



الاغتراب الوظيفي وتأثيره في الاداء الوظيفي للمرشد التربوي (دراسة لآراء مجموعة من المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في قسم تربية الناصرية)

م . د أمين محمد حسن

جامعة ذي قار، كلية التربية الأساسية في سوق الشيوخ

Ameen.m.h.@utq.edu.iq

الملخص

لقد تلخصت أهداف هذا البحث من خلال قياس ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين ، وكذلك التعرف على الفروق لديهم على أساس المتغيرات النوع (مرشد أو مرشدة) ، والخدمة (أقل من خمس سنوات أو أكثر من خمس سنوات) ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحث بأعداد استبانة على عينته التي بلغت (85) مرشدا ومرشدة تربوية الذين تم اختيارهم عشوائيا من المدارس الثانوية في قسم تربية الناصرية التابع لمديرية التربية في محافظة ذي قار، وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا باستعمال معادلة الاختبار التائي Test لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون . وتم الاعتماد على المنهج الوصفي بحكم قربيه من موضوع الدراسة، ووصفه لظاهرة الاغتراب الوظيفي كما هي وصفا دقيقا. كما توصل الباحث الى جملة من النتائج نذكر منها ان المرشدين التربويين لديهم شعور بالاغتراب . ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير سنوات الخدمة . ووجود تعاون بين المرشد وإدارة المدرسة. وعلى أساس هذه النتائج خرج الباحث بمجموعة توصيات وكانت معظمها موجهة الى الجهات المسؤولة عن عملية الارشاد التربوي ، وذلك للدور المهم الذي تقوم به هذه الشريحة من خلال تعليمها للأجيال وارشادهم ومن هذه التوصيات :- 1- يجب الاهتمام بأفضل صورة بشريحة المرشدين التربويين . 2-حث المشرفين التربويين وإدارات المدارس واولياء أمور الطلبة على التعاون التام وفي مختلف الجوانب مع المرشدين التربويين . 3-ضرورة الاستمرار باجراء البحوث والدراسات الخاصة بشريحة المرشدين لتطوير وتحسين العملية الارشادية.

كلمات مفتاحية : الاغتراب الوظيفي ، الاداء الوظيفي ، المرشد التربوي

Job alienation and its impact on the job performance of the educational counselor: A study of the opinions of a group of educational counselors in secondary schools in the Nasiriyah Education Department

D. Amin Mohammed Hassan

Dhi Qar University, College of Basic Education in Souq Al-Shuyoukh

Abstract

The aims of this paper were summarized by measuring the phenomenon of career alienation among educational guidance counselors as well as identifying their differences based on the variables of gender (male or female) and service (less or more than five years). To achieve these objectives, the researcher prepared a questionnaire on a sample of (85) male and female educational guidance counselors who were randomly selected from secondary schools in the Nasiriyah Education Department of the Education, Directorate in Thi-Qar Governorate. The data was collected and processed statistically through the use of the T-test and the Pearson correlation coefficient. The descriptive approach was relied upon due to its closeness to the subject of the study, and it accurately described the phenomenon of career alienation as it is. The researcher also reached a number of results, including, for example: Educational guidance



counselors have a feeling of career alienation. There are statistically significant differences according to the gender variable. There is cooperation between the counselor and the school administration. On the basis of these results, the researcher came to a set of recommendations and suggestions, most of which were directed to the authorities responsible for the educational guidance process due to the important role played by this sector through teaching and guiding generations, including: 1. Attention must be paid to the sector of educational counselors. 2. Urging school administrations, educational guidance counselors, and parents of students to fully cooperate in various aspects with educational guidance counselors. 3. The necessity of continuing to conduct research and studies related to the counselors.

Keywords: job alienation, job performance, educational counselor

المقدمة

يعد تخصص الارشاد التربوي والنفسي من اهم المطالب في وقتنا الحاضر ، بسبب ما تواجهه المجتمعات من تحولات وتغيرات في مختلف الأصعدة من ثقافية واقتصادية واجتماعية وغيرها ، مما أدى ذلك الى ظهور العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية ، وبالتالي اقتضى ضرورة وجود شخص متخصص لمساعدة الأشخاص الذين يواجهون مثل تلك المشكلات ليتعامل معها ويساعدهم على تجاوزها والتخلص منها .

وهذا الشخص يتمثل بالمرشد التربوي الذي لا بد من تمتعه بصفات شخصية ومهنية خاصة ، لان تلك الخصائص للمرشد لها دور مؤثر في نجاح أو فشل عملية الارشاد.

وتناول الباحث الاغتراب الوظيفي كمفهوم رئيسي للتعرف على تأثيره على المرشد التربوي وعمله، بمعنى ان عملية الشعور بالاغتراب هو ان الانسان ذو الكفاءة لا يجد من يقدر كفاءته، مما يؤدي الى انفصاله عن ذاته وعن مشاعره وطموحاته وأماله، وبذلك يفقد الإحساس بوجوده الفعال وبقوة تمسكه في حياته.

وعلى هذا الأساس جاء البحث بثلاثة فصول ، فقد ضمن الفصل الأول مبحثين الأول شمل العناصر الأساسية للبحث من مشكلة وأهمية وأهداف وكذلك تحديد المصطلحات العلمية المتعلقة بموضوع البحث ، في حين تناول المبحث الثاني اهم الدراسات السابقة المشابهة لدراستنا الحالية والقريبة منها من دراسات عراقية وعربية واجنبية . أما الفصل الثاني فقد ركز فيه الباحث على الاطار النظري لبحثه من حيث النظريات والأسباب والآثار ، وأخيرا جاء الفصل الثالث ليتناول فيه المبحث الأول منه الجانب الميداني لبحثه من منهجية ومجتمع البحث وعينته وأهم الوسائل الإحصائية التي ساعدته في عملية التحليل الإحصائي، وتناول في المبحث الثاني عرض وتحليل وتفسير بيانات الظاهرة المدروسة، ثم قام الباحث باستخلاص اهم النتائج التي توصل اليها وكذلك التوصيات والمقترحات المتعلقة بموضوع البحث .

الفصل الأول الاطار العام للدراسة

المبحث الأول : العناصر الأساسية للبحث (مشكلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث ،

تحديد المصطلحات العلمية المتعلقة بموضوع البحث)

أولاً: مشكلة البحث

لا بد من إيلاء تخصص الارشاد والتوجيه أهمية كبيرة لحاجة أفراد المجتمع اليه من اجل مساعدتهم، وكذلك نتيجة لاتساع وكثرة المشكلات على الجانبين النفسي والاجتماعي في مختلف المجتمعات البشرية، التي تمثل من وجهة نظرها اهتماما بتربية الأجيال على اختلاف فئاتهم العمرية هو مؤشر مهم وأساسي لنموها وتطورها.

ويتجسد ذلك بمدى عنايتها بالطلبة خاصة بالمرحلة الثانوية لكونها مرحلة حساسة ومهمة في حياة أفراد المجتمع لأنها تنقلهم من مرحلة الطفولة الى مرحلة الرشد والنضج، ولها صفاتها الخاصة في فترة حرجة تسودها الازمات النفسية وما يعانیه الفرد فيها من عملية احباط وصراعات وضغوط.



ومن خلال ماتقدم ذكره فان البحث الحالي يحاول التعرف على الاغتراب كمشكلة يتعرض لها المرشد التربوي ، ولذلك فقد تحددت مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية:-

1- هل هناك اغتراب لدى المرشدين التربويين؟

2- ماهي أسباب الاغتراب الوظيفي ؟ وما هي آثاره؟

ثانيا: أهمية البحث

1- **الأهمية النظرية :** تنبع أهمية البحث من خلال تناوله لفئة مهمة في المجتمع تلك هي شريحة المرشدين التربويين الذين هم العنصر الفعال والمؤثر في العملية التربوية والتعليمية، إذ لا يمكن اغفال دوره لتأثيره الإيجابي ببناء شخصية الطالب على اختلاف جوانبها الاجتماعية والأخلاقية.

ان هذه الدراسة قد تفتح مجالا واسعا للاهتمام إضافة للمرشدين الاهتمام بالطلبة وبكافة عناصر العملية التعليمية (المعلم، الطالب، المادة) ، كما تتجسد أهمية هذا البحث من خلال تناوله لمفهوم الاغتراب بكونه يعد من المفاهيم المهمة والتي تؤثر في شخصية الفرد بمختلف جوانبها.

كما يمكن من خلال هذا البحث التوسع اكثر في معرفة مفهوم الاغتراب.

2- **الأهمية التطبيقية :** يمكن لهذا البحث وبحسب رؤية الباحث من اغناء المكتبة العراقية بدراسة محلية جديدة وذلك لندرة وقلة الدراسات المحلية في هذا المجال، بالإضافة الى الاستفادة من الجانب النظري وماتتوصل اليه الدراسة من نتائج قد تفيد الباحثين من خلال توسعهم ببحوث جديدة تتعلق بالمرشد التربوي أو بمفهوم الاغتراب. كما يمكن من خلال هذه الدراسة توجيه المختصين والمعنيين في مجال الارشاد التربوي بالاطلاع والتعرف على الظروف التي يمر بها المرشد من اجل وضع السبل المناسبة للارتقاء بهذه المهنة لاسيما من خلال تطوير برامج اعدادهم وتدريبهم.

ثالثا : أهداف البحث

1- قياس مستوى الاغتراب لدى المرشدين التربويين.

2- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمستوى الاغتراب عند المرشد وفقا لمتغير النوع (ذكورا واناثا) وكذلك بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة للمرشدين التربويين.

رابعا : تحديد المصطلحات العلمية المتعلقة بموضوع البحث

أولا : الاغتراب The Alienation

المعنى اللغوي

ان اصل كلمة الاغتراب مشتقة من الكلمة اللاتينية **Alienation Menits** الذي استمد معناه من الفعل اللاتيني **Alienar** التي تعني بها الشرود الذهني والعقلي، التي هي أيضا مشتقة من الكلمة اليونانية وتعني النزوح عن المكان. (الجماعي، 3007 ، 38)

وتشتق كلمة (الاغتراب) في المعاجم العربية من الفعل المضارع يغرب او يبتعد او بمعنى اخر يذهب الى الغرب . وقد تأتي بمعنى اغرب أي جاء بشيء غريب، ويقال أغرب بمعنى ابتعد وصار غريبا. والغرب هو خلاف كلمة الشرق، وقد تأتي بمعنى غروب الشمس، كما ان الاغتراب هو التثني او الذهاب بعيدا عن الناس. (المعجم الوسيط، 1989، 647)

ونقول تغرب فلان أي نزح عن الوطن او اغترب ، كما يعني الاغتراب النزوح والانفصال عن الغير وعزلته عن المجتمع. (الفيومي، 1998، 54)

المعنى الاصطلاحي للاغتراب:

الاغتراب : هو عدم القدرة على الإحساس بعملية التواصل الاجتماعي الذي يمكن تمثيله من خلال العادات والتقاليد، وكذلك هو الرغبة بالانعزال عن الناس، وعدم التمكن من تغيير الاحداث وشعور الانسان بانه لاعمى من وجود الحياة. (William 2004,148)

كما يعرف ماكس فيبر الاغتراب بانه ضعف اقدرة لدى الفرد على الوقوف بوجه الدولة التي تحاول السيطرة عليه واستغلاله والتحكم بمصيره ومستقبله. (إسكندر، 1988، 129)

ويعرفه زهران على انه انفصال الفرد عن نفسه وشخصه وكل ما تحمل هذه الشخصية من شعور ورغبات، وكذلك عدم الشعور الفعلي بالحياة. (زهران، 2004، 104)



المفهوم الاجتماعي للاغتراب : مشكلة اجتماعية نتيجة لما يتعرض له النظام الاجتماعي من تفكك وضغط وظلم ، كما ينظر للشخص المغترب بأنه ضحية لمجتمعه، وقد حصل ذلك الاغتراب بسبب تعسف وظلم النظام الاجتماعي.(زاهي نور الدين، 2005، 144)

المفهوم النفسي للاغتراب : مشكلة نفسية حصلت وتطورت بسبب الاضطرابات الشخصية ، فالفرد هنا يكون ضحية العلاقات الموجودة داخل الأسرة . (العكيلي، 2000، 28)

وحسب تعريف الباحث فالاغتراب الوظيفي هو ضعف العلاقة ومستوى التواصل بين الفرد ووظيفته ، وقد يكون مستوى الاندماج والتواصل نفسيا او فكريا او مهنيا ، بمعنى اخر فالاغتراب هو انفصال الفرد او شعوره بعدم انتمائه الى محيط عمله.

