



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

رئاسة جامعة ديالى

كلية التربية الاساسية

الاعتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية

رسالة مقدمة

إلى مجلس كلية التربية الأساسية

في جامعة ديالى وهي جزء من متطلبات نيل شهادة ماجستير
في التربية (الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي)

من قبل الطالب

احمد يحيى رشيد

بإشراف

الاستاذ المساعد الدكتور

معن لطيف كشكول

الإهداء

إلى والدي ووالديتي أمال الله في عمرهما.

إلى أختي وأخوتي الشكر والثناء .

إلى أساتذتي وزملائي وكل من كان له الفضل في إتمام هذه

الدراسة أخصيها تواضعاً .

ألمح

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر و تقدير

الحمد لله الذي علّم بالقلم، علّم الإنسان ما لم يعلم ، و الصلاة و السلام على نبيه الأكرم محمد و على آله و أصحابه الطيبين الطاهرين .
يسرني بعد أن من الله علي بفضلہ بانجاز هذه الرسالة أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان والتقدير إلى ألمربي الفاضل الأستاذ المساعد الدكتور (معن لطيف كشكول) لما أبداه من رعاية وتشجيع وآراء وتوجيهات كان لها الأثر الكبير في إتمام هذه الرسالة .

كما وأقدم فائق شكري وتقديري إلى رئيس قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي الأستاذ الدكتور (مهند محمد عبد الستار) والأساتذة الأفاضل في قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي لرعايتهم وتشجيعهم لي خلال مدة الدراسة والبحث .
ويسرني أن أقدم الشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور (ليث كريم حمد) والأستاذ الدكتور (علي إبراهيم الأوسي) و إلى الأستاذ المساعد الدكتورة (بشرى عناد مبارك) لما قدموه من توجيهات تفيد الرسالة ، وأقدم الاعتراز والشكر العميقين للسادة أعضاء لجنة السمنار لإنضاجهم مشروع الرسالة وإلى السادة الخبراء و المحكمين لأرائهم وملاحظاتهم فلهم الشكر و التقدير ، كما اقدم شكري وتقديري الى السادة اعضاء لجنة المناقشة لما قدموه من توجيهات في اتمام هذه الرسالة و يطيب لي أن أقدم شكري إلى جميع زملائي في الدراسات العليا ، و شكري وامتناني إلى كل من قدم لي المشورة والمؤازرة العلمية ، وأخيرا لا يسعني إلا أن أتقدم بأسمى معاني الشكر والعرفان لعائلتي الكريمة لما بذلته من جهود كبيرة ولما تحملته من عناء وصبر طيلة فترة الدراسة . ومن الله التوفيق .

الباحث

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

((وَقُلْ اَعْمَلُوا فِیْ سَبِیْلِ اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ
اِلَىْ عَالَمِ الْغَیْبِ وَالشَّهَادَةِ فِیَنْبِئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ))

صدق الله العظيم

(سورة التوبة الآية: 105)

المستخلص

يعتبر تخصص الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي مطلباً مهماً في وقتنا الحاضر ، لما تمر به المجتمعات من تغيرات اجتماعية وثقافية و اقتصادية مختلفة أدت إلى ظهور العديد من المشكلات النفسية و الاجتماعية ، مما يدعو إلى وجود شخص متخصص ليسانع الأفراد الذين يواجهون مثل هذه المشكلات في التعامل مع مشكلاتهم و تجاوزها ، وهذا الشخص المتخصص هو المرشد التربوي الذي يجب أن يتمتع بخصائص شخصية و مهنية خاصة لان الخصائص الشخصية للمرشد التربوي تلعب دوراً مؤثراً في نجاح أو فشل عملية الإرشاد ، و الاغتراب و الرضا الوظيفي هما المفهومان الرئيسان اللذان تتناولهما هذا البحث للتعرف على تأثيرهما على عمل المرشد التربوي ، و الشعور بالاغتراب هو انفصال الفرد عن ذاته وعن مشاعره و رغباته و معتقداته وطاقاته و فقدان الإحساس بالوجود الفعال و بقوة التصميم في حياته و قد تم تفسير مفهوم الاغتراب في ضوء (النظرية النفسية الاجتماعية) . أما مفهوم الرضا الوظيفي فهو تعبير عن مدى تقبل الفرد لوظيفته ، و قد تم تفسيره في ضوء نظرية العاملين (لهيرزبيرغ) .

