

محددات الرضا الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية

دراسة ميدانية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ببعض الولايات

حيدرة وحيدة - د. قيدوم أحمد

كلية العلوم الاجتماعية - جامعة مستغانم

الإشكالية:

تغير العالم في العقود الأخيرة من القرن العشرين تغيرا لم يشهد له مثيلا في أي حقبة سابقة من تاريخ البشرية، وذلك بفعل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي أضحى هاجسا في جميع المجالات وخاصة داخل منظمة العمل حيث تتزايد احتياجات العامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية والتي ينتج عن إشباعها إحداث التوافق النفسي والمهني لديه.

وفي ظل هذه التغيرات السريعة والمتلاحقة تبرز أهمية المنظومة التربوية والتعليمية من بين كافة المؤسسات الخدمائية التي على عاتقها مهمة إعداد مجتمع قائم على المعرفة البناءة والتنشئة العصرية لمساعدة الأجيال على مواكبة الأحداث والتأقلم مع مستجدات وتحديات العصر.

وعليه فقد أصبح التوجيه والإرشاد عملية تربوية عصرية وسمية بالغة الأهمية من سمات النظم التربوية المعاصرة والتي تهدف إلى مساعدة الطلبة على تربية الاختيارات والميول الدراسية والمهنية لديهم وتحقيق التكيف السليم مع المحيط المدرسي والبيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها.

ونظرا لطبيعة العمل في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني القائمة على سبل علمية وتربوية وتدعيم أسس الصحة النفسية للمستترشد فان من أولويات القائم بهذه المهنة النبيلة التحلي بدعائم الصحة النفسية وتوفير المناخ التنظيمي المساعد على أداء مهنته.

ولعل ابرز الخصائص لمهنية العمل تكمن في علاقة الإنسان بعمله، إذا فسدت هذه العلاقة أو تراخى حبلها، فقد المرء ركيزة لبناء الشخصية، وعنصر الوتام الباطني وإذا ما أتاه العمل وهو مكره على إتيانه، مفروضة عليه مواقيته وظروفه محجوبة عن إدراكه مقاصده ومنافعه، مطفف لجهد في الأجر، تباعد ما بين المرء وعمله، وانقلبت العلاقة علاقة غريبة وأصبح العمل عنصرا لاستلاب الذات فكم من طاقات العمل مهددة بسبب هذه الغربة، غربة مركبة من ظروف البيئة وخصائص التسيير والتأطير. (مصطفى الفيلاي، 2006: 69)

ونظرا لأهمية العلاقة التي تربط العامل بعمله فقد تزايد اهتمام العديد من الباحثين في الآونة الأخيرة بدراسة العوامل المؤثرة على

مشاعر العاملين في بيئة عملهم ودراسة اتجاهاتهم ودوافعهم وآثارهم السلوكية المنعكسة على العمل بمحذوف التقليل من معاناة العامل وتحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة.

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد الأبعاد الأساسية التي شكلت موضوع دراسات كثيرة من الباحثين كما أنه أكثر غموضا، ذلك لأنه يعبر عن حالة نفسية يصعب قياسها بموضوعية إضافة إلى اختلاف نظرة واتجاهات الباحثين واختلاف الظروف البيئية والقيم والمعتقدات، فقد عرفه لوك (1976: Ioke) بأنه حالة انفعالية ناتجة عن علاقة واضحة بين ما نريد تحقيقه من العمل وما يقدمه فعلا لنا " (Lauche, 2007: 114)، كما يعرفه ستون بأنه: "الحالة التي يتكامل فيه الفرد فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها". (بيومي ولطفي، 2009: 45)، كما عرفه آخرون على أنه قدرة عمل الفرد على إشباع الحاجات الأساسية لديه والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته، كما يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود عليها من جراء القيام بالعمل نفسه (عبد فليح وعبد المجيد، 2005: 259)

وعليه فإن رضا الفرد عن عمله يتحدد من خلال مجموعة من المشاعر الداخلية إيجابية كانت أو سلبية والتي تعطي صورة واضحة عن الرضا عن الدور الذي يقوم به داخل مؤسسته، وما يتصل بذلك من عوامل مختلفة تتعلق بمهنته وبحياته الشخصية بوجه عام.