المرشد التربوي : Educational Counselor

المرشد : عضو من أعضاء الهيئة التدريسية والذي يكون قادرا على دراسة المشاكل التي يتعرض لها الطلبة سواء اكانت تربوية او سلوكية، بعد معرفة واطلاع على المعلومات المتعلقة بتلك المشاكل التي تؤثر على نفسية الطالب أو المتعلقة ببيئة الطالب المحيطة به من أجل معرفته بالمشكلة لغرض مساعدته بوضع الحلول المناسبة للتخلص منها.(وزارة التربية العراقية، 1986، 38)

الاداء الوظيفي: قدرة الموظف على تحقيق الاهداف التي يشغلها في المنظمة.(Abu- . 2007 , 75-84 , Doleh)

المبحث الثاني : دراسات سابقة مشابهة أو قريبة من الدراسة الحالية

يتضمن هذا المبحث عرضا لأهم الدراسات السابقة التي تمكن الباحث من الاطلاع عليها وقد استفاد منها كثيرا في بحثه، لأن الاطلاع عليها يمكنه من الأشياء الضرورية للبحث.

وقد تألفت الدراسات السابقة من دراسات محلية وعربية واجنبية والتي تعلقت بمفهوم الاغتراب الوظيفي، وقد تناول الباحث الدراسات الاقرب لدراسته ، أخذا بنظر الاعتبار تسلسلها الزمني ، كما تطرق فيما بعد الى مناقشتها ومقارنتها مع دراسته الحالية من اجل تحديد بعض المؤشرات التي قد يستفيد منها عند اضافتها لدراسته الحالية .

أولا : الدراسات العراقية

أولا: النعيمي 2005) بعض أنماط الاغتراب وعلاقتها بالحاجات المرتبطة بها لدى الهيئات التدريسية)
أهداف الدراسة

- 1- التعرف على العلاقة بين مختلف أنماط الاغتراب والحاجة المرتبطة بها من حيث :-
أ- الاغتراب النفسي وعلاقته بحاجة الانتماء الى الذات .
ب- الاغتراب الثقافي وعلاقته بالحاجة الى المعرفة والكشف عن مستوى الفروق لهذه الأنماط والحاجات وفقا لمتغيري الجنس والتحصيل الدراسي .
ج- الاغتراب الاجتماعي وارتباطه بحاجة الانتماء للمجتمع .
- عينة الدراسة**

اشتملت العينة على (450) عضوا من أعضاء الهيئات التدريسية وبأختلاف المراحل الدراسية من (ابتدائية وثانوية وجامعية)

أدوات الدراسة : تمكنت الباحثة من اعداد أداة لقياس قسم من أنماط الاغتراب ، وأداة خاصة لقياس الحاجات المتعلقة بأنواع الاغتراب ، كما استخدمت الاختبار التائي لأثنين من العينات المستقلة ومعامل ارتباط بيرسون.

نتائج الدراسة

ان أعضاء الهيئات التدريسية وعلى اختلاف المراحل تشكو من الاغتراب. وكانت الاناث اكثر من تعرضت للاغتراب النفسي مقارنة بالذكور، واقل منهم اغترابا اجتماعيا وثقافيا.

- 1- بينت الدراسة بان الاناث بحاجة للانتماء اكثر من الذكور واكدت ذلك بدلالة إحصائية.
- 2- وجود علاقة ارتباطية فيما بين الاغتراب الاجتماعي وحاجتي الانتماء للذات والمجتمع ، وانعدام وجودها او بصورة قليلة بين الاغتراب ثقافيا والحاجة للمعرفة.(النعيمي، 2005)



ثانيا: دراسة حيدر حمودي 2012(اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي)

أهداف الدراسة

- 1- التعرف على اهم المفاهيم المتعلقة بالعدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي ، والوقوف عند اهم المرتكزات لهما.
- 2- التعرف على مستوى الاعتراب للعاملين في تلك المنظمة المراد دراستها.
- 3- جلب الانتباه من قبل القيادات تلك المنظمات ليهتموا أكثر بهذا الموضوع بغية الاستفادة منه في حال تطبيقه.
- 4- وأخيرا وضع جملة من المقترحات بتوصية الإدارة العليا بدعم مدركات العدالة للتخلص من سلبيات الاعتراب الوظيفي.

عينة الدراسة

اعتمد الباحث بعينه على العاملين في معمل سموت الكوفة بتوزيعه (168) استمارة ثم استلامه (144) منها وبنسبة (10%) من مجموع العاملين الكلي والبالغ (1453) عاملا. واستخدم الاستبانة بقصد الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بمتغيرات دراسته.

الاستنتاجات

- بعد معرفة الباحث لأهم لنتائج دراسته توصل من خلال ذلك لعدة استنتاجات نذكر منها :-
- 1- الاهتمام المتزايد من قبل العمال بطريقة توزيع المرتبات والمكافآت التي يحصلون عليها.
 - 2- واجهت العمال عدة مشكلات في المعمل منها عدم قدرتهم على ابراز التأثير، وتعرضهم للروتين الذي أدى لشعورهم بالملل .

ثالثا: دراسة احمد يحيى 2012(الاعتراب الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية)

أهداف الدراسة

- 1- قياس الاعتراب لدى المرشدين التربويين.
- 2- معرفة الفروق في الاعتراب لدى المرشدين التربويين على وفق المتغيرات التالية: النوع (مرشد او مرشدة) والخدمة (اقل من عشر سنوات) (اكثر من عشر سنوات).
- 3- قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- 4- التعرف على العلاقة بين الاعتراب والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

منهج الدراسة

قام الباحث ببناء مقياسين احدهما لقياس الاعتراب والآخر لقياس الرضا الوظيفي.

عينة الدراسة

شملت المرشدين التربويين في المدارس التابعة للمديرية التابعة لتربية محافظة ديالى والمديرية التابعة لتربية محافظة بغداد الرصافة الأولى والثانية على متغيري النوع وسنوات الخدمة ، وقد بلغت العينة (408) مرشد ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

نتائج الدراسة

- 1- ان المرشدين التربويين يعانون من الشعور بالاعتراب .
- أ-توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المرشدين التربويين على وفق متغير النوع لصالح الذكور .
- ب-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على وفق متغير سنوات الخدمة.
- 2- يتمتع افراد العينة من المرشدين بالرضا الوظيفي: أ –لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغير النوع لدى المرشدين التربويين بالنسبة للرضا الوظيفي.
- ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغير سنوات الخدمة لدى المرشدين التربويين بالنسبة للرضا الوظيفي.
- 3- هناك علاقة منوسطة بين الاعتراب والرضا الوظيفي بالنسبة للمرشدين التربويين.



ثانيا: دراسات عربية

أولا: دراسة حافظ خيري ، 1980 (سايكولوجية الاغتراب لدى طلبة الجامعة)

هدف الدراسة

معرفة العلاقة بين الاغتراب وبعض المتغيرات متمثلة بالعمر والجنس والحالة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والديانة أيضا.

عينة الدراسة : تألفت عينة الدراسة من (520) من طلبة مختلف الكليات بجامعة عين الشمس.

مقياس الدراسة

أخذ الباحث على عاتقه بتصميم مقياس ليتكون من ابعاد عدة تمثلت ب (غياب المعنى، مركزية الذات، عدم المبالاة، عدم وجود الانتماء، العزلة الاجتماعية، القلق، العدوانية، وأخيرا السخط)

نتائج الدراسة

1- وجود الاغتراب ما بين المبحوثين والذي تباين باختلاف الكليات والاقسام يقابله شعور بالسخط وعدم الانتماء والعدوانية والقلق.

2- انتشار الاغتراب لدى الاناث اكثر قياسا بالذكور، كما تبين بان طلبة الكليات ذات الاختصاصات الإنسانية اكثر اغترابا مقارنة بطلبة الاختصاصات العلمية.

ثانيا- دراسة المطيري (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي

أهداف الدراسة

1- معرفة العلاقة ما بين ظاهرة الاغتراب الوظيفي وأداء العاملين.

2- مدى وجود تلك الظاهرة ما بين العاملين. والعوامل المؤدية لانتشارها.

3- وضع الحلول والتوصيات للحد من هذه الظاهرة او التقليل منها.

منهج الدراسة : تم الاعتماد على المنهج الوصفي .

عينة الدراسة

تكونت العينة من (500) عامل من العاملين في دائرة الجوازات بمكة المكرمة.

الاستنتاجات

1- انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي ما بين الافراد العاملين بالجوازات.

2- بسبب وجود الاغتراب لا توجد الفرصة الكافية ليقوما بالتعبير عن أفكارهم الخاصة بعملهم.

ثالثا : دراسة أبو سلطان، 2013 (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة) .

أهداف الدراسة

1- معرفة مستويات الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي.

2- التعرف على مستوى العلاقة فيما بينهما.

3- وضع الحلول والتوصيات للحد من الاغتراب الوظيفي بين العمال والاداريين في الوزارة المبحوثة.

عينة الدراسة : اشتملت على (302) من الموظفين الإداريين.

أداة الدراسة : قام الباحث بتصميم استمارة استبائية.

نتائج الدراسة

1- وجود وانتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين العاملين.

2- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين الاغتراب والأداء الوظيفي للعاملين والاداريين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة.

3- ان الإدارة لاتعطي أي قدر من الأهمية بخصوص احتياجات العاملين ومطالبهم من حوافز ومكافآت، كما يرون ان فرصهم للترقية لاتمنح من خلال أسس عادلة.

4- عدم اشراك العمال بالخطط التطويرية، كما ان رواتبهم لايمكن مقارنتها بالجهد الذي يبذلونه مع ظروف عملهم القاسية.

ثالثا: دراسات أجنبية

أولا : دراسة Mendoza, 2008 (تأثير اغتراب العمل على سلوك المواطنة التنظيمية في جزر



الكناري (

هدف الدراسة

معرفة مدى أهمية الاغتراب كواسطة للعلاقة بين اعتقادات الموظفين بخصوص التنظيم الشخصي وسلوك المواطن التنظيمية.

عينة الدراسة: شملت العينة (99) معلما ومعلمة من المدارس الثانوية في اسبانيا.

