



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علوم التربية



الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي - ولاية وهران كنموذج -

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في شعبة علوم التربية

تخصص: إرشاد و توجيه

الأستاذة المشرفة

أ.د. جفال مريم

من إعداد الطالبة

لشواك فاطمة الزهرة

أعضاء لجنة المناقشة :

جامعة وهران 02

رئيسا

أ.د. شارف جميلة

جامعة وهران 02

مشرفة و مقررة

أ.د. جفال مريم

جامعة وهران 02

مناقشا

أ. صالح نعيمة

السنة الجامعية 2021 - 2022



ملخص الدراسة :

جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف و اكتشاف العلاقة الموجودة بين الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي بولاية وهران كما قدرت عينة الدراسة ب 30 مستشار التوجيه المدرسي وقد استخدمنا أداتين للقياس الأداة الأولى تقيس صعوبات مستشار التوجيه المدرسي أما الأداة الثانية لقياس الرضا الوظيفي وتم التحقق من صدق المقياسين بحساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية والثبات بمعادلة ألفا كرومباخ .

وقد استخدمنا المنهج الوصفي في هذه الدراسة نظرا لأنه يعتبر المنهج الأنسب لموضوعنا

كما تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- توصلت الفرضية العامة إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي .
- أظهرت الفرضية الجزئية الأولى أنه توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الصعوبات التي تواجههم.
- أظهرت الفرضية الجزئية الثانية أنه لا توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الرضا الوظيفي.
- أظهرت الفرضية الجزئية الثالثة أنه لا توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي من حيث الجنس.

إهداء :

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أغلى شخص
عندي إلى من أعطاني و لا يزال يعطيني بلا
حدود.... إلى من أرفع رأسي عاليا افتخارا به
أبي الغالي "محمد"

إلى من الجنة تحت أقدامها و إلى من أحببتي بلا حدود و
سهرت الليالي من أجلي

أمي الغالية "عائشة "

إلى سندي في هذه الحياة و أغلى ما أملك
إخوتي "سمية" و "عمر"

شكر و تقدير :

نحمد الله سبحانه و تعالى الذي يسر لنا إنجاز هذا العمل المتواضع
كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة "جفال مريم"
على تفضلها بالإشراف على هذه العمل و التي لم تبخل علي بمساعدتها و توجيهاتها و كل الامتتان و التقدير إلى كل من قدم يد العون و ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد و لا يسعني في الأخير أن أتقدم بشكري إلى جميع أساتذة قسم علوم التربية الذين أشرفوا على تكويننا و تعليمنا . إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا و قدموا لنا المساعدات و التسهيلات لهم جزيل الشكر و العرفان

وشكرا

فهرس المحتويات

أ.....	ملخص الدراسة :
ب.....	إهداء :
ج.....	شكر و تقدير :
د.....	فهرس محتويات
ح.....	قائمة الجداول
1.....	مقدمة :

الجانب النظري

الفصل الأول : الإطار المنهجي لدراسة

4.....	إشكالية الدراسة :
7.....	الإشكالية العامة :
7.....	التساؤلات الفرعية :
8.....	فرضيات الدراسة :
8.....	3-أسباب اختيار الموضوع :
9.....	4-أهداف الدراسة :
9.....	5-أهمية الدراسة :
9.....	6-التعاريف الإجرائية :

الفصل الثاني : التوجيه المدرسي.

11.....	تمهيد :
---------	---------

- 1-نشأة التوجيه المدرسي : 11
- 2-تعريف التوجيه المدرسي : 12
- 3-أنواع التوجيه المدرسي : 12
- 4-أهداف التوجيه المدرسي : 13
- 5-أسس التوجيه المدرسي : 14
- 6-أهمية التوجيه المدرسي 15
- 16..... خلاصة

الفصل الثالث : مستشار التوجيه

- 18.....-تمهيد:
- 18...../1/ التعريف بمستشار التوجيه:
- 19.....-2-صفات مستشار التوجيه
- 21.....-3- مهام مستشار التوجيه :
- 23.....-4-الحاجة إلى مستشار التوجيه :
- 24.....-5- الوسائل التي يستخدمها مستشار التوجيه في عمله :
- 26.....-6- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه :
- 29.....-خلاصة :

الفصل الرابع: الرضا الوظيفي

- 31.....تمهيد :
- 31.....1-مفهوم الرضا الوظيفي :

- 2-أنواع الرضا الوظيفي : 31
- 3- مظاهر الرضا الوظيفي و عدمه : 32
- 4-النظريات الرضا الوظيفي : 33
- 5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي : 34
- 6-أهمية الرضا الوظيفي : 35
- خلاصة: 37

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية لدراسة

- أولاً: الدراسة الاستطلاعية : 40
- 1- الهدف من الدراسة : 40
- 2/ الإطار الزمني و المكاني للدراسة الاستطلاعية: 40
- 3/ خصائص أفراد العينة للدراسة الاستطلاعية: 40
- 4- أدوات الدراسة الاستطلاعية: 41
- 5- حساب المؤشرات السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية : 45
- ثانياً:- الدراسة الأساسية: 48
- 1- المنهج المستخدم: 48
- 2- مجتمع و عينة الدراسة الأساسية: 48
- 3/ خصائص أفراد العينة للدراسة الأساسية: 48
- 4/ الأساليب الإحصائية المستخدمة: 49

50.....: خلاصة -

الفصل السادس : عرض و تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها

52..... 1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة القائلة على أنه

55..... 2- عرض و تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى القائلة على انه:

57..... 3_ عرض و تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية القائلة على أنه :

58..... 4- عرض و تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على أنه

60..... التوصيات :

61..... خاتمة :

62..... قائمة المراجع:

66..... ملحق

قائمة الجداول

40	جدول(01) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس
41	جدول(02) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخبرة
43	جدول(03): يوضح معامل ألفا كرومباخ لمقياس صعوبات مستشاري التوجيه المدرسي
45	جدول(04) يوضح طريقة حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):
46	جدول (05) يوضح طرق حساب الثبات.
46	جدول(06) يوضح طريقة حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية).
47	جدول(07) يوضح طرق حساب الثبات.
48	جدول (08) يوضح خصائص العينة الأساسية حسب الجنس
49	جدول(09) يوضح خصائص أفراد العينة الأساسية حسب الخبرة
52	جدول رقم (10) يوضح العلاقة بين الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة .
55	جدول رقم (11) : يوضح العلاقة الفرقية بين مستشاري التوجيه الجدد و القدامى من حيث الصعوبات التي تواجههم
57	جدول رقم (12) : يوضح العلاقة الفرقية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الرضا الوظيفي .
59	جدول (13) : يوضع العلاقة الفرقية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه لدى أفراد العينة من حيث الجنس

مقدمة :

يعتبر التوجيه المدرسي عملية تفاعل قيادية بين طرفين أحدهم الموجه و الآخر الموجه بهدف التعاون على استقصاء طبيعة الموقف، كما يعتبر مستشار التوجيه المدرسي المسئول الأول للقيام بهذه المهمة فهو يساعد التلميذ على تفهم نفسه وتحقيق تكيف نفسي و اجتماعي مع الفعل التربوي والتعرف على قدراته واستعداداته لتحقيق وتوجيه سليم وذلك من اجل تحضيره لبناء مشروعه الدراسي و المهني

ورغم المهمة السامية التي يقوم بها مستشار التوجيه المدرسي إلا أنه يواجه جملة من العراقيل و الصعوبات قد تكون حاجزا أمام تحقيقه للرضا الوظيفي

وقد جاءت هذه الدراسة بهدف اكتشاف ومعرفة العلاقة بين الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه و الرضا الوظيفي و احتوت الدراسة على الفصول التالية

الفصل الأول: يعتبر مدخل لدراسة أي إطار عام لإشكالية البحث بتحديد التساؤلات البحث وفروضه إضافة إلى أهدافه و أهميته و أسباب اختيار الدراسة و التعاريف الإجرائية

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى التوجيه المدرسي نشأته و تعريفه و أنواع التوجيه و أهدافه كما تناولنا فيه الأسس التي يقوم عليها وأهميته ثم عرضنا خلاصة الفصل

الفصل الثالث: تناولنا فيه التعريف بمستشار التوجيه و صفاته والمهام التي يقوم بها و الحاجة إليه ثم الوسائل و الأدوات التي يستخدمها و أخيرا الصعوبات التي يواجهها

الفصل الرابع : تطرقنا فيه إلى مفهوم الرضا الوظيفي و أنواعه ومظاهره ثم النظريات المفسرة له والعوامل المؤثرة عليه وأخيرا أهمية الرضا الوظيفي

- أما الجانب التطبيقي فتضمن:

الفصل الخامس: تم تقسيمه إلى جزين هما:

أ- **الدراسة الاستطلاعية:** وذكرنا فيها أهدافها وحدودها الزمنية و المكانية و أدواتها والخصائص السيكومترية لها.

ب-الدراسة الأساسية: تطرقنا فيها إلى المنهج المستخدم إضافة إلى وصف عينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل السادس: والذي تم فيه عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضيات على ضوء ما جاءت به بعض الدراسات السابقة. كما تضمن بعض التوصيات التي من شأنها أن تقلل من الصعوبات التي تواجه التوجيه وترفع من رضاه الوظيفي وأخيرًا الخاتمة ثم قائمة المراجع و الملاحق والملخص.

الجانب النظري

الفصل الأول : الإطار المنهجي لدراسة

1- إشكالية الدراسة.

2- فرضيات الدراسة .

3- أسباب اختيار الموضوع.

4 - أهداف الدراسة .

5- أهمية الدراسة.

6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

إشكالية الدراسة :

يحظى التوجيه المدرسي بأهمية كبيرة في الدراسات التربوية و النفسية نظرا لأهميته البالغة في حياة التلاميذ كما تعتبر عملية الإرشاد و التوجيه من أبرز المهام التي يقوم بها مستشار التوجيه لمساعدة التلميذ على حل مشكلته الدراسية بحيث يبرز دور المستشار من خلال المهام التي يقوم بها لتقديم خدمات إرشادية بهدف نجاح التلميذ في البيئة المدرسية حيث مستشار الإرشاد و التوجيه جزء لا يتجزأ من العملية الإرشادية ذلك لأنه المسئول الأول و المكلف الوحيد للقيام بها ورغم أهمية دور المستشار وكثرة المهام التي يقوم بها إلا انه يعاني من جملة من الصعوبات و العوائق أثناء تأديته لمهامه تحول دون تحقيقه لما يسمى بالرضا الوظيفي و الذي يعتبر مؤشرا هاما في تحديد مستوى فعالية الأفراد حيث يعد موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التنظيمية كما كشفت العديد من البحوث و الدراسات في مجال علم النفس الإداري عن أن الأفراد الراضيين عن وظيفتهم يعيشون حياة أطول مقارنة مع الأفراد الغير راضين كما أن الأفراد الراضين وظيفيا هم أكثر تقديرا لذات و أقل عرضة للقلق النفسي حيث يؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة و الرضا الوظيفي اي أن الأشخاص الراضين وظيفيا هم راضين عن حياتهم بشكل عام و العكس صحيح وذلك ما يؤكد على أهمية تحقيق الرضا الوظيفي و الشعور به

(غازي العتيبي 1995: 92)

و نظرا لأهمية هذا الموضوع من جهة و إرهاقه لكاهل مستشاري التوجيه من جهة أخرى فقد تم تناوله كدراسات سابقة أبرزها :

دراسة " شيبير " (2003) بعنوان المعوقات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في قطاع غزة و علاقتها ب الرضا الوظيفي و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات المهنية للمرشدين في المدارس الحكومية في قطاع غزة و علاقتها بالرضا الوظيفي كما هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق المعنوية بين كل من "جنس المرشد التربوي و التخصص العلمي وسنوات الخبرة و السن" في المعوقات المهنية و الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين حيث تكونت عينه الدراسة من (144) مرشدة تربوية من العاملين في المدرسة الحكومية بمحافظات غزة و استخدم الباحث أيضا النسب المئوية و معامل ارتباط بيرسون و إختبار توكي كما توصلت نتائج الدراسة إلى ان :

1_ أكثر فقرات المعينات المهنية شيوعا لدى المرشدين التربويين هي فقرة تمكن المرشد التربوي من مزاولة أعماله بصورة جيدة في حالة توفر غرفة خاصة بالإرشاد و أن أكثر مجالات المعينات المهنية شيوعا لدى المرشدين التربويين هو مجال ظروف العمل .

2_ كشفت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة سالبة دالة بين الدرجة الكلية للمعينات المهنية في حين توجد علاقة سالبة غير دالة بين الدرجة الكلية للمعينات المهنية للمرشدين التربويين و كل من بعدي الحوافز و الترقيات و الإمكانيات.

دراسة سمايلي محمود(2007) تحت عنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي و المهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية و الرضا و الوظيفي كما تكونت عينة الدراسة من (120) مستشارا رئيسيا لتوجيه المدرسي و المهني و اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة و الاستبيان و توصلت نتائج هذه الدراسة إلى :

1_ أن مستوى الضغوط المهنية لدى مستشار التوجيه المدرسي و المهني كان عاليا نسبيا وأن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسط نسبيا لدى نفس العينة كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي .

2_ إن مستوى الرضا الوظيفي متوسط يخص علاقة المستشار برئيسه في العمل ووسائل العمل التي توفرها له المؤسسة ومناخ العمل و التقدير المهني و المعلومات و الوثائق التي توفرها الإدارة للمستشار .