وبهدف البحث الحالي إلى :-

أولاً / قياس الاغتراب لدى المرشدين التربويين .

ثانياً / تعرف الفروق في الاغتراب لدى المرشدين التربويين على وفق المتغيرات الآتية

1. النوع : (مرشد , مرشده) 2. الخدمة: (اقل من 10 سنوات) (أكثر من 10 سنوات)

ثالثاً / قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

رابعاً / تعرف الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق المتغيرات الآتية :-

1. النوع : (مرشد , مرشده) 2. الخدمة: (اقل من 10 سنوات) (أكثر من 10 سنوات)

خامساً / تعرف العلاقة بين الاغتراب و الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

ولتحقيق هذه الأهداف , قام الباحث ببناء مقياسين , احدهما لقياس الاغتراب والآخر لقياس الرضا الوظيفي , وقد تم تطبيق المقياس على عينه بلغت (408) مرشدا ومرشدة تربوية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية ديالى ,

والمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الأولى , والثانية موزعين على وفق متغيرات (النوع , وسنوات الخدمة) وبعد جمع المعلومات ومعالجتها إحصائيا باستعمال معادلة الاختبار التائي (T-Test) لعينه واحده ولعينتين مستقلتين , ومعامل ارتباط (بيرسون).

وقد توصل الباحث إلى النتائج الآتية :-

أولا : إن المرشدين التربويين يعانون من الشعور بالاعتراب .

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المرشدين التربويين على وفق متغير (النوع) لصالح الذكور .

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على وفق متغير سنوات الخدمة .

ثانيا : يتمتع أفراد العينة من المرشدين التربويين بالرضا الوظيفي .

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغير النوع بالنسبة للرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغير سنوات الخدمة بالنسبة للرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

ثالثا: هناك علاقة متوسطة بين الاعتراب والرضا الوظيفي بالنسبة للمرشدين التربويين.

وعلى وفق هذه النتائج خرج الباحث بمجموعه من التوصيات والمقترحات. أهمها ضرورة الاهتمام بشكل أفضل بشريحة المرشدين التربويين من قبل الجهات المسؤولة عن الإرشاد التربوي ، لما تقوم به هذه الشريحة من دور في تربية الأجيال و توجيههم ، و الى ضرورة الاستمرار في إجراء البحوث و الدراسات الخاصة بشريحة المرشدين التربويين لتطوير وتحسين العملية الإرشادية .

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

- مشكلة البحث .
- أهمية البحث .
- أهداف البحث .
- حدود البحث .
- تحديد المصطلحات .

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

الفصل الثالث

إجراءات البحث

- مجتمع البحث .
- عينة البحث .
- أدوات البحث .
- التطبيق النهائي .
- الوسائل الإحصائية .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

- الاستنتاجات .
- التوصيات .
- المقترحات .

المصادر

الملاحق

إقرار المشرف

أشهد إن إعداد هذه الرسالة الموسومة ((الاعترا ب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية)) المقدمة من قبل الطالب (احمد يحيى رشيد) قد جرت تحت إشرافي في كلية التربية

الأساسية - جامعة ديالى ، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير
في التربية (الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي) .

الأستاذ المساعد الدكتور

معن لطيف كشكول

//

بناء على التوصيات المتوفرة ، أُرشح هذه الرسالة للمناقشة .

الأستاذ الدكتور

نبيل محمود شاكر

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

//

إقرار الخبير العلمي

اشهد إنني قرأت هذه الرسالة الموسومة ((الاغتراب وعلاقته بالرضا
الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية)) التي تقدم بها

الطالب (احمد يحيى رشيد) وهي جزء من متطلبات نيل شهادة
الماجستير في التربية (الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي) وقد وجدتها
صالحة من الناحية العلمية .

التوقيع :

الاسم : د.