ومن هنا تتجلى أهمية الرضا الوظيفي في الحفاظ على صحة العامل والمنظمة، فلقد اهتم المديرون منذ زمن طويل بالرضا الوظيفي للعاملين في مؤسساتهم لاعتبار أن الرضا الوظيفي العالي يسهم في التزام العاملين بمؤسساتهم ووفائهم لتعهداتهم نحوها وارتباطهم بعملهم كما أن الرضا الوظيفي العالي يسهم بتحسين صحة العامل الجسمية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها. فقد وجدت إحدى الدراسات أن هناك علاقة قوية بين حوادث الوفاة بسبب مرض القلب وعدم الرضا الوظيفي المتسبب عن ضغط العمل والملل والنزاعات التنظيمية، كما وجدت دراسة أخرى أن العاملين الراضين عن أعمالهم كانت ذات معنى وفائدة عاشوا أكثر من زملائهم غير الراضين. ووجدت دراسة ثالثة أن هناك علاقة قوية بين الرضا

الوظيفي والصحة النفسية ووجد أن الأعمال التي تتصف بالتحدي وتعطي الفرص للعاملين لاستخدام قدراتهم ومهاراتهم تسهم في صحة نفسية جيدة كما وجد أن الاستياء الكبير من العمل يمكن أن ينشأ من الأعمال المملة جدا والمشوشة والتي تكثر فيها النزاعات التنظيمية، حيث وجد أن هذه الأعمال تضر بالصحة الجسمية والنفسية للعاملين. (الخضرا وآخرون، 2010:333).

ونظرا لأهمية الرضا الوظيفي وتأثيره على متغيرات كثيرة كالدافعية والأداء والالتزام التنظيمي وغيرها فقد عكف على دراسته الكثير من الباحثين في مجال علم النفس التنظيمي خاصة، فقد وجد Krisenl.Staiter2004 في دراسة له بعنوان: "أثر الثقة الممنوحة من الرؤساء للمرؤوسين على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي" عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين والرضا الوظيفي لدى مديري مبيعات مستودع الأدوية، وأوصت الدراسة بتحديد نمط الإشراف وتوصيف المهمات وتحديد الواجبات. (أحمد، 2008:63).

وفي دراسة لبوغلر 1999 Bogler هدفت إلى اختبار أثر ثلاثة عوامل على الرضا الوظيفي للمعلمين وهي النمط القيادي لمدير المدرسة (التحويلي أو الإجرائي) وإستراتيجية مدير المدرسة في اتخاذ القرارات (أوتوقراطي أو المشاركة) وإدراك المعلمين لمهنتهم في التعليم، فقد وجد علاقة بين النمط القيادي لمدير المدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين، وعدم وجود علاقة بين نمط اتخاذ القرار لدى مدير المدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين. (العباصرة، 2006:142).

وقد أثبتت دراسة مروان أحمد حويجي 2008 في دراسة له بعنوان "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل" عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الراتب والحوافز، توقعات الفرد، قيمة الإنجاز والعدالة) والرغبة في الاستمرار في العمل.

كما كشفت كل من دراسة نعمة رمضان 1991 عن وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في عمان، ودراسة محمد أحمد صوالحة 2010 عن وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والضغوط النفسية والدعم الاجتماعي لدى معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي في اربد الأولى في ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية.

وتأتي هذه الدراسة إيماناً من الباحثة بأهمية الخدمات النفسية والإرشادية لوظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وخبرتها المتواضعة في هذا المجال، ونظرا لقلّة الدراسات التي تهتم بدراسة حالة الرضا

الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني إذ رأت انه من الضروري تسليط الضوء على هذه الفئة التي تحتاج إلى الدراسة والاهتمام على اعتبار أنها أكثر فئات المنظومة التربوية التي تتعامل مع التلاميذ في قطاع واسع لتقدم لهم يد المساعدة نحو تحقيق مشروعهم المستقبلي الدراسي والمهني. وعليه تأتي تساؤلاتنا في الآتي:

1-الاشكالية الرئيسية:

- ما مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

-الأسئلة الفرعية :

- هل يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي يعزى لمتغير الجنس ؟

- هل يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي يعزى لمتغير الأقدمية؟

- هل يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي يعزى لمتغير التخصص (علم النفس ، علم الاجتماع)؟

ومن خلال استقراء النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة وخبرة الباحثة في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نتوقع الإجابة على تساؤلات الدراسة كما يلي :

2-فرضيات الدراسة:

1-2الفرضية العامة: تتوقع وجود مستوى متوسط في محددات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد

2-2الفرضيات الفرعية :

-يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي يعزى لمتغير الجنس.

-يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي يعزى لمتغير الأقدمية.

- يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي يعزى لمتغير التخصص (علم النفس ، علم الاجتماع) .

3-أهمية الدراسة:

-تجلى أهمية الدراسة في كونها تمثل موضوعا لم يحظ بالبحث والدراسة مسبقا في الجزائر على حد علم الباحثة وهو موضوع الرضا الوظيفي لدى العينة المبحوثة مما يمهد السبيل أمام الباحثين الآخرين لاستشارة التساؤلات لديهم والبحث في هذا الموضوع الذي يمثل استفادة كبير للبيئة التنظيمية التربوية.

- إطلاع المعنيين بوزارة التربية والتعليم على حالة الرضا الوظيفي لدى مورد بشري جدير بالأهمية في صناعة الحياة وهو مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وذلك قصد تحديد سبل الارتقاء المهني من خلال برامج الإعداد والتدريب والتأهيل أو أساليب التعيين والتوظيف.

- أهمية الرضا الوظيفي في الفكر التربوي والإداري المعاصر.

4-أهداف الدراسة :

- التعرف على حالة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وأهم محدداته .

- الحاجة الماسة لاقتراح بعض المهارات العملية للعينة المبحوثة وللمنظمة لتطوير فاعلية الأداء الوظيفي وتحسين سبل الرضا الوظيفي.

- محاولة تطوير مقياس خاص بالرضا الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من واقع التجربة الميدانية من شأنها تزويد القائمين والمسؤولين التربويين والباحثين على معرفة خصائص مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- تسليط الضوء على الظروف التنظيمية المحيطة بعمل مستشاري التوجيه والإرشاد

- معرفة الفروق الموجودة بين مستشاري التوجيه تبعاً لمتغيرات الجنس، الأقدمية، التخصص

5- التعريف بمصطلحات البحث:

5-1 التعاريف النظرية:

أ- الرضا الوظيفي :

يعرفه لوش lauche: "حالة شعورية ناتجة عن علاقة مدركة بين ما يراد تحصيله من العمل وما يقدمه لنا " (114: 2007, lauche).

وعرفه آخرون على أنه : " قدرة عمل الفرد على إشباع الحاجات الأساسية لديه والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته ، كما يتضمن التقدير والانجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود عليه من جراء القيام بالعمل نفسه ". (عبد فليح، عبد المجيد 2005: 259)

ب-مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

هو عضو تربوي معين من قبل وزارة التربية والتعليم والمتحصل على مؤهل جامعي في تخصص علم النفس أو علم الاجتماع أو علوم التربية ويزاول وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمؤسسة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي.

ج- التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

يعرفه هنري بيرون (Henri Biron) على أنه: "عملية بيداغوجية تعمل على مساعدة التلاميذ في اختيار الشعب التعليمية حسب استعداداتهم ورغباتهم" (زروقي، 2008: 15).

ويعرفه جليل وديع شكور على أنه: " إرشاد الفرد في دراسته وفق مبادئ علمية تهدف الى كشف مدى قدراته واستعداداته ونوع ميوله ورغباته وبالتالي تحديد أولوية المجالات الممكن إتباعها " (زروقي، مرجع سابق: 15)

كما يمكن تعريفه بالعملية التربوية التي تهدف إلى مساعدة الفرد لاختيار الشعب الدراسية المناسبة لميوله ورغباته وقدراته وتربية اختياراته المهنية وفق وسائل علمية معدة لهذا الغرض، كما يهتم بإرشاد الفرد حتى يتمكن من تحقيق التوازن النفسي والدراسي والاجتماعي.

5-2 التعاريف الإجرائية:

أ-محددات الرضا الوظيفي :

تمثل مجموع استجابات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (الدرجات) حول عوامل الرضا الوظيفي والمتمثلة في (محتوى العمل، فرص الترقية ، النمو والتطور الوظيفي، تقدير الذات، تحقيق الذات) من خلال إجابته على المقياس المصمم من قبل الباحثة والمعد لهذا الغرض.