3_ إن مستوى الرضا الوظيفي ضعيف يتعلق بالأجر و التكوين الذي يتلقاه المستشار و فرص الترقية المتاحة و أيضا المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالمهنة .

دراسة بن معاشو مهاجي (2010) تحت عنوان طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه المدرسي و المهني وعلاقتها برضاه المهني داخل المؤسسة التربوية هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي و المهني وذلك تبعا للجنس و التخصص الأكاديمي وأيضا الأقدمية المهنية و مكان العمل (ريف_مدينة) تكونت عينة الدراسة من (100) مستشار و مستشارة للتوجيه العاملين في ثانوية سيدي بلعباس تلمسان سعيدة عين تموشنت و تيارت و اعتمد في

دراسته على أداتين للقياس الأداة الأولى لقياس طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشاري التوجيه المدرسي و المهني و اعتمد في المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة على النظام الإحصائي

(SPSS إصدار 10)

وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

1_مستشاري التوجيه المدرسي و المهني و تواجههم صعوبات تعيق عملهم بدرجات مرتفعة و يوجد فرق دال إحصائيا بين مستشاري التوجيه المدرسي و المهني في طبيعة الصعوبات المعيقة لعملهم من حيث التخصص الأكاديمي في علم الإجتماع في بعد التلاميذ و بعد الوسائل المادية و بعد التكوين القاعدي و بعد الإدارة لصالح حاملي التخصص الأكاديمي في علم الإجتماع.

2_ توصلت الدراسة إلى وجود فرق دال إحصائيا بين مستشاري التوجيه المدرسي و المهني في طبيعة الصعوبات المعيقة لعملهم من حيث أقدميتهم المهنية لصالح ذوي الأقدمية أقل من 9 سنوات .

3_ وجود فرق غير دال إحصائيا بين مستشاري التوجيه المدرسي و المهني في طبيعة الصعوبات المعيقة لعملهم من حيث جنسهم و كذلك وجود فرق غير دال إحصائيا بين مستشاري التوجيه المدرسي في أبعاد طبيعية الصعوبات المعيقة لعملهم من حيث مكان عملهم .

4_ كما اظهرت النتائج أيضا عدم وجود علاقة إرتباطية بين طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه المدرسي و المهني و الرضا المهني .

5_ اما نتائج أبعاد متغير طبيعة الصعوبات وعلاقته بمتغير الرضا المهني فقد لاحظ الباحث أن هناك علاقة دالة بين بعد الوسائل التعليمية و الرضا المهني لدى عينة الدراسة .

_دراسة هجيرة الهلة (2013) تحت عنوان طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي .

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي و الرضا عن العمل و ذلك في ظل وجود عدد من المتغيرات الوسيطة وهي : الجنس و الأقدمية .

تم الإعتماد على المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (60) مستشارا و مستشارة في إطار التوجيه المدرسي حيث أخذت بطريقة الحصر الشامل وتم سحبها من مركزي التوجيه المدرسي بولايتي غرداية و ورقلة.

ويطبق عليهم استبيانين الأول يقيس المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي و الثاني يقيس الرضا عن العمل ثم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون وكشف الدراسة عن النتائج التالية :

- 1- وجود علاقة عكسية في طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي و الرضا عن العمل لدى مستشار التوجيه بمعنى أنه كل ما قل الرضا الوظيفي زادت المشكلات المعيقة لدى المرشدين.
- 2- لا تختلف طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي لدى مستشار التوجيه باختلاف الجنس و الأقدمية .

الإشكالية العامة :

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي ؟

التساؤلات الفرعية :

- 1- هل توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الصعوبات التي تواجههم ؟
- 2- هل توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدم من حيث الرضا الوظيفي ؟
- 3- هل توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي من حيث الجنس ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي

2- الفرضيات الجزئية :

1- توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد والقدامى من حيث الصعوبات التي تواجههم

2- توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد والقدامى من حيث الرضا الوظيفي

3- توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي من حيث الجنس

3-أسباب اختيار الموضوع :

- طبيعة التخصص المدروس
- الرغبة و الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع.
- الرغبة في الاحتكاك و التعرف أكثر على عمل المستشار ميدانيا وما يعيقه من صعوبات أثناء ممارسة لعمله.

4- أهداف الدراسة :

- التعرف على نوع الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه.
- التعرف على مدى تأثير الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه على الرضا الوظيفي لديه.
- إبراز والكشف عن المهام الحقيقية لمستشار التوجيه.
- وضع مجموعة من المقترحات لتسوية و تعديل الوضعية المهنية لمستشار التوجيه وتحسينها.

5- أهمية الدراسة :

- الكشف عن الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه.
- تسليط الضوء على الواقع المهني لمستشار التوجيه.
- إمكانية مساهمة هذه الدراسة في إثراء التراث العلمي لتخصص الإرشاد و التوجيه.

6-التعريف الإجرائية :

الصعوبات : هي العوائق و الحواجز بمختلف أنواعها المادية و المهنية وغيرها و التي تمنع السير الحسن للعملية الإرشادية و المهام التي يقوم بها مستشار التوجيه.

مستشار التوجيه : هو الشخص المسئول و المكلف الوحيد بتقديم خدمات الإرشاد و التوجيه لتلاميذ من مختلف السنوات الدراسية مستخدما ما يناسب من وسائل و أدوات.

الرضا الوظيفي : هو طبيعة شعور مستشار التوجيه نحو عمله و يعرف عادة من خلال مجموع الدرجات التي يحصل عليها المستشار من خلال مقياس الرضا الوظيفي.

الفصل الثاني : التوجيه المدرسي.

تمهيد

- 1- نشأة التوجيه المدرسي.
- 2- تعريف التوجيه المدرسي.
- 3- أنواع التوجيه المدرسي.
- 4- أهداف التوجيه المدرسي.
- 5- الأسس التي يقوم عليها التوجيه المدرسي .
- 6- أهمية التوجيه المدرسي.

خلاصة

تمهيد :

يعتبر التوجيه المدرسي من العمليات الأساسية التي تساعد الفرد في فهم ذاته وخبراته وهذا من مختلف العمليات الإرشادية التوجيهية الأكاديمية التي يقدمها مستشار التوجيه في المحيط المدرسي من أجل مساعدة التلاميذ على حل مشكلاتهم التعليمية والأخلاقية و الاجتماعية وغيرها من المشاكل التي تعترضهم.

وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى نشأة التوجيه المدرسي و تعريفه ثم أنواعه وأهدافه والأسس التي يقوم عليها التوجيه المدرسي وأهميته.

1-نشأة التوجيه المدرسي :

إتخذ مجال التوجيه المدرسي التطور في نهاية الحرب العالمية الأولى حيث أن التوجيه المدرسي حديث النشأة فقديمًا كان يتم الاعتماد على الآباء في توجيه الأبناء لكن المفكرين القدامى ذهب اهتمامهم بهذه المشكلة حيث يشير

" أفلاطون "في جمهوريته عن الدولة المثالية إلى أهمية إعداد المواطن لوظيفته في المستقبل بطريقة ملائمة و أكد في قوله أن قيام الحكومة وإستمرارها لا بد من أن يقوم على تباين الناس كل واحد بطبعه وهذا يستدعي قيام كل فرد بدوره اللازم كما أن الفضل الأكبر في الاهتمام بالتوجيه و الإرشاد المدرسي يرجع إلى الفيلسوف "غالي جون ديوي"1899 يرى أن المدارس بدأت باهتمامها بالخبرات الخاصة المتصلة بالمشكلات اليومية لطفل وأصبح الأطفال يقسمون وفقا لاستعداداتهم وميولهم وليس لمستويات عامة وجامعة وقد أيد "ثروندايك" آراء "جون ديوي" تقريبا في نفس الفترة (في نهاية القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين) ورأى أن المدارس تحول اهتمامها إلى نمو الطفل بدلا من المادة التي يتعلمها. (سعيد عبد العزيز 2004_12).

2-تعريف التوجيه المدرسي :

يعرف التوجيه المدرسي بأنه عملية تهدف إلى مساعدة الفرد في رسم الخطط التربوية التي تتناسب مع قدراته و ميوله وأهدافه وأن يختار نوع الدراسة و المناهج المناسبة التي تساعده في النجاح في برنامجه التربوي وكذلك مساعدة الفرد في تشخيص وعلاج المشكلات التربوية بما يحقق توافقه التربوي بصفة عامة (سعيد عبد العزيز المعاينة 2004 ؛ 171).

كما يعرف "مايرز" Mayeurs بأنه العملية التي تهتم بالتوفيق بين الفرد و ما لهم من خصائص مميزة من ناحية و الفرص والدراسة المختلفة والمطالب المتباينة من ناحية أخرى و التي تهتم أيضا بتوفير المجال الذي يؤدي إلى نمو الفرد وتربيته (سعيد جاسم الأسدي 2003 : 42)

ويعرف أيضا على أنه عملية بناءة تهدف إلى مساعدة الفرد كي يفهم ذاته ويدرس شخصيته و يعرف خبراته ويحدد مشكلاته و ينمي إمكاناته في ضوء معرفته ورغبته لكي يصل إلى تحديد أهدافه وتحقيقها إضافة إلى تحقيق الصحة النفسية والتوافق شخصيا وتربويا ومهني وأسريا (مفيد نجيب حواشين 2002 : 18)

3-أنواع التوجيه المدرسي :

1- التوجيه المهني : ويتمثل في مساعدة الفرد على فهم قدراته و مميزاته و التعرف بظروف العمل

و متطلباته وعملية التدريب (الزيايدي 2000 : 10)

2- التوجيه الاجتماعي : يهدف إلى العمل على تعريف الفرد كيفية المعاملة في الحياة , الزواج

والمعاشرة ووسائل التفاهم بين الناس و آداب الملبس و المأكل و المشرب والتعامل في الحياة الاجتماعية .

3- التوجيه الأخلاقي : ويهدف إلى مساعدة الفرد على التحلي والتصرف بالأخلاق الحسنة كالأمانة

واكتساب الثقة و تحمل المسؤولية وتنمية روح المبادرة واحترام كرامة كل فرد (سمارة عبد العزيز

1991 : 78)

4- التوجيه التربوي : هو عملية منظمة تهدف إلى مساعدة الفرد للوصول إلى أقصى نمو في المجال الدراسي بوسائل مختلفة وهو جزء لا يتجزأ من العملية التربوية و يعتبره "كيلي" بأنه عبارة عن توجيه من أجل الحياة (مرسي عبد الحميد 1975 : 68)

5- التوجيه المدرسي : ويهدف إلى مساعدة التلميذ على انتقاء نوع الدراسة التي تتلاءم مع ميوله وقدراته ليحقق أفضل تكيف مع الجو الدراسي .

4-أهداف التوجيه المدرسي :

أن خدمات التوجيه المدرسي و المهني تهدف إلى مساعدة الطالب على استبصار ذاته وفهمها و تفعيلها وتنمية مهاراته و تمكينه من إيجاد الحلول المناسبة لمشكلاته الأكاديمية والمهنية وتنمية اتجاهات إيجابية لديه و إكسابه مهارات التخطيط و إيجاد القرار المناسب من خلال :

- مساعدة الطالب على استبصار ذاته وفهمها وتقبلها .
 - تعزيز الاتجاهات الإيجابية لديه نحو المهن المختلفة.
 - مساعدته على التعرف على ميوله ورغباته.
 - إكسابه مهارات اتخاذ القرار فيما يتعلق بمستقبله الأكاديمية و المهني .
 - توفير المعلومات حول حاجة المجتمع للمهن و التخصصات المختلفة
- (أحمد رشيد زيادة 2009 : 160)

كما يهدف التوجيه المدرسي إلى مجموعة أخرى من الأهداف و التي تتمثل في :

- تحقيق الصحة النفسية للفرد من خلال تحريره من القلق و المخاوف التي يشعر بها و الأمراض النفسية المختلفة أي يساعده على حل مشكلاته و التعرف على أسبابها وكيفية الوقاية منها .
- تحسين العملية التربوية بحيث لا يمكن فصل التوجيه عن العملية التربوية فكل منها يكمل الآخر خاصة أن المجال التربوي في حاجة ماسة إلى التوجيه لإزالة الفروق الفردية بين التلاميذ) عبد العزيز سعيد 2009 : 14)

5-أسس التوجيه المدرسي :

وتتمثل في :

1- الأساس الفلسفي : من مسلمات التربية أنها ظاهرة اجتماعية و ثقافية وهي بهذه الصفة عملية ملتزمة توجهها أسس ومبادئ فخلف كل تربية تكمن مجموعة من الاعتبارات الفكرية و فلسفة معينة تقود المربي سواء في عمله التربوي أو التوجيهي والإرشادي ومن المذاهب الفلسفية التي أبرزت أهمية التوجيه المدرسي كضرورة تربوية في المجتمع المعاصر الفلسفة الديمقراطية فأصحاب هذا الاتجاه يعترفون بوجود فوارق بين الأفراد في النواحي العقلية و الوجدانية و الجسمية و الحركية وأنهم غير متساويين في القدرات و المواهب بحيث يرون أن هذه الفوارق فرص خصبة لتوجيه (حناش فضيلة 2011 : 54)

2- الأساس الاجتماعي : يقوم التوجيه في بعده الاجتماعي على اعتبار الفرد عضوا أساسيا في المجتمع ينبغي توجيهه لضمان مجتمع قوي وتعتبر المدرسة وسطا فعالا في التوجيه السليم ويعتقد المختصون في التوجيه المدرسي والمهني أن هذه العملية تمتد خارج المدرسة لتشمل الأخصائيين النفسانيين و كل من يستطيع المساعدة مثل النوادي الرياضية و المؤسسات الثقافية و الوسط الأسري وهو عمل مشترك تقوم به هذه الأوساط لاكتشاف قدرات التلاميذ أو من أجل تدعيمها ورعايتها.