أداة الدراسة: تم تصميم استبانة لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة.

نتائج الدراسة

1- بينت ان المنظمة الشخصية تكون متقدمة بسلوك المواطن تجاه المنظمة ocbic واتجاه المنظمة والزملاء ocbic واتجاه المنظمة والعملاء. ocbis

2- ان العناصر الثلاثة لأغتراب العمل المتمثلة في (العجز، اللامعنى، الاغتراب الذاتي) تتوسط هذا الارتباط.

3- ان كل ابعاد الاغتراب ايدت حزنيا او كليا بعنوان (الوسطاء الشاملين) ماعا العجز وعدم الفهم اللذان يظهران للعمل بخصوص سلوك المواطن تجاه المنظمة والعملاء باسم (الوسطاء الجزئيين) .

4- ان النموذج الذي وقع عليه الاختيار اكد على ان المنظمة موضع التنفيذ تتنبأ بسلوك المواطن التنظيمية Ocbo وان هذه العلاقة يمكن تنفيذها من خلال توسيط دور الاغتراب الوظيفي.

ثانيا - دراسة Brown,2000 (الشعور بالاغتراب وعلاقته بالحاجة للاتصال بالآخرين)

هدف الدراسة

التعرف على العلاقة بين مستويات الاغتراب ونظيراتها من مستويات الحاجة للتواصل مع الآخرين.

عينة الدراسة

تألفت العينة من (1739) طالبا من طلبة جامعة بنفادا في أمريكا.

مقياس الدراسة

اعتمد الباحث على عدة مستويات لمقياس الاغتراب الذي يتكون بدوره من ثلاثة مقاييس فرعية.

نتائج الدراسة

1-الاتصال مع الآخرين.

2-العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاغتراب التنظيمي.

1-وجود علاقة طردية بين الاغتراب وحاجة الاتصال مع الآخرين. ا

ثالثا: دراسة Rajaccpovr, 2012 (العلاقة مابين الهيكل التنظيمي والاغتراب التنظيمي

هدف الدراسة

ان الهدف هو معرفة العلاقة مابين الهيكل التنظيمي والاغتراب التنظيمي في مدارس كرمان.

عينة الدراسة

تكونت العينة من(238) من مديري هذه المدارس.وقام الباحث بتصميم استبانة

نتائج الدراسة

1-وجود علاقة مباشرة بين الهيكل التنظيمي والاغتراب التنظيمي.

2-كما تبين ان المركزية للمنظمة ذات تأثير على الاغتراب التنظيمي.

3-ان الاسبقية في مستوى التعليم ليس لها تأثير على الاغتراب التنظيمي.

مميزات الدراسة الحالية ومجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

مميزات الدراسة الحالية

1-ان العلاقة بين متغيرات البحث المتمثلة بالاغتراب الوظيفي وأداء المرشدين التربويين يمكن عده الأول من نوعه في هذا المجال، وتعد توجهها مغايرا لما هو موجود لعدم وجود دراسات وابحات سابقة وان وجدت فهي قليلة على حد علم الباحث .

2-ان الباحث اعتمد بشكل أساسي بعينته على المرشدين التربويين بوزارة التربية وهي من الدراسات النادرة في هذا المجال.



3- ان الغاية من هذا البحث هو لسد الفراغ الحاصل بهذا المجال، اذ انه بالرغم من الأهمية الكبرى بظاهرة الاغتراب فلا تزال الدراسات بهذا الخصوص قليلة .

مجالات الإفادة من الدراسات السابقة

بعد التطرق لجملة من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الاغتراب الوظيفي والمرشد التربوي فقد تم الاستفادة منها وكما يلي :-

1- ساهمت الدراسات السابقة بأغناء بحثنا بالتعرف على أهمية العلاقة والترابط بين متغيري البحث بحكم قربها من الدراسة الحالية. كما ساعدت الباحث على وضع تصورات عنها على الصعيدين النظري والتطبيقي.

2- بعد الاطلاع على الإجراءات الإحصائية من تحليل ومعالجة البيانات المستخدمة في الدراسات السابقة تمكن الباحث من اختيار الأساليب الأكثر حداثة وملائمة لمتغيرات دراسته.

3- أصبحت الدراسات السابقة كنقطة انطلاق للباحث بدراسته الحالية بحكم اسهامها بتعزيز المعرفة العلمية وتزويدها برؤية واسعة لمعرفة متغيرات الدراسة.

4- من خلال الاستعانة بالدراسات السابقة قد يتمكن الباحث من رفد المكتبات العراقية بما يتبناه العالم الخارجي من معرفة نظرية وعلمية حديثة تدفع بالخير الى تطوير المنظمات العامة خدمة للصالح العام وبصورة اكثر كفاءة وفعالية.

الفصل الثاني الاطار النظري

أولاً: الاغتراب

التطور التاريخي لظاهرة الاغتراب

تعد ظاهرة الاغتراب من الظواهر القديمة ويمكن تشبيهها بقدم الانسان، اذ أخذت بالظهور منذ نشوء المجتمعات وذلك من خلال معاناة الافراد بطريقة او أخرى من تلك الظاهرة ، ومن خلال سوجه الى العصيان تارة وأخرى الى الاستسلام والانعزال بحكم كون الانسان من المخلوقات الفريدة من ناحية انفعاله عن نفسه وعن مجتمعه دون ان يعي انه مغترب وبمعنى اخر انه الكائن الوحيد الذي يشعر بالاغتراب باعتبارها ظاهرة إنسانية شأنها شأن العديد من الظواهر الإنسانية على اختلاف جوانب الحياة الاجتماعية وعلى تنوع الحضارات ، وقد اخذ الاهتمام بالاغتراب بفعل التغيرات السريعة والعميقة وعلى كافة الأصعدة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية التي رافقت ظهور الثورة الصناعية بالقرن التاسع عشر الذي أدت الى زيادتها ، والتأكيد على ان المشكلات التي جاءت بفعل قضية الاغتراب مع كونها حديثة العهد لكنه يمكن القول ان قسماً منها كان موجوداً في عصور وفترات زمنية سابقة.(رجب، 1978، 11)

ان ظاهرة الاغتراب يمكن اعتبارها من المسائل الكثيرة المثيرة للجدل ولا يقتصر ذلك على معناها الغير واضح بل يتعداه لتنوع التعريفات التي رصدت له واتساعها وتباين استعمالاتها. وان عملية تحديد هذا المفهوم كانت صعبة ومعقدة كبقية المصطلحات الاجتماعية لمعاناتها من الغموض والالتباس في تفسير الظواهر بصورة دقيقة.(الصائغ، 2009، 215)

وقد اخذ اهتمام (ماركس) بمفهوم الاغتراب يظهر بقوة بكتابه (مسودات اقتصادية وفلسفية) الذي نشر في عام 1844 ، وقد لخص قوله بعبارة او بقوله اذا جاز القول باغتراب الانسان عن عمله اليومي ، فهو بهذه الحالة يكون قد اغترب عن نفسه وعن امكانياته وعلاقاته الاجتماعية التي تحدد انسانيته ويعزله عن العالم ، ويسلب منه صفاته البشرية ، ويستنتج ماركس الى عزلة الانسان عن رفاقه وعن عموم الناس، نتيجة لما وصل اليه حال العامل الاغترابي. (النوري، 1979، 21)

النظريات التي تناولت ظاهرة الاغتراب

لقد تباينت وجهات بخصوص تفسير ظاهرة الاغتراب، واختلف الباحثون والمختصون في ذلك بسبب التعقيد الموجود بتلك الظاهرة ، وكذلك لأختلاف وتعدد الجوانب والابعاد التي قد تمتد اليها، وتبعل لذلك فقد تعددت النظريات من اجل تفسير هذه الظاهرة . وسوف نقتصر على النظريات التي لها علاقة وثيقة بدراستنا وكما يلي



1- **النظريات النفسية** : اذ تلعب الدراسات النفسية دورا كبيرا ومؤثرا في تفسير ظاهرة الاغتراب ومنها نظرية التحليل النفسي لمؤسسها (سيجموند فرويد 1856-1939) ، وقد أكد فرويد على ان المفهوم النفسي للاغتراب يتمثل في اغتراب (الانا العليا) عن (الهو) ، أي اغتراب الشعور عن اللاشعور وبمعنى آخر انه يكون نتيجة لتفاعل الأنظمة ويحصل نتيجة للصراع بين رغبتين متضادتين، وينتهي بحكم النفس لصالح احدى الرغبتين وبذلك تتخلى عن الرغبة الاخرى ، أي هو صراع المفاهيم الثلاثة (الهو Id، الانا Ego، الانا الأعلى Super Ego) (اسكندر 1988، 45)

2- **النظريات الاجتماعية** : تشمل هذه النظريات على ثلاث قواعد لتوضيح الاغتراب وبحسب ما اشار لها (صالح: 2008 28)

أ) النظريات ذات القاعدة الاقتصادية : يعتمد بصورة اساسية على العمل وظروفه في المجتمع الصناعي الحديث وما أدت إليه الرأسمالية من انتشار لتلك الظاهرة ومن أبرزها نظرية كارل ماركس التي تنص على "ان الاغتراب ظاهرة اجتماعية تظهر في سياق العلاقات الاجتماعية وفي النسق الاجتماعي والتاريخي المحدد

ب) النظريات ذات القاعدة القيمية : تستند في معالجتها إلى طبيعة الولاء وعدم الولاء للمعايير وما يترتب على ذلك من ظواهر اجتماعية التي تكون أما سلباً أو ايجاباً بحسب سلوك الافراد المتمثل باستنادهم إلى الولاء او عدمه لتلك المعايير ، ومن ابرز النظريات (اللامعيارية لـ) (أميل دوركهايم).

ج) النظريات ذات القاعدة الشمولية : يقصد بها أنها نظرة تحليلية حاولت تفسير الاغتراب بإرجاعه إلى عوامل كثيرة ومتداخلة وإعطاءها ابعاداً متعددة محاولة تفسير الظاهرة بصورة واضحة لا يكتنفها الغموض ومن ابرزها

نظرية (الاغتراب المؤسسي).

أسباب الاغتراب الوظيفي

لقد تباينت أسباب الاغتراب باختلاف وجهات النظر في هذا المجال، ويمكن ذكر اهم الأسباب والعوامل المؤدية لذلك والاقرب لدراستنا والمتمثلة بالاسباب النفسية والاجتماعية.

أولاً: الأسباب النفسية ويمكن اجمالها في :-

1- **الصراع** : وهو ما يحصل دائماً بين دوافع الشخص ورغباته المتعارضة فيما بينها وبين حاجات الشخص الصعبة التحقيق بنفس الوقت ، وهذا يدفع الى حصول التوتر والانفعال مع اضطراب الشخصية.

2- **الإحباط** : وهذا يحدث من خلال عدم اشباع الحاجات وتحقيق الرغبات الرئيسة او مصلحة الفرد الخاصة به، مما يرتبط شعوره بالقهر واحتقار الذات .

3- **الحرمان** : ويتضح هذا السبب من خلال عدم توافر الفرص الكافية التي يمكن من خلالها تحقيق دوافع الفرد او اشباع رغباته الغير متحفة والمتمثلة بحرمانه من الرعاية بنوعها الاسرية والاجتماعية .