التاريخ : / /

اقرار الخبير اللغوي

اشهد اني قرأت هذه الرسالة الموسومة ((الاغتراب وعلاقته بالرضا
الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية)) التي تقدم بها
الطالب (احمد يحيى رشيد) وهي جزء من متطلبات نيل شهادة

الماجستير في التربية (الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي) وقد وجدتھا
صالحة من الناحية اللغوية .

التوقيع :

الاسم : د.

التاريخ : / /

مشكلة البحث :-

يعد الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي من التخصصات المهمة في الوقت الحاضر وذلك لزيادة حاجة أفراد المجتمع للعون والمساعدة ولتعاظم المشكلات النفسية والتربوية في المجتمعات الإنسانية , تلك المجتمعات التي تمثل إحدى مؤشرات ارتقائها ونموها في مدى إهتمامها وعنايتها بتربية الأجيال في مختلف فئاتهم ، ويتجلى ذلك بوضوح في مدى العناية التي توليها للطلبة في المرحلة الثانوية لكونها مرحلة انتقال بين الطفولة والرشد والتي لها خصائصها المميزة فهي فترة تكتنفها الأزمت النفسية وتسودها المعاناة والإحباط والصراع والضغوط الاجتماعية (أ الشريفي , 2009 , ص 5). وبما إن نجاح كل عمل يتوقف على القائمين به وعلى ما يتصفون به من صفات ومميزات وما يمتلكون من معارف ومعلومات وقدرات واستعدادات وتحمل مسئولية ورغبة في إنجاز العمل , فإن نجاح الإرشاد في المدرسة يعتمد على المرشدين التربويين لأنهم يشكلون العنصر القيادي الفاعل في العملية الإرشادية (الكرخي ، 2011 , ص 2) .

وفي إطار ذلك يشير باترسون (Patterson 1983) أن المرشد الناجح هو من يكون لديه فهم واضح لذاته واحترام واهتمام بالآخرين وبموضوعاتهم وأن تتوفر لديه معلومات واسعة وخبرات حول السلوك الإنساني . (Patterson , 1983 , p , 13) . ويرى (الضامن ، 2003) إن الخصائص الشخصية للمرشد التربوي تلعب دوراً في نجاح أو فشل العملية الإرشادية ومن أهم هذه الخصائص هي وعيه بذاته وقدرته على أن يكون أنموذجاً للآخرين و يتحمل المسؤولية والرغبة في مساعدتهم على النمو السليم (الضامن ، 2003 ، ص 34) .

ويضيف (المشاقبه ، 2008) إن المرشد الفعال يجب أن يكون واعياً بذاته وأفكاره وقيمه ، ومشاعره واتجاهاته وحاجاته الشخصية وأفكاره والعمل على تصحيحها ويضيف إلى إن المرشد الواعي بذاته يعرف نقاط القوة ونقاط الضعف لديه ويعرف سلبياته وإيجابياته (المشاقبه ، 2008 ، ص54).

مما تقدم تظهر أهمية وتأثير الحالة النفسية والخصائص الشخصية للمرشد التربوي على عمله ، من هذا المنطلق فإن البحث الحالي يحاول التعرف على مدى تأثير مشكلة الاغتراب على المرشد التربوي، حيث يعتبر الاغتراب من أكبر المشكلات التي تواجه الإنسان في العصر الحديث فهو مشكلة الإنسان المعاصر ومعاناته وصراعاته الناتجة عن وجود فجوة بين التقدم الأخلاقي والقيمي الذي يسير ببطء وبين التقدم المادي والتكنولوجي الذي يسير بسرعة كل هذا أدى إلى عدم شعور الإنسان بالأمن والطمأنينة حيال واقع الحياة والنظر إليها وكأنها غريبة عنه (شاخت ، 1980 ، ص20). ففي زحمة هذه الحياة فقد الإنسان عمق الإحساس بالوجود والقيم وعاش ولا يزال في أزمة هذا العصر يعاني من الشعور بالغربة عن ذاته ومجتمعه (صبحي ، 2003 ، ص10) .

وينشأ هذا الشعور عادة نتيجة لإفرازات الحياة ومشكلاتها وأزمات العصر ولعل من أهمها النزاعات والصراعات السياسية وما ينجم عنها من ظلم وقهر وجور واختلال في موازين القيم والأخلاق (المغربي ، 1993 ، ص79) .