ب-مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني :

يقصد به في هذه الدراسة بأنه الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم والمتحصل على مؤهل جامعي في تخصص علم النفس أو علم الاجتماع ويزاول مهام التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمؤسسة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي.

6-إجراءات الدراسة الاستطلاعية :

6-1- منهج الدراسة :

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي الاستكشافي والذي يناسب طبيعة الموضوع وأهدافه المتمثلة في الكشف عن مستويات الرضا الوظيفي لدى العينة المبحوثة .

6-2- أداة الدراسة :

لغرض قياس مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ، قامت الباحثة بتصميم مقياس يتكون من 56 بند موزعين على ستة أبعاد وهي : (محتوى العمل ، فرص الترقية ، النمو الوظيفي ، ظروف العمل ، تقدير الذات ، تحقيق الذات) .

7- إجراءات الدراسة الأساسية :

7-1- عينة الدراسة ومواصفاتها :

شملت عينة الدراسة على 102 مستشار ومستشارة ، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للولايات التالية : وهران ، تيارت ، غليزان ، مستغانم . وفيما يلي مواصفات العينة :

أ- مواصفات العينة حسب الجنس :

تتكون العينة من 102 أفراد موزعين على 32 مستشار و 70 مستشارة (كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (1): توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	ذكور	اناث	المجموع
العدد	32	70	102
النسبة	31.37	68.62	102

الشكل رقم (1): يمثل نسب توزيع العينة حسب الجنس

توزيع العينة حسب الجنس



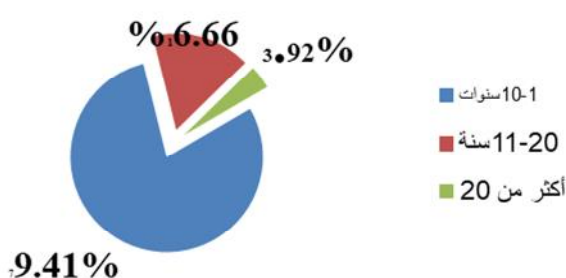
ب- مواصفات العينة حسب الأقدمية :

جدول رقم (2): توزيع العينة حسب الأقدمية :

الأقدمية	من 1-10 سنوات	من 11-20 سنة	أكثر من 20	من	المجموع
العدد	81	17	04		102
النسبة	79.41	16.66	03.92		100

الشكل رقم (2): يمثل نسب توزيع العينة حسب الأقدمية

توزيع العينة حسب الأقدمية



وفيما يخص الإجابة عليها فقد اعتمدت الباحثة على سلم ليكرت ذو الخمس بدائل (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة)، أما سلم التصحيح فهو على الترتيب التالي :

- بالنسبة للعبارة الإيجابية : 1-2-3-4-5

- بالنسبة للعبارة السلبية : 5-4-3-2-1

6-3- عينة الدراسة الاستطلاعية :

شملت الدراسة الاستطلاعية على 50 مستشار ومستشارة مركزي التوجيه والإرشاد لولايتي مستغانم وتيارت وهي متكونة من 19 ذكر و 31 أنثى على اختلاف تخصصاتهم (علم النفس ، علم الاجتماع) .

6-4- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس :

6-4-1 الصدق : يقصد بالصدق قدرة أداة القياس على قياس الغرض الذي صممت من أجله، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على نوعين من الصدق :

أ- صدق التحكيم .:

تم عرض المقياس على 15 محكم من أساتذة مختصين في علم النفس بكل من جامعة مستغانم ، المركز الجامعي غليزان ، وجامعة وهران ومعسكر ، وهذا للتأكد من صدق المضمون حيث قمنا بحساب درجة صدق كل عبارة اعتمادا على طريقة لوش Lawshe والتي تحسب من المعادلة التالية :

درجة صدق العبارة = م - 0.5

0.5 ن (عبد الرحمان : 2009: 203)

ب- صدق المقارنة الطرفية :

بعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية المتكونة من 50 مستشار ومستشارة تم تفريغ الاستجابات على برنامج spss ، ثم بتطبيق اختبار (ت) للدلالة الفروق بعد ترتيب الدرجات ترتيبا تنازليا وأخذ 27% من كلا الطرفين (العليا والدنيا) ، وجدنا أن قيمة (ت) المحسوبة (37.2) أكبر من قيمة ت الجدولية (03.06) عند درجة الحرية 12 ومستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يوضح لنا أن المقياس على درجة عالية من الصدق .

