة في تصنيف الأشخاص إلى فئات، فالشخص السوي ما توافقت فيه ميزات شخصيته مع هذه المعايير والعكس صحيح؛ أي إذا تعارضت ميزات شخصيته مع معايير التوافق النفسي؛ فهو شخص غير

سوي، وقد وضع العديد من العلماء عدة مقاييس واختبارات لقياس التوافق النفسي يأتي في مقدمة هذه المقاييس والاختبارات مقياس التوافق النفسي لزينب شقير، ومقياس الصحة النفسية من اقتباس واعداد محمد عماد الدين إسماعيل وسيد عبد الحميد مرسى، واختبار التوافق الشخصي والاجتماعي لعطية محمود هنا إلى غير ذلك من المقاييس الأخرى.....

وكذلك تستخدم الملاحظة بمصدرها؛ أي عن طريق الدراسة الميدانية والدراسة التجريبية، فهذه الأخيرة تختلف عن سابقتها في أن المجرى يصطنع المواقف فتأتي أفضل مثيلاتها في الحياة الطبيعية، أما الدراسة الميدانية تكون المواقف طبيعية وغير مصطنعة.

وبالنسبة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فقد تم التعريف به كمؤطر تربوي فعال، له خصائص ومميزات تميزه عن غيره وتجعله إيجابى في الوسط التربوي، كما له مهام ونشاطات متنوعة (توجيه، اعلام مدرسي، تقويم، متابعة...) يسهر على تقديمها للتلاميذ في مختلف الاطوار وفي جميع المستويات، وذلك باعتماده على أدوات ووسائل خاصة بالتوجيه التربوي.

# الفصل الثالث

## الرضا الوظيفي

تمهيد

1- مفهوم الرضا الوظيفي

2- طبيعة الرضا الوظيفي

3- الرضا الوظيفي وبعض المفاهيم المرتبطة به

4- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

5- أنواع الرضا الوظيفي ومحدداته

6- نظريات الرضا الوظيفي

7- طرق قياس الرضا الوظيفي

8- بعض الارشادات لتحسين الرضا الوظيفي

خلاصة

### تمهيد:

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي أو الرضا عن العمل أو ما يسمى بالروح المعنوية موضوع مهم جدا، فقد نال حظه من البحث والدراسة في مجال الصناعة، ونظرا لأهميته لدى الموظفين والعاملين في قطاعات مختلفة، فقد لقي في الآونة الأخيرة اهتمام العديد من الباحثين في قطاع التربية والتعليم، وعلى عينات شتى كالرضا لدى المعلمين-الرضا لدى عمال البريد-الرضا لدى أسلاك مختلفة خاصة الاسلاك الادرية بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ونظرا للأدوار المهمة والنبيلة والقيمة التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مستوى مقاطعته بما في ذلك الابتدائيات والمتوسطات والثانويات التي يشرف عليها وتتدرج ضمن أعمال مقاطعته.

فالباحث من خلال تطرقه لهذا الموضوع يعالج كل ما له علاقة بالموظف من ناحية أهمية العمل التي يقوم به-ظروف العمل سواء مادية أو معنوية-العلاقات مع الموظفين-فرص الترقية-الاجر....

ومن خلال هذا الفصل المعنون بالرضا الوظيفي سيتم التطرق إلى مفهوم الرضا الوظيفي-الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي-طبيعة الرضا عن العمل-أنواع الرضا ومحدداته-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي-وكذلك أهم نظريات الرضا الوظيفي بالإضافة إلى طرق قياس الرضا الوظيفي.

### 1/ مفهوم الرضا الوظيفي:

أ- لغة: الرضا كلمة مأخوذة من الفعل رضي بمعنى قبل وقنع، والرضا ضد السخط. (المنجد في اللغة والاعلام، 2005، ص265)

ومنه يمكن القول أن: الرضا يقصد به القبول والقناعة.

أي القبول بالوظيفة والقناعة بكل ما تحمله من حيثيات وتفاصيل.

أما الوظيفة: كلمة مفردة جمعها وظائف مأخوذة من الفعل وظف، وتستعمل الوظيفة بمعنى الخدمة والمنصب، وتختلف الوظيفة من ميدان إلى آخر. (المجد في اللغة والاعلام، 1973، ص907)

ومنه يمكن القول أن: الرضا الوظيفي يقصد به الرضا عن العمل أو الرضا عن المنصب أو الرضا عن الخدمة، وكل العوامل المرافقة له من جميع النواحي سواء مادية لها علاقة بالعمل أو معنوية لها علاقة بالعامل أو الموظف.

ب- اصطلاحاً: يعرف عباس محمد عويض الرضا الوظيفي بأنه: عملية مستمرة ديناميكية تسمح للفرد العامل أو الموظف بتحقيق تلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والبيئة الاجتماعية. (عباس محمد عويض، 1985، ص26)

كما يعرف فروم Froum الرضا الوظيفي بأنه: اتجاه العامل نحو العمل الذي يقوم به أو يمارسه.

في حين اعتبره ستون Stoun بأنه: الحالة التي يتكامل فيها الفرد العامل مع عمله أي وظيفته، ويتعامل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والتطوير والرقى، ويسعى من وراء كل هذا الى تحقيق أهداف وغايات خاصة به.

وقد أكد هوبوك Hoppock أن الرضا الوظيفي: ما هو إلا مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والعوامل البيئية التي تجعل من العامل راضياً عن عمله ووظيفته. (طلعت إبراهيم لظفي، 1985، ص134)

وقد اعتبر ويليام وزملائه William.J et autres الرضا الوظيفي: الفرق بين ما ينتظره الفرد من عمله وبين الشيء الذي يجده فعلا. (william.j et autre,1985,p3)

يرى جون لوك Lock أن الرضا الوظيفي: ما هو إلا حالة انفعالية وإيجابية مستخلصة من تقييم عمل معين أو من خلال تقييم خبرات العمل وكل ما تعلق به.(عويد سلطان مشعان، 1994، ص141)

من خلال ما تقدم من تعاريف اصطلاحية يمكن القول بأن الرضا الوظيفي: هو الشعور النفسي بالطمأنينة والقناعة والارتياح اتجاه العمل الذي يقوم به العامل، ويزداد هذا الأخير رضا عن العمل الذي يؤديه كلما توفرت الشروط الملائمة له ولهذا العمل سواء كانت هذه الشروط لها علاقة بالعامل أو البيئة الخاصة بالعمل.

فالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يكمن في قناعته واقباله الى العمل الذي يؤديه، والمحدد فعلا في المناشير الوزارية، ومستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كغيره من العاملين يزداد رضا عن الوظيفة والعمل كلما توفرت له شروط العمل الملائم المادية والمعنوية.

وما يزيد من رضا مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عن العمل الذي يقوم به تتناسب تخصصه ومؤهله العلمي للوظيفة النبيلة التي يؤديها بمختلف نشاطاتها وأعبائها المهنية، كما أن التكوين الذي يتلقاه من المختصين في مجال التوجيه والإرشاد -بعد نجاحه في اجتياز مسابقة التوظيف الخاصة بأسلاك الإدارة بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الكتابية والشفهية -لها دور كبير وفعال في تحقيق الرضا الوظيفي لديه، فهو بفضل هذا التكوين يتعرف عن تفاصيل العمل الذي يقوم به.

فالرضا عن العمل أو الوظيفة يشمل مشاعر الفرد العامل تجاه وظيفته والنتائج عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه، وإدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة، وعرفه آخرون على أنه قدرة عن عمل الفرد على اشباع الحاجات الأساسية لديه، والتي من

شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته، كما يتضمن التقدير والانجاز والابداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود عليه من جراء القيام بالعمل نفسه.

وعليه فان رضا العامل عن عمله يمكن اعتباره نتاجا لاتجاهات مختلفة يحملها الفرد العامل نحو مهنته أو وظيفته ونحو عوامل متعلقة بها ونحو الحياة بشكل عام.

ومن خلال استعراض معنى رضا الفرد العامل عن العمل نجد أن مفهوم الرضا الوظيفي يفتقر الى تعريف محدد، حيث لا يوجد اتفاق بين الباحثين بالنسبة للمكونات الأساسية التي تسبب رضا الفرد العامل عن العمل الذي يقوم به، لكن رغم كل هذا وذاك نجد أن رضا الفرد العامل يتحقق عندما:

- تجد الحالات الملحة لدى الفرد اشباعا كاملا لها في العمل.
- يجد العامل أن في إمكانه أن يلعب دوره الذي يرغب فيه في الحياة.
- يتمكن الفرد العامل من تحقيق أقصى قدر ممكن من إمكاناته وقدراته وطاقاته الكامنة في محيط عمله.
- تزداد درجة إحساس الفرد العامل لملاءمة المهنة لقدراته واستعداداته الخاصة.
- يصل الفرد إلى قمة الابداع والابتكار التي يريد أن يحققها في عمله. (فاروق عبده فلي، السيد محمد عبد المجيد، 2005، ص 259)

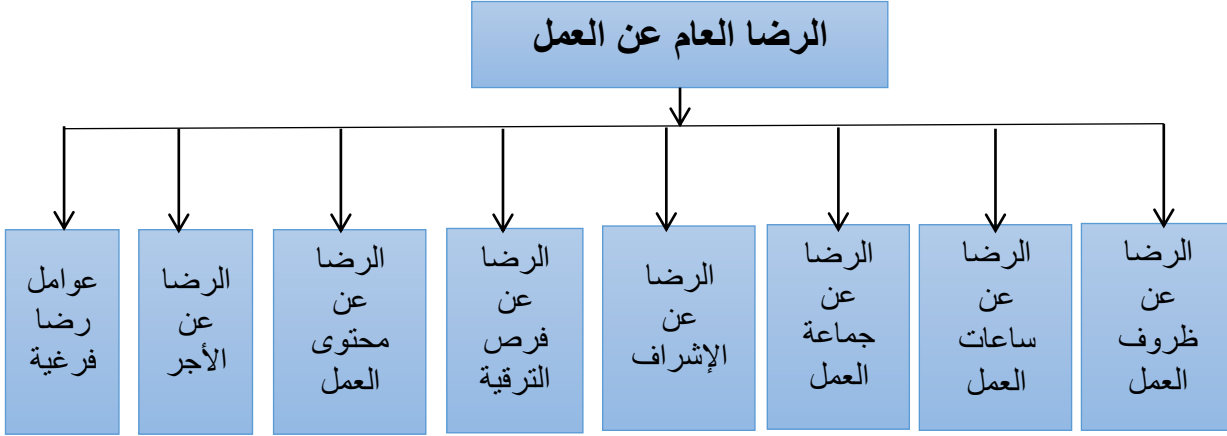
**فرضا مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتحقق عندما:**

- يجد كل الشروط الضرورية لأداء عمله موجودة في الوسط العملي فعلا سواء كانت هذه الشروط مادية أو معنوية.
- الاعمال التي يقوم بها ويجتهد في أدائها على أكمل وجه تتدرج ضمن الاعمال المهمات الفعلية والحقيقية لوظيفته.
- يجد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني سهولة في الاتصال بالمؤسسات التربوية المندرجة ضمن مقاطعة عمله.

- يجد التسهيلات الضرورية من طرف المعلمين والأساتذة وكل الطاقم الإداري في المؤسسة التي يعمل فيها أو على مستوى مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أثناء طلب معلومات حول مختلف تلاميذ المؤسسات التربوية حتى يتسنى له تقديم الخدمات الضرورية لهؤلاء التلاميذ.
  - يجد مساعدة من طرف أولياء التلاميذ من أجل تقديم كل المعلومات الضرورية عن التلميذ الذي يعاني من مشكلات واضطرابات بغية تقديم الخدمات التوجيهية والإرشادية اللازمة له، وبالتالي التخفيف من المشكلات التي يعانيها.
  - يجد الوسائل اللازمة للحصص الإعلامية متوفرة في مكان عمله من أجل تقديم حصص إعلامية للتلاميذ المقبلين على الامتحانات الرسمية والمصيرية وتتوير عقولهم ببعض المعلومات والخبرات حول التخفيف من درجة الضغوطات النفسية وتنظيم الوقت من أجل المراجعة الفعالة والإيجابية وغيرها من الخدمات الضرورية لهؤلاء التلاميذ.
  - يجد مساعدة من طرف مدير المركز الخاص بالتوجيه المدرسي والمهني ومساعدة مدير المؤسسة التربوية التي يعمل فيها عند تجسيد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لأفكار إبداعية لصالح التلميذ وتحقق له النجاح والرغبة في مواصلة الدراسة.
  - تتوافق طموحاته وقدراته ومهاراته مع المجال المهني لديه، ما يزيد من درجة تفوقه في عمله وبالتالي تحقيق رضاه عن العمل.
- فالرضا عن العمل عامل شامل وعام يمثل محصلة لعوامل فرعية، وهي محصلة مختلفة لمشاعر العامل اتجاه العمل الذي يقوم به، ودرجة الرضا العام تعبير عن الناتج النهائي لدرجات رضا الفرد العامل عن مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله،

## الفصل الثالث ..... الرضا الوظيفي

ويمكننا تصوير العلاقة بين ما يمكن أن نسميه عامل الرضا العام وعوامل الرضا الفرعية ويوضح ذلك الشكل التالي:



الشكل رقم (1): يوضح العوامل الفرعية المختلفة للرضا الوظيفي لدى العامل

المصدر : (فاروق عبده فليه، محمد عبد المجيد، 2005 ص261)

من خلال هذا الشكل يتضح أن الرضا العام عن العمل الذي يمثل عامل هام هو محصلة لرضا الفرد عن أجره، محتوى عمله، فرصته في الترقية، الجماعة التي يعمل معها، ساعات عمله، ظروف هذا العمل.

ويمكن الآن تصور الرضا الوظيفي بأنه محصلة عناصر الرضا التي يتصور الناظر أن يحصل عليها من عمله في صورة أكثر تحديد، مسترشدين بالعوامل الفرعية للرضا التي احتواها الشكل السابق:

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتويات العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل.

ويلاحظ ان الرضا عن العمل يمثل الاشباع الذي يحصل عليه الفرد العامل من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها، وبالتالي فيقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر اشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن الوظيفة ويزداد بالتالي ارتباطه بها. (فاروق عبده فليه، محمد عبد المجيد، 2005 ص261)

فمن خلال الشكل المقدم يمكن القول أن: مستشار التوجيه والرشاد المدرسي والمهني يحقق رضاه عن الوظيفة التي يؤديها إذا حقق اشباع في عناصر الرضا بشكل عام، والمتمثلة في:

- رضاه عن الاجر ومحتوى العمل.
- رضاه عن الاشراف وفرص الترقية.
- رضاه عن ساعات العمل الخاصة بوظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- رضاه عن الزملاء في العمل والتعاون معهم.
- رضاه عن الظروف المحيطة بالعمل.

### 2/ طبيعة الرضا الوظيفي:

هناك عدد من المصطلحات التي كثر استعمالها للتعبير عن الاحاسيس والمشاعر النفسية التي يشعر بها العامل اتجاه الوظيفة التي يشغلها، فهناك الروح المعنوية (Morale) والاتجاه النفسي نحو العمل (Attitude towards the job) وهناك أيضا الرضا عن العمل (Job satisfaction) وهذه المصطلحات وإن اختلفت تفصيلات مدلولاتها إلا انها تشير بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها العامل اتجاه العمل الذي يقوم به، وهذه المشاعر تختلف من عامل لآخر؛ وقد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الاشباع الذي يتصوره العامل أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور العامل أن عمله يحقق له اشباعا كبيرا لحاجاته كان راضيا عن وظيفته. (أحمد صقر عاشور، 1986، ص 138)

**من خلال هذا يمكن القول:** أنه إذا توفرت شروط العمل لأي عامل وفي أي مجال وفي جميع القطاعات بما في ذلك قطاع الاسلاك الإدارية ممثلة في شخص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كلما كان اتجاه هذا العامل إيجابي نحو نشاطات ومهام العمل الذي يقوم به.

درجة الرضا عن العمل بهذا المعنى تمثل سلوكا ضمنيا أو مستترا يكمن في وجدان العامل، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفس العامل وقد تظهر في سلوكه الخارجي

الظاهر، ويتفاوت العاملین في الدرجة التي تنعكس بها اتجاهاتهم النفسية الكامنة على سلوكهم الخارجي، ويمكن القول بصفة عامة: أن قوة المشاعر ودرجة تراكمها تؤثران في درجة انعكاسها على سلوك الفرد الخارجي، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء على سلوك الفرد العامل ببحثه عن عمل آخر أو محاولته في طلب التنقل إلى قسم آخر، أو بزيادة نسبة غيابه أو بزيادة معدل تأخيره ...

وكلما تراكمت مشاعر الاستياء لفترة طويلة كلما زاد هذا من احتمالات قيامه بالسلوك المذكور الذي يجنبه هذا العمل. (أحمد صقر عاشور، 1986، ص 139)

**فمن خلال ما سبق يمكن القول:** أن الفرد العامل كلما كان راضيا عن العمل أو الوظيفة التي يقوم بها كلما زادت درجة نشاطه وابداعه وإيجابيته اتجاه العمل الذي يؤديه، فتختفي بذلك مشاعر الاستياء وتظهر مشاعر الرضا نحو وظيفته والنعكس صحيح؛ أي كلما زادت درجة استيائه من العمل الذي يقوم به، كلما زادت مشاعر السلب نحو العمل ويبدأ العامل في الغياب المتكرر-التأخير الدائم-أو البحث عن عمل آخر يحقق لها لإشباع المناسب لحاجاته وجميع كمالياته.

### 3/ الرضا الوظيفي وبعض المفاهيم المرتبطة به:

- **الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي:** يعد الالتزام التنظيمي عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام والعامل بشكل خاص، وقد حث عليه العلي القدير وأمر بالالتزام به وبين أهميته في الأديان السماوية قال عز من قائل بعد بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ: "حافظوا على الصلوات والصلوة الوسطى". (سورة البقرة، الآية 238)

ويرجع الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة أو مكان العمل، فبديهي أن أهمية الفرد لا يمكن أن تساوي أو توازي أهمية أي من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، في نفس الوقت الفرد العامل له اتجاهاته وتفكيره ودوافعه التي توجه سلوكه، وبالتالي صعوبة كبيرة في السيطرة المستمرة على أي من مكونات البيئة النفسية للفرد، كما لا يمكن استخدام معايير ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية تجاه جميع العاملين في المنظمة؛ إذ لكل فرد هامش من الاختلاف يميزه عن الآخرين.

ومن هنا فإن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الافراد العاملين بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لها وشعورهم بتطابقها أو على الأقل قربها من الأهداف الخاصة بهم سواء كانت هذه الأهداف خاصة أو عامة.(فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد،2005، ص284).

ونظرا لتعدد الادبيات في النظر للالتزام التنظيمي من زوايا مختلفة، وفضلا عن كون الالتزام من الأوجه المعقدة للسلوك التنظيمي، فقد برزت عدة تعريفات للالتزام التنظيمي يمكن إبراز أهمها فيما يلي:

- الالتزام التنظيمي يعبر عن استعداد الفرد العامل لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثمة قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها.
- يشير الالتزام التنظيمي على الرغبة التي يبديها الفرد العامل للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يعرف الالتزام التنظيمي بالشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.
- يؤثر الالتزام التنظيمي تأثيرا مباشرا عن كثير من الظواهر الإدارية الأخرى، ويتضح في رغبة الافراد في البقاء بالمنظمة، ومدى التزامهم بالحضور إلى العمل ومستوى الأداء والانجاز.
- يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية: الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة، الاستمرار والبقاء في العمل والشعور بالواجب تجاه المنظمة.
- يتمثل الالتزام التنظيمي في الاعتقاد القوي بأهداف المنظمة وقيمتها، والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها والرغبة القوية في الاستمرار بها وعدم تركها.
- يمثل الالتزام التنظيمي التطابق مع المنظمة والارتباط بها من جانب الفرد.(فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد،2005، ص285)

ففي نظري الالتزام التنظيمي ضروري في كل منظمة سواء كانت هذه المنظمة اقتصادية أو سياسية أو تربوية أو إلى غير ذلك، فبفضل الالتزام التنظيمي يصبح الفرد

العامل قابل للاستمرار والتغيير في المنظمة التي ينتمي إليها، ويكون قادرا ومستعدا الى القيام بكل الأدوار والنشاطات التي يطلب منه القيام بها، فيحس بذلك بشعور داخلي قوي اتجاه تلك المنظمة التي ينتمي اليها ويسهر بكل الوسائل والطرق الى تحقيق مصالحها، ففي خدمته لهذه المنظمة منفعة خاصة به وبالمحيط الذي يعمل فيه.

فالالتزام التنظيمي يزيد من قدرة الفرد العامل بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الى تحقيق ما هو أفضل للمنظمة أو المؤسسة التربوية، باعتباره عاملا وعنصرا فعالا وإيجابيا فيها، كما ان الالتزام التنظيمي يجعل من مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منضبطا في عمله محترما لقوانينه وبالتالي راضيا عن عمله، بالإضافة الى ذلك فالالتزام يشجع المستشار او أي عامل آخر على الابداع والابتكار في العمل بغية تحقيق اهداف المنظمة التي يسعى الى حمايتها واستقرارها.

ومن مخرجات الالتزام التنظيمي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أو أي عامل آخر في مؤسسة أخرى ما يلي:

- البقاء داخل المنظمة وعدم تركها-تمسك العاملين في المنظمة الى القيام بالأدوار الخاصة بهم بانتظام وحضور دائم لهم.

- الأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة والولاء لها.

العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي: يتضح مما سبق أن مفهوم الالتزام التنظيمي أكثر عمومية من مفهوم الرضا الوظيفي؛ الذي يمثل مفهوم أقل استقرارا وأسرع تشكيلا من الالتزام التنظيمي؛ إذ يرتبط ارتباطا مباشرا بدرجة اشباع الفرد العامل لحاجاته من خلال التنظيم الذي ينتمي إليه.

وعلى الرغم من هذا الاختلاف فإنه ثمة علاقة ارتباطية بين المفهومين تقود إلى الاعتقاد القوي في أهداف التنظيم وقيمه والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحه والرغبة الشديدة في البقاء والاحتفاظ بعضويته.(فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد،2005، ص286)

ونظرا للمردود النفسي والاجتماعي والاقتصادي والتربوي الذي يصاحب الرضا الوظيفي وينعكس بدوره على درجة الالتزام التنظيمي فإن الرضا الوظيفي يمثل أقوى المحددات وأعظمها تأثيرا على الالتزام التنظيمي.

وعن علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية، فمن حيث المستوى الوظيفي للفرد العامل تشير بعض الدراسات أنه كلما ارتفع المستوى الوظيفي للفرد العامل زاد رضاه الوظيفي نظرا لما تتضمنه الوظائف العليا من اشباع لمختلف حاجات العامل، بينما في المستويات الوظيفية الدنيا تلعب الحاجات المادية دورا أكثر أهمية في تحديد الرضا الوظيفي.

وعن متغير الجنس، فقد أظهرت بعض الدراسات أن مصدر الرضا الوظيفي يختلف عند الرجال منه عند النساء، فمصدره لدى الرجال يتركز حول إثبات الذات من خلال عمل يتميز بالاستقلال والتحدي والتنوع واستخدام القدرات الخاصة، أما مصدره عند النساء فيأتي نتيجة اشباع الحاجات الاجتماعية من خلال علاقات عمل طيبة وتوافر مظاهر مادية جيدة في العمل، ويمكن القول من خلال ما سبق ما يلي:

- توجد علاقة طردية بين التحفيز والرضا الوظيفي.
- توجد علاقة طردية بين التحفيز ومستوى الأداء.
- توجد علاقة طردية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء. (فاروق عبده فلي، السيد محمد عبد المجيد، 2005، ص 287).

### • الرضا الوظيفي وجودة حياة العمل:

غالبا ما يرتبط مفهوم الرضا بمفهوم الجودة، كما ارتبطت الجودة بكيفية ادراكها، ولذلك فإن التطرق للرضا الوظيفي يقتضي أيضا التطرق إلى الجودة الداخلية أو جودة حياة العمل وجودة الحياة الوظيفية، ويقصد بجودة حياة العمل تلك الصفات أو الجوانب الايجابية أو غير الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون. (مؤيد سعيد السالم، 2001، ص 350)

ولقد عرف Leu&May1988 أن جودة الحياة الوظيفية على أنها تلك العملية التي تستجيب بها المنظمة لحاجات العاملين فيها، وذلك عن طريق تطوير وإيجاد آليات تمكنهم من المشاركة كلياً في اتخاذ القرارات وصياغة حياتهم في العمل. (سيد محمد جاد الرب، 2008، ص7) وقد عرفت جودة الحياة الوظيفية على أنها مجموعة من العمليات المتكاملة المستمرة والمخططة والتي تسعى إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (سيد محمد جاد الرب، 2008، ص9) ويضيف Leu&May1988 أن من أهم خصائص المنظمات المشهورة بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية ما يلي:

- مشاركة أكبر للعاملين واتصال داخلي فعال.
- حساسية أعلى لقضايا العمل والعائلة.
- مشاركة أكبر في الثروة والعائد.
- رفاهية ومتعة أكبر في العمل.

وتحقق برامج الجودة الوظيفية مستويات عالية من رضا العاملين، وهذا ما يعتبر أحد أهم مصادر الميزة التنافسية لأن تحقيق جودة الخدمة تتحقق من خلال العمالة الراضية والملتزمة، وهذا ما يبرز حجم التكامل والترابط بين برامج الجودة أو جودة الحياة الوظيفية وبرامج وسياسات العمل. (سيد محمد جاد الرب، 2008، ص11)

**4/ العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:** هناك العديد من العوامل التي تؤثر في رضا مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أو أي عامل آخر في تخصص آخر وفي ميدان آخر، ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

**أ/ الأجر (Wage):** يمكن تعريف الأجر بأنه: المقابل الذي يتحصل عليه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أو أي عامل آخر في ميدان عمل آخر، طبعا المقابل هذا يتحصل عليه العامل بعد إنجازه أو قيامه بعمل معين، حيث إن الأجر لا يمثل مصدر إشباع إلا للحاجات الدنيا، وإن توافره لا يسبب الرضا أو السعادة، وإنما يمنع فقط مشاعر

الاستياء من أن تستحوذ على الفرد العامل، ومضمون هذا القول هو أن: الاجر لا يمثل عنصرا هاما من عناصر الاشباع في مجتمع يوفر للعاملين فيه مستوى أجر يوفر لهم الاحتياجات الأساسية للعيش.

ب/ **محتوى العمل (Jop content):** رغم أن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد العامل في عمله تلعب دورا هاما في التأثير على رضا العامل في عمله، إلا أن الاهتمام بدراسة أثر محتوى العمل على الرضا الوظيفي يعتبر حديثا نسبيا، فالمتغيرات المتصلة بمحتوى العمل مثل المسؤولية التي يحتويها العمل، وطبيعة أنشطة العمل، وفرص الإنجاز التي يوفرها، والنمو الذي يحصل عليه الفرد، وأيضا تقدير الآخرين كلها تمثل متغيرات لمشاعر الرضا لدى الفرد العامل.

- **درجة تنوع المهام:** بصفة عامة يمكن القول أنه: كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية أي كلما قل تكرارها زاد الرضا عن العمل أو الوظيفة، والعكس.
- **درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد العامل:** تتفاوت الاعمال في درجة السيطرة الذاتية التي تتيحها للفرد في أدائه للعمل، ويمكن أن نفترض هنا أنه: كلما زادت الحرية في اختيار طرق أداء العمل، وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل زاد رضاه عن العمل، وتدل الشواهد على أن زيادة الحرية في هذا المجال تتيح له تكييف الأداء بما يتناسب مع قدراته ونمطه الخاص في تأدية العمل.
- **استغلال الفرد لقدراته:** إن استخدام الفرد العامل لقدراته يمثل اشباع حاجة تحقيق الذات في هرم Maslow للحاجات.
- **خبرات الفرد العامل في النجاح والفشل في العمل:** فتحقيق الفرد لمستوى أداء يقل عن طموحه يثير لديه الإحساس بالفشل، وتحقيقه لمستوى أداء يزيد من مستوى طموحه أو يعادله يثير لديه الإحساس بالنجاح، ويحرك بالتالي مشاعر الغبطة لديه وأثر خبرات النجاح والفشل على الرضا عن العمل تتوقف على درجة تقديره واعتزازه بنفسه.

ج/ **فرص الترقية (Promotional Opportunities):** من حق أي فرد عامل أن يحصل على ترقية في الوظيفة التي يشغلها، فأثر الترقية على الرضا تتوقف على مدى توقعه لها،

فحصول الفرد العامل على ترقية لم يكن يتوقعها تحقق له سعادة أكبر، وعدم حصوله على ترقية كان يتوقعها يحدث له استياء، فهو بذلك غير راض عن عمله. (فاروق عبده فلييه السيد محمد عبد المجيد، 2005، ص 262)

**د/ ساعات العمل (Hours of work):** لكل فرد عامل وقت مفضل يحب أن ينجز نشاطات ومهام عمله فيه، فهناك من يرغب من الموظفين ويحب إنجاز عمله ليلا وهو فرح سعيد بذلك، وهناك من يحب العمل دون انقطاع، وهو مرتاح وفخور بذلك، كما أن هناك من العاملين من يفضل العمل وقت محدد تليه مباشرة فترة زمنية للاستراحة، فالعمل دون أخذ قسط من الراحة فترة معينة يؤدي إلى استياء الفرد العامل في أي مهنة كانت وفي أي قطاع، فكلما وجد الفرد العامل حرية استخدام وقت الراحة وزاد من هذا الوقت كلما زاد رضاه عن الوظيفة التي يقوم بها. (نور الدين بوخروبة وآخرون، 2006، ص 126)

**هـ/ جماعة العمل (Work Group):** تؤثر جماعة العمل على رضا العامل بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة أو مصدر توتر له، فتفاعل العامل مع زملائه في العمل يحقق تبادل المنافع بينه وبين الزملاء، وبالتالي تحقق له جماعة العمل حاجة الانتماء، وهذا يساعد العامل ويشجعه في القيام بعمله والتقاني فيه بجدية ومهارة.

**و/ نمط الاشراف (Style of supervision):** حيث انه بالدرجة التي يكون المدير أو رئيس العمل حساسا لحاجات مرؤوسيه ومشاعرهم، فإنه يكسب ولاءهم له ورضاهم عن عملهم، ويجب أن نورد تحفظا صغيرا هنا، وهو أن تأثير المدير على رضا العاملين عن عملهم يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الاشباع التي يعتمد عليها مرؤوسيه، فالمدير الذي يفوض سلطات وحریات واسعة لمرؤوسين يفضلون الاستقلال في العمل، ويتمتعون بقدرات عالية تشبع احتياجاتهم وتحقق رضاهم عن العمل، أما المدير الذي يفرض تلك الحريات الواسعة للعاملين يفضلون المسؤولية المحدودة بقدرات منخفضة، فهو يخلق ارتباكا وتوترا لدى مرؤوسيه ويثير بذلك استياءهم اتجاه العمل.

### ز/ ظروف العمل المادية (Physical workiny conditions):

تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل العامل لبيئة ومحيط العمل، وبالتالي على رضاه عن العمل، ولقد شغلت متغيرات ظروف العمل كالإضاءة-الحرارة-التهوية-الرطوبة-الضوضاء-النظافة- ووضع العامل أثناء تأديته للعمل وأمراض المهنة المتصلة بأدائه للعمل. وقد افترض العديد من العلماء والباحثين أن الرضا وعدم الرضا هما طرفي نقيض لظاهرة واحدة، وأنهما يختلفان في الدرجة؛ بمعنى أن تزايد مشاعر السعادة لدى العامل معناه قلة مشاعر الاستياء لديه، وأن تزايد مشاعر الاستياء معناه قلة مشاعر السعادة، ولكن هناك من يرى أن مشاعر السعادة والرضا عن العمل تختلف كيفاً ونوعاً عن مشاعر الاستياء وعدم الرضا في الكون والعوامل المؤثرة. (فاروق عبده فلييه، السيد محمد عبد المجيد، 2005، 264)

إن العوامل المسببة للرضا عن العمل أو الوظيفة يمكن حصرها؛ ففي أنشطة العمل القيام بالعمل وانجازه، وتحمل مسؤولية العامل لمعطيات العمل الذي يقوم به، وكذلك السعي بمختلف الوسائل والطرق للقيام بالعمل المطلوب على أكمل وجه وفي أحسن صورة.

في المقابل تتمثل العوامل المسببة لعدم الرضا عن العمل في الاجر-ظروف العمل إذا كانت سيئة-نمط الاشراف وسياسات البيروقراطية في الإدارة.

**وعلى هذا الأساس يمكن القول:** أن العامل يكون في قمة الرضا والسعادة عن العمل الذي يقوم به في حالة توفر كل المتطلبات الخاصة بالعمل الذي يمارسه سواء كانت هذه المتطلبات شخصية لها علاقة بالعامل، أو متطلبات بيئية لها علاقة بالظروف المحيطة بعمله، كما أن العامل يكون تعيساً ومستاءً من العمل الذي يقوم به في حالة عدم توفر المتطلبات السابق ذكرها سواء كانت متطلبات لها علاقة بشخصه كعامل أو متطلبات لها علاقة بالظروف المحيطة بالعمل الذي يمارسه.

### 5/ أنواع الرضا الوظيفي ومحدداته:

يعتبر الرضا الوظيفي شعور إيجابي يشعر به العامل اتجاه العمل الذي يؤديه، ويختلف الرضا عن الوظيفة من عامل لآخر، فما يرضي عامل مبتدئ أو عامل حديث التوظيف لا يرضي عامل له زمن طويل وهو يمارس نشاطات مهنته بمختلف أشكالها، وكل عامل له شروط ودوافع تجعله راض عن وظيفته، ومن أهم أنواع الرضا الوظيفي ما يلي:

أ/ أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه: وله نوعين؛ رضا وظيفي فعلي ورضا وظيفي متوقع.

- الرضا الوظيفي الفعلي: هذا النوع من الرضا يشعر به العامل عندما تتحقق له جميع أهدافه المرجوة من وظيفته.

- الرضا الوظيفي المتوقع: هذا النوع من الرضا يشعر به العامل من خلال الأداء الوظيفي إذا كان متوقعا أن ما يبذله من نشاط وجهد مناسب للهدف المحدد من وراء هذه الوظيفة.

ب/ الرضا الوظيفي باعتبار شموليته: وله كذلك نوعين؛ رضا داخلي ذاتي ورضا خارجي بيئي.

نبدأ بالرضا الوظيفي الداخلي الذاتي باعتباره يتعلق بالعامل بعدها الرضا الوظيفي الخارجي البيئي الذي له علاقة بالمحيط الخارجي للعامل وما يحتويه.