كما إن معاشة خبرات الحروب والتهديد والأزمات تترك أثراً نفسية لا تزول بزوال مسبباتها بل تظل كامنة لتتراكم فيما بعد لتتخذ أشكال متعددة من الانفعالات غير السارة والاكتئاب والخوف والقلق والعنف والتوتر والشعور بالوحدة والاعتراب وعدم التركيز (الحمداني ، 2004 ، ص3) .

ويصف (فروم) الاغتراب بأنه كل ما يعانیه الفرد من خبرة الانفصال عن وجوده الإنساني وعن مجتمعه وعن الأفعال التي تصدر عنه فيفقد سيطرته عليها وتصبح متحكمة فيه فلا يشعر بأنه مركز لعالمه ومتحكم في تصرفاته (السيد ، 1992 ، ص 174) .

ويفترض (ماركس) في الاغتراب إن البشر يخلقون مجتمعاتهم وهي تخلقهم أيضاً ويحدث الاغتراب بشكل عام عندما تسيطر على الإنسان البيئة الاجتماعية أو البنى الاجتماعية التي أوجدها هو بيده ، ولقد حدد (ماركس) بعض جوانب هذه الظاهرة التي تنطبق على المجتمع إذ يفصل البشر ولا يسيطرون على ما ينتجون من عملهم وينفصل بعضهم عن بعض ، وتفقد جماعة العمل معالمها وتتقطع قدرتهم على العمل واتخاذ القرارات، بل يبدو كما لو أنهم مجبرون على العمل من قبل أناس آخرين، وهذه هي الحالة السائدة في الكثير من الأحيان ، إذ إن الاغتراب عند (ماركس) هو حالة يصبح البشر دمي للنظم الاجتماعية التي صنعوها هم بأيديهم (كريت ، 1992 ، ص 264) .

ويرى (كينستون) (إن الإغتراب هو فقدان الثقة وما ينتج عنه من شعور بالغرابة والسخط وفقدان الاتجاه والالتزام والانخراط واللامبالاة والإكتراث والحيادية) (العقيلي ، 2004 ، ص 13) . حيث يشعر الفرد الذي يعاني الاغتراب بالضعف وسيطرة الآخرين عليه فهو مسيراً وليس مخيراً ، غير قادر على التحكم بمصيره أو التأثير على مجريات حياته فيشعر بتهدم الجسور الاجتماعية مع الآخرين وضعف الانتماء إلى الجماعة وغير ملتزم بمعاييرها وقيمها رافضاً لها فهو يعيش ليومه بعيداً عن ذاته غير قادر على كشف أفكاره ومشاعره ونفسه (الجبوري ، 1996 ، ص 22) .

والاغتراب من الناحية الاجتماعية حالة يشعر خلالها الفرد بالانفصال عن المجتمع وما يعنيه هذا الانفصال من شعور بالوحدة والفردية وانعدام علاقات المحبة والصدقة مع الآخرين (دسوقي ، 1988 ، ص 77) .

بحيث تصبح المواقف الاجتماعية من المواقف المثيرة للقلق عند الفرد وعلى ذلك فقد يلجأ إلى الابتعاد عن المجتمع بقدر الإمكان لكي يخفف من حدة هذا القلق فالمجتمع بالنسبة للشخص المغترب أو المنعزل مليء بالعوامل المثيرة للاضطراب والتعاسة لذلك فإنه يتجنب مصاحبة الناس ويؤثر الوحدة والإنفراد في جميع ألوان نشاطاته الإجتماعية. (مرسي ، 1976 ، ص 35) .

ومن جانب آخر فإن عدم قدرة الفرد على إقامة هذه العلاقات يؤدي إلى عزله وربما يسبب ذلك إصابته بأمراض نفسية مختلفة تشكل خطورة على حياته وقد أكد ذلك (دوركهيم) في تحليل إحصائي للإنتحار بأن الذين يرتكبون جريمة الانتحار هم الذين يعانون العزلة والاغتراب أو الذين يتميزون باضطراب العلاقات مع الآخرين (الخطيب ، 2011 ، ص 161) .