إذن فالمجتمع بصفة عامة يحمل مسؤولية التوجيه فهو يقدم النموذج القيمي بخصوص وظيفة المدرسة العلمية و المكانة التي يمنحها للمهني .وهي كلها عوامل تؤثر في اختيارات المتعلم و توجهه (حناش فضيلة 2011 : 55)

3- الأساس النفسي و التربوي : هناك حقيقة ثابتة في عملية التوجيه و الإرشاد و التي تتمثل في الفروق الفردية فالتفرد سمة تميز الأفراد عن بعضهم البعض فكل إنسان يسلك في مجاله الخاص به في الحياة ويخضع سلوكه لعوامل متعددة بالإضافة إلى اختلاف الظروف البيئية التي يعيش فيها و هذا كله من شأنه أن يجعل النمط مميزا

(عمرانى محمد 2014 : 44)

6-أهمية التوجيه المدرسي : أن التوجيه له أهمية كبيرة في حياة التلميذ باعتباره الوسيلة التي تساعد على النمو و النضج و التكيف مع البيئة التي يعيش فيها و مساعدته على حل مشكلاته و تتجلى أهمية فيما يلي :

- مساعدة التلاميذ على فهم فرص الحياة و أنواع الدراسة و معاونته على اختيار نوع التعليم وفقا لإمكانيته.
- البحث عن مشكلات التلاميذ و تشخيصها ومساعدتهم على حلها داخل المدرسة أو خارجها عن طريق وعي الطالب بمشكلته وإعداده للمرحلة التعليمية التالية قبل انتقاله لها وتعريفه بالمدرسة الجديدة بعد التحاقه بها (حامد عبد السلام زهران 1980 : 32)
- إستحداث برامج جديدة و متطورة لتنمية مهارات و قدرات التلاميذ

(أبوعبادة صالح 2000 : 27)

- تهيئة الجو المشجع على نجاح التلميذ.
- مساعدته على اختيار نوع التخصص الملائم من خلال خدمات التوجيه المختلفة (بوشي فوزية

(2014 : 102)

خلاصة

يلعب التوجيه المدرسي دورا فعالا في العملية التربوية لتلاميذ بحيث يساعدهم على اختيار الشعبة التي يرغبون فيها وذلك بالموازنة مع قدراته وإمكانيته ففي حالة حدوث توافق بين قدرات التلميذ و ميولاته مع التخصصات التي يرغب في دراستها فهذا يدل على مدى نجاح العملية التوجيهية لذلك من الواجب على مستشار التوجيه العمل جاهدا مع التلاميذ من أجل مساعدتهم على بناء مشروعهم الدراسي وفق أسس عملية لضمان أفضل مستقبل لهم .

الفصل الثالث : مستشار التوجيه

-تمهيد

1- التعريف ب مستشار التوجيه

2- صفات مستشار التوجيه

3- مهام مستشار التوجيه

4- الحاجة الى مستشار التوجيه

5- الوسائل و الأدوات التي يستخدمها مستشار التوجيه

6- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه

-خلاصة

تمهيد:

أصبح مستشار التوجيه المدرسي و المهني يعرف انتشاراً واهتماماً متزايداً منذ الخمسينيات من القرن العشرين بحث ظهر عام 1951 مصطلح الإرشاد النفسي و المرشد النفسي في مؤتمر عقده لجنة متخصصة في علم النفس من جامع مينوسينا الأمريكية . حيث ان المراحل التعليمية لتلاميذ بمختلف مستوياتها تواجه عدة مشاكل نفسية ودراسية و اجتماعية مما يحتاجون إلى مساعدة خاصة و مؤهلة من طرف أعضاء الأسرة التربوية، مما أدى ذلك بالمؤسسات إلى البحث و توظيف مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي لمساعدة التلاميذ على التغلب على مشكلاتهم و يرشدهم لمواجهة الصعوبات التي تواجههم والعمل على إكساب الاستقرار النفسي لديهم .

وقد جاء هذا الفصل متطرقاً لموضوع مستشار التوجيه و سنتعرف من خلاله على التعريف بمستشار التوجيه و صفاته و المهام التي يقوم بها والحاجة التي تدفعنا إلى التوجه إليه وأيضاً أهم الوسائل التي يستخدمها، و أخيراً الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه في عمله.

1/ التعريف بمستشار التوجيه:

يعرف مستشار التوجيه بأنه عضو من الطاقم التربوي يعمل تحت إشراف إدارة مدرسية على المتابعة النفسية و التربوية من خلال رفع مستوى الأداء التربوي للمؤسسات التعليمية (فهد ابراهيم الحبيب، 1996:50)

و يعتبر مستشار التوجيه الشخص المتحصل على شهادة الليسانس في علم النفس العيادي، أو في علوم التربية، علم الاجتماع التربوي تم الالتحاق بهذا السلك الخاص بمستشاري الإرشاد و التوجيه المدرسي بعد إجراء مسابقة وطنية تشمل امتحان كتابي و شفوي، كما يمارس المستشار نشاطاته على مستوى قطاع التدخل حيث يشمل كل من الثانوية و مجموعة من المتوسطات التابعة لها و ينشط في مجال عمله من خلال المهام التي يقوم بها كالإعلام و المتابعة النفسية و الإرشاد

و التوجيه و التقويم و دور مستشار التوجيه لا يقتصر على جمع المعلومات الخاصة بالتلميذ فقط، بل يتعداها إلى تلبية حاجيات المستفيدين من التوجيه من التلاميذ و أساتذة و أولياء التلاميذ، فالتلاميذ يحتاجون دائماً إلى دعم نفسي و إرشاد وليس فقط إعلام مدرسي فحسب (عياش حمو 2011:45)

أما في النصوص التنظيمية فيعرف المستشار على أنه من يتولى رسمياً القيام بالتوجيه المدرسي على مستوى المؤسسات التعليمية و مراكز التكوين ذلك أن مهامه تؤهله لتدخل على أكثر من مستوى و إن نشاطه يمارس تحت إشراف المدير (زيرق سعاد 2011:66)

كما تعرف الرابطة الأمريكية للمرشدين مستشار التوجيه على أنه المهني الذي يقع عليه عبء مساعدة كل الطلبة و مقابلة احتياجات نموهم و ما يصادفون من مشاكل .

ويعرفه " كمال رمزي" على أنه أخصائي التوجيه و الشخص الذي يسدي النصح و الإرشاد لطلبة كل على حدا حول اختيار العمل أو المدرسة المناسبين كما يساعدهم على التخطيط للمسار المهني الذي ينبغي أن يسلكه الطالب و ذلك بناء على قدرته و استعداداته و ميوله (يوسف مصطفى 2002:75)

2--صفات مستشار التوجيه

يجب أن تتوفر في مستشار التوجيه بعض الصفات التي تمكنه من أداء دوره و تحقيق أهداف عمله ومن أهمها :

- أن يحمل مؤهلا علميا مناسباً
- أن تكون له خبرة واسعة وعميقة في عملية التعامل الإنساني .
- أن يتصف بقوة الشخصية و الأدب و السمعة الطيبة و حسن الأداء في كلام و الحوار الهادئ المبني على سلامة الحجة وقوة الإقناع

(عبد العزيز المعاينة 2009 ص178)

أن تتوفر الموضوعية وغياب الأمور الشخصية

على الموجه أن يتقيد بالسرية التامة في أدائه لعمله و عدم التشهير بمشاكل التلاميذ (سعد جلال 1992 ص127)

-العفوية و نعي بها عدم التكلف أو التصنع وأن يكون المستشار على طبيعته في التعامل مع التلاميذ و الرخاء فيزيد ذلك من مصداقيته أمامهم.

- الموضوعية فلا يجب أن ينساق المستشار نحو أهوائه و عواطفه فيميل بذلك من الموضوعية إلى الذاتية المفرطة .

- الرغبة في مساعدة الغير بحيث تكون مساعدة الآخرين أولوية لديه فيسعى لحل ما أمكن من المشاكل وأن يكون مستمعا جيدا لهموم غيره فالكثير من المشاكل خاصة على المستوى النفسي تحتاج فقط لأذن صاغية ليتجاوز صاحبها مشكلته.

كما يجب أن تتوفر فيه بعض الصفات المهنية و التي تتمثل في :

أ- الكفاءة النفسية

يعتمد العمل الإرشادي كثيرا على الشق النفسيولوجي و الذي يتطلب من المستشار أن يكون قادرا على التعرف على الخصائص و السمات النفسية لمحاوريه هذا من جهة التعرف على الطرف المقابل . أما من جهة المستشار فعليه أن يتمتع بالثبات الإنفعالي وأن يتقن بعض المهارات النفسية كالتحكم في نبرة الصوت مثلا.

ب- الكفاءة العلمية :

حيث على المستشار أن يكون واسع الإطلاع في مجال تخصصه وأن يكون متابعا لكل جديد في هذا المجال الذي يتطور يوما بعد يوم. وأيضا عليه أن يطلع على بعض الإختصاصات التي قد يكون لها إرتباط من قريب أو بعيد بمجال عمله .

ج- التفاني في العمل :

أن حب أي فرد للعمل الذي يقوم به شرط أساسي فهذا يقوده إلى الإخلاص في عمله وبذل الجهد فيه وهذا ما ينبغي أن يتحلى به المستشار الذي يريد مصلحة التميز و مصلحة مؤسسة (عزوري 2016

(43،

3- مهام مستشار التوجيه :

- حدد القرار الوزاري رقم 827 مهام مستشار التوجيه علما أن هذا القرار صدر في بداية الموسم الدراسي 1991 / 1992 وهو الموسم الذي تقرر فيه لأول مرة إدماج مستشاري التوجيه و تعيينهم في الثانويات .
- حيث يكلف مستشار التوجيه المدرسي و المهني بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ و إعلامهم و متابعة عملهم المدرسي و يتدرج نشاطه بالتالي في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة

(براهمية صونية 2006 : 178)

وفي ما يلي سوف نتعرف على المهام الرئيسية الأربعة لمستشار التوجيه و هي :

1- عمليات الإعلام :

أن مستشار التوجيه المدرسي والمهني في إتصال مستمر بالتلاميذ وأوليائهمو الفرقة التربوية لكل مؤسسة لإعلامهم حول كل ما يتعلق بالمسار الدراسي و التخرجات الدراسية و المهنية على مختلف المستويات وهذا من خلال :

- استقبالهم في المراكز و في المؤسسة خلال مداومته بها.
- إلقاء الحصص الإعلامية الموجهة لتلاميذ في أقسامهم.
- المشاركة في مختلف الندوات و الملتقيات التي لها علاقة بالحياة الدراسية و التكوينية و المهنية لشباب.
- تنظيم الأسبوع الوطني للإعلام الخاص بالتوجيه المدرسي و المهني .

إن مستشار التوجيه في إعلام مستمر فلا يمكن أن يكون توجيه التلاميذ بدون وجود إعلام غني و متنوع لمختلف أنظمة التكوين تقوم بها مصالح التوجيه المدرسي في كل مراحل دراسية لا يكون لها مفعول كامل إلا في الإطار الذي يكون فيه التلاميذ قد أحسوا بالواقع الاجتماعي و المهني

(إسماعيل الأعور 2005 : 60)

2- التوجيه :

إن التوجيه عملية سيكولوجية ولا يمكن أن تكون هذه العملية ناجحة إلا إذا تمكنت من إيجاد صيغة توافق بين رغبات المتدرسين من جهة ونتائجهم المدرسية من جهة أخرى و متطلبات الخريطة المدرسية من جهة ثالثة و التوجيه هنا هو تلك العملية التي يتم من خلالها إنتقاء التلميذ للدراسة في جذع مشترك معين (علوي نجاتة 2010 : 53)

وهنا يبرز دور مستشار التوجيه و ماله من أهمية في توضيح كل ما يحتاجه التلميذ من أجل مساعدته على فهم نفسه أولاً و تفهم المحيط المدرسي و المهني ثانياً حيث يهدف مستشار التوجيه إلى مساعدة التلميذ على تحقيق التوافق بين قدراته الدراسية و ميولاته و رغباته و بين متطلبات الفروع الدراسية و التخصصات المهنية التي يسعى إلى الدخول إليها (براهيمة صونية 2006 : 52)

3- التقويم :

والتقويم هو إصدار حكم شامل وواضح على ظاهرة معينة بعد القيام بعملية منظمة لجمع المعلومات و تحليلها بغرض تحديد تحقيق الأهداف و إتخاذ القرارات بشأنه حيث يعتمد التقويم على تحليل البيانات التربوية التي يتم الحصول عليها باستخدام وسائل القياس المختلفة و أهمها الإختبارات النفسية و التربوية التي تطرأ على نمو المتعلم و التقويم هو مختلف النشاطات التقييمية التي يقوم بها المستشار التوجيه خلال السنة الدراسية بهدف الوصول إلى توجيه موضوعي و إلى رفع المردود التربوي و تحسين النتائج (رافدة الحريري 2008 : 16)

4- المتابعة النفسية :