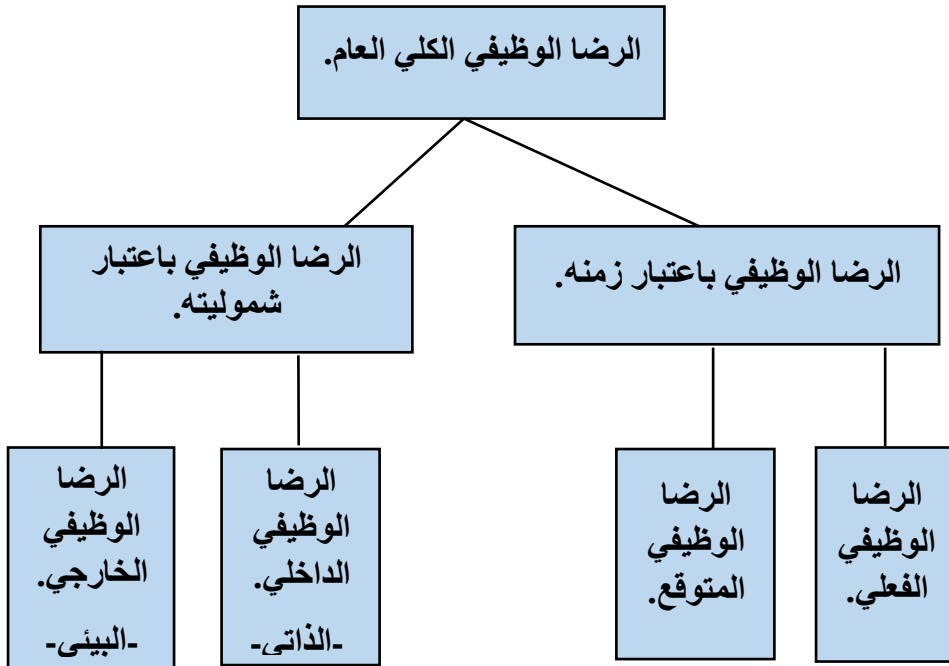
- الرضا الوظيفي الداخلي: أي الذاتي له علاقة بالجوانب الذاتية للعامل كالشعور بالإنجاز-الاعتراف-التقدير-المسؤولية وغيرها.

- الرضا الوظيفي الخارجي: له علاقة بالبيئة الخارجية المحيطة بالعامل في مكان عمله، كالعلاقة مع مديره وزملائه في العمل ونوع العمل الذي يقوم به.

ويشمل الرضا الكلي العام للعامل هذين النوعين سواء الداخلي الذاتي أو الخارجي

البيئي بعواملهما الذاتية والخارجية. (الرويلي، 2001، ص18)

ومن خلال ما سبق يمكن تقديم الشكل التالي:



الشكل رقم (2): يبين أنواع الرضا الوظيفي لدى العامل باعتبار زمنه وشموليته.

ومن المحددات الرئيسية للرضا الوظيفي نوع القيادة في العمل ديمقراطي-ديكتاتوري-فوضوي، فقد أكد علماء الإدارة والعلوم الإنسانية أن هناك علاقة قوية بين النمط القيادي السائد والرضا الوظيفي لدى العامل، وهي علاقة طردية قوية، وكذلك العلاقات الاجتماعية في مكان العمل تعتبر محددًا للرضا الوظيفي، فهذه العلاقات تشعر العامل بالانتماء إلى جماعة العمل، وبالتالي تزداد المحبة والتعاون والالفة بين العاملين في المؤسسة، ويكون الانتماء لدى العامل قويا للجماعة التي ينتمي إليها.

وهناك محددات أخرى للرضا الوظيفي لدى العامل كالمناخ السائد في العمل، وكذلك العلاقة بين رئيس العمل ومرؤوسيه من عاملين في المؤسسة.

أما من حيث الجنس فقد بينت بعض الدراسات أن الرضا الوظيفي يختلف بين العاملة والعامل، فهذا الأخير يتركز رضاه حول اثبات ذاته، ويظهر ذلك من خلال أدائه لعمل يميزه التنوع والابتكار والتحدي، أما رضا العاملة يكمن في اشباع حاجاتها الاجتماعية، وذلك من خلال إقامة علاقات صادقة وجيدة مع زميلات العمل والزملاء وأيضاً المحيطين بها في مكان العمل الخاص بها هذا ما يزيد رضاها عن العمل الذي تقوم به. (سلامة،

1999، ص128)

### 6/ نظريات الرضا الوظيفي:

تحاول نظريات الرضا الوظيفي أو الرضا عن العمل أن تقدم تفسيراً لمسببات وعوامل رضا العاملين عن عملهم أو استيائهم منه، كما أنها تساعد على التنبؤ بهذا الرضا ومحاولة التحكم والسيطرة عليه، وهناك نظريات عدة أهمها:

• **نظرية ذات العاملين (Two factor theory):** استطاع فريدريك هرز (Fredrick Herg berg) من خلال دراسته أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية؛ الرضا والاستياء، وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماماً عن العوامل المؤدية للاستياء. (أحمد ماهر، 2000، ص236)

- العوامل الدافعة (Motivators): هي تلك العوامل المؤدية إلى حماس الدافعية وخلق قوة دفع للسلوك، وهذه العوامل تختلف عن العوامل الوقائية (Giene factors)، هذه الأخيرة هي التي تقي الفرد العامل من مشاعر الاستياء الناتج عن عدم الرضا.

- إن توافر العوامل الدافعة بشكل جيد يؤدي إلى حماس ودافعية وإلى سلوك ينتهي بمشاعر الرضا، إلا أن عدم توافر هذه العوامل الدافعة أو توافرها بشكل سيء يؤدي إلى اختفاء الدافعية والرضا ولكن لا يؤدي هذا بالضرورة إلى عدم الرضا والاستياء، وبالمثل يمكن القول: بأن توافر العوامل الوقائية بشكل جيد سيؤدي إلى اختفاء مشاعر الاستياء وعدم الرضا، كما أن توافر هذه العوامل بشكل سيء سيؤدي إلى ظهور مشاعر الاستياء وإلى عدم الرضا لدى الأفراد العاملين.

- إن العوامل الدافعة ما هي إلا أشياء تمس العمل ذاته والفرد العامل وكيانه، وهي موجودة في محتوى العمل، أما العوامل الوقائية؛ فهي أشياء تمس بيئة العمل وما يحيط به.

- إن توافر العوامل الوقائية بشكل جيد هو الشرط الضروري والاساسي لظهور أثر العوامل الدافعة بمعنى أنه لو أن العوامل الوقائية توافرت بشكل جيد أو توافرت بشكل سيء فإن هذا يؤدي إلى عدم الرضا والاستياء، ويؤدي بالتبعية إلى صعوبة تكوين مشاعر الرضا، لكن إذا

توافرت العوامل الوقائية فإنها تدل على مشاعر الاستياء وعدم الرضا، ولهذا فإنه يمكن القول: انه بتوافر العوامل الوقائية بشكل جيد فإنه يمكن للعوامل الدافعة أن تظهر إلى حيز الوجود، وأن تحدث أثرها الدافع على سلوك الناس.

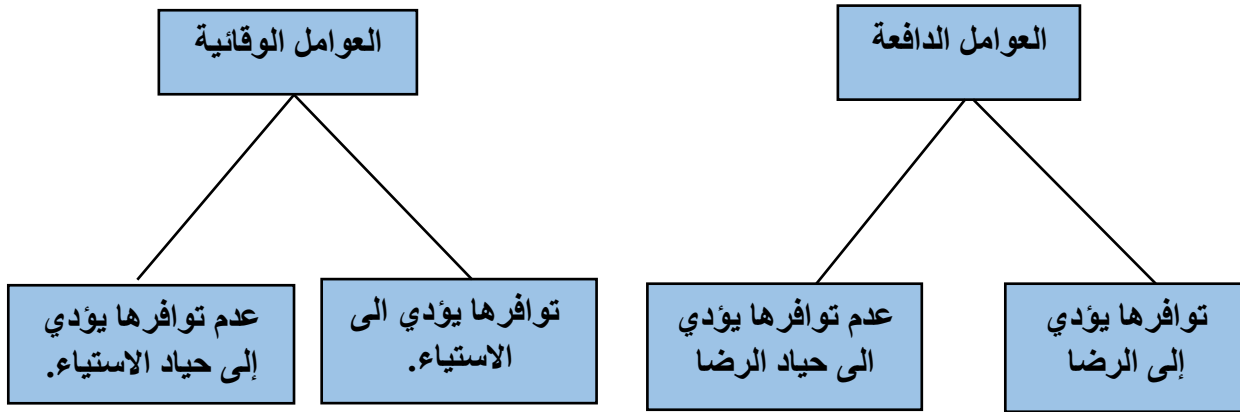
فالعوامل الدافعة هي عوامل موجودة في تصميم الوظيفة ومحتواها وكيانها وتتمثل

في:

- الإنجاز وأداء العمل.
  - مسؤولية الفرد عن عمله وعن عمل الآخرين.
  - الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم.
  - فرص التقدم والنمو في العمل.
  - أداء عمل ذو أهمية وقيمة للمنظمة أو المؤسسة. (أحمد ماهر، 2000، ص238)
- أما العوامل الوقائية فيعتبر توافرها بشكل جيد ضروري لتجميد مشاعر الاستياء لتجنب مشاعر عدم الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى العامل للأداء الجيد، وهذه العوامل تحوي بيئة العمل، وهي ممثلة فيما يلي:

- ظروف العمل.
  - العلاقات مع الرؤساء.
  - العلاقات مع المرؤوسين.
  - الاشراف.
  - أداء عمل ذي قيمة وأهمية للمنظمة.
- وبالرغم من تعرض هذه النظرية للعديد من الانتقادات والبحث والتجريب، إلا أن واقع الأمور يشير إلى صمودها أمام تيارات الانتقادات، وإلى ثبات مفاهيمها جزئياً كنظرية تحاول أن تفسر كيف ينشأ السلوك الدافعي لدى الافراد العاملين. (أحمد ماهر، 2000، ص239)

والشكل الموالي يبين نظرية ذات العاملين:



\* أمثلة

- الإنجاز
- المسؤولية
- التقدير
- التقدم والنمو
- أهمية العمل

\* أمثلة

- ظروف العمل
- الاشراف
- سياسات المنظمة.
- الأجر
- العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.

الشكل رقم (3): يبين نظرية ذات العاملين

(المصدر : أحمد ماهر ، 2000 ، ص 237)

من خلال الشكل يتضح جليا أن العوامل الدافعة المذكورة سابقا، كلما توافرت أدت إلى الرضا عن الوظيفة التي يشغلها أي عامل وفي أي وظيفة بما في ذلك وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والعكس صحيح؛ أي عدم توافر العوامل الدافعة يؤدي إلى حياد الرضا عن العمل وبالتالي عدم الرضا عن الوظيفة، كما يتضح أيضا أن العوامل الوقائية التي سبق ذكرها كلما توافرت بشكل جيد تؤدي إلى اختفاء مشاعر الاستياء وعدم الرضا، كما أن توافرها بشكل سيء يؤدي إلى ظهور مشاعر الاستياء وعدم الرضا عن الوظيفة.

**التطبيق العملي لنظرية ذات العاملين:** يمكن القول: أن نظرية ذات العاملين يمكنها أن تقدم بعض الاسهامات الإدارية في كيفية التنبؤ والتفسير والتحكم في السلوك الإنساني، فهذه

النظرية تؤمن بانه مهما قامت إحدى المنظمات بتحسين سياستها الإدارية الداخلية، وأنماط الاشراف وعلاقة الفرد العامل بزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه في العمل، وتحسين ظروف العمل فإن ذلك لن يؤدي إلى تحسين رضا ودافعية الافراد العاملين، وأن ما يمكن أن تقوم به هذه العوامل أن تحد من مشاعر الافراد العاملين بالاستياء، أو تمنع ظهور مشاعر عدم الرضا. خذ على سبيل المثال تشجيع الافراد العاملين وتشجيع الاجتماعات بين الرؤساء والمرؤوسين رغبة في تقوية نمط الاشراف، وأيضا تحسين التهوية والحرارة والرطوبة ... كلها قد تبدو عوامل جيدة إلا أنها لا تؤدي في واقع الامر على إثارة حماس الافراد العاملين وزيادة في دافعيتهم للعمل، وإن ما قد تؤدي إليه هذه العوامل هو تحييد مشاعرهم للاستياء ومنع مشاعر عدم الرضا، إلا أنه يجب أن نقول أن هذه العوامل بالرغم من ذلك هامة لأنها هي الشرط الضروري والأساسي لظهور أثر العوامل الدافعة، فإن وجود العوامل الوقائية بشكل سيء أو عدم توافرها قد يؤدي على مشاعر الاستياء التي قد تعطل من إمكانية ظهور أثر العوامل الدافعة، لذا فإن وجود هذه العوامل ضروري لأنه يحدد لمشاعر الاستياء، ويعطي فرصة فيما بعد لمشاعر الرضا كي تظهر إذا ظهرت العوامل المؤدية إلى الرضا والدافعية، وقد قيل سابقا أن العوامل المؤدية إلى الدافعية هي مثل الإنجاز والشعور بالتقدير واحترام الآخرين وتصميم العمل وغيرها.

إن تصميم العمل بالشكل الذي يسمح للأفراد العاملين أن يستخدموا قدراتهم ومهاراتهم بشكل يؤدي إلى نضجهم، وأيضا إذا أدى ذلك إلى إنجاز، وإذا ارتبط ذلك بالحصول على مزيد من السلطة، وأيضا الشعور بان العمل مسل وممتع ومؤدي إلى عوائد مجزية، وإلى اعتراف الآخرين بالمجهود الذي يؤديه الفرد العامل داخل مكان عمله، وإلى إمكانية شعوره بالإنجاز وتمام العمل بشكل جيد وناجح، فكل هذا يؤدي إلى زيادة دافعية وحماس الفرد العامل لبذل مجهود أكثر والابداع في العمل. (أحمد ماهر، 2000، ص240)

ما يمكن قوله: أن نظرية ذات العاملين إن طبقت فعلا على أرض الواقع بالنسبة للعاملين الإداريين-التتبؤ - التحكم ستساهم في ضبط السلوك الإنساني للعاملين.

• **نظرية القيمة (Value theory):** يرى أدوين لوك (Edwin lock) أن المسببات الأساسية للرضا عن الوظيفة، هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل عامل على حدى، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد العامل كلما كان راضيا عن الوظيفة، وأن العوائد التي يرغبها الفرد العامل ليست تماما هي الموجودة في نظرية تدرج الحاجات لماسلو (يجب أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات ولكن وفقا لنظرية القيمة)

وإنما تعتمد بالدجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد عامل على حدى بما يود من عوائد، يرى أن تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، فأحد كبار المديرين وفقا لنظرية ماسلو يجب أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات، ولكن وفقا لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد تتضمن العوائد المادية والأمان وأي عوائد أخرى يراها مناسبة له، هذا وسوف نتطرق لأهم العوائد التي تمثل فيه لأي فرد عامل من خلال العنوان الخاص بمسببات الرضا عن العمل. (أحمد ماهر، 2000، ص241)

- **مسببات الرضا عن العمل:** يمكن تقسيم مسببات الرضا عن العمل إلى مجموعتين: أولهما مسببات خاصة بالتنظيم، وثانيهما مسببات خاصة بالفرد ذاته.

### 1- المسببات التنظيمية للرضا:

أ- **نظام العوائد:** كالحوافز والترقيات والمكافآت كذلك، ويشعر الفرد العامل بالرضا عن الوظيفة إذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقا لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل.

ب- **الإشراف:** إن إدراك الفرد العامل بمدى وجود الإشراف الواقع عليه تؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، والامر هنا يعتمد على إدراك الفرد ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمائته لهم.

ج- **سياسات المنظمة:** وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح وإجراءات وقواعد تنظيم العمل، وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يبسر العمل ولا يعيقه.

د- **تصميم العمل:** حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والتكامل والمرونة والاهمية والاستقلال، وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل.

هـ- **ظروف عمل جيدة:** كلما كانت ظروف العمل جيدة ومناسبة ساعد ذلك على رضا العاملين عن عملهم، ومن أهم هذه الظروف ما يمس الإضاءة والحرارة والتهوية وحجم المكتب وترتيب المكاتب وحجم الاتصالات الشخصية وحجم الحجرة وغيرها.

(أحمد ماهر، 2000، ص242)

فجميع هذه المسببات التنظيمية للرضا عن العمل من نظام للعوائد كالترقيات والحوافز وطريقة الاشراف لدى المديرين والمسيرين لها دور كبير في زيادة رضا الفرد العامل عن العمل الذي يقوم به، وكذلك تصميم العمل من خلال توضيح الاعمال والنشاطات الواجب على العامل القيام بها من خلال نشر لوائح وتنظيمات قانونية لتسيير العمل على الافراد العاملين، كما ان للظروف البيئية المحيطة بالعمل من تهوية وإضاءة وحرارة لها دور كبير في تحقيق الرضا عن الوظيفة.

2- **المسببات الشخصية للرضا:** أظهرت الدراسات أن الرضا عن الوظيفة يتأثر بشخصية الفرد العامل، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب على الرضا أو الاستياء، ومن أهم هذه المسببات ما يلي:

أ- **احترام الذات:** كلما كان هناك ميل للأفراد العاملين للاعتداد برأيه واحترام ذاته، والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن الوظيفة، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون بنقص في قدرتهم فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.

ب- **تحمل الضغوط:** كلما كان الفرد العامل قادرا على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها، كلما كان أكثر رضا، أما أولئك الذين ينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون مستائين وغير راضين عن العمل الذي يقومون به.

ج- **المكانة الاجتماعية:** كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية او الوظيفية والاقدمية كلما زاد رضا الفرد العامل عن عمله، اما إذا قلت مكانة الفرد العامل وظيفيا واجتماعيا وقلت الاقدمية زاد استياء الفرد العامل من الوظيفة.

د- **الرضا العام عن الحياة:** يميل الافراد العاملين السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم، أما الافراد العاملين التعساء في حياتهم والغير راضين عن نمط حياتهم العائلية الزوجية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم. (أحمد ماهر، 2000، ص243)

فالمسببات الشخصية للرضا عن الوظيفة من احترام الفرد العامل لذاته، تحمل الضغوط التي يواجهها أثناء أداء عمله، المكانة التي يحتلها في الوسط العملي ووسط الاجتماعي والاقدمية في عمله، وكذلك رضا العامل عن الحياة بصفة عامة تزيد من تحقيق السعادة والرضا عن الوظيفة التي يشغلها.

**3- نظرية الحاجة للإنجاز لماكلياند (David McClelland):** تسمى كذلك بنظرية الإنجاز (Achievement theory) حيث قام دافيد ماكلياند بدراسات كثيرة لدافع الإنجاز، وقام بإلقاء عدة محاضرات لمجموعة من أصحاب الاعمال بغية إثارة دافع الإنجاز لديهم. وكانت خلاصة أبحاثه ونتائجها أن حافز الإنجاز لا يوجد إلا في 10 بالمائة من مجموع سكان الولايات المتحدة الامريكية رغم أن معظم الناس يدعون امتلاكه، وتوصل في نهاية الأبحاث إلى أن حاجة الإنجاز متكونة من عدة عوامل؛ أهمها طفولة الفرد ونشأته ونوع المنشأة أو المنظمة التي يعمل بها، وقد بينت أبحاثه أن ذوي الإنجاز العالمي يتميزون بخصائص عدة أبرزها:

- يتميزون ويميلون إلى المواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية لحل المشاكل.

- يميلون كذلك إلى المخاطرة المتوسطة. (محمد حسن حمادات، 2007، ص142)

يتميزون ويرغبون بالتغذية العكسية لإنجازاتهم، كما وقد اقترح دافيد ماكلياند أربع خطوات تساهم في تنمية دوافع الإنجاز لدى الافراد وهي:

- أن يمثل الفرد العامل بالأفراد العاملين الذين عرفوا بإنجازاتهم العالمية.
- أن يسعى الفرد العامل ويجتهد إلى الحصول على التغذية العكسية بغية تعزيز نجاحه ودفعه إلى نجاح أكبر.
- أن يسعى الفرد كذلك إلى تعديل انطباعه عن نفسه من خلال تصور يضع فيه نفسه مكان شخص آخر بحاجة إلى النجاح.
- أن يتحدث مع نفسه بصورة إيجابية ومثالية وأن يحاول التحكم في أحلام اليقظة الخاصة به.

وقد توصل دافيد ماكلياند إلى تحديد ثلاثة أنواع من الدوافع لدى الأفراد العاملين الناجحين، وتتمثل هذه الأنواع فيما يلي:

- **الحاجة للإنجاز (Need for Achievement):** يميل بعض الافراد العاملين الذين لديهم حاجة قوية للإنجاز إلى أن يكونوا متميزين بالتحدي وتحقيق النجاح في العمل، ويكونوا طموحين في مجال الابداع والاختراع في العمل الذي يقومون به.
- **الحاجة للقوة (Need for power):** يميل بعض الافراد العاملين في مختلف المؤسسات وفي شتى الميادين ذوي الحاجة القوية للقوة إلى الرغبة في التأثير على الآخرين والرقابة عليهم ويسعون إلى الوصول إلى المراكز القيادية، وهناك وجهان للقوة؛ إيجابي ويركز اهتمامه على الآخرين؛ وسلبي يوجه إلى تحقيق مصلحة خاصة وشخصية.
- **الحاجة للانتماء (Need for Affiliation):** وتكون عن طريق عقد علاقات طيبة وحسنة مع الافراد العاملين في المؤسسة مع السعي إلى تحقيق الالفة والتعاون والمحبة بينهم، فهم يندفعون إلى إنجاز الاعمال الجماعية مع مشاركة زملاء العمل، وهذا من أجل تحقيق الحاجة للانتماء لدى الافراد العاملين. (محمد حسن حمادات، 2007، ص143)



الشكل رقم (4): يبين نظرية الحاجة لماكلياند.

4- نظرية سلم الحاجات عند بورتر: طور بورتر Porter نظريته في الستينيات من القرن العشرين، وقد نسبت هذه النظرية إلى تأثيره بمجتمع الغنى والرخاء الأمريكي الذي ساد في تلك الفترة، إذ أنه يرى أن قلة من الناس من تحرك سلوكياتهم الحاجات الفسيولوجية، إذ أن هذه الحاجات لا تشكل دافعا لأن اشباعها مضمون، لذلك إن ترتيب بورتر مشابه لترتيب ماسلو في الحاجات مع فارق وهو حذف الحاجات الفسيولوجية، وإضافة الحاجة إلى الاستقلالية، والتي لم يتطرق لها ماسلو، وبهذا يكون ترتيب الحاجات لدى بورتر على النحو التالي:



الشكل رقم (5): يبين سلم الحاجات عند بورتر.

ومن خلال هذا السلم يمكن ترتيب الحاجات عند بورتر كما يلي:

أ- الحاجة إلى الأمن: وتحتوي على الدخل المادي المناسب، التثبيت في الخدمة، التقاعد، الموضوعية والتأمين، العدالة والمساواة، وجود جمعيات ونقابات مهنية.

ب- الحاجة إلى الانتساب: وتشمل الانتساب والانتماء إلى جماعة عمل رسمية أو غير رسمية أو جماعة مهنية، القبول والصدقة من طرف الزملاء والعاملين معه.

ج- الحاجة إلى تقدير الذات: وتضم الشعور باحترام وتقدير الذات، الشعور باحترام الآخرين، المكافآت والترقيات المكانة واللقب والمركز.

د- الحاجة إلى الاستقلالية: وتضم ضبط الفرد العامل لموقف عمله، الاستقلالية في أداء العمل الخاص به، تعاون ومشاركة الفرد العامل في النظام الخاص بمؤسسة العمل وكذلك المشاركة في اتخاذ القرارات المهمة في المنظمة.

هـ- الحاجة إلى تحقيق الذات: وتضم الشعور بالنجاح في العمل، السعي إلى تحقيق أهدافه الخاصة، العمل وفقا لإمكانات الفرد وطاقاته. (محمد حسن حمادات، 2007، ص138)

• نظرية الوجود والانتماء للدرفر (Alderfer): هذه النظرية ركزت على تقليص مجموعة الحاجات التي جاء بها ماسلو وبورتر إلى ثلاث حاجات تشابه في النهاية مع تلك التي جاء بها من سبقوه، وقد طرح نظريته على النحو التالي:

أ- الحاجة إلى الوجود: ويمثلها الحاجات الفسيولوجية في نظرية ماسلو وحاجات الامن لبورتر.

ب- الحاجة إلى الانتماء: وتمثلها الحاجة الاجتماعية والحاجة إلى التقدير عند ماسلو والحاجة إلى للعضوية في جماعة شخصية عند بورتر.

ج- الحاجة إلى النمو: وتمثلها الحاجة إلى تحقيق الذات عند ماسلو وبورتر، وقد يكون الجديد في هذه النظرية، هو عدم تأكيد الدرفر على ضرورة الالتزام بترتيب الحاجات بالتسلسل عند تحفيز الافراد العاملين، كما ورد في هذه النظرية لأن هناك متغيرات كثيرة وعديدة يمكن أن تؤثر على أولوية اشباع هذه الحاجات. (محمد حسن حمادات، 2007، ص139)

ومن خلال الشكل التالي يتضح أكثر سلم الحاجات عند الدرفر:



الشكل رقم (6): يبين سلم الحاجات عند الدرر.

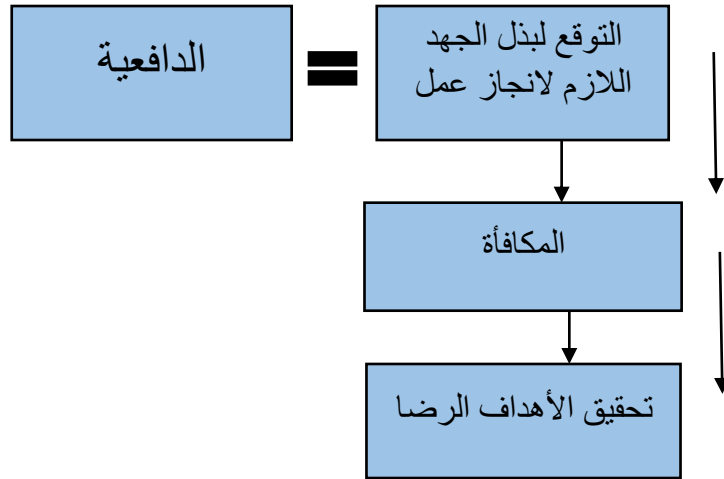
• **نظرية التوقع ( Expectancy theory )**: صاحب هذه النظرية فيكتور فروم Vector vroom ويستند جوهر هذه النظرية إلى أن الميل للعمل بطريقة محددة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك العمل ستكون له نتائج محددة، كما يعتمد على رغبة الفرد من تلك النتائج؛ أي أن الدافعية هي تتابع لرغبة الفرد العامل في شيء وتقديره، لاحتمال أن سلوكا ما سيحقق له ما يريده ويرغبه، ويمكن وضع ذلك في معادلة:

$$\text{الدافعية} = \text{التوقع} \times \text{الرغبة} \times \text{الوسيلة.}$$

وبكلمات أخرى فإن قوة الدافعية عند الفرد العامل لبذل الجهد اللازم للقيام بعمل ما وانجازه يعتمد على مدى توقعه في النجاح بالوصول وتحقيق ذلك الإنجاز، وهذا هو التوقع الأول.

إذا حقق الفرد إنجازه فإنه سيتساءل هل سيكون كافياً على هذا الإنجاز أم لا؟ أي أن الفرد ينظر إلى الإنجاز كأداة ووسيلة تحقق له المنفعة والهدف الذي يطمح إليه.

والشكل التالي: يبين جوهر نظرية التوقع عند فروم:



الشكل رقم (7): يبين جوهر نظرية التوقع عند فروم المصدر: (Hoy&Miskel,p113-114)

ولقد طور بورتر ولولر Porter and lawler هذه النظرية في أواخر الستينات، إذ أثبتا أن استمرارية الأداء وفعالية الدافع ترتكز وتعتمد على قناعة الفرد العامل ورضاه، وهما محصلة ادراكه بمدى العلاقة الإيجابية بين المكافآت التي يحصل عليها الفرد العامل وبين ما يعتقد ويدرك أنه سيحققه. (محمد حسن حمادات، 2007، ص 140-141)

ويمكن القول: أن بورتر ولولر قد طوروا نموذجا للدوافع يعتبر أكثر شمولاً مما جاء في نظرية فروم، وقد أكد على ثلاثة خصائص أساسية ورئيسية في الدافعية:

- 1- يتم تقرير قيمة المكافأة المدركة بكل من المكافآت الداخلية والخارجية، والتي تؤدي إلى اشباع الحاجة عندما يتم انجاز المهمة والقيام بعمل ما.
- 2- يتم كذلك تقرير المدى الذي يستطيع الفرد العامل فيه القيام بمهمة معينة وينجزها بفعالية بواسطة متغيرين هما: إدراك الفرد العامل لما هو مطلوب منه من أجل انجاز هذا العمل، ومقدرة الفرد العامل فعلا القيام بإنجاز هذا العمل.

إن عدالة المكافآت المدركة تؤثر على درجة الرضا عن الوظيفة لدى العامل، أي كلما أدرك الفرد العامل أن المكافآت المقدمة أكثر انصافاً كلما ازداد رضا الفرد العامل.

بالاستناد إلى نظرية التوقع يستطيع مدير المدرسة أو أي مؤسسة تربوية أن يثير دافعية الأفراد العاملين من أساتذة ومعلمين ومستشارين ومقتصدين ومساعدات تربويين للإنجاز، وذلك من خلال تفسير وتوضيح المهام وكل ما هو مطلوب منهم فعلاً من مهام

ونشاطات وانجازات أخرى، كما يمكن إثارة دافعية هؤلاء العاملين من خلال تقديم مكافآت يستحقونها فعلا، وأن يراعى خلال توزيع المكافأة على العاملين العدالة والمساواة والابتعاد عن الذاتية والتحيز الذاتي، ويمكن استخدام هذا الأسلوب مع الطلبة والتلاميذ كذلك. (محمد حسن حمادات، 2007، ص142)

• **نظرية التعزيز وتدعيم السلوك (Reinforcement theory):** صاحب هذه النظرية سكين Skinner الذي يرى أن العوامل البيئية الخارجية هي التي تحدد السلوك لهذا فإن التفاعلات العقلية الداخلية ليست موضع اهتمامه، لذلك فإن المعززات هي التي تتحكم وتسيطر في السلوك أي أن النتائج التي تعقب سوء استجابة معينة من الفرد العامل تزيد من احتمال تكرار نفس السلوك مستقبلا.

ووفقا لمبادئ ونتائج بحوث نظرية التدريب والتعلم المتبعة في علم النفس والمسماة بأثر التعزيز على الاستجابة فإن الفرد العامل إذا ما تعرض لخبر مفرح أو سار أو يتلقى ثوبا على إنجازه لعمل ما، فإن احتمال استجابته سيعزز وإذا تعرض لخبرة سيئة أو عقاب فإن احتمال تكرار نفس السلوك أو الاستجابة مستقبلا يقل.

وتتفاوت وتختلف فعالية المثير على أحداث السلوك المرغوب على عدد مرات التعزيز التي تصاحب ذلك السلوك أو الاستجابة وعلى قوة الأثر الذي يتركه. ومثال ذلك فإن المعززات التي قد تكون كتاب شكر أو زيادة راتب الفرد العامل تعتبر مؤثرات قوية على السلوك الخاص بالفرد العامل.

وفي هذا الصدد يقدم بعض الباحثين استعمال القواعد التالية في المعززات التي يستخدمها رؤساء الاعمال أو المديرين:

- عدم تقديم المكافأة بين الافراد العاملين بشكل متساو وعادل.

- ينبغي على رئيس العمل أو المدير أن يقوم بإعلام الافراد العاملين بما عليهم من عمل يقومون به، لكي ينالوا تعزيزا معين، كما عليه أيضا أي رئيس العمل اخبارهم بالنواحي التي لم يصيبوا ويحسنوا العمل فيها.

- ينبغي على رئيس العمل ألا يعاقب أي موظف مهما كانت رتبته أمام زملائه.(محمد حسن حمادات، 2007، ص140)

هذه النظرية لها دور كبير وفعال ومفيد جدا لدى الفرد العامل في مختلف الميادين والتخصصات، فباستخدام أسلوب التعزيز لدى الافراد العاملين يزيد من درجة دافعيتهم نحو العمل والانجاز مع الابداع والابتكار في أداء العمل، بالإضافة إلى ذلك تساهم هذه النظرية في خلق جو للتنافس المثمر لدى العاملين، وهذا من أجل الحصول على التعزيز المطلوب مع القيام بالعمل-المهم والمناسب-المرغوب فيه من طرف رئيس العمل في أي قطاع أو في أي مجال.

• **نظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلو Maslaw** : تعتبر هذه النظرية أكثر نظريات الدافعية شيوعا واستخداما وقدرة على تفسير سلوك الفرد العامل بما في ذلك سلوك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وتقوم هذه النظرية على مبدئين أساسيين:  
أ- أن حاجات الانسان مرتبة ترتيبا تصاعديا على شكل هرم أو سلم حسب أولويتها للإنسان (وهذا لا يعني التتابعية، بل هناك إمكانية القفز عن بعض الحاجات بحسب التنشئة والدين والثقافة والمبادئ)

ب- أن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وتدفعه للعمل، أما الحاجات المشبعة فلا تؤثر على سلوك الفرد. (محمد حسن حمادات، 2007، ص132)

والشكل التالي يوضح سلم الحاجات عند أبراهام ماسلو:



الشكل رقم (8): يبين سلم الحاجات عند ماسلو.

(المصدر : محمد حسن حمدات ، 2007 ، ص 133)

وحسب الشكل تبين أن أبرهام ماسلو صنف الحاجات الإنسانية إلى خمس فئات

ممثلة فيما يلي:

- **الحاجات الفسيولوجية (Physiological Needs):** وهي تمثل الحاجات الأساسية واللازمة والضرورية لبقاء الانسان واستمراريته في الحياة كالماء-الهواء-الطعام-المسكن-الملبس وغيرها، وهذه الحاجات تشبع لدى معظم الناس بدرجات متفاوتة.

- **حاجات الامن والسلامة (Safety Security):** تشمل هذه الحاجات على حاجة الفرد للحماية من الاخطار الصحية والجسمية والبدنية، كذلك الاخطار الاقتصادية المتعلقة بضمان استمرارية الفرد في العمل الضروري للمحافظة على مستوى معين من الحياة المعيشة.

- **الحاجات الاجتماعية (Social Needs):** تتبع هذه الحاجات من كون الانسان اجتماعيا بطبعه، ويعيش ضمن جماعات ويتفاعل معها، وتشمل حاجته لتكوين علاقات الحب والارتباط مع الاخرين، وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات أخرى وبعيدة عن الحاجات الأولية.

- **حاجات التقدير والاحترام (Esteem and self respect needs):** وتتضمن هذه الحاجات الشعور بالأهمية من قبل الآخرين واحترام الذات الذي يمكن تحقيقه من خلال الكفاءة

والمنافسة والاستقلالية واعتراف الآخرين بقيمة الفرد وقدرته على الوصول إلى مراكز ومستويات عليا. (محمد حسن حمادات، 2007، ص133)

- **حاجات تحقيق الذات (Self-Actualisation needs):** وهذه تعمل على حاجة الفرد إلى أن يكون ما هو قادر على الوصول إليه بناء على قدراته وكفاءته، وأن يحقق الفرد كل ما يصبو إليه ويسعى إلى تحقيقه من أجل النمو بتحقيق الذات.

**وقد وجهت بعض الانتقادات لنظرية ماسلو نذكر على سبيل المثال:**

- أن حاجات الانسان تختلف ويختلف ترتيبها مع مرور الزمن.
- البيئة لها دور مهم جدا في تهيئة الفرص اللازمة لإشباع هذه الحاجات.
- للجماعة التي ينتمي إليها الفرد دور هام في تحديد حاجاته وترتيبها.
- يختلف الافراد في أسلوب اشباعهم لحاجاتهم وكذلك في القيم والادواق التي يعطونها لها.

- ليس بالضرورة أن ينتقل الفرد لإشباع حاجاته من حاجة منخفضة إلى حاجة أعلى منها بالترتيب، فقد يسعى لإشباع حاجة أعلى قبل ان يشبع حاجة أدنى منها في الترتيب. (محمد حسن حمادات، 2007، ص134).

