



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



الرقم التسلسلي: / / 2022 .
رقم التسجيل: 2093205911 .

التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

دراسة ميدانية بمقاطعة الحروش - سكيكدة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم النفس تخصص علم العمل وتسيير الموارد
البشرية

تحت اشراف :

استاذ التعليم العالي ضياف زين الدين

من اعداد الطالب:

بوعكاز محمد الشريف

السنة الجامعية: 2021 - 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا

يَعْلَمُونَ " صدق الله العظيم

شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام على اشرف خلقه محمدا صلى الله عليه وسلم .

بفضل الله وعونه تمكنت من إنجاز هذ البحث المتواضع والذي نت خلاله اتقدم بجزيل الشكر واسمى عبارات التقدير و العرفان للدكتور الأستاذ ضياف زين الدين المشرف على البحث، الذي لم يدخر جهدا في توجيهي و إرشادي ، و الذي منحني من وقته وعلمه، فبارك الله فيه وجزاه خير الجزاء.

كما أتوجه بخالص الشكر والعرفان لأساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بولاية المسيلة .

أسأل الله عز وجل أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم و منفعة للآخرين ولبلدنا العزيز .

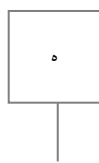
الطالب بو عكاز محمد الشريف

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية الى الكشف عن مدى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية سكيكدة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتطبيق أداة معدلة من طرف الباحث وهو :مقياس التوافق المهني، على عينة من اربعة وثلاثين (34) مستشارا ومستشارة بمركز التوجيه المدرسي والمهني بسكيكدة وتحليل نتائج الدراسة تم استخدام النسب المئوية ومن أبرز نتائجها أن مستوى التوافق المهني كانت نتائجه مرتفعة لدى عينة البحث، مع عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني حسب متغير الجنس، والتخصص، والخبرة ، فيما يتعلق بمحتوى الأسئلة 14 ، 11 ، 04 ، 02 لكل الابعاد ، في حين نلمس وجود فروق ذات دلالة احصائية حسب نفس المتغيرات وتظهر في الإجابة على الأسئلة 05 ، 10 ، 08 ، 07 ، 06 ، لجميع الابعاد.

Study summary

The current study aims to reveal the extent of professional compatibility among a sample of school and vocational guidance counselors in the state of Skikda, using the descriptive analytical approach, and the application of a modified tool by the researcher, which is: the professional compatibility scale, on a sample of thirty-four (34) counselors at the School Guidance Center In Skikda, and to analyze the results of the study, percentages were used, and one of its most prominent results is that the level of compatibility with results was high in the research sample, with no statistically significant differences in the level of professional compatibility according to the variables of gender, specialization, and experience, with regard to the content of questions 14, 11, 04 , 02 for all dimensions, while we see that there are statistically significant differences according to the same variables and they appear in the answers to questions 05, 10, 08, 07, 06, for all dimensions.



جدول المحتويات

ملخص الدراسة.....	د
مقدمة:.....	10
الفصل التمهيدي: مدخل للدراسة.....	11
1- تحديد الإشكالية:.....	12
2 - فرضيات الدراسة:.....	12
1-2-الفرضية العامة:.....	12
2-2-الفرضيات الجزئية :.....	13
3- حدود الدراسة:.....	13
4- متغيرات البحث:.....	13
4- وصف أبعاد مقياس التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في صورته النهائية:.....	14
البعد الأول: الواقع المهني:.....	14
البعد الثاني: التواصل الاجتماعي:.....	14
البعد الثالث: العلاقة مع المسؤولين:.....	14
البعد الرابع: الخبرة المهنية:.....	14
5- أهمية الدراسة:.....	14
6- أهداف الدراسة:.....	15
7- الدراسات والبحوث السابقة:.....	15
7-1- الدراسات الخاصة بالتوافق المهني :.....	15

- 17..... 2-7 - دراسات خاصة بالتوافق المهني ومستشار التوجيه:
- 18..... 8- مصطلحات الدراسة:
- 20..... 9- عينة الدراسة وكيفية اختيارها:
- 21..... 10- عينة البحث:
- 22..... 11- المنهج المستعمل:
- 23..... 12- الأداة المستخدمة في البحث:
- 23..... 13- صعوبات البحث:
- 24..... الفصل الأول: التوافق المهني
- 25..... تمهيد:
- 25..... 1- مفهوم التوافق
- 25..... تعريف التوافق لغة واصطلاحا:
- 25..... التعريف اللغوي:
- 25..... التعريف الاصطلاحي:
- 27..... 2- التوافق العام:
- 29..... 3- أنواع التوافق:
- 30..... 4- مظاهر التوافق النفسي:
- 32..... 5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني:
- 36..... 6- سوء التوافق النفسي:
- 36..... 1- تعريف سوء التوافق النفسي:
- 36..... 2- أسباب سوء التوافق النفسي:

- 37..... : مظاهر سوء التوافق النفسي: 7-
- 38..... : Vocational Adjustment التوافق المهني 8-
- 41..... : محكات التوافق المهني : 9-
- 41..... : طرق تحسين التوافق المهني: 10-
- 42..... : نظريات التوافق المهني: 11-
- 42..... : أ. النظرية المادية : 11-
- 43..... : ب. مدرسة العلاقات الانسانية: 12-
- 44..... : ج. النظريات السلوكية: (Maslow) (ابراهام ماسلو) 1954 : 13-
- 45..... : د. نظرية فريدريك هرزبارغ: 14-
- 47..... : الفصل الثاني: مستشار التوجيه 15-
- 48..... : تمهيد: 16-
- 48..... : 1- تعريف التوجيه والإرشاد: 17-
- 48..... : تعريف الارشاد لغة واصطلاحا: 18-
- 50..... : 2- الخصائص والسمات الواجب توافرها في المرشد: 19-
- 51..... : 3- واقع التوجيه المدرسي والارشاد النفسي في الجزائر: 20-
- 52..... : 4- مستشار التوجيه: 21-
- 52..... : 5- طبيعة عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني: 22-
- 53..... : 6- مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني: 23-
- 53..... : 1- في مجال الإعلام: 24-
- 54..... : 2- في مجال التوجيه: 25-

- 3- في مجال التقويم: 55
- 7- المشكلات التي يبحثها التوجيه المدرسي: 55
- 8- العراقيل التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي أثناء أدائه لمهامه في المقاطعة: 56
- الفصل الثالث: الجانب التطبيقي 58
- 1- الدراسة الاستطلاعية 59
- 2- الاستمارة النهائية: 59
- 3- طريقة تصحيح المقياس: 60
- 4- عرض نتائج البحث 61
- معالجة الفرضيات الجزئية للفرضية العامة: 61
- 5- تحليل النتائج و مناقشة الفرضيات Erreur ! Signet non défini.

يعد العمل جزء جوهري في حياة الفرد بشكل عام في ظل الانفجار المعرفي والتطور العلمي الذي يشهده هذا العصر, وعلى الفرد التعايش معه وتطوير مهارات وكفاءات معينة للتمكن من تحقيق التوافق و اثبات الذات وتلبية حاجة المجتمع والقدرة على التكيف وعدم الإخفاق في الحياة المهنية . ولهذا ظهرت في كثير من المهن ، لا سيما المهن ذات الطابع الإنساني والخدماتي كالتعليم ، والإرشاد ، والعلاج النفسي ،والتمريض معوقات وضغوط مختلفة تحول دون قيام الموظف بدوره على اكمل وجه ، الأمر الذي يشعره بالعجز وعدم القدرة على أداء العمل بالمستوى الذي يتوقعه هو ، أو يتوقعه منه الآخرون وتعتبر مهنة التعليم من المهن التي تتطلب مقدار لا يستهان به من المشقة في ظل تطور مناهج وطرق التدريس والعدد المتزايد من المتدربين والظروف المحيطة بالمدرس مما جعل الاهتمام بالمتدريس يتوسع ويشمل مجالات اخرى مثل الارشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع الوسط التربوي واكتشاف التلاميذ المتعثرين دراسيا مما جعل الامر يستلزم وجود طرف آخر يتمثل في مستشار التوجيه الذي يعمل على مساعدة المتدريس على حل مشكلاته وصعوباته الدراسية وادراك ميولاته واهتماماته وتحقيق طموحاته المستقبلية وبناء مشروعه الدراسي و المهني بما يتماشى وقدراته وامكاناته في الاطوار الثلاث .

وحتى يتمكن مستشار التوجيه من النجاح في هذه المهمة يتوجب عليه امتلاك قدرات وإمكانات واستعدادات تؤهله للتفوق في مهنته وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي والتوافق المهني, وجلب الراحة النفسية وتحقيق مردود إيجابي ومثمر يرضي الجميع وهذا ما يخلق التوافق المهني.

ولأجل تحقيق التوافق المهني لابد من توفر جملة من الشروط والظروف منها ما يتعلق بالمستشار وأخرى تتعلق بالعمل ومحيطه وللوقوف على كل هذه الجوانب نعرض هذه الدراسة.

الفصل التمهيدي: مدخل للدراسة

1- تحديد الإشكالية:

إن العديد من البحوث و الدراسات أكدت أن التوافق المهني يعتبر من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى عال من الأداء، وقد أشار بعض الباحثين إلى أن المستويات المنخفضة من التوافق المهني قد تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، ويرتبط باللامبالاة وفقدان الاهتمام. فالتوافق المهني له أثر واضح على مستوى مردود مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إذ كلما كان مستوى التوافق المهني عاليا كلما كان المردود مرتفعا، وبالتالي نجد نوعا من مدى الانسجام القائم بين مستشاري التوجيه ومؤسساتهم، فمستشار التوجيه الناجح هو الذي لديه الاستعدادات الكافية لأن يكرس مزيدا من الجهد والتفاني في عمله ويسعى بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطه وانتمائه لمؤسسته ، وكلما انخفض مستوى التوافق المهني أدى إلى ارتفاع نسبة الغياب والرغبة في البحث عن عمل آخر وعدم القبول بأهداف المؤسسة التربوية التي يعمل بها المستشار.

انطلاقا مما سبق نحاول من خلال الدراسة الحالية الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مدى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي التابع لمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية سكيكدة ؟
- هل هناك فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تعود للمتغيرات: الجنس و الخبرة والتخصص؟

2 - فرضيات الدراسة:

2-1-الفرضية العامة:

- ليس هناك توافق مهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني التابعين لمركز التوجيه لولاية سكيكدة .

2-2-الفرضيات الجزئية :

- هناك فروق في التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تعود لمتغير الجنس.
- هناك فروق في التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تعود لمتغير الخبرة.
- هناك في التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تعود لمتغير التخصص.

3- حدود الدراسة:

وقد استخدم الباحث حدود الدراسة كما يلي:

- 1- الحد البشري: عدد أفراد مجتمع البحث هو 34 مستشاراً ومستشارة متواجدين بمقاطعة الحروش، التابعين لمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية سكيكدة.
- 2- الحد المكاني: مركز التوجيه المدرسي والمهني الكائن مقره بولاية سكيكدة تتفرع عنه اربع مقاطعات واسعة (الحروش ، القل ، سكيكدة ، عزابة).
- 3- الاطار الزمني: انطلق الباحث في عمل هذه الدراسة في شهر افريل 2022 حتى يوم 22 ماي 2022.

4- متغيرات البحث:

متغير الدراسة: التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي .

4- وصف أبعاد مقياس التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في صورته النهائية:

البعد الأول: الواقع المهني:

يعبر عن إدراك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي للعمل الذي يقوم به، بحيث يبدي شعوره لنواحي العمل المتعددة وطبيعته وظروفه واتجاهاته نحو عمله ويمثل هذا البعد العبارات (5-10-14).

البعد الثاني: التواصل الاجتماعي:

يدل هذا البعد عن مشاعر مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تجاه علاقاته مع المحيط في عمله ويرجع إلى شعوره بالرضا تجاه التلاميذ وأولياء أمورهم ومدى موافقته في توسيع علاقاته التي تتبني على أساس الحب والاحترام المتبادل في أداء رسالته التوجيهية والإرشادية، ويمثل هذا البعد العبارات (11-09-06-01).

البعد الثالث: العلاقة مع المسؤولين:

وبفقد هذا البعد ادراك مشاعر مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في تعامله مع رؤسائه القائمة على التشجيع والعدل والتحفيز المادي والمعنوي ومدى رضا المستشار عن هذا الأسلوب من المعاملة ويمثل هذا البعد العبارات (12-04-03).

البعد الرابع: الخبرة المهنية:

ويهدف الى كل ما يريده مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من دعم سواء كان من إدارة المؤسسة التربوية أو وزارة التربية الوطنية لتأدية عمله الإرشادي على اكمل وجه وتنمية قدراته ومهارته ويمثل هذا البعد العبارات (13-08-07-02).

5- أهمية الدراسة:

من أهم الأسباب التي دفعت الباحث الى دراسة التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بسكيكدة هي:

- التعرف على أهمية التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه وانعكاساته على مردودهم في العمل .

- افادة العاملين في مجال التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني من خلال التعرف على العوامل التي تؤثر سلبا وإيجابا على التوافق المهني.

- قد تفيد هذه الدراسة في لفت انظار القائمين على مهنة التوجيه لمزيد من الاهتمام بهذا السلك .

6- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بسكيكدة عن طريق :

- معرفة مدى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابع لمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية سكيكدة .

- التأكد من وجود فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المهني تعزى (الجنس والخبرة والتخصص).