يهدف مستشار التوجيه إلى إزاحة جميع العوائق و الصعوبات التي يمكن أن تعترض التلميذ في مشواره الدراسي و تسبب له سوء التوافق المدرسي لذلك هو يحاول التقرب من التلميذ لحل مشكلاته النفسية و الإجتماعية و يحدث هذا من خلال المقابلات المتكررة و المتابعة فهو يقدم مجموعة من النصائح حول كيفية المراجعة و زرع الثقة بالنفس و التخفيف من الاضطرابات النفسية حيث يقوم مستشار التوجيه و الإرشاد بإعلام التلاميذ من أجل خدمتهم في مجال التوجيه وحثهم على زيارته باستمرار (خمد محمد 2014 : 117)

4- الحاجة إلى مستشار التوجيه :

إن توفيق الفرد مع نفسه يظهر من خلال تعامله مع بيئته ومحيطه الإجتماعي و الأسري الذي يعيش فيه و يبرز من خلال قدرته المدرسية و المعرفية و بذلك يحدد مولاته و رغباته نحو الشعبة الدراسية المفضلة لديه حتى يستطيع أن يبدع فيها و من أجل كل هذا تظهر لنا الحاجة إلى دور مستشار التوجيه و تتجلى في عدة عوامل نذكر منها :

1- فترات الإنتقال :

أن الأفراد خلال مراحل نموهم يمرون بفترات انتقال من حالة إلى أخرى و بهذا فهم يحتاجون التوجيه و الإرشاد من أجل التأقلم و التكيف مع الوضع الجديد مثل الانتقال من المنزل إلى المدرسة أو من مرحلة التعليم الأساسي إلى مرحلة التعليم المتوسط فيظهر دور مستشار التوجيه من خلال الإعداد لاستقبال المرحلة الجديدة من خلال تقديم معلومات قيمة عنها و ما هي الصعوبات التي قد يواجهها و كيفية التعامل معها و ما مدى أهمية هذه المرحلة بالنسبة لشخص ليخفف عنه الخوف من التقديم و يريحه من ضغوطات التي يتعرض لها بأسلوب بسيط يفهمه التلميذ (جودت عزت عبد الهادي 1999 : 17)

2- التغيرات الأسرية :

إن تقدم المجتمع وثقافته ودينه أمور مسئولة عن إحداث تغيرات في بناء الأسرة وهذا ينعكس في نظام العلاقات الإجتماعية فيها و على نظام التنشئة فمستشار التوجيه بدوره يساعد على تفعيل دور التلميذ كونه فرد من أفراد المجتمع يتأثر به و يؤثر فيه وهذا من خلال التماسك بثقافة المجتمع والتقدم والتطور في نفس الوقت (جودت عزت عبد الهادي 1999 : 17)

3- تطور التعليم و مفاهيمه :

كان التعليم في السابق محدودا و يقتصر على فئة قليلة من الناس و كانت الأبحاث النفسية و التربوية محدودة أما الآن فقد تطور التعليم و تطور مفاهيمه و تعددت أساليبه و طرق مناهجه و من مظاهر هذا التطور نذكر :

- زيادة مصادر المعرفة و تعدد وسائلها .

- زيادة عدد الموارد والتخصصات و ترك الحرية للطالب في الاختيار .
- ظهور وتعدد مجالات العمل وتباين المطالب فيها وشروط الدخول إليها

(تركي رايح 1989 : 126)

4-زيادة عدد التلاميذ :

مع تزايد عدد التلاميذ ظهرت عدة مشكلات تربوية كالرسوب و العنف المدرسي وسوء التكيف ... الخ و التي تتطلب تدخل مستشار التوجيه وذلك حتى يتمكن من مساعدة التلاميذ على التغلب أو التكيف مع هذه المشاكل (رواية حسن 2011 : 381)

5- الوسائل التي يستخدمها مستشار التوجيه في عمله :

وهي بمثابة أدوات مساعدة وضرورية بالنسبة لمستشار التوجيه من أجل التكفل الحسن بالنسبة للتلميذ و تتمثل هذه الوسائل في :

1- الملاحظة :

تعتبر الملاحظة من أقدم وسائل جمع المعلومات الخاصة بظاهرة ما ويمكن تعريف الملاحظة بأنها عبارة عن عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات و مكوناتها بأسلوب علمي منظم و مخطط و هادف بقصد التفسير و تحديد العلاقة بين المتغيرات و من أهداف الملاحظة هو جمع المعلومات بطريقة مباشرة و تسجيل موضوعي للحدث فهنا مستشار التوجيه يعتمد عليها من أجل ضبط مختلف السلوكات المدرسية الملاحظة من طرفه ومحاولة دراستها (محمد عبيدات 1999: 73)

2-بطاقة الرغبات :

يعبر التلميذ بواسطة هذه البطاقة عن الشعبية التي يرغب مواصلة الدراسة فيها في السنة فهي خاصة بتلاميذ الرابعة متوسط و أولى ثانوي يتم ملؤها بالتشاور مع أولياء أمورهم بعد إطلاعهم على مسارات التعليم المتوفرة بمؤسسة و شروط الالتحاق بها (زعوب سامية 2011 : 153).

3- دراسة حالة :

وهي أكثر الوسائل و الطرق شمولية في جمع البيانات و المعلومات وفيها يتم تجميع وتحليل أعمق لشخصية و المشاكل التي يعاني منها على جميع الأصعدة و خاصة المهني فهي تستخدم في عدة أغراض بقصد التشخيص و المساعدة في التوجيه المدرسي وهي تشمل بيانات عدده منها السمات الشخصية للفرد و ماهية مشكلته و البيئة التي يعيش فيها الفرد و الكثير من المعلومات حول الفرد و محيطه (صالح حسن حمد الداهرية 2011 : 38)

4- الاختبارات النفسية :

وسيلة علمية تقدر بها الظواهر السلوكية المتعلقة بالفرد من جوانبها الأساسية الشخصية و الاجتماعية و التربوية و المهني تقديرا كميا، كيفيا وذلك من أجل تعديل بعضها إذا، اقتضت الحاجة إلى ذلك. و عليه فإن المقياس النفسي يمكن أن يقدر الدرجة الانبساطية و العصابية و الذهانية لدى الفرد. كما يمكن أن يقدر القدرات العقلية و الاتجاهات والميول والاهتمامات والقيم.(عبد اللطيف دبور 2016:180)

5-البرنامج السنوي :

و ينجز البرنامج السنوي من طرف مستشار التوجيه في بداية السنة الدراسية (الأسبوع الأول و الثاني من الدخول المدرسي) فهو يعتبر المرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه. ويضم البرنامج السنوي ذكر المستوى، و المحور و الأشهر و الأسابيع، والأهداف الخاصة لمختلف النشاطات مع ذكر مدة برمجتها و مدة انجازها

وقبل أن ينطلق مستشار التوجيه في انجاز النشاطات المبرمجة على مستوى المقاطعة يجب عليه تقديم برنامج السنوي و توضيحه لأعضاء الفريق التربوي، و كذا الإداري في مجالس بداية السنة الدراسية لمؤسسات التعليم الثانوي و الاكمامي (براهمية صونية 2006:58)

6- البرنامج الأسبوعي :

ان البرنامج الأسبوعي هو احدى حلقات البرنامج السنوي، من أجل ضمان استمرارية الترابط والانسجام عليه أن يلتزم بما هو مبرمج في البرنامج الأسبوعي و تجسيده ميدانيا .

إذا وقع أي خلل في الإنجاز لابد على المستشار أن يبرزه في خانة التقويم وفي كراسه اليومي. و يبدأ في استدراكه من الأسبوع الموالي، من أجل ضمان التنسيق و التوازن بين البرنامج الأسبوعي و السنوي

(براهمية صونية 2006 : 59)

7-الكراس اليومي :

ويتم تسجيل فيه مختلف النشاطات اليومية، لإعداد التقارير و تحريرها مثل التقارير الفصلية، و تقارير حول النشاطات الكبرى ومخطط الكراس اليومي يجب أن يضم :

- التاريخ (اليوم، الشهر، السنة)

- المحور (يتم تحديده مثل:الإعلام، التوجيه، المتابعة....الخ)

- النشاطات المنجزة

- التقويم (براهمية صونية 2006 : 60)

8- تقارير النشاطات المنجزة:

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

9-سجل تحليل النتائج المدرسية:

ويستغل هذا السجل في متابعة نتائج التلاميذ لمسارهم الدراسي للوقوف على النقائص و معالجتها فوراً عن طريق مناقشتها في مجالس الأقسام بالإكماليات و الثانويات (براهمية صونية 2006 : 63)

6- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه :

يواجه مستشار التوجيه العديد من العوائق و الصعوبات نذكر منها :

- هناك صعوبات تواجه مستشار التوجيه في عمله وهي الانشغال بالأعمال الإدارية و عدم وجود اختبارات نفسية، وعدم استجابة أولياء الأمور للاستدعاء الذي توجهه اليهم المدرسة

- غياب الروايز و الوسائل المتقدمة التي تؤثر بدرجة كبيرة على أداء مستشار التوجيه وكفاءته و فعاليتة. (خديجة بن فليس 2014:120)
- طغيان الجوانب التقنية في عمله مما يبعده على ممارسة دوره الحقيقي
- اعتماد التوجيه على الكم بدل الكيف وعلى الشكل بدل النوع (قوارح محمد 2016:324)
- كما يوجد عدة أنواع من الصعوبات وتتمثل في :

1- صعوبات التكوينية :

ان الفئة الأكبر من مستشاري الإرشاد و التوجيه يتم توظيفهم على أساس شهادة الليسانس في علم الاجتماع أو في علم النفس حيث لا تكون درجة ارتباط هذه التخصصات بمهنة مستشار التوجيه و الإرشاد واضحة تماما، وهو ما يحاول تكوين مستشاري التوجيه الذي يدوم على مدار أشهر كما أن هيئة التفتيش لا يمكنها القيام بالتكوين الذي يعد أبرز مهام مفتش التربية الوطنية لتوجيه المدرسي نظراً لأن مفتشي التربية الوطنية لتوجيه يكلفون بمقاطعة تضم على الأقل 51 ولاية، وهو ما يفسر قلة زيارة المفتشين للمستشارين وهذا العائق لا يرتبط بالتوجيه المدرسي وحده بل هو عام في قطاع التربية الوطنية (عزوزي عامر 2006:67)

2- صعوبات مصدرها التلاميذ :

حيث يعتقد أغلبية التلاميذ أن من يراجع مكتب المرشد هو شخص مريض نفسي و ذلك لجهلهم بالدور الحقيقي للمرشد و الفكرة الخاطئة الراسخة في ذهنهم حول المرشد حيث معظم التلاميذ لا يهتمون بقيمة المستشار وذلك برفض تعليماته و الهروب من مواعيده و أحيانا التعدي عليه بالكلام الغير اللائق و السلوكيات المرفوضة. (رفيدة الحريري 2008:32)

3- الصعوبات الموجهة له من قبل أولياء الأمور :

هناك الكثير من أولياء لا يعيرون أهمية لدور أو وجود مستشار التوجيه في المدرسة وذلك بسبب نقص الوعي النفسي لدى بعض أولياء الأمور أو بسبب خوف الطالب من استدعاء ولي أمره فيتضح أمره عندهم، الأمر الذي يرفضه التلميذ. (مرجع سابق:32)

4- الصعوبات المادية :

و تتعلق بوسائل العمل و النقص الكبير في تزويد المستشارين بالأسس الضرورية للقيام بمهامه، كنقص أو عدم وجود اختبارات النفسية والتي تعمل على اكتشاف القدرات العقلية لتلاميذ و ميولهم و رغباتهم . (براهمية صونية 2006:64)

5- الصعوبات الموجهة له من قبل الأساتذة :

يحتاج مستشار التوجيه إلى دعم ومساندة زملائه المعلمين في تقديم

آرائهم و ملاحظاتهم و مقترحاتهم حول الطلبة الذين يقومون بتدريسهم، الا أن هذا التعاون نادرا ما يحدث لعدة أسباب هي :

- عدم الرغبة في التعاون، المنافسة و الغيرة، عدم فهم طبيعة عمل المستشار، التقليل من أهمية دوره أمام التلاميذ، كما يمكن أن تكون سوء العلاقة بين الأساتذة و المستشار سببا في انخفاض أدائه الوظيفي . (رفيدة الحريري 2011:31)

6- صعوبات مصدرها ضيق الوقت :

اعتبر المختصين في التوجيه أن ضيق الوقت بسبب عمل الثانوية بنظام الفترتين من 8 صباحًا إلى 12 ، ومن 13 سا 30 إلى 17 سا 30 كحد أقصى يشكل صعوبة أمام عمل المستشارين على مستوى برمجة الحصص الإعلامية خاصة الأمر الذي يضطرهم إلى تأجيلها في الكثير من الأحيان، محاولين في الوقت ذاته تدبر أمرهم عن طريق الحلول التالية :

- استغلال حصص الأساتذة الغائبين

• الاستفادة من حصص النشاطات اللا منهجية كحصص التربية البدنية (بوشي فوزية

(124:2014)

-**خلاصة :**

ان مستشار التوجيه المدرسي و المهني يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلميذ في مساره الدراسي و المهني كما يعمل على جعل التلميذ أكثر اندماجاً و تكيفا في محيطه الدراسي من خلال المهام المختلفة التي يقوم بها كعمليات التوجيه و الإعلام و التقويم. و أخيراً يساعد مستشار المدرسي و المهني التلميذ على تقييم ذاته و تقبلها كما هي، و استكشاف قدراته و استعداداته في شأن مشروعه الدراسي و المهني .