4- **الخبرات الصادمة** : ان هذه الأسباب يتولد من خلالها عوامل قد تكون سبباً للاغتراب والتي يمكن تمثيلها في الازمات على الجانب الاقتصادي وكذلك الحروب .

ثانياً: الأسباب الاجتماعية وتتمثل في :

1- **ضغوط البيئة الاجتماعية** وعدم التمكن او الصعوبة في مواجهتها .

2- **ان مرض الثقافة في المجتمع** يؤدي الى سيادة العوامل المؤدية للهدم والتعقيد .

3- **من أسباب الاضطراب في عملية التنشئة الاجتماعية** هي كثرة المشاكل الموجودة بالاسرة والمدرسة وكذلك المجتمع .

4- **عدم توافر القدرة لدى الانسان** او عدم تمكنه من ان يتلائم مع السرعة المتزايدة للتطور والازدهار الحضاري.

5- **عدم الالتزام والتقييد بالمعايير والقيم الاجتماعية السائدة** يمكن ان يدفع الى نشوب الصراع فيما بين الأجيال ، كما يؤدي الى الابتعاد عن الدين ، وانعدام الاخلاق والتقاليد السائدة بالمجتمع . (سري، 2003،

252)

كما صنفت العوامل التي يمكن ان تؤدي لانتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي على عدة مستويات نذكر منها :-



1-الاغتراب على المستوى الشخصي : ويتضح هذا المستوى من خلال بعض الحالات النفسية والمتمثلة بالانعزال والنفور الشخصي او انعدام القوة.

2-الاغتراب على المستوى غير الشخصي : ويتمثل على مستوى مؤشرات عديدة كنتيجة للتغيرات التي تحصل للشخصية ويمكن اعتبارها من أسباب حدوث الاغتراب والمتمثلة باختلاف الخصائص للهيكل كالمركزية وصفات العمل والتكنولوجيا وغيرها من الابعاد المتعلقة بالعمل والملكية .(سالم، 2009، 171)

أنواع الاغتراب

تؤكد اغلب الأبحاث بهذا الخصوص على وجود أنواع عدة من الاغتراب وسوف نقتصر بدراستنا على الأنواع القريبة منه والمتمثلة في :-

1-الاغتراب النفسي : ويتمثل هذا النوع من الاغتراب بالحالات التي تعرض شخصية الانسان للضعف والانهيار كالصراع الداخلي الذي يشعر به الفرد بسبب عدم توافقه مع الأشياء التي تحدث من حوله .
اما عن نتائجه فتمثل بالإحباط وعدم المبالاة والضغط السلبي يضاف الى ذلك ازدواج الشخصية وعدم الاتصال بالآخرين .(بن زاهي، 2007، 32)

2-الاغتراب الثقافي: ويكون هذا النوع نتيجة لعدم قدرة الشخص على مواجهة قوى المنظمات التي جاءت لرفاهيته والذي حصل هو مصادرة حريته.

كما يبدو هذا النوع من خلال بعد المجتمع عن ثقافته المادية والمعنوية بسبب عدم قيامها بتحقيق مطالبه واشباع رغباته،

او قد يكون للفرد وعي بأفاق ثقافته مما يدفع به للجوء لاتباع ثقافة أخرى يمكنه من خلالها تحقيق حاجاته.
3-الاغتراب الاجتماعي: ومن خلاله يشعر الفرد بانعزاله عن مجتمعه وماينتج من وراءه بالاحساس بالوحدة وفقدان علاقات المحبة والصداقة والزمالة مع الآخرين.(دسوقي، 1988، 77)

4-الاغتراب الإداري: ونعني به عدم التزام القيادات والمسؤولين بالمبادئ والنظريات الموجودة بالمجتمع، أي قيامهم بالاستعانة بمفاهيم منقولة عن مجتمع اداري آخر قد تكون ايدولوجيته مختلفة عن أيدولوجية المجتمع الأصلي التي لاتقدر على تحقيق النجاح بمختلف مقوماته التي كانت سببا في تفعيل ذلك المفهوم او الميدا بالمجتمع المنقولة منه.(جودة، 2010، 91)

خصائص الاغتراب

لقد حدد كارل ماركس (Tziner) عدة مميزات او خصائص للاغتراب نذكر قسما منها على سبيل المثال

لاالحصر:-

1-يتميز الانسان بالغربة عن الطبيعة البشرية .

2-من خصائص الانسان تميزه باغترابه عن نفسه وعن نشاطاته .

3-الانسان يكون مغتربا عن وجوده ، وعن غيره من البشر.

نتائج الاغتراب الوظيفي

يؤكد (بن زاهي، 2007، 72)

1-التراجع والهامشية : يتمسك العديد من الناس بالقيم التقليدية في مجتمعاتهم مما يؤدي الى عرقلتهم وعدم مواكبتهم للتغيرات الاجتماعية ويؤدي الى عدم قدرتهم على التكيف مع حركة المجتمع السريعة .

2-العزلة وتآكل الانتماء : وهذه تتواجد بكثرة في المجتمعات الغربية لكونها قائمة على الفردية وعدم وجود علاقات اجتماعية وكذلك فقدان التواصل بين سكان المدن الحضرية ، وانتشار الحواجز النفسية والاجتماعية التي تؤدي الى عدم التفاعل فيما بينهم.(النوري، 2006، 44)

ثانيا : الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

نشأة وتطور الارشاد التربوي

يعد الارشاد والتوجيه التربوي من المجالات التطبيقية لعلم النفس الحديث الذي من خلاله يتمكن الانسان من الوصول للسعادة الحقيقية هذا من جانب. ومن جانب اخر فالأرشاد هو عملية تعلم ونمو للشخص والحصول على معلومات يمكن للفرد من خلالها معرفة دوره الحقيقي.(السيد ومرزوك، 2011، 27)



واخذت عملية الارشاد والتوجيه بالظهور منذ انشاء اول مختبر لعلم النفس التجريبي عام 1876 ، ثم ظهور علم النفس التطبيقي ، وبعد فترة وبز عامة سيجموند فرويد اخذت تظهر مفاهيم في التحليل النفسي، ثم ازداد الاهتمام بالعلاج النفسي في نمو عملية الارشاد كعلاج ليهتم بالشخصية ومشكلاتها وانفعالاتها. وبعد ذلك اصبح الارشاد وظيفة ومهنة له مكانته الأساسية في المدارس والمصانع وكافة المؤسسات الاجتماعية الأخرى، ثم أصبحت له تخصصات ثانوية كتخصص المرشد التربوي أو العلاجي ثم تطور الامر لينضم فريق عمل ارشادي تمثل بمرشد وطبيب نفسي او مدرس مرشد .(المعروف، 1980، 7) ا ومازال الارشاد التربوي ينمو ويتطور ويسير بالمسار الصحيح ويتبين ذلك من خلال أهميته وفائدته للمجتمع ودخوله بمجالات الحياة المختلفة ، كما اصبح الارشاد من الوظائف التي لايمكن الاستغناء عنها وعلم متطور وفن يستطيع من يأخذ به من إضافة جوانب منيرة في حياة الانسان ، ومهارة بحاجة ماسة الى التعلم والتدريب لتطويرها باستمرار .

كما انه عملية تعتمد على إجراءات وخطوات متصلة ومعتمدة على بعضها الآخر.(أبو اسعد، 2011، 13) ومن المهام الملقات على عاتق المرشد تعامله مع المشكلات التي تقف بوجه الطلبة، مما تدفعه للتعامل معها وفقا للنظريات الحديثة في هذا المجال. كما ان المرشد يجب ان يكون متخصصا في عملية الارشاد من خلال الاعداد والتدريب عليه.(الداهري، 200، 74)

كما ان عدم وجود مرشد تربوي في المدرسة يعني لادور يذكر لعملية الارشاد التربوي وذلك لدوره الفعال والمؤثر الذي يضعها بأسلوب يتناسب مع واقع العملية التربوية مع حاجة المسترشد لها في الدراسة او المجتمع.(سلمان، 2000، 38)

ويتجسد نجاح الارشاد في المدارس من خلال نشاط وفاعلية المرشدين التربويين.(البرديني، 2006، 6) كما ان من واجبات المرشد تحقيقه لأهداف الارشاد في الجانب النفسي، وتوجيه الطلبة تربويا .

وقد اضحى الارشاد مهنة لايمكن الاستغناء عنها ومهارة بحاجة الى تدريب وتطوير مستمر ، وتشمل خطوات متصلة ومتراصة واعتمدت على بعضها.(أبو اسعد، 2011، 13)

وازدادت عملية الاهتمام بالارشاد والتوجيه في المدارس نتيجة لزيادة اعداد الطلبة وتطور التعليم ، لغرض الاهتمام بالطالب كونه عنصر مهم من عناصر العملية التعليمية التي تشمل بالإضافة للطالب المعلم (المرشد) وكذلك المادة الدراسية (المنهج). يضاف لذلك تنوع الاختصاصات والمناهج الدراسية التي جعلت من المعلم غير قادر على مواجهة أعباء أخرى.(الزيادي والخطيب، 2001، 15)

خصائص المرشد التربوي

لابد من وجود مرشد تربوي وموجه في المدرسة بحكم ان دوره يهتم بجوانب النمو الاجتماعي والنفسي والعقلي المختلفة للطالب ، ومن اجل جعل الطالب يتكيف مع نفسه واسرته ومحيطه الاجتماعي.(العزة، 2009، 271)

ولغرض قيام المرشد التربوي بدوره ووظيفته على افضل صورة لابد من توفر عدة خصائص وصفات به لتساعده في النجاح والاستمرار بعمله ، كما ان هذه الصفات يجب ان يقتنع بها التربويون والطلبة واولياء امورهم لان المرشد تقع عليه مسؤولية تحقيق اهداف عملية الارشاد والتوجيه التربوي .(الاسدي وإبراهيم، 2003، 31) نذكر منها على سبيل المثال:-

1-الخصائص النفسية: من خلال ثقة المرشد بالآخرين وقدراتهم على حل مشكلاتهم ، إضافة لذلك الاهتمام بالآخرين من خلال تقديم المساعدة لهم، وكذلك ثقة المرشد بنفسه وثباته واتزانه الانفعالي.

2-الخصائص الاجتماعية : وذلك من خلال اقامته لعلاقات اجتماعية مع الآخرين ، وتوجيههم والتعاون معهم ومعرفة لقيم وتقاليد المجتمع واحساسه بالمسؤولية تجاه مجتمعه وحبه لوظيفته وعمله.

3-الخصائص المهنية : وتتمثل في عدم تقصيره بعمله والتزامه باخلاقيات العمل او المهنة في مؤسسته ، ومحاظته على اسرار المسترشدين وطموحه من اجل تقديم الجديد في مجال عمله وتقديمه لاقتراحات ومشاريع جديدة ، وان يكون على قدر المسؤولية في تعامله مع قضايا الطلبة .(السيد ومرزوك، 2011، 37)



ثالثاً: العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والاداء الوظيفي

من المسائل الضرورية والمهمة التي تقع على عاتق الباحث هو بيان وتفسير العلاقة بين متغيرات بحثه ومسألة توضيحها ذا أهمية كبيرة لأكمال الاطار النظري ، وقد سلط الباحث في بحثه هذا على متغيريين مهمين هما الاغتراب الوظيفي والاداء الوظيفي ، اذ تعد ظاهرة الاغتراب من الظواهر الخطيرة جدا من حيث تأثيرها على وضع المنظمة على حافة ازمة حقيقية قد تدفع بالمنظمة الى الانحدار والفشل، فالاغتراب الوظيفي يعني به اعتراف العاملين بالمنظمة الى قرار واتفاق فيما بينهم بان المنظمة اصبحت مكان غير مناسب لاستمرارهم في العمل بها لاسباب مختلفة قد يتعلق القسم الاكبر منها بالمؤسسة نفسها اكثر من تعلقها بالموظف وهذا بدوره يكون ذا خطر كبير على علاقة الموظف بمنظمته التي يعمل بها وللاؤه لها ، وهذا يؤدي الى ترتب نتائج خطيرة على تلك العلاقة من ناحية عدم وجودها اي انتهائها وقد تكون نهاية غير مرضية.