• **نظرية (x,y):** صاحب هذه النظرية لدوجلاس ماكرويجور Dogulas Megregor، حيث صنف دوجلاص النظريات التي تتعلق بالإنسان ودوافعه إلى نظريتين أساسيتين وهما نظرية (x) التقليدية او السلبية ونظرية (y) الإيجابية.

أ/ **نظرية (x):** تقوم هذه النظرية على عدة اقتراحات حول حقيقة النفس البشرية، وأن الفرد العامل يتميز بالصفات التالية:

- كسول بطبيعته ولا يحب العمل والجد فيه.
- يفتقر إلى القوة ولا يحب تحمل المسؤولية ويفضل أن يرأسه الآخرين.
- لا يهتم ولا يبالي بحاجات وأهداف المؤسسة وإنما يفكر بنفسه فقط.
- متمسك بكل ما هو تقليدي، ويقاوم التقليد.
- سهل القيادة من طرف الآخرين، وليس نكيا.

ونتيجة لهذه فقط سلكت الإدارة تجاه العاملين سلوكا ينسجم مع هذه الافتراضات، فسلوك المعلم أيضا تجاه طلابه سلوكا يستند إلى هذه الافتراضات وذلك في النصف الماضي من القرن العشرين، وقد كانت الإدارة مجبرة على اتباع أسلوب الاشراف المتشدد والعقاب، حيث كان يعتقد أنه بدون اتباع هذه الأساليب من قبل الإدارة فإن العاملين سيقاومون كل ما يتعلق بالمؤسسة ولا يهتمون سوى بأجورهم فقط. وقد عارض الكثيرون ممن كتبوا في مجال النظرية المنطلقات والافتراضات التي بنيت عليها نظرية (x)، فقد أكدت ماري باركر فوليت في كتاباتها على أهمية العلاقات الإنسانية في المنظمة أو المؤسسة، وأهمية أن يكون العامل أو الموظف بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في محور خطة الإداري وتفكيره، وبين ما يوجد أن زيادة الاهتمام بالعامل تؤدي إلى زيادة إنتاجية إذ أوضح أن إنتاجية الفرد العامل تتزايد طرديا مع فرض مشاركته في وضع القرارات التي تؤثر عليه إضافة إلى دراسة هوثون أظهرت أن الحوافز المادية ليست من العوامل الحاسمة في إثارة دافعية العاملين. (حمادات محمد حسن، 2007، ص130)

ب/ نظرية (y): حيث أوجد ماكريجور بديلا لنظرية (x) بافتراضاتها السابقة وسماها نظرية (y)، هذه النظرية خالفت الافتراضات في السلوك الإنساني الموجودة في نظرية (x) ونظرت إلى الفرد نظرة إيجابية، ومن الافتراضات الرئيسية والأساسية التي بنيت عليها هذه النظرية ما يلي:

- افترضت هذه النظرية أن للإنسان حاجات كثيرة ومتعددة وينبغي على الإدارة إيجاد المناخ الملائم لإشباعها حتى يستطيع ويتمكن الفرد العامل العمل براحة نفسية، ويحقق بذلك أهدافه الشخصية وأهداف المؤسسة معا، وهذا من خلال إعطائه الفرص وتشجيعه وإتاحة فرص التقدم له.

- تعتمد نظرية (y) على مبدأ التكامل الذي يهتم بخلق الظروف التنظيمية التي تساهم في تحقيق أهداف الأفراد العاملين الشخصية، من خلال تركيز جهودهم على تحقيق النجاح في

المؤسسة أو المنظمة، ويتفق مبدأ التكامل مع مفهوم الإدارة بالأهداف كما أكد ماكريجور على أهمية النمط القيادي والمشاركة في الإدارة وتنمية الإدارة لصالح مبدأ التكامل، ويؤكد أن التحفيز الحقيقي هو الذي يتناسب بين حاجات الفرد العليا -تحقيق الذات- وبين أهداف المنظمة، وذلك بإشراكه في اتخاذ القرارات وتوسيع الوظيفة.

من خلال استعراض نظريتي (y,x) ومسلمات وافتراضات كل منهما يمكن القول:

- أن الإدارة التربوية يمكن لها ان تستفيد بكل ما هو إيجابي من هذه النظرية، بحيث تتجنب الأفعال والسلوكات التي تعتبر أن الأستاذ إنسان لا يجب العمل وأنه بحاجة إلى مراقبة مستمرة ودائمة والتشديد عليه وتوجيه عقوبات له في حالة وقوعه في الخطأ، وقد استخدم هذا الأسلوب فعلا في المؤسسات التربوية، حيث كانت المؤسسة التربوية تعتمد على أسلوب التفتيش، الذي يهتم بتصيد الأخطاء لا تصويبها وتصحيحها، وبالتالي محاسبة ومراقبة الأستاذ على أي خطأ مهما كان بسيطا، أيضا كان الأستاذ ينتهج نفس الأسلوب مع التلاميذ، ويعتبر أن الأسلوب المفضل في التدريس هو القوة والاجبار ويستعمل الضرب والعقاب بكثرة كأحد وسائل الاكراه والتهديد. (حمادات محمد حسن، 2007، ص131)

لذا فإن افتراضات ومنطلقات نظرية (y) تعتبر هامة جدا في مجال التربية والتعليم، حيث تتيح للأستاذ الفرصة الكاملة لتحمل المسؤولية اتجاه التلاميذ وتشكل له دافع قوي للرقابة الذاتية على أدائه وتحمل مسؤولية تعليم جيل لإخراجه وتكوينه بالصورة التي يرغب فيها المجتمع، كما تتيح هذه النظرية الفرصة للأساتذة والاداريين بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والطلاب والمؤسسة التربوية بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تهمهم من خلال المشاركة في مجالس الأساتذة، مجالس الطلاب واللجان الطلابية.

إن انعكاس مسلمات ومبادئ نظرية (y) على المؤسسات التربوية انعكاس إيجابي شريطة أن يتم ضبط التعامل مع هذه الافتراضات بحيث لا يؤدي إلى انحراف الإدارة في تطبيقها حتى لا تؤدي إلى نتائج عكسية. (حمادات محمد حسن، 2007، ص132)

### 7/ طرق قياس الرضا الوظيفي:

وضع العديد من العلماء والباحثين في مجالات مختلفة وتخصصات متنوعة مقاييس لقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين والتعرف على طبيعة العمل الذي يقومون به، وكذلك اتجاهاتهم إذا كانت سلبية أم إيجابية نحو عملهم، ظروف العمل البيئية وطبيعة العلاقات مع العاملين ورؤساء العمل، وفيما يلي سيتم التعرف على أهم مقاييس الرضا الوظيفي:

أ- **المقاييس الذاتية للرضا:** تقوم هذه المقاييس على تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه للأفراد العاملين في المنظمة -المؤسسة- وتحاول هذه الأسئلة الحصول على تقرير من جانب الأفراد عن درجة رضاهم عن العمل، ويمكن هنا أن نميز بين طريقتين رئيسيتين تستخدمان في تحديد محتوى الأسئلة التي تتضمنها قوائم الاستقصاء التي تستخدم في هذا المجال:

• **تقسيم الحاجات:** في هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحويها قائمة الاستقصاء بحيث تتكون الحاجات الإنسانية كالتي اقترحه ماسلو في سلم الحاجات والذي يتضمن: الحاجات الفسيولوجية - حاجات الأمان-الحاجات الاجتماعية-حاجات التقدير-حاجات تحقيق الذات. وتصمم الأسئلة بحيث يمكن الحصول على المعلومات والخبرات من الفرد العامل عن مدى الإشباع الذي يحصل عليه بفضل الوظيفة التي يشغلها-توفير الحاجات المختلفة لديه- وعليه فإن أسئلة الاستقصاء الموجودة في القائمة لا بد أن تتضمن مجموعة الحاجات الإنسانية السابقة الذكر، والتي يحتاجها كل فرد عامل. (زين الدين ضياف، 2001، ص84)

• **تقسيم الحوافز:** في هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحويها القائمة بحيث تتبع تقسيما للحوافز التي يتيحها العمل أو التي تعتبر من العوامل المؤثرة على الرضا، وتضمن العوامل التالية: الاجر - محتوى العمل- فرص الترقية - الاشراف - جماعة العمل- ساعات العمل- ظروف العمل.

أما عن الطرق التي يمكن أن تستخدم كأساليب لقياس الرضا، فيمكن أن نميز بين أربعة طرق رئيسية ممثلة فيما يلي:

## الفصل الثالث ..... الرضا الوظيفي

أ-طريقة الفواصل المتساوية ظاهريا لثرستون: تستخدم هذه الطريقة لتكوين مقياس الرضا عن العمل الذي يتخذ خطوات محددة، ونبدأ هذه الخطوات بتجميع عبارات تصف مختلف العناصر والخصائص المتعلقة بالعمل أو تصف الاشباعات التي يحصل عليها الفرد العامل من عمله، ثم يقيم الحكام درجة الرضا الذي تعبر عنه هذه العبارات، وبعد ذلك يتم استبعاد العبارات ذات التباين العالي، وبذلك يتكون المقياس النهائي للرضا من العبارات ذات التباين المنخفض التي وقع عليها الاختيار، ويكون متوسط التقييم لهذه العبارات هو الدرجة أو القيمة الممثلة للرضا الذي تشير إليه العبارة وفق تقييم الحكام.(أحمد صقر عاشور،1986، ص407-408)

وفيما يلي عرض لعبارات مختارة من مقياس الرضا الذي أعده وصممه إيربروك (Uhrbrock, 1934) باستخدام طريقة ثرستون، والقيمة-الدرجة-المقابلة لكل عبارة تمثل متوسط التقييم الذ أعطاه الحكام للعبارة في هذه الدراسة:

العبارة	القيمة
1-أعتقد أن هذه الشركة تعامل العاملين فيها بطريقة أفضل من أي شركة أخرى.	4و10
2-إذا كان لدي فرصة الاختيار مرة أخرى فإنني سأقوم بالعمل لدى هذه الشركة.	5و9
3- كلهم لايتحيزون مع او ضد أحد في هذه الشركة	3و9
4-يمكن للشخص ان يتقدم في هذه الشركة إذا حاول.	8و9
5-إن الشركة مخلصه في رغبتها في التعرف على ما يشعر به العاملين تجاهها.	5و8
6-إن نظام الاجر الحافز بالشركة يعطي مكافأة عادلة لمن يعمل أسرع.	7و9
7-بصفة عامة، تعاملنا الشركة بمقدار ما نستحق.	7و9
8-أعتقد أن الحوادث في العمل لا ولن تحدث مهم حاولت تجنبها.	4و5
9-إن العبء الذي يضعه العاملين على الشركة يساوي العبء الذي تضعه الشركة عليهم.	1و5
10-إنني لا أعتقد أن المتقدمين للعمل يعاملون معاملة حسنة.	3و6
11-أعتقد أن الرئيس يقتل الكثير من المقترحات الجيدة.	2و3

## الفصل الثالث ..... الرضا الوظيفي

12- لا بد أن يكون لك -محاسب- في هذه الشركة لكي تستطيع أن تتقدم.	1 و 2
13- إن الأجر في هذه الشركة سيء للغاية.	0 و 1
14- إن الشخص الشريف لا ولن يفشل في هذه الشركة.	8 و 0

وفي تطبيق مقياس الرضا المصمم بطريقة ثرستون، لا يعطي للأفراد معلومات عن الدرجة أو القيمة المقابلة لكل عبارة، وإنما يطلب من كل فرد أن يقرر ما إذا كان يوافق أو لا يوافق على كل عبارة من العبارات التي تتضمنها القائمة، ويكون مجموع القيم المقابلة للعبارات التي ووفق عليها هي الدرجة الممثلة للمشاعر أو الرضا العام، ويمكن تجميع العبارات التي تتعلق بمجال معين أو خاصية معينة (الأجر-محتوى العمل-الإشراف...) وحساب درجة الرضا عن هذا المجال أو الخاصية، وهذه الدرجة يمكن اعتبارها درجة الرضا الجزئية عن المجال أو الخاصية المعنية التي تتعلق بها.

**ب- طريقة التريج التجميعي لليكارث:** تسعى هذه الطريقة إلى تقادي الإجراءات المطولة التي يتطلبها استخدام طريقة ثرستون في تكوين المقياس، ويتكون المقياس وفق طريقة ليكارث من مجموعة من العبارات التي تشير إلى خصائص إيجابية للعمل، ويكون مطلوب من الفرد أن يقرر بالنسبة لكل عبارة من هذه العبارات درجة موافقته عليها بأن يختار واحد من عدة بدائل لدرجة الموافقة كالاتي:

إنني استمتع بعملتي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ.

أوافق جدا   
 أوافق   
 غير متأكد   
 لا أوافق   
 لا أوافق أبدا.

وتعطى الاستجابات التي يقررها الفرد العامل درجات تتراوح بين 1 و 5 حسب درجة موافقته أو عدم موافقته على العبارة، وبجميع الدرجات التي حصل عليها الفرد في العبارات المختلفة يمكن حساب الدرجة أو القيمة التجميعية (الكلية) لرضاه عن العمل أو الوظيفة.

هذا ويتم اختيار العبارات التي يحتويها المقياس النهائي وفق قوة الارتباط بين الدرجة التي حصل عليها الفرد في الاستجابة التي اختارها للعبارة، والدرجة الكلية لمجموع العبارات،

فكلما زاد الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية كلما كان هذا دليلاً على أن هذه العبارة تقيس ما تقيسه مجموع العبارات أو المقياس ككل، والحصول على معامل ارتباط ضعيف بين عبارة معينة والمجموع الكلي معناه أن هذه العبارة لا تقيس ما تقيسه بقية العبارات في المقياس مما يوجب استبعادها من القائمة النهائية للعبارات التي يحتويها المقياس، وبذلك فإن المقياس النهائي يحتوي على العبارات ذات المعامل القوي بين درجاتها والدرجة الكلية للمقياس. (أحمد صقر عاشور، 1986، ص 410-411)

حيث توجد عبارات تحتوي على جوانب إيجابية وأخرى تحتوي على جوانب سلبية، فغن التدرج الذي يعطى للعبارات الإيجابية مثل (أوافق جداً=5، أوافق=4، غير متأكد=3، لا أوافق=2، لا أوافق أبداً=1) ويجب أن يعكس عند تدرج العبارات السلبية مثل (أوافق جداً=1، أوافق=2، غير متأكد=3، لا أوافق=4، لا أوافق أبداً=5)

ج- طريقة الفروق ذات الدلالة لأوزجود وزملائه: يتكون مقياس الرضا وفق هذه الطريقة التي قدمها أوزجود وزملائه

من مجموعة من المقاييس الجزئية لكل جانب من جوانب العمل، بحيث يحتوي كل مقياس على قطبين يمثلان صفتان متعارضتان بينهما عدد من الدرجات ويطلب من الفرد المطلوب قياس رضائه أن يختار الدرجة التي تمثل مشاعره من بين الدرجات التي يحتويها كل مقياس جزئي.

وفيما يلي مثال لمجموعة من المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل الذي يقوم به الفرد العامل وفق طريقة الفروق ذات الدلالة:

مثير ممل

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

مشبع مسبب للإحباط

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

مهم تافه

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

وبجمع الدرجات التي أعطاها الفرد لكل مجموعة من المقاييس الجزئية التي تمثل جانبا معينا من جوانب العمل (محتوى العمل-الاجر-الإشراف...) يكون هذا المجموع ممثلا لرضا الفرد أو اتجاهه النفسي نحو هذا الجانب من جوانب العمل.

ويتم تكوين مقياس الرضا وفق هذه الطريقة بتكوين مقاييس جزئية ذات قطبين مثل تلك الواردة أعلاه لكل جانب من جوانب العمل، ويلى ذلك اختيار هذا المقياس الكلي على عينة من الأفراد لحساب درجة الارتباط بين درجة المقاييس الجزئية والمجموع الكلي الخاص بالجانب المعين من جوانب العمل الذي تتعلق به هذه المقاييس الجزئية، فالمقاييس التي يكون ارتباطها عال بالمجموع الكلي تستبقى، أما تلك التي يكون ارتباطها منخفض فتستبعد من القائمة النهائية للمقاييس. (أحمد صقر عاشور، 1986، ص415)

د-طريقة الوقائع الحرجة لهرز برج: حيث تقوم هذه الطريقة على توجيه سؤالين رئيسيين للأفراد المراد قياس مشاعرهم:

### السؤال الأول: صياغته كالتالي:

- حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بسعادة غامرة تتعلق بعملك خلال الفترة الماضية (تحدد الفترة المطلوب قياس المشاعر خلالها: شهر، ستة، شهر، سنة...) .

- صف ما حدث لك بالتفصيل في كل مرة شعرت بهذا الشعور، أي حدد الأسباب التي خلقت لديك هذه المشاعر؟

### السؤال الثاني: صياغته كالتالي:

- حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها باستياء شديد يتعلق بعملك خلال الفترة الماضية (تحدد الفترة المطلوب قياس المشاعر خلالها: شهر، ستة، شهر، سنة... صف ما حدث لك بالتفصيل في كل مرة شعرت بهذا الشعور، أي حدد الأسباب التي خلقت لديك هذه المشاعر؟

ومن خلال هذه الطريقة يمكن اقتراح أسلوبا آخر لاستخدام الوقائع الحرجة بطريقة مغايرة لاستخدام هرز برج لها، والطريقة المقترحة تشبه طريقة استخدام الوقائع الحرجة المتعلقة بقياس الأداء، ووفق الطريقة الجديدة يمكن تجميع عدد كبير من الوقائع الحرجة

المتعلقة بمشاعر السعادة ومشاعر الاستياء بنفس أسلوب السؤالين السابقين المشتقين من طريقة هرز برج، وبعد تجميع هذه الوقائع يتم تحليلها وفرزها لانتقاء الوقائع التي ترتبط بمشاعر السعادة في العمل أو بمشاعر الاستياء منه ولا ترتبط بكليهما معا، وهذه الوقائع المنتقاة يمكن وضعها في صورة قائمة تشتمل على مجموعات عوامل من هذه الوقائع ، يتعلق كل مجموعة منها بجانب معين من جوانب العمل (الأجر-محتوى العمل - الإشراف...) وتصاغ الوقائع في هذه القائمة بحيث تحتوي على وصف تفصيلي لأحداث لها صلة بمشاعر السعادة أو مشاعر الاستياء، ويطلب من الفرد المراد قياس مشاعره أن يحدد درجة تكرار كل واقعة من الوقائع التي تحتويها القائمة أو درجة انطباقها على عمله.

والطريقة التي نقرحها لاستخدام الوقائع الحرجة تتفادى عيوب التحيز والنزاعات الفردية بإعطائها الافراد قائمة بالوقائع بدلا من سؤالهم عنها، وكذلك فهي تعطي درجات بديلة يختار منها الفرد الدرجة المختارة لكل واقعة من الوقائع.

وهذه الطريقة تعتبر أكثر احكاما عن تلك التي استخدمها هرز برج، حيث تخضع عملية تكوين المقياس النهائي فيها إلى ضوابط أكثر دقة من طريقة هرز برج ذات الاستجابات المفتوحة. (أحمد صقر عاشور، 1986، ص416-417).

وهناك طرق أخرى تمكن من قياس الرضا الوظيفي يمكن إبرازها فيما يلي:

• **طريقة الملاحظة المباشرة:** وذلك من خلال ملاحظة سلوك العاملين في المؤسسة الخاصة بهم.

• **طريقة المقابلة الشخصية وجها لوجه:** للعاملين والنزول إلى ميدان عملهم حتى يتضح رضاهم عن الوظيفة من عدمه.

• **طريقة تحليل الظواهر:** ويتم من خلالها التنبؤ بالجوانب والعوامل التي تدفع العامل الى الاستمرار في وظيفته أو تركها، ومن سلبياتها عدم قدرتها على قياس جميع الظواهر السلوكية كالدافعية.

• **طريقة القوائم الاستقصائية:** تركز هذه الطريقة على إجابات الموظفين المفحوصين على إستقصاءات تم وضعها بدقة لقياس الرضا عن الوظيفة لدى العاملين ومثال هذه

القوائم الاستقصائية الخاصة بقياس الرضا الوظيفي مقياس مينسوتا-مقياس تكساس كذلك بالإضافة الى قائمة وصف الوظيفة.

بالإضافة الى ذلك أن هناك العديد من الباحثين ينتهجون طريقة التدرج التجميعي للكارت، حيث يقوم الباحث ببناء استمارة أو استبيان يحتوي على مجموعة من البنود التي تتعلق بمحاور الرضا المطلوب قياسها لدى العاملين، حيث تتخذ مجموعة البنود جملة من الشروط الضرورية واللازمة أبرزها: يقوم الباحث بتدرج استجابة كل بند من هذه البنود من ثلاثة إلى سبع وحدات، إلا أنه لو زاد على ذلك في عدد الوحدات عن 7 أصبح من المحتمل أن إجابة المفحوص غير دقيقة، وكذلك لو قلت عن ثلاث وحدات، ويرى أن أفضل عدد هو خمسة. (كامل محمود عويضة، 1996، ص125)

يؤكد مصطفى عشوري على ضرورة احتواء الاستبيان أو المقياس المصمم وفق تقييمه لكيرت عبارات بصيغة إيجاب وعبارات أخرى بصيغة السلب. (مصطفى عشوري، 1992، ص139)

بالإضافة إلى الطرائق السابقة، هناك طريقة أخرى والتي تعتبر نوعا ما قديمة، وهي تطبيق مقياس الوجوه لكونين (Kunin) 1955: وهو يتكون من مفردة واحدة تقيس الرضا الوظيفي الكلي، ويحتوي المقياس على صورة تمثل فرد عامل بمختلف تغيراته، ويطلب من العامل المستجيب وضع علامة (+) أمام الوجه المعبر حقيقة عن شعوره اتجاه الوظيفة التي يقوم بها بصفة عامة، وذلك من ناحية الأجر، الترقية، الإشراف وغيرها (عماد الدين كشرود، 1995، ص514)

ب- المقاييس الموضوعية للرضا: يعتبر متغير الغياب وترك الخدمة مؤشرا عن مستوى رضا العاملين في المنظمة أو المؤسسة، ومن خلال ما سيتم التطرق إليه سنتعرف عن كيفية قياس كل من هذين المتغيرين:

- الغياب **Absentéisme**: تعتبر درجة انتظام الفرد في عمله، او بعبارة أخرى نسبة أو معدل غيابه مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد العامل عن عمله، فلا شك أن الفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بهذا العمل وأكثر حرصا على

## الفصل الثالث ..... الرضا الوظيفي

الحضور إلى عمله عن عامل آخر يشعر بالاستياء اتجاه العمل الذي يؤديه، وليس معنى هذا أن حالات الغياب تمثل حالات استياء اتجاه العمل، فهناك حالات غياب لا يمكن تجنبها لرجوعها الى ظروف طارئة لا يمكن للفرد العامل التحكم فيها كالمرض، الحوادث، الظروف العائلية القاهرة وغيرها من الأسباب المشروعة التي لا تعكس بالضرورة درجة ارتباط الفرد بعمله، لكن هناك حالات من الغياب لا ترجع الى ظروف طارئة بقدر ما تعكس مشاعر الفرد اتجاه عمله ودرجة حرصه على التواجد بمكان العمل، لذلك فان احتفاظ المنظمة بسجلات عن الحضور والغياب بالنسبة لكل فرد وكل مجموعة عمل أو قسم فيها يتيح لها تتبع معدلات الحضور والغياب واكتشاف أي ظاهرات اختلال تستدعي الدراسة والعلاج.

ورغم أنه لا توجد طريقة موحدة ومنتق عليها لقياس معدل الغياب، إلا أنه يمكن الاسترشاد بالطريقة التي اقترحتها وزارة العمل الأمريكية U.S Department of labor .

(Chruden & Sherman, 1968)

ويحسب معدل الغياب وفق هذه الطريقة كالاتي:

$$100 \times \left[ \frac{\text{مجموع أيام الغياب للأفراد}}{\text{متوسط عدد الافراد العاملين}} \times \text{عدد أيام العمل} \right] = \text{معدل الغياب خلال فترة معينة}$$

ويحسب مجموع أيام الغياب للأفراد بجمع أيام الغياب لجميع الافراد العاملين، أما متوسط عدد الافراد العاملين فيمكن الحصول عليه بأخذ متوسط عدد العاملين في اول الفترة وعدد الافراد العاملين في اخر الفترة، وتمثل عدد أيام العمل في المعادلة عدد الأيام التي عملت فيها المنظمة او المؤسسة أي باستبعاد أيام العطل الأسبوعية والعطل الرسمية التي لم تعمل فيها المنظمة.

وبتطبيق المعادلة السابقة على منظمة كان متوسط عدد العاملين فيها في خلال شهر معين = 2000 فرد، وكان عدد أيام العمل خلال شهر = 25 يومًا، وكان مجموع أيام الغياب للأفراد خلال هذا الشهر = 900 يومًا فان معدل الغياب يكون كالاتي:

$$100 \times \left[ 25 \times \frac{900}{2000} \right] = \text{معدل الغياب خلال فترة معينة}$$

وتستطيع المنظمة أن تستخرج الكثير من المؤشرات من بيانات الغياب التي تحسب في صورة معدلات غياب بالطريقة السالفة الذكر، إذا ما قورنت هذه المعدلات بين الأقسام ومجموعات العمل المختلفة في المنظمة، وعبر فترات زمنية مختلفة (كل شهر، كل ثلاثة أشهر، كل ستة أشهر، وكل سنة) فمثل هذه المقارنات تفيد في التعرف على أي معدلات غياب تزيد عن المعدل العادي وبالتالي في تحديد مجالات أو مواقع الرضا أو عدم الرضا.

- **ترك الخدمة Quiets:** يمكن استخدام حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد - استقالته-كمؤشر لدرجة الرضا العام عن العمل التي تسود بين أفراد القوى العاملة، فلا شك أن بقاء الفرد العامل في وظيفته تعتبر مؤشرا هاما لارتباطه بهذه الوظيفة وولائه لها أي رضاه عن العمل، وعليه فإن البيانات الخاصة بترك الخدمة الاختياري يمكن استخدامها لتقييم فاعلية مختلف البرامج من زاوية تأثير هذه البرامج على الرضا.

ويحسب معدل ترك العمل على أساس عدد حالات ترك الخدمة الاختياري مقسوما على إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة التي يحسب لها المعدل كالاتي:

$$100 \times \left[ \frac{\text{عدد حالات ترك الخدمة خلال فترة معينة}}{\text{اجمالي عدد العاملين}} \times \text{منتصف الفترة} \right] = \text{معدل ترك الخدمة خلال فترة معينة}$$

وبيانات ترك الخدمة التي يمكن استخراجها بحساب معدلات ترك الخدمة يمكن أن تكون ذات فائدة كبيرة للإدارة إذا احتوت على مقارنات بين الأقسام والفترات وبين المنظمة والمنظمات الأخرى العاملة في نفس نوع النشاط، فهذه المقارنات مثلها في ذلك مثل مقارنات معدلات الغياب يمكن أن تفيد في التعرف على مجالات ومواقع الرضا وعدم الرضا، وفي

تتبع أي تغير أو اختلاف يكون ذا دلالة في التنبيه بوجود مشكلات تستوجب تقييم سياسات وبرامج القوى العاملة في المنظمة أي المؤسسة. (أحمد صقر عاشور، 1986، ص404-406)

على أن البيانات الخاصة بمعدلات الخدمة شأنها في ذلك شأن بيانات معدلات الغياب تقتصر وظيفتها على التنبيه بوجود مشكلات دون تحليل أسبابها أو وسائل علاجها، لذلك فإنه عادة ما ينصح بجمع بيانات أكثر تفصيلا عن أسباب ترك الخدمة الاختياري، ويمكن أن يتم ذلك بإجراء مقابلة مع الفرد العامل عقب إعلانه الاستقالة للتعرف على الدوافع والظروف التي دعت له لاتخاذ هذا القرار، أو بإرسال قائمة استقصاء للفرد العامل بعد فترة معقولة -أسبوعين مثلا- من ترك الخدمة، ولا شك أن استخدام مثل هذه الطرق المساعدة لجمع بيانات أكثر تفصيلا يمكن أن يعالج القصور الذي يشوب بيانات ترك الخدمة. (أحمد صقر عاشور، 1986، ص407)

8/ بعض الارشادات لتحسين الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

من خلال الدراسة بقسميها النظري والميداني، ومن خلال المقابلات التي تمت مع بعض مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وبعد الحضور الشخصي لاجتماع تنسيقي قام به رئيس مركز التوجيه المدرسي بالمسيلة مع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وعند توزيع أداتي الدراسة على العينة الأساسية للدراسة أثناء عقد هذا الاجتماع وبعد تفريغ الإجابات الخاصة بالأداتين اتضحت العديد من السلبيات والمشكلات التي يعاني منها بعض من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابعين لهذا المركز، وبعد اجراء محادثات مع هؤلاء المستشارين تم التعرف على المعاناة الحقيقية لهم، لذا وجب على السلطات المعنية والجهات المختصة تقديم الأفضل لهم من أجل خلق جو عمل مريح لهذه الفئة والشريحة المهمة خاصة في الوسط التربوي لما تقدمه من خدمات توجيهية وارشادية لصالح التلاميذ في جميع المراحل وفي مختلف المستويات سعيا منهم الى

تزويد المجتمع بطاقات واطارات بشرية خبيرة ومؤهلة للنهوض برقي الأمة وازدهارها في جميع المجالات وفي مختلف الأصعدة، وهذا لا يكون إلا من خلال:

- تحسين الظروف المحيطة بمكان عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (مكتب لائق-تزويده بمختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة والمتطورة التي يحتاجها أثناء القيام بخدماته الإعلامية والتوجيهية مع التلاميذ كالكومبيوتر....

- احترام الأدوار الحقيقية والمهام المسندة إلى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعدم تكليفه بأعمال لا علاقة له بها، وليست من اختصاصه.

- تزويد جميع المؤسسات التربوية بقاعة خاصة أو مدرج خاص بتوجيه واعلام التلاميذ بكل ما له علاقة بمسارهم الدراسي والمهني.

- تلبية أهم انشغالات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من ناحية التحسين والتطوير إلى الأفضل (الترقية-الاجر-العلاوات-المكافآت...).

- كما أنه وجب على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدوره أن يقوم بعمله على الوجه المطلوب، وأن يساهم في تطوير عمله من خلال مسايرة الواقع وأن يسعى الى تحقيق الرضا الوظيفي لديه.

### خلاصة:

ما يتم استخلاصه من خلال هذا الفصل المتعلق بالرضا الوظيفي أو ما يعرف بالروح المعنوية لدى العامل، فهذه الأخيرة كما أكد العديد من العلماء والباحثين ما هي إلا دافع ومحرك إيجابي يكنه الفرد العامل بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني اتجاه العمل الذي يقوم به، فهو شعور واحساس نبيل يحمله الفرد العامل اتجاه الوظيفة التي يقوم بأداء نشاطاتها، فبدون الرضا عن الوظيفة لا يستطيع العامل أن يبدع ويتقن المهام المطلوب منه إنجازها على الصورة المرغوبة، والحقيقة أن الرضا الوظيفي موضوع مهم ومتجدد ينبغي البحث فيه في جميع المجالات وفي جل الميادين، فبدون رضا العامل عن العمل الذي يقوم به لا يحقق ما يطمح إليه من أهداف وإنجازات، بل ولا يحقق التلائم بينه وبين وظيفته بمختلف مهامها ونشاطاتها، فرضا العامل؛ ما هو إلا حالة ومجموعة من الدوافع والعوامل الداخلية والخارجية التي إن توفرت في بيئة العمل تجعله راضيا عن العمل الذي يقوم به.

والرضا كغيره من المفاهيم مرتبط بمصطلحات عدة، ومن خلال هذا الفصل تم التطرق إلى علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام التنظيمي، هذا الأخير الذي يساهم بدرجة كبيرة في تنظيم ظروف العمل واحترام ضوابط وقواعد العمل والسهر على تطبيقها، فالالتزام بجميع المهام المسندة للعامل بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والقيام بجميع الإجراءات يحقق بالفعل رضاه عن العمل ويجعل العامل يطمح إلى تحقيق كل ما هو إيجابي لأداء وظيفته.

وهناك عوامل عدة تؤثر على رضا الفرد العامل عن عمله يأتي في مقدمة هذه العوامل الأجر-طبيعة العمل ومحتوى العمل-فرص الترقية في العمل وكذلك ساعات العمل، نمط العمل؛ فإذا كانت جميع شروط العمل الداخلية المتعلقة بالعامل والخارجية المتعلقة بالبيئة الخاصة بمحيط العمل متوفرة وموجودة فعلا على أرضية العمل يكون الرضا الوظيفي محقق بدرجة أفضل لدى العامل.

ومن أهم النظريات التي أولت عناية كبيرة لموضوع الرضا الوظيفي نظرية ذات العاملين لفريدريك هرز برج، وهذه النظرية تؤكد أن تحسين ظروف العمل المادية والظروف المحيطة بالعامل تساهم في تحقيق الرضا عن العمل لدى العامل، في حين نظرية القيمة أكدت أنه كلما استطاع العامل توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة كلما كان راضيا عن الوظيفة التي يقوم بها، وقد أكدت نظرية الحاجة أن الفرد العامل له طاقة دافعة تجعله يطمح إلى تحقيق أهداف ناجحة ومنتوقعة من العمل الذي يقوم به، في حين أكد سكينر زعيم نظرية التعزيز وتدعيم السلوك أن العوامل الخارجية لها دور كبير وتقديم المعززات والمكافآت للفرد العامل يزيد من درجة رضاه عن العمل، بالإضافة إلى نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو ونظرية X و Y هذه الأخيرة التي تعتبر هامة ومهمة في المجال التربوي، فهي تعتبر بمثابة رقابة ذاتية للفرد العامل، وتشكل دافع قوي لإنجاز العمل على الوجه المطلوب، وللرضا الوظيفي طرق ومقاييس -ذاتية وموضوعية- بفضلها يتم التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العامل.

وحتى يتم تحسين الرضا الوظيفي لدى العاملين في مجال التوجيه والإرشاد بما في ذلك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ينبغي على المؤسسات بمختلف أنواعها إعطاء مزيد من العناية والاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي البالغ الأهمية ومنه الانتباه لأنشطة الموظفين في المنظمة والسهر على احترام جميع حقوقهم، فرضا العامل يكمن وراء الاهتمام به وتوفير كل ما تتطلبه الوظيفة التي يقوم بها، وهذا ما يزيد العامل دافعية نحو العمل أكثر ويحقق بذلك فعلا رضاه عن الوظيفة وبهذه الإجراءات يحقق توافقه المهني ومنه تحقيق التوافق النفسي.

# الجانب التطبيقي

# الفصل الرابع

## إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

- صدق وثبات أداة القياس.

1- صدق وثبات مقياس التوافق النفسي.

2- صدق وثبات استبيان الرضا الوظيفي.

2- الدراسة الأساسية

1- منهج الدراسة.

2- مجتمع وعينة الدراسة.

3- أدوات الدراسة.

4- حدود الدراسة.

3- أساليب وتقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة في تحليل بيانات الدراسة.

خلاصة.