7- الدراسات والبحوث السابقة:

7-1- الدراسات الخاصة بالتوافق المهني :

الدراسة التي قام بها وصال محمد توفيق الخليلي (2003):

التوافق المهني وعلاقته بالتمكين الإداري لدى مديريات المدارس في مديرية تربية اربد الاولى وتوصلت هذه الدراسة الى:

1- كان التوافق المهني لدى المقياس ككل كبيرا .

2- لا توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بين متوسطات

تقديرات افراد العينة على جميع مجالات مقياس التوافق المهني , تعزى لمتغير المرحلة

التعليمية , ومتغير الخبرة ومتغير المؤهل العلمي باستثناء مجال أهمية العمل , وذلك لصالح

تقديرات ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا).

- 3- كان مستوى التمكين الإداري للمقياس ككل كبيراً .
- 4- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى الدالة الإحصائية (005) بين متوسطات تقديرات افراد العينة على جميع مجالات مقياس التمكين الإداري , تعزى لمتغير المرحلة التعليمية .

2 - الدراسة التي قام بها سامي خليل فحجان (2010 م):

التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة وتهدف الى:

- 1- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة .
- 2- التعرف على مستوى المسئولية الاجتماعية لدى معلمي التربية الخاصة.
- 3- التعرف على مستوى مرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة .
- 4- التعرف على العلاقة بين مرونة الانا والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة حسب متغير (الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - نوع الإعاقة التي يعمل معها - فئة المعلم - الدخل الشهري) .
- 5- التعرف على العلاقة بين مرونة الانا و المسئولية الاجتماعية لدى معلمي التربية الخاصة حسب متغير (الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - نوع الإعاقة التي يعمل معها - فئة المعلم - الدخل الشهري) .
- 6- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في كل من التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية ومرونة الانا تعزى (الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - نوع الإعاقة التي يعمل معها - فئة المعلم - الدخل الشهري) .

3 - دراسة الشاعرعي (1423- 1424 هـ) (2004 م):

بعنوان: التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظتي جدة و القنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية وكانت أهم نتائجها ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين تبعاً للمحافظتين لصالح المشرفين التربويين بمحافظة القنفذة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين في مجال ممارسة العمل في الإشراف التربوي (مشرف إدارة مدرسية-مشرف مادة-مشرف صفوف أولية) لصالح مشرفي المواد.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للعمر.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب الدخل الشهري.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للمؤهل.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين للإنتاج العلمي في مجال البحوث لصالح المجموعة. (ثلاث بحوث فأكثر) .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين حسب سنوات الخدمة في مجال الإشراف التربوي لصالح الفئة (11- 15) خدمة في مجال الإشراف التربوي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى المشرفين التربويين طبقاً للدورات التدريبية في مجال الأشراف التربوي لصالح المجموعة (ثلاث دورات فأكثر).

2-7 - دراسات خاصة بالتوافق المهني ومستشار التوجيه:

2-1 - الدراسة التي قامت بها خلفه نوال 2018 :

التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بولاية مستغانم لنيل شهادة الماستر في علم النفس جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2020 وكانت اهداف الدراسة كما يلي:

1- معرفة طبيعة علاقة التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم بالكفاءة الذاتية المدركة.

2- دراسة امكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم.

2-2 - الدراسة التي قامت بها تيطراوي منى, نايلي أسماء, فريدة لكحل (2012).

التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية المسيلة وتهدف هذه الدراسة الى:

- معرفة درجة التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي .
- التحقق من وجود فروق بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ترجع لمتغيرات (الجنس,الخبرة ,التخصص).

8- مصطلحات الدراسة:

مفاهيم الدراسة:

التوافق العام: هو حالة من التلائم والانسجام بين الكائن الحي وبيئته المادية والاجتماعية.

- التوافق المهني :

يعرفه عوض: بانه حالة من الرضا يشعر بها العامل عن عمله الذي يقوم به, نتيجة لقيامه بكل ما يطلب منه في مجال تخصصه بكفاءة واقتدار .

ويرى كذلك ان التوافق المهني هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلائم.

هو قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين إشباع حاجاته التي يتوقع الحصول عليها من العمل والاستجابة لمتطلبات العمل. ويعبر عنه إجرائيا في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي على مقياس التوافق المهني للشاعري الذي اجري عليه بعض التعديلات.

- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي :

يعتبر مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني احد موظفي قطاع التربية الوطنية و يكلف مستشارو التوجيه المدرسي والمهني بمرافقة التلاميذ خلال مساهم المدرسي وتوجيههم في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم واستعداداتهم ومقتضيات التخطيط التربوي .ويكلفون بتقييم النتائج المدرسية وتحليلها وتلخيصها، وكذا عمليات السبر والاستقصاء .ويشاركون في متابعة التلاميذ الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة التمدرس. ويمارسون أنشطتهم في مراكز التوجيه المدرسي والمهني وفي المتوسطات و الثانويات .

شروط التوظيف : يوظف أو يرقى بصفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

- عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحاصلون على شهادة الليسانس في علوم التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع أو شهادة معادلة لها.

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 %من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، -على سبيل الاختيار بعد التسجيل على قائمة التأهيل في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه المدرسي والمهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة . يخضع المترشحون المقبولون طبقا للحالتين 2 3 أعلاه، قبل ترقيتهم، لمتابعة بنجاح تكويننا تحدد مدته ومحتواه و كفايات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتربية الوطنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

- يرقى بصفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مستشارو التوجيه المدرسي والمهني المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها. (النشرة الرسمية لوزارة التربية، 2013 ، ص 39 ، 40)

مستشار التوجيه هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم ، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال ، وهي أحد هياكل وزارة التربية الوطنية ، وقد عرفه موريس روكلان Mourice Roucklin على أنه : (المسؤول

الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني ، وهو مختص في التوجيه ، ويعتبر من أقدر الناس وأكفأهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلاله باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس). (المنشور الوزاري رقم: 219 / 91/1241).

9- عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

بعد الدراسة الاستطلاعية والتي شملت 10 افراد من المجتمع الأصلي لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني .

يتكون المجتمع الأصلي من 210 مستشارا التابعين لمركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية سكيكدة.

وقد تم اختيار عينة البحث بنسبة 16% من المجتمع الأصلي لتسهيل العمل والتمكن من تحليل النتائج وكذلك نظرا لضيق الوقت ونقص الإمكانيات والظرف الصحي الذي تمر به البلاد.

10- عينة البحث:

بما أن مجتمع الدراسة معروف، فإن مجتمع البحث هو نفسه عينة البحث, وبهذا تكون العينة النهائية للبحث مكونة من 34 مستشارا.

وفي ما يلي وصف لعينة البحث.

جدول 1 : يمثل توزيع المجتمع الأصلي وعينة البحث المختارة لمستشاري التوجيه:

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	04	%11.76
	أنثى	30	%88.23
المجموع		34	%100
الخبرة	أقل من 5 سنوات	16	% 47.05
	من 6-10 سنوات	10	%29.41
	أكثر من 11 سنة	06	%17.64
المجموع		34	% 100
التخصص	علوم التربية	7	%20.58
	علم النفس	18	%52.94
	علم الاجتماع	09	%26.47
المجموع		34	% 100

وصف عينة البحث حسب الجنس: نسبة أفراد العينة من جنس الذكور هي (11.76%) والإناث هي (88.23%) والخبرة .

وصف عينة البحث حسب الخبرة: نسبة أفراد العينة ذو سنوات الخبرة (أقل من 05 سنوات) هي 47.05% ومن (6-10 سنوات) 29.41%، وفي (أكثر من 11سنة)هي 17.64%.

وصف عينة البحث حسب التخصص: نسبة أفراد العينة ذو تخصص علوم التربية 20.58% ,وذو تخصص علم النفس52.94% ,ذو تخصص علم الاجتماع26.47%.

11-المنهج المستعمل:

ان كل بحث لابد ان يستند الى منهج , واختيار المنهج المناسب للبحث مرتبط بالدرجة الأولى بطبيعة المشكلة التي يريد الباحث دراستها ونوعية الدراسة التي يقوم بها هذا الأخير , وبما ان دراستي تستهدف استقصاء مدى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني , فقد اعتمدت على المنهج الوصفي الذي يعرف بانه: " الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة او موقف او افراد او احداث او أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة او التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصل بها وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها ". (نجاح و الواعر 2000 , ص 75)

إضافة الى ان هذا المنهج يصف الظواهر التعليمية والنفسية والاجتماعية واقعيا وهو ما يخدم بحثي .

كما حاولت تحليل البيانات التي قمت بجمعها , اما المعالجة الإحصائية فقد تمثلت في حساب النسبة المئوية لكل سؤال:

س

$$100 \times \frac{\text{ن}}{\text{س}} = \text{م}$$

ن

بحيث س يمثل: تكرار العبارات.

ن يمثل: عدد الافراد.

12- الأداة المستخدمة في البحث:

المقابلة: وهي تبني علاقة ديناميكية بين الأشخاص , اما الباحث فيستعملها لغرض جمع البيانات من الشخص المفحوص .

الاستمارة: هي اهم وسيلة مستعملة في البحوث التربوية والمهنية وبذلك فهي اداة لجمع البيانات, تتكون من قائمة من الأسئلة التي توجه للأفراد ليقوم المبحوث للإجابة عليها بنفسه بغية الحصول على معلومات حول موضوع معين وهي تظم ثلاث أنواع من الأسئلة المفتوحة والمغلقة والنصف مغلقة. (نجاح و الواعر 2000 , ص 75)
كما اعتمدت الدراسة , في جمع البيانات والمعلومات على مقياس التوافق المهني .

13- صعوبات البحث :

واجهت الباحث الكثير من الصعوبات منها:

- ضيق الوقت: الحدود الزمانية للدراسة، حيث بدأت يوم شهرأفريل/2022/إلى غاية ماي/2022.

- الالتزام بالإجراءات الاحترازية نتيجة الظروف الوضعية الوبائية.

كما واجه الباحث صعوبة في عدم تعاون مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في الدراسة الاستطلاعية، وذلك للظرف الصحي الراهن و شاسعة البعد الجغرافي.

الفصل الثاني :التوافق المهني

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني من المواضيع الهامة التي اهتم بها الباحثون في مجال علم النفس، وقد ازداد الاهتمام به اكثر في هذا العصر، انطلاقا من انه يعمل على تسهيل تكيف الفرد مع المستجدات المختلفة والحفاظ على استقراره النفسي وتوازنه الانفعالي وتحقيق طموحاته واشباع حاجاته ، و معرفة اسباب مشاكله و إيجاد حلول لمعالجتها , كما يمكنه اكتساب خبرات ومهارات تساعده على استغلال إمكاناته وقدراته في تحسين مردوده و نسج علاقات اجتماعية قوية مع افراد مجتمعه يسودها الاحترام والتقدير المتبادلين مما يحقق نوع من السعادة للفرد وللآخرين .

ورغم الاهمية الكبيرة لمفهوم التوافق الا ان هناك اختلاف في الرؤى لدى الباحثين حول مفهوم التوافق ومن خلال هذا الفصل نحاول تقديم اراء ووجهات نظر للباحثين في هذا المجال.

1 - مفهوم التوافق

تعريف التوافق لغة واصطلاحا:

التعريف اللغوي:

من الفعل الثلاثي " وفق "تشتق كلمات الوفاق بمعنى المواءمة ، والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر، ووفق الشيء أي لاعمه و وافقه موافقة ووافقا واتفق معه توافقا "

التعريف الاصطلاحي:

حسب"لورنس "فإن التوافق هو كما يلي:

"إن التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه "

ومن هذا التعريف نجد أن عملية التوافق هي محاولة الفرد في أن تكون له القدرة على استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة و تتجح في تحقيق دوافعه.

أما بالنسبة لعلماء الاجتماع فيرون أن التوافق " هو العملية التي تلجأ إليها الشخصية لتمتكن من الدخول في علاقة التوازن مع البيئة، مع ضرورة توافر الشروط لتحقيق هذه العلاقة و الحالة المعاكسة لذلك هي عدم التوافق والتي تشير إلى فقدان تلك العملية أو الإخفاق في توفير هذه الشروط.

1- فالتوافق حسب علماء الاجتماع ينصب أكثر على البيئة، لا سيما البيئة الاجتماعية و علاقة الفرد بالآخرين، فالفرد المتوازن هو الذي يحسن التعامل مع بيئته الخارجية بما تفضيه عليه من شروط.

وقد ورد في هذا التعريف مصطلح عدم التوافق أو ما يقابله سوء التوافق، و ينشأ هذا الأخير عندما لا تكون الأهداف المرجوة سهلة التحقيق، أو عندما تتحقق عن طريق سبل لا يقبلها المجتمع.