(المطرفي، 2005، 57)

كما ان اغتراب الموظف وعدم الرضا لديه عن عمله في دائرته له تأثير كبير على العديد من العوامل خاصة المتعلقة بالوظيفة كعلاقة الموظف مع زملائه او مع مدير دائرته ، وهذا يظهر واضحا في وظيفة الارشاد اذ ان اغتراب المرشد التربوي عن وظيفته قد يدفعه الى شكه بان وظيفته مهمشة من قبل الآخرين ، وكذلك الى افتقاره او انعدام الثقة بينه وبين الآخرين مما يؤدي ذلك الى ضعفها ، كما تدفعه هذه العوامل الى العزلة وابتعاده عن الآخرين لا اعتقاده بان ذلك الابتعاد والانعزال قد يلجأ اليهما تفاديا وتجنباً للمشاكل التي قد تؤثر على وظيفته من خلال قيامهم بالتدخل في عمله والذي يدفعه بالنهاية لشعوره بالضجر والملل من عمله. وقد بين الفكر الاداري تأثير الاغتراب الوظيفي على الاداء من خلال ثلاثة جوانب هي:-

أولاً: الاتجاه السلبي: بمعنى ان هناك علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي والاداء ، أي كلما زاد الاغتراب في الوظيفة او العمل انخفض وقل اداء العاملين والعكس صحيحا ، وتجسد هذا الاتجاه في تجارب (هورتون) التي اجريت في الثلاثينات من القرن العشرين والتي اكدت على ان عدم العناية والاهتمام وتقدير العاملين من خلال اشباع حاجاتهم ورغباتهم وعدم الاستماع الى المشاكل التي تواجههم او الى شكاواهم كل ذلك يمكن ان يؤدي الى انخفاض روحهم المعنوية، ومن ثم اغترابهم عن عملهم والذي يمكن ان يدفع بالنهاية الى انخفاض مستوى الاداء

وجودته.(حجير، 1996، 316)

ثانياً: الاتجاه الايجابي: ويرى اصحاب هذا الاتجاه ان الاغتراب يحصل نتيجة لعوامل داخل العمل والمتمثلة في عدم حصولهم على المكافآت والامتيازات ، او عدم رضاه عن راتبه الذي يتقاضاه الخ ، وهذه العوامل وغيرها



تجعل منه مهملة لعمله وللواجبات الملقاة على عاتقه او الموكلة له. ويبدو هذا الاتجاه واضحا في افكار (فروم) الذي يرى ان ظاهرة الاغتراب تكون نتيجة للأداء والعمل الذي تتبعه عواقب سلبية من خلال شعوره ان معاناته بعدم الترقية، والاغتراب المالي وغيرها هي من اسباب الاغتراب والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بانخفاض ادائه عن المعدلات المطلوبة ، مما يدفع به لبذل مزيد من الجهد لزيادة ادائه وصولا لاسباب التي تدفعه للرضا عن عمله. (المطرفي، 2005، 61)

ثالثا: الاتجاه الطردي: لاصحاب هذا الاتجاه رأي مخالف للاتجاهين السابقين الذين يذهبون الى عدم وجود اي تأثير للاغتراب الوظيفي على اداء العاملين، ومن مسلمات هذا الاتجاه ان الفرد في بعض الاحيان قد يعاني من الاغتراب لكنه ليس له اي تأثير في مستويات ادائه وجودته ، وفي احيان اخرى من الممكن زيادة الاداء بالضغط او استعمال الاساليب الديكتاتورية في القيادة وبذلك يرتفع مستوى الاداء مع وجود الاغتراب الوظيفي.

الفصل الثالث

الجانب الميداني للدراسة

المبحث الأول (منهجية البحث، مجتمع البحث والعينة، أدوات البحث، الفرضيات ، الوسائل الاحصائية)
أولا: منهجية البحث

يمكن استخدام المنهج بمجالات متعددة، ويعطي عدة معان التي من أهمها على ان المنهج طريقة يمكن من خلالها ان يتوصل الباحث الى هدف معين أو الى غرضه المطلوب . وقد استخدمت البحوث الاجتماعية المنهج العلمي في مختلف دراسات كسائر العلوم الإنسانية الأخرى، كما ان المنهج يمكن من خلاله الوصول الى الحقيقة الذي من دونه تكون الجهود عشوائية ولا يمكن عن طريقها او من خلالها التوصل الى نتيجة معينة.(الحسن، 1982، 11)

لقد اعتمد في هذا البحث على منهج المسح الاجتماعي بحكم قربه الموضوعي من دراستنا مقارنة بالمنهج الأخرى.

ثانيا: مجتمع البحث

لقد شمل مجتمع البحث جميع المدارس الثانوية في قسم تربية الناصرية التابع لمديرية تربية محافظة ذي قار ، وقد استعان الباحث بكتاب لتسهيل مهمته المرفق في الملاحق الى شعبة ذاتية الثانوي في قسم التربية المذكور بغية تزويده بأعداد المرشدين التربويين بحسب المدارس التي تقع ضمن الرقعة الجغرافية للقسم ، وقد كان عدد المرشدين التربويين في القسم (340) مرشدا ومرشدة .

ثالثا : عينة البحث

بعد معرفة الباحث لاعداد المرشدين التربويين في المدارس الثانوية الحكومية للعام الدراسي 2023-2024 الموجودين فعلا كواقع حال في قسم التربية المذكور فقد اخذ باختيار عينة عشوائية بسيطة لبحثه وبنسبة (25%) ، وبذلك بلغ عدد المرشدين والمرشدات كمجتمع اصلي للدراسة (85) مرشدا ومرشدة من افراد المجتمع الكلي .

رابعا: أداة البحث

دائما ما يستخدم الباحثون الأداة المناسبة والاقرب لبحوثهم من اجل الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة من عينة البحث لانجازها ، وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على استبانة خاصة من خلال توجيه مجموعة من الأسئلة وزعت عن طريق الباحث، واخذ الباحث على عاتقه اهم المراحل التي مرت بها



مرحلة الاستبيان، من حيث اعداد الاستبانة ، ومرحلة صدقها، وثباتها وأخيرا تطبيقها بمرحلتها النهائية
لاكمال عمله الميداني وتفسير وتحليل نتائج وفق لاهداف البحث.

خامسا: فرضيات البحث

- 1- هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين الجنس وتقدير واهتمام من المجتمع لوظيفية المرشد التربوي.
- 2- هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين التحصيل العلمي والشعور بالدافعية نحو وظيفة الإرشاد التربوي.
- 3- هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة ومدى استفادة المرشد التربوي من المشرف التربوي .

خامسا: مجالات البحث

- 1-المجال البشري : شمل المرشدين التربويين في المدارس الثانوية لقسم تربية الناصرية والبالغ عددهم (85) مرشد ومرشدة.
- 2-المجال المكاني: حدد بالمدارس الثانوية في القسم المذكور.
- 3-المجال الزمني: حدد بالفترة 2024/1/15 الى 2024/5/10

سادسا: الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية الملائمة لتحقيق اهداف بحثه متمثلة في النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون .

سابعا: عرض وتفسير بيانات الظاهرة المدروسة

1-البيانات الخاصة بالمبحوثين

جدول رقم (1) يوضح الخصائص العامة للمبحوثين.

الخصائص	العدد	%
الجنس	ذكور	67
	اناث	18
	المجموع	85
العمر	30-25	28
	36-31	19
	42-37	15
	48-43	14
	54-49	9
	المجموع	85
		100%
التحصيل الدراسي	بكالوريوس	61
	ماجستير	16
	دكتوراه	8
	المجموع	85
الحالة الاجتماعية	اعزب	16
	متزوج	56
	ارمل	5
	مطلق	8
	المجموع	85
سنوات الخدمة	اقل من 5 سنوات	21
	اكثر من 5 سنوات	64



المجموع	85	%100
---------	----	------

بينت نتائج الجدول أعلاه ، ان نسبة الذكور البالغة (79%) أعلى من نسبة الاناث البالغة (21%) وربما يعود السبب في ذلك الارتفاع الى ان وظيفة الارشاد تتطلب تحمل مسؤوليات إضافية مما تحتاج الى خصائص موجودة عند الذكور اكثر من الاناث بحكم مشاكل الطلبة، في حين بلغت أعلى نسبة في اعمار المبحوثين (28%) الواقعة بين الفئة العمرية الأولى (25-30) سنة مما يدل على حداثة وظيفة المرشد التربوي وتأكيد وزارة التربية على شمول المرشدين بالتعيينات في الفترة الأخيرة و اقل نسبة في أعمارهم بلغت (11%) بين الفئة العمرية (49-54). وفيما يتعلق بالتحصيل الدراسي للمبحوثين فبلغت أعلى نسبة له ممن يحملون شهادة البكالوريوس وهي (72%) ويعود السبب في انخفاض نسبة ممن يحملون شهادة الماجستير والدكتوراه الى عدم منح وزارة التربية المدرسين إجازة لاكمال دراساتهم العليا. وبخصوص الحالة الاجتماعية للمبحوثين فقد كان اغلبهم متزوجين وبنسبة (66%) فيما كانت اقل نسبة من الارامل اذ بلغت (6%) من النسبة الكلية لعينة البحث، وفيما يتعلق بسنوات الخدمة للمبحوثين فقد بلغت نسبة ممن لديهم خدمة اكثر من خمس سنوات (75%) وهي نسبة عالية جدا مما تعد مؤشرا مهما على خبرة المرشدين التربويين من خلال تلك المدة الطويلة التي قضوها في عملهم.

ثانيا: خصائص الظاهرة المدروسة

1- شعور المرشد التربوي بالرضا تجاه قدراته وامكانياته

جدول (2) يوضح اجابات المبحوثين حول شعورهم بالرضا تجاه قدراتهم وامكانياتهم

الإجابات	العدد	%
نعم	65	76
لا	20	24
المجموع	85	100

أوضحت نتائج الجدول المذكور أعلاه بالرضا من المرشد التربوي عن قدراته وامكانياته في وظيفته ، وهذا واضح من خلال النسبة العالية الذين اجابوا بنعم والتي بلغت (76%) مما يؤكد على حماسه واندفاعه تجاه وظيفته، اما من كانوا غير راضين عن وظيفته فهي نسبة ضئيلة جدا قدرت (24%) وربما يعود السبب الى صفات تتعلق بالمرشد نفسه

2- شعور المرشد بالدافعية نحو وظيفته

جدول (3) يوضح اجابات المبحوثين حول شعورهم بالدافعية نحو وظيفتهم

الإجابات	العدد	%
نعم	53	62
لا	32	38
المجموع	85	100

بينت نتائج البحث من خلال الجدول الحالي الشعور العالي لدى المرشدين التربويين واندفاعهم نحو وظيفتهم والذي أكدته النسبة العالية للذين اجابوا بنعم والتي بلغت (82%) وهذا يدل على حبهم واندفاعهم نحو وظيفتهم.