### تمهيد:

لا يخلو أي بحث من هذا الجانب المهم والاساسي لهو الجانب التطبيقي أو ما يعرف بالجانب الميداني، فهو مرآة عاكسة للبحث لما سيقدم من نتائج لهذا البحث ويظهر ما أسفرت وتوصلت إليه التساؤلات والفرضيات؛ سواء كانت هذه الفرضيات بحثية موجهة أو غير موجهة، ومن خلال هذا الجانب الإيجابي في البحث سيتم تحديد نوع المنهج المعتمد لإنجاز هذا البحث، كما يتم تعيين نوع العينة الملائمة لإنجاز هذا البحث؛ بالإضافة إلى حدود البحث سواء كانت بشرية، زمانية، مكانية مع تحديد الأدوات المناسبة لإنجاز هذا البحث من مقياس للتوافق النفسي -زينب شقير 2003- واستبيان للرضا الوظيفي والتأكد من صدق وثبات كل منهما، وهذا من خلال القيام بدراسة استطلاعية على جزء من المجتمع الأصلي للدراسة، بالإضافة إلى ذلك السهر والسعي إلى القيام بجميع تفاصيل الجانب التطبيقي بصفة شخصية من قبل الباحثة، وهذا من أجل الحصول على نتائج إيجابية تتمتع بالمصداقية والموضوعية.

### 1- الدراسة الاستطلاعية:

قبل القيام بالدراسة الأساسية على العينة الأساسية، تم الشروع في القيام بإجراءات الدراسة الاستطلاعية، هذه الأخيرة التي تعتبر مهمة وفعالة في مسار البحث العلمي؛ وهي خطوة إيجابية يجب القيام بها قبل إجراء الدراسة التطبيقية، فبفضلها يتم التعرف على مجموعة من الخصائص المشتركة بين أفراد عينة دراسته، طبعاً والنزول إلى الميدان التطبيقي بصفة خاصة يساعد أكثر في القيام ببناء أدوات الدراسة المعتمدة خلال إنجاز البحث العلمي، كما أن الباحث خلال إجراءات الدراسة الاستطلاعية يقوم بتوزيع الأدوات المصممة أو التي تم استخدامها من طرف باحثين آخرين أو الاعتماد على تطبيق مقاييس معتمدة ومصممة من طرف مختصين وخبراء في مجال القياس، ويتم استخدام هذه الأدوات -بعد عرضها على مجموعة من الأساتذة للتحكيم -بعدها يتم توزيع جزء من هذه الاستثمارات على جزء من عينة المجتمع الأصلي للدراسة، وهذا من أجل التأكد من مدى مناسبة عبارات وبنود الأدوات الخاصة بالقياس مع مجتمع الدراسة، كما يتم التأكد من صدق وثبات هذه الأدوات من خلال الحصول على الدرجات المتحصل عليها بعد توزيع الاستثمارات وباستخدام أساليب إحصائية تبين صدق وثبات هذه الأدوات أي الاستثمارات والمقاييس.

وقد تكونت الدراسة الاستطلاعية من مرحلتين؛ ولكل مرحلة خصائص تميزها، فالمرحلة الأولى من الدراسة الاستطلاعية؛ قامت الباحثة بزيارات ميدانية أولية لمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة بعد موافقة مدير مركز التوجيه المدرسي؛ وبمساعدة الإطارات العاملين في هذا المركز تم الحصول على معلومات كثيرة ومتعددة تخص هذا المركز (معلومات لها علاقة بمكان المركز-معلومات تخص العدد الإجمالي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابعين لهذا المركز بالإضافة إلى الخدمات التي يقدمها المركز بمختلف اطاراته...)، كما تم التعرف على بعض انشغالات المستشارين التربويين

حول موضوع الرضا الوظيفي، والكشف عن انطباعاتهم وآرائهم حول مهنتهم كمستشارين للتوجيه المدرسي والمهني، ومن خلال هذه الخطوة وباطلاع على مجموعة من الاستمارات الخاصة بالرضا الوظيفي تم بناء وتصميم استبيان للرضا الوظيفي خاص بفئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني(الأداة سيتم وصف جانبها الشكلي من خلال العنصر الخاص بالأداة البحثية) بالإضافة إلى استخدام مقياس التوافق النفسي لزينب شقير 2003.

أما المرحلة الثانية من الدراسة الاستطلاعية فقد تم توزيع استمارات للرضا الوظيفي ولمقياس التوافق النفسي لزينب شقير على عينة مكونة من 29 مستشارا ومستشارة، وقد تم هذا خلال شهر فيفري 2020 بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة خلال الاجتماع التنسيقي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المنعقد في فيفري 2020؛ وهذه الاجتماعات التنسيقية تتم كل 15 يوم.

وبعد الحصول على استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الخاصة بمقياس التوافق النفسي واستبيان الرضا الوظيفي سيتم من خلال العنصر الموالي حساب صدق وثبات هتين الاداتين -قبل توزيعهما على أفراد عينة الدراسة الأساسية -بالطرق الإحصائية المناسبة:

• **ثبات وصدق أداة القياس:** يشير مصطلح الثبات إلى اتساق الدرجات التي تم الحصول عليها من جراء أداة تطبيق ما، أي مدى اتساق درجات المقياس أو الاستبيان إذا ما أعيد تطبيقه على نفس الافراد. (صلاح مراد، فوزية هادي، 2002، ص191)

ويعرف أحمد محمد الطيب 1991 الثبات على أنه الخلو من الخطأ بين الدرجات المتحصل عليها بعد تطبيق الأداة البحثية على الفرد نفسه مرتين أو أكثر لقياس صفة معينة. (أحمد محمد الطيب 1991، ص292)

## الفصل الرابع..... إجراءات الدراسة الميدانية

أما صدق الأداة فهو يتعلق بمدى ملاءمة وفائدة استدلال الباحث من درجات المقياس أو الاستبيان وأهمية استخدامها للغرض الذي وضع من أجله المقياس أو الاستبيان. (صلاح مراد، فوزية هادي، 2002، ص 179)

فهو كما تداول عند العديد من الباحثين أن تقيس بنود وعبارات الاستمارة أو الاستبيان ما وضعت لقياسه فعلا، وفيما يلي يتم حساب ثبات وصدق مقياس التوافق النفسي بطرق مناسبة وباستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.

**أولا/ ثبات وصدق مقياس التوافق النفسي:** تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات:

**1- التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):** تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدى كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (01) :** يوضح ثبات مقياس التوافق النفسي عن طريق معامل ألفا كرونباخ

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المحور الأول	0.875	20
المحور الثاني	0.874	20
المحور الثالث	0.835	20
المحور الرابع	0.830	20
المقياس ككل	0.911	80

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الاول " التوافق الشخصي " (0.87)، وبالنسبة للمحور الثاني " التوافق الصحي " (0.87)، وبالنسبة للمحور الثالث " التوافق الاسري " (0.83)، وبالنسبة للمحور الرابع "التوافق الاجتماعي " (0.83)، وبالنسبة للمقياس ككل بلغ (0.91)، يمكن القول بأنها قيم

## الفصل الرابع..... إجراءات الدراسة الميدانية

تدل على أن هذا المقياس يتمتع بثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك انسجام وترايط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي: تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل، كما يلي:

### • تقدير الارتباطات بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها:

1. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الاول: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الاول (التوافق الشخصي) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) : يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الاول مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.604**	العبارة 11	0.577**
العبارة 2	0.665**	العبارة 12	0.498**
العبارة 3	0.556**	العبارة 13	0.612**
العبارة 4	0.506**	العبارة 14	0.459*
العبارة 5	0.577**	العبارة 15	0.471**
العبارة 6	0.676**	العبارة 16	0.570**
العبارة 7	0.634**	العبارة 17	0.487**
العبارة 8	0.597**	العبارة 18	0.434*
العبارة 9	0.615**	العبارة 19	0.485**
العبارة 10	0.618**	العبارة 20	0.642**
الارتباط دال عند (0.01)**			
الارتباط دال عند (0.05)*			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (18) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,67) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (6) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,47) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (15) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات (14، 18) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) بارتباط قدر ب (0,45، 0,43) كما هما على الترتيب، وعموماً يمكن القول بأن المحور الأول (التوافق الشخصي) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

## 2. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الثاني:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور (التوافق الصحي) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الثاني مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 21	0.498**	العبارة 31	0.662**
العبارة 22	0.551**	العبارة 32	0.645**
العبارة 23	0.479**	العبارة 33	0.664**
العبارة 24	0.659**	العبارة 34	0.427*
العبارة 25	0.658**	العبارة 35	0.526**
العبارة 26	0.475**	العبارة 36	0.589**
العبارة 27	0.590**	العبارة 37	0.499**
العبارة 28	0.465*	العبارة 38	0.450*
العبارة 29	0.471**	العبارة 39	0.592**
العبارة 30	0.499**	العبارة 40	0.501**
الارتباط دال عند (0.01)**			
الارتباط دال عند (0.05)*			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (17) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,66) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (33) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,47) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (29) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات (28)، (34، 38) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) بارتباط قدر ب (0,46)، (0,42، 0,45) كما هي على الترتيب، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني (التوافق الصحي) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

### 3. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الثالث:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثالث (التوافق الأسري) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الثالث مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 41	0.466*	العبارة 51	0.685**
العبارة 42	0.685**	العبارة 52	0.438*
العبارة 43	0.633**	العبارة 53	0.450*
العبارة 44	0.612**	العبارة 54	0.614**
العبارة 45	0.685**	العبارة 55	0.425*
العبارة 46	0.394*	العبارة 56	0.576**
العبارة 47	0.407*	العبارة 57	0.529**
العبارة 48	0.553**	العبارة 58	0.502**
العبارة 49	0.488**	العبارة 59	0.579**
العبارة 50	0.449*	العبارة 60	0.461*
الإرتباط دال عند (0.01)**			
الإرتباط دال عند (0.05)*			

## الفصل الرابع..... إجراءات الدراسة الميدانية

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (12) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,68) كأعلى ارتباط كان بين العبارات (42، 45، 51) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,48) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (49) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين أن بقية العبارات وهي (41، 46، 47، 50، 52، 53، 55، 60) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,46) كأعلى ارتباط كان بين العبارات (41) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,39) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (46) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثالث (التوافق الاسري) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

**4. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الرابع:** تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الرابع (التوافق الاجتماعي) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) : يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الرابع مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 61	0.538**	العبارة 71	0.594**
العبارة 62	0.488**	العبارة 72	0.514**
العبارة 63	0.513**	العبارة 73	0.514**
العبارة 64	0.473**	العبارة 74	0.567**
العبارة 65	0.577**	العبارة 75	0.481**
العبارة 66	0.376*	العبارة 76	0.516**
العبارة 67	0.599**	العبارة 77	0.392*
العبارة 68	0.468*	العبارة 78	0.489**
العبارة 69	0.514**	العبارة 79	0.430*
العبارة 70	0.636**	العبارة 80	0.412*
الإرتباط دال عند (0.01)**			
الإرتباط دال عند (0.05)*			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (15) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,63) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (70) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,47) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (64) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات (66، 68، 77، 79، 80) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,46) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (68) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,37) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (66) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الرابع (التوافق الاجتماعي) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

• تقدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس ككل:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) : يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس التوافق النفسي مع درجته الكلية

المحاور	المقياس ككل	المحاور	المقياس ككل
التوافق الشخصي	0.638**	التوافق الاسري	0.720**
التوافق الصحي	0.773**	التوافق الاجتماعي	0.552**
** الارتباط دال عند ألفا (0.01)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول (التوافق الشخصي) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.63)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني (التوافق الصحي) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.77)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (التوافق الاسري) مع

## الفصل الرابع..... إجراءات الدراسة الميدانية

الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.72)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع (التوافق الاجتماعي) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.55)، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

### ثانياً/ ثبات وصدق استبيان الرضا الوظيفي:

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا الاستبيان والذي أفرز على حذف عبارات وهي (6، 24، 45، 46) لعدم ارتباطها بالدرجات الكلية للمحاور التي تنتمي إليها، وبعد عملية الحذف توصلنا إلى النتائج التالية:

### أ/ الثبات:

1- التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ): تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (07) : يوضح ثبات استبيان الرضا الوظيفي عن طريق ألفا كرونباخ

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المحور الأول	0.878	13
المحور الثاني	0.710	9
المحور الثالث	0.836	10
المحور الرابع	0.845	10
المحور الخامس	0.777	6
المحور السادس	0.835	8
الاستبيان ككل	0.942	56

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الأول " أهمية الوظيفة وظروف العمل " (0.87)، وبالنسبة للمحور الثاني " العلاقات مع الموظفين " (0.71)، وبالنسبة للمحور الثالث " الرضا عن الراتب وبعض الحوافز المادية " (0.83)، وبالنسبة للمحور الرابع " الاستقرار في الوظيفة والأمن " (0.84)،

## الفصل الرابع..... إجراءات الدراسة الميدانية

وبالنسبة للمحور الخامس " الإدارة والإشراف" (0.77)، وبالنسبة للمحور السادس "الترقية والتقدم في العمل" (0.83)، وبالنسبة للاستبيان ككل بلغ (0.94)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا الاستبيان يتمتع بثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات كل بعد من أبعاد هذا الاستبيان يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي: تم حساب صدق هذا الاستبيان عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان ككل، كما يلي:

• تقدير الارتباطات بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها:

1. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الأول للاستبيان:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الأول (أهمية الوظيفة وظروف العمل) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) : يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الأول مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.675**	العبارة 8	0.730**
العبارة 2	0.519**	العبارة 9	0.824**
العبارة 3	0.578**	العبارة 10	0.682**
العبارة 4	0.650**	العبارة 11	0.407*
العبارة 5	0.539**	العبارة 12	0.773**
العبارة 6	0.529**	العبارة 13	0.513**
العبارة 7	0.689**	الإرتباط دال عند (0.01)**	
الإرتباط دال عند (0.05)*			

## الفصل الرابع.....إجراءات الدراسة الميدانية

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (12) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,82) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (9) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,51) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (13) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين أن العبارة (11) كانت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) بارتباط قدر ب (0,40)، وعموماً يمكن القول بأن المحور الأول (أهمية الوظيفة وظروف العمل) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي فيه.

**2. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الثاني:** تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثاني (العلاقات مع الموظفين) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) : يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الثاني مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 14	0.703**	العبارة 19	0.481**
العبارة 15	0.616**	العبارة 20	0.461*
العبارة 16	0.456*	العبارة 21	0.652**
العبارة 17	0.636**	العبارة 22	0.468*
العبارة 18	0.515**	الارتباط دال عند (0.01)**	
الارتباط دال عند (0.05)*			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (6) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,70) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (14) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,48) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (19) والدرجة الكلية للمحور ككل، في

## الفصل الرابع..... إجراءات الدراسة الميدانية

حين نجد أن العبارات رقم (16، 20، 22) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) بارتباط قدر ب (0.45، 0.46، 0.46) كما هي على الترتيب، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني (العلاقات مع الموظفين) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي تنتمي إليه.

3. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الثالث: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (الرضا عن الراتب وبعض الحوافز المادية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) : يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الثالث مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 23	0.384*	العبارة 28	0.562**
العبارة 24	0.727**	العبارة 29	0.542**
العبارة 25	0.697**	العبارة 30	0.716**
العبارة 26	0.602**	العبارة 31	0.742**
العبارة 27	0.774**	العبارة 32	0.769**
الارتباط دال عند (0.01)**			
الارتباط دال عند (0.05)*			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (9) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,77) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (27) والدرجة الكلية للمحور ككل و (0,54) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (29) والدرجة الكلية للمحور ككل، في حين نجد أن العبارة (23) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) بارتباط قدر ب

## الفصل الرابع..... إجراءات الدراسة الميدانية

(0.38)، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثالث (الرضا عن الراتب وبعض الحوافز المادية) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

4. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الرابع: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (الاستقرار في الوظيفة والامن) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) : يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الرابع مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 33	0.607**	العبارة 38	0.679**
العبارة 34	0.401*	العبارة 39	0.598**
العبارة 35	0.625**	العبارة 40	0.760**
العبارة 36	0.578**	العبارة 41	0.801**
العبارة 37	0.727**	العبارة 42	0.711**
الارتباط دال عند (0.01)**			
الارتباط دال عند (0.05)*			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (9) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,80) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (41) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,57) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (36) والدرجة الكلية للمحور ككل، في حين نجد أن العبارة (34) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) بارتباط قدر ب (0.40)، وعموماً يمكن القول بأن المحور الرابع (الاستقرار في الوظيفة والامن) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

5. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الخامس: تم تقدير الارتباطات بين

درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الخامس (الإدارة والاشراف) بمعامل الارتباط

بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور الخامس مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 43	0.374*	العبارة 46	0.748**
العبارة 44	0.673**	العبارة 47	0.676**
العبارة 45	0.818**	العبارة 48	0.814**
الارتباط دال عند (0.01)**			
الارتباط دال عند (0.05)*			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (5) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,81) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (45) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,67) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (44) والدرجة الكلية للمحور ككل، في حين نجد أن العبارة (43) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) بارتباط قدر ب (0.37)، وعموماً يمكن القول بأن المحور الخامس (الإدارة والاشراف) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

6. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور السادس: تم تقدير الارتباطات بين درجة

كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور السادس (الترقية والتقدم في العمل) بمعامل الارتباط بيرسون

كما هو موضح في الجدول التالي:

## الفصل الرابع..... إجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (13) : يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات المحور السادس مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبرة 49	0.739**	العبرة 53	0.769**
العبرة 50	0.721**	العبرة 54	0.594**
العبرة 51	0.774**	العبرة 55	0.435*
العبرة 52	0.778**	العبرة 56	0.591**
الارتباط دال عند (0.01)**			
الارتباط دال عند (0.05)*			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (7) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,77) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (52) والدرجة الكلية للمحور ككل و (0,59) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (56) والدرجة الكلية للمحور ككل، في حين نجد أن العبارة رقم (55) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) بارتباط قدر ب (0.43)، وعموماً يمكن القول بأن المحور السادس (الترقية والتقدم في العمل) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

- تقدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للاستبيان ككل: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

## الفصل الرابع.....إجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (14) : يوضح مصفوفة ارتباطات محاور استبيان الرضا الوظيفي مع درجته الكلية

المحاور	الاستبيان ككل	المحاور	المقياس ككل
أهمية الوظيفة وظروف العمل.	0.843**	الاستقرار في الوظيفة والامن.	0.862**
العلاقات مع الموظفين.	0.700**	الادارة والاشراف.	0.756**
الرضا عن الراتب وبعض الحوافز المادية.	0.627**	الترقية والتقدم في العمل.	0.713**
<b>0.01 (الارتباط دال عند ألفا** )</b>			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول (أهمية الوظيفة وظروف العمل) مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.84)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني (العلاقات مع الموظفين) مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.70)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (الرضا عن الراتب وبعض الحوافز المادية) مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.62)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع (الاستقرار في الوظيفة والامن) مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.86)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الخامس (الإدارة والاشراف) مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.75)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور السادس (الترقية والتقدم في العمل) مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.71)، وعموماً يمكن القول: بأن هذا الاستبيان صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين الاستبيان ككل.

### 2/ الدراسة الأساسية:

**2-1- المنهج المستخدم:** من الخطوات الهامة والمهمة للباحث قبل الشروع في إنجاز بحثه تحديد منهج مناسب وملئم لتفاصيل ومعطيات بحثه، فالمنهج باعتباره طريقة ينتهجها

الباحث على مستوى الدراسات العليا أي ما بعد التدرج أو على مستوى التدرج في دراسته للمشكلة التي سيقوم بمعالجتها واكتشاف حقيقتها وحقائقها. (عامر مصباح، 2006، ص23)

فهو كذلك يشمل مجموعة من الخطوات العلمية والفكرية التي يتبعها الباحث من أجل الوصول إلى الحقيقة أو لتفسير الظواهر بمختلف أنواعها تربوية-اجتماعية اقتصادية... والسعي إلى الوصول إلى نتائج إيجابية ومفيدة. (عبد الغفار رشاد القصيبي، 2004، ص23).

والبحث الوصفي لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها؛ إنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك، لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات، وتستخدم في البحث الوصفي أساليب القياس والتصنيف والتفسير. (لمين نصيرة، محمد لمين بونيف، 2021، ص702)

فهو طريقة ينتهجها الباحث للوصول إلى حقائق بحثية دقيقة ومضبوطة، فالمنهج يعبر عن الطريقة التي يتبناها الباحث في دراسة مشكلة لاكتشاف الحقيقة. (عمر عيسى عمور، 2009، ص176)

ومن خلال إنجاز هذه الدراسة يتم استخدام المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى الكشف عن العلاقة بين متغيرين كمييين أو أكثر ويبرز درجة الارتباط بينهما، كما أن هذا المنهج يسعى إلى تحديد وجود العلاقة بين المتغيرين من عدمها، كما أن الدراسة الارتباطية تتناول عددا من المتغيرات التي يعتقد أنها ترتبط بمتغير أساسي معقد، ويتضح هذا الارتباط من خلال استخدام معاملات الارتباط بمختلف أنواعها بما في ذلك معامل الارتباط برسون. (رجاء محمود أبو علام، 2007، ص235).

كما أن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة فعلا في الواقع، ويتم وصفها وصفا دقيقا ويعبر عنهما كميا، كما يهدف إلى معرفة كيفية وجود الظاهرة بوصفها بدقة وتشخيص جميع ملامحها الأساسية أو الرئيسية. (فضيل دليو -دون سنة-ص26)

## الفصل الرابع..... إجراءات الدراسة الميدانية

وقد تم استعمال المنهج الوصفي كونه ملائم ومناسب مع معطيات وتفصيل موضوع الدراسة "التوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة".

وهو مناسب كذلك في وصف الظواهر وجمع المعلومات كما هي موجودة في الواقع، كما أنه يسعى إلى كشف العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة (التوافق النفسي والرضا الوظيفي).

**2-2-مجتمع وعينة الدراسة:** يقصد بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث. (سامي محمد ملحم، 2000، ص 269) أو هو تلك المجموعة الكبيرة التي ينوي الباحث أن يعمم النتائج عليها، وفي معظم البحوث والدراسات العلمية تكون العينة أصغر من المجتمع، وذلك لأن الباحث لا يستطيع الوصول إلى كافة أفراد المجتمع إلا نادرا. (صلاح مراد، فوزية هادي، 2002، ص 109)

**أما مجتمع الدراسة الحالية** فهو ممثل في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابعين لمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة، والذي يفوق عددهم حسب رئيس المركز والعاملين فيه أكثر من 100 مستشارا ومستشارة، وهذا العدد يزداد باستمرار نظرا لضرورة وجود هذا الإطار-مستشار التوجيه المدرسي والمهني-في المؤسسات التربوية سواء كانت ثانوية أو متوسطة من جهة، وحاجة التلاميذ إلى خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي (تقويم-توجيه-متابعة-إعلام مدرسي لكافة التلاميذ وفي مختلف الأطوار) من جهة أخرى.

- **عينة الدراسة:** إن العينة باعتبارها المجموعة التي تؤخذ المعلومات منها لإجراء دراسة ما. (صلاح مراد، فوزية هادي، 2002، ص 109)

## الفصل الرابع.....إجراءات الدراسة الميدانية

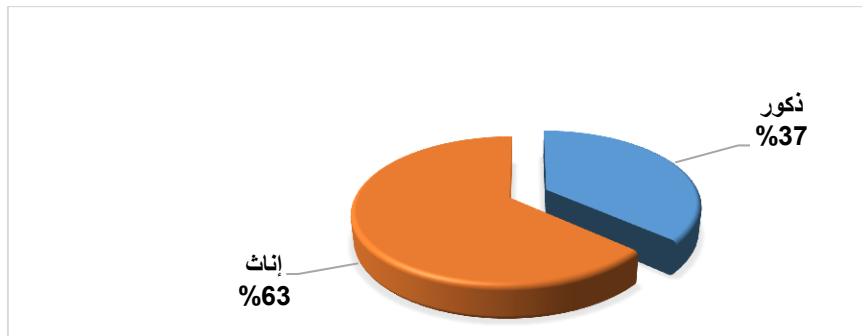
فهي مجموعة من الأفراد التي يهتم الباحث بإنجاز دراسته عليها وهذا من أجل أن تعمم نتائج دراسته على المجتمع الأصلي وتمثله أحسن تمثيل، فهي جزء صغير مأخوذ من أفراد المجتمع الأصلي والممثل في الدراسة الحالية بمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابعين لمركز التوجه المدرسي بالمسيلة.

وقد تكونت عينة الدراسة الحالية من 63 مستشارة ومستشارة-عينة قصدية-من مجتمع أصلي مكون من أكثر من 100 مستشارا ومستشارة بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة. والجدول التالي يوضح نسب أفراد عينة الدراسة:

الجدول رقم ( 15 ) : يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة
إناث	40	63,5 %
ذكور	23	36,5 %
المجموع	63	100 %

من خلال الجدول يتبين أن عدد أفراد عينة الدراسة بلغ 63 مستشارا ومستشارة، وقد بلغ عدد الاناث 40 مستشارة أي بنسبة 63,50 بالمائة، في حين بلغت نسبة الذكور لأفراد عين الدراسة 23 مستشارا أي بنسبة 36,50 بالمائة والدائرة النسبية الموضحة في الشكل التالي تبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

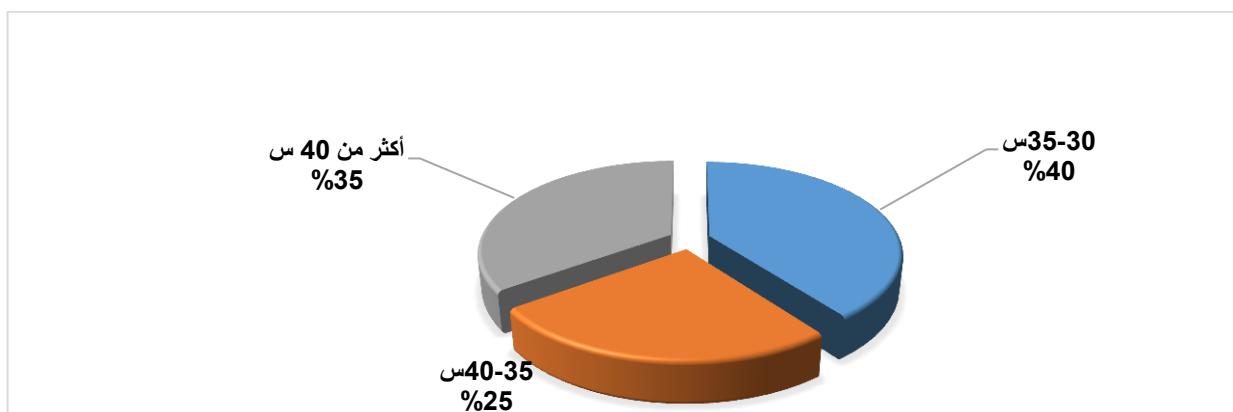


الشكل رقم (9) : رسم بياني يبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الجدول رقم(16): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن:

السن	العدد	النسبة
من 30-35	25	39,7%
من 35-40	16	25,4%
40سنة فأكثر	22	34,9%
المجموع	63	100%

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أفراد عينة الدراسة الذين يتراوح سنهم 30-35سنة بلغ 25مستشارا ومستشارة بنسبة 39,7 بالمائة، في حين بلغ أفراد عينة الدراسة الذين يتراوح سنهم 35-40نسبة 25,4بالمائة أي 16مستشارا ومستشارة من مجموع أفراد عينة الدراسة الكلي، أما أفراد عينة الدراسة الذين يتراوح سنهم أكثر من 40سنة فقد بلغ عددهم 22مستشارا ومستشارة أي بنسبة 34,9بالمائة، والدائرة النسبية الموضحة في الشكل التالي تبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.



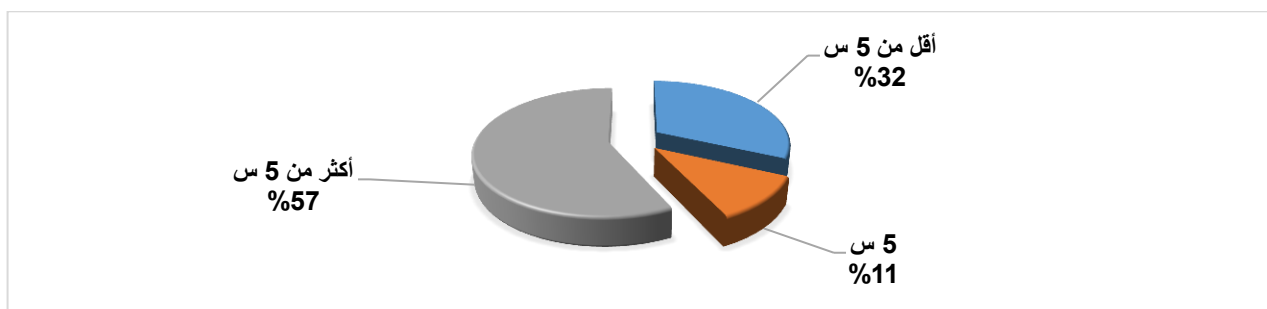
الشكل رقم (10): رسم بياني يبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.

الجدول رقم(17): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرالخبرة(الأقدمية):

الأقدمية	العدد	النسبة
أقل من 5سنوات	20	31,7%
5سنوات	7	11,1%
أكثر من 5سنوات	36	57,1%
المجموع	63	100%

## الفصل الرابع.....إجراءات الدراسة الميدانية

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح خبرتهم أقل من 5 سنوات بلغ عددهم 20 مستشارا ومستشارة بنسبة 31,7 بالمائة، في حين بلغ أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح خبرتهم 5 سنوات 7 أفراد من مجموع أفراد عينة الدراسة الكلي أي بنسبة 11,1 بالمائة، أما أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح خبرتهم أكثر من 5 سنوات، فقد بلغ عددهم 36 مستشارا ومستشارة أي بنسبة 57,1 بالمائة، والدائرة النسبية الموضحة في الشكل التالي تبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة-الأقدمية-

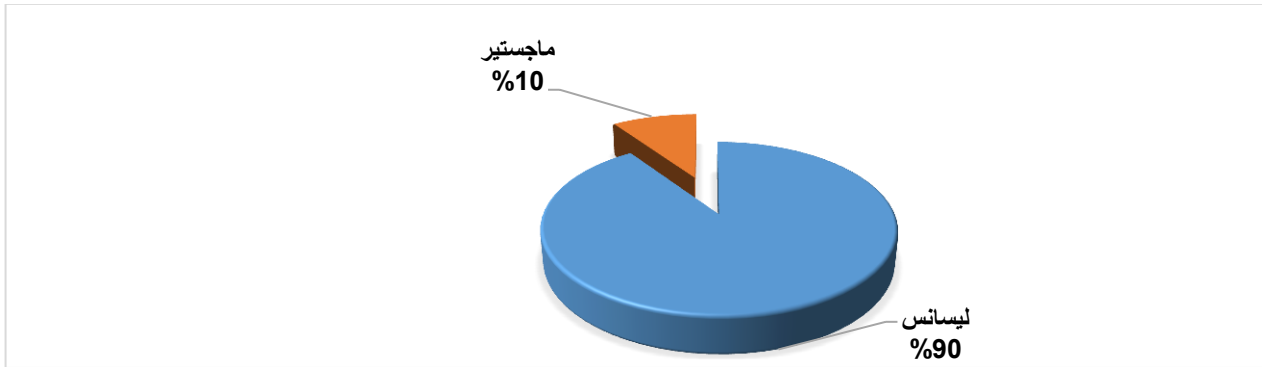


الشكل رقم (11): رسم بياني يبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة.

الجدول رقم(18): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرالمؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
ليسانس	57	90,5 %
ماجستير	6	9,5 %
المجموع	63	100 %

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أفراد عينة الدراسة الذين يحملون شهادة ليسانس بلغ 57مستشارا ومستشارة بنسبة 90,5 بالمائة، في حين بلغ أفراد عينة الدراسة الذين يحملون شهادة الماجستير 6 أفراد من مجموع أفراد عينة الدراسة الكلي بنسبة 9,5 بالمائة. والدائرة النسبية الموضحة في الشكل التالي تبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.



الشكل رقم (12): رسم بياني يبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

2-3- أدوات الدراسة: تعتبر الأدوات بمثابة إجراءات تطبيقية يتم بواسطتها جمع المعلومات من الميدان، ثم تصنيفها وتبويبها ليتمكن الباحث من استخراج المتغيرات والربط بينها، وبالتالي التحقق من الفروض واختبارها. (بلدية بن زطة، 2016، ص170)

ومن خلال إنجاز الدراسة الحالية تم الاعتماد على أداتين؛ الأولى ممثلة في مقياس التوافق النفسي لزينب شقير 2003، وهو مقياس يتكون من أربع محاور موزعة كالتالي:

- المحور الأول: يتضمن التوافق الشخصي والانفعالي.
- المحور الثاني: يتضمن التوافق الصحي-الجسمي-
- المحور الثالث: يتضمن التوافق الاسري.
- المحور الرابع: يتضمن التوافق الاجتماعي. (انظر الى الملحق الخاص بمقياس

التوافق النفسي لزينب شقير)

طبعا كل محور يتكون من 20 عبارة أي بجموع 80 عبارة للمقياس ككل، إلى جانب البيانات الأولية للمقياس (المعلومات الأولية).

وللإجابة على عبارات هذا المقياس تم الاعتماد على ثلاث بدائل: نعم (3) - أحيانا (2) - لا (1) ويمكن تصحيحها بسلم تصحيح: 3-2-1. في حالة العبارات الإيجابية للمقياس.

أما في حالة العبارات السلبية للمقياس: نعم (1) - أحيانا (2) - لا (3) ويمكن تصحيحها بسلم تصحيح 1-2-3. بالنسبة لصدق وثبات المقياس، فقد تم عرضه في صورته الأولية على عينة مصرية مكونة من 100 فرد ذكور واناث، وتم التوصل على أن ثبات المقياس بلغت درجته ما بين 0,53-0,74، ومن خلال إنجاز هذه الدراسة سيتم التأكد من صدق وثبات المقياس، وهذا من خلال توزيعه على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وقد كانت درجة ثباته عالية بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرومباخ بلغ: 0,91 للمقياس ككل مما دل على تمتعه بثبات عال، حيث وجد أن هناك ترابط وانسجام بين بنود المقياس يتعدى 0,50 ويكاد يصل إلى 1 (ارتباط تام).

أما صدق المقياس فقد تم حسابه بطريقة الاتساق الداخلي، وهذا من خلال تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ودرجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل وتأكد أن المقياس يتمتع بالصدق، وهذا لأن محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

أما الأداة الثانية، فقد تم القيام ببناء استبيان للرضا الوظيفي الخاص بمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، طبعا بعد القيام بعدة زيارات لمركز التوجيه بالمسيلة وإجراء لقاءات مع بعض مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من أجل التعرف عموما على أجواء العمل الخاصة بهم في المؤسسات التربوية، وكذلك الاستفسار عن أهم المشكلات والعراقيل التي يتعرضون لها أثناء القيام بمهامهم مع التلاميذ والفريق الإداري

العامل معهم، وبعد الاطلاع على المقياس الخاص بالرضا الوظيفي للعاملين.  
<https://psycho.sudanforum.net/t236-topic>

تم إعداد استبيان خاص بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في صورته الأولى (انظر الى الملحق الخاص باستبيان الرضا الوظيفي في صورته الأولى)، والمتكون من ستة محاور وكل محور يحتوي على بنود بمجموع 60 عبارة أو بند، إلى جانب البيانات الأولى للاستبيان (المعلومات الأولى).

- المحور الأول: أهمية الوظيفة وظروف العمل، من العبارة 1 إلى غاية العبارة 14.  
- المحور الثاني: العلاقات مع الموظفين، العبارة من 15 إلى غاية العبارة 24.  
- المحور الثالث: الرضا عن الراتب وبعض الحوافز المادية، من العبارة 25 إلى غاية العبارة 34.