الفصل الرابع: الرضا الوظيفي

- تمهيد

1- مفهوم الرضا الوظيفي

2- انواع الرضا الوظيفي

3- مظاهر الرضا الوظيفي

4- النظريات المفسرة لرضا الوظيفي

5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

6- أهمية الرضا الوظيفي

- خلاصة

تمهيد :

حظي مفهوم الرضا الوظيفي باهتمام كبير سواء في علم النفس أو في الاجتماع، حيث شاع استخدام هذا المصطلح منذ الثلاثينات من القرن الماضي باعتبار أن الرضا الوظيفي يعد من أهم العوامل الأساسية في الحفاظ على مستوى مناسب من التطور والإنتاجية في مختلف مواقع العمل وميادينه وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى أهم العناصر المتعلقة الرضا الوظيفي، من حيث المفهوم والأهمية

1- مفهوم الرضا الوظيفي :

الرضا في اللغة هو ضد السخط، وارتضاه يعني رآه أهلا ورضي عنه، أحبه وأقبل عليه . أما "إدوين" فيعرفه على أنه الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة، ويرى "امبل" haple ان الرضا يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد و المتوقعة من طرفه (حبيب سميع خوام 2010:15)

كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه مشاعر و إتجاهات الفرد نحو عمله (وظيفته) حيث يؤدي الرضا الى شعور الفرد بالسعادة و يؤدي عدم الرضا الى نقصان الرغبة في العمل

كما ينظر الى الرضا في علم النفس بأنه الحالة الشعورية التي تصاحب بلوغ الفرد لغاية ما، أو وصوله إلى هدف معين يصف الحالة النهائية من الشعور التي توافق بلوغ الغاية و تعقب إشباع الحاجات و الرغبات لدى الفرد (بهنسي فايزة 2011:40)

2- أنواع الرضا الوظيفي :

أشار Ginsbehg أنه يوجد ثلاثة أنواع من الرضا الوظيفي و تتمثل في :

- الرضا الداخلي: و مصدر هذا النوع من الرضا الوظيفي نابع من المتعة النابعة عن انهماك الفرد في عمله وإحساسه بالإنجاز وأيضا إحساسه بقدراته الشخصية من خلال هذا الإنجاز
- الرضا الخارجي: وعادة يكون هذا النوع مرتبط بالأجر و توقعات الفرد المتعلقة بقيمه و أهدافه

- الرضا الذاتي : ينتج هذا النوع من الرضا من خلال الظروف النفسية و الوظيفة التي تصاحب عمل الفرد (بشرى العزیز العبيدي 2013:261)

3- مظاهر الرضا الوظيفي و عدمه :

أ-مظاهر الرضا الوظيفي : وتتمثل في عدة جوانب يمكن إبرازها في :

- الاندماج مع الزملاء في العمل
- التعاون بين الموظف وزملائه في العمل
- نمو العلاقات الشخصية الوظيفية إيجابيا
- ارتفاع الإنتاجية وجودتها للموظف و فريق العمل
- الشعور الواقعية والتفاؤل الدائم
- الإحساس بالأمن الاستقرار الوظيفي
- الصحة البدنية والنفسية السليمة للموظف
- تعلم الواجبات الوظيفية الجديدة بسرعة
- زيادة الولاء التنظيمي للمنظمة
- تقليل ظاهرتي التغيب ودوران العمل
- زيادة الفوائد الاقتصادية جراء التقليل التكاليف المتعلقة بالغياب (البليهد نورة

(153-152:2014)

ب- مظاهر عدم الرضا الوظيفي :

ان عدم الرضا الوظيفي يمثل عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية أو الاجتماعية معًا، وهناك مظاهر متعددة لعدم الرضا الوظيفي و تتمثل في :

- قلة الإنتاج من حيث الكم و الكيف
- الإكثار من الحوادث ومن الأخطاء الفنية
- إساءة استخدام الآلات و الأدوات و المواد الخام
- كثرة التغيب و التمارض بعذر أو بدون عذر و الانتقال من عمل لآخر
- اللامبالاة و التكاثر و الشعور بالاكتئاب
- كثرة الشكاوى و التمرد و المشاغبة
- سوء التكيف و الإحباط
- الضجر و الملل و الشعور بالروتين
- تشويه صورة المنظمة في المجتمع (ستي أحمد 2017:22)

4- النظريات الرضا الوظيفي :

كثيرة هي النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي ومن أبرز هذه النظريات نذكر منها مايلي :

أولاً : نظرية الإدارة العلمية : وضعت هذه النظرية على يد راودها تايلور فيبر وفا يول، واهتمت بالجوانب المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل فحاولت هذه النظرية توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل لتجعله يؤدي عمله بإتقان و بسرعة قصوى ورغم ذلك لم تستطع الإدارة أن تصل للرضا المطلوب و يؤخذ على هذه النظرية إهمالها للجوانب الإنسانية وتركيزها الكبير على الجوانب المادية فقط (بن عبيلة أمين 2017:4)

ثانياً :نظرية إشباع القيمة :

حيث يرى "دوين لوك " أن السبب الرئيسي للرضا الوظيفي هو قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة و المنفعة الكبيرة لكل فرد على حداً، وكلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كان هذا الأخير راضياً عن وظيفته (لكحل منيف 2018:75)

تتفق هذه النظرية مع نظرية الإدارة العلمية الى حد كبير فكلاهما يركزان بكثرة على الجوانب المادية

ثالثا : نظرية العاملين :

هذه النظرية ظهرت على يد "هرزبرج" وهي ترتبط الأساس بتطبيق نظرية

ماسلو لحاجات في مواقع العمل حيث يحدد هرزبرج أن هناك مجموعتان من العوامل :

1- عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه :

وهي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وقد قام بحصرها في إحساس الفرد بالإنجاز و تحمله للمسؤولية وتوفر فرص الترقية و المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

2- عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل :

وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم و إرجاعها إلى ظروف تحيط بالعمل كالإدارة أو نمط القيادة أو الإشراف (بن عبيلة أمين 2017:4)

رابعا :نظرية عدالة العائد فروم :

يرى فروم ان عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه و بين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل و بعد هذه المقارنة يقوم الموظف بالمفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختبار النشاط معين يحقق العائد المتوقع حيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي و المعنوي معاً و تفترض هذه النظرية في تفسيرها ل الرضا الوظيفي ان الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعملٍ ما على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله ومع ما يعتقد أنه يستحقه (مرجع سابق:5)

5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظف في عمله ، تتمثل في :

- الأجر: و يتوقف رضا الموظف عن الراتب الذي يتقاضاه بمدى كفايته لإشباع حاجاته الأساسية ومدى عدالته

- **فرض الترقية :** حيث أن فرص حصول الموظف على مناصب أعلى السلم الإداري تمنحه فرص لإشباع حاجاته المادية و المعنوية لما توفره له من زيادة في الأجر و المركز الاجتماعي
- **الأمن :** و يقتصد به الضمان المنهي سواء أثناء أدائه للعمل أو بعد تركه له بسبب العجز أو الوفاة، أو التقاعد، حيث كل العوامل إذا توفرت تحقق لديه الضغط و القلق، فيوجه كامل تركيزه و جهده نحو العمل فقط
- **محتوى العمل :** و يعتبر محتوى العمل بمتغيراته العديدة كالمسؤولية، طبيعة لاعتبار العامل عنصر فيه و يتحرك ضمنه ويتأثر به، حيث تعتبر أنشطة العمل و فرص الإنجاز، تقدير الآخرين لأداء الفرد من أهم العناصر في خلق الرضا
- **جماعات العمل :** حيث تؤثر العلاقات بين الموظفين على درجة الرضا الذي يشعر به الفرد نحو عمله . و يعتمد ذلك على مقدار المنافع التي يحققها الفرد في تلك العلاقات (سمائلي محمود 2015:65)

6- أهمية الرضا الوظيفي :

- يكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف، المؤسسة وكذا المجتمع و تتمثل أهميته في :
- **اهمية الرضا الوظيفي للموظف :** ان ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي الى :
- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث ان الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي امكانية أكبر للتحكم في عملها و ما يحيط به
- الرغبة في إبداع و الابتكار، فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل، شرب، سكن... الخ، و حاجاته الغير المادية من تقدير و احترام ، و أمان وظيفي ... الخ مشبعة بشكل كاف، تزيد لديه الرغبة في تأدية عمله بطريقة مميزة
- الرضا عن الحياة، حيث ان المزايا المادية و غير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة (نورالدين شنوفي 2005:191)

• أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:

و يؤدي الى ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة الى :

- ارتفاع في مستوى الفعالية و الفاعلية، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزا في عملهم
- ارتفاع في الإنتاجية فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز و تحسين الأداء
- تخفيض تكاليف الإنتاج، ذلك لأن الرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل و الإضرابات و الشكاوي
- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة، فلما يشعر الموظف بأن وظيفته أشبعت حاجاته المادية و الغير مادية، يزيد تعلقه بمؤسسته (نورالدين شرفي 2005:192)

• أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

حيث يؤثر بشكل ايجابي على المجتمع من خلال :

- ارتفاع معدلات الإنتاج
- تحقيق الفعالية الاقتصادية
- ارتفاع معدلات النمو و التطور للمجتمع (مرجع سابق:192)

خلاصة:

- من خلال ما سبق، يمكننا القول أن للرضا الوظيفي أهمية بالغة التأثير على كافة المستويات ، فبارتفاع مستوى الرضا عن العمل تزيد الإنتاجية ويزدهر المجتمع و يتطور وفي حال انخفاضه يحدث العكس
- جاء هذا الفصل متناولا لمفهوم الرضا الوظيفي و أنواعه و مظاهره، كما تم ذكر أهم النظريات في الرضا الوظيفي و العوامل المؤثرة فيه، وأخيرا أهميته .

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية لدراسة

تمهيد:

أولاً: الدراسة الاستطلاعية :

- الهدف من الدراسة الاستطلاعية
- الإطار الزمني و المكاني للدراسة الاستطلاعية
- خصائص أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية
- أدوات الدراسة الاستطلاعية
- حساب المؤشرات السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية

ثانياً: الدراسة الأساسية:

- المنهج المستخدم في الدراسة
- مجتمع و عينة الدراسة الأساسية
- خصائص أفراد عينة الدراسة الأساسية
- الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة

تمهيد :

بعد التطرق إلى الجانب النظري و أهم ما يتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية، سنتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث يتضمن هذا الفصل مجموعة الخطوات المنهجية التي تحت الباحث على الالتزام بها و إتباعها بغية الوصول إلى حقائق علمية موثوقة، كما سنتناول مجموعة من الإجراءات المنهجية المكتملة لدراسة الاستطلاعية .

أولاً: الدراسة الاستطلاعية :

1- الهدف من الدراسة :

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء النظرة إستشرافية من أجل إلمام بجوانب الموضوع الذي يقوم بدراسته بحيث تعتبر خطوة أولية وضرورية، أنها تساعدنا على معرفة الصعوبات والنقائص التي تواجهنا أثناء التطبيق لتدركهم فيما بعد كما انها تمكننا من التعرف على طبيعة الجانب الميداني التي تجري فيه الدراسة .

2/ الإطار الزمني و المكاني للدراسة الاستطلاعية:

الإطار المكاني: مركز التوجيهي لولاية وهران

الإطار الزمني: تم إجراء الدراسة بحدود شهر أبريل بتاريخ 2022/4/19

3/ خصائص أفراد العينة للدراسة الاستطلاعية:

جدول 01 يوضح خصائص افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	15	55.55
الإناث	12	44.44
المجموع	27	100

-التعليق على الجدول:

يتضح من خلال الجدول أن المجموع الكلي للعينة هو 27 ينقسم إلى عينتين مستقلتين غير متساويتين حجمًا، حيث نجد تكرار عينة الذكور 15 أكثر من عينة الإناث التي قُدرت بـ 12 و كانت نسبة الذكور 55.55 ونسبة الإناث بـ 44.44 أي أن الفئة الغالبة هي فئة الذكور

جدول 02 يوضح خصائص أفراد العينة حسب الخبرة :

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	10	37.03
أكثر من 5 سنوات	17	62.96
المجموع	27	100

-التعليق على الجدول:

يتضح من خلال الجدول أن المجموع الكلي للعينة هو 27 ينقسم إلى عينتين مستقلتين غير متساويتين حجمًا، حيث نجد أن تكرار الفئة ذو خبرة أقل من 5 سنوات 10 بنسبة 37.03 أقل من تكرار فئة ذوي الخبرة أكثر من 5 سنوات والذي قُدِّر بـ 62.69 أي أن الفئة الغالبة هي الفئة ذوي الخبرة أكثر من 5 سنوات من حيث الأقدمية

4- أدوات الدراسة الاستطلاعية:

تمّ الاستعانة بمقياسين لباحثات جزائريات بحيث تمّ توظيف المقياسين حسب المتغيرات المدروسة في هذه الدراسة، والمتمثلة في استبيان صعوبات مستشار التوجيه واستبيان محددات الرضا الوظيفي

1/ مقياس الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه:

- تمّ بناء المقياس من طرف الباحثتين "تومي و قريني" لأنه يتوفر على شروط أساسية متمثلة في الموضوعية حيث تمّ توحيد إجراءات الاختبارات من حيث وضوح التعليمات و طريقة التصحيح وقد تم الاعتماد على سلم التقدير الثلاثي "ليكرت" والمتمثل في (موافق جدًا، موافق، غير موافق)

كما تعتبر أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستشار هي 81 درجة، و أدنى درجة هي 27، أما الدرجة المتوسطة هي 54 لكل مستشار. بحيث نحكم على أن مستشار يعاني من صعوبات مرتفعة إذا

تحصل على أكثر من 54 درجة، وإذا كان مجموع درجاته أقل من 54 فإنه لا يوجد صعوبات في مهامه (تومي و قريني 2017:34).