6-4-2 الثبات : يقصد بثبات الاختبار مدى الدقة أو الاتساق أو استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين . (عبد الحفيظ ، 2003: 152)، ويمكن النظر اليه على أنه الاتساق في درجات الاختبار وخلوها من أخطاء القياس التي تؤثر على استقرار المقياس

وقد تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا لكرام باخ وهي الطريقة المناسبة في حالة المقاييس ذات البدائل المتعددة حيث قدرت ب 0.85 مما يدل على أن الاختبار على قدر عال من الثبات .

المجموع	154.51	21.81
---------	--------	-------

التعليق :

نلاحظ من خلال الجدول وجود مستوى متوسط في مجموع محددات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد حيث بلغت درجاتهم (154.51)، مع وجود تشتت في القيم كما تشير إليها درجة الانحراف المعياري (21.81)، وعليه يمكن قبول الفرضية العامة. كما يوضح الجدول وجود اختلاف في مستويات محددات الرضا الوظيفي حيث يأتي في طليعتها محدد تحقيق الذات ومحتوى العمل بمستوى متوسط (29.55 و 28.61) على التوالي، ثم ظروف العمل، فرص الترقية، النمو الوظيفي، وأخير محدد تقدير الذات بمستوى منخفض (19.52)

9-2 عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

نص الفرضية: "يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد يعزى لمتغير الجنس
الجدول رقم (5): يوضح نتائج الفرضية الأولى

مستوى الدلالة	ت	درجة الحرية	ت	الحسوبة	ذكور ن=32		
					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
0.01	2.63	100	2.44	21.64	151.02	20.50	162.15

تعليق :

يتضح من الجدول أن قيمة ت المحسوبة والمقدرة ب(2.44) أقل من قيمة (ت) الجدولة والمقدرة ب(2.63) عند درجة حرية 100 ومستوى الدلالة 0.01، ومنه نرفض الفرض البحثي ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد باختلاف الجنس

9-3 عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية :

نص الفرضية: "يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد يعزى لمتغير الأقدمية

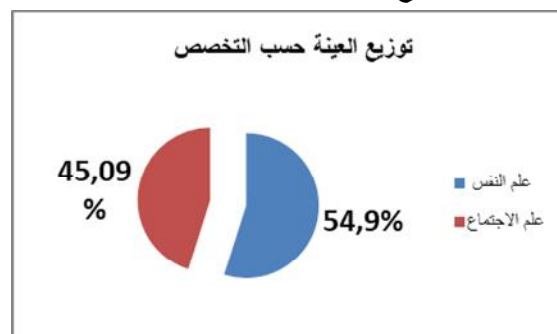
ج- مواصفات العينة حسب التخصص

جدول رقم (3): توزيع العينة حسب التخصص: وتوزع حسب

تخصصين: علم الاجتماع، علم النفس

التخصص	علم النفس	علم الاجتماع	المجموع
العدد	56	46	102
النسبة	54.90	45.09	100

الشكل (3): توزيع العينة حسب التخصص



8- الأساليب الإحصائية: تم الاعتماد في هذه الدراسة على

الأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري

- اختبار ت : t.test

- تحليل التباين الأحادي: one way anova

9-9 عرض ومناقشة النتائج :

9-1 عرض نتائج الفرضية الأساسية :

نص الفرضية: نتوقع وجود مستوى منخفض في محددات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد.

الجدول رقم (04): يوضح نتائج الفرضية العامة :

محددات الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
محتوى العمل	28.61	6.01
فرص الترقية	25.35	2.91
النمو الوظيفي	24.89	6.49
ظروف العمل	26.56	5.53
تقدير الذات	19.52	6.37
تحقيق الذات	29.55	9.34

الجدول رقم (6): يوضح نتائج الفرضية الثانية

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	قيمة ف الجدولية	مستوى الدلالة
0.05	بين المجموعات	2546.939	2	1273.470	2.76	3.07	0.05
	داخل المجموعات	45522.521	99	459.823			
	المجموع	48069.461	101				

الصفري الذي ينص على عدم وجود اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد باختلاف الأقدمية .