- المحور الرابع: الاستقرار في الوظيفة والأمن، من العبارة 35 إلى غاية العبارة 44.  
- المحور الخامس: الإدارة والاشرف، من العبارة 45 إلى غاية العبارة 52.  
- المحور السادس: الترقية والتقدم في العمل، من العبارة 53 إلى غاية العبارة 60، حيث تم عرض عبارات محاوره على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال تحكيم أدوات القياس، وهذا للتأكد من أن عبارات محاور الاستبيان تقيس فعلا ما وضعت لقياسه (انظر الى الملحق الخاص بقائمة الأساتذة المحكمين) وبعد عرض الاستبيان على هؤلاء الأساتذة - قد بلغت نسبة التحكيم 81,82 بالمائة- وبعد تحكيم الاستبيان تم تعديل بعض عبارات محاوره وحذف عبارات أخرى، وترك العبارات الباقية على حالها، فهي مناسبة تقيس فعلا ما وضعت لقياسه (انظر الى الملحق الخاص بالتعديل المقترح لبعض عبارات استبيان الرضا الوظيفي، والذي يشمل جميع التعديلات المقترحة)، كما وتم حذف العبارات التي تحمل الأرقام التالية: 6 من المحور الأول، 24 من المحور الثاني، 45 و46 من المحور الخامس، وهذا حسب نتائج الاتساق الداخلي - صدق البناء- أظهرت عدم انتماء هذه العبارات لمحاورها لذا ينبغي

حذفها ليصبح الاستبيان يتكون من 56 عبارة موزعة على ستة محاور تم التطرق إليها سابقاً، وبعدها مباشرة تم صياغة عبارات استبيان الرضا الوظيفي بصورة نهائية (انظر الملحق الخاص باستبيان الرضا الوظيفي في صورته النهائية) يليها توزيع هذا الاستبيان على عينة استطلاعية من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للتأكد من صدقه وثباته.

وللإجابة على عبارات هذا الاستبيان تم الاعتماد على ثلاث بدائل: راضي بدرجة مرتفعة (3) - راضي بدرجة متوسطة (2) - راضي بدرجة منخفضة (1) ويمكن تصحيحها بسلم تصحيح: 3-2-1. في حالة العبارات الإيجابية للاستبيان.

أما في حالة العبارات السلبية للاستبيان: راضي بدرجة مرتفعة (1) - راضي بدرجة متوسطة (2) - راضي بدرجة منخفضة (3) ويمكن تصحيحها بسلم تصحيح 3-2-1. بالنسبة لصدق وثبات الاستبيان، فقد تم عرضه في صورته الأولية ومن خلال إنجاز هذه الدراسة سيتم التأكد من صدق وثبات الاستبيان، وهذا من خلال توزيعه على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث تأكد أن الاستبيان صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين الاستبيان ككل - هذا ما دلت عليه نتائج صدق وثبات الاستبيان السابقة الذكر -

**2-4- حدود الدراسة:** الدراسة الحالية كغيرها من الدراسات والبحوث العلمية والأكاديمية لها حدود ممثلة فيما يلي:

- بشرية ممثلة في أفراد عينة البحث، وهي عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة.
- مكانية ممثلة في مركز التوجيه المدرسي بالمسيلة.
- زمانية على مدار سنة 2019-2020.

3/ أساليب وتقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة في تحليل بيانات الدراسة:

تم الاعتماد على نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، ومن خلال هذا النظام تم استخدام عدة أساليب وتقنيات إحصائية من أجل تحليل بيانات الدراسة، ومن أهم هذه الأساليب والتقنيات ما يلي:

- معامل الارتباط برسون للحصول على النتائج الخاصة بالفرضية العامة، والنتائج الخاصة بالفرضيات الجزئية (الثالثة - الرابعة-الخامسة-السادسة)
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للحصول على النتائج الخاصة بالفرضيتين الجزئيتين (الأولى والثانية).
- اختبار t للكشف على ما إذا كانت هناك فروق بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لنتائج الفرضية الجزئية (السابعة-العاشرة-الحادية عشر-الرابعة عشر).
- استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي f للحصول على النتائج الخاصة بالفرضيات الجزئية (الثامنة-التاسعة-الثانية عشر-الثالثة عشر).

### خلاصة:

ما ينبغي التذكير به أنه خلال القيام بالإجراءات الميدانية للدراسة تم التطرق إلى:

- القيام بالدراسة الاستطلاعية، وما لها من فوائد قيمة
- بناء استبيان الرضا الوظيفي الخاص بمستشار التوجيه وكذلك التأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة مقياس التوافق النفسي واستبيان الرضا الوظيفي
- تحديد المنهج المناسب لإجراء هذه الدراسة.
- اختيار عينة من مجتمع أصلي لإنجاز هذه الدراسة.
- حدود الدراسة بأشكالها بشرية-مكانية-زمانية.
- اختيار الأدوات والتقنيات المناسبة للمعالجة الإحصائية مع الاعتماد على نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية نظام spss للحصول على نتائج لتساؤلات وفرضيات الدراسة.
- ومن خلال العنصر الموالي سيتم عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وكل ما تم التطرق إليه في الجانب النظري من نظريات ووجهات نظر لعلماء وباحثين.

# الفصل الخامس

## عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة.
- 2- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى.
- 3- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية.
- 4- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة.
- 5- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الرابعة.
- 6- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الخامسة.
- 7- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية السادسة.
- 8- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية السابعة.
- 9- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثامنة.
- 10- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية التاسعة.
- 11- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية العاشرة.
- 12- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الحادية عشر.
- 13- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية عشر.
- 14- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة عشر.
- 15- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الرابعة عشر.

-استنتاج عام.

تمهيد:

عرض وتفسير ومناقشة النتائج فصل ختامي ومهم جدا في مجال البحث العلمي بصفة عامة، ومجال العلوم الإنسانية والاجتماعية بصفة خاصة، فهو يساهم في عرض نتائج كل تساؤل وفرضية سواء كان تساؤلا عاما وفرضية عامة أو كانت نتائج لتساؤلات جزئية وفرضيات جزئية، فبعد تعيين الأداة المناسبة واستخدامها بفضل الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS يتم عرض نتائج الفرضية العامة لتساؤلها العام، وعرض نتائج الفرضيات الجزئية لتساؤلاتها الجزئية بعدها مباشرة تحليل هذه النتائج وتفسيرها ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة وكل ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضا تفسير هذه النتائج وفقا لما يحدث في الوقت الراهن في الوطن الأم -الجزائر- من تطور وازدهار في جميع الأصعدة وفي جل المجالات.

أولا/ التحقق من شرط اعتدالية التوزيع:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولا التحقق من شرط اعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (19) : يوضح التحقق من شرط اعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
غير دال	0.220	63	0.975	0.198	63	0.099	التوافق النفسي
دال	0.004	63	0.940	0.001	63	0.151	الرضا الوظيفي

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغروف سميرنوف وكذا إختبار شبيرو ويلك في درجات أفراد عينة الدراسة على متغير التوافق النفسي كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) في حين أن درجاتهم في الرضا الوظيفي كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وبما ان المتغير المستقل كان توزيعه معتدل هذا يعني أن كل الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية (أنظر إلى الملحق الخاص بالتوزيع الطبيعي)

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل الارتباط بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة (أنظر إلى الملحق الخاص بالتحقق من خطية العلاقة)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (20): يوضح العلاقة بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي

القرار	الرضا الوظيفي	Rho de Pearson	
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	0.504**	معامل الارتباط	التوافق النفسي
	00.00	مستوى الدلالة	
	63	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (التوافق النفسي) ودرجاتهم في مقياس (الرضا الوظيفي) بلغ (0.50) وهي قيمة موجبة وقوية، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (التوافق النفسي) ودرجات

(الرضا الوظيفي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن درجات أفراد العينة في مقياس (التوافق النفسي) تتوزع بنفس توزيع درجاتهم في مقياس (الرضا الوظيفي) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ومنه نستطيع القول بأنه: تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن: هذه النتيجة جاءت مؤيدة لفرضية الدراسة العامة القائلة: **توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.**

**تفسير نتائج الفرضية العامة: التي نصت: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.**

من خلال نتائج هذه الدراسة، وبعد حساب معامل الارتباط برسون اتضح أنه:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وبكل محاوره التوافق الذاتي-التوافق الاسري-التوافق الصحي- التوافق الاجتماعي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ويزيد من درجات رضاه عن العمل، فمن مؤشرات التوافق لديه ما يلي:

- رضا هذا الإطار عن نفسه وعن المجتمع الذي يعيش فيه.

- الشعور بالأمن والطمأنينة والثقة.

- تحقيق مفهوم الذات الإيجابي لديه.

- الشعور بالسعادة مع الذات ومع الآخرين بما في ذلك المجتمع المدرسي والفريق الإداري الذي يتعامل معه من مدير، أساتذة، مساعدين ومسيرين...، فيحقق بهذه الطريقة توافقه الاجتماعي معهم، هذا الأخير الذي يعتبر مقوم أساسي ومحرك ضروري لتحقيق الاتصال والتواصل الاجتماعي بين أفراد المؤسسة التربوية.

- تحقيق التوافق الذاتي أو الشخصي-التوافق الاسري والتوافق الصحي كذلك له دور كبير في جعل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يزداد رضا عن الوظيفة التي يقوم بأداء مهامها ونشاطاتها بكل جد واحترافية.

فمن ناحية التوافق الشخصي الذي له علاقة مباشرة بشخص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتمتع المستشار بالرضا عن النفس والاعتماد عليها وتقديرها.

- الإحساس بالقيمة الذاتية التي تشعره بأن أفراد المجتمع المدرسي من تلاميذ ومؤطرين ومسيرين يقدرونه ويحترمونه ويرون فيه الشخص القادر على تحقيق النجاح وأنهم يشجعونه بأعمال تسعدهم وتزيد من رضاه عن الوظيفة التي يمارسها بتقان واثقان ودون كلل أو ملل.

- الشعور بالانتماء: فحب الوالدين والاسرة الذي يتمتع بهما مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تجعله محبوبا لديهم ما يزيد من دافعيته نحو العمل أكثر وبكل ما أوتي من قوة وبهذا يزداد رضاه أكثر عن الوظيفة.

- تمتعه بشخصية متوازنة مرتاحة تجعله يؤدي أدواره وأعماله اتجاه المؤسسة بجد وحيوية ما يساهم أكثر في تحقيق رضاه عن الوظيفة النبيلة التي يمارسها بكل حب واثقان، كما أن تمتعه بالصحة الجيدة الجسمية، العقلية والانفعالية وخلوه من مختلف الامراض العضوية تشعره بالراحة النفسية وتزيد من تحقيق رضاه الوظيفي، وكذلك تمتعه بحواس جيدة، وسلامة القدرات العقلية لديه والعمل معظم الوقت وقدرته على التنقل من مؤسسة تربوية إلى أخرى جعلت منه قادر على القيام بأعماله ونشاطاته وأدائها على الوجه المطلوب وبصورة جيدة

اتجاه المقاطعة المسؤول عن تقديم الخدمات التوجيهية والإعلامية والإرشادية لمختلف التلاميذ فيها.

- دون أن ننسى التوافق الاسري والاجتماعي فبفضلهما يشعر مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بأنه إيجابي لديه قدرة كافية للعمل أكثر وأفضل، وأنه قادر على تحقيق النجاح في جل معاملته سواء مع التلاميذ أو أي شخص آخر.

فكل ما سبق ذكره له دور فعال وإيجابي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ويزيد من درجة رضاه الوظيفي على مختلف الاعمال والنشاطات التي يقوم بها. وبهذه الدلائل والمؤشرات الخاصة بعلاقة التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تكون الفرضية العامة لهذه الدراسة قد تحققت.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة الأجنبية التي قام بها سملسير 2003 التي أكدت أهم نتائجها على وجود علاقة دالة إحصائية بين متغيري الانفتاح على الإنجاز للمهام والانفتاح على الخبرة وتوافر التوافق النفسي مع الذات ومع الافراد الآخرين، واتفقت كذلك مع دراسات عربية كدراسة دخان 1997 التي أثبتت بدورها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي المدرسي والتحصيل الدراسي لأفراد عينة الدراسة ودراسة الطويل 2000 التي برهنت على وجود علاقة ارتباطية غير تامة وعكسية بين التوافق والسلوك العدواني لدى أفراد عينة الدراسة، واتفقت نتائج هذه الدراسة كذلك مع دراسة اجطيلاوي محمد 2004، حيث أسفرت نتائج هذه الأخيرة على وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مفهوم الذات والتوافق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة.

إضافة إلى دراسة العبيدي 2004 التي أكدت هي الأخرى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين قوة الأنا والتوافق النفسي الاجتماعي لأفراد عينة الدراسة، ودراسة منصور 2006 التي أكدت وجود علاقة دالة إحصائية بين كل من مجالات التوافق النفسي

والتوافق العام وأبعاد سمات الشخصية، وكذلك دراسة الخالدي 2014 التي أثبتت وجود علاقة بين الوعي الذاتي والتوافق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية. إضافة إلى دراسة كتفي عزوز- ماجستير - تناولت عملية الاتصال في الإدارة المدرسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وأثر الخصائص الفردية لأفراد العينة على هذه العلاقة، من خلال دراسة ميدانية ببعض متوسطات ولاية المسيلة، جامعة الحاج لخضر باتنة 2007-2008، التي أكدت أهم نتائج دراسته على أنه:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين عملية الاتصال في الإدارة المدرسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين كل بعد من أبعاد عملية الاتصال في الإدارة المدرسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

وكذلك دراسة مكفس عبد المالك، ماجستير في علوم التربية تخصص إدارة، تناولت: النمط القيادي في الإدارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي للأساتذة في التعليم الثانوي، جامعة الحاج لخضر باتنة 2008-2009، والتي أسفرت نتائج دراسته على ارتباط ايجابي قوي بين النمط القيادي الديمقراطي ودرجة الرضا بأبعاده، ووجود ارتباط عكسي قوي بين النمطين التسيبي والديكتاتوري بدرجة الرضا، غير أن الارتباط بين النمط القيادي التسيبي كان أقوى من الديكتاتوري. كما اتفقت كذلك دراسة جيلالي 2019 مع الدراسة الحالية، فقد أكدت نتائج بحثها على أنه:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة حميد فاطمة مختار 2006 التي توصلت نتائجها إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم السائدة والتوافق النفسي

الاجتماعي لدى طلبة جامعة 7 أكتوبر بمصراته، واختلفت أيضا مع دراسة شبير 2003 التي أكدت عدم وجود علاقة بين التوافق والضغط النفسية لدى عينة الدراسة.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على أن: " مستوى التوافق النفسي مرتفع لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة القائم على أساس المقارنة بين متوسط العينة في المقياس والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) : يوضح مستوى التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

المقياس ككل	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	63	160	180.12	876.10	62	14.687	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق النفسي ككل والذي بلغ (180.12) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري له والمقدر بـ 160، كما أن المتوسط الحسابي يقع في المجال المرتفع (176-208) بناء عليه فإن مستوى التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (14,68) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ككل لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الأولى والقائلة " مستوى التوافق النفسي مرتفع لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني " ، ونسبة التأكد من هذه

النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، وبهذه النتيجة تكون الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت.

**تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:** مستوى التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.

فقد أثبتت النتائج النهائية لهذه الدراسة أن مستوى التوافق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، وهذا راجع إلى عدة أسباب وعوامل وظروف ساهمت في وجود مستوى عال من التوافق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة:

- الراحة النفسية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهو يقوم بواجبه اتجاه الاعمال التي يقوم بها.

- تحقيق التوافق الذاتي والاجتماعي لديه ساهم في خلق جو مناسب للعمل باطمئنان مما يحقق له السعادة مع الذات ومع الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه.

- التوافق الاسري والصحي له، فالتقاهم والحوار الجيد مع أفراد الأسرة ساعد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ببدء أكثر في المهام العملية التي يؤديه، وما ساعده أكثر هو سلامته العقلية والجسدية وحتى الانفعالية التي جعلت منه متميز بصفات وخصائص الاعتماد على النفس، بذل الجهد في سبيل تحقيق أهداف إنسانية نبيلة كان له الدور الفعال في تحقيق نتائج مرضية للمستشارين من خلال تحقيق توافقه النفسي بالتالي رضاه عن محتويات الوظيفة التي يقوم بها، وكذلك تحقيق نتائج إيجابية لفائدة التلاميذ والمؤسسة من خلال تحقيق نتائج إيجابية لفائدة التلاميذ والمؤسسة من خلال تقديم برامج توجيهية وإعلامية وإرشادية لمختلف التلاميذ وفي جميع الاطوار والمراحل ساهمت في تحقيق نسب نجاح أكثر لمختلف التلاميذ ونسب مرتفعة.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية في هذه الدراسة مع دراسة جيلالي 2019 التي أسفرت أهم نتائجها على أن مستوى التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة مرتفع.

واختلفت نتائج الفرضية الجزئية لهذه الدراسة مع دراسة سيليمسلا 2003 التي أثبتت نتائجها أن نسب التوافق النفسي متدنية أي منخفضة لدى أفراد عينة الدراسة، واختلفت نتائج هذه الفرضية كذلك مع دراسة ياسين وزكولفي 2010 أثبتت تدني نسب التوافق النفسي لدى أفراد العينة، وهذا راجع إلى تدني الدعم الاجتماعي، واختلفت كذلك مع دراسة عسيلة 2005 التي توصلت نتائجها إلى أن أكثر مستويات التوافق انتشارا بين المعلمين كانت في مستوى التوافق المنخفض ثم المتوسط بعدها المستوى المرتفع وهذا يدل على حالة عدم التوافق.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على أن: " مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة القائم على أساس المقارنة بين متوسط العينة في المقياس والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) : يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

المقياس ككل	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	63	112	129.53	784.12	62	10.889	000.0	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ككل والذي بلغ (129.53) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري له والمقدر بـ 112، كما أن المتوسط الحسابي يقع في المجال المرتفع (124-145) بناء عليه فإن درجة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (10.889) وهي قيمة مستوى ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ككل لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثانية والقائلة: " مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، وبهذه النتيجة تكون الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت.

**تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية: مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.**

وهذا راجع إلى توفر جميع الشروط الضرورية في بيئة العمل لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، بالإضافة إلى رضاه عن بنود محاور الاستبيان، والتي أثبتت فعلا وبعد تفريغ الاستثمارات والحصول على نتائج أنه راض عن العمل الذي يقوم به بكل ما يحتويه من نشاطات ومهام إنسانية نبيلة.

وقد اتفقت نتائج دراسة سلامة طناش 1990 على أن ظروف العمل مصدر أساسي لرضا أعضاء هيئة التدريس والراتب والحوافز تعتبر أقل مصادر الرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس، كما جاء في دراسة الحنيطي 2000 أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يزيد من درجة ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.

- كما أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسب غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة.

- إن الفرد ذو درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكون أكثر رضا عن وقت فراغه وخاصة مع عائلته، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

- إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونوا أقل عرضة لحوادث العمل. (الحنيطي 2000)

كما اتفقت نتائج فرضية هذه الدراسة مع دراسة خالد العمري 1991 حيث أظهرت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي كان عاليا لدى غالبية المشرفين التربويين في المجالات طبيعة العمل-العلاقات مع الزملاء كالمعلمين والمسؤولين، وأيضا اتفقت مع دراسة إيناس فؤاد فلمبان 2008 والتي أكدت بدورها أن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال أي مرتفع من الرضا الوظيفي وبمتوسط حسابي 3,52 وانحراف معياري 0,52.

في حين اختلفت نتائج هذه الفرضية في الدراسة الحالية مع دراسة أبو رمضان 2004 التي أسفرت نتائجها على أن هناك مستوى متوسط من الرضا لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في غزة 57,8% وأن أكثر عناصر الرضا لهؤلاء العاملين هي الشعور بالأمن-والاستقرار الوظيفي ثم الراتب الشهري ثم ظروف العمل، كما واختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة جيلالي 2019 التي أسفرت أهم نتائجها على أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة منخفض.

#### • عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والارشاد

المدرسي والمهني"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل الارتباط بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة (أنظر إلى الملحق الخاص بالتحقق من خطية العلاقة)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (23) : يوضح العلاقة بين بعد التوافق الشخصي والرضا الوظيفي

القرار	الرضا الوظيفي	Rho de Pearson	
الارتباط غير دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)	0.161	معامل الارتباط	بعد التوافق الشخصي
	0.209	مستوى الدلالة	
	63	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في بعد (التوافق الشخصي) ودرجاتهم في مقياس (الرضا الوظيفي) بلغ (0.16) وهي قيمة موجبة وضعيفة جداً، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ومنه نستطيع القول بأنه: تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن: هذه النتيجة جاءت معارضة لفرضية الدراسة الثالثة القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، أي لا توجد علاقة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- توصلت النتائج النهائية لهذه الفرضية إلى عدم وجود علاقة بين بعد التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وهذا راجع إلى عدة

عوامل كان لها الأثر في عدم وجود علاقة بين بعد التوافق الشخصي والرضا الوظيفي أهم هذه العوامل ما يلي:

- القوانين والمناشير والضوابط السائدة من قبل الهيئة الوصية لمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني جعلت من الأعمال والنشاطات التي يقوم بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني موحدة بين الجميع، لهذا فلا توجد أي علاقة بين بعد التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وبهذه النتيجة يمكن القول: أن الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة لم تتحقق.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين بعد التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل الارتباط بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (24): يوضح العلاقة بين بعد التوافق الصحي والرضا الوظيفي

القرار	الرضا الوظيفي	Rho de Pearson	
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)	0.315*	معامل الارتباط	بعد التوافق الصحي
	120.0	مستوى الدلالة	
	63	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في بعد (التوافق الصحي) ودرجاتهم في مقياس (الرضا الوظيفي) بلغ (0.31) وهي قيمة موجبة وضعيفة نوعاً ما، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات بعد (التوافق الصحي) ودرجات (الرضا الوظيفي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن درجات أفراد

العينة في بعد (التوافق الصحي) تتوزع بنفس توزيع درجاتهم في مقياس (الرضا الوظيفي) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ومنه نستطيع القول بأنه: تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن: هذه النتيجة جاءت مؤيدة للفرضية الجزئية الرابعة لهذه الدراسة القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.**

**تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.**

- دلت النتائج النهائية للدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

فمن مميزات التوافق الصحي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أنه يكون متمتعاً بصحة بدنية انفعالية تزيد من قوة قيامه بالعمل-سلامة التركيز وسرعة البدهة- الرشاقة الجسدية واللياقة البدنية وسلامة الحواس والأعضاء من جميع الأمراض أدت إلى تحقيق الرضا الإيجابي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فكلما كان مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوافقاً صحياً لا تظهر عليه متاعب المرض والمعاناة كلما زاد رضاه عن العمل. وبإثبات وجود هذه العلاقة بين بعد التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تكون الفرضية الجزئية الرابعة لهذه الدراسة قد تحققت.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الخامسة:

نصت الفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الأسري والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل الارتباط بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة (أنظر إلى الملحق الخاص بالتحقق من خطية العلاقة)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (25) : يوضح العلاقة بين بعد التوافق الأسري والرضا الوظيفي

القرار	الرضا الوظيفي	Rho de Pearson	
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	0.428**	معامل الارتباط	بعد التوافق الأسري
	0000.	مستوى الدلالة	
	63	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في بعد (التوافق الأسري) ودرجاتهم في مقياس (الرضا الوظيفي) بلغ (0.42) وهي قيمة موجبة ومتوسطة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات بعد (التوافق الأسري) ودرجات (الرضا الوظيفي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن درجات أفراد العينة في بعد (التوافق الأسري) تتوزع بنفس توزيع درجاتهم في مقياس (الرضا الوظيفي) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ومنه يمكن القول بأنه: تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت مؤيدة للفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة القائلة بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الأسري والرضا

الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

تفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الأسري والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- توصلت النتائج النهائية للفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة إلى أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الأسري والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن خصائص ومميزات التوافق الأسري لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لها دور إيجابي ناجح في إقامة علاقات طيبة مع أفراد أسرته، فيكون له الاحترام والتقدير، فيقدرونه ويحترمونه، كما أن تبادلهم معهم للعديد من النقاط المشتركة لمعرفة آرائهم، فيتفاعل معهم جميعاً فرداً فرداً كبيراً وصغيراً، وهذا ما يزيد من تحفيزه وتشجيعه على القيام بأكثر بجل الأعمال التي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي لديه، فالتوافق الأسري لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يعتبر محركاً ومقوماً أساسياً للمستشار ولتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فبالتوافق الأسري تزيد فعالية العمل أكثر. فبقدر ما يكون مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متمتعاً بالتوافق الأسري بقدر ما يكون راضٍ عن العمل الذي يقوم به. وبهذه العلاقة بين التوافق الأسري والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تكون الفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة قد تحققت.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية السادسة:

نصت الفرضية الجزئية السادسة لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل الارتباط بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (26) : يوضح العلاقة بين بعد التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي

القرار	الرضا الوظيفي	Rho de Pearson	
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	0.351**	معامل الارتباط	بعد التوافق الاجتماعي
	0,50	مستوى الدلالة	
	63	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في بعد (التوافق الاجتماعي) ودرجاتهم في مقياس (الرضا الوظيفي) بلغ (0.35) وهي قيمة موجبة ومتوسطة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات بعد (التوافق الاجتماعي) ودرجات (الرضا الوظيفي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن درجات أفراد العينة في بعد (التوافق الاجتماعي) تتوزع بنفس توزيع درجاتهم في مقياس (الرضا الوظيفي) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت مؤيدة للفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة القائلة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الاجتماعي والرضا

الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

تفسير نتائج الفرضية الجزئية السادسة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- دلت النتائج النهائية للفرضية الجزئية السادسة لهذه الدراسة على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

فمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المتوافق اجتماعيا مع جميع أفراد المجتمع سواء أفراد العائلة أو أفراد المؤسسة العامل فيها يتبادل مع الجميع نقاط الاتصال والحوار ويتفاهم معهم باللغة المناسبة، فهو يتعرف كيف يتفاعل مع الآخرين ويتعامل معهم من خلال استخدام مختلف وسائل التوافق الاجتماعي كالمقابلة، الملاحظة وما شبه ذلك.

فجميع خصائص ومميزات التوافق الاجتماعي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تزيد من درجة الرضا الوظيفي لديه.

فمن خصائص ومميزات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المتوافق اجتماعيا

ما يلي:

- تقدير الذات والاحترام المتبادل بين زملائه.
- الانسجام والتعاون مع الآخرين.
- تقديم التعاون لمن يريد بجد واثقان.
- خلق شبكة تواصل بينه وبين زملائه.
- التوافق مع معطيات البيئة التي يعيش فيها هذا الإطار.

- خلق جو مليء بالتفاؤل والمحبة.
- مساعدة بعض الأفراد بما في ذلك التلاميذ على الانسجام أكثر مع البيئة التي يعيشون فيها.

فبتحقيق التوافق الاجتماعي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تزيد دافعيته نحو الإنجاز وتقديم الأفضل أثناء قيامه بجميع نشاطاته اتجاه مؤسسات المقاطعة المسؤول عنها.

وكذلك التوافق الاجتماعي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يعود بالإيجاب على شخص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وذلك بجعله يتمتع بشخصية رزينة متميزة متوافقة مع مختلف المستجدات التي تعترضه أثناء أداء واجبه العملي، وما يزيد من رضاه عن العمل أكثر أنه مرح يتميز بالتفاعل والتواصل مع الآخرين.

فبإثبات العلاقة بين بعد التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تكون الفرضية الجزئية السادسة لهذه الدراسة قد تحققت.

وقد اختلفت نتائج الفرضية الجزئية السادسة لهذه الدراسة مع دراسة حميد فاطمة مختار 2006، فقد دلت أهم نتائج هذه الأخيرة على عدم وجود علاقة بين القيم والتوافق النفسي الاجتماعي بين أفراد عينة الدراسة وهم طلبة 7 أكتوبر بمصراته.

#### • عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية السابعة:

نصت الفرضية الجزئية السابعة لهذه الدراسة على أنه: "توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات التوافق النفسي تبعا لمتغير الجنس"، ولتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (27) : يوضح الفروق بين أفراد العينة في التوافق النفسي تبعا لمتغير الجنس

الجنس	التجانس ليفين (F)	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	مستوى الدلالة	القرار
ذكور	0.001	0.980	23	174.78	9.548	61	-3.165	0.002	دال عند
إناث			40	183.20	10.493				0.01

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (ف) والتي بلغت (0.001)، هي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار ( $T_{test}$ ) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس التكتم والتي بلغت بالنسبة للذكور (174,78) وبالنسبة للإناث (183,20) نلاحظ أن هناك فروقا بينهما، وما يؤكد ذلك أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية ( $T_{test}$ ) والتي بلغت (-3.16) جاءت سالبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة التي تم التوصل إليها جاءت مؤيدة للفرضية الجزئية السابعة لهذه الدراسة القائلة: توجد فروق دالة إحصائيا لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات التوافق النفسي تبعا لمتغير الجنس وهذه الفروق كانت لصالح الإناث، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%)، وبهذه النتيجة تكون الفرضية الجزئية السابعة قد تحققت.

تفسير نتائج الفرضية الجزئية السابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس.

- دلت النتائج النهائية للفرضية الجزئية السابعة لهذه الدراسة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية في هذه الدراسة مع دراسة المنصور 2006، التي دلت أهم نتائج فرضياتها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مجال التوافق الاجتماعي لصالح الاناث وفروق في مجال التوافق الاسري والتوافق النفسي والتوافق الانسجامي لصالح الذكور، كما أكدت نتائج دراسة عسيلة 2005، على أن الاناث من المعلمين أكثر توافقا من الذكور في جميع أبعاد التوافق ككل، واختلفت نتائج هذه الفرضية في هذه الدراسة مع نتائج دراسة دخان 1997، التي توصلت إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المدرسي تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة. واختلفت كذلك مع دراسة الطويل 2000، والتي أثبت نتائجها على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي المدرسي بين طالبات وطلاب المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، وكذلك دراسة اجطيلاوي محمد 2004 أكدت هي الأخرى بأنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في العلاقة بين مفهوم الذات والتوافق النفسي والتحصيل الدراسي.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثامنة:

نصت الفرضية الثامنة لهذه الدراسة على أنه: " توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات التوافق النفسي تعزى لمتغير السن "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى باختبار تحليل التباين الأحادي الذي يقوم على أساس دراسة الفرق بين أكثر من عينتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (28) : يوضح الفروق بين أفراد العينة في التوافق النفسي تبعاً لمتغير السن

القرار	مستوى الدلالة	F قيمة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دال	0.228	1.516	176.467	2	352.933	داخل المجموعات	التوافق النفسي
			116.368	60	6982.051	ما بين المجموعات	
				62	7334.984	الكلية	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس (التوافق النفسي) والتي بلغت (1.51)، نلاحظ أنهما قيم غير دالة إحصائياً، وبالتالي نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الثامنة القائلة: توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات التوافق النفسي تبعاً لمتغير السن أي لا توجد فروق تبعاً لمتغير السن، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، وبهذه النتيجة يمكن القول: أن الفرضية الجزئية الثامنة لم تتحقق.

تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثامنة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن.

أكدت النتائج الخاصة بهذه الفرضية في هذه الدراسة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن متغير السن لا يؤثر في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وقد اختلفت النتائج الخاصة بهذه الفرضية مع دراسة جيلالي 2019 التي أكدت أهم نتائجها على أن:

- درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة تختلف حسب متغير السن.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية التاسعة:

نصت الفرضية الجزئية التاسعة لهذه الدراسة على أنه: " توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات التوافق النفسي تبعاً لمتغير الأقدمية"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى باختبار تحليل التباين الأحادي الذي يقوم على أساس دراسة الفرق بين أكثر من عينتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (29) : يوضح الفروق بين أفراد العينة في التوافق النفسي تبعاً لمتغير الأقدمية

القرار	مستوى الدلالة	Fقيمة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دال	0.193	1.691	195.674	2	391.348	داخل المجموعات	التوافق النفسي
			115.727	60	6943.637	ما بين المجموعات	
				62	7334.984	الكلي	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس (التوافق النفسي) والتي بلغت (1.69)، نلاحظ أنهما قيم غير دالة إحصائية، وبالتالي نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة التي تم التوصل

إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة التاسعة القائلة بأنه: توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات التوافق النفسي تبعاً لمتغير الأقدمية أي لا توجد فروق تبعاً لمتغير الأقدمية ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، وبهذه النتيجة يمكن القول: أن الفرضية الجزئية التاسعة لم تتحقق.

تفسير نتائج الفرضية الجزئية التاسعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة(الأقدمية).

- دلت النتائج النهائية للدراسة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة.

وبالتالي قبول الفرض الصفري الذي يدل على عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في درجات التوافق النفسي تعزى لمتغير الخبرة، وهذا يمكن تفسيره أو راجع إلى العمل المسطر والمنظم من طرف الهيئة الوصية والمختصة في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والمنبثق عن جملة من المناشير والمراسيم والقوانين والمطويات وكذلك الملصقات التي تخص جل نشاطات ومهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من ناحية التوجيه والإرشاد والاعلام المدرسي على مستوى المؤسسات التابعة لمقاطعة عمله.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية في هذه الدراسة مع دراسة جيلالي 2019 التي أسفرت أهم نتائج دراسته على أن:

- درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة لا تختلف حسب متغير (الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية العاشرة:

نصت الفرضية الجزئية العاشرة لهذه الدراسة على أنه: "توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات التوافق النفسي تبعاً لمتغير المؤهل"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (30) : يوضح الفرق بين أفراد العينة في التوافق النفسي تبعاً لمتغير المؤهل

المؤهل	التجانس (F) ليفين	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	مستوى الدلالة	القرار
التوافق النفسي	ليسانس	0.059	45	180.45	10.320	61	0.738	0.464	غير دال
	ماجستير		9	177.00	16.161				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (F) والتي بلغت (3.70)، هي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T<sub>test</sub>) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس التوافق النفسي والتي بلغت بالنسبة لمستشاري التوجيه الحاملين لشهادة الليسانس (180,45) وبالنسبة لمستشاري التوجيه الحاملين لشهادة الماجستير (177,00) نلاحظ أن هناك فروقا بينهما، غير أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T<sub>test</sub>) والتي بلغت (0.73) جاءت موجبة وغير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة التي تم التوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة العاشرة القائلة: توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات التوافق النفسي تبعاً لمتغير

المؤهل أي لا توجد فروق، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، وبهذه النتيجة النهائية يمكن القول: أن الفرضية الجزئية العاشرة لم تتحقق.