صدق و ثبات مقياس الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه:

1- صدق الاتساق الداخلي :

نقوم بعرض النتائج التي تحصلت عليها الباحثتين صاحبتى المقياس "تومي و قريني" وذلك من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس .

الخصائص السيكومترية لمقياس الصعوبات	نوعه	الدرجة	الدلالة
الصدق	صدق المحكمين	80	مقبولة
	صدق الإتساق الداخلي	من 0.73 الى 0.86	دال
الثبات	معادلة ألفا كرومباخ	0.84	مقبولة

مجموعتي المقارنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة
المجموعة العليا	8	69.12	4.22	14.08	14	0.19	0.01
المجموعة الدنيا	8	46.87	1.45				

- بما أن القيمة الاحتمالية sig عند درجة الحرية "14" ومستوى الدلالة "0.01" فإنه توجد فوارق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة العليا وأفراد المجموعة الدنيا بمعنى أن المقياس لديه قدرة تمييزية فهو صادق.

2/ ثبات المقياس :

1- الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

و يعتمد هذا الأسلوب على تقسيم فقرات الاختبار إلى قسمين متكافئين و بعد تطبيقه يصبح لكل مفحوص درجتان إحداهما على النصف الفردي وثانيهما على النصف الثاني ثم إيجاد معامل الارتباط بين درجات القسمين .

2- الثبات بطريقة ألفا كرومباخ:

هو عبارة عن أحد المقاييس العالمية التي تستخدم في قياس مستوى اتساق الداخلي لأدوات الدراسة المستخدمة.

جدول رقم (03): يوضح معامل ألفا كرومباخ لمقياس صعوبات مستشاري التوجيه المدرسي

الطريقة	معامل ألفا كرونباخ	الدلالة
القيمة	0.71	مقبولة

2/ مقياس الرضا الوظيفي:

تم بناء هذا المقياس من طرف "حيدرة وحيدة" و ذلك بناءً على :

- الإطلاع على بعض المقاييس العالمية و المحلية التي تناولت الرضا الوظيفي و كذلك النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
- وللإجابة على مفردات مقياس الرضا الوظيفي تم استخدام سلم ليكرت الخماسي (موافق بشدة-موافق-لا أدري-معارض-معارض بشدة) وذلك لأن سمة الرضا الوظيفي تعتبر من الاتجاهات النفسية التي تعبر عن تنظيم عصبي و نفسي للفرد حتى يتمكن من إعطاء تقدير كمّي لاستجاباته بناءً على هذا التدرج المنطقي الخماسي دون تقييد
- وعلى هذا النحو تكون الإجابات المستوجب بوضع علامة (X) أمام الاختبار الذي يناسب وجهة نظره و قناعاته و تعطى الدرجات حسب نوع الفقرة فإذا كانت ايجابية تعطى الدرجات كما يلي :

موافق بشدة	موافق	لا أدري	معارض	معارض بشدة
05	04	03	02	01

(حيدرة وحيدة، 2017:149)

ثبات و صدق مقياس الرضا الوظيفي:

اعتمدت الباحثة صاحبة المقياس (حيدرة) لحساب معامل الثبات لمقياس محددات الرضا الوظيفي على طريقتين هما : طريقة التجزئة النصفية و معادلة ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الرقم	الأبعاد	الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
01	محتوى العمل	09	0.87
02	فرص الترقية	05	0.90
03	النمو الوظيفي	09	0.90
04	ظروف العمل	04	0.87
05	تقدير الذات	07	0.85
06	تحقيق الذات	09	0.70
07	العمل نفسه	03	0.85
08	قيمة الإنجاز	04	0.77
المجموع		50	0.90

- اتضح أن ألفا كرونباخ بلغ (0.90) وهو مؤشر قوي، دال على ثبات المقياس .

صدق المقياس:

1) صدق الاتساق الداخلي :

- يوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل بعد و الدرجة الكلية، فكانت النتائج كما في الجدول التالي :

الأبعاد	الدرجة الكلية
محتوى العمل	0.61
فرصة الترقية	0.92
النمو الوظيفي	0.98
ظروف العمل	0.80
تقدير الذات	0.97
تحقيق الذات	0.83
العمل نفسه	0.31
قيمة الإنجاز	0.99

- دالة عند مستوى (0.05) والتي تعتبر مؤشراً لصدق المقياس في قياس موضوع البحث.

5- حساب المؤشرات السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية :

أ/ حساب المؤشرات السيكومترية لمقياس الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه: من أجل التحقق

من صدق و ثبات المقياس قمنا بإعادة حسابهم

1- حساب الصدق:

جدول 04 يوضح طريقة حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

الدرجات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
أدنى درجة	9	41.11	3.68	-8 ,78	0.001
أعلى درجة	9	56	3.50		

-تفسير و تحليل معطيات الجدول:

تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) تطبيق المقياس على عينة قدرها 27 مستشار بهدف التمييز بين الدرجات الأدنى والدرجات العليا و قد رتبت ترتيبا تصاعديا و تم اختيار فئة 9 أدنى و فئة 9 عليا و من تم حساب الفرق بين متوسطات الفئتين و دلت القيم على متوسط الفئة الأدنى هو 41.11 بانحراف معياري قدر ب 3.68 و متوسط الفئة العليا هو 56 بانحراف معياري قدر ب 3.50 و تم حساب الفرق بين الفئتين باستخدام اختبار "ت" فكانت القيمة تساوي 8.78- وهي الدالة عند 0.001، أي أن الاختبار صادق لما اعد له.

2- حساب الثبات:

جدول 05 يوضح طرق حساب الثبات.

طرق الثبات	القيمة
الفا كرومباخ	0.73

- تفسير و تحليل معطيات الجدول:

يوضح الجدول على أنه تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ 0.73 ومن خلال هذه القيمة نستنتج أن مقياس الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي ثابت.

ب/ حساب المؤشرات السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:

1/ حساب الصدق:

جدول 06 يوضح طريقة حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية).

الدرجات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختيار "ت"	مستوى الدلالة
أدنى درجة	9	99.33	10.14	-13.04	0.001
أعلى درجة	9	166.77	11.72		

- تفسير و تحليل معطيات الجدول :

تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) تطبيق المقياس على عينة قدرها 27 طالب/ة بهدف التمييز بين الدرجات الأدنى و الدرجات العليا و قد رتبت ترتيبا تصاعديا و تم اختيار فئة 9 أدنى و فئة 9 عليا و من تم حساب الفرق بين متوسطات الفئتين و دلت القيم على متوسط الفئة الأدنى هو 99.33 بانحراف معياري قدر ب 10.14 و متوسط الفئة العليا هو 166.77 بانحراف معياري قدر ب 11.72 و تم حساب الفرق بين الفئتين باستخدام اختبار "ت" فكانت القيمة تساوي 13.04- وهي الدالة عند 0.001، أي أن الاختبار صادق لما اعد له.

2/ حساب الثبات:

جدول 07 يوضح طرق حساب الثبات.

طرق الثبات	القيمة
الفا كرومباخ	0.92

- تفسير و تحليل معطيات الجدول:

يوضح الجدول على أنه تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرومباخ 0.92 ومن خلال هذه القيمة نستنتج أن مقياس الرضا الوظيفي ثابت.

ثانياً:- الدراسة الأساسية:

(1)- المنهج المستخدم:

يعد اختيار المنهج المناسب لدراسة من أهم الخطوات بحيث لا يمكن اختياره بشكل عشوائي، كما تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة لأنه يعتبر من أكثر المناهج استعمالاً في وصف الظواهر و تفسيرها في ميدان العلوم الاجتماعية

(2)- مجتمع و عينة الدراسة الأساسية:

قدر المجتمع الأصلي الذي اعتمدنا عليه ب 40 مستشاراً لتوجيه المدرسي.

حيث تمثلت عينة الدراسة ب 30 مستشاراً لتوجيه المدرسي تم اختيار العينة بطريقة قصدية بحيث تم التوجيه فقط لمركز التوجيه ومن ثم توزيع المقياسين للإجابة عنهم .

3/ خصائص أفراد العينة للدراسة الأساسية:

جدول 08 يوضح خصائص العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	16	53.33
الإناث	14	46.66
المجموع	30	100

-التعليق على الجدول:

يتضح من خلال الجدول أن المجموع الكلي للعينة هو 30 ينقسم الى عينتين مستقلتين غير متساويتين حجماً، حيث نجد تكرار عينة الذكور 16 أكثر من عينة الإناث التي قُدرت بـ 14 و كانت نسبة الذكور 53.33 وعينة الإناث بـ 46.66 أي أن الفئة الغالبة هي فئة الذكور .

جدول 09 يوضح خصائص أفراد العينة حسب الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	11	36.66
أكثر من 5 سنوات	19	63.33
المجموع	30	100

-التعليق على الجدول:

يتضح من خلال الجدول أن المجموع الكلي للعينة هو 30 ينقسم إلى عينتين مستقلتين غير متساويتين حجماً، حيث نجد أن تكرار الفئة ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات 11 بنسبة %36.66 أقل من تكرار فئة ذوي الخبرة أكثر من 5 سنوات والذي قُدر بـ 19 بنسبة %63.33 أي أن الفئة الغالبة هي فئة ذوي الخبرة أكثر من 5 سنوات من حيث الأقدمية.

4/ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل معالجة بيانات الدراسة تم الاستعانة بـ :

-التكرارات - النسب المئوية - المتوسطات الحسابية - الانحراف المعياري - معامل الارتباط برغسون"ر"
- اختبار"ت" t test - طرق الثبات (التجزئة النصفية - الفا كرومباخ)

-وتم ذلك باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS v23

- خلاصة:

- نستنتج في هذا الفصل انه قد جاء ممهداً لعرض نتائج الدراسة الأساسية فقد اشتمل على نتائج الدراسة الاستطلاعية، كما تم التعرف على الخصائص السيكومترية لأدوات البحث و أيضا مدى صلاحيتها لاستخدامها في الدراسة الأساسية.

الفصل السادس : عرض و تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها

1- عرض و تفسير نتائج الفرضية العامة ومناقشتها

2- عرض و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى ومناقشتها

3- عرض و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية ومناقشتها

4- عرض و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة ومناقشتها

1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة القائلة على أنه

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي .

جدول رقم (10) يوضح العلاقة بين الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة .

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
الصعوبات	30	48.10	7.22	0.34	غير دالة
الرضا الوظيفي	30	135.20	29.97		

يتضح من خلال الجدول أن عدد العينة الكلي هو 30 كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمتغير الصعوبات 48.10 بانحراف معياري 7.22 و كذلك المتغير الثاني متوسطه الحسابي 135.20 بانحراف 29.97 و بذلك كان معامل الارتباط غير ذال إذن نرفض فرض البحث و نقبل الفرض الصفيري أي أنه :

- لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي .

وقد أظهرنا في الجانب النظري أنه من بين مظاهر الرضا الوظيفي هو وجود اندماج مع زملاء العمل حيث أن العلاقة الحسنة بين الزملاء العمل تعتبر مؤشرا على الرضا الوظيفي مما يعني ذلك انخفاض أثر الصعوبات مهما بلغت درجتها .

و بناء على نتائج الدراسة اتضح أن مستشار التوجيه يتمتع بدرجة من الحرية و الاستقلالية في مجال عمله و بذلك يجعل مستوى الضغوط المهنية لديه قليلة و بذلك يتحقق الرضا الوظيفي لديه.

كما تعتبر قلة الشكاوي و التذمر مؤشرا قويا على الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه فمن المعروف أن الموظف الغير راضي بوظيفته هو دائم التذمر و الشكوى منها ومن ظروف العمل المحيطة به .

ربما يرجع سبب ذلك إلى حب مستشار التوجيه لعمله و اقتناعه به مما يجعله يتكيف مع بعض الصعوبات إن وجدت و بالتالي يكون الرضا الوظيفي لديه بدرجة عالية

ويمكن إرجاع ذلك إلى العلاقة القوية التي تربط مستشار التوجيه المدرسي بالطاقم الإداري مما يعزز ذلك الرضا الوظيفي لديه.

و بالرغم من قلة الدراسات التي تناولت المتغيرين معا إلا أننا نجد نتائج هذه الدراسات اتفقت إلى حد ما مع نتائج دراساتنا الحالية :

دراسة سمالي محمود (2007) تحت عنوان الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي و المهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي و تحديد العلاقة بينهما تكون العينة من (120)مستشار التوجيه المدرسي و المهني و اعتمدت على المنهج الوصفي و المقابلة الشخصية و الاستبيان الذي قام به الباحث

حيث أظهرت نتائج الدراسة انه يوجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الرضا المهني و بذلك تبين أن الضغوط المهنية لا تعتبر حاجزا أمام تحقيق الرضا الوظيفي.