3- وجود تعاون بين المرشد وإدارة المدرسة من عدم وجوده

جدول (4) يوضح اجابات المبحوثين حول مدى وجود تعاون بين المرشد وإدارة المدرسة

الإجابات	العدد	%
نعم	61	72
لا	24	28
المجموع	85	100



أوضحت نتائج البحث من خلال هذا الجدول بوجود التعاون الكبير بين المرشد وإدارة مدرسته وهذا ماكدته النسبة العالية التي بلغت (72%) مما يدل على تشجيع إدارة المدرسة لتلك الوظيفة الذي بدوره يدفع المرشد للاهتمام بوظيفته ليتمكن من القضاء على معظم المشكلات التي تواجه الطلبة.

4- رأي المرشد حول عمله من كونه روتيني ام لا

جدول (5) يوضح اجابات المبحوثين حول عملهم من كونه روتيني ام لا

الإجابات	العدد	%
نعم	37	43
لا	32	38
احياناً	16	19
المجموع	85	100

يبين الجدول اعلاه ان المرشد يرى بان عمله قد يكون روتيني وممل في أحيان أخرى من خلال النسبة التي بلغت (43%) وقد يرى المرشد بان السبب الذي يدفعه للملل كثرة المشاكل اليومية المتكررة للطلبة يقابله عدم التعاون لحلها من إدارة المدرسة.

5- مدى رضا المرشد عن الراتب الذي يتقاضاه

جدول (6) يوضح اجابات المبحوثين عن رضاهم للراتب الذي يتقاضونه

الإجابات	العدد	%
راض	29	34
غير راض	40	47
محايد	16	19
المجموع	85	100

يرى اغلب المرشدين ان العمل الذي يقومون به لا يتناسب مع الراتب الذي يتقاضونه من جراء ذلك الذي قد لايسد متطلبات الحياة الغالية وهذا ماكدته النسبة العالية عن عدم رضاهم عن الراتب التي بلغت (47%).

6- موقف المرشد من تهميش وظيفته من قبل الآخرين من عدمها

جدول (7) يوضح اجابات المبحوثين عن نظرة الآخرين لوظيفة الارشاد

الإجابات	العدد	%
نعم	64	75
لا	21	25
المجموع	85	100

أوضحت نتائج الجدول أعلاه على ان معظم المرشدين يعتقدون ان وظيفتهم مهمة من قبل الآخرين وهذا ماكدته النسبة العالية اذ بلغت (75%) ويمكن ان ترجع الأسباب لذلك التهميش لعم معرفة اغلب الناس لأهمية ودور وظيفة الارشاد.

7- موقف المرشد من مشاركته في المناسبات الاجتماعية

جدول (8) يوضح اجابات المبحوثين عن مشاركتهم في المناسبات الاجتماعية

الإجابات	العدد	%
أشارك	69	81
لا اشارك	16	19
المجموع	85	100



اشارت نتائج البحث في الجدول أعلاه بخصوص مشاركة المرشد في المناسبات الاجتماعية داخل المدرسة او خارجها الى النسبة العالية لمشاركتهم فيها والتي بلغت (81%) مما يدل على قوة ومتانة العلاقات الاجتماعية التي يحملها المرشد التربوي.

8-مدى وجود ثقة بين المرشد والآخرين.

جدول (9) يوضح اجابات المبحوثين عن مدى وجود الثقة مع الآخرين

الإجابات	العدد	%
قوية	53	62
ضعيفة	32	38
المجموع	85	100

اكملت نتائج الجدول أعلاه على قوة العلاقة بين المرشد والآخرين من خلال النسبة العالية والتي بلغت (62%) من النسبة الكلية لعينة البحث، وهذا يدل على رضا الجميع عن عمل المرشد التربوي في قدرته على حل او تذليل المشكلات التي يتعرض لها ابناءهم.

9-مدى اعتقاد المرشد بانشغاله عن وظيفته بسبب الآخرين

جدول (10) يوضح اجابات المبحوثين حول انشغالهم بسبب الآخرين.

الإجابات	العدد	%
نعم	60	71
لا	25	29
المجموع	85	100

اشارت نتائج الجدول أعلاه من خلال النسبة العالية والتي بلغت (71%) الى التدخل من قبل الآخرين الذي أدى الى انشغاله عن وظيفته وتخلط في أمور لاتعنيهم وليس من اختصاصهم مما يؤثر على قيامه بانجاز مهامه واعماله على افضل صورة.

10-مدى تفضيل المرشد للعزلة والابتعاد عن الآخرين

جدول (11) يوضح اجابات المبحوثين عن موقفهم من العزلة

الإجابات	العدد	%
نعم	48	56
لا	37	44
المجموع	85	100

قد يفضل بعض الموظفين في مؤسسات الدولة المختلفة الانعزالية والابتعاد وعدم التواصل مع الآخرين تجنباً للمشاكل التي قد تحدث من وراء ذلك الاتصال . وينطبق هذا الكلام على المرشد التربوي الذي يفضل العزلة والابتعاد عن الآخرين وبنسبة (56%) من اجل التفرغ لعمله ووظيفته.

11-اذا كان الجواب (نعم) فما هي اسباب ذلك الابتعاد

جدول تسلسل مرتبي (12) لأهم أسباب تفضيل المبحوثين للانعزال والابتعاد

نوع الإجابة	التسلسل المرتبي	العدد	الوزن المؤي
-------------	-----------------	-------	-------------



79	38	1	تجنباً للمشاكل من وراء تدخل الآخرين في عملي
67	32	2	عدم ضياع الوقت من أجل التفرغ لعملي
52	25	3	عدم وجود التعاون الكافي من إدارة ومدرسي المدرسة
43	16	4	لكي أكون حراً في ابداء رأيي

أشارت نتائج البحث في الجدول أعلاه ، ان اول الأسباب التي جعلت المرشدين يفضلون العزلة والابتعاد عن الآخرين هو تجنبهم للمشاكل من وراء تدخل الآخرين في عملهم، اذ جاء في المرتبة الأولى وبنسبة (79%) ، وجاء بالمرتبة الثانية تجنباً لضياع الوقت وبنسبة (67%) ، في حين جاء بالمرتبة الثالثة سبب فقدان التعاون من قبل إدارة المدرسة وبنسبة (52%) ، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة سبب يتعلق بالحرية للمرشد في ابداء رايه وبنسبة (43%).

12-مدى شعور المرشد بالضيق والضغط والملل في عمله

جدول (13) يوضح اجابات المبحوثين عن احساسهم بالملل من وظيفتهم

الإجابات	العدد	%
دائماً	29	34
غالباً	32	38
أحياناً	24	28
المجموع	85	100

بينت نتائج البحث في الجدول أعلاه ، ان اعلى نسبة في عينة البحث اكدوا غالباً ما يشعروا بالملل من عملهم والبالغة (38%) فيما كانت اقل نسبة ممن اجابوا أحياناً مايشعروا بالضغط والبالغة (28%) وهذا يدل على ان المرشدين غاباً ما يشعروا بالضيق بسبب الوتين وتكرار نفس المشكل يومياً.

13-مدى اعتقاد المرشد بان وظيفته تمثل بالنسبة له رسالة مهمة في الحياة

جدول (14) يوضح اجابات المبحوثين حول ما تمثل لهم وظيفتهم

الإجابات	العدد	%
نعم	67	79
لا	18	21
المجموع	85	100

كشفت نتائج البحث ان اعلى نسبة في عينة البحث كانت للذين اجابوا (نعم) على ان وظيفتهم تمثل لهم رسالة مهمة في الحياة والبالغة (79%) ، بينما كانت اقل نسبة للذين نفوا ذلك الاعتقاد والبالغة (21%) وهنا يجوز لنا القول ان وظيفة المرشد تمثل له رسالة مهمة في حياته ويتض ذلك في حماسه وتفانيه في عمله من خلال تحمله لتلك المسؤولية الملقاة على عاتقه.

14-مدى شعور واعتقاد المرشد على ان القيم والمعايير الموجودة في المجتمع مؤدية لوظيفتها.

جدول (15) يوضح اجابات المبحوثين عن رأيهم بقيم ومعايير المجتمع

الإجابات	العدد	%
نعم	34	40
لا	51	60
المجموع	85	100

تشير نتائج الجدول أعلاه ، ان اعلى نسبة في عينة البحث اجابوا(لا) يوجد شعور لديهم على ان القيم مؤدية لوظيفتها في المجتمع والبالغة (60%) ، فيما كانت اقل نسبة للذين اجابوا (نعم) وشعورهم بكون القيم مؤدية لوظيفتها بالمجتمع والبالغة (40%) وهذا يدل على عدم التزام معظم افراد المجتمع وتقيدهم بتلك القيم المعايير الاجتماعية.

15--اذا كان الجواب (لا) فما هي الاسباب



جدول تسلسل مرتبي (16) يوضح الأسباب التي أدت لعدم تأدية القيم والمعايير لوظيفتها بالمجتمع

نوع الإجابة	التسلسل المرتبي	العدد	الوزن المئوي
عدم التزام اغلب افراد المجتمع بها	1	45	88
ضعف او غياب القانون	2	41	80
تأثير الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي	3	24	47
ضعف العلاقات الاجتماعية بسبب تعقد الحياة بالمجتمع	4	16	38

اشارت نتائج البحث في الجدول أعلاه الى ان اول الأسباب التي جعلت المرشدين يعتقدون بعد تأدية القيم والمعايير لوظيفتها بالمجتمع هو عدم التزام اغلب افراد المجتمع بها اذ احتل التسلسل المرتبي الأول وبنسبة بلغت (88%)، في جاء ضعف او غياب القانون بالتسلسل المرتبي الثاني وبلغت نسبته (80%)، بينما جاء تأثير وسائل التواصل الاجتماعي بالتسلسل المرتبي الثالث وبنسبة (47%)، وجاء في المرتبة الأخيرة ضعف العلاقات الاجتماعية وبنسبة بلغت (38%).

16- اعتقاد المرشد على ان تمسكه بالقيم والمبادئ أدى الى فقدانه فرص كثيرة

جدول (17) يوضح اجابات المبحوثين عن فقدانه للفرص إزاء تمسكهم بالقيم

الإجابات	العدد	%
نعم	63	74
لا	22	26
المجموع	85	100

تشير نتائج الجدول أعلاه ان اعلى نسبة في عينة البحث اجابوا (نعم) لاعتقادهم بفدائهم لفرص كثيرة نتيجة لتمسكهم بالقيم والمبادئ والبالغة (74%)، فيما كانت اقل نسبة للذين اجابوا (لا) يعتقدون بذلك الفقدان وبنسبة بلغت (26%) وهنا يجوز لنا القول بان من يتمسك ويلتزم بعمله ووظيفته لابد ان يضحى بل ويفقد الكثير من الفرص وتتجسد صحة هذا الكلام عند المرشد التربوي.