9-4 عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

نص الفرضية: "يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد يعزى لمتغير التخصص

تعليق :

يتضح من الجدول أن قيمة ف المحسوبة والمقدرة ب(2.76) أقل من قيمة (ف) المجدولة والمقدرة ب(3.07) عند درجة حرية 2,99 ومستوى الدلالة 0.05، ومنه نرفض الفرض البحثي ونقبل الفرض

الجدول رقم (7): يوضح نتائج الفرضية الثالثة

علم النفس	ن=56	علم الاجتماع	ن=46	ت المحسوبة	درجة الحرية	ت المجدولة	مستوى الدلالة
المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	1.28	100	2.63	0.01
الحسابي	المعياري	الحسابي	المعياري				
157.01	20.82	151.47	22.81				

تعليق :

يتضح من الجدول أن قيمة ت المحسوبة والمقدرة ب(1.28) أقل من قيمة (ت) المجدولة والمقدرة ب(2.63) عند درجة حرية 100 ومستوى الدلالة 0.01، ومنه نرفض الفرض البحثي ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد باختلاف التخصص.

10- مناقشة النتائج :

10-1 مناقشة نتائج الفرضية العامة :

بينت نتائج الفرضية العامة وجود مستوى متوسط في مجموع محددات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد حيث بلغت درجاتهم (154.51)، مع وجود تشتت في القيم واختلاف في مستويات محددات الرضا الوظيفي حيث يأتي في طليعتها محدد تحقيق الذات ومحتوى العمل بمستوى متوسط (29.55 و 28.61) على التوالي، ثم ظروف العمل، فرص الترقية، النمو الوظيفي، وأخير محدد تقدير الذات بمستوى منخفض (19.52)، ويمكن تفسير ذلك بتحليل عمل مستشاري التوجيه حيث ان محتوى العمل المتكون من الإعلام المدرسي والتوجيه، التقويم والمتابعة النفسية يشكل شعور بالاستياء لدى مستشار التوجيه نظرا لحجم هذه النشاطات المسندة إليه والصعوبة التي يتلقونها في التوفيق بينها. بل حتى الوقت غير كاف ولا يسمح لهم بالتفرغ التام للمتابعة النفسية، هذا الجانب الذي يحتاج إلى مهارات ومعارف علمية، وأن يكون القائم بالمقابلة الإرشادية هو الآخر مهياً نفسياً، موجهاً اهتمامه وتفكيره للمسترشد، حيث يجد صعوبة في التوفيق بين انشغالاته الإدارية مقابل التعداد الكبير للتلاميذ في غياب من يقوم بمهامه خاصة في طور التعليم المتوسط .

هذا بالإضافة إلى النقص الذي تعاني منه الفئة المبحوثة في مجال التكوين والتدريب وخاصة في استعمال الاختبارات النفسية، ثم إن

غياب فرص الترقية والتقدم الوظيفي تشعر العامل (م التوجيه) بالتمهيش مما يؤثر سلباً على تقديره لذاته وعدم رضاه عن وظيفته.

10-2 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

أثبتت نتائج الفرضية الأولى أنه لا يوجد اختلاف في مستوى محددات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ويمكن تفسير ذلك على أن الجنسين معا لديهم نفس التصورات نحو وظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الناتجة عن مدى إشباع حاجياتهم الوظيفية، وقد أثبتت دراسة Christelle lison & Jean marie deketelle, 2004 عكس ذلك حيث وجد الباحثين فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا المهني والروح المعنوية لصالح الإناث ويمكن عزو ذلك إلى اختلاف الوظيفة وخصائص كل منها، أو اختلاف البيئة التنظيمية حيث أن هذه الدراسة تستهدف أساتذة التعليم الثانوي بفرنسا. وتتفق دراستنا مع دراسة طناش (1990) ودراسة العمري (1995) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأردن تعزى لمتغيرات الجنس.