إضافة إلى ذلك يوجد دراسة "بن معاشو مهاجي" بعنوان طبيعية الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه المدرسي و المهني في علاقتها برضاه المهني داخل المؤسسات التربوية هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف طبيعة الصعوبات التي تواجه عمل مستشاري التوجيه المدرسي و المهني وفقا للجنس و التخصص الأكاديمي (علم الاجتماع -علم النفس) و الأقدمية المهنية (أكثر من 9 سنوات أقل من 9 سنوات) و مكان العمل (ريف -مدينة) ومن ثم التأكد من وجود أو عدم وجود علاقة بين طبيعة الصعوبات المعيقة يدخل مستشار التوجيه المدرسي و المهني ورضاه المهني و استكشاف مستوى الرضا المهني و الأبعاد المشكلة له

كما تكونت عينة الدراسة من (100) مستشار و مستشارة لتوجيه العاملين في ثانوية و ولايات سيدي بلعباس - سعيدة - تلمسان - عين تموشنت - تيارت واعتمد في دراسته على أداتين للقياس الأداة الأولى لقياس طبيعية الصعوبات المعيقة لعمل مستشاري التوجيه المدرسي و المهني اما الأداة الثانية لقياس الرضا المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني

- و قد أظهرت هذه الدراسة أيضا انه لا يوجد علاقة ارتباطية بين طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشاري التوجيه المدرسي و المهني في علاقتها بالرضا لمهني

بناء على ما تم عرضه نستنتج على الرغم اختلاف حجم العينة بين الدراسات السابقة و دراستنا الحالية إلا ان النتائج كانت متطابقة فالنتيجة و دراسة العالية ان النتائج كانت متطابقة فالنتيجة هي نفسها و انه لا توجد علاقة بين الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي

و على سعيد آخر يوجد نقيض لهذه الدراسات حيث كشفت دراسة "هجيرة هلة" (2013) تحت عنوان طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي و علاقتها ب الرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي و الرضا عن العمل اعتمدت فيها على المنهج الوصفي و قدرت عينة الدراسة ب(60) مستشارا و مستشارة بولايتي ورقلة - غرداية - طبقت استبيانين الأول بقيس المشكلات العميقة للعمل الإرشادي و الثاني بقيس الرضا للعمل

حيث أظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية بين طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي بالرضا عن العمل حيث انه كلما قل الرضا الوظيفي زادت المشكلات المعيقة لديهم

و من المرجح ان سبب الاختلاف يرجع لكون الباحثة اعتمدت قي دراستها على عينة اكبر من العينة التي اعتمدها في دراستنا الحالية إضافة أنها طبقت الدراسة على العينة في ولايتين مختلفتين عكس الدراسة العالية التي كانت في ولاية واحدة فقط

2- عرض و تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى القائلة على انه:

توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الصعوبات التي تواجههم

جدول رقم (11) : يوضح العلاقة الفرقية بين مستشاري التوجيه الجدد و القدامى من حيث الصعوبات التي تواجههم

الدرجات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
ادنى درجة	11	51.81	6.16	2.29	دالة عند 0.5
أعلى درجة	19	45	7.04		

- لاحظ من خلال الجدول ان هناك عينتين مستقلتين و بذلك تجد تكرار فئة (الجدد) قدر ب 11 بمتوسط حسابي 51.81 و انحراف معياري و بالمقابل الفئة الثانية (القدامى) قدر تكرارها ب19 بمتوسط حسابي 45 و انحراف معياري 7.04 و عند حساب الفرق باختبار "ت" لعينتين مستقلتين توصلنا إلى قيمة 2.29 التي كانت دالة 0.05 إذن نقبل فرض البحث اي انه :

- توجد علاقة فرقية ذات إحصائية دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الصعوبات التي تواجههم

و قد يرجع ذلك إلى عامل الخبرة فمن الطبيعي أن الأقدمية في مجال العمل لها تأثير كبير بحيث أن مستشاري التوجيه ذوي الخبرة الكبيرة يكونوا قد

استطاعوا التكيف و الانسجام مع العمل و الظروف المحيطة به وبذلك حتى و ان وجدت الصعوبات يستطيعون التكيف معها و مواجهتها

وربما يعود بسبب ذلك إلى أن مستشاري التوجيه المدرسي يكونوا قد استطاعوا من ربط و تكوين علاقات مع طاقم العمل في المؤسسة و اندمجوا في عالم الشغل فكما ذكرنا سابقا في الجانب

النظري انه من مظاهر الرضا الوظيفي هو الاندماج في العمل مما يعني انه كلما ارتفع الرضا الوظيفي نقصت الصعوبات مما يشير إلى أهمية جانب العلاقات .

كما لا يمكن تجاهل دور تكرار ممارسة العمل الإرشادي في الميدان بحيث أن مستشاري التوجيه المدرسي القدامى يكونوا قد اكتسبوا خبرة كبيرة و مرونة في التعامل مع العمل الإرشادي مما يسهل ذلك عملهم على عكس مستشاري التوجيه المدرسي الجدد والتي تكون خبرتهم شبه معدومة لأنهم على دراية اكبر و إطلاع فقط على الجانب النظري أما العمل الميداني فلا يمتلكون فيه المهارة الكافية مقارنة مع مستشاري التوجيه المدرسي القدامى و لذلك يتشكل لديهم صعوبات في المهنة بشكل عام

فالتكوين الجيد يقلص من الصعوبات التي تعترض مستشاري التوجيه المدرسي الجدد ذلك لأن مستشار التوجيه الجديد يواجه جملة من الضغوطات و التحديات في بداية مشواره المهني مما يعلي من الصعوبات لديه فكلما كانت الضغوط كثيرة كلما زاد ذلك من مستوى الصعوبات و قد اتفقت دراستنا الحالية مع دراسات سابقة نذكر منها :

دراسة "بن معاشو مهاجي" (2010) تحت عنوان طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه المدرسي و المهني داخل المؤسسات التربوية حيث هدفت هذه الدراسة التي استكشفت طبيعة الصعوبات التي تواجه عمل مستشاري التوجيه المدرسي و المهني وفقا للجنس و التخصص الأكاديمي (علم الاجتماع - علم النفس) و الأقدمية المهنية (أكثر من 09 سنوات . اقل من 9 سنوات) و مكان العمل (ريف . مدينة) و من ثم التأكد من وجود أو عدم وجود علاقة بين طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه و مشاركة التوجيه العاملين في ثانويات ولايات سيدي بالعباس - سعيدة - تلمسان - عين تموشنت - تيارت - واعتمد في دراسته على أداتين للقياس فالأداة الأولى لقياس طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه أما الأداة الثانية لقياس الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و قد أظهرت نتائج هذه الدراسة انه :-يوجد فرق دال إحصائيا بين مستشاري التوجيه المدرسي و المهني في طبيعة الصعوبات المعيقة لعملهم من حيث أقدميتهم المهنية فبالرغم من اختلاف حجم العينة بين الدراسة الحالية و الدراسة السابقة إلا أن النتائج إلى حد ما كانت متطابقة أي انه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الصعوبات التي تواجههم

- إلا انه دراسة "هجيرة الهلة " (2013) تحت عنوان طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي المدرسي و علاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي وقد تم الإشارة سابقا إلى هذه الدراسة

أظهرت هذه الدراسة انه :- لا تختلف طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه باختلاف الجنس و الأقدمية

- و هذا الاختلاف من المرجح أن يعود سببه إلى اختلاف حجم العينة بين الدراستين إضافة إلى تطبيق الدراسة على العينة في ولايات مختلفة عكس دراستنا الحالية التي طبقناها في ولاية واحدة.

3_ عرض و تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية القائلة على أنه :

توجد علاقة فوقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الرضا الوظيفي.

جدول رقم (12) : يوضح العلاقة الفرقية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الرضا الوظيفي .

الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
جدد	11	138.18	25.78	0.40	غير دالة
قدامى	19	133.47	32.70		

يتضح من خلال الجدول أن هناك عينتين مستقلتين بذلك نجد تكرار فئة (الجدد) قدر 11 بمتوسط حسابي 138 و انحراف معياري 25.78 و بالمقابل الفئة الثانية (قدامى) قد تكرارها ب19 بمتوسط حسابي 133.47 و انحراف معياري 32.70

وعند حساب الفرق باختبار "ت" لعينتين مستقلتين توصلنا إلى 0.40 التي لم تكن دالة إذن نرفض فرض البحث و تقبل الفرض الصفري أي أنه :

- لا توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى من حيث الرضا الوظيفي.

و من المرجح أن يعود سبب عدم وجود فرق في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى هو ظروف العمل المتساوية بينهم على كافة الجوانب فالظروف الخاصة بعملهم هي نفسها.

وربما يعود سبب ذلك إلى عامل الأجر حيث أن مستشاري التوجيه المدرسي يحصلون على نفس الأجر تقريبا لهذا فمن الطبيعي عدم وجود فرق في الرضا الوظيفي بينهم كما يعتبر عامل الأجر مؤشرا قويا لتحقيق الرضا الوظيفي .

كما أن العلاقة الحسنة التي تسود مستشاري التوجيه المدرسي مع طاقم المؤسسة من شأنها أن تجعل الرضا الوظيفي يرتفع لديهم و بالتالي لا يكون هناك فرق بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى ذلك لأنهم يتشاركون في نفس الصفات و التي أشرنا إليها في الجانب النظري و هي الشخصية القوية و المتزنة مما يجعلهم يتعاملون مع الضغوط بطريقة تجعل هذه الأخيرة لا تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لديهم مما يجعل الرضا لديهم عالي .

كما يعود سبب عدم وجود فرق في الرضا الوظيفي بين مستشاري التوجيه المدرسي الجدد و القدامى هو أن المهام التي يقومون بها هي نفسها بحيث لا تختلف مهام المستشار الجديد عن مهام المستشار القديم فكلاهما يقوم بعمليات التوجيه و الإعلام و غيرها ذلك ما يجعل الرضا الوظيفي لديهم لا يختلف .

4- عرض و تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على أنه

توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي من حيث الجنس .

جدول (13) : يوضع العلاقة الفرقية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه لدى أفراد العينة من حيث الجنس

الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
ذكور	16	136.25	29.24	0.20	غير دالة
إناث	14	134	31.85		

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك عينتين مستقلتين بذلك نجد تكرار فئة (الذكور) قدر ب 16 بمتوسط حسابي 136.25 وانحراف معياري 29.24 و بالمقابل الفئة الثانية (الإناث) قدر تكرارها ب 14 بمتوسط حسابي 134 و انحراف معياري 31.85 وعند حساب الفرق باختبار "ت" لعينتين مستقلتين توصلنا إلى قيمة 0.20 التي لم تكن دالة إذن نرفض فرض البحث و نقبل الفرض الصفري أي أنه :

- لا توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي من حيث الجنس

وقد يعود سبب ذلك إلى أن مستشار التوجيه المدرسي سواء كانوا ذكورا أم إناث فهم يعملون في نفس الظروف ويقومون بنفس المهام لذلك لا تختلف درجات الرضا الوظيفي لديهم إضافة إلى كونهم يحصلون على نفس فرص الترقية و كذلك نفس الأجر لذلك تكون درجات الرضا الوظيفي لديهم متماثلة فعندما تتوحد الظروف و العوامل من الطبيعي أن تكون الدرجات أيضا متماثلة .

كما يمكن أن يعود سبب ذلك إلى تماثل الصعوبات الوظيفية لدى مستشاري التوجيه فسواء كانوا ذكورا أما إناث فالصعوبات التي يواجهونها هي نفسها لذلك فمن الطبيعي أن تتماثل درجات الرضا الوظيفي لديهم باختلاف جنسهم

كما قد اتفقت دراستنا الحالية مع دراسات سابقة نذكر منها :

دراسة هجيرة الهلة (2013) تحت عنوان طبيعة الصعوبات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشار التوجيه المدرسي حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين طبيعة المشكلات

المعيقة للعمل الإرشادي و الرضا عن العمل اعتمدت فيها الباحثة على المنهج الوصفي كما قدرت عينة الدراسة ب (60) مستشار و مستشارة بولايتي ورقلة و غرداية كما طبقت فيها استبيانين الأول يقيس المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي و الثاني يقيس الرضا عن العمل وقد أظهرت هذه الدراسة أيضا أن الرضا عن العمل لا يختلف لدى مستشاري التوجيه باختلاف الجنس والأقدمية.

بناء على ما تم ذكره نستنتج أنه على الرغم من اختلاف حجم العينة بين الدراسة السابقة و دراستنا الحالية إلا أن النتيجة تطابقت بين الدراستين وهي أنه لا يوجد فرق في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي من حيث الجنس.

التوصيات :

- ضرورة تسليط الضوء على الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي .
- ضرورة الوقوف على الأسباب التي من شأنها التأثير على الرضا الوظيفي لمستشار التوجيه.
- توفير الحوافز المادية و المعنوية لغرض زيادة الإنتاج و تحقيق الرضا الوظيفي
- تفهم دور مستشار التوجيه وضرورة تعاون الطاقم التربوي معه.
- خلق جو عمل مناسب لمستشار التوجيه وذلك بتزويده بمختلف وسائل العمل اللازمة.
- ضرورة مساعدة مستشار التوجيه على تجاوز الصعوبات وحلها من خلال التعاون معه.