لذلك فإن الاغتراب مشكلة تستوجب الكشف عن مظاهرها وعن العوامل المؤدية لها والمصادر المختلفة لبزوغها ، فهو شعور متعدد الأبعاد، وخبره يعيشها الفرد تضرب جذورها في الوجود الإنساني ، ومع التقدم الحضاري يزداد عدد البشر الذين يشعرون في كل المجتمعات بالاغتراب بشتى صورته وأشكاله ، كما إن للاغتراب نتائج مضرّة على الفرد والمجتمع وعلى البناء الحضاري لأن الذي يتعرض له هي القوى البشرية التي تساهم في البناء والتطور والعطاء ، لذلك فهو مشكلة خطيرة تؤثر في بناء المجتمع (زهران ، 2004 ، ص 103) .

فكيف إذا ما تعرض المرشد التربوي إلى هذه المشكلة ؟ والذي يفترض إنه يتمتع بصفات وخصائص نفسية وشخصية خاصة لكي تساعده على النجاح والإستمرار بالعطاء والتميز في العمل حيث أشارت نتائج دراسة كل من

(السـدليـمي ، 1988) و (الـراوي ، 1998) و (الخـزرجـي ، 2010) و (الكرخي ، 2011) إن المرشد الناجح هو من يتصف بمواصفات خاصة منها إخلاصه في عمله واستعداده إلى المزيد من التطور وبقدرته على الإبداع ورغبته في التجديد وشعوره بالقدرة و الكفاءة في أداء مهمته وأن يكون راضياً عن وظيفته .

وأشار أبو فرحة (1999) في دراسته حول العوامل التي تؤثر في كفاءة المرشد التربوي إلى انه عندما يكون المرشد التربوي في حالة رضا عن وظيفته يزداد أدائه وحماسه تجاه المهنة ، ويزداد تفاعله مع المسترشدين ، لأن الرضا الوظيفي للمرشد التربوي ركن مهم من أركان نجاح عملية الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في المدرسة وسبب رئيسي من أسباب تحقيق أهداف الإرشاد (أبو فرحة ، 1999، ص 4)

ويعبر الرضا الوظيفي عن شعور الفرد بالسعادة والإرتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد وما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل والرضا الوظيفي يمثل إحدى العوامل التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج (الفالح ، 2001، ص 71) .

كما ويعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر الفرد تجاه العمل الذي يقوم به وعن مدى الإشباع الذي يعتقد الفرد أنه يحققه من ذلك العمل ، فكلما كان تصور الفرد لعمله أنه يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته ، كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية ، وبالتالي يكون راضياً عن عمله ، أما إذا تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته وكانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية ، يكون غير راضٍ عن عمله ، وبالتالي ينعكس ذلك على أدائه في العمل (أبو شيخة، 1997، ص 23) .

والفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد حماسه للعمل ، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضاً إنتمائه لوظيفته ، فيرتفع بذلك إنتاجه وأدائه وبالعكس، فالفرد الذي

ينخفض رضاه عن عمله يقل لهذا حماسه للعمل ، ويقل إقباله عليه وتقل أيضا مشاعر الامتثال والولاء للوظيفة ، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته و أدائه. (عاشور،1983،ص 56) .

ويشير (ماهر،2003) إن الرضا الوظيفي يتأثر بشخصية الفرد إذ يميل الأشخاص السعداء في حياتهم إلى أن يكونوا سعداء في عملهم أما الذين يعانون في حياتهم أو الغير راضين عن نمط حياتهم العائلية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم . (ماهر ، 2003 ، ص 231) .

كما يضيف (شاويش ، 1996) إن الحالة النفسية للفرد تؤثر و تتداخل مع حالات أخرى متشابكة منها اتجاهات الفرد نحو المهنة والرضا الوظيفي وربما يعد ذلك هو المحدد الأساس لمدى تحمله للمهنة وضغوطها النفسية والجسمية وثمة اتفاق على إن كلمة السر لنجاح الفرد في عمله هو تمتعه بالصحة النفسية و إتجاهاته الإيجابية نحو مهنته و مجتمعه بصورة عامة . (شاويش ، 1996 ، ص 112) .