10-3 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية :

أثبتت نتائج الفرضية الثانية أنه لا يوجد اختلاف في مستوى محددات الرضا الوظيفي يعزى لمتغير الأقدمية وقد ترجع أسباب ذلك إلى طبيعة المهام المشكلة لوظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وإلى الظروف التنظيمية المحيطة بعمل مستشاري التوجيه حيث يتعرض هذا الأخير إلى نفس المهام وشروط العمل على مر سنوات الخدمة، بحيث تسند نفس المهام سواء للمستشارين الجدد أو القدامى لتعدل من خبرة الجدد فتجعلهم يتساوون مع القدامى .

وقد توصلت إلى نفس النتيجة كل من دراسة الطناش (1990) التي استهدفت أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأردن ودراسة الزاوي

(2003) والتي كانت بعنوان " الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية " حيث أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزى لمتغير الأقدمية .

10-4 مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

أثبتت نتائج الفرضية الثالثة أنه لا يوجد اختلاف في مستوى محددات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير التخصص ويمكن تفسير ذلك على أن مستشاري التوجيه والإرشاد وبالرغم من اختلاف تخصصاتهم (علم النفس أو علم الاجتماع)، إلا أن تصوراتهم نحو وظيفة التوجيه والإرشاد لا تختلف تبعاً لهذا المتغير ، وهذا يعود إلى قيامهم بنفس المهام التي لا تتطلب تمييزاً في قدراتهم حسب تكوينهم الأكاديمي حيث يتلقون نفس النشاطات المؤطرة تقنياً من قبل مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ويمكن إرجاعها كذلك إلى نوعية التكوين الموجه لتلبية الحاجات الوظيفية لمستشار التوجيه .

وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة الزاوي (2003) ، وكذلك دراسة الحربي (1996م)، والتي كانت بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود" .

-خلاصة وتوصيات : بعد عرض ومناقشة النتائج توصلت دراستنا إلى وجود مستوى متوسط في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مع عدم وجود اختلاف في محدداته تبعاً لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، التخصص، الأقدمية)، وبناء على النتائج المستخلصة من هذه الدراسة نقترح ما يلي :

-توظيف أخصائيين نفسانيين ومستشاري التوجيه في التعليم الأساسي والمتوسط لتخفيف الضغط على المستشار المقيم بالثانوية.

- فتح فروع جديدة لمراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تضم مقاطعات أو مقاطعتين على أن يخصص فيها خلايا للإرشاد والمتابعة النفسية يشرف عليها متخصصون في علم النفس للتكفل بالتلاميذ في مختلف الأطوار التعليمية.

- إعادة النظر في البرنامج السنوي لنشاطات مستشاري التوجيه للتخفيف منه وإعطاء القسط الأوفر منه لخدمة الإرشاد والمتابعة النفسية نظراً لكثرة المشكلات النفسية والتربوية والاجتماعية التي يتخبط فيها التلاميذ والتي تعيق مسار التنمية البشرية والاجتماعية.

-تكوين مستشاري التوجيه وتدريبهم تكويناً يلي احتياجاتهم الوظيفية .

-فتح فرص الترقية والتقدم الوظيفي لمستشار التوجيه لرفع الروح المعنوية لديه وتحسين أدائه الوظيفي .

قائمة المراجع :

1-أحمد حويجي ، مروان (2008):أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار في العمل ،رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية غزة .

2-الحضراء، بشير.أبوهندش، أحمد، مروة. الظاهر، حنان(2010): السلوك التنظيمي، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة .

3- الفيلاي، مصطفى (2006): مجتمع العمل، الطبعة الأولى، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية .

4-زروقي، توفيق (2008): النظام التربوي في الجزائر، محكات نقدية لواقع التوجيه المدرسي،الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية

5- عبد الرحمن ،سعد(2009) :القياس النفسي، النظرية والتطبيق، الجزيرة، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع

6-عبد فليح، فاروق.عبد المجيد، محمد(2005):السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن .

7-عبد الحفيظ، مقدم (2003):الإحصاء والقياس النفسي والتربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات ،الطبعة الثانية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية .

8-عباصرة،علي أحمد عبد الرحمن (2006):القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.

09-Christelle lison-Jean marie deketelle(2007), revue des sciences de l'éducation

10-Claude,louche (2007) :introduction a la psychologie du travail et des organisation concepts de base et application ,armand colin éditeur , paris