2- ويعرف حامد زهران التوافق بأنه:

"عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة) الطبيعية والاجتماعية (بالتغير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته "

3- و في تعريف انتصار يونس ذكرت بأن التوافق بمعناه العام هو:

"حالة التوازن، والتوافق بين الفرد و بيئته، أو بين العمليات و الوظائف النفسية للفرد والناشئة عن خفض التوتر الناتج عن حاجته، أو الدافع دون الوقوع في الصراع "

4- و يعرفه مدحت عبد الحميد بأنه:

"الشعور النسبي بالرضا، والإشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته و ظروفه المحيطة "

5- "إن عملية التوافق ليست جامدة ثابتة تحدث في موقف معين، أو فترة معينة و تنتهي،

بل إنها عملية مستمرة دائمة، فعلى الفرد أن يواجه سلسلة لا تنتهي من المشاكل والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة الاتزان والاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة وهذا يعني أن الفرد مطالب بإعادة الاتزان و الاحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة،

فكلما أطاق بهذا الاتزان أو هدد هذه العلاقة أي مثير داخلي أو خارجي، و هو ما نعنيه ما نقول إن عملية التوافق عملية ديناميكية وظيفية "

وعليه و حسب ما تم عرضه من تعاريف للتوافق يمكننا تعريفه كما يلي:

التوافق هو عملية الموازنة بين حاجات الفرد و مطالب البيئة، أي للتوافق عنصرين أساسيين و هما الفرد بحاجاته و دوافعه و آماله ورغباته والبيئة و مكوناتها المادية و الاجتماعية و القيمة. (بوعطيط ، 2007 ، ص 72,73,74)

2- التوافق العام:

حيث يرى " السيد عبد الحليم:" إن التوافق يراد به التكيف ، اي تكيف الفرد مع متطلبات حياته الاجتماعية و العملية، حيث أن علماء النفس استعاروا مفهوم التكيف و أعادوا تسميته بالتوافق ، و يمثل التوافق و التكيف معا منظورا لملاحظة و فهم السلوك البشري والحيواني ". و من جهة أخرى يرى " المليجي وعبد المنعم" أن استخدام لفظ التكيف يكون للدلالة على التكيف البيولوجي، أي التكيف مع البيئة ، في حين يستخدم لفظ التوافق للدلالة على التكيف الاجتماعي بوجه عام .

و يشير المفهوم البيولوجي إلى أن الكائن الحي يحاول أن يوائم بين نفسه و العالم الطبيعي الذي يعيش فيه ، محاولة منه للبقاء .أما من المنظور النفسي السيكولوجي فقد أستخدم علم النفس المفهوم البيولوجي ووظفه باسم التوافق بدل التكيف ليدل بطريقة أفضل عن العملية السلوكية و التي بواسطتها تتمكن الكائنات الحية من إشباع حاجاتها و تخطي العوائق البيئية ، فالتكيف بمعناه العام هو العملية أو السلوك الذي يحاول به الفرد التغلب على الصعوبات والعوائق التي تقف حيال تحقيق حاجة ما أو دافع ما ، لذلك فالتكيف يتضمن تغيرات في سلوك الكائن الإنساني يستطيع بها أن يوجه استجابات للظروف البيئية المختلفة التي تواجهه أو يعيش في كنفها و تلك التغيرات تتسم بالمرونة في مواجهة مطالب وظروف المجتمع المتغيرة .

و من جهته يرى "صلاح مخيمر" أن هناك التوافق و هناك التواءم ، حيث أن التوافق تلاؤم و تتأغم على مستوى الأعماق ما بين الفرد و بيئته ، وبينما يظل التواءم في مستوى السطح لا يزيد على أن يكون مسايرة و مجارة للبيئة .

و يشير " د القوص " إلى أن حالات التكيف المناسب دالة بوجه عام على الصحة النفسية، و أما حالات التكيف غير المناسب فإنها تفصح في العادة عن انحراف معين في الصحة النفسية و معنى أن التكيف السليم هو الذي يخفض التوتر الناشئ عن ظهور حاجة أو دافع، أو يزيله تماما ، و يمنع الوقوع في الصراع بطريقة تكفل التوازن و التوافق بين الفرد و بيئته و تحافظ على التوازن بين العمليات النفسية المختلفة .

و من جهته يرى " إنجلش " إن مصطلح التوافق يؤكد أكثر ما يؤكدته التكيف حتى انه يمكن تعريف التوافق بأنه " : تكيف الشخص مع بيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين و التي ترجع لعلاقاته بأسرته و معايير البيئة الاقتصادية و السياسية و الخلقية " . و حسب "صلاح مخيمر" فالتوافق هو الرضا بالواقع المستحيل التغيير و هو جمود و سلبية و استسلام ، أو تغيير الواقع القابل للتغيير و هو مرونة و إيجابية و ابتكار. و يرى بأن عملية التوافق تتضمن إما تضحية الفرد بذاته نزولا عند مقتضيات العالم الخارجي، و ثمنا للسلام الاجتماعي أو تتضمن تشبث الفرد بذاته و فرضها على العالم الخارجي .

و بالتالي فالتوافق يدل على العملية السلوكية التي تستطيع بها الكائنات الحية إشباع حاجاتها، و من هنا فالتوافق عبارة عن سلسلة من العمليات تبدأ حين يفشل الفرد في إشباع حاجة من حاجاته البيولوجية أو النفسية أو الاجتماعية، و تنتهي تلك العمليات بإشباع هذه الحاجة ، و عليه فإن الإنسان لكي يتوافق يجب أن يعرف ما يريد و ما يريده الآخرين منه .

و بناء على ما سبق ذكره يمكن القول بأن مصطلح التوافق أعم و أشمل من مصطلح التكيف لأنه يستهدف تحقيق الغرض و إشباع الحاجات ، إما بالتغيير الذي يقصد به إعادة تنظيم الخبرة الشخصية أو بالتغيير الذي يعني إعادة تنظيم عناصر البيئة، فإذا كان التكيف

هو طبيعة كل كائن حي و الذي يحاول أن يوائم بين نفسه و العالم الطبيعي الذي يعيش فيه محاولة منه للبقاء،

فلاإنسان بعالمه العقلي له القدرة على تغيير عالم الواقع لتحقيق المواءمة ، و من ثم فالتوافق يشمل طريقتين : التغير و التغيير (مكناسي محمد ، 2007).

وكذلك" التوافق يتضمن خفض التوتر الذي سببته الحاجات needs فاذا تحقق خفض توتر الفرد بدون توريطة في توتر ذي درجة معادلة او ازيد من الخطر اعتبر التوافق مرضيا ، وان جميع ما نقوم به من سلوك ما هو الا محاولة ناجحة او فاشلة لخفض التوتر وتحقيق التوافق المطلوب " (فرج، 1986 ، ص 32,33).

ويتضح من التعاريف السابقة لتعريف التوافق في اللغة أنه يعني الملائمة والانسجام وعدم النفور.

3- أنواع التوافق:

لقد تعددت أنواع و مجالات التوافق العام بتعدد وجهات نظر أصحابها، لذا سنذكر منها ما يلي:

3-1- التوافق الشخصي :يتعلق بالتنظيم النفسي الذاتي، أي تنظيم العلاقات الداخلية الذاتية التي على أساسها يتحقق للفرد الرضا عن النفس و عدم كرهه لها أو النفور منها أو السخط عليها، وتتضمن جوانب التوافق الشخصي ما يلي:

- الاعتماد على النفس و عدم الاستعانة بالغير.

-الإحساس بالقيمة الذاتية و شعور الفرد بتقدير الآخرين له.

-الشعور بالحرية الذاتية :و يتضمن شعور الفرد بأنه قادر على توجيه سلوكه.

-الشعور بالانتماء :أن يشعر الفرد بأنه مرغوب و محبوب لدى أسرته و زملائه.

-الخلو من الأعراض العصابية :كالتعب و عدم القدرة على النوم و غيرها.

3-2 - التوافق الاجتماعي :و يعني الاستعداد و القدرة على التغير و التعامل مع الظروف

الاجتماعية المختلفة الاستجابة لمستجداتها و ما تحفل به من متغيرات اجتماعية جديدة و

القدرة على التعايش مع المجتمع الجديد الذي يعيش فيه الفرد، بأفراده و عاداته و تقاليده و القوانين التي تنظم علاقة الأفراد ببعضهم البعض.

3-3- التوافق المنزلي : أن يعيش الفرد في جو عائلي يسوده الاستقرار و الطمأنينة والمحبة.
3-4- التوافق الصحي : أن يكون الفرد على درجة عالية من الصحة و ذلك لأن الصحة الجسمية لها تأثير كبير على سلوك الفرد و كلما قلت المشكلات الصحية لدى الفرد زادت درجة توافقه.

3-5- التوافق الزوجي : هو التفاعل الثنائي الإيجابي بين الزوجين القائم على المحبة و إشباع الحاجات الأساسية و الثانوية، وبدون خلافات أو اضطرابات حادة تؤرق حياتهما ، و هذا لضمان الاستقرار الزوجي.

3-6- التوافق المهني : ويعني الانسجام بين الفرد العامل و العمل الذي ينشطه و يظهر مقدرته على إقامة علاقات مهنية و إنسانية متميزة و مرضية مع زملائه و رؤسائه في العمل (تلالي 2017 ، ص 86,87).

4-مظاهر التوافق النفسي:

توجد عدة مظاهر تشير إلى أن الفرد متوافق نفسياً، لذا سنحاول تلخيص ما اتفق عليه علماء النفس و المختصين في هذا المجال و هي مؤشرات و مظاهر رئيسية للتوافق منها ما يلي:

4-1- الصحة النفسية و الجسدية: من المعروف أنه لا يمكن الفصل بين الصحة النفسية و الجسدية، فأى اضطراب في إفرازات الغدد الصماء سواء بالزيادة أو النقصان يؤدي إلى آثار واضحة و خطيرة في سلوك الإنسان، و الشخص المريض أو الضعيف في صحته الجسمية غالباً ما نقل حماسه للحياة و نقل قدرته على التوافق.

4-2-الاتجاهات الموضوعية : وهي الاتجاهات التي تساعد الفرد على تفسير العوامل البيئية، والتعامل معها، دون تحيز انفعالي، و تساعد أيضاً هذه الاتجاهات الموضوعية صاحبها على أن يرى و يسمع وجهات نظر الآخرين.

4-3- الاستبصار بالسلوك الذاتي: يستطيع الفرد الذي يمكنه فهم سلوكه بموضوعية أن يحقق توافقاً سليماً، لأنه يكون أميناً على نفسه، معترفاً بأخطائه، و نواحي فشله، و يستطيع أن يتقبل النقد بروح بناءة و يحاول أن يعوض نقصه في مجال آخر مقبول اجتماعياً. فهو ليس في حاجة إلى الدفاع عن نواحي قصوره.

4 - 4 - الاتزان الانفعالي: يعني قدرة الفرد على السيطرة على انفعالاته المختلفة و التعبير عنها بحسب ما تقتضيه الظروف و بشكل يتناسب مع المواقف التي تستدعي هذه الانفعالات، كما أن ثبات الاستجابة الانفعالية في المواقف المتشابهة هو علامة الصحة النفسية و الاستقرار الانفعالي ذلك أن تباين الانفعالات في هذه الحالة دليل على الاضطراب الانفعالي .

4-5- الإحساس بإشباع الحاجات: و هو أحد مظاهر التوافق لدى الفرد مع الآخرين و يتمثل ذلك في إحساسه بالأمن و القدرة على الإنجاز و الحرية و الانتماء، و إذا أحس الفرد بعدم إشباعه لحاجاته ولو كان ذلك وهما فإنه يقترب من سوء التوافق.

4-6- المرونة و الاستفادة من الخبرات السابقة: فالفرد المتوافق نفسياً لديه القدرة على التكيف والتعديل والتغيير بما يتناسب مع المواقف حتى يحقق التوافق و قد يحدث التعديل نتيجة لتغير طراً على حاجات الفرد و أهدافه أو بيئته، كما أنه يعدل من سلوكه بناء على الخبرات السابقة ولا يكرر أي سلوك فاشل لا معنى له.

4-7- الكفاية في العمل: تعد قدرة الفرد على العمل و الإنتاج و الإنجاز و الابتكار و النجاح دليلاً على توافقه مع محيط عمله. ولأن الفرد الذي يزاول مهنة أو عمل معين يرضيه و تتاح له الفرصة فيه لاستغلال قدراته و إمكانياته و تحقيق ذاته فإن ذلك يحقق له الرضا و السعادة و يجعله متوافقاً مع هذا العمل، و لكي نتحقق من تكيف الفرد مع عمله فلننظر كفاية إنتاجه في هذا العمل، فإذا كانت إنتاجيته في العمل عالية و بكفاءة كان ذلك دليلاً بأن نحكم عليه بتكيفه في محيط عمله.

4-8-العلاقات الاجتماعية : و من المظاهر التي تدل على تكيف الفرد هي علاقاته

الاجتماعية مع الآخرين ، و سعيه في مساعدة الآخرين لتحقيق حوائج الناس و التعامل معهم، و العمل من أجل مصلحتهم العامة، و أن العلاقة بينه و بين الآخرين وثيقة الصلة يتفاعل معهم و يتحمل المسؤولية الاجتماعية، و يحقق التعاون البناء، كما أنه يحظى بحب الناس له و حبه إليهم، لأن الانطواء والانعزال و البعد عن الناس دلالة قاطعة على عدم التكيف السليم و هي سمة الإنسان اللاسوي، ولأن هذا الانطواء دلالة أيضا على الاضطرابات النفسية و الاجتماعية التي تعترى الفرد المنطوي.

4-9- الواقعية في الطموح والأهداف :فالفرد المتوافق نفسيا يتعامل مع الحقائق بموضوعية

و بشكل واقعي عن طريق وضع أهداف واضحة و مناسبة بإمكانه تحقيقها وفقا لقدراته و ظروفه الخاصة حتى يشعر بلذة النجاح و بالتالي الشعور بالسعادة و الرضا عن نفسه، فعندما تصل انجازات الفرد إلى المستويات التي حددها لنفسه من قبل بحيث تكون الفجوة بين ذاته الحقيقية وذاته المثالية صغيرة، حينها يدرك تكامل الأنا ويشعر بدرجة من السعادة والرضا عن نفسه وانجازاته، أما إذا لم تتحقق أهدافه المتوقعة شعر باليأس، نتيجة تصوره الخاطئ لنفسه و قدراته و عدم تقبله للحقائق بموضوعية. (تلالي ، 2017 ، ص 87 ، 88).

5- العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

1-عوامل حضارية وتكنولوجية:

على الرغم من إيجابيات التقدم الحضاري والتكنولوجي التي احدث ثورات كثيرة في العديد من أوجه حياة الانسان المعاصر في مجالات عديدة منها الجانب الطبي و العلمي ،وفي مجالات الاتصال والمواصلات ، صنع العديد من وسائل الترفيه ، و تيسير وتدليل العديد من الصعوبات في حياة الانسان ، الا انها لم تكن بكل هذه الإيجابية بالنسبة لمن يعمل في مجالات الصناعة وفي عالم المهن للأسباب التالية:

- أصبحت الآلة تنافس الانسان في موقع عمله وقد احتلت الكثير من المواقع مما تسبب في تشريد الكثير من العمال.
- الافراط في التخصص حسب نظام تقسيم العمل جعل العامل اشبه ما يكون بترس صغير في آلة كبيرة واصبح يشعر بالغربة والاغتراب.
- كانت الصناعة في السابق تعتمد على الجهد العضلي اما الآن فإنها تتطلب قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الآلة مما يسبب قلق مستمر وتهديد دائم للعمل.
- التقدم الصناعي جذب أبناء الريف الى الهجرة للمدينة وهؤلاء كانت لهم قيم راسخة وتقاليد تجري في عروقهم اذا صح التعبير , منها العلاقات العميقة والتلقائية وغيرها ولكن في المدينة حيث توجد الصناعات والعلاقات غير المباشرة لا مكان لهذه العواطف وقد يسبب كل هذا صدمة عنيفة لدى العامل الريفي.

1- عوامل داخل المصنع او الشركة: علاقة العامل بعمله: العامل في النظام الصناعي

الحديث اصبح جزءا من كل فهو لا ينتج سلعة كاملة بل ان هناك الكثيرين الذين يشاركون نتيجة للتقدم الهائل في المجال الصناعي والافراط بالتخصص وتقسيم العمل وأصبحت عملية التوجيه صعبة جدا كما ان الاختيار المهني اصبح عملية شاقة للغاية. فتوجيه الفرد للعمل الذي يتناسب مع قدراته , واستعداداته , وميوله وسماته الشخصية , والذي يحقق له اكبر قدر من التوافق المهني ليس سهلا كما يعتقد البعض. ونتيجة لعدم الاختيار السليم وعدم التوجيه المهني نجد العامل يترك عمله لعجزه عن التوافق المهني والذي يترتب عنه فصله من عمله لانخفاض كفاءته الإنتاجية إضافة الى ذلك انه يكلف مؤسسات المجتمع خسائر كثيرة بسبب تكاليف التدريب والاعداد والآلات التي يتلفها العامل الغير المتوافق.

أ- علاقة العامل بنظام المؤسسة: العامل عندما يشعر بالأمن والراحة من خلال رضاه

عن نظم المؤسسة التي يعمل بها يكون اكثر إنتاجية وتوافقا مع عمله وكذلك يكون اكثر ولاء لهذه المؤسسة التي يعمل بها , وقد تكون الإدارة مصدر تأزم وسبب من أسباب احتدام المشاكل بين العاملين , من خلال ما تصدره من تعليمات , ونظم

صارمة مما يكون مصدر رئيسي في عدم توافق العاملين مهنيا وبالتالي انخفاض مستوى الكفاءة الإنتاجية.

ب- علاقة العامل بزملائه: كلما كانت العلاقة حسنة بين العامل وزملائه انعكس ذلك على التوافق المهني للعامل , لان العملية الإنتاجية عملية متعددة الأوجه تعتمد على عدة تخصصات , ومن البحوث التجارب التي أجريت بالدول الغربية الصناعية وجد ان هناك عمليتين أساسيتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه وهما التعاون والمنافسة ونجد ان اكثر المؤسسات الصناعية تعمل على تشجيع العملية الثانية لكن الافراط في هذه العملية له نتائج ضارة حيث ان ذلك يعمل على ازدياد الكراهية والعدوات بين العاملين مما قد يجعل بعضهم يلجا لتدمير وفساد العملية الإنتاجية كما يسبب ذلك عدم التوافق بين العاملين.

وافضل طريقة هي المزج بين التعامل والتنافس وجعل هاتين العمليتين غير متعارضتين وذلك من خلال التنافس بين مجموعتين من الافراد , وليس بين فرد واخر حيث نجد ان كل مجموعة يوجد بين أعضائها تعاون وتنافس مع المجموعة الأخرى .

ج- علاقة العامل برؤسائه: تدل البحوث الحديثة دلالة قوية على ان المدير او الرئيس ربما يكون اخطر عامل في البيئة النفسية للعامل , فهو يمثل الإدارة العليا في اعين مرؤوسيه , كما ان شخصيته وسلوكه يؤثران في سلوك من يديرهم او يشرف عليهم , وفي روحهم المعنوية كما ان لسياسته صلة مباشرة بإنتاج الجماعة التي يديرها .

د- علاقة العامل بظروف عمله الفيزيائية:

قد يكثر اختيار العامل لعمله ملائما أي انه مطابقا لقدراته و استعداداته , وميوله وسماته الشخصية و مع هذا قد يكون العامل غير متوافق وذلك بسبب ظروف البيئة التهوية والحرارة والاضاءة والضوضاء , لان هذه العوامل قد تؤدي الى عدم التوافق ويجب على المؤسسة الصناعية ان تولي هذه العوامل اهتماما كبيرا حتى يشعر العامل ان المؤسسة تهتم به كإنسان يحس بالإثارة السلبية لهذه العوامل.

2- عوامل خارج المصنع او المؤسسة : لا يحدد مركز الفرد في المؤسسة الصناعية ملامح

شخصية الفرد فهو عضو في جماعات كثيرة خارج المصنع ويختلف مركزه من جماعة

الى أخرى فقد يكون هو العضو المطاع في جماعة اللعب , ولكنه في الاسرة لا دور له على الاطلاق , وفي كل جماعة تتأرجح شخصيته بين السيطرة والخضوع , وكل ما يحصل له او يواجهه من مشاكل وصعوبات ينعكس على توافقه داخل المصنع ومن هنا نجد ان المشاكل مع الأصدقاء والمشاكل الاسرية تؤثر تأثيرا على العامل في عمله سلبيا او إيجابيا.

3- العوامل الشخصية: عندما تتنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة فان ذلك يؤدي

الى تعطيل العمل والتقدم فيه , وعدم النجاح بل ان ذلك يؤدي الى التعاسة ونقص الكفاءة الإنتاجية , والاضطرار الى ترك العمل , ولعل من اهم العوامل الشخصية التي تؤثر في عملية التوافق المهني عاملان هاما هما:

- الحالة الصحية التي ترجع أساسا الى عامل فيزيولوجي حيث أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي الى اخلال في وظائفها وهذا الخلل يؤثر في سلوك الفرد وفي استجابته للمواقف المخلفة واذا كان الخلل كبيرا كان تأثيره كبير و يمتد الى الوظائف النفسية المختلفة.

- الحالة النفسية او المزاجية والاضطرابات الانفعالية , والنفسية والصراع والقلق والإحباط الى آخره يجعلها عوامل مؤثرة في الصحة النفسية بالنسبة للفرد , كل هذا يؤثر على توافق الفرد المهني ويؤثر فيه.

ولاشك ان الصحة النفسية لها دور هام في عملية التوافق حيث ان كثيرا ما يلاحظ ان من يتصفون بالكسل والجمود انما كان ذلك نتيجة للصراعات والكبت , ولاشك ان الفرد عندما يكون لديه قدرة على عقد صلات اجتماعية راضية مرضيا عنها, وصلات تتسم بالتعاون والتسامح والايثار ولا يشوبها التحدي او العدوان او الارتياب فان ذلك يضمن له نوع من الاستقرار النفسي.

والفرد العصابي عادة يشعر بالتعب بعد قيامه بالمجهود القليل كما ان الوسواس والهواجس والمخاوف الشاذة كثيرا ما تعقل نشاط الفرد او تؤدي الى تعطيله او منعه من تركيز اهتمامه فيما يقوم به من عمل او اتخاذ القرارات يضاف الى ذلك ان العصابي لا يحسن العمل

الجماعي ولا يرحب به بقدر ما يفضل العمل الفردي لان المواقف الاجتماعية اشد ما يثير قلقه , العصابي يسوء عمله , وانتاجه ان اضطر الى الإسراع والتعجيل بتأثير بواعث مالية او ظروف أخرى من الاغراء وقد يلبث في عمله وقت طال او قصر ولكنه لا بد ان ينهار. - وقد يؤدي شعوره العميق بالذنب وحاجاته الى عقاب نفسه الى التكاسل او التغييب او عدم اصلاح عيوبه او استهداف الحوادث. (الشاعري 2004ص 16,17,18, 19 , 20 , 21).

من خلال ما سبق يرى الباحث ان العوامل المؤثرة في التوافق المهني لدى مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني مايلي:

- علاقة مستشار التوجيه بعمله ومدى شعوره بالانتماء له.
- علاقة مستشار التوجيه بنظام الاشراف ومدى مشاركته في صياغته لهذه الأنظمة.
- علاقة مستشار التوجيه برؤسائه في المركز والمؤسسة التي ينتمي اليها.
- علاقة مستشار التوجيه بظروف العمل الفيزيقية.

6- سوء التوافق النفسي:

1- تعريف سوء التوافق النفسي:

هو عجز الفرد عن تحقيق التناغم بينه و بين الآخرين، مما ينتج عنه عدم القدرة على تلبية حاجاته وإشباعها و بالتالي زيادة في التوتر و عدم الإحساس بالأمن و الرضا عن نفسه وعن الآخرين فيقع في صراع نفسي، وإحباطات وأمراض نفسية.

2- أسباب سوء التوافق النفسي :

هناك جملة من الأسباب التي تؤدي إلى سوء التوافق النفسي،

سنحاول أن ندركها فيما يلي:

-السن: يمتلك الفرد الأكثر نضجا وسائل تحقيق الرغبات، فالسن يعتبر عامل و سبب رئيسي في مدى نجاح عملية التوافق، وذلك لقدرة الفرد الناضج على التفكير في الوسائل و

الغايات إلى حد السواء و مدى ملاءمتها لتجسيد و بلوغ غاياته مع ما قد يواجهه من عقبات ذاتية و بيئية و التي تحول دون بلوغه الأهداف المسطرة سابقا مما يدل على سوء التوافق.

-الجنس : تزداد الفروق بين الجنسين بتقدم العمر، حيث يتوسع مجال الاهتمام لدى الرجال أكثر من النساء كون أن الرجال يعملون على تحقيق مجموعة من الحاجات تتعلق بجوانب مختلفة منها المهنية و منها المكانة الاجتماعية في حين أنه عند النساء تكون مقتصرة على الجانب الأسري، و هذا ما يبين إشباع أو تعدد عمليات التوافق عند الرجال أكثر منه عند النساء.

-عدم إشباع الحاجات: حيث يؤدي عدم إشباع حاجات الفرد إلى اختلال توازنه مما يدفعه إلى محاولة استعادة توازنه فإذا تحقق له ذلك حقق توازنا أفضل، أما إذا لم ينجح اختل توازنه و استمر توتره، فيصوغ الفرد حولا غير موفقة لا تخفض من توتره المؤلم كاستعانه بالحيل الدفاعية.

-عدم القدرة على الإدراك و التمييز بين عناصر الموقف : و يساعد ذلك على ضيق مجال حياة الفرد بحيث يصعب عليه إدراك العناصر المختلفة من موقف ما و بالتالي القيام بالاستجابة المناسبة له و يبدو ذلك واضحا في حالات الخطر الذي يهدد الفرد ويعقد الموقف، فلا يستطيع الفرد أن يدرك عناصره إدراكا واضحا فيكون تصرفه عشوائيا غير منظم و غير هادف.

- المشكلات المادية و الاجتماعية: فنقص المال و عدم توفر الإمكانيات المادية يمكنها أن تقف عائقا على تحقيق أهداف الفرد، كما أن القيود التي يفرضها المجتمع في عاداته و تقاليده و قوانينه لضبط السلوك و تنظيم العلاقات هي أيضا تعتبر عائقا لتحقيق الأهداف، مما يمكن اعتبارها أحد أسباب سوء التوافق لدى الفرد. (تلالي , 2017 , ص, 89).

7- مظاهر سوء التوافق النفسي:

ان المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني عادة ما يرتبط بعضها ببعض الآخر , وفي ذلك يرى (كاي) ان سوء التوافق ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد . وهكذا فان

العامل سيئ التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب او الشكاوي او الاصابات او غيرها فقط من السلوك غير المرغوب فيه في العمل , بل انه يمارس الكثير منه او كله . وقد اتضح من الدراسات ان هناك علاقة بين بعض جوانب السلوك في العمل والتي تعتبر مظاهر لسوء التوافق , فالشخص سيئ التوافق لا يغيب كثيرا فقط , لكن يبدو ايضا انه تكون له اصابات اكثر , ومشاكل اكثر تتعلق بمخالفة النظام , وبصفة العامة فانه يخلق مشكلات تؤثر على انتظام العمل . (فرج , 1986 , ص 53, 54) .