خاتمة :

نستخلص في الأخير إلى أن دراستنا الحالية و التي جاءت بهدف معرفة العلاقة بين الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه المدرسي و الرضا الوظيفي قد كشفت لنا و سلطت الضوء على صعوبات مستشار التوجيه و التي تشكل حاجزا أمامه إلا أنه على الرغم من ذلك كشفت لنا بعض النتائج من أهمها أنه لا توجد أي علاقة ما بين الصعوبات التي يواجهها المستشار و الرضا الوظيفي وقد يعود سبب ذلك إلى تمتع المستشار بشخصية قوية لها القدرة على التكيف مع المصاعب و الضغوط و بالتالي يتحقق الرضا الوظيفي عنده.

وقد استطاعت دراستنا الحالية من إثبات و تحقيق جزء من الأهداف التي كانت تسعى إليها .

وفي ضوء ما تقدم نأمل و نرجو أن تكون هذه الدراسة قد ساهمت ولو بجزء بسيط في تسليط الضوء على الصعوبات و العراقيل التي تواجه مستشاري التوجيه المدرسي

قائمة المراجع:

أ/ الكتب :

- 1) أحمد رشيد، عبد الرحيم زيادة (2009)، دليل الإرشاد النفسي والتربوي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان ط1.
- 2) أحمد عبد اللطيف أبو سعد (2009)، الإرشاد المدرسي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- 3) تركي رايح (1989)، أصول التربية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 4) جودت عزة عبد الهادي (1999)، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 5) حامد عبد السلام زهران (1980)، التوجيه والإرشاد النفسي، ط2، عالم الكتب، مصر.
- 6) حناش فضيلة، محمد بن يحيى زكرياء (2011)، التوجيه والإرشاد النفسي والمدرسي من منظور إصلاحات التربية الجديدة، الجزائر.
- 7) خديجة بن فليس (2014)، المرجع في التوجيه المدرسي والمهني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 8) رافدة الحريري (2008)، التقويم التربوي، دار المنهاج للنشر والتوزيع، الرياض، ب-ط.
- 9) راوية حسن (2001)، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، مصر.
- 10) سعد جلال (1992)، التوجيه المهني والتربوي والنفسي دار الفكر للنشر والتوزيع، مصر، ط2.
- 11) سعيد جاسم الأسدي، مروان عبد المجيد ابراهيم (2003)، الإرشاد التربوي، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- 12) سعيد عبد العزيز، جودت عطوي (2004)، التوجيه المدرسي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- 13) سمارة عزيز ونمر عصام (1991)، محاضرات في التوجيه والإرشاد، دار الفكر، الأردن.
- 14) سيد عبد الحميد مرسي (1975)، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، دار الخانجي، مصر.
- 15) صالح بن عبد الله أبو عباة (2000)، الإرشاد النفسي والاجتماعي، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ب-ط.

- 16) صالح حسن أحمد الداھري (2011)، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- 17) عبد العزيز المعايطه، محمد عبد الله الجعيان (2009)، مشكلات تربوية معاصرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط2.
- 18) عبد العزيز سعيد (2009)، التوجيه المدرسي مفاهيمه النظرية أساليبه الفنية تطبيقاته العملية، دار الثقافة، عمان، ط1.
- 19) عبد اللطيف دبور، عبد الحكيم الصافي (2016)، الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، ط2.
- 20) فايزة محمد رجب البهنسي (2011)، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، ط1.
- 21) فهد ابراهيم الحبيب (1996) التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي، مكتبة العربي، الرياض، ط2.
- 22) لكحل منيف (2018)، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي، دار المثقف للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1.
- 23) محمد عبيدات، محمد، محمد أبو نصار (1999)، منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات) دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 24) مفيد نجيب حواشين، زيدان نجيب حواشين (2002)، واقع التوجيه المدرسي، دار الفكر لطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- 25) يوسف مصطفى القاضي وآخرون (2002)، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، ط2.

ب/ الرسائل الجامعية:

- 1) اسماعيل الأعور (2005) واقع الإعلام التربوي في مؤسسات التعليم الثانوي بالجزائر من منظور مستشاري التوجيه المدرسي والمهني والتلاميذ، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الأدب العلوم الإنسانية، جامعة ورقلة، الجزائر.

- (2) براهيمية صونية (2006)، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- (3) بن عبيلة أمين (2017) أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس، جامعة قسدي مباح، ورقلة.
- (4) بن معاشو مهاجي (2010)، طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني في علاقتها برضاه المهني داخل المؤسسات التربوية، رسالة ماجستير، جامعة السانبا، وهران.
- (5) بوشي فوزية (2014)، المختص في التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتوجهات الاختيار لدى التلميذ، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم.
- (6) حبيب سميع حوام (2010) الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية، شبكة الجزيرة الفضائية، أطروحة تحضيرية في ماجستير إدارة الأعمال.
- (7) حيدرة وحيدة (2017) محددات الرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم.
- (8) زعوب سامية (2011) التكيف المهني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة.
- (9) زيرق سعاد (2011) التقنيات الحديثة في التعليم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي.
- (10) ستي سيد أحمد (2017) محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل، دراسة إمبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة.
- (11) عزوزي عامر (2016) دور مستشار التوجيه في تفعيل الإدارة المدرسية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 2.
- (12) علوي نجاة (2010) واقع التوجيه المدرسي بين الأسس العلمية والإرتجالية، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- (13) عمران محمد (2014) وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حول عملية تفعيل دورهم في المؤسسات التربوية، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.

14) هجيرة الهلة (2014) طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

ت/المجلات العلمية:

1) خماد محمد (سبتمبر 2014) تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشاري التوجيه والإرشاد، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد 80.

2) سمايلي محمود (2015) الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمؤسسات التعليم الثانوي، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الثاني.

3) قوراح محمد (ديسمبر 2016) نمط تكوين مستشاري التوجيه، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد 27.

ملاحق

ملحق رقم 1: يوضح استبيان صعوبات مستشار التوجيه المدرسي:

الصعوبات	الأرقام	الفقرات	موافق جدا	موافق	غير موافق
المادية	1	أجد صعوبة في التنقل إلى مؤسسة المقاطعة			
	2	يتم تعويض مصاريف تنقلي بين المؤسسات			
	3	حجم مكنتي ملائم لتقديم عملي			
	4	يحتوي مكنتي على التجهيزات اللازمة			
	5	موقع مكنتي يسهل علي عماية الاستقبال			
	6	يوجد مدرج يسهل عملية الإعلام			
المهنية	7	أعاني من كثرة الأعمال الإدارية			
	8	أجد صعوبة في الالتزام بالبرنامج السنوي			
	9	لا أملك صلاحية اتخاذ القرار			
	10	اتساع قطاع التدخل لا يساعدني في أداء مهامي			
	11	تتطابق المهام المسندة لي مع النظام الداخلي للمؤسسة			
	12	أجد سهولة في تقديم الحصص الإعلامية			
	13	التصنيف الإداري والمالي غير ملائم			

			لدي نقص في التكوين في مجال الإرشاد	14	تكوينية
			أجد صعوبة في دراسة الحالات غير السوية	15	
			أجد صعوبة في إجراء المقابلة الإرشادية لبعض التلاميذ	16	
			لا أجد استخدام الاختبارات و المقاييس النفسية	17	
			أضايق عندما لا يأخذ برأيي في مجالس الأقسام	18	
			تتم إحالة التلاميذ الذين يعانون من مشكلات نفسية إلي مباشرة	19	
			أجد صعوبة في التواصل مع الأساتذة	20	علائقية
			أجد سهولة في ربط علاقة مع مدير المركز	21	
			أجد سهولة في ربط علاقة مع مدير الثانوية	22	
			ترتبطني علاقة جيدة مع أعضاء الفريق التربوي	23	
			أجد سهولة في التواصل مع الأولياء	24	
			لدي مرونة في التواصل مع التلاميذ	25	
			أجد صعوبة في التواصل مع مستشارين آخرين	26	
			يتفهم المحيط المدرسي الدور الذي أقوم به	27	

ملحق رقم 2 يوضح استبيان الرضا الوظيفي:

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	لا أدرى	غير موافق	غير موافق بشدة
01	المهام المطلوبة في عملي محددة بصفة واحدة					
02	يسمح لي عملي باستغلال قدراتي					
03	يوفر لي عملي امكانية التخطيط الذاتي للنشاطات التي أقوم بها.					
04	يسمح لي عملي بالإبداع في نشاطاتي					
05	أشعر بالمتعة في القيام بالحصص الإعلامية مع التلاميذ					
06	أرى أن إجراءات التوجيه تمكنني من المشاركة في اتخاذ القرارات للتلاميذ المتعلقة بالمسار الدراسي					
07	يتيح لي عملي الحرية في اختيار الطرق التي أنجز بها نشاطاتي					
08	يتيح لي عملي فرص اكتساب خبرات جديدة					
09	يتطلب عملي مهارات مختلفة					
10	يتيح لي عملي فرص الترقية في نفس المنصب					
11	توجد فرص غير متكافئة للترقية بين الزملاء حاملي نفس الشهادة في قطاع التعليم					
12	أرى أن أساليب الترقية في عملي غير عادلة					
13	أرى أن فرص الترقية لا تناسب طموحاتي					
14	لا يتيح لي عملي فرص تقلد مناصب عليا					
15	التكوين الذي أتلقيه يسمح لي باستغلال معارفي في الميدان					
16	أستفيد من المشاركة في دورات تدريبية في مجال عملي					
17	التكوين الذي أتلقيه يلبي احتياجاتي الوظيفية					
18	أستفيد من فرص حضور مؤتمرات وندوات علمية					
19	يقوم مدير المركز بتقييم انجازاتي الشخصية في مجال عملي وتطويرها					
20	التكوين الذي أتلقيه يساعد في تطوير كفاءتي الذاتية					
21	الوقت المخصص للتكوين مناسب لتغطية جميع نشاطاتي					
22	أرى أن مدة التكوين الذي أتلقيه كافية لتحقيق أهداف البرامج التكوينية					
23	التكوين الذي أتلقيه يناسب طبيعة المهام التي أقوم بها					
24	يوجد تجاوب كبير من قبل أولياء أمر التلاميذ لمرافقة أبنائهم نفسيا و دراسيا.					
25	موقع مكتب عملي غير ملائم لأداء مهامتي					

					يتوفر مكتب عملي على التجهيزات المادية اللازمة	26
					حجم المكتب ملائم لاستقبال التلاميذ والأولياء	27
					عملي في التوجيه والإرشاد يمكنني من الحصول على ما أستحق من تقدير	28
					عملي في التوجيه والإرشاد مصدر تقدير من قبل عائلتي	29
					عملي في التوجيه والإرشاد مصدر تقدير من قبل زملاء العمل	30
					أشعر بالرضا من مكائتي في العمل	31
					يوفر لي عملي في التوجيه والإرشاد مركزا اجتماعيا مرموقا	32
					أحصل على تشجيع كبير من قبل مدير مركز التوجيه	33
					يقدر مدير المؤسسة مجهوداتي الشخصية في العمل	34
					أشعر بتحقيق انجازات مختلفة في مجال عملي	35
					أشعر بالرضا في حياتي من خلال عملي	36
					تمكنت من تحقيق أهدافي المهنية من خلال عملي في التوجيه والإرشاد	37
					أشعر بأني متميز في مجال عملي	38
					يساعدني عملي في التوجيه والإرشاد على إبراز ذاتي	39
					أشعر بإثبات وجودي في الحياة من خلال عملي	40
					أشعر أن عملي في التوجيه والإرشاد مؤشرا على كفاءتي	41
					أشعر بتحمل المسؤولية من خلال عملي في التوجيه والإرشاد	42
					أشعر بأني نجحت إلى حد كبير في مجال عملي	43
					لا أحب الاستمرار في وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي	44
					لم أحقق طموحاتي من خلال عملي في التوجيه والإرشاد	45
					أرى أن العمل في التوجيه والإرشاد روتيني	46
					أشعر بالسعادة عند نجاح مقابلاتي مع التلاميذ	47
					عدم وجود وسيلة نقل بالمؤسسة لا يعيقني في أداء مهامي بالمتوسطات	48
					أشعر بقيمة عملي الإنسانية في خدمة المجتمع	49
					ترتفع معنوياتي عند قيامي بالنشاط الإعلامي مع التلاميذ	50

ملخص الدراسة:

جاءت هذه الدراسة للكشف على الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه وعلاقتها بالرضا الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من 30 مستشار لتوجيه المدرسة بولاية وهران وتم الاعتماد على المنهج الوصفي.

توصلت الدراسة الى هذه النتائج:

1 _ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه و الرضا الوظيفي

2 _ توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه الجدد و القدامى من حيث الصعوبات التي تواجههم

3 _ لا توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه الجدد و القدامى من حيث الرضا الوظيفي

4 _ لا توجد علاقة فرقية ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي من حيث الجنس

Study summary :

- This study come with the aim of identifying and discovering the relationship between the difficulties facing the shool guidance conselor and job satisfaction in the state of oran. The study sample consisted of 30 school guidance conselors and it was based on the descriptive method.

- the general hypothesis concluded that there is no statistically significant correlation between the difficulties facing shool guidance conselors and job satisfaction.

- the first partial hypothesis showed that there is a statisfically significant difference between the new and old shool guidance conselors in terms of the difficulties they face.

- the second partial hypothesis showed that there is no statistically significant difference between the new and old shool guidance conselors in terms of job satisfaction.

- the third partial hypothies showed that there is no statistically significant diffrence in the degress of job statisfaction amony shool guidance in terms of gender.