17- ان وظيفة المرشد توفر له مكانة اجتماعية متميزة. جدول (18)

يوضح اجابات المبحوثين عن كون وظيفتهم تجعل منهم متميزين

الإجابات	العدد	%
نعم	51	60
لا	34	40
المجموع	85	100

بينت نتائج البحث في الجدول أعلاه ان اعلى نسبة في عينة البحث اجابوا (نعم) فيما يتعلق بان وظيفة المرشد التربوي تؤمن له مكانة اجتماعية متميزة والبالغة (60%)، فيما كانت نسبة الذين يرون بان تلك الوظيفة لا توفر له مكانة اجتماعية متميزة اقل من ذلك وبلغت (40%) وهذا يدل على ان المرشد لديه ارتياح من وراء وظيفته بسبب ما حصل عليه من وراءها على تلك المكانة المتميزة في مجتمعه.

18- وجود تقدير واهتمام من المجتمع لوظيفة المرشد التربوي من عدمه.

جدول (19) يوضح اجابات المبحوثين عن مدى وجود تقدير من المجتمع لوظيفتهم

الإجابات	العدد	%
نعم	35	41
لا	50	59
المجموع	85	100

بينت نتائج البحث من خلال الجدول أعلاه على النسبة العالية من المرشدين ممن اجابوا (لا) أي بعدم وجود تقدير يذكر من المجتمع لوظيفتهم والبالغة (59%) في حين بلغت نسبة ممن اكدوا على وجود تقدير من المجتمع لوظيفة المرشد (41%) من النسبة الكلية لعينة البحث وقد يرجع عدم التقدير لتلك الوظيفة لاسباب عدة منها كون هذه الوظيفة حديثة العهد لان التعيينات اخذت تزداد في السنوات الأخيرة، وان



المجتمع لم يعرف بعد النتائج او إيجابيات هذه المهنة او عدم تسليط الضوء عليها من وسائل الاعلام المختلفة ولذلك لم ترى ذلك التقدير والاهتمام.

19- اذا كان الجواب (لا) فما هي الاسباب؟

جدول تسلسل مرتبي (20) يوضح الاسباب التي أدت لعدم وجود تقدير من المجتمع لوظيفة الارشاد

نوع الإجابة	التسلسل المرتبي	العدد	الوزن المئوي
عدم معرفة المجتمع وجهله لدور المرشد التربوي	1	40	80
لحداثة وظيفة المرشد التربوي	2	32	64
لا يوجد أي دور لوسائل الاعلام والاتصال الاجتماعي	3	25	50
عدم التزام البعض بقيم وتقاليد المجتمع	4	17	34

تشير نتائج البحث في الجدول أعلاه على ان اول الاسباب التي دفعت لعدم تقدير المجتمع لوظيفة المرشد التربوي هو عدم معرفته ولتجاهله لتلك الوظيفة واحتل التسلسل المرتبي الأول بنسبة (80%) ، وجاءت حداثة تلك الوظيفة بالتسلسل المرتبي الثاني وبنسبة بلغت (64%) ، بينما جاء عدم وجود دور يذكر لوسائل الاعلام والاتصال الاجتماعي بالتسلسل المرتبي الثالث وبنسبة (50%) ، وأخيرا حل عدم التزام البعض بقيم وتقاليد المجتمع بالمرتبة الاخيرة ونسبة (34%).

20- مدى تكيف المرشد التربوي مع قيم واهداف المدرسة التي يعمل فيها

جدول (21) يوضح اجابات المبحوثين حول مدى تكيفهم مع قيم واهداف المدرسة

الإجابات	العدد	%
راض	37	43
غير راض	16	19
محايد	32	38
المجموع	85	100

تشير نتائج الجدول أعلاه ، ان اعلى نسبة في عينة البحث كانوا راضين ومتكفين مع قيم واهداف المدرسة التي يعملون فيها والبالغة (43%) ، فيما كانت اقل نسبة للذين اجابوا بعدم الرضا وعدم تكيفهم مع تلك القيم والاهداف والبالغة (19%) ، وهذا يدل على ان اغلب المرشدين متكفين مع مدارسهم بحكم ان قيمها وأهدافها تتلائم مع طموحاتهم ورغباتهم في سبيل تحقيق اهداف المدرسة.

21- مدى استفادة المرشد من ملاحظات وتعليمات المشرف التربوي

جدول (22) يبين استفادة المرشد من ملاحظات وتعليمات المشرف التربوي

الإجابات	العدد	%
راض	45	53
غير راض	18	21
محايد	22	26
المجموع	85	100

كشفت نتائج البحث في هذا الجدول ان اعلى نسبة في عينة البحث كانوا راضين عن تعليمات المشرف التربوي بحكم استفادتهم من ملاحظاته وتعليماته والتي بلغت (53%) ، فيما كانت اقل نسبة في عينة البحث من المرشدين غير راضين عن تلك التعليمات وذلك لعدم استفادتهم منها والبالغة (21%) ، وهذا يدل على ان تعليمات المشرفين في بعض الأحيان قد لاتعود بالفائدة على بعض المرشدين.

22- مدى استفادة المرشد من مساعدة زملائه له في تحقيق عملية الارشاد

جدول (23) يوضح اجابات المبحوثين عن مساعدة تذكر من زملائهم لعملهم

الإجابات	العدد	%
نعم	26	31
لا	59	69



المجموع	85	100
---------	----	-----

كشفت نتائج البحث في الجدول أعلاه ، ان أعلى نسبة من المرشدين اجابوا (لا) لعدم استفادتهم من مساعدة زملائهم لهم في تحقيق الغاية من عملية الارشاد والبالغه (69%) ، فيما كانت اقل نسبة من المرشدين اجابوا (نعم) لاستفادتهم من زملائهم في تحقيق تلك العملية والبالغه (31%) ، وهذا يدل على ان اغلب المرشدين لم يحصلوا على اية مساعدة من زملائهم للاستفادة منها في تحقيق عملية الارشاد التربوي لاسباب قد تكون متعلقة بالمرشد نفسه، او لاسباب مرتبطة بزملائه.

23- ماهي الأسباب التي أدت لعدم وجود المساعدة للمرشد من زملائه الآخرين
جدول تسلسل مرتبي (24) يوضح اجابات المبحوثين لأسباب عدم وجود المساعدة للمرشد من زملائه الآخرين

نوع الإجابة	التسلسل المرتبي	العدد	الوزن المئوي
تجاهل اغلب الزملاء لأهمية ودور المرشد التربوي	1	40	89
لعدم تشجيع إدارة المدرسة على تقديم تلك المساعدة	2	32	71
لانشغالهم في موادهم وواجباتهم الدراسية	3	25	56
قلة اعداد المشرفين التربويين في اختصاص الارشاد	4	16	36

تشير نتائج البحث في الجدول أعلاه، الى ان اول الأسباب التي أدت لعدم استفادة المرشد من زملائه في تحقيق عملية الارشاد هو تجاهل اغلبهم لأهمية وظيفة الارشاد ، اذ جاءت بالتسلسل المرتبي الأول وبنسبة (89%) ، وجاء في المرتبة الثانية عدم تشجيع إدارة المدرسة على تقديم المساعدة وبنسبة (71%) ، في حين جاء انشغال زملائه في عملهم وواجباتهم بالتسلسل المرتبي الثالث وبنسبة (56%) ، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة النقص في اعداد المشرفين التربويين في اختصاص الارشاد وبنسبة (36%) .

24-شعور المرشد عند تقديمه لعمل او فكرة إبداعية متميزة بأنه سوف يتم التقدير والثناء اليه
جدول (25) يوضح اجابات المبحوثين عن حصولهم على التقدير من عدمه خلال تقديمهم لفكرة إبداعية

الإجابات	العدد	%
نعم	56	66
لا	29	34
المجموع	85	100

بينت نتائج الجدول أعلاه على ان أعلى نسبة في عينة البحث من المرشدين أشاروا ب(نعم) لتأكيد شعورهم بحصولهم على التقدير والثناء عند تقديمهم لفكرة إبداعية متميزة والبالغه (66%) ، فيما كانت اقل نسبة للذين اجابوا (لا) لعدم حصولهم على التقدير مقابل تقديمهم لاية فكرة إبداعية متميزة والبالغه (34%) ، وهذا يشجع بل ويحفز المرشدين لتقديمهم ابداعاتهم في مجال اختصاصهم وذلك مقابل حصولهم على التقدير والثناء.

25-مدى اشراك المرشد ومساهمته باعداد الأهداف والمقترحات في دائرته
جدول (26) يوضح اجابات المبحوثين عن مدى مساهمتهم بأعداد الأهداف بدوائرهم

الإجابات	العدد	%
نعم	37	44
لا	48	56
المجموع	85	100

اشارت نتائج البحث في الجدول أعلاه، الى تدني نسبة المرشدين الذين لحق لهم المشاركة في اعداد الأهداف والمقترحات في دوائرهم اذ بلغت نسبتهم (44%) ، في حين بلغت نسبة ممن اجابوا (لا) أي ممن



لايسمح او لايعطى لهم حق المشاركة في اعداد الأهداف والمقترحات (56%) ، وهذا يرجع الى الدائرة نفسها التي يعمل بها المرشد التربوي قد تتكون لاجتهادات شخصية تتعلق بمدير الدائرة.

فرضيات البحث

الفرضية الأولى: هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين الجنس وتقدير واهتمام من المجتمع لوظيفية المرشد التربوي

كشفت نتائج التحليل الإحصائي لهذه الفرضية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس وتقدير واهتمام من المجتمع لوظيفية المرشد التربوي، وعند تطبيق اختبار مربع كاي (2×2) وجدنا بأن قيمته تساوي (5,664) وهي أعلى من القيمة الجدولية (3,84) وعلى مستوى ثقة (95)، ودرجة حرية (2)، ومستوى دلالة معنوية (0,05)، ومن خلال هذا نستدل على قبل فرضية البحث ورفض الفرضية الصفرية التي تقول (لا يوجد هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين الجنس وتقدير واهتمام من المجتمع لوظيفية المرشد التربوي)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (27) يوضح العلاقة بين الجنس وتقدير واهتمام من المجتمع لوظيفية المرشد التربوي

الجنس/ نوع الإجابة	نعم	لا	المجموع
الذكور	32	35	67
الإناث	3	15	18
المجموع	35	50	85

الفرضية الثانية: هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين التحصيل العلمي والشعور بالدافعية نحو وظيفة الإرشاد التربوي.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي لهذه الفرضية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التحصيل العلمي والشعور بالدافعية نحو وظيفة الإرشاد التربوي، وعند تطبيق اختبار مربع كاي (2×3) وجدنا قيمته تساوي (6,626) وهي أعلى من القيمة الجدولية (5,99) وعلى مستوى ثقة (95%) ودرجة حرية (2)، ومستوى دلالة معنوية (0,05)، وهذا يعني قبول فرضية البحث ورفض الفرضية الصفرية التي تقول (لا يوجد فرق بين التحصيل العلمي والشعور بالدافعية نحو وظيفة الإرشاد التربوي)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (28) يوضح العلاقة بين التحصيل العلمي والشعور بالدافعية نحو وظيفة الإرشاد التربوي

التحصيل العلمي / نوع الإجابة	نعم	لا	المجموع
بكالوريوس	33	28	61
ماجستير	14	2	16
دكتوراه	6	2	8
المجموع	53	32	85

الفرضية الثالثة: هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة ومدى استفادة المرشد التربوي من المشرف التربوي .

كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة ومدى استفادة المرشد التربوي من المشرف التربوي، وعند تطبيق اختبار مربع كاي (2×3) وجدنا قيمته تساوي (6,900) وهي أعلى من القيمة الجدولية (5,99)، وهي أعلى من القيمة الجدولية (5,99) وعلى مستوى ثقة (95%) ودرجة حرية (2)، ومستوى دلالة معنوية (0,05)، وهذا يعني قبول فرضية البحث ورفض الفرضية الصفرية التي تقول (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة ومدى استفادة المرشد التربوي من المشرف التربوي)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (29) يوضح العلاقة بين سنوات الخدمة ومدى استفادة المرشد التربوي من المشرف التربوي

سنوات الخدمة /	راضٍ	غير راضٍ	محايد	المجموع
----------------	------	----------	-------	---------



نوع الإجابة				
أقل من 5 سنوات	16	1	4	21
أكثر من 5 سنوات	29	17	18	64
المجموع	45	18	22	85

هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين شعور المرشد التربوي بالضجر من العمل ومستوى التعاون مع الإدارة المدرسية

كان الغاية من هذه الفرضية التعرف على مدى تأثير المظاهر النفسي (الضجر، والضعف) لدى المرشد التربوية ومستوى التعاون مع الإدارة المدرسية، حيث إن الضجر من العمل لدى المرشد التربوي قد يؤثر سلباً على قدرته على التعاون مع الإدارة المدرسية. يمكن أن يؤدي الشعور بالضجر إلى تقليل الالتزام والمشاركة الفعالة في الأنشطة والمبادرات التي تطلبها الإدارة، وبالتالي يمكن أن يتسبب في عدم بناء علاقات تعاونية قوية مع الإدارة. واختبار هذه الفرضية يتم من خلال احتساب معامل ارتباط بيرسون والمساوي إلى (0,843) وهي أعلى من القيمة الجدولية (0,283) وعند مستوى دلالة معنوية (0,05)، وهي علاقة ارتباطية قوية لعينة الدراسة، وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين شعور المرشد التربوي بالضيق والضجر من العمل ومستوى التعاون مع الإدارة المدرسية، وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول (لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين شعور المرشد التربوي بالضجر من العمل ومستوى التعاون مع الإدارة المدرسية) والجدول الآتي يوضح ذلك

جدول (30) يوضح العلاقة الارتباطية بين شعور المرشد التربوي بالضجر من العمل ومستوى التعاون مع الإدارة المدرسية

س4	ارتباط بيرسون	0.843**	1
	الدلالة	0,000	
	المجتمع	85	85
س13	ارتباط بيرسون	1	0.843**
	الدلالة		0,000
	المجتمع	85	85

المبحث الثالث

النتائج والتوصيات النتائج

- 1- أظهرت نتائج المسح الميداني ان نسبة اعداد الذكور البالغة (79%) أعلى من نسبة اعداد الاناث البالغة (21%) ، مقابل ان اعلى نسبة في اعمار المبحوثين (28%) الواقعة بين الفئة العمرية الأولى (25-30) سنة ، واقل نسبة في أعمارهم بلغت (11%) بين الفئة العمرية (49-54).
- 2- اشارت نتائج المسح الميداني ان اعلى نسبة للتحصيل الدراسي للمبحوثين فيبلغت ممن يحملون شهادة البكالوريوس وهي (72%)، واقل نسبة للتحصيل الدراسي شهادة الدكتوراه التي بلغت (9%) .
- 3- أوضحت نتائج البحث الميداني بوجود التعاون الكبير بين المرشد وإدارة مدرسته وهذا ماكدته النسبة العالية التي بلغت (72%) ،
- 4- أوضحت نتائج المسح الميداني على الرضا من المرشد التربوي عن قدراته وامكانياته في وظيفته ، وهذا واضح من خلال النسبة العالية الذين اجابوا بنعم والتي بلغت (76%) مما يؤكد على حماسه واندفاعه تجاه وظيفته.



5- كشفت نتائج البحث ان اعلى نسبة في عينة البحث كانت للذين اجابوا (نعم) على ان وظيفتهم تمثل لهم رسالة مهمة في الحياة والبالغه(79%) ، بينما كانت اقل نسبة للذين نفوا ذلك الاعتقاد والبالغه(21%)

التوصيات

- لقد خرج الباحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات وقد كانت اغلب التوصيات موجهة من قبل الباحث الى المسؤولين في وزارة التربية وخاصة في مجال الارشاد التربوي نذكر منها على سبيل المثال :-
- 1- ضرورة الاهتمام بشكل افضل بشريحة المرشدين التربويين لما تقوم به هذه الشريحة من دور في تربية الأجيال وتوجيههم. وإزالة كافة المعوقات التي تقف في سبيل العملية التربوية والارشادية من اجل الوصول الى هدفها الرئيسي.
 - 2- ضرورة الاستمرار في اجراء البحوث والدراسات الخاصة بشريحة المرشدين التربويين لتطوير وتحسين العملية الارشادية.
 - 3-حث المشرفين التربويين وإدارات المدارس واولياء أمور الطلبة على التعاون التام في مختلف الجوانب مع المرشدين التربويين.

المصادر

الكتب والمراجع

1. احسان محمد الحسن ، عبد المنعم الحسني، طرق البحث الاجتماعي، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1982.
2. احمد عبد اللطيف أبو اسعد، العملية الارشادية ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن ، 2011.
3. احمد محمد الزيايدي، هشام الخطيب، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
4. إسكندر ، نبيل رمزي الأغتراب وأزمة الأنسا المعاصر ، دار المعرفة الجامعية ، ط1، الإسكندرية ، القاهرة، 1988..
5. جلال محمد سري، دراسات في علم النفس النمو، ط1، عالم للكتب، القاهرة، مصر، 2003.
6. جودة عبد المحسن ، الاغتراب الإداري وكيف يعوق مسيرة الإدارة العربية" ، القاهرة ، مصر، 2010.
7. حجير مبارك ، الحوافز الاقتصادية واستخدامها بالدول العربية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر، 1996.
8. حسن علي السيد، صاحب عبد مرزوك، الارشاد النفسي والصحة النفسية، ط1، مكتبة المعرفة، بغداد، العراق، 2011.
9. سعيد جاسم الاسدي ، مروان عبد الحميد إبراهيم ، الارشاد التربوي مفهومه خصائصه ماهيته ، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن، 2003.
10. سعيد جاسم الاسدي، مروان عبد الحميد إبراهيم، الارشاد التربوي مفهومه وخصائصه وماهيته، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
11. سعيد حسني العزة، دليل المرشد التربوي في المدارس، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
12. سناء زهران، ارشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب ، مطبعة عالم الكتب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر، 2004.
13. صبحي عبد الطيف المعروف، التوجيه التربوي والإرشاد النفسي في الأقطار العربية، مطبعة جميل ، بغداد، العراق، 1980.
14. صالح حسن الداهري، مبادئ الارشاد النفسي والتربوي، مؤسسة حماد للخدمات والدراسات الجامعية ، عمان ، الاردن، 2000.
15. صلاح الدين احمد الجماعي، "لاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي " ، ط1 مكتبة ، مدبولي، مجلد 42 ، العدد 61 ، 2007.



16. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط ، ط4، القاهرة، مصر، 1989.
17. محمد إبراهيم الفيومي، ابن باجة وفلسفة الاغتراب"، ط1، دار الجيل ، بيروت، لبنان ، 1998.
18. مؤيد سعيد سالم، القوة التنظيمية" ، ط1، إنراء للنشر والتوزيع، الأردن ، 2009.
19. مياسة سعيد محمد أبو سلطان، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد5، 2013.
20. وزارة التربية العراقية ، مهام مدير المدرسة والهيئة التدريسية في الارشاد والتوجيه التربوي ، مديرية التقويم والتوجيه التربوي ، مطبعة وزارة التربية ، بغداد، العراق ، 1986.
21. كمال دسوقي ، ذخيرة على النفس، ،الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر ، 1988.

المجلات والدوريات

- 1- عبد الله محمود سلمان، برامج الارشاد النفسي واثرها في رعاية وتنمية طلبة الجامعة ، مجلة دراسات نفسية ، رابطة الاجتماعيين النفسيين المصرية ، مجلد9 ، العدد10، القاهرة ، مصر ، 200.
- 2- قيس النوري ، لاغتراب : اصطلاحا ومفهوما وواقعا " ،مجلة عالم الفكر ،المجلد العاشر ،العدد الاول ،الكويت ، 1979.
- 3- محمد دنون زينة الصائغ، آراء وأفكار في الاغتراب ، ،مجلة شؤون اجتماعية ، العدد104 ،الشارقة ، الامارات، 2009.
- 4- منصور زاهي، الاغتراب الوظيفي كشكل من اشكال المعاناة في العمل ، مجلة العلوم النفسية والاجتماعية ، 2005 .

الرسائل والاطاريح

- 1- احمد إسماعيل البرديني ، واقع الارشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة غوث الدولية بمحافظة غزة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين ، 2006.
- 2- احمد يحيى رشيد، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التلربويين في المرحلة الثانوية ،رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية التربية الأساسية في جمعة ديالى، بالارشاد النفسي والتوجيه التربوي، 2012
- 3- جعفر نجم نصر العكلي ، الاغتراب لدى حملة الشهادات العليا"، دراسة ميدانية في مدينة بغداد، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، كلية الاداب، جامعة بغداد، 2000.
- 4- حيدر حمودي علي، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل سممت الكوفة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، قسم إدارة الاعمال، 2012.
- 5- شغيل بن بخيت المطرفي، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء- دراسة مسحية على العاملين بادارة جوازات مكة المكرمة ،رسالة ماجستير في العلوم الادارية، جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض،، السعودية، 2005.
- 6- حافظ ،احمد خيرى ،سيكولوجية الاغتراب لطلاب الجامعة : اطروحة دكتوراه غير منشورة " ،جامعة عين الشمس ،كلية الآداب ،القاهرة ،مصر ، 1980.
- 7- لطيفة ماجد حمود النعيمي، بعض أنماط الاغتراب وعلاقتها بالحاجات المرتبطة بها لدى الهيئات التدريسية ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الاداب، الجامعة المستنصرية ، 2005
- 8- محمود رجب، لاغتراب " ،دار المعارف للنشر والتوزيع ،الطبعة الثانية ،الاسكندرية ، 1986.
- 9- منصور بن زاهي، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات " ،اطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس ،دار الجزائر ، 2007.
- 10، نوال جبار صالح ، قياس الاغتراب الثقافي لدى طلبة جامعة بغداد " ،رسالة دكتوراه غير منشورة في جامعة صلاح الدين، 2008.

المصادر الاجنبية



- 1- Brown ,The felling of atienation and its relationship to the need to communicate with others 2000
- 2- Rajaccpour.ct.al,Relationshio between organizational betructurc and organizational alication 2012.
- 3- Mehdoza, Lara, the impuct of work alication organical citizcnship behavior in the canavy as lands, 2008.
- 4- William Sandersob Juilt And Alienation , therole of religious strain in depression and sociality, Journalof clinical psychology 2000
- 5- Tziner. A ,Bar. Y ,Oren.L ,Kadosh.G,"corporate Social Responsibility organizational Justice & Josatisfaction : How do they Interrelate ,If at all 2010
- 6- Abu-Doleh, J. & Weir, D. "Dimensions of performance appraisa systems in Jordanian private and public organizations" International Journal of Human Resource Management, 18(1),2007.