ويرى سوبر ان هناك مظهرين اساسيين للتوافق :

1- التوافق الذاتي: ويتعلق بالتنظيم النفسي الذاتي (العلاقات الداخلية الذاتية) .

2- يتعلق بالعلاقات بين الذات والآخرين .

وهذان المظهران للتوافق يعبران عن نفسيهما في مواقف الحياة المختلفة , التي يوجد فيها الفرد في المنزل او الاسرة , في الجيرة او الجماعة , في العمل او المدرسة . ويتحدث احمد عزت راجح عن انواع التوافق فيذكر: " يبدو التوافق في قدرة الفرد على ان يتكيف تكيفا سليما وان يواءم مع بيئته الاجتماعية او المادية او المهنية او مع نفسه . (طه , 1980 , ص 37) .

8- سكولوجية التوافق المهني Vocational Adjustment :

يعتبر التوافق المهني أحد فروع التوافق العام المتخصصة والمتعلقة بمجال العمل . لاشك ان مجال العمل يعتبر من اهم المجالات التي ينبغي ان يحدد فيها الفرد اكبر قدر من التوافق . وترجع هذه الأهمية الى عاملين أساسيين : احدهما ان الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل , والثاني هو الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته .

يعرف التوافق المهني بانه " توافق الفرد لدنيا عمله . فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل , وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن , وتوافقه لخصائصه الذاتية . وهكذا , فان توافق الفرد مع مخدمه , ومع المشرف عليه , ومع زملائه , وكذلك توافقه مع مطالب عمله نفسه , وتوافقه مع

ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل, وتوافقه مع قدرته الخاصة , ومع ميوله , ومع مزاجه , يعتبر هذا جميعه متضمنا في مفهوم التوافق المهني .

كما يمكن ايضا ان نعرف التوافق بالنسبة لنتائجه " واحدى هذه النتائج هي الرضا المهني . فهناك الرضى الإجمالي عن العمل كما ان هناك الرضى عن جوانب معينة من بيئة العمل .. ومقياس الرضى الإجمالي عن العمل يسمح للعامل ان يقيم كل جانب للعمل فيما يتعلق بالأهمية النسبية له . ومقاييس الرضى المهني لها جوانب كثيرة مترابطة تشير الى التوافق المهني , من بين هذه زيادة الاجر , التقدم داخل الشركة , الثبات في العمل , التنقل , سمعة العامل , والاستفادة من قدرات الفرد .

هذا ونستنتج توافق الفرد المهني من مجموعتين أساسيتين من العلامات هما:

الرضا satisfaction: ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه , وزملائه , والشركة او المؤسسة التي يعمل لها وظروف عمله , وساعات عمله , واجره , ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل اشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته . ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين) , الذين يعملون في مهنته .

الارضاء satisfactoriness : فانه يتضح من انتاجيته وكفايته , ومن الطريقة التي ينظر بها الى مشرفه , وزملاؤه , والشركة او المؤسسة التي يعمل لها . كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره , ومن الإصابات التي تكون له , ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن , ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل (فرج , 1986 , ص52, 53) .

ويعرف التوافق المهني بانه توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني Job Satisfaction . ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على انتاجيته وكفايته وعلاقة بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل . واذا لم يتحقق للعامل الرضا فانه ينعكس سلبا على انتظامه في العمل , حيث يكثر تدمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل . وفي هذه الحالة يعتبر توافقه سلبيا , وقد قامت

دراسات " الهاوتورن " حول الرضا الوظيفي , في منتصف العشرينيات يبحث تأثيرات فترات الراحة والاضاءة على الأداء و كذلك دراسة الاتجاهات والمشاعر التي يمتلكها العمال نحو العمل . (بديع محمود , 2001 , ص 46).

ويعرف انجلش انجلش التوافق المهني في قاموس بانه " عمل الفرد في وظيفة تتناسب مع قدراته وميوله " .

بينما عرف جرانبرج (1979) التوافق المهني على انه " الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته او مهنته , فيصبح فردا مهتما بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها " .

كما عرفه بدوي (1980) على انه " مدى ملاءمة شخصية الفرد وميوله ومؤهلاته للمهنة التي يمارسها " .

وفي حين يعرفه دسوقي (1988) على انه: " تواق الفرد بالطريقة الصحيحة والسليمة , وهو ما نسميه بالرضا عن العمل " .

ويعرفه الشيمري (2000) بانه " عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفخر الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي الى الانسجام مع الرؤساء , الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح " .

وعرفه هيجان (2004) بانه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة او الوظيفة التي يؤديها , وبينه وبين بيئة العمل".

كما يعرفه الضهراوي (2005) بانه : " حالة ديناميكية متغيرة من الاتساق او التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات العقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى , وتتبدى هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات واهداف الفرد من جهة واهداف المؤسسة من جهة أخرى بحيث يحقق لكل منهما الشعور بالرضا " . (عبد العزيز , 2013 , ص 78 , 79) .

من خلال هذه التعاريف نستخلص ان التوافق المهني هو قدرة العامل على الانسجام مع عمله و توطيد العلاقة مع محيط عمله والاندماج فيه ورضاه بالعمل الموكل اليه مما يجعله في سعي دؤوب ومستمر للابتكار والابداع والشعور بالرضا .

9- محكات التوافق المهني :

توجد مجموعة من المحكات او المؤشرات التي يستدل منها على التوافق المهني منها:

يرى كرايتز ان التوافق المهني يقاس من خلال محكمين :

- الرضا عن العمل : ويضم الرضا الداخلي وهو الشعور بالانسجام الناجم عن ممارسة أنشطة العمل , والرضا الخارجي : مشاعره نحو الاجر , والحوافز وظروف العمل , الاشراف ...
- مشاعر الفرد الإيجابية والسلبية المتعلقة بعمله او مهنته .

10- طرق تحسين التوافق المهني:

تتعدد الطرق المستعملة في تحقيق توافق العمال مع العمل منها

- 1- وضع العامل في المكان الملائم له من حيث عملي التوجيه والاختيار المهني .
- 2- تقوية علاقة العامل بمؤسسته .
- 3- دراسة مشكلات العاملين و البحث عن حلول لها .
- 4 - خلق الانسجام بين العامل وعمله ويتم ذلك من خلال :
 - جعل العلاقة بين الرئيس والمرؤوس قائمة على التبادل .
 - تحسين الانتماء للعمال بتمثيل بعضهم في مجلس الإدارة والنقابة .
 - مرونة تطبيق اللوائح والقوانين وعدم تنفيذها تنفيذا حرفيا .
 - ممارسة رئيس العمل سلوكا مثاليا .
- فتح أبواب الترقى امام العاملين ويكون المعيار هو الكفاءة وليس وليست الوساطة او المحسوبية .

- تقديم الحوافز والمكافآت للمجيدين من العمال و المحاسبة للمقصرين .
- 5- تقوية علاقة العامل بزملائه اثرا للحياة الاجتماعية داخل المؤسسة .
- 6- تطبيق مبدا التوجيه و الاختيار من قبل أصحاب العمل .
- 7- الموازنة بين العامل والآلة وظروف وبيئة العمل .
- 8- التوافق المهني للفرد يستمد من البيئة الداخلية والخارجية للعمل , لابد من مراعاة مشكلات العامل الداخلية والخارجية لان كل منها يؤثر و يتأثر في الآخر.(عبد العزيز, 2013, ص 82) .

11- نظريات التوافق المهني:

لقد تطرقنا الى مفهوم التوافق المهني على انه تلك العمليات السلوكية التي يقوم بها الفرد اثناء بحثه من اشباع حاجات معينة ويتوقف نجاحه في ذلك على مدى تحقيقه لمجموعة من الإشباعات التي كام يطمح اليها، ولقد قامت دراسات عديدة لتحديد هذه الحاجات ولعل أبرز ما توصلت اليه هذه الدراسات هي تلك النتائج التي تقدمها لنا مجموعة من النظريات والتي سيتم التطرق اليها بالتفصيل فيما يلي:

أ.النظرية المادية : وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 وبداية القرن 20 م، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة (تايلر)(Taylor) وقد حاولت تحديد الاسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الادارة ، على زيادة الانتاج بأقل جهد ممكن وزمن اقل. وتعتبر هذه النظرية بان الانسان العامل الاقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزيادة امواله فحسب هذه النظرية فان الفرد يعمل ويطمح الى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الانتاج بغرض تحسين اجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الاموال ولكي تزيد المؤسسة من انتاجها حسب تايلور لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون الى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض.

فتعمل على تحقيق الطموحات الاولى بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الانتاج السريع، كما تعمل على تدريبه على استعمالها قصد زيادة الانتاج.

ومن هنا نستنتج ان تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الافراد في الاجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع ان يحصل على الاجر المناسب.

تقييم النظرية: ان نظرية تايلور التي تؤكد على ضرورة توفير الاجر المادي، وان الفرد يملك طموحا ماديا يسعى الى تحقيقه، قصد تحقيق التوافق في البيئة المهنية وكانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية حيث استطاعت ان تبين لنا طبيعة انسانية معينة، وهذه الطبيعة التي تعبر عن مادية الفرد، والتي تعتبر اهم جانب حسب هذه المدرسة يسعى الفرد الى تحقيقه من خلال محيطه المهني.

ب .مدرسة العلاقات الانسانية: لقد ظهرت هذه الدراسة بقيادة (التون مايو)، Elton Mayo

حيث كان الهدف من الدراسات التي اجريت بشركة الكهرباء لمدينة (هاوثورن)، هي دراسة العلاقة بين الاضاعة وفعالية العمال في الاداء، الا ان نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد اكدت هذه التجارب ان الافراد يسعون من خلال عملهم الى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والامن الوظيفي، تحقيق الانتماء والابداع في مجال مهنته .

وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والاساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين

ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وتركز هذه الاساليب على

ثلاث أنشطة حسب ما اورده ولاس وهي كالآتي :

أ- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الادارية.

ب- اعادة تصميم الوظائف من اجل خلق تحديات للقدرات.

ج- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

ان سعي الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيق لمجموعة من الحاجات وتتمثل فيما يلي:

ا-تحقيق الاستقرار .

ب- تحقيق الامن الوظيفي .

ج- تحقيق الانتماء .

د- ابراز المواهب والكشف عن ابداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق اشباع للحاجات السابقة.

تقييم النظرية: لقد استطاعت هذه النظرية ان تبين لنا اهم الجوانب المؤثرة في سلوك الافراد واهم الحاجات التي يسعى الافراد الى تحقيقها، فهي تعبر بقوة عن طموح الافراد ويعاب عليها انها تهتم أكثر بالجانب الانساني.

ج .النظريات السلوكية:(Maslow) (ابراهام ماسلو) 1954 :حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات فالفرد يسلك طريقه الى مهنة ما قصد اشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته.

وتفترض نظرية الحاجات ان الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في انشاء مجموعة من الحاجات الذاتية ويسندها (ما سلو) الى ثلاثة افتراضات اساسية :

- البشر كائنات محتاجة من الممكن ان تؤثر احتياجاتها على سلوكها والحاجات غير المشبعة فقد هي التي تؤثر في السلوك، اما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
- الحاجات حسب اهميتها .تقدم الانسان للمستوى التالي من الهرم عندما يتم اشباع الحاجات الدنيا.

وقد قسم (ماسلو) الحاجات الى 05 انواع هي :

- حاجات تحقيق الذات .
- حاجات احترام الذات .
- الحاجات الاجتماعية .
- حاجات الامن .
- حاجات فيزيولوجية .

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان ان يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم الى المركبة في قمته.

تقييم النظرية: لقد استطاع (ماسلو) من خلال نظريته ان يقدم لنا بالتفصيل الحاجات التي يسعى الافراد الى تحقيقها ولقد ألمّ الماما بجميع الجوانب التي يسعى الافراد من خلالها الى تحقيق التوافق ولكن ما يعاب عليه انه تناسى الفروق الفردية لدى الافراد.

د. نظرية فريدريك هرزبارغ: ولقد جاءت نظريته المعرفية بنظرية العاملين كتطوير النظرية السابقة (نظرية الحاجات) ولقد اعتمد في ذلك على د راسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين واستخدم طريقة الجوهرية في جميع البيانات وقد استخدم في المقابلات اسئلة مثل:

-كيف يمكنك ان تصنف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟

ولقد جاءت عموما نتائج الدراسة كالتالي: ان العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق، ولقد كانت استجابات افراد عينة الدراسة منقسمة الى مجموعتين:

المجموعة الاولى: يرغب افرادها فيما يلي:

-العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم .

-العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية .

-العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.

-العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم.

المجموعة الثانية: يرغب افرادها فيما يلي:

-العمل في منظمة ذات اشراف فني مناسب.

-العمل في جو تسوده علاقات انسانية مبنية على التعاون وروح الجماعة والاتصال السليم.

-العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة.

-العمل ضمن رفاهية ورقي .

تقييم النظرية: ما يمكن قوله عن هذه النظرية بانها استطاعت ان تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين في منظمات انتاجية والمتمثلة حسب (فريدريك هرزيارغ) في الاعتراف بالإنجاز والعلاقات المتبادلة ونمط الاشراف المناسب والمنصب الدائم. الا ان ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد، فحسب (Idon) (ادون) فان هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج التي تعتمد عليها كانت على فئة من الاطارات (المهندسين، المحاسبين)فهي عمليا قليلة مقارنة بمجموعة المهن وكذلك يعاب عليها انها اهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الافراد الذين يعملون بها .