تفسير نتائج الفرضية الجزئية العاشرة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- دلت النتائج النهائية للدراسة على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وبالتالي قبول الفرض الصفري الذي يدل على عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في درجات التوافق النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن الدرجة المتحصل عليها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني سواء كانت شهادة ليسانس أو حتى ماجستير أو غيرها من الدرجات في الدراسات العليا لا تؤثر في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فلا فرق بين من تحصل على شهادة ليسانس أو الماجستير في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. ويمكن تفسيره أو هذا راجع إلى وجود مناشير ومراسيم لها دور مسطر وفعال من طرف الهيئة المختصة في التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وبصفة خاصة التوجيه التربوي والمهني.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية في هذه الدراسة مع دراسة جيلالي 2019 التي أسفرت أهم نتائج دراسته على أن:

- درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة لا تختلف حسب متغير (الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الحادية عشر:

نصت الفرضية الجزئية الحادية عشر لهذه الدراسة على أنه: "توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (31) : يوضح الفرق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

القرار	مستوى الدلالة	قيمة "T"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	التجانس ليفين (F)	الجنس
غير دال	0.278	-1.095	61	11.536	127.21	23	0.284	1.167	ذكور
				13.407	130.87	40			إناث

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (F) والتي بلغت (1.16)، هي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T<sub>test</sub>) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس الرضا الوظيفي والتي بلغت بالنسبة للذكور (127,21) وبالنسبة للإناث (130,87) نلاحظ أن هناك فروقا بينهما، غير أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T<sub>test</sub>) والتي بلغت (-1.09) جاءت سالبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة التي تم التوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الحادية عشر القائلة:

توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات التوافق النفسي تبعا لمتغير المؤهل أي لا توجد فروق، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

تفسير نتائج الفرضية الجزئية الحادية عشر: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس.

- دلت النتائج النهائية للدراسة والخاصة بهذه الفرضية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس.

وبالتالي قبول الفرض الصفري الذي يدل على عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن درجات الرضا الوظيفي لا تختلف بين الذكور والإناث لأفراد عينة الدراسة، وهذا راجع إلى طبيعة العمل المسطر والمنظم من طرف الجهات المعنية والمختصة في مجال التوجيه التربوي، وبهذه النتيجة يمكن القول: أن الفرضية الجزئية الحادية عشر لم تتحقق.

وقد اتفقت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة منيرة محمد 1996 التي دلت إحدى نتائجها على عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الرضا الوظيفي، واتفقت كذلك مع دراسة شادية عبد الكريم 1999 التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المدرسين والمدرسات في متغيرات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، كما واتفقت مع دراسة مروان أحمد حويحي 2008 مع هذه الدراسة، فقد أثبتت نتائج فرضية من فرضياتها على عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغير الجنس، إضافة إلى دراسة كتفي عزوز التي أظهرت أهم نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد

العينة تعزى إلى الخصائص الفردية في الرضا الوظيفي (الجنس- المنصب- الخبرة- الدخل الشهري) الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.01) مع وجود فروق قليلة عند مستوى الدلالة (0.05) تعود إلى الرضا عن عملية التفتيش أو الرضا عن العلاقة التي تربط بين الأساتذة وكذلك الرضا عن العلاقة، وهذا الاختلاف يعود إلى أسباب ذاتية لكل أستاذ حسب نظرته لعملية الرضا في حد ذاتها حسب رأيه.

وقد اختلفت نتيجة هذه الفرضية في هذه الدراسة مع دراسة جيري هوتون وزميله جوب 1985، واختلفت كذلك مع دراسة شادية عبد الكريم 1999 التي توصلت أهم نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المدرسين والمدرسات في متغيرات الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات النوع أي الجنس.

واختلفت كذلك مع دراسة الشهري 2004 التي أسفرت أهم نتائجها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حيث يزداد الرضا عند العائلات.

وكذلك اختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة فؤاد نواوي فلمبان التي أكدت نتائجها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعا للتخصص ولصالح التخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور، بالإضافة إلى دراسة مكفس عبد الملك 2008-2009 أسفرت أهم نتائجها على وجود فروق بين الجنسين في درجة الرضا العام لصالح الذكور.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية عشر:

نصت الفرضية الجزئية الثانية عشر لهذه الدراسة على أنه: " توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير السن "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة

## الفصل الخامس..... عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الاحصائية (F) أو ما يسمى باختبار تحليل التباين الأحادي الذي يقوم على أساس دراسة الفرق بين أكثر من عينتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (32) : يوضح الفروق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير السن

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	Fقيمة	مستوى الدلالة	القرار
الرضا الوظيفي	335.050	2	167.525	1.026	0.365	غير دال
	9798.601	60	163.310			
	10133.651	62				

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس (الرضا الوظيفي) والتي بلغت (1.02)، نلاحظ أنهما قيم غير دالة إحصائية، وبالتالي نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتحصل عليها جاءت معارضة للفرضية الجزئية الثانية عشر لهذه الدراسة القائلة بأنه: توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير السن أي لا توجد فروق تبعاً لمتغير السن، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية عشر: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن.

- دلت النتائج النهائية للدراسة والخاصة بهذه الفرضية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن.

وبالتالي قبول الفرض الصفري الذي يدل على عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير السن، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن درجات الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة هذه الدراسة لا تعطي أية عناية لعامل السن ودليل ذلك الاستجابات المتحصل عليها من طرف أفراد عينة هذه الدراسة، وبهذه النتيجة يمكن القول: أن الفرضية هذه لم تتحقق.

وقد اتفقت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة رمضان حويحي 2008 التي توصلت نتائج إحدى فرضياتها إلى عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر-السن- واتفقت كذلك مع دراسة جيلالي 2019 التي أثبتت أهم نتائج دراسته على أن: درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة لا تختلف حسب متغير (السن، الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

واختلفت مع دراسة طناش 1999، ودراسة شادية عبد الكريم 1999، وأيضاً اختلفت مع دراسة الشهري 2004 في وجود فروق تعزى لمتغير العمر أو السن.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة عشر:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة عشر لهذه الدراسة على أنه: " توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى باختبار تحليل التباين الأحادي الذي يقوم على أساس دراسة

## الفصل الخامس..... عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الفرق بين أكثر من عينتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (33) : يوضح الفروق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية

القرار	مستوى الدلالة	F قيمة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	0.530	0.642	106.100	2	212.200	داخل المجموعات
			165.358	60	9921.451	ما بين المجموعات
				62	10133.651	الكلي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس (الرضا الوظيفي) والتي بلغت (0.64)، نلاحظ أنهما قيم غير دالة إحصائية، وبالتالي نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتحصل عليها جاءت معارضة للفرضية الجزئية الثالثة عشر لهذه الدراسة القائلة بأنه: توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية أي لا توجد فروق تبعاً لمتغير الأقدمية ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة عشر: التي نصت: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة أو ما يعرف بالأقدمية

- دلت النتائج النهائية للدراسة والخاصة بهذه الفرضية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني تعزى لمتغير الخبرة. وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن متغير الخبرة لا يؤثر ولا يساهم في إيجاد فروق في درجات الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا راجع إلى توحيد نمط العمل الخاص بميدان عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فقد تم بلورت مجمل النشاطات والمهام التي يقوم بها هذا الإطار في شكل مناشير وزارية ومراسيم تنفيذية وقوانين تنظيمية من طرف الجهات المعنية والهيكل المختصة في التوجيه بمجالاته بصفة عامة والتوجيه التربوي بصفة خاصة، فالذي مر على تعيينه خمس سنوات كمستشار للتوجيه يقوم بنفس المهام والنشاطات لمستشار توجيه مر على تعيينه لفترة تقل عن خمس سنوات. وكذلك يمكن أن تفسر هذه النتيجة بأن مستشار التوجيه الذي تم تعيينه حديثا يتلقى أياما تكوينية من طرف مركز التوجيه المدرسي، حيث يسهر وينشط هذه الأيام التكوينية مجموعة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مر على توظيفهم سنوات عدة بالتالي تمرنوا على القيام بنفس الاعمال والنشاطات مما يسهل عليهم تقديم أيام تكوينية لمستشاري التوجيه حديثي التوظيف. وبهذا يمكن القول بأن: هذه الفرضية لم تتحقق.

وقد اتفقت نتيجة هذه الفرضية لهذه الدراسة مع دراسة أبو رمضان 2004 التي توصلت عدم وجود فروق دالة احصائيا تعزى لمتغير العمر، عدد الأبناء، طبيعة العمل، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ودراسة مروان أحمد حويحي 2008 والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب، الدرجة الوظيفية وطبيعة الوظيفة)، واتفقت كذلك مع دراسة مكفس عبد المالك 2008-2009 التي

أسفرت أهم نتائج دراسته على عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا العام باعتبار متغير شعبة التدريس وكذا باعتبار سنوات الخدمة.

في حين اختلفت مع دراسة شادية عبد الكريم 1996، ودراسة الشهري 2004 في وجود فروق تعزى لسنوات الخدمة الأقل.

• عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الرابعة عشر:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة عشر لهذه الدراسة على أنه: "توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (34) : يوضح الفرق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل	التجانس ليفين (F)	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة حرية	قيمة "T"	مستوى الدلالة	القرار
الرضا	0.256	0.615	45	130.08	12.782	61	1.050	0.298	غير دال
الوظيفي			9	124.33	12.675				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (ف) والتي بلغت (0.25)، هي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T<sub>test</sub>) لعينتين مستقلتين متجانستين، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس الرضا الوظيفي والتي بلغت بالنسبة لمستشاري التوجيه الحاملين لشهادة الليسانس (130,08) وبالنسبة لمستشاري التوجيه الحاملين لشهادة الماجستير (124,33) نلاحظ أن هناك فروقا بينهما، غير أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T<sub>test</sub>) والتي بلغت (1.05) جاءت موجبة وغير دالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتحصل إليها جاءت معارضة للفرضية الجزئية الرابعة عشر لهذه الدراسة القائلة بأنه: توجد فروق دالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي أي؛

لا توجد فروق، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة عشر: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- دلت النتائج النهائية لهذه الدراسة والخاصة بهذه الفرضية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن المؤهل العلمي لا يؤثر ولا يساهم في إيجاد فروق في درجات الرضا الوظيفي، وهذا راجع إلى توحيد نمط عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهذا وفقاً للمراسيم والقوانين التنظيمية الصادرة عن الهيئات المختصة في التوجيه، وبهذه النتيجة يمكن القول: أن الفرضية هذه لم تتحقق.

وقد اتفقت نتيجة هذه الفرضية لهذه الدراسة مع دراسة مروان أحمد حويحي 2008 التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب، الدرجة الوظيفية وطبيعة الوظيفة).

وكذلك دراسة أبو رمضان 2004، ودراسة شادية عبد الكريم 1996 التي توصلت أهم نتائجها إلى:

- عدم وجود فروق دالة احصائيا بين مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية في متغير الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل الجامعي-التخصص.

في حين اختلفت نتيجة هذه الفرضية لهذه الدراسة مع دراسة فلمبان 2007 التي أكدت إحدى نتائج فرضياتها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعا للتخصص ولصالح التخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور، واختلفت كذلك مع دراسة العتيبي 1991 التي أسفرت أهم نتائجها على وجود فروق دالة احصائيا بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص في الرضا الوظيفي، حيث وجد أن موظفي القطاع العام أكثر رضا عن نوع العمل وملائمته للميول وظروف العمل والمؤهل العلمي وملاءمة الوظيفة الحالية للخبرات السابقة والمكانة الاجتماعية للوظيفة من موظفي القطاع العام.

**استنتاج عام:** من خلال ما تم عرضه من نتائج نهائية لهذه الدراسة يمكن استنتاج ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

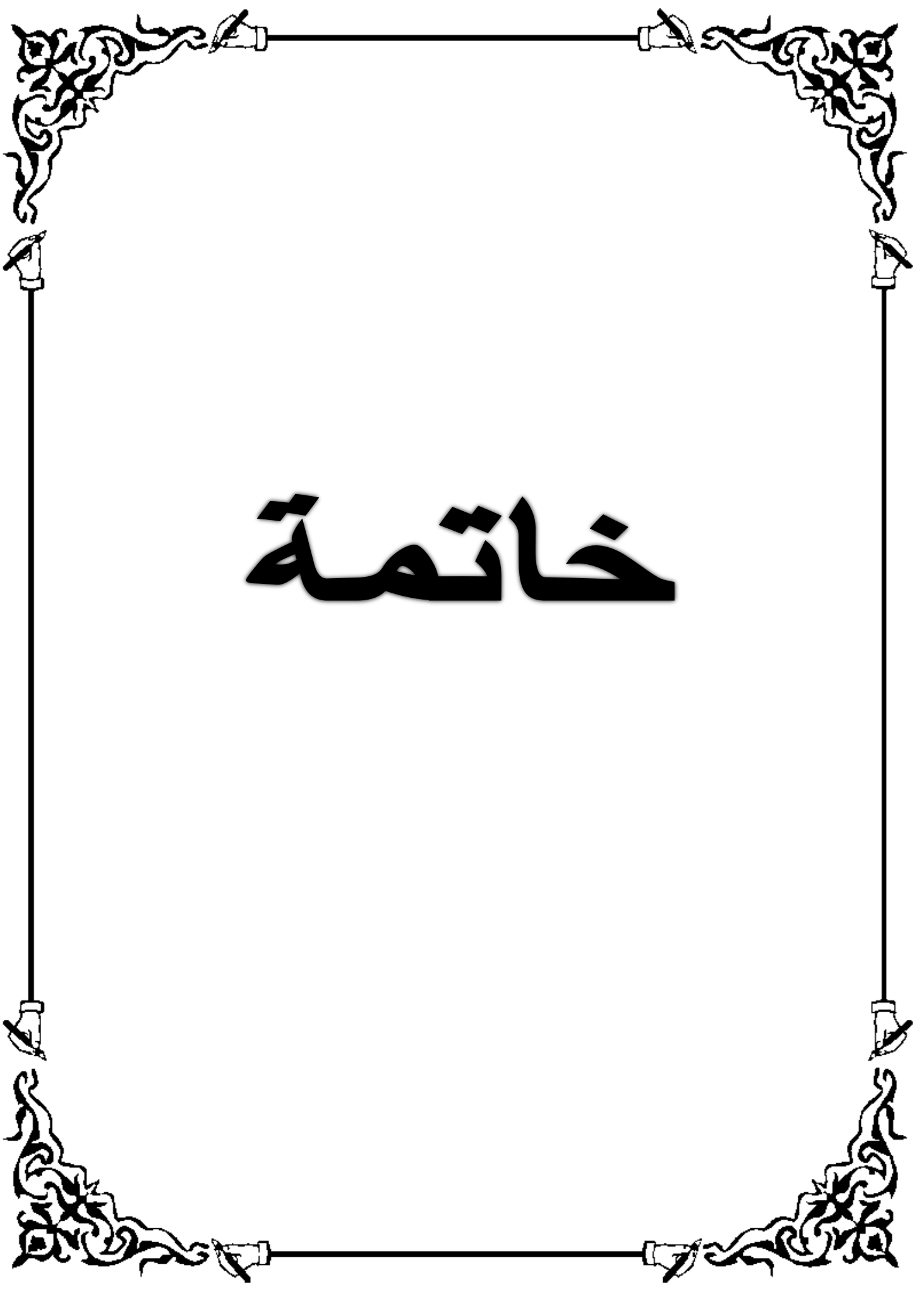
- مستوى التوافق النفسي مرتفع لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الأسري والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس ولصالح الاناث.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متوسطات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.



# خاتمة

## خاتمة:

جدير بالذكر أن موضوعي التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة الحالية- الممثلة بمجتمع بحث بالغ الأهمية في ميدان التوجيه والإرشاد في غالبية مؤسسات المجتمع بصفة عامة، والوسط التربوي بصفة خاصة، ألا وهي فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني- من البحوث والدراسات التي نالت اهتمام العديد من العلماء والمفكرين والباحثين في الماضي والحاضر، وحتى في المستقبل سينال هذين الموضوعين مزيدا من البحث من طرف باحثين آخرين في جميع التخصصات وفي مختلف المجالات ، فهما من البحوث القديمة والحديثة التي ترتبط بعنصر حيوي ونشط في جميع القطاعات بمختلف أشكالها وأنواعها-العنصر البشري- الذي يشهد العديد من التطورات والتغيرات في شتى المجالات بما في ذلك المجال التربوي ...

فالتوافق النفسي بالنسبة لفئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني جد فعال وإيجابي، فهو يساهم في تحقيق التوافق الذاتي له، وذلك من خلال اطمئنانه النفسي واتزانه الانفعالي، وراحته النفسية، هذه الأخيرة لها دور إيجابي يكمن في نجاح مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في إقامة علاقات طيبة ومرضية بين أفراد أسرته أولا وأفراد الطاقم العامل معه ثانيا، هذا الأخير الممثل في المجتمع التربوي بما في ذلك طاقم الفريق الإداري من مدير ومساعدين ومسيرين من جهة، تلاميذ مقاطعة عمله سواء في الطور الثانوي، المتوسط، وحتى الابتدائي في بعض الأحيان وخاصة عند وجود مشكلات دراسية لدى بعض التلاميذ كالتسرب المدرسي- الفشل الدراسي- التأخر الدراسي ومختلف صعوبات التعلم التي يعاني منها بعض تلاميذ المرحلة الابتدائية من جهة أخرى.

ونجاحه في إقامة علاقات طيبة مع هؤلاء يزيد من دافعيته نحو تقديم كل ما هو أفضل للمتعاملين معهم، من تلاميذ ومساعدين ومسيرين ما يدفعه إلى تحقيق الرضا الوظيفي لديه، وما يزيد من رضاه عن الوظيفة أكثر هو تحقيق توافقه الشخصي والصحي، فبفضلهما يكون متمتعا بقدرة عقلية وانفعالية جيدة، وباتزان وثبات في شخصيته، وتمتعه بتوافق أسري واجتماعي يزيد من

درجة الحوار والتفاهم والاتصال والتواصل مع مختلف شرائح ومستويات المجتمع المدرسي ومختلف الإطارات.


ومن خلال هذه الدراسة الموسومة ب: التوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني -دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة- وبعد القيام بإجراءات الدراسة النظرية والميدانية الممثلة بخمس فصول-فصل خاص بالاطار العام للدراسة - فصلين نظريين؛ فصل خاص بالتوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني- فصل خاص بالرضا الوظيفي والتعرف على أهم النظريات التي تخص هذين الفصلين والكشف عن بعض آراء العلماء والباحثين وأهل الاختصاص حول التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الرضا الوظيفي، وفصلين ميدانيين؛ فصل خاص بإجراءات الدراسة الميدانية من خلال القيام بدراسة استطلاعية ثم التأكد من الخصائص السيكومترية-صدق وثبات أداتي الدراسة- استبيان تم بناؤه خاص بالرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة الحالية ومقياس التوافق النفسي لمعدته زينب شقير 2003- وبعد التأكد من صدق وثبات أداتي الدراسة تم القيام بإجراءات الدراسة الأساسية، وبعد توزيع الاستمارات على مجتمع هذه الدراسة والممثل في عينة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خلال اجتماع استثنائي عقده مدير مركز التوجيه المدرسي بالمسيلة مع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الأول من نوعه في ديسمبر 2020 - بسبب كوفيد19- لبحث الأوضاع والكشف عن بعض المستجدات التي تخص مركز التوجيه بالمسيلة ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وبعد تفريغ الاستمارات في جداول الاكسيل وباعتماد نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية تم الحصول على نتائج لتساؤلات وفرضيات هذه الدراسة، تأتي في مقدمتها نتائج الفرضية العامة التي أكدت وأثبتت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة التوافق النفسي (متغير مستقل) والرضا الوظيفي (متغير تابع) لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

## اقتراحات:

من خلال تناول الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي، وبعد المعالجة الإحصائية بفضل الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية تم الحصول على نتائج جد إيجابية، ومنه اتضح أن التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني له علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالرضا الوظيفي، وأن مستوى كل من (التوافق النفسي والرضا الوظيفي) مرتفع لدى أفراد عينة هذه الدراسة، من هذا المنبر يمكن اقتراح العديد من البحوث التي لها أهمية كبيرة وتأثير فعال على المجال النفسي، المهني والاجتماعي لدى شريحة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ومن أهم هذه البحوث ما يلي:

- تقدير الذات وعلاقته بالروح المعنوية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- دافعية الإنجاز وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- المشكلات المهنية لمستشاري والتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بالتكوين المقدم لهم من طرف المؤسسات الجامعية ومعاهد التكوين المتخصص.
- الذكاء الانفعالي وعلاقته بمستوى الطموح ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- أنماط القيادة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من مستشارات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- الجودة الوظيفية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من خلال درجات التوافق النفسي لديهم.

فمن مميزات وخصائص العلم التراكمية، فعلى الباحثين اليقظة ومواكبة التطور بشتى أشكاله وأنواعه، وهذا من خلال إنجاز بحوث ودراسات حديثة تساهم نتائجها ولو بالقليل في إيجاد حلول لأهم الظواهر الموجودة فعلا في الوقت الراهن، وحتى تكون للجامعة الجزائرية بمختلف تخصصاتها ومؤسساتها دور إيجابي وفعال في معالجة مختلف القضايا وفي جميع المجالات والقطاعات.



# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- القرآن الكريم.

- السنة النبوية الشريفة.

المعاجم والقواميس:

- المنجد في اللغة والاعلام (2005) طبعة جديدة ومنقحة 41، دار المشرق، بيروت، لبنان.

- المنجد في اللغة والاعلام (1973) ب- ط، دار المشرق، بيروت، لبنان.

الكتب:

1. إبراهيم طيبي (2013) خطة التوجيه المدرسي المعتمدة في الجزائر، دورها في تحقيق

الذات والتوافق الدراسي والكفاية التحصيلية، دراسة نفسية تربوية بمرحلة التعليم الثانوي.

2. أبي حامد محمد بن محمد الغزالي (2004) إحياء علوم الدين، المجلد الأول، مكتبة نزار مصطفى الباز، المملكة العربية السعودية.

3. اجلال محمد سرى (2000) علم النفس العلاجي، عالم الكتب القاهرة، مص، ط1.

4. أحمد صقر عاشور (1979) إدارة القوى العاملة، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.

5. أحمد صقر عاشور (1986) إدارة القوى العاملة-الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي-الدر الجامعية.

6. أحمد ماهر (2000) السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط7، منقحة ومزودة، الدر الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.

7. أحمد محمد الزبادي وهشام إبراهيم الخطيب (2000) مبادئ التوجيه والإرشاد النفسيين ط2، الاهلية للنشر والتوزيع، الأردن.

8. أحمد محمد حسن صالح وآخرون (2000) الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية، مركز الإسكندرية، مصر.

9. أحمد محمد مبارك الكندي(1992) علم النفس الاسري، مكتبة الفلاح، ط4، الكويت.
10. اخلاص محمد عبد الحفيظ(2002) التوجيه والإرشاد النفسي في المجال الرياضي، ط1، مركز الكتاب للنشر.
11. أمال عبد السميع اباضة (1999) الصحة النفسية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
12. إيهاب البيبلاوي، أشرف محمد عبد الحميد(2005) الارشاد النفسي المدرسي - استراتيجية عمل الاخصائي النفسي المدرسي، دار الكتاب الحديث.
13. بحوش عمار(1981) الاتجاهات الحديثة والاستشارات، منشورات المنطقة العربية للعلوم الإدارية، الأردن.
14. برو محمد (2010) أثر التوجيه المدرسي على التحصيل الدراسي في المرحلة الثانوية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
15. بطرس حافظ(2008) التكيف والصحة النفسية، دار المسيرة، ط1.
16. بوترة إبراهيم(2014)، التربية والتعليم بين الأمس واليوم-خصائص التعليم في الجزائر وتطور الفكر التربوي-دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة القديمة، الجزائر.
17. جلال سعد(1985) الطفولة والمراهقة، دار الفكر العربي، ط1.
18. جنان سعيد الرحو(2001) أساسيات في علم النفس، الدار العربية للعلوم، بيروت، لبنان.
19. جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة(1999) التوجيه المهني نظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
20. حامد عبد السلام زهران(1987) التوجيه والإرشاد النفسي، ط2، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
21. حامد عبد السلام زهران(1995) علم النفس النمو الطفولة والمراهقة، عالم الكتب، القاهرة، ط4.
22. حامد عبد السلام زهران(1997) الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، القاهرة، ط2.

23. حامد عبد السلام زهران (1998) التوجيه والإرشاد النفسي، ط3، عالم الكتب.
24. حامد عبد السلام زهران (2005)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، القاهرة، ط4.
25. حسين أحمد حشمت وأحمد مصطفى حسين باهي (2006) التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، الدار العالمية للنشر والتوزيع، مصر، ط1.
26. الديب خالدي (2000)، المرجع في الصحة النفسية، المكتبة الجامعية، ط2.
27. ذوقان عبيدات وآخرون (1996) البحث العلمي مفهومه وادواته وأساليبه، دار الفكر والطباعة، عمان.
28. راجع أحمد عزت (1970) أصول علم النفس، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية.
29. رجاء محمود أبو علام (د-س) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية.
30. سامي محمد ملحم (2000) مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان.
31. سامي محمد ملحم (2007) مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبعة.
32. سعد جلال (1967) التوجيه النفسي والتربوي والمهني، ط2، دار المعارف بمصر.
33. سعيد عبد العزيز وجودت عطوي (2004) التوجيه المهني مفاهيمه النظرية وأساليبه الفنية وتطبيقاته العلمية.
34. سهير أحمد كامل (1993) الصحة النفسية والاجتماعية، دار المعرفة للنشر والتوزيع، القاهرة.
35. سهير كامل أحمد (1999) التوجيه والإرشاد النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، مصر.
36. سهير كامل أحمد (2000) التوجيه والإرشاد النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب، الأزاريطة، مصر.
37. سهير كامل أحمد (2000) التوجيه والإرشاد النفسي، مركز الإسكندرية للكتاب، ط1.
38. سيد صبحي (2003) الانسان وصحته النفسية، الدار المصرية اللبنانية، ط1.

39. سيد محمد جاد الرب(2008)، جودة الحياة الوظيفية، مطبعة العشري، مصر.
40. شقير زينب(2003) مقياس التوافق النفسي، ط1، كلية التربية، طنطا.
41. صالح أحمد الخطيب(2003) الارشاد النفسي في المدرسة، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة، ط1.
42. صالح بن عبد الله(2001) الارشاد النفسي والاجتماعي، ط1، الرياض.
43. صالح حسن الداھري(1996) مبادئ الارشاد النفسي والتربوي، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن.
44. صالح حسن الداھري(1996) مبادئ الارشاد النفسي والتربوي، د-ط، دار الكندي للنشر والتوزيع.
45. صالح حسن الداھري(2005)، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
46. صالح حسن الداھري(2008) أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية-الأسس والنظريات-دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
47. صبحي عبد اللطيف المعروف (2005) نظريات الارشاد النفسي والتوجيه التربوي، ط، الوراق للنشر والتوزيع.
48. صبحي عبد اللطيف المعروف(1980) التوجيه التربوي والإرشاد النفسي في الأقطار العربية، مطبعة القادسية، بغداد العراق.
49. صبره محمد علي، أشرف محمد عبد الغني(2004) الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
50. صلاح أحمد مرحاب(1989) سيكولوجية التوافق النفسي ومستوى الطموح، دار الأمان، الرباط.ط1.
51. صلاح مراد، فوزية هادي(2002) طرائق البحث العلمي تصميماتها واجراءاتها، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.
52. صموئيل مغاريوس(1974) الصحة النفسية والعمل المدرسي، دار النهضة المصرية، القاهرة، ط1.

53. الطاهر زرهوني(1994) التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، موفم للنشر والتوزيع.
54. طلعت إبراهيم لطفي(1985) علم الاجتماع التنظيم، مكتبة غريب، مصر.
55. عباس محمود عويض(1985) دراسات في علم النفس المهني الصناعي، دار المعارف الجامعية المصرية، الإسكندرية، مصر.
56. عبد الحميد محمد الشاذلي(2001) التوافق النفسي عند المسنين، المكتبة الجامعية الإسكندرية، مصر.
57. عبد الحميد محمد الشاذلي(2001) الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية الإسكندرية، ط2.
58. عبد الحميد محمد الشاذلي(2001) الواجبات المدرسية والتوافق النفسي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
59. عبد الحميد مرسي(1978) الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، مكتبة الخانجي، القاهرة، ط1.
60. عبد المنان ملا محمود يوسف بار(1993) العلاج النفسي في ضوء القرآن الكريم والسنة، ط1، دار البشائر الاسلامية للطباعة والنشر، لبنان.
61. عبد المنعم المليجي(2006) النمو النفسي، دار النهضة، بيروت، ط9.
62. عبد المنعم الميلادي(2003) الصحة النفسية، مؤسسات شباب الجامعة، 40شارع الدكتور مصطفى مشرفة الإسكندرية.
63. عجرود صباح(2006) ملتقى وطني حول إشكالية التوجيه، الجزائر.
64. عطية(2001) علم النفس والتكيف النفسي والاجتماعي، ط1، دار القاهرة للكتاب، القاهرة.
65. علي بوعناقة(1993) التقويم التربوي في المؤسسة الجزائرية، مجموعة مقالات لمحمد مقداد وآخرون، قراءة في التقويم التربوي، الجزائر.
66. علي وشريت(2004) الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.

67. عماد الدين كشرود(1995) علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم ونماذج ونظريات، ط1، دار الكتاب بنگازي.
68. عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات(2001) مناهج البحث العلمي، ط1.
69. عمر عيسى عمور(2008)، التجربة العلمية وأثرها في تنمية قدرات التفكير العلمي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
70. عويد سلطان مشعان(1994) علم النفس الصناعي، ط1، دار النشر للتوزيع، عمان، الأردن.
71. غريب سيد أحمد(1998) تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
72. فاروق عبده فلييه، السيد محمد عبد المجيد(2005) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
73. فتحي محمد الزيات (1986) التوافق النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي والميل العلمي والميل الادبي لدى طلاب الجامعة، كلية التربية بمكة المكرمة، جامعة أم القرى، القاهرة، ط2.
74. فرانسو كلوتيه(1992) الصحة النفسية، ترجمة جميل ثابت ميشال أبي فاضل، المؤسسات الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1.
75. فرج عبد القادر طه وآخرون(1980) سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج في التوافق المهني، القاهرة، دون طبعة، مصر.
76. فوزي عبد الله العكش(1986) البحث العلمي، المناهج والإجراءات، مطبعة العين الحديثة، الامارات العربية المتحدة.
77. قدوري رابح(1981)، محاولة لتكييف الرائز، مذكرة دبلوم دراسات معمقة، جامعة الجزائر.
78. كامل عبد الوهاب(2001) اتجاهات معاصرة في علم النفس مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

79. كامل محمد محمد عويضة (1996) سيكولوجية الطفولة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1.
80. كامل محمد محمد عويضة (1996) علم النفس النمو، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، لبنان.
81. كامل محمود عويضة (1996) علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
82. كاملة الفرخ وعبد الجبار تيم (1999)، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
83. كمال دسوقي (1974) علم النفس ودراسة التوافق، دار النهضة العربية، بيروت، ط1.
84. لعريوة عمر (2004) علم النفس التربوي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
85. محمد أحمد محمد إبراهيم سعفان (2001) الارشاد النفسي للأطفال، ط1، دار الكتاب الحديث، الجزائر.
86. محمد جواد الخطيب (2000) التوجيه والإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق، مطبعة المقداد، غزة.
87. محمد حسن حمادات (2007) السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
88. محمد خليفة بركات (1992) مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس، ط3، دار القلم، الكويت.
89. محمد عبد الحميد الشيخ حمود (1994) الارشاد المدرسي منشورات جامعة دمشق، سوريا.
90. محمد قاسم عبد الله (2004) مدخل إلى الصحة النفسية، ط، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
91. مرسي السيد عبد الحميد (1976.) الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، ط1، مكتبة الخانجي، القاهرة مصر.

92. مصطفى عشوي(1992) أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
93. مصطفى فهمي(1967) التكيف النفسي، القاهرة مكتبة مصر.
94. مطر سفيان إسماعيل(2009) الصحة النفسية، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ط2، غزة، فلسطين.
95. مقدم عبد الحفيظ(1993) الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر.
96. ملتقى وطني حول إشكالية التوجيه.1999.
97. مؤيد سعيد السالم (2001)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
98. نعيم الرفاعي(2002) التوجيه المهني المدرسي فصول مختارة، منشورات جامعة دمشق، ط8، سوريا.
99. نور الدين بوخروبة (2006) تخطيط المسار الوظيفي وآثاره على رضا العاملين، الجزائر.
100. وهيب سمعان ومحمد مرسي(1979) الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب القاهرة، مصر.
101. يوسف مصطفى القاضي وآخرون(1981) الارشاد النفسي والتوجيه التربوي، ط1، دار المريخ، الرياض، السعودية.
102. يوسف مصطفى القاضي وآخرون(2002) الارشاد النفسي والتوجيه التربوي، دار المريخ، السعودية.

#### المجلات والدوريات:

103. أبو مصطفى وأبو إسحاق(1997)، التوافق الشخصي والاجتماعي لدى الطالبات المقيمات والعائدات في كلية التربية الحكومية بمحافظة غزة، مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي، 27، العدد العاشر.

104. خطوط رمضان(2015)، التوافق الدراسي وعلاقته برضا الطالب عن توجيهه الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة المسيلة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد8، ص-ص125-142.
105. دمنهوري رشاد(1996) بعض العوامل النفسية الاجتماعية ذات الصلة بالتوافق الدراسي، دراسة مقارنة مجلة علم النفس، العدد33، الهيئة المصرية العامة للكتب، القاهرة.
106. سلامة عادل(1999) الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس، مجلة كلية التربية، العدد23، الجزء الأول.
107. الشحومي عبد الله محمد(1989) التوافق النفسي عند المعاق، مجلة التربية الجديدة، مكتب اليونيسكو الاقليمي للتربية، العدد48
108. لمين نصيرة، محمد لمين بونيف(2021)، الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية (مكتبات جامعة المسيلة نموذجا)، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة المسيلة، المجلد6، العدد1، ص.ص694-714.
109. وزارة التربية الوطنية(2005) مجلة المربي، العدد 24.

#### المناشير والوثائق:

110. حصيلة التقارير السنوية للسنة الدراسية1998/ 1999.
111. المنشور الوزاري رقم 96/6،02/28 المؤرخ في 26 فيفري 1996.
112. المنشور الوزاري 41/ 600/2005.
113. وزارة التربية الوطنية منشور رقم 141 سنة 2004. 48-المنشور الوزاري510/241 المؤرخ في 04 فيفري 1992.
114. وزارة التربية الوطنية منشور رقم 124/240 المؤرخ 20 جوان 1992.
115. وزارة التربية الوطنية منشور رقم 262/600/2005.

116. وزارة التربية الوطنية منشور رقم 0/80-2-6/96 المؤرخ 14 أكتوبر 1994. -  
المنشور الوزاري رقم 319 المؤرخ 19 أبريل 1997.
117. وزارة التربية الوطنية (1962) مجموعة نصوص التوجيه.
118. وزارة التربية الوطنية (1980) الجزائر.
119. وزارة التربية الوطنية (1987) سياسة التوجيه المدرسي والمهني في المنظومة التربوية  
الجزائرية، ندوة اليونيسكو الجهوية بالمغرب.
120. وزارة التربية الوطنية، 1987.
121. وزارة التربية الوطنية، إجراءات التوجيه إلى الجذوع المشتركة للسنة أولى ثانوي مديرية  
التوجيه، مديرية التقويم والاتصال رقم 05/6.0.0 المؤرخ في 27 مارس 2005
122. وزارة التربية الوطنية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية.
123. وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية 1962-2001 عدد خاص، جوان  
2001.
124. وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية، عدد خاص 2001.
125. وهيب محمد الكبيسي وآخرون (2002) التوجيه التربوي والإرشاد النفسي، منشورات  
مالطا.