لاحظ الباحث من خلال العرض للنظريات السابقة ان كل منها قد ركز على جانب من جوانب العمل: الناحية المادية، المكانة الوظيفية، العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع المشرفين وغيرها من النواحي المختلفة، والعوامل المؤثرة على التوافق المهني، وان نظرية ماسلو كانت أكثر النظريات شمولاً، بالرغم من تجاهلها كيفية اشباع الحاجات، وعلى ذلك يجد الباحث ان النظريات جميعها تتطافر معا ويكمل بعضها البعض في تفسير التوافق المهني. (خلفه, 2018, ص 42 - 47)

الفصل الثالث: مستشار التوجيه

تمهيد:

أكدت الدراسات على أهمية التوجيه والإرشاد التربوي من أجل إيجاد التلاؤم والتوافق النفسي والاجتماعي والتربوي والمهني للمتعلمين والوصول بهم إلى أقصى غايات النمو، وادت كذلك على ضرورة وجود مرشد تربوي في المدارس والجامعات كي يؤدي واجباته ويحمل مسؤولياته تجاه تطوير العملية التربوية، لذلك أصبح التوجيه والإرشاد التربوي من أهم الخدمات التي أخذت المدرسة الحديثة على عاتقها القيام بها. وتتبع أهداف التوجيه والإرشاد من فلسفة التربية وأهدافها وتتسجم معهما ومع أهداف المدرسة كمؤسسة تربوية ومع حاجات الطلبة ومتطلبات النمو لديهم، كذلك ضمن إطار حاجات المجتمع وفلسفته وأهدافه. (عصام 2006، ص 06).

1- تعريف التوجيه والإرشاد:

تعريف الإرشاد لغة واصطلاحاً:

أ. تعريف الإرشاد في اللغة: ورد في لسان العرب لابن منظور " 1994 (الرشد والرشد والرشد): نقيض الغي.

رشد الإنسان بالفتح يرشد رشداً. ورشد بالكسر، - ويذكر.

بالضم، رشد رشداً يرشد رشداً ورشاداً فهو راشد ورشيد. إذا أصاب وجه الأمر والطريق، وهو نقيض الضلال وفي الحديث عليكم بسنتي وسنة الخلفاء الراشدين من بعدي. ويقال استرشد وأرشدته فلم يسترشد. وفي الحديث: إرشاد الضال أي هدايته الطريق وتعريفه والرشدي اسم للرشد. والإرشاد: الهداية والدلالة والرشدي من الرشد.

ب. أما اصطلاحاً: فالإرشاد حسب هو عملية فنية متخصصة ومستمرة، إضافة

إلى كونه علاقة بين طرفين أحدهما المسترشد الذي يواجه المشكلات والآخر المرشد الذي بحكم خبراته الفنية التي تفسح له المجال بأن يكون قادراً على تقديم المساعدة للمسترشد ليفهم نفسه والعالم من حوله. وفي نفس السياق، أورد بلوتشر Bolot Chre: تعريفاً مفاده أن

الإرشاد" هو عملية يتم فيها التفاعل بين المرشد والمسترشد، بهدف ان يتضح مفهوم الذات والبيئة وتوضيح اهداف وقيم تتعلق بمستقبل الفرد المسترشد.

كما عرفه **بيبينسكي** : بأنه عملية مشتملة على تفاعل بين المرشد والمسترشد في وضع خاص وانفرادي، يستهدف مساعدة المسترشد على تغيير سلوكه ويتمكن من اشباع حاجاته بطريقة مرضية.

ومما سبق نستنتج ان الارشاد يتمثل في عملية تفاعل بين المرشد والمسترشد قصد تغيير سلوكه ومساعدته على اشباع حاجاته وفهم ذاته من اجل التوصل الى حل المشكلات التي تواجهه.

من خلال تحليلنا للتعريف السابقة للتوجيه والارشاد، اتضح لنا انهما عمليتان متكاملتان تدفع الفرد الى الاستشارة من اجل تحقيق عدد من الاهداف وفقا لقد راته واختياراته المناسبة، وبينت ان مهمة التوجيه والارشاد لا تقف عند حد توظيفها في المجال الدراسي والمهني بل يجب العمل بها كضرورة حتمية في مساعدة الفرد على الملائمة بين التخطيط وامكانيات التنفيذ وذلك لتحقيق التوازن والتكافؤ والتوافق مع نفسه وبيئته. (**خلفة 2018** , ص 72-74) .

ومن أهم تعاريف التوجيه التربوي كذلك ما يلي:

لقد عرّف (الفانسو Alfonso) التوجيه التربوي بقوله: السلوك المنظم تنظيمياً رسمياً من قبل المؤسسة التعليمية، ويؤثر « فيها تأثيراً مباشراً على سلوك المدرسين، بشكل يحسّن تعلم التلاميذ ويحقق أهداف المؤسسة ».

أما مكتب التربية العربي لدول الخليج العربية فيرى أن التوجيه هو:

«العملية التي يتم فيها تطوير العملية التعليمية التعلمية، ومتابعة تنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف التربوية وهو يشمل الإشراف على جميع العمليات التي تجري في المدرسة، سواء كانت تدريبية أو إدارية أو تتعلق بأي نوع من أنواع النشاط التربوي في المدرسة وخارجها، والعلاقات والتفاعلات الموجودة فيما بينها».

أما تعريف محمد منير مرسي:

«هي جعل الفرد على معرفة وألفة بمجموعة كبيرة من المعلومات عن نفسه، ويركز هذا المفهوم على معرفة التلميذ لنفسه، حتى يتمكن أن يواجه مشكلاته الخاصة، وأن يتمكن من حلها بصورة مناسبة».

أما كيلي T.Kelly فيرى أنه: «وضع أساس علمي لتصنيف التلاميذ في دراسة من الدراسات أو مقرر من المقررات التي تدرس له، فالتوجيه المدرسي، كما يراه كيلي ينص على مساعدة التلميذ في اختيار نوع الدراسة أو الاختصاص الذي يوافق ميوله واهتماماته، وذلك لضمان نجاحه». (عواطف 2012 ، ص 10,11).

وجاء تعريف التوجيه والارشاد المدرسي في القانون التوجيهي للتربية الوطنية على انه " فعلا تربويا يهدف الى مساعدة كل تلميذ طوال تدرسه، على تحضير توجيهه وفقا لاستعداداته وقدراته ورغباته وتطلعاته ومقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي لتمكينه تدريجيا من بناء مشروعه الشخصي والقيام باختياراته المدرسية والمهنية عن دراية".

ويتولى الارشاد والاعلام المربون والمعلمون ومستشارو التوجيه المدرسي والمهني في المؤسسات المدرسية وفي المؤسسات المتخصصة (القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04.08 المؤرخ في 23 جانفي 2008 ، ص 84).

2- الخصائص والسمات الواجب توافرها في المرشد:

تمثل فيمايلي:

1- **خصائص عملية نظرية:** التخصص العلمي الدقيق، والالمام بالتخصصات المساندة، والكفاءة المعرفية.

2- **خصائص عملية مهنية:** كالخبرات المهنية، والقدرة على تكوين العلاقة الارشادية، وكفاءة إدارة الجلسات، وغيرها.

3- **خصائص وسمات شخصية:** كالتسامح، والمرونة، والرفق، والصدق، وسرعة التصرف، والقدرة على التأثير، وغيرها.

ويرى سغان (2005 م) انه يمكن تصنيف الخصائص التي يتميز بها المرشد النفسي
الفعال في الخصائص النوعية التالية:

أ- الخصائص المعرفية: كالذكاء وفهم ميدان التخصص النظري والعملي، والطلاقة والمرونة،
والاصالة، والانفتاح على العالم.

ب- الخصائص الوجدانية: الاهتمام والميل للارشاد، والاستقرار العاطفي، والتوازن الانفعالي،
والقيم المهنية، كالعدل والتعاطف والقدرة على منح الحب واستقباله.

ج- الخصائص الإنسانية مع المسترشد والقائمين على تربيته: تقبل المسترشد ومشاركته
وجدانيا.

د- الخصائص المهنية: إدارة الحوار، والمناقشة، والانصات و التأثير على الاخرين، والمرونة
والتعامل بكفاءة مع المواقف المختلفة.

هـ- الخصائص الأخلاقية: الإخلاص في العمل، والأمانة، والعدالة، وفهم قيم المجتمع
واحترامها، واتفاق الاقوال مع الأفعال. (عبد العظيم 2013، ص 34,35).

3- واقع التوجيه المدرسي والارشاد النفسي في الجزائر:

يعتبر التوجيه المدرسي نشاط تربوي مهم جدا في قطاع التربية والتعليم وفي جميع
المنظومات التربوية في العالم، ففي بلدنا الجزائر يهدف التوجيه بالدرجة الاولى إلى تكيف
النشاط التربوي للتلميذ مع المتطلبات النفسية والتربوية و الاجتماعية كما هو منصوص عليه
في أمية 16 أفريل 1976 المتضمنة تنظيم التربية والتكوين وفقا للقدرة الفردية للتلميذ،
ومتطلبات التخطيط المدرسي، وحاجات النشاط الوطني. (وزارة التربية الوطنية، 2001 ص
176).

ولكن وفق الاجراءات المعمول بها في الجزائر ، وضمن السياسة التربوية القائمة وبعيدا عن
الاكتفاء بمجرد الوصف بناء على ما هو موجود بين النظري والتطبيقي في مضمون وأهداف
التوجيه المدرسي و تجدر الاشارة أن التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر قد مر بمرحلتين

تاريخيتين كبيرتين أولهما تلك التي عاشتها الجزائر قبل الاستقلال ، والثانية مرحلة ما بعد الاستقلال أي الممتدة من سنة 1962 إلى اليوم ولكل منهما خصائص تميزها (بوزناد2020)

4- مستشار التوجيه :

المستشار لغة هو الشخص الذي يعطي النصائح في مجالات معينة. وقد جاء في المعجم الوجيز أن المستشار هو "الشخص العليم الذي يؤخذ رأيه في أمر هام علمي أو فني أو سياسي أو قضائي أو نحوه، فالجذر اللغوي للاستشارة يفيد التدخل الانساني المحض للتأثير الفعال في الوعي قصد تغيير سلوك فرد ما "

اصطلاحا: يعرفه رمزي كمال بأنه "شخص يسدي النصح والارشاد إلى الطلبة حول اختيار العمل أو الدراسة المناسبين، كما يساعدهم على التخطيط للمسار المهني الذي ينبغي أن يسلكه الطالب تأسيسا على ملكاته وقدراته واستعداداته وميوله ".
أما فريد نجار فيرى "إن المرشد أو الموجه أو المستشار هو كل من يقوم بمساعدة الاشخاص الآخرين على معالجة شؤونهم أو حل مشكلاتهم الاجتماعية والتربوية ".
ويعرفه موريس روكالن بأنه "المسؤول الاول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه ويعتبر من أقدر الناس وأكفأهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس.
التعريف الاجرائي لمستشار التوجيه المدرسي والمهني :
مستشار التوجيه هو أحد موظفي قطاع التربية الوطنية يسهر على تنفيذ مهام الاعلام، التوجيه، التقويم والمتابعة النفسية والبيداغوجية للتلاميذ في المقاطعة التابعة له من أجل مساعدتهم على بناء مشروعهم الدراسي والمهني .

5- طبيعة عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني :

مستشار التوجيه المدرسي والمهني هو أخصائي التوجيه المدرسي في المنظومة التربوية الجزائرية، وهو ذلك الشخص المعين بهذه الرتبة أو برتبة مستشار رئيسي في التوجيه

المدرسي من قبل وزير التربية، وباقتراح من اللجنة التقنية المكلفة بالدراسة المسبقة للملفات، وهذا بعد نجاحه في اختبار مسابقة وطنية على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية لتوظيف موظفي التوجيه المدرسي المهني، يمارس مستشار التوجيه بعد فترة التريص عمله إما من مركز التوجيه المدرسي، أو من مقر الثانوية أو المتوسطة التي عين بها وهذا وفقا لمهام محددة وزاريا .وبحكم تكوينه المتنوع التربوي والاداري والتقني، لمدة سنتين، بمركز التوجيه والتخطيط التربوي، في المجالات التربوية والنفسية والاجتماعية والتشريعية والاحصائية، فإن المستشار في التوجيه التربوي يعتبر عنصرا فاعلا، ويحتل مكانة هامة من خلال تدخلاته ومبادراته و إسهاماته في مختلف الاجتماعات والعمليات، حيث تتسم مبادراته بالفعالية والرجاحة والموضوعية، و تسهم في السير بالنقاش وتحليل الوضعيات نحو أهداف وحلول تمكن من تجاوز حالات الاحتقان من خلال بلورة آراء ومقترحات بناءة ومثمرة. وفي إطار واقع منظومة التوجيه التربوي، ومن منظور تعدد المؤسسات التعليمية ثانويات ومتوسطات المسندة إلى المستشار في التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ، وتعدد المهام الموكلة إليه وأهميتها ضمن منظومة التربية والتكوين، وتعدد اللقاءات والاجتماعات والمجالس المبرمجة والطارئة بهذه المؤسسة أو تلك، فإن إسهامات المستشار في التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، لن تتم إلا عن طريق التنقل المستمر وقطع مسافات بين مؤسسات قطاع الاستشارة والتوجيه المسند إليه، ومختلف البنيات الإدارية والتأطيرية والخدماتية. في إطار هذه الوضعية، فإن طبيعة مهام المستشار في التوجيه والارشاد المدرسي والمهني وإسهاماته تتطلب هامشا رحبا ولموسا من الاستقلالية وحرية المبادرة والتنقل.

6- مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

1- في مجال الإعلام:

الإعلام هو كافة أوجه النشاطات الاتصالية، التي تستهدف إبلاغ الجمهور بكافة الحقائق، الأخبار والمعلومات عن القضايا، والموضوعات والمشكلات، ومجريات الأمور، مما يؤدي

إلى خلق أكبر درجة من المعرفة والوعي والإدراك والإحاطة الشاملة، لدى فئات المتلقين للمادة الإعلامية، كما يمكن تعريف الإعلام بكونه مجموع الوسائل والطرق التي تضمن التواصل بين الأفراد في مجتمع ما. أما الإعلام المدرسي فهو عملية تربوية متواصلة، تخدم التوجيه الأنجع للتلميذ، وتسهم في تكوينه الفكري والثقافي، ويتم بواسطة هذه العملية نقل المعلومات لفرد أو جماعة بهدف تعديل أو تنظيم نشاطات هذا الفرد أو هذه الجماعة. كما يعد الإعلام المدرسي الركيزة الأساسية التي يبني عليها نجاح التوجيه المدرسي، حيث يمكن التلميذ من اكتساب مجموعة من المعارف والمعلومات الدراسية والمهنية، التي تنمي قدراته ومهاراته، وتساعده على اتخاذ القرارات السليمة في بناء مشروعه المدرسي، فهو وسيلة يتعرف من خلالها التلميذ على المنطلقات والمنافذ المدرسية والمهنية، ومستلزمات كل شعبة في التعليم الثانوي وفروعها وتخصصاتها في التعليم العالي. ويعد مستشار التوجيه بحكم وظيفته المنتج الأول للإعلام في المؤسسة التربوية، ينبغي عليه أن يبلغ المعلومات التي بحوزته إلى التلاميذ، والمتعاملين التربويين، وأولياء التلاميذ، وأن يسهر على إثراء خلية الإعلام والتوثيق بكل السندات التي تتضمن معلومات مفصلة عن المنافذ الدراسية والمهنية حسب القطاعات والمستويات الدراسية سواء المؤسسات التعليمية أو الخاصة بشأن : المسارات التكوينية، المنافذ المهنية، التكوينات المستمرة، و التبرصات.

2- في مجال التوجيه:

يعد التوجيه كمجال عمل مستشار التوجيه-العمل الميداني- فهو عبارة عن مجمل النشاطات التربوية التي يقوم بها المستشار بهدف الوصول إلى توجيه التلاميذ إلى مختلف الجذوع المشتركة توجيهها عمليا وموضوعيا يتماشى وقدراتهم وكفاءاتهم. وقد حددت مهام المستشار في مجال التوجيه بنصوص تشريعية وقرارات وزارية تضمنت مختلف إجراءات قبول وتوجيه التلاميذ.

يكلف مستشاري التوجيه بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي. وتتمثل نشاطاته خصوصا في مجال التوجيه في ما يلي:

- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
- إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة.

- المساهمة في استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك.

3- في مجال التقويم :

يحتل التقويم جانبا مهما من العملية التربوية، حيث يسعى إلى معرفة مدى نمو شخصية المتعلم من جميع النواحي الشخصية والسلوكية وغيرها . ويهدف مستشار التوجيه من عملية التقويم إلى مساعدة الطالب على اختيار نوعية الدراسة التي تلائم قدراته واستعداداته وميولاته، كما يساعد الطالب على حل مشكلاته التربوية والاهتمام بالطلبة المتفوقين.

7- المشكلات التي يبحثها التوجيه المدرسي :

يتعرض التوجيه بالدراسة والتحليل لجملة من المشكلات نذكر أهمها في ما يأتي :
تحديد الاستعدادات والميول والخصائص الأخرى المؤثرة في نجاح الطالب في دراسته حتى يتمكن على ضوءها من اختيار نوع الدراسة الملائمة، وهذه المشكلات تتطلب إجراء اختبارات تربوية ونفسية، والبحث في التاريخ الدراسي للفرد بقصد التوفيق بين إمكاناته والدراسة الملائمة ومساعدته على تقبل نقاط الضعف لديه.

1- مشكلات رعاية المتفوقين والموهوبين الذين يحتاجون إلى رعاية خاصة لأنهم إذا أهملوا تضيع مواهبهم، وقد تظهر على بعضهم حالات الانعزال أو الجنوح.

2- مشكلات التكفل بالمتخلفين عقليا وأصحاب الإعاقات الأخرى كالصم والمكفوفين والمشلولين الذي يكون تحصيلهم ضعيفا ويكونون غير متوافقين اجتماعيا وانفعاليا، وهذه المشكلات تتطلب تطبيق الاختبارات التشخيصية لتحديد طريقة العلاج.

3- التأخر الدراسي وتكرار الرسوب في مجمل المواد أو في مواد معينة، وترتبط هذه

المشكلات بأعراض أخرى، مثل صعوبة التعلم وتشتت الانتباه وعدم القدرة على التركيز وضعف الذاكرة واضطراب الفهم والخمول، وقلة الاهتمام بالدراسة، يضاف إلى ذلك مشكلات الحفظ وتنظيم وقت الطالب، ومشكلات الإفراط في التحصيل الدراسي، وتدخل في ذلك مشكلات التدريس العلاجي الذي يقوم به اختصاصيين في المواد المختلفة، أو في تصحيح عيوب النطق أو عيوب اكتساب اللغة المقروءة والمكتوبة، وهذا يتطلب تطبيق اختبارات الشخصية ودراسة الحالة لتحديد العلاج.

4- النقص في المعلومات المتعلقة بأنواع الدراسات المختلفة التي يمكن للطالب أن

يلتحق بها وأنواع المدارس والكليات والمعاهد أو مراكز التكوين الملائمة وأقسامها وأماكنها ومصاريفها وشروط الالتحاق بها. ويحتاج بعض التلاميذ إلى نوع من المساعدة في التفكير والموازنة بين الدراسات المختلفة مما يتطلب أكثر من مجرد نقل للمعلومات.

5- التكيف مع الجو المدرسي من الناحية الانفعالية وترتبط بها مشكلات النظام كالغش

في الامتحانات أو سوء المعاملة بين الطالب وبين زملائه وأساتذته وكثرة الغيابات والهروب من المدرسة والتأخر في الوصول إليها صباحا.

6- المشكلات الصحية والمالية التي تؤثر في تكيف الطلبة وفي تحصيلهم وفي أساليب

سلوكهم الأخرى وفي هذا النوع من المشكلات يتصل عمل الموجه بعمل الأخصائي الاجتماعي والطبيب اتصالا وثيقا ويصبح حل المشكلة مسؤولية أكثر من اختصاص واحد.

8-العراقيل التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي أثناء أدائه لمهامه في

المقاطعة:

لا شك أن عملية اختيار نوع الدراسة أو المهنة المستقبلية عملية صعبة ومعقدة وغالبا ما تتدخل فيها عوامل كثيرة مثل ظروف الأسرة والعادات والتقاليد والدوافع النفسية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة.

وتعد العراقيل التي تواجه مستشار التوجيه أثناء أداء لمهامه عديدة ومتنوعة، وهذا ما يجعلنا نشير إلى ذلك العدد الكبير جدا من التلاميذ باعتباره أكبر العوائق، والذي يجب على المستشار هنا أن يضمن لهم إعلاما وتوجيها ومتابعة وتقييما لمساراتهم الدراسية هذا من جهة، ومن جهة أخرى على المستشار أن لا يهمل في هذه الممارسات المهنية الكثيرة كل الأطراف التربوية الأخرى من إدارة وأساتذة وأولياء.

وعادة ما يواجه المستشار صعوبات تتعلق بغياب الموضوعية في التقويم واتباع الكم في التوجيه ناهيك عن تأثير الخريطة المدرسية على رغبات التلاميذ.

كما تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى بعض الضغوط والعراقيل المهنية التي تتعلق بالنقائص الموجودة على مستوى النصوص التشريعية التي تسير التوجيه، إضافة إلى الثغرات الموجودة في المناشير والقرارات المنظمة لعمل مستشاري التوجيه وضبابية القوانين والمراسيم الوزارية المتعلقة بأداء مهامه مما يجعله غير مدرك لها بشكل واضح.

إن اعتماد التوجيه على الكم بدل الكيف وعلى الشكل بدل النوعية وطغيان الجوانب التقنية في عمله أبعدته عن ممارسة دوره الحقيقي في الإعلام والتوجيه والمتابعة والإرشاد ومن ثمة التقويم الفعلي. (حمزاوي، ص 76-80).

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي

1- الدراسة الاستطلاعية

كانت اول خطوة في بحثي هي الدراسة الاستطلاعية وهذا بهدف التماس المشكلة قيد الدراسة والوقوف على كل الجوانب المتصلة بالموضوع وخاصة انها تحدد مشكلة البحث وصياغته صياغة علمية تساعد على وضع خطة البحث ووضع الحروض التي يمكن اخضاعها للبحث والاختبار مع تبيان المفاهيم المتعلقة بها.

وقد تمت هذه الدراسة بمدينة سكيكدة مع عينة من المستشارين والمستشارات الممثلين للمجتمع الأصلي تتكون من 10 مستشارين موزعين على حسب ابعاد البحث (الواقع المهني ، التواصل الاجتماعي ، العلاقات مع المسؤولين ، الخبرة المهنية) و طرحنا عليهم السؤال التالي:

- ما مدى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ؟ وهل هناك متغيرا تؤدي الى احداث فروق في التوافق المهني ؟

وقد تم اختيار افراد العينة بطريقة مقصودة من مقاطعة الحروش.

2- الاستمارة النهائية:

من إعداد تيطراوي ونايلي 2012, وقيمت بإدخال تعديل على المقياس بالنسبة للمحاور والعبارات .

ويتكون هذا المقياس من اربعة محاور ، تقيس كل منها بعدا من الأبعاد المرتبطة بالتوافق المهني لدى مستشاري بالتوجيه وهذه الأبعاد هي :

- 1-الواقع المهني.
- 2-التواصل الاجتماعي .
- 3-العلاقات مع المسؤولين .
- 4-الخبرة المهنية.

وبعد عرض المقياس على مجموعة من المحكمين وهم:

- الأستاذ ضياف زين الدين .
- الأستاذ مغار عبد الوهاب.
- الأستاذ علوطي عاشور.
- الأستاذ واضح العمري.
- دوباخ قويدر .

وعملا بتوجيهاتهم , أجرى الباحث تعديلات على موضوع البحث شملت المحاور والعبارات والبيانات.

بعدها تم صياغة المقياس في صورته النهائية حيث تكون من (14) عبارة موزعة على (4) محاور هي : وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (2) الأبعاد الفرعية وأرقام عباراتها كما وردت بالمقياس

الرقم	الأبعاد	أرقام العبارات كما وردت في المقياس
1	الواقع المهني	04 - 10 - 05 .
2	التواصل الاجتماعي	11 - 09 - 06 - 01 .
3	العلاقات مع المسؤولين	12 - 04 - 03 .
7	التنمية المهنية	12 - 08 - 07 - 02 .

وبعدها طبقت الاستمارة في شكلها النهائي في شهر افريل 2022 على افراد العينة ، وجمعت بعدها وتم تفريغ نتائجها وتبويبها بعد ذلك.

3- طريقة تصحيح المقياس:

المقياس يستخدم طريقة (نعم - لا) وتكون الاستجابات في حالة الإيجاب مقدرة بـ(نعم) وتكون في حالة السلبية بـ(لا) .

4- عرض نتائج البحث

معالجة الفرضيات الجزئية للفرضية العامة:

الفرضيات الجزئية الأولى:

- جدول رقم 03 : هناك فروق في التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تعود لمتغير الجنس.

مج	التكرار				العبارة	البعد	الجنس
	%	لا	%	نعم			
34	%44.11	15	%55.88	19	05	واقع المهنة	ذكور واناث
34	%20.58	07	%79.41	27	10		
34	%00	00	%100	34	14		
34	% 58.82	20	% 41.17	14	01	التواصل الاجتماعي	ذكور و اناث
34	% 67.64	23	% 32.35	11	06		
34	% 76.47	26	% 23.52	08	09		
34	% 00	00	% 100	34	11		
34	% 14.70	05	% 85.29	29	03	العلاقات مع المسؤولين	ذكور واناث
34	% 00	00	% 100	34	04		
34	% 91.17	31	% 08.82	03	12		
34	% 05.88	02	% 94.11	32	02	الخبرة المهنية	ذكور واناث
34	% 26.47	09	% 73.35	25	07		
34	% 11.71	04	% 88.23	30	08		
34	% 82.35	28	% 17.64	06	13		

ان القراءة الأولى للجدول من خلال عرض النتائج و نسب العبارات يمكن ان نلاحظ ان نسبة العبارة 05 والتي يدور مضمونها الشعور بالحرية في العمل مقارنة في غيره من الاعمال وكانت استجابة المستشارين عليه بنسبة 55.88 % بالإيجاب يقابله 44.11 % سلبا في حين كانت الاستجابة 100 % إيجابا على العبارة 14 وهذا ما يدل على عدم وجود فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس بالنسبة لواقع المهنة. اما عن بعد التواصل الاجتماعي فكانت استجابة المستشارين على الأسئلة بالإيجاب على التوالي:

- 23.52 % - 32.35 % - 41.17 % - 100 % من خلال هذه النسب نستنتج ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس.

اما عن البعد العلائقي مع المسؤولين فكانت استجابة المستشارين على الأسئلة بالسلب على التوالي: 100 % بالنسبة للسؤال 04 في حين نجد 08.82 % للسؤال رقم 12 وهذا ما يؤكد على وجود فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه تعزى للجنس.