#### البحوث والرسائل العلمية:

126. أبو رمضان (2004)، قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية  
في قطاع غزة.
127. أبو ساري فاطمة الزهراء (2006) مقياس التوجيه المدرسي والمهني، كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
128. أبو مصطفى وأبو إسحاق (1997)، التوافق الشخصي والاجتماعي لدى الطالبات  
المقيمات والعائدات في كلية التربية الحكومية بمحافظة غزة، مجلة التقويم والقياس  
النفسي والتربوي، 27، العدد العاشر.

129. اجطيلاوي محمد(2004)، مفهوم الذات وعلاقته بالتوافق النفسي للطالب الجامعي وتحصيله الدراسي، ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، قسم التربية وعلم النفس، جامعة سبها.
130. إيناس فؤاد نواوي فلمبان(2008)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، ماجستير في قسم الادارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى.
131. البدراني، بدر(2006) قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
132. براهيمية صونية (2006)، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حالة ولايتي قالمة وسوق أهراس جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، ماجستير علم الاجتماع.
133. بلدية بن زطة(2016)، الأسلوب المعرفي:"الاستقلال-الاعتماد على المجال الادراكي"وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المتعلمين في المرحلة الثانوية، دراسة مقارنة في ضوء متغيري الجنس والتخصص، دكتوراه علوم علم النفس المعرفي، إشراف الأستاذ الدكتور عبد الحميد عبدوني، جامعة باتنة-1
134. تمساوت جيلالي (2019)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، جامعة المسيلة.
135. جيري هوتون وزميله جوب (1985)، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات الاتصال في ولاية تكساس بالولايات المتحدة الامريكية وعلاقته ببعض المتغيرات الوسيطة.
136. حميد فاطمة مختار(2006) القيم السائدة وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة جامعة 7 أكتوبر بمصراته، ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، قسم التربية وعلم النفس، جامعة المرقب.

137. خالد العمرى (1991)، الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديمقراطية والوظيفية للمشرفين.
138. الخالدي عبد الرحمن بن منيف (2014)، الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية، ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
139. دخان (1997)، التوافق النفسي المدرسي لدى الطلبة الفلسطينيين العائدين من الخارج في المرحل الإعدادية وعلاقته بتحصيلهم الدراسي.
140. الدسوقي (1990) التحصيل الدراسي وعلاقته بكل من مفهوم الذات والتوافق النفسي.
141. سلامة طنash (1990)، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.
142. سليمان صبرينة (2010) متطلبات شعب التعليم التكنولوجي الواجب مراعاتها في التلميذ أثناء التوجيه، جامعة منتوري قسنطينة الحجاربشير (2003) التوافق النفسي لدى مريضات سرطان الثدي بحافظة غزة وعلاقته ببعض المتغيرات، ماجستير، غزة الجامعة الإسلامية.
143. سيملسيلر Cemalcilar (2003)، أثر لعوامل الشخصية الخمس أثر في استثارة اليأس وعلاقته بالدعم الاجتماعي والتوافق النفسي.
144. شادية عبد الكريم، (1999)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالقلق في ضوء المتغيرات (الجنس-الخبرة-المؤهل الجامعي-التخصص) لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية بمحافظة شرق النيل، ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم.
145. شبير (2003)، الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالبات المغتربات بالجامعة الإسلامية.
146. الشهري (2004)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية وفقا لمتغيرات الشخصية الوظيفية (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، العمر، طرق العمل، الراتب، الامن الوظيفي، الترقية).

147. صبحي عبد اللطيف المعروف (1963) مسؤوليات المرشد النفسي المدرسي، بحث للحصول على درجة الماجستير، جامعة تكساس الشمالية، أمريكا.
148. ضياف زين الدين (2001)، السلوك الاشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي ماجستير غير منشورة تخصص علم النفس تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة، الجزائر.
149. الطويل محمد سليمان (2000)، التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالسلوك العدوانى لدى طلبة المرحلة الثانوية بحافظة غزة، ماجستير، كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
150. عبد الحميد عقاب (2001) "ترتيب الحاجات النفسية حسب متغيرات الجنس، التخصص الجامعي، الخبرة، الحالة العائلية لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني" دراسة ميدانية لنيل شهادة ماجستير تخصص علم النفس، فرع التوجيه المدرسي والمهني، جامعة العقيد الحاج لخضر بباتنة.
151. العبيدي (2004)، قوة الانا وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي وفق أساليب التنشئة الاجتماعية.
152. العتيبي (1991)، الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت -دراسة مقارنة-
153. عسيلة (2005)، معوقات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظة الشمال.
154. كتفي عزوز- ماجستير -عملية الاتصال في الإدارة المدرسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، وأثر الخصائص الفردية لأفراد العينة على هذه العلاقة. -دراسة ميدانية ببعض متوسطات ولاية المسيلة، جامعة الحاج لخضر باتنة 2007-2008.
155. مروان أحمد حويحي (2008)، أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
156. مكفس عبد المالك، ماجستير في علوم التربية تخصص إدارة، النمط القيادي في الإدارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي للأساتذة في التعليم الثانوي، جامعة الحاج لخضر باتنة 2008-2009.

157. منصور سامي(2006) التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية القاطنين في المناطق الساخنة بمحافظة رفح وعلاقته بسمات الشخصية، ماجستير، جامعة القدس، غزة، فلسطين.
158. منيرة محمد أحمد (1996)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالنمو الإداري، ماجستير، جامعة الخرطوم.
159. نورة دغنوش (2003)، التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر دراسة ميدانية مقدمة لنيل شهادة ماجستير تخصص ارشاد مدرسي بجامعة الجزائر.
160. ياسين ودزلوكيفي Yassin&Dzulkifli (2010)، العلاقة بين الدعم الاجتماعي ومشكلات التوافق النفسي التوتر والقلق والاكتئاب لدى طلبة الجامعة في ماليزيا.

#### المراجع بالأجنبية:

161. Bandura,A. Principles of Behavior Modification. New York Holt,1969.  
-Wreb C.Gilbert and W.E Dugan(1960), Guidance Procedures in High School, Minnesota press
162. Cemilar,D(2003) learned Helplessness,Therapy.and personality traits.An experimental study(journal social psychology 143-3(65-81)
163. Hiell, &Ziegler(1998).Personality Theories Basic Assumptions, Research and Aplication,MC Grow-Hill co-london.
164. Kowitz, Gerald (1959), Guidance in the Elementary School classroom.
165. Stefflre and Grant (1972) Theories of Counseling  
<https://psycho.sudanforum.net/t236-topic>
166. Stefflre,Buford,Grant Harold Theories of counseling,1969.
167. Trumbo and landy(1980) Psychologie of work behaviour, wood par syster.
168. willaim,Jet autre(1985) la Question des ressources humaines,MC Graaw hill,Québes.
169. Wolpe Joseph(1981)Behavior Therapy Versus Psychoanalysis Amerrican Psychologist.
170. Yssin.M&Dzulkifli,M(2010)The Relationship between Social Support and psychological problems among Students. Journal Social Science7-3-(110-116).

# الملاحق

ملحق خاص ببطاقة إعلامية حول عملية الطعن

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية المسيلة  
مركز التوجيه المدرسي والمهني .

العام الدراسي: 2017 / 2018

بطاقة إعلامية حول عملية الطعن

تعلمكم إدارة المؤسسة بأن كل تلميذ له حق الطعن - الذي هو عبارة عن مراجعة قرار مجلس القبول والتوجيه - في قرار التوجيه إلى الجدوع المشتركة وهذا وفقا للمنشور رقم 08/6.0.0/49 الذي يحدد حالات الطعن كالاتي :

1. وقوع خطأ في نقل العلامات (التقويم المستمر ، حساب معدل القبول، حساب معدل مادة، حساب معدل مجموعة التوجيه) .
2. الفصل عن الدراسة في المرحلة الإلزامية .

❖ يودع ملف الطعن في المتوسطه الأصلية بعد استلام كشف النقاط لتتم دراستها قبل العطلة الصيفية.  
❖ يتم إعلام التلاميذ والأولياء بالطعون المقبولة عن طريق المؤسسة الأصلية والمستقبلية.

إذا كنت ترغب في تقديم طلب الطعن يجب أن ترافقه بالوثائق التالية: -

- ✓ استمارة طلب الطعن المرفقة مبينا السبب من ضمن ما سبق ذكره .
- ✓ نسخة من كشوف النقاط ( الفصل 1، 2، 3 ) .
- ✓ ظرف بريدي عليه طابع يكتب عليه العنوان الشخصي بدقة .

ملاحظة : كل ملف غير كامل أو لا يدخل في الحالات المذكورة انفا لا يؤخذ بعين الاعتبار .

استمارة طلب الطعن

اسم و لقب الولي : ..... اسم التلميذ (ة) : .....

العنوان : .....

المؤسسة الأصلية : ..... الثانوية المستقبلية : .....

الجدع الموجه إليه : ..... الجذع المرغوب فيه : .....

شرح أسباب الطعن : .....

رأي المدير

حرب : ..... في : .....

إمضاء ولي التلميذ

مقبول مبدئيا

مرفوض ( لا يدخل ضمن الحالات المذكورة سابقا )

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ملحق خاص ببطاقة الرغبات وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية : المسيلة

مركز التوجيه المدرسي و المهني : المسيلة

### بطاقة الرغبات

خاصة بتلاميذ السنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي

جدع مشترك علوم وتكنولوجيا 2021/2020

المؤسسة : ثانوية المجاهد الخير خيري القسم : 1 ج م ع ت .....

لقب و اسم التلميذ : ..... تاريخ الميلاد : ...../...../.....

العنوان : .....

بعد التشاور مع أوليائي ، وقع اختياري على الترتيب التالي (1،2،3،4،5،6) :

(أ) السنة الثانية من التعليم الثانوي العام و التكنولوجي :

ترتيب الرغبة	الشعبة
	رياضيات
	علوم تجريبية
	تسيير و اقتصاد
	هندسة مدنية
	هندسة كهربائية
	هندسة ميكانيكية
	هندسة الطرائق
	تقني رياضي

(ب) المسار المهني :

- تعليم مهني

- تكوين مهني

التاريخ : ...../...../2021

ملاحظة : على التلميذ أن يختار تخصص واحد فقط في شعبة تقني رياضي .

إمضاء الولي

ملحق خاص ببطاقة الرغبات النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية المسيلة

مركز التوجيه المدرسي والمهني المسيلة

بطاقة الرغبات النهائية

خاصة بتلاميذ السنة الرابعة متوسط : 2021/2020

المؤسسة : متوسطة الشهيد ببيبي رابح - مقرة -  
القسم : .....

لقب و اسم التلميذ : .....  
تاريخ الميلاد : .....

بعد دراسة نتائج المدرسية مع مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي و التشاور مع أوليائي ، وقع اختياري  
على الترتيب التالي:(1،2) للسنة الأولى من التعليم الثانوي العام و التكنولوجي .

أ ( المسار المدرسي :

- جذع مشترك آداب

- جذع مشترك علوم و تكنولوجي

أو على (3،4) من التعليم والتكوين المهنيين

ب ( المسار المهني :

تعليم مهني

تكوين مهني

التاريخ : .....

إمضاء الولي



نتائج التلميذ (ة) حسب مجموعات التوجيه

الجذع المشترك آداب			الجذع		المواد	الجذع المشترك علوم وتكنولوجيا			الجذع		المواد
الحاصل		المعامل	معدل الطور			الحاصل		معدل الطور			
2ح	1ح			2 م	1 م	2 ح	1 ح	المعامل	2 م	1 م	
		5					4			رياضيات	
		4					4			علوم طبيعية	
		3					4			ت.تكنولوجيا	
		2					2			لغة عربية	
		14	المجموع				14	المجموع			
		المعدل المجموعة x					المعدل المجموعة x				

المعدل 1 : التوجيه المسبق: ..... المعدل 2: التوجيه النهائي: .....

خلاصة المتابعة التي قام بها مستشار التوجيه

- الاختبارات النفسية: .....

- المحاورات: .....

- استبيان الميول والاهتمامات: .....

- الملاحظات المستخلصة: .....

اقتراحات التوجيه	
مجلس القسم	مستشار التوجيه

القرار النهائي لمجلس القبول والتوجيه

مقبول (ة) في السنة الأولى ثانوي جذع مشترك: .....

مؤسسة الاستقبال: ثانوية: .....

يعيد (تعيد) السنة الرابعة متوسط

يوجه (توجه) إلى التعليم المهني

يوجه (توجه) إلى التكوين المهني

نهاية الدراسة

التاريخ: .....

ختم وإمضاء مدير المؤسسة

ملحق خاص باستبيان الميول والاهتمامات

مركز التوجيه المدرسي و المهني : المسيلة

مديرية التربية لولاية : المسيلة

## استبيان الميول و الاهتمامات

### المتوسطة

المتوسطة : ..... القسم : 4 م .....

تعليمات و توجيهات : أيها التلميذ تقدم إليك بهذا الاستبيان قصد التعرف بشكل عام على رغباتك ، ميولاتك واهتماماتك .  
إجابتك ستحظى بالسرية التامة من طرف مستشار (ة) التوجيه . لذا نرجو منك الإجابة بصدق و موضوعية ، بوضع علامة ( X ) في  
الخانة المناسبة لإجابتك ، بعض الاسئلة تتطلب إنتاجا أدبيا .

#### المعلومات العامة :

إسم و لقب التلميذ: ..... تاريخ و مكان الإزدياد : ..... / ..... / ..... ب : .....

العنوان : .....

الإعادة : ..... السوابق الصحية : .....

عدد الإخوة : الذكور : ..... الإناث : ..... الرتبة في العائلة : .....

#### الجانب العائلي :

الأولياء	المهنة	المستوى الدراسي	الوفاة	الإنفصال	الكفالة
الأب					
الأم					

هل الأولياء منشغلون بنتائجك المدرسية ؟

الولي	الأب	الأم	الكفيل
المتابعة			
بإستمرار			
أحيانا			
نادرا			

#### الجانب الدراسي :

أذكر بإستحقاق المواد التي تفضلها ؟ 1 ..... 2 ..... 3 .....

لماذا ؟ .....

ماهي المواد التي تتلقى فيها صعوبات ؟ 1 ..... 2 ..... 3 .....

لماذا ؟ .....

أذكر الجذع المشترك الذي ترغب أن توجه إليه ؟ ج م آداب  ج م علوم و تكنولوجيا

ما هي المواد المميزة لهذا الجذع المشترك ؟ 1 ..... 2 ..... 3 .....

- هل إهتمامك بالدراسة راجع الى : - تشجيع الأولياء  - تشجيع الأساتذة   
- متابعة دروس خاصة  - المنافسة مع الزملاء

عند إحساسك بعدم القدرة على فهم الدرس هل تطلب المزيد من المعلومات من :

- زملاء القسم  الأساتذة  مطالعة الكتب  وسيلة أخرى أذكرها :  
هل المعاملة الطيبة للأستاذ تشجعك على حب المادة و بذل المجهود فيها ؟ نعم  لا   
هل مكافئة والديك لنجاحك الدراسي تجعلك أكثر إهتماما بالدراسة ؟ نعم  لا   
هل تحاورت مع أوليائك حول مشروعك الدراسي المستقبلي المناسب لك ؟ نعم  لا

- في حالة الاجابة ب لا ، أذكر السبب ؟ .....  
هل اهتمامك بالدراسة راجع إلى رغبتك في الحصول على : مهنة مستقرة  دراسات عليا  ثقافة عامة   
أسباب أخرى أذكرها ؟ .....

### الجانب المهني :

- ما هي المهنة التي تتمناها في المستقبل ؟ .....  
لماذا ؟ .....

- حسب رأيك ما هو المستوى الدراسي الذي تتطلبه المهنة المرغوبة :  
تعليم أساسي  تعليم ثانوي  تعليم جامعي  تعليم أو تكوين مهنيين   
في أي قطاع تريد ممارسة مهنتك مستقبلا ؟ الصناعة  الفلاحة  التربية  الصحة   
الدفاع الوطني  الإدارة  قطاعا آخر : أذكره ؟ .....

### الجانب الترفيهي :

- هل لك نشاط ترفيهي : نعم  لا  في حالة الاجابة بنعم، أذكره :  
فيما تقضي أوقات فراغك : مطالعة الكتب  مراجعة الدروس  مشاهدة التلفزة   
ممارسة الرياضة  التنزه  مجالات أخرى: .....

### الجانب الإعلامي :

- هل تعتقد أن لديك المعلومات الكافية حول مشروعك المستقبلي ؟ نعم  لا   
ما هي المعلومات التي ترغب في الحصول عليها لتحقيق ذلك ؟ .....

### الجانب النفسي البيداغوجي :

- هل تعاني من صعوبات تعيق السير الحسن لدراسك؟ نعم  لا   
في حالة الاجابة بنعم ، أذكره ؟ .....  
هل لديك إنشغال أو مشكل تريد مناقشته مع مستشار (ة) التوجيه ؟ نعم  لا   
في حالة الاجابة بنعم ، أذكره ؟ .....

شكرًا

ملحق خاص باستبيان الرضا الوظيفي الموجه للتحكيم.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

الاستاذ المحكم:

التخصص:

الدرجة العلمية:

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: توجيه وإرشاد

استبيان موجه للتحكيم

شرف كبير ان اضع بين ايديكم اساتذتي الافاضل هذا الاستبيان الخاص بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، والذي يشكل أداة قياس ميدانية في صورتها الاولى لجمع البيانات والمعلومات تحضيراً لإنجاز دراسة أكاديمية موسومة بعنوان: التوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني - دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة - وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه الطور الثالث LMD تخصص توجيه وإرشاد.

مع العلم ان الاستبيان يتكون من 60 عبارة موزعة على ستة محاور، وبدائل الإجابة على عباراته (راضي بدرجة مرتفعة - راضي بدرجة متوسطة - راضي بدرجة منخفضة)

تذكير:

التساؤل العام:

-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟ وتندرج تحته التساؤلات الفرعية:

1- ما مستوى التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

4- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

5- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الاسري والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

6- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

## الملاحق.....

7- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس؟

8- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن؟

9- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة؟

10- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

11- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس؟

12- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن؟

13- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة؟

14- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

لذا يرجى من سيادتكم التكرم في ابداء رأيكم حول هذا الاستبيان بوضع علامة (X) في الحقل المناسب أمام كل عبارة من عبارات الاستبيان وكتابة التعديل المقترح ان وجد.

من إعداد الطالبة: شيخ رقية

### استبيان الرضا الوظيفي

معلومات اولية : ضع علامة (X) في المكان المناسب.

1- الجنس:

ذكر -

انثى -

2- السن:

اقل من 35 سنة -

أكثر من 35 سنة -

3- المؤهل العلمي:

شهادة ليسانس -

- غير ذلك

4- سنوات الخبرة:

- أقل من خمس سنوات

- خمس سنوات

- أكثر من خمس سنوات

المحور الأول أهمية الوظيفة وظروف العمل

الرقم	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
01	عملي كمستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يشعرني بالرضا			
02	مسؤوليائي كمستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني واضحة			
03	مهنتي كمستشار للتوجيه مناسبة لمؤهلي العلمي وتتفق مع قدراتي			
04	راضي على المكانة التي تحتلها مهنتي مقارنة مع المهن الأخرى			
05	مهنتي متطابقة مع معطيات التكوين الذي تلقيته			
06	وظيفتي تساهم في اكتسابي لمهارات ومعارف متنوعة ومفيدة			
07	وظيفتي لها أهمية كبيرة في المؤسسة التربوية			
08	وظيفتي تشبع حاجاتي وميولاتي وطموحاتي			
09	لي فرص متاحة للابتكار والإبداع في العمل الذي أقوم به.			
10	لي فرص متاحة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل			
11	الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل			
12	التنوع والجدية في العمل			
13	لي فرص متاحة لتطبيق آرائي وأفكاري في العمل			
14	الظروف المحيطة بعملتي مريحة (النظافة، التهوية، إنارة...)			

المحور الثاني: العلاقات مع الموظفين

الرقم	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
15	العلاقة بين الموظفين في مؤسستي يسودها التعاون			
16	التقدير والاحترام متبادل بين الموظفين في مؤسستي			
17	التسامح والعفو يسود بين الموظفين			
18	لا تحيز بين الموظفين في المعاملة			
19	التفاهم والحوار يسود بين الموظفين			
20	الصدق واللين في التعامل بين الموظفين في المؤسسة			
21	تبادل الزيارات بين موظفي المؤسسة في المناسبات			

## الملاحق.....

22	تعاون الموظفين في إيجاد حلول لمشكلاتهم		
23	اتاحة الفرصة لإقامة صداقات مع الموظفين الاخرين		
24	علاقتي حسنة مع الموظفين في المؤسسة بشكل عام		

### المحور الثالث: الرضا عن الراتب وبعض الحوافز المادية

الرقم	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
25	كفاية الراتب الشهري لاحتياجاتي			
26	الراتب مناسب لما اقوم به من جهد و نشاط			
27	وضعية الراتب الشهري مناسبة للمستوى المعيشي الحالي			
28	الراتب الشهري كاف مقارنة مع رواتب اخرى في مهن أخرى			
29	الحوافز والمكافآت الاضافية جيدة			
30	قيمة الزيادة السنوية على الراتب مناسبة			
31	مزايا الوظيفة (تأمين صحي ... ) مناسبة.			
32	راضي عن العلاوة التي تمنح لي مقابل المجهود المبذول.			
33	راضي على الأجر المتحصل عليه بشكل عام.			
34	الوظيفة لها حوافز مادية جيدة.			

### المحور الرابع: الاستقرار في الوظيفة والأمن

الرقم	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	البديل المقترح
35	وظيفة مستشار التوجيه لها دور في تأمين مستقبلي			
36	الطريقة التي يتم التعيين بها في وظيفتي جيدة.			
37	ادارتي تتسم بالنزاهة والموضوعية عند تطبيق القانون والأنظمة.			
38	ادارتي تحرص على التمسك بالعاملين المتميزين بالخبرة			
39	ادارتي تهتم اهتماما كبيرا بسماع شكاوي الموظفين			
40	ادارتي تتميز بالموضوعية دائما.			
41	شروط وظروف العمل جيدة			
42	الأنظمة والقوانين السائدة في الوسط العملي جيدة			
43	تمكن الرئيس وقدرته على التوجيه والمتابعة			
44	الوسط المهني يتميز بالمساواة والعدل بين الموظفين.			

### المحور الخامس: الإدارة والإشراف

الرقم	العبارة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
45	أغلب التعليمات الصادرة عن ادارتي واضحة .			

## الملاحق.....

46	مدير مؤسستي يشرف شخصيا عن الادارة وكل ما يتعلق بها.		
47	الادارة تشرف رسميا على الموظفين.		
48	مدير مؤسستي يتقبل النقد الايجابي من الموظفين .		
49	علاقتي العملية مع مدير مؤسستي تتميز بالاحترام والتقدير		
50	ادارتي تتفهم الظروف الفردية للموظفين وتحترم مشاعرهم.		
51	المشرف على تسيير الادارة يتميز بقدرته على التمكن في التسيير		
52	الادارة تقدر وتحترم الموظف المتميز.		

### الخور السادس: الترقية والتقدم في العمل

الرقم	العبرة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح
53	معايير الترقية لوظيفتي واضحة			
54	الترقية في الوظيفة ترتبط ارتباطا وثيقا بإتقان العمل والكفاءة.			
55	الترقية في الوظيفة تتميز بتكافؤ الفرص بين الموظفين.			
56	التأهيل يعتمد على الاكتساب والخبرة .			
57	فرص المشاركة في المؤتمرات المحلية والندوات متاحة .			
58	فرص المشاركة في المؤتمرات الخارجية متاحة			
59	فرص الحصول على مزايا مادية ومعنوية متاحة			
60	فرص العضوية في هيئات عالمية محلية وعربية متاحة			

ملاحظة: إن اهتمامكم بتحكيم هذا الاستبيان سيكون له دور ايجابي وأهمية بالغة في تطوير عبارات الأداة قبل توزيعها على عينة الدراسة.

تقبلوا منا أسمى معاني الاحترام والتقدير.

قائمة الأساتذة المحكمين ممثلة في الجدول التالي:

الجامعة	الدرجة العلمية	التخصص	الأستاذ المحكم
جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	التوجيه	برو محمد
جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	علم النفس	ضياف زين الدين
جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	علم النفس	مجاهدي الطاهر
جامعة المسيلة	أستاذ محاضر-أ-	فلسفة التوجيه	أعمر ناصر باي
جامعة تيبازة	دكتوراه علوم	القياس في علم النفس والتربية	بحاش عبد الحق
جامعة المسيلة	أستاذ محاضر-أ-	علم النفس	بعلي مصطفى
جامعة المسيلة	أستاذ محاضر-أ-	علم النفس	جلاب مصباح
جامعة المسيلة	أستاذ محاضر-أ-	علم النفس العمل والتنظيم	مغار عبد الوهاب
جامعة المسيلة	أستاذ محاضر-أ-	علم الاجتماع التنظيم	صيد حاتم

ملحق خاص بالتعديل المقترح لبعض عبارات استبيان الرضا الوظيفي من طرف الأساتذة المحكمين.

جدول يمثل التعديل المقترح لبعض عبارات استبيان الرضا الوظيفي من طرف الأساتذة المحكمين:

رقم العبارة	التعديل المقترح
1	وظيفتي كمستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تشعرني بالسعادة.
3	مهنتي كمستشار للتوجيه تتناسب مع مؤهلي العلمي.
7	وظيفتي تشبع حاجاتي.
10	الاستقلالية الذاتية في العمل
11	وظيفتي تتميز بالجدية في العمل.
16	روح التسامح تسود بين الموظفين.
17	ليس هناك تحيز بين الموظفين في المعاملة.
30	العلاوة التي تمنح لي مقابل المجهود المبذول راض عنها.
31	الاجر المتحصل عليه بشكل عام راض عنه.
9	تتاح لي فرص صنع القرارات المتعلقة بالعمل الذي أقوم به.
14	يسود التعاون بين الموظفين في مؤسستي.
34	الطريقة التي يتم بها توظيف مستشار التوجيه جيدة.
37	إدارة مقر عملي تهتم اهتماما كبيرا بسماع شكاوي الموظفين.
41	مدير مكان عملي قادر على توفير شروط المتابعة.
44	مدير مؤسستي يتقبل النقد الإيجابي من الموظفين.
46	إدارتي تتفهم ظروف الموظفين وتحترم مشاعرهم.
47	المشرف على تسيير الإدارة متمكن في مجال التسيير.
48	الإدارة تقدر وتحترم الموظف المتميز.

**ملحق خاص باستبيان الرضا الوظيفي في صورته النهائية.**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف-المسيلة-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: توجيه وإرشاد

**استبيان الرضا الوظيفي-في صورته النهائية-**

شرف كبير ان اضع بين ايديكم اساتذتي الافاضل هذا الاستبيان الخاص بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، والذي يشكل أداة قياس ميدانية لجمع البيانات والمعلومات حول مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تحضيراً لإنجاز دراسة أكاديمية موسومة بعنوان: التوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني - دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة - وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه الطور الثالث LMD تخصص توجيه وإرشاد.

مع العلم ان الاستبيان يتكون من 56 عبارة موزعة على ستة محاور، وبدائل الإجابة على عباراته (راضي بدرجة مرتفعة - راضي بدرجة متوسطة - راضي بدرجة منخفضة)

تذكير:

**التساؤل العام:**

-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟ وتندرج تحته التساؤلات الفرعية:

1- ما مستوى التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الشخصي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

4- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الصحي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

5- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الاسري والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

6- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

## الملاحق.....

- 7- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس؟
- 8- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن؟
- 9- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة؟
- 10- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات التوافق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- 11- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس؟
- 12- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير السن؟
- 13- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة؟
- 14- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- لذا يرجى من سيادتكم التكرم في ابداء رأيكم حول هذا الاستبيان بوضع علامة (X) في الحقل المناسب أمام كل عبارة من عبارات الاستبيان.

من إعداد الطالبة: ش - ر .



## .....الملاحق

			07	وظيفتي تشبع حاجاتي.
			08	تتاح لي فرص الإبداع في العمل الذي اقوم به.
			09	تتاح لي فرص صنع القرارات المتعلقة بالعمل.
			10	وظيفتي تتميز بالاستقلالية في العمل.
			11	وظيفتي تتميز بالجدية في العمل
			12	تتاح لي فرص لتطبيق أفكارى في العمل.
			13	الظروف المحيطة بعملى مريحة (النظافة، التهوية، إنارة ...)

### الخور الثاني: العلاقات بين الموظفين

الرقم	العبرة	راضي بدرجة مرتفعة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة منخفضة
14	التعاون يسود بين الموظفين في مؤسستي.			
15	الاحترام متبادل بين الموظفين في مؤسستي.			
16	روح التسامح تسود بين الموظفين.			
17	ليس هناك تحيز بين الموظفين في المعاملة.			
18	التفاهم والحوار يسود بين الموظفين			
19	الصدق في التعامل بين الموظفين في مؤسستي.			
20	تبادل الزيارات بين موظفي المؤسسة في المناسبات.			
21	تعاون الموظفين في إيجاد حلول لمشكلاتهم.			
22	تتاح لي الفرصة لإقامة صداقات مع موظفين آخرين.			

### الخور الثالث: الرضا عن الراتب وبعض الحوافر المادية

الرقم	العبرة	راضي بدرجة مرتفعة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة منخفضة
23	راتبي الشهري كاف لاحتياجاتي.			
24	راتبي الشهري مناسب لما اقوم به من جهد.			
25	وضعية راتبي الشهري مناسبة للمستوى المعيشي الحالي.			
26	راتبي الشهري مكافئ لرواتب اخرى في مهن أخرى.			
27	الحوافر والمكافآت الاضافية جيدة.			
28	قيمة الزيادة السنوية على الراتب مناسبة.			
29	مزايا الوظيفة (تأمين صحي ...) مناسبة.			

## الملاحق.....

			30 راضي عن العلاوة التي تمنح لي مقابل المجهود المبذول.
			31 راضي على الأجر المتحصل عليه بشكل عام.
			32 الوظيفة لها حوافز مادية جيدة.

### المحور الرابع: الاستقرار في الوظيفة والأمن

الرقم	العبارة	راضي بدرجة مرتفعة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة منخفضة
33	وظيفتي كمستشار للتوجيه لها دور في تأمين مستقبلي.			
34	الطريقة التي يتم بها توظيف مستشار التوجيه جيدة.			
35	اداري تتسم بالنزاهة عند تطبيق الأنظمة.			
36	اداري تحرص على التمسك بالعاملين المتميزين بالخبرة.			
37	اداري تهتم اهتماما كبيرا بسماع شكاوي الموظفين.			
38	اداري تتميز بالموضوعية دائما.			
39	شروط وظروف عملي جيدة.			
40	القوانين السائدة في الوسط العملي جيدة.			
41	مدير عملي قادر على التوجيه والمتابعة.			
42	الوسط المهني يتميز بالمساواة والعدل بين الموظفين.			

### المحور الخامس: الإدارة والإشراف

الرقم	العبارة	راضي بدرجة مرتفعة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة منخفضة
43	الادارة تشرف رسميا على الموظفين.			
44	مدير مؤسستي يتقبل النقد الايجابي من الموظفين.			
45	علاقتي العملية مع مدير مؤسستي تتميز بالاحترام.			
46	اداري تتفهم ظروف الموظفين وتحترم مشاعرهم.			
47	المشرف على تسيير الادارة متمكن في مجال التسيير.			
48	الادارة تقدر وتحترم الموظف المتميز.			

### المحور السادس: الترقية والتقدم في العمل

الرقم	العبارة	راضي بدرجة مرتفعة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة منخفضة
49	معايير الترقية لوظيفتي واضحة.			
50	الترقية في الوظيفة ترتبط ارتباطا وثيقا بإتقان العمل والكفاءة.			

## الملاحق.....

			51	الترقية في الوظيفة تتميز بتكافؤ الفرص بين الموظفين.
			52	التأهيل يعتمد على الاكتساب والخبرة.
			53	تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات المحلية والندوات.
			54	تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات الخارجية.
			55	تتاح لي فرص الحصول على مزايا مادية ومعنوية.
			56	تتاح لي فرص العضوية في هيئات أخرى.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

ملحق خاص بمقياس التوافق النفسي لزينب شقير.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس/تخصص توجيه وارشاد

مقياس التوافق النفسي

إعداد

أ.د. زينب شقير

رئيس قسم الصحة النفسية - طنطا-

موجه لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة:

شرف كبير أن أضع بين أيديكم هذا المقياس الخاص بالتوافق النفسي، أمل منا الإجابة على عبارات كل محور فيه بشفاافية وموضوعية، خدمة للبحث العلمي والباحثين.

ولكم منا فائق الاحترام وأسمى معاني التقدير والعرفان وإن الله جلا في علاه لا يضيع أجر من أحسن عملا.

من إعداد الطالبة: ش-ر.

ملاحظة: الإجابة على أسئلة المقياس تكون بوضع علامة (X) أمام الإجابة المختارة.

معلومات أولية: ضع علامة (X) في المكان المناسب.