اما فيما يخص الخبرة المهنية: فكانت استجابة المستشارين على الأسئلة بالإيجاب كما يلي: 94.11 % بالنسبة للسؤال 02 في حين نجد 82.35 % للسؤال رقم 13 وهذا ما يؤكد على عدم توفر الإمكانيات يورق المستشارين في عملهم ويسبب لهم اجهادا فكريا لكلا الجنسين.

- جدول رقم 04 : هناك فروق في التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي تعود لمتغير الخبرة.

مج	التكرار			العبرة	البعء	
	%	لا	نعم			
34	% 50	17	% 50	17	05	واقع المهنة
34	% 26.47	09	% 73.52	25	10	
34	% 00	00	% 100	34	14	
34	% 61.76	21	% 38.23	13	01	التواصل الاجتماعي
34	% 73.52	25	% 26.47	09	06	
34	% 82.35	28	% 17.64	06	09	
34	% 00	00	% 100	34	11	
34	% 20.58	07	% 79.41	27	03	العلاقات مع المسؤولين
34	% 00	00	% 100	34	04	
34	% 97.05	33	% 02.94	01	12	
34	% 08.82	03	% 91.76	31	02	الخبرة المهنية
34	% 32.35	11	%67.64	23	07	
34	% 17.64	06	% 82.35	28	08	
34	%97.05	33	% 02.94	01	13	

ان القراءة الأولى للجدول من خلال عرض النتائج و نسب العبارات يمكن ان نلاحظ ان نسبة العبرة 05 والتي يدور مضمونها الشعور بالحرية في العمل مقارنة في غيره من الاعمال وكانت استجابة المستشارين عليه بنسبة 50 % يقابله 50 % في حين كانت

الاستجابة 100 % إيجابا على العبارة 14 وهذا ما يدل على عدم وجود فروق في التوافق المهني تعود الى متغير واقع المهنة.

اما عن بعد التواصل الاجتماعي فكانت استجابة المستشارين على الأسئلة بالإيجاب على التوالي:

- 17.64 % - 26.47 % - 38.23 % - 100 % من خلال هذه النسب نستنتج ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية .

اما عن البعد العلائقي مع المسؤولين فكانت استجابة المستشارين على الأسئلة بالسلب على التوالي: 100 % بالنسبة للسؤال 04 في حين نجد 02.94 % للسؤال رقم 12 وهذا ما يؤكد على وجود فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه في هذا البعد.

اما فيما يخص الخبرة المهنية: فكانت استجابة المستشارين على الأسئلة بالإيجاب كما يلي: 91.76 % بالنسبة للسؤال 02 في حين نجد 02.94 % للسؤال رقم 13 وهذا ما يؤكد على عدم توفر الإمكانيات يورق المستشارين في عملهم ويسبب لهم اجهادا فكريا.

- جدول رقم 05 : هناك في التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي
تعود لمتغير التخصص.

مج	التكرار			نعم	العبرة	البعد
	%	لا	%			
34	% 38.23	13	% 61.76	21	05	واقع المهنة
34	% 17.64	06	% 82.35	28	10	
34	% 00	00	% 100	34	14	
34	% 44.44	15	% 55.88	19	01	التواصل الاجتماعي
34	% 61.76	21	% 38.35	13	06	
34	% 70.58	24	% 29.41	10	09	
34	% 00	00	% 100	34	11	
34	% 08.82	03	% 91.17	31	03	العلاقات مع المسؤولين
34	% 00	00	% 100	34	04	
34	% 85.29	29	% 14.70	05	12	
34	% 02.94	01	% 97.05	33	02	الخبرة المهنية
34	% 32.35	11	% 79.41	27	07	
34	% 05.88	02	% 94.11	32	08	
34	% 85.29	29	% 14.70	05	13	

ان القراءة الأولى للجدول من خلال عرض النتائج و نسب العبارات يمكن ان نلاحظ ان
نسبة العبرة 05 والتي يدور مضمونها الشعور بالحرية في العمل مقارنة في غيره من
الاعمال وكانت استجابة المستشارين عليه بنسبة 61.76 % بالإيجاب يقابله 38.23 %

سلبا في حين كانت الاستجابة 100 % إيجابا على العبارة 14 وهذا ما يدل على عدم وجود فروق في التوافق المهني تعود الى متغير واقع المهنة.

اما عن بعد التواصل الاجتماعي فكانت استجابة المستشارين على الأسئلة بالإيجاب على التوالي:

- 29.41 % - 38.35 % - 55.88 % - 100 % من خلال هذه النسب نستنتج ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية .

اما عن البعد العلائقي مع المسؤولين فكانت استجابة المستشارين على الأسئلة بالسلب على التوالي: 100 % بالنسبة للسؤال 04 في حين نجد 14.70 % للسؤال رقم 12 وهذا ما يؤكد على وجود فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه في هذا البعد.

اما فيما يخص الخبرة المهنية: فكانت استجابة المستشارين على الأسئلة بالإيجاب كما يلي: 97.05 % بالنسبة للسؤال 02 في حين نجد 85.29 % للسؤال رقم 13 وهذا ما يؤكد على عدم توفر الإمكانيات يورق المستشارين في عملهم ويسبب لهم اجهادا فكريا.

الاقتراحات:

في نهاية بحثنا هذا نقدم بعض الاقتراحات

- دراسة التوافق المهني و علاقته بالشخصية لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.
- دراسة التوافق المهني وعلاقته بظروف العمل لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.
- تنظيم دورات تكوينية بصفة دورية حول العمليات الارشادية لفائدة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

الاهتمام بالجانب المادي لمستشار التوجيه مثل :الرواتب، الترقيات، والحوافز، بحيث تلبى طموحات مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني و تناسب مستواهم العلمي وظروفه المعيشية.

ادراك اثر التوافق المهني في مردود العمل لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

التوصيات :

- التخفيف من الاعمال الإدارية المكثفة للتفرغ اكثر للأعمال التربوية والارشادية التي تتطلبها طبيعة عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، بهدف التوافق المهني.
- دعم و تشجيع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ماديا ومعنويا عن طريق فتح فرص للترقية ، والحق في السكن ، ومنحة التنقل ، وتنظيم دورات تكوينية منتظمة ، وتفعيل دوره داخل المؤسسات التربوية ، كي يتحقق لديه التوافق المهني بنسبة عالية.
- ضرورة الاهتمام بمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في اصلاحات المنظومة التربوية.
- تحديد بدقة طبيعة مهام مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني وفق النصوص التشريعية المنظمة لمستشار التوجيه .

- إعادة النظر في صياغة النصوص التنظيمية والتشريعية المنظمة لعمل مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .
- منح صلاحيات اكثر لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ليتمكن من أداء مهامه بأريحية.
- توفير الوسائل المادية والبيداغوجية لأداء مهامه في احسن الظروف.

قائمة المراجع

المصادر:

- 1- لسان العرب لابن منظور دار صادر بيروت 1414هـ
- 2- فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي ط5 , دار النهضة العربية للطباعة والنشر, بيروت 1986 .
- 3- الدكتور حامد عبد السلام زهران التوجيه والإرشاد النفسي ط2 كلية التربية - جامعة عين الشمس , عالم الكتب 28 عبد الخالق ثروت - القاهرة - 1980 .
- 4- الدكتور بديع محمود مبارك القاسم علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ط1 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع - عمان - 2001 .
- 5- فرج عبد القادر طه سكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية ميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية كلية الآداب جامعة عين الشمس مكتبة الخانجي بالقاهرة 1980 .
- 6- د عصام يوسف التوجيه التربوي والإرشاد النفسي ط1 دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي 2006.
- 07 - د عبد العزيز إبراهيم سليم علم النفس المهني ط1 دار الزهراء للنشر والتوزيع - الرياض - 2013 .
- 8- د عواطف محمود خضرة التوجيه والإرشاد التربوي المعاصر الاكاديميون للنشر والتوزيع 2013 .
- 9- د. عصام يوسف التوجيه التربوي والإرشاد النفسي ط1 دار أسامة للنشر والتوزيع الأردن عمان 2006 .
- 8- د. أحمد حمزة التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي قسم علم النفس كلية التربية جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن المملكة العربية السعودية 1433 هـ .
- 9- د. عبد العظيم, حمدي عبد الله مهارات التوجيه والإرشاد في المجال المدرسي سلسلة تنمية مهارات الاخصائي النفسي المدرسي ط1 مكتبة أولاد الشيخ للتراث الجيزة 2013 .

- 10- أ. د. صبحي عبد اللطيف المعروف نظريات الارشاد النفسي و التوجيه التربوي ,
الوراق للنشر والتوزيع 2012 .
- 11- د .حمزاوي سهى الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
في الوسط التربوي دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني خنشلة, جامعة خنشلة.
- 12- القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008 النشرة
الرسمية لوزارة التربية الوطني عدد خاص فيفري 2008 .
- 13- محمد عيسى الشاعري: التوافق المهني لدى المرشدين التربويين بمحافظتي جدة
والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية, رسالة ماجستير منشورة, مكة
المكرمة, كلية التربية ,جامعة أم القرى, 2004 م (1423-1424 هـ).
- 14- وصال محمد توفيق الخليلي: التوافق المهني وعلاقته بالتمكين الاداري لدى مديريات
المدارس في مديرية تربية اربد الاولى , رسالة ماجستير في الإدارة التربوية , جامعة
اليرموك, اربد ,الاردن (2013).
- 15- خلفه نوال التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري
التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية
تخصص :علم النفس إرشاد وتوجيه 2018 .
- 16- منى تيطراوي و أسماء نايلي و فريدة لكحل التوافق المهني لدى مستشار التوجيه
والإرشاد المدرسي دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية المسيلة مذكرة مكملة
لنيل شهادة الليسانس فرع علوم التربية تخصص توجيه وإرشاد(LMD) 2012 .
- 17- بوعطيط سفيان طبيعة الاشراف وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال
ستيل - عنابة - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم 2007
.
- 18- مكساني محمد التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية
دراسة ميدانية على اعوان السجون بمؤسسة اعادة التأهيل قسنطينة رسالة مكملة لنيل شهادة
الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم 2007 .

- 20- تلالي نبيلة الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة أطروحة
نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه التخصص علم النفس عمل وتنظيم 2017 .
- 21- بدرية محمد يوسف الرواحية التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى
عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية لاستكمال متطلبات
الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد والتوجيه 2016 .
- 22- د .بوزناد سميرة مبادئ ونظريات الرشاد والتوجيه 2 (محاضرات و أعمال موجهة)
2020 .
- 23- جاح مليكة ، الواعر عليمة اثر التوجيه بعد الجذع المشترك على الحياة الجامعية
للطلبة من الناحية (البيداغوجية ، النفسية ، والاجتماعية) دراسة ميدانية بكلية العلوم
الطبية وكلية العلوم الاجتماعية بقسنطينة مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس في العلوم
التربوية 2020.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة المسيلة

قسم علم النفس

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

مقياس التوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

أخي المستشار اختي المستشارة : نضع بين يديكم هذه الاستمارة والتي تهدف الى دراسة موضوع التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وذلك لنيل شهادة التخرج ماستر تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية لذلك نرجو من سيادتكم المحترمة ، ، وضع علامة (x) أمام الاجابة المناسبة ، مع عدم وضع أكثر من علامة أمام العبارة الواحدة ،علما ان المعلومات التي ستدلون بها تبقى في غاية السرية ولا تخدم اغراض علمية فقط.

شكرا على تعاونك , و تجاوزك معنا.

إشراف أستاذ التعليم العالي :

ضياف زين الدين

إعداد الطالب

بوعكاز محمد الشريف

السنة الجامعية : 2022/2021

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

الخبرة: أقل من 5 سنوات من 05 إلى 10 سنوات من 10 سنوات فما فوق

التخصص الدراسي: علوم التربية علم النفس علم الاجتماع

مقياس التوافق المهني لدى مستشار التوجيه المدرسي

العبارة	العبارة	نعم لا
1	مهنة التوجيه تجعلني لا اصبو الى كل طموحاتي ورغباتي.	
2	قلة الإمكانيات والوسائل اللازمة لإعداد البرامج الإرشادية في المؤسسة التربوية تعيق عملي.	
3	يضايقني عدم تقدير الادارة لجهود المستشارين و انجازاتهم.	
4	أشعر بعدم الرضا عن المعايير المستخدمة في تقييم مستشار التوجيه المدرسي.	
5	اشعر بالحرية في عملي عندما أقارنه بالأعمال الأخرى.	
6	يمر اليوم الدراسي دون ان أشعر باندماجي في العمل.	
7	تساعدني ملاحظات الأساتذة عن الطلاب في تنفيذ أعمالي.	
8	أحاول أن أستفيد من المراجع الحديثة في مجال الإرشاد.	
9	يتيح لي العمل في التوجيه المدرسي الفرص لاستغلال قدراتي العلمية.	
10	يريحني العمل مع كل من له صلة بعملي داخل المؤسسة التربوية.	
11	أشعر بالارتياح عند مساعدة الطلاب في حل مشكلاتهم.	
12	يتيح لي مدير المؤسسة التربوية الحرية لمناقشة كل أمر يتعلق بالطلاب.	
13	استخدام الحاسوب يغنيني عن السجلات.	
14	يحتاج إرشاد الطلاب إلى وقت وجهد كبير.	