2-الجنس:

-أنثى

-ذكر

1-السن :

-بين 30 و 35 سنة

-بين 35 و 40 سنة

-أكثر من 40 سنة

4-سنوات الخبرة:  -أقل من خمس سنوات

-خمس سنوات

-أكثر من خمس سنوات

3-المؤهل العلمي :

-شهادة ليسانس

-شهادة ماجستير

الرقم	العبارة	نعم	أحيانا	لا
	<u>المحور الأول:</u>			
01	هل لديك ثقة في نفسك بدرجة كافية؟			
02	هل أنت متفائل بصفة عامة؟			
03	هل لديك رغبة في الحديث عن نفسك وعن انجازاتك أمام الآخرين؟			
04	هل أنت قادر على مواجهة مشكلاتك بقوة وشجاعة؟			
05	هل تشعر أنك شخص له فائدة ونفع في الحياة؟			
06	هل تتطلع لمستقبل مشرق؟			
07	هل تشعر بالراحة النفسية والرضا في حياتك؟			
08	هل أنت سعيد وبشوش في حياتك؟			
09	هل تشعر أنك شخص محظوظ في الدنيا؟			
10	هل تشعر بالالتزان الانفعالي والهدوء أمام الناس؟			
11	هل تحب الآخرين وتتعاون معهم؟			
12	هل أنت قريب من الله بالعبادة والذكر دائما؟			
13	هل أنت ناجح ومتوافق مع الحياة؟			
14	هل تشعر بالأمن والطمأنينة النفسية وأنت في حالة طيبة؟			
15	هل تشعر باليأس وتهبط همتك بسهولة؟			
16	هل تشعر باستياء وضيق من الدنيا عموما؟			
17	هل تشعر بالقلق من وقت لآخر؟			
18	هل تعتبر نفسك عصبي المزاج إلى حد ما؟			
19	هل تميل لأن تتجنب المواقف المؤلمة بالهرب منها؟			
20	هل تشعر بنوبات صداع من وقت لآخر؟			
	<u>المحور الثاني:</u>			
21	هل حياتك مملوءة بالنشاط والحيوية معظم الوقت؟			
22	هل لديك قدرات ومواهب متميزة؟			
23	هل تتمتع بصحة جيدة وتشعر أنك قوي البنية؟			
24	هل أنت راض عن مظهرك الخارجي (طول القامة حجم الجسم)؟			
25	هل تساعدك صحتك على مزاوله الأعمال بنجاح؟			
26	هل تهتم بصحتك جيدا وتتجنب الإصابة بالمرض؟			
27	هل تعطي نفسك قدر من الاسترخاء والراحة للمحافظة صحتك؟			
28	هل تعطي نفسك قدرا كافيا من النوم (أو تمارس الرياضة) للمحافظة على صحتك؟			

29	هل تعاني من بعض العادات كقضم الأظافر...؟
30	هل تشعر بصداع وألم في رأسك من وقت لآخر؟
31	هل تشعر أحيانا بحالات برودة في الجسم؟
32	هل تعاني من مشاكل واضطرابات الأكل (سوء الهضم فقدان الشهية)؟
33	هل يدق قلبك بسرعة عند قيامك بأي عمل؟
34	هل تشعر بالإجهاد وضعف الهمة من وقت لآخر؟
35	هل تتصبب عرقا (أو ترتعش يداك) عندما تقوم بعمل؟
36	هل تشعر أحيانا إنك قلق وأعصابك غير موزونة؟
37	هل يعوقك وجع ظهرك أو أيدك عن مزاوله العمل؟
38	هل تشعر أحيانا بصعوبة في النطق والكلام؟
39	هل تعاني أحيانا من الإمساك؟
40	هل تشعر بالنسيان (أو عدم القدرة على التركيز) من وقت لآخر؟
	<u>المحور الثالث:</u>
41	هل أنت متعاوننا مع أسرتك؟
42	هل تشعر بالسعادة في حياتك وأنت مع أسرتك؟
43	هل أنت محبوب من أفراد أسرتك؟
44	هل تشعر بان لك دور فعال وهام في أسرتك؟
45	هل تحترم أسرتك رأيك ويمكن أن تأخذ به؟
46	هل تفضل أن تقضي معظم وقتك مع أسرتك؟
47	هل تأخذ حقه من العطف والحب والحنان والأمن من أسرتك؟
48	هل التفاهم هو أسلوب التعامل بين أسرتك؟
49	هل تحرص على مشاركة أسرتك أفراحها وأحزانها؟
50	هل تشعر أن علاقتك مع أفراد أسرتك وثيقة وصادقة؟
51	هل تتفخر أمام الآخرين أنك تنتمي لهذه الأسرة؟
52	هل أنت راضي عن ظروف الأسرة الاقتصادية والثقافية؟
53	هل تشجعك أسرتك على إظهار ما لديك من قدرات ومواهب؟
54	هل أفراد أسرتك تقف بجوارك وتخاف عليك؟
55	هل تشجعك أسرتك على تبادل الزيارات مع الأصدقاء والجيران؟
56	هل تشعرك أسرتك أنك عبء ثقيل عليها؟
57	هل تتمنى أحيانا أن تكون لك أسرة غير أسرتك؟
58	هل تعاني من كثير من المشاكل داخل أسرتك؟
59	هل تشعر بالقلق أو الخوف وأنت داخل أسرتك؟

			هل تشعر أن أسرتك تعاملك أقل مما تستحق؟	60
			<u>المحور الرابع:</u> هل تحرس على المشاركة الإيجابية الاجتماعية والترويحية مع الآخرين؟	61
			هل تستمتع بمعرفة الآخرين والجلوس معهم؟	62
			هل تشعر بالمسؤولية تجاه تنمية المجتمع مثل كل مواطن؟	63
			هل تتمنى أن تقضي معظم أوقات فراغك مع الآخرين؟	64
			هل تحترم رأي زملائك وتعمل به إذا كان رأيا صائبا؟	65
			هل تشعر بتقدير الآخرين لأعمالك وإنجازاتهم؟	66
			هل تعتذر لزميلك إذا تأخرت عن الوقت المحدد؟	67
			هل تشعر بالولاء والانتماء لأصدقائك؟	68
			هل تشعر بالسعادة لأشياء قد يفرح بها الآخرون كثيرا؟	69
			هل تربطك علاقات طيبة مع الزملاء وتحرص على إرضائهم؟	70
			هل تسعدك المشاركة في الحفلات والمناسبات الاجتماعية؟	71
			هل تحرص على حقوق الآخرين بقدر حرصك على حقوقك؟	72
			هل تحاول الوفاء بوعدك مع الآخرين لان وعد الحر دين عليه؟	73
			هل تجد متعة كبيرة في تبادل الزيارات مع الأصدقاء والجيران؟	74
			هل تفكر كثيرا قبل أن تقدم على عمل قد يضر بمصالح الآخرين؟	75
			هل تفنقد الثقة والاحترام المتبادل مع الآخرين؟	76
			هل يصعب عليك الدخول في منافسات مع الآخرين حتى لو كانوا بمثلي سنتك؟	77
			هل تخجل من مواجهة الكثير من الناس (ترتيبك أثناء الحديث أمامهم)؟	78
			هل تتخلى عن إسداء النصح لزميلك خوفا من أن يزعل منك؟	79
			هل تشعر بعدم قدرتك على مساعدة الآخرين ولو في بعض الأمور البسيطة؟	80

شكرا على حسن تعاونكم جزاكم الله خيرا.

ملحق خاص بصدق وثبات أدواتي الدراسة.

## ملحق الثبات والصدق

أولاً/ ثبات وصدق مقياس التوافق النفسي:

أ/ الثبات:

### Reliability

Reliability Statistics		
الأبعاد	Cronbach's Alpha	N of Items
البعد 1	0.875	20
البعد 2	0.874	20
البعد 3	0.835	20
البعد 4	0.830	20
الكلية	0.911	80

ب/ الصدق:

### Correlations

Correlations					
		دك1			دك1
ب1	Pearson Correlation	0.604**	ب11	Pearson Correlation	0.577**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
ب2	Pearson Correlation	0.665**	ب12	Pearson Correlation	0.498**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.006
	N	29		N	29
ب3	Pearson Correlation	0.556**	ب13	Pearson Correlation	0.612**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب4	Pearson Correlation	0.506**	ب14	Pearson Correlation	0.459*
	Sig. (2-tailed)	0.005		Sig. (2-tailed)	0.012
	N	29		N	29
ب5	Pearson Correlation	0.577**	ب15	Pearson Correlation	0.471**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.010
	N	29		N	29
ب6	Pearson Correlation	0.676**	ب16	Pearson Correlation	0.570**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
ب7	Pearson Correlation	0.634**	ب17	Pearson Correlation	0.467**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.007
	N	29		N	29
ب8	Pearson Correlation	0.597**	ب18	Pearson Correlation	0.434*
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.019
	N	29		N	29
ب9	Pearson Correlation	0.615**	ب19	Pearson Correlation	0.485**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.008
	N	29		N	29
ب10	Pearson Correlation	0.618**	ب20	Pearson Correlation	0.642**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

## Correlations

Correlations					
دك2			دك2		
21ب	Pearson Correlation	0.498**	31ب	Pearson Correlation	0.662**
	Sig. (2-tailed)	0.006		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
22ب	Pearson Correlation	0.551**	32ب	Pearson Correlation	0.645**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
23ب	Pearson Correlation	0.479**	33ب	Pearson Correlation	0.664**
	Sig. (2-tailed)	0.009		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
24ب	Pearson Correlation	0.659**	34ب	Pearson Correlation	0.427*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.021
	N	29		N	29
25ب	Pearson Correlation	0.658**	35ب	Pearson Correlation	0.526**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	29		N	29
26ب	Pearson Correlation	0.475**	36ب	Pearson Correlation	0.589**
	Sig. (2-tailed)	0.009		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
27ب	Pearson Correlation	0.590**	37ب	Pearson Correlation	0.499**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.006
	N	29		N	29
28ب	Pearson Correlation	0.465*	38ب	Pearson Correlation	0.450*
	Sig. (2-tailed)	0.011		Sig. (2-tailed)	0.014
	N	29		N	29
29ب	Pearson Correlation	0.471**	39ب	Pearson Correlation	0.592**
	Sig. (2-tailed)	0.010		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
30ب	Pearson Correlation	0.499**	40ب	Pearson Correlation	0.501**
	Sig. (2-tailed)	0.006		Sig. (2-tailed)	0.006
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

## Correlations

Correlations					
دك3			دك3		
41ب	Pearson Correlation	0.466*	51ب	Pearson Correlation	0.685**
	Sig. (2-tailed)	0.012		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	28		N	29
42ب	Pearson Correlation	0.685**	52ب	Pearson Correlation	0.438*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.017
	N	29		N	29
43ب	Pearson Correlation	0.633**	53ب	Pearson Correlation	0.450*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.014
	N	29		N	29
44ب	Pearson Correlation	0.612**	54ب	Pearson Correlation	0.614**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
45ب	Pearson Correlation	0.685**	55ب	Pearson Correlation	0.425*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.022
	N	29		N	29
46ب	Pearson Correlation	0.394*	56ب	Pearson Correlation	0.576**
	Sig. (2-tailed)	0.035		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
47ب	Pearson Correlation	0.407*	57ب	Pearson Correlation	0.529**
	Sig. (2-tailed)	0.029		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	29		N	29
48ب	Pearson Correlation	0.553**	58ب	Pearson Correlation	0.502**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.006
	N	29		N	29

49ب	N	29	59ب	N	29
	Pearson Correlation	0.488**		Pearson Correlation	0.579**
	Sig. (2-tailed)	0.007		Sig. (2-tailed)	0.001
50ب	N	29	60ب	N	29
	Pearson Correlation	0.449*		Pearson Correlation	0.461*
	Sig. (2-tailed)	0.014		Sig. (2-tailed)	0.012
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

## Correlations

Correlations					
4دك			4دك		
61ب	Pearson Correlation	0.538**	71ب	Pearson Correlation	0.594**
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
62ب	Pearson Correlation	0.488**	72ب	Pearson Correlation	0.514**
	Sig. (2-tailed)	0.007		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	29		N	29
63ب	Pearson Correlation	0.513**	73ب	Pearson Correlation	0.514**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	29		N	29
64ب	Pearson Correlation	0.473**	74ب	Pearson Correlation	0.567**
	Sig. (2-tailed)	0.010		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
65ب	Pearson Correlation	0.577**	75ب	Pearson Correlation	0.481**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.008
	N	29		N	29
66ب	Pearson Correlation	0.376*	76ب	Pearson Correlation	0.516**
	Sig. (2-tailed)	0.044		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	29		N	29
67ب	Pearson Correlation	0.599**	77ب	Pearson Correlation	0.392*
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.036
	N	29		N	29
68ب	Pearson Correlation	0.468*	78ب	Pearson Correlation	0.489**
	Sig. (2-tailed)	0.010		Sig. (2-tailed)	0.007
	N	29		N	29
69ب	Pearson Correlation	0.514**	79ب	Pearson Correlation	0.430*
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.020
	N	29		N	29
70ب	Pearson Correlation	0.636**	80ب	Pearson Correlation	0.412*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.026
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

## Correlations

Correlations					
الكلي			الكلي		
1دك	Pearson Correlation	0.638**	3دك	Pearson Correlation	0.720**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
2دك	Pearson Correlation	0.773**	4دك	Pearson Correlation	0.552**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

ثانيا/ ثبات وصدق مقياس الرضا الوظيفي:

1- قبل الحذف:

أ/ الثبات:

## Reliability

Reliability Statistics		
الأبعاد	Cronbach's Alpha	N of Items
البعد 1	0.874	14
البعد 2	0.709	10
البعد 3	0.836	10
البعد 4	0.845	10
البعد 5	0.705	8
البعد 6	0.835	8
الكلية	0.939	60

ب/ الصدق:

## Correlations

Correlations					
		دك 1			دك 1
ب 1	Pearson Correlation	0.673**	ب 8	Pearson Correlation	0.674**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب 2	Pearson Correlation	0.517**	ب 9	Pearson Correlation	0.712**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب 3	Pearson Correlation	0.602**	ب 10	Pearson Correlation	0.811**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	28
ب 4	Pearson Correlation	0.656**	ب 11	Pearson Correlation	0.664**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب 5	Pearson Correlation	0.552**	ب 12	Pearson Correlation	0.425*
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.021
	N	29		N	29
ب 6	Pearson Correlation	0.272	ب 13	Pearson Correlation	0.759**
	Sig. (2-tailed)	0.153		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب 7	Pearson Correlation	0.543**	ب 14	Pearson Correlation	0.503**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.005
	N	29		N	29

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations					
		دك 2			دك 2
ب 15	Pearson Correlation	0.696**	ب 20	Pearson Correlation	0.458*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.012
	N	29		N	29
ب 16	Pearson Correlation	0.587**	ب 21	Pearson Correlation	0.467*
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.011
	N	29		N	29
ب 17	Pearson Correlation	0.458*	ب 22	Pearson Correlation	0.639**
	Sig. (2-tailed)	0.012		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب 18	Pearson Correlation	0.611**	ب 23	Pearson Correlation	0.525**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	29		N	29

19ب	Pearson Correlation	0.470*	24ب	Pearson Correlation	0.366
	Sig. (2-tailed)	0.010		Sig. (2-tailed)	0.051
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
3دك			3دك		
25ب	Pearson Correlation	0.384*	30ب	Pearson Correlation	0.562**
	Sig. (2-tailed)	0.040		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
26ب	Pearson Correlation	0.727**	31ب	Pearson Correlation	0.542**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	29		N	29
27ب	Pearson Correlation	0.697**	32ب	Pearson Correlation	0.716**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
28ب	Pearson Correlation	0.602**	33ب	Pearson Correlation	0.742**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
29ب	Pearson Correlation	0.774**	34ب	Pearson Correlation	0.769**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
4دك			4دك		
35ب	Pearson Correlation	0.607**	40ب	Pearson Correlation	0.679**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
36ب	Pearson Correlation	0.401*	41ب	Pearson Correlation	0.598**
	Sig. (2-tailed)	0.031		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
37ب	Pearson Correlation	0.625**	42ب	Pearson Correlation	0.760**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
38ب	Pearson Correlation	0.578**	43ب	Pearson Correlation	0.801**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
39ب	Pearson Correlation	0.727**	44ب	Pearson Correlation	0.711**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
5دك			5دك		
45ب	Pearson Correlation	0.231	49ب	Pearson Correlation	0.777**
	Sig. (2-tailed)	0.229		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
46ب	Pearson Correlation	0.306	50ب	Pearson Correlation	0.745**
	Sig. (2-tailed)	0.107		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
47ب	Pearson Correlation	0.372*	51ب	Pearson Correlation	0.657**
	Sig. (2-tailed)	0.047		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
48ب	Pearson Correlation	0.625**	52ب	Pearson Correlation	0.738**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

Correlations					
		دك6			دك6
ب53	Pearson Correlation	0.739**	ب57	Pearson Correlation	0.769**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب54	Pearson Correlation	0.721**	ب58	Pearson Correlation	0.594**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
ب55	Pearson Correlation	0.774**	ب59	Pearson Correlation	0.435*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.018
	N	29		N	29
ب56	Pearson Correlation	0.778**	ب60	Pearson Correlation	0.591**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
		الكلّي			الكلّي
دك1	Pearson Correlation	0.855**	دك4	Pearson Correlation	0.854**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
دك2	Pearson Correlation	0.711**	دك5	Pearson Correlation	0.709**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
دك3	Pearson Correlation	0.611**	دك6	Pearson Correlation	0.710**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

2- بعد الحذف:

أ/ الثبات:

### Reliability

Reliability Statistics		
الأبعاد	Cronbach's Alpha	N of Items
البعد 1	0.878	13
البعد 2	0.710	9
البعد 3	0.836	10
البعد 4	0.845	10
البعد 5	0.777	8
البعد 6	0.835	8
الكلّي	0.942	56

### Correlations

Correlations					
دك 1			دك 1		
1ب	Pearson Correlation	0.675**	8ب	Pearson Correlation	0.730**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
2ب	Pearson Correlation	0.519**	9ب	Pearson Correlation	0.824**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	28
3ب	Pearson Correlation	0.578**	10ب	Pearson Correlation	0.682**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
4ب	Pearson Correlation	0.650**	11ب	Pearson Correlation	0.407*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.028
	N	29		N	29
5ب	Pearson Correlation	0.539**	12ب	Pearson Correlation	0.773**
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
6ب	Pearson Correlation	0.529**	13ب	Pearson Correlation	0.513**
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	29		N	29
7ب	Pearson Correlation	0.689**	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.000	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	N	29			

### Correlations

Correlations					
دك 2			دك 2		
14ب	Pearson Correlation	0.703**	19ب	Pearson Correlation	0.481**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.008
	N	29		N	29
15ب	Pearson Correlation	0.616**	20ب	Pearson Correlation	0.461*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.012
	N	29		N	29
16ب	Pearson Correlation	0.456*	21ب	Pearson Correlation	0.652**
	Sig. (2-tailed)	0.013		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
17ب	Pearson Correlation	0.636**	22ب	Pearson Correlation	0.468*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.010
	N	29		N	29
18ب	Pearson Correlation	0.515**	*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.004	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
	N	29			

### Correlations

Correlations					
دك 3			دك 3		
23ب	Pearson Correlation	0.384*	28ب	Pearson Correlation	0.562**
	Sig. (2-tailed)	0.040		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
24ب	Pearson Correlation	0.727**	29ب	Pearson Correlation	0.542**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	29		N	29
25ب	Pearson Correlation	0.697**	30ب	Pearson Correlation	0.716**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
26ب	Pearson Correlation	0.602**	31ب	Pearson Correlation	0.742**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
27ب	Pearson Correlation	0.774**	32ب	Pearson Correlation	0.769**

	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
دك4			دك4		
33ب	Pearson Correlation	0.607**	38ب	Pearson Correlation	0.679**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
34ب	Pearson Correlation	0.401*	39ب	Pearson Correlation	0.598**
	Sig. (2-tailed)	0.031		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
35ب	Pearson Correlation	0.625**	40ب	Pearson Correlation	0.760**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
36ب	Pearson Correlation	0.578**	41ب	Pearson Correlation	0.801**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
37ب	Pearson Correlation	0.727**	42ب	Pearson Correlation	0.711**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
دك5			دك5		
43ب	Pearson Correlation	0.374*	46ب	Pearson Correlation	0.748**
	Sig. (2-tailed)	0.046		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
44ب	Pearson Correlation	0.673**	47ب	Pearson Correlation	0.676**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
45ب	Pearson Correlation	0.818**	48ب	Pearson Correlation	0.814**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
دك6			دك6		
49ب	Pearson Correlation	0.739**	53ب	Pearson Correlation	0.769**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
50ب	Pearson Correlation	0.721**	54ب	Pearson Correlation	0.594**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
51ب	Pearson Correlation	0.774**	55ب	Pearson Correlation	0.435*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.018
	N	29		N	29
52ب	Pearson Correlation	0.778**	56ب	Pearson Correlation	0.591**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

## Correlations

Correlations					
الكلي			الكلي		
دك 1	Pearson Correlation	0.843**	دك 4	Pearson Correlation	0.862**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
دك 2	Pearson Correlation	0.700**	دك 5	Pearson Correlation	0.756**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
دك 3	Pearson Correlation	0.627**	دك 6	Pearson Correlation	0.713**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

ملحق خاص بنتائج الدراسة (التحقق من التوزيع الطبيعي وكذا التحقق من شرط خطية العلاقة)

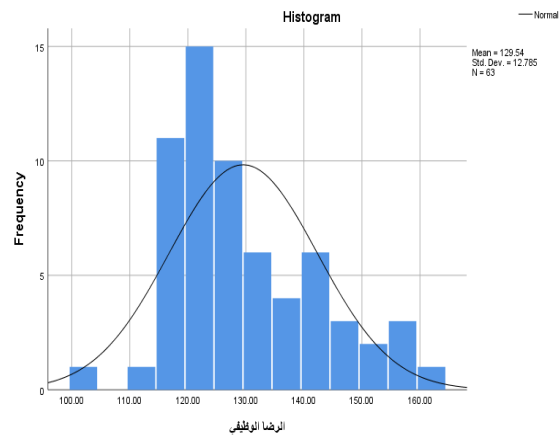
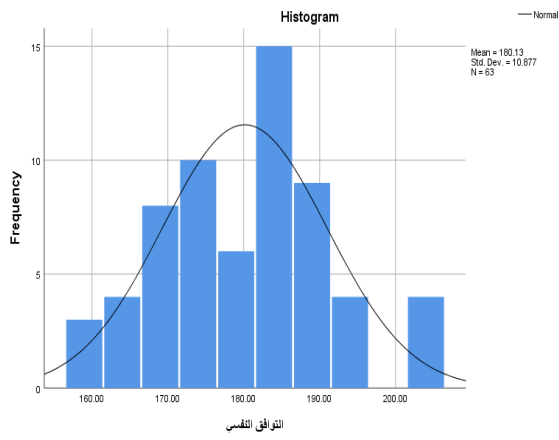
ملحق نتائج الدراسة

أولا/ التحقق من التوزيع الطبيعي:

## Explore

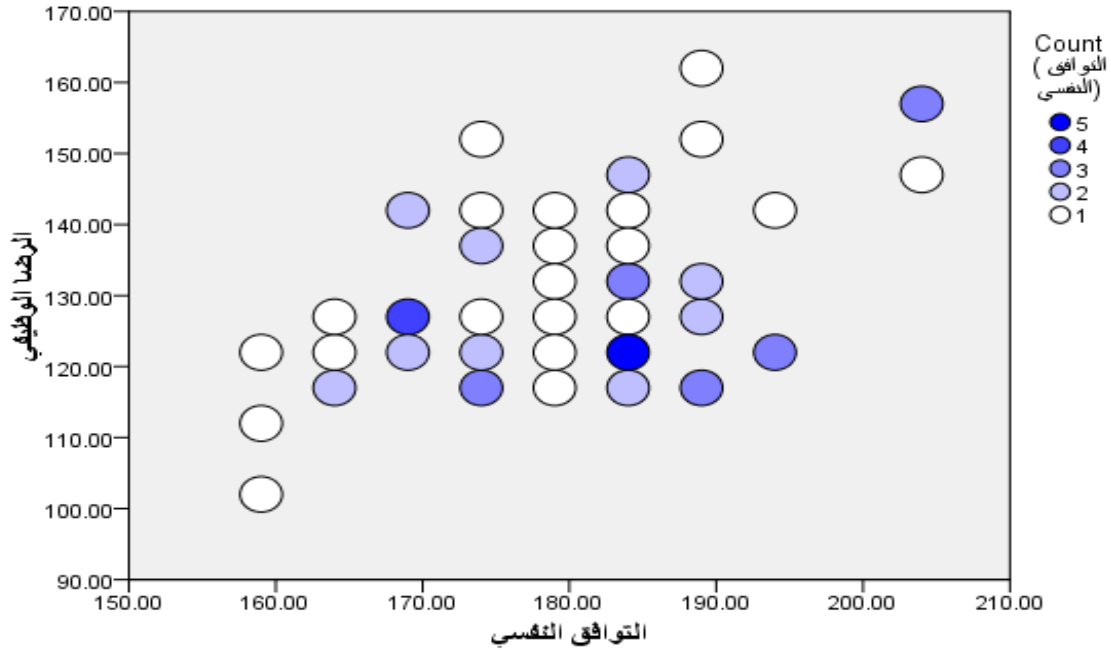
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
التوافق النفسي	0.099	63	0.198	0.975	63	0.220
الرضا الوظيفي	0.151	63	0.001	0.940	63	0.004
a. Lilliefors Significance Correction						

# الملاحق.....



ثانيا/ التحقق من شرط خطية العلاقة:

## GGraph



ثالثا/ التحقق من فرضيات الدراسة:  
الفرضية العامة:

## Correlations

Correlations		
		الرضا الوظيفي
التوافق النفسي	Pearson Correlation	0.504**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

الفرضية الاولى:

## T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق النفسي	63	180.1270	10.87687	1.37036
One-Sample Test				
	Test Value = 160			
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
التوافق النفسي	14.687	62	0.000	20.12698

الفرضية الثانية:

## T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الرضا الوظيفي	63	129.5397	12.78466	1.61071
One-Sample Test				
	Test Value = 112			

	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
الرضا الوظيفي	10.889	62	0.000	17.53968

الفرضية الثالثة:

## Correlations

Correlations			الرضا الوظيفي
A1	Pearson Correlation		0.161
	Sig. (2-tailed)		0.209
	N		63

الفرضية الرابعة:

## Correlations

Correlatio			الرضا الوظيفي
A2	Pearson Correlation		0.315*
	Sig. (2-tailed)		0.012
	N		63
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

الفرضية الخامسة:

## Correlations

Correlations			الرضا الوظيفي
A3	Pearson Correlation		0.428
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N		63
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

الفرضية السادسة:

## Correlations

Correlations			الرضا الوظيفي
A4	Pearson Correlation		0.351*
	Sig. (2-tailed)		0.005
	N		63
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

الفرضية السابعة:

## T-Test

Group Statistics								
الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean				
التوافق	23	174.7826	9.54871	1.99104				
النفسي	40	183.2000	10.49347	1.65916				
Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
التوافق	variances assumed	0.001	0.980	-3.165	61	0.002	-8.41739	2.65945
	variances not assumed			-3.248	49.656	0.002	-8.41739	2.59173

الفرضية الثامنة:

## Oneway

ANOVA				
التوافق النفسي*السن				
	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.

Between Groups	352.933	2	176.467	1.516	0.228
Within Groups	6982.051	60	116.368		
Total	7334.984	62			

الفرضية التاسعة:

## Oneway

ANOVA					
التوافق النفسي*الأقدمية					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	391.348	2	195.674	1.691	0.193
Within Groups	6943.637	60	115.727		
Total	7334.984	62			

الفرضية العاشرة:

## T-Test

Group Statistics								
المؤهل		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
التوافق النفسي	ليسانس	54	180.4561	10.32001	1.36692			
	ماجستير	9	177.0000	16.16168	6.59798			
Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
التوافق النفسي	variances assumed	3.701	0.059	0.738	61	0.464	3.45614	4.68558
	variances not assumed			0.513	5.438	0.628	3.45614	6.73809

الفرضية الحادية عشر:

## T-Test

Group Statistics								
الجنس		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
الرضا الوظيفي	ذكور	23	127.2174	11.53633	2.40549			
	إناث	40	130.8750	13.40721	2.11987			
Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الرضا الوظيفي	variances assumed	1.167	0.284	-1.095	61	0.278	-3.65761	3.34016
	variances not assumed			-1.141	51.812	0.259	-3.65761	3.20628

الفرضية الثانية عشر:

## Oneway

ANOVA					
الرضا الوظيفي*السن					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	335.050	2	167.525	1.026	0.365
Within Groups	9798.601	60	163.310		
Total	10133.651	62			

الفرضية الثالثة عشر:

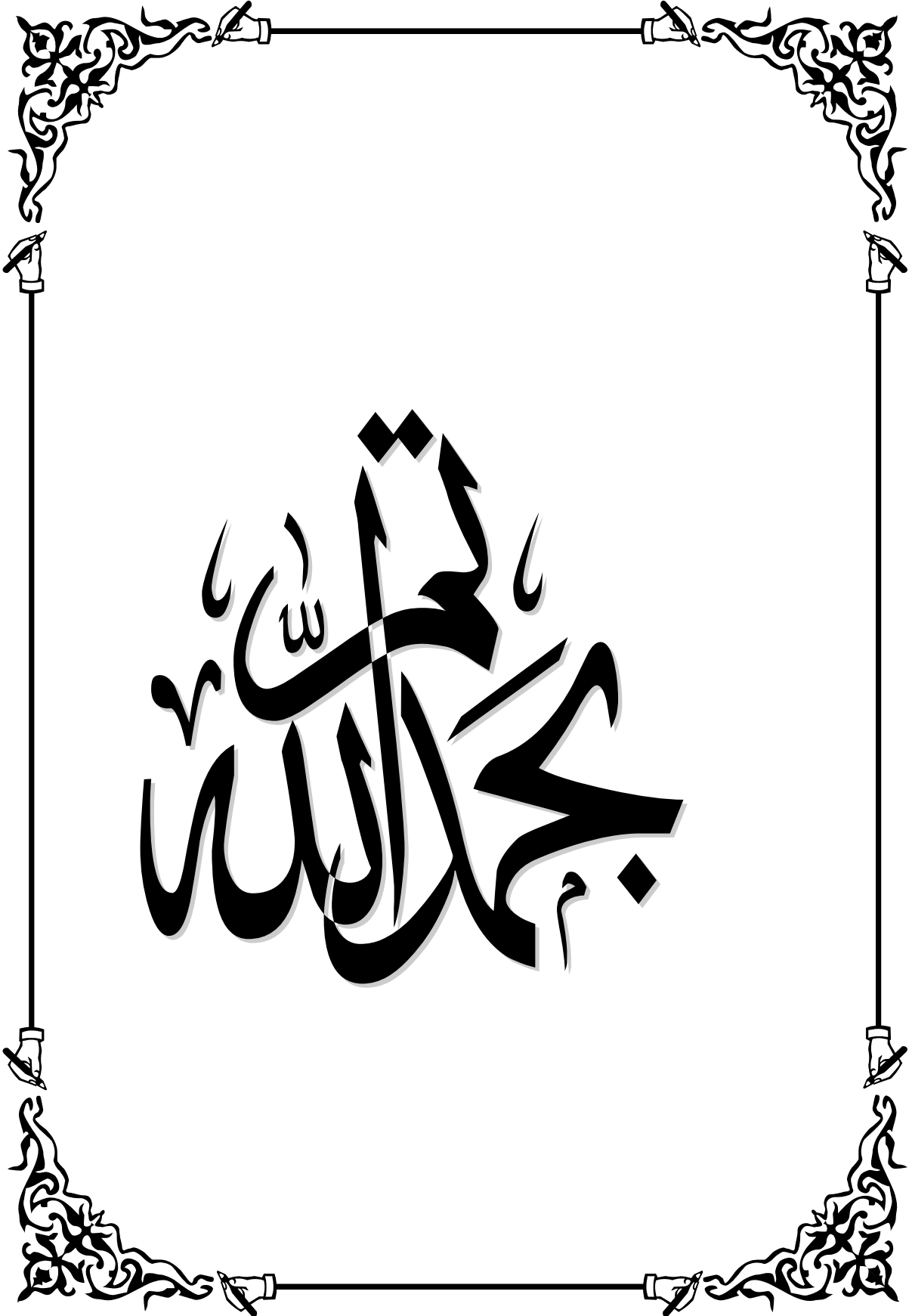
## Oneway

ANOVA					
الرضا الوظيفي*الأقدمية					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	212.200	2	106.100	0.642	0.530
Within Groups	9921.451	60	165.358		
Total	10133.651	62			

الفرضية الرابعة عشر:

## T-Test

Group Statistics								
المؤهل		N	Mean	Std. Deviation			Std. Error Mean	
الرضا الوظيفي	ليسانس	54	130.0877	12.78291			1.69314	
	ماجستير	9	124.3333	12.67544			5.17472	
Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الرضا الوظيفي	variances assumed	0.256	0.615	1.050	61	0.298	5.75439	5.48263
	variances not assumed			1.057	6.122	0.330	5.75439	5.44468



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة. تكونت عينة الدراسة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة وفقا لمتغيرات الدراسة الجنس-السن-الخبرة والمؤهل العلمي، وقد بلغ عدد أفرادها 63 مستشارا ومستشارة، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه المناسب لإنجاز هذه الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام مقياس التوافق النفسي لزوينب شقير 2003، بالإضافة إلى بناء استبيان الرضا الوظيفي الخاص بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لإنجاز هذه الدراسة، حيث تم عرض عبارات محوره على مجموعة من الأساتذة للتحكيم، وهذا للتأكد من أن عبارات محاور الاستبيان تقيس فعلا ما وضعت لقياسه، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة تم توزيع هتين الأداتين على عينة الدراسة الأساسية خلال اجتماع تنسيقي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مع مدير مركز التوجيه المدرسي بالمسيلة. وبعدها الحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، يليها مباشرة إعداد جداول خاصة بهذه الاستجابات المتعلقة بأداتي الدراسة، وباستخدام نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss تم الحصول على نتائج لفرضيات الدراسة الحالية، حيث أسفرت نتائجها على ما يلي: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-وأن مستوى كل من التوافق النفسي والرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.

**الكلمات المفتاحية:** التوافق النفسي-مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني-التوجيه المدرسي-التوجيه المهني-الرضا الوظيفي.

## Résumé de l'étude :

La présente étude vise à révéler la relation entre l'adaptation psychologique et la satisfaction au travail du conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels du centre d'orientation scolaire de M'sila.

L'échantillon de l'étude était composé de conseillers d'orientation et de guidance scolaires et professionnels du centre d'orientation scolaire de M'sila, selon les variables de l'étude : sexe, âge, expérience et diplôme.

Les membres de l'étude est de 63 conseillers et conseillères, et l'approche descriptive a été considérée comme appropriée pour la réalisation de cette étude. Pour atteindre les objectifs de la présente étude, l'échelle de compatibilité psychologique de Zineb Chakir 2003 a été utilisée, en plus d'instruire un questionnaire de satisfaction professionnelle pour le conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels pour la réalisation de cette étude. Les énoncés de ses axes ont été présentés à un groupe de professeurs pour arbitrage, et ceci afin de s'assurer que les énoncés des axes du questionnaire mesurent bien ce qu'ils étaient censés mesurer.

Après confirmation des caractéristiques psychométriques des deux outils d'étude, ces deux outils ont été distribués à l'échantillon de base de l'étude lors d'une réunion de coordination entre les conseillers de l'orientation et de guidance scolaires et professionnels et le directeur du Centre d'Orientation Scolaire de M'sila.

Ensuite, Après obtention des réponses des membres de l'échantillon d'étude, suivi immédiatement de la préparation de tableaux pour ces réponses liées aux deux outils d'étude, en utilisant le système de l'ensemble des programmes statistiques pour les sciences sociales (SPSS), des résultats ont été obtenus pour les hypothèses de l'étude en cours, il est atteint les résultats suivants :

- Il existe une corrélation statistiquement significative entre l'adaptation psychologique et la satisfaction professionnelle du conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels, et que le niveau d'adaptation psychologique et de satisfaction professionnelle du conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels est élevé..

**Mots clés :** adaptation psychologique - conseiller d'orientation et de guidance scolaires et professionnels - orientation scolaire - orientation professionnelle - satisfaction au travail.

## Summary of the Study:

The present study aims to reveal the relationship between the psychological adaptation and the job satisfaction of the educational and professional guidance counselor of the school guidance center of M'sila.

The sample of the study was composed of the educational and professional guidance counselor of the school guidance center of M'sila, according to the variables of the study: sex, age, experience and diploma.

The members of the study are 63 counsellors, and the descriptive approach was considered appropriate for carrying out this study. To achieve the objectives of the present study, the Zineb Chakir 2003 psychological compatibility scale was used, in addition to instructing a professional satisfaction questionnaire for the the educational and professional guidance counselor for the realization of this study. The statements of its axes were presented to a group of professors for arbitration, in order to ensure that the statements of the axes of the questionnaire indeed measure what they were supposed to measure.

After confirmation of the psychometric characteristics of the two study tools, these two tools were distributed to the basic sample of the study during a coordination meeting between the the educational and professional guidance counselor and the Director of the School Orientation Center of M'sila.

Then, after obtaining the responses from the members of the study sample, followed immediately by the preparation of tables for these responses related to the two study tools, using the system of the set of statistical programs for the social sciences (SPSS), results have been obtained for the hypotheses of the current study, the following results have been reached:

- There is a statistically significant correlation between the psychological adaptation and professional satisfaction of the the educational and professional guidance counselor, and that the level of psychological adaptation and professional satisfaction of the educational and professional guidance counselor is high.

**Key words:** psychological adaptation - the educational and professional guidance counselor - school guidance - vocational guidance - job satisfaction.