وقد تحسس الباحث من خلال لقائه بمجموعة من المرشدين التربويين العاملين في المدارس المتوسطة والإعدادية المشمولة بالإرشاد التربوي إلى وجود مشاعر الاغتراب لديهم ، ومن الممكن أن تؤثر هذه المشاعر على العملية الإرشادية في المدرسة وتعيق تحقيق أهدافها التربوية المنشودة والتي من أهمها بناء شخصية الطالب بشكل سليم ومعالجة المشاكل السلوكية والنفسية التي يمر بها طلبة المرحلة الثانوية والتي تقابل مرحلة المراهقة عند الإنسان والتي تعد من أخطر المراحل في حياته .

لذلك فقد انبثقت مشكلة البحث الحالي من خلال التساؤلات التالية :-

1. هل هناك اغتراب لدى المرشدين التربويين ؟و ما مستواه ؟

2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين ؟
 3. هل هناك علاقة بين الاغتراب و الرضا الوظيفي ؟
 وهذا ما سيسعى البحث الحالي للإجابة عنه و التحقق منه .

أهمية البحث:-

إن البحث في شخصية المرشد و خصائصه النفسية و الوقوف على ما يحيط بها من ظروف وما تتعرض لها من مشكلات يعد خطوة مهمة باتجاه وضع الحلول اللازمة لكي يستطيع المرشد التربوي القيام بعمله و تحمل مسئولياته الصعبة والحساسة وبالتالي فإن البحث الحالي يكتسب أهميته من أهمية تناوله لشريحة المرشدين التربويين ، كما يكتسب البحث الحالي أهميته من خلال محاولته التحري عن مشكلة الاغتراب لدى المرشدين التربويين والتي تعتبر من المشكلات التي لا بد من دراستها والحد من انتشارها لما لها من تأثير سلبي على الفرد وعلى مشاركته في تنمية وتطوير مجتمعه وبلده (الصنيع ، 2002 ، ص 17).

فقد أشار عبد الغفار (1973) إن الاغتراب لدى الفرد يؤثر في النمو وفي التنظيم العقلي وفي إرادة الوجود وإرادة العطاء وتحقيق الإنسانية المتكاملة (عبد الغفار، 1973، ص 181).

كما إن الشعور بالاغتراب يلازمه دائماً شعور بالقلق والتوتر وهذا ما توصلت إليه دراسة عيد (1987) إلى إن هناك علاقة ايجابية بين أبعاد الاغتراب (العجز، اللامعنى ، اللامعيارية ، العزلة) والشعور بالقلق .(عيد ، 1987 ، ص 65) .

وتوصل شاف (Schaff) في دراسته إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين الاغتراب والقلق والسلوك المنحرف والعدوانية وضعف المساهمه في الفعاليات الاجتماعية . (Schaff , 1980 , p , 174) .

وأشار نجيب (1994) في دراسته أن الاغتراب يؤثر على الدور الذي يقوم به الفرد وابتكاراته فيؤثر الإحساس بالاغتراب لديه على الحالة النفسية فيتولد الإحباط وافتقاد المعنى والعدوانية لديه , وكلما زاد هذا الشعور زاد الانخفاض في الكفاءة العقلية والمعرفية حيث تظهر الاستجابة العقلية للضغوط النفسية في صور اضطراب في التفكير وضعف في القدرة على التركيز , كذلك يؤثر في صدور الأحكام وأسلوب إتخاذ القرارات.

كما ذكر أبو جدي (1998) إن لانتشار الاغتراب ضمن النسق الاجتماعي والأكاديمي العديد من النتائج السلبية التي من شأنها أن تؤثر في طبيعة النسق الاجتماعي ومنها الانسحاب والذي يمثل احد النتائج المتوقعة للاغتراب , حيث تترتب عليه إعاقة نمو شخصية الفرد في مختلف الأصعدة مما ينعكس سلباً على الفرد في طبيعة التوافق الاجتماعي والنفسي وفي الوقت ذاته ينعكس سلباً على المجتمع في ضياع طاقاته, أما الاغتراب ضمن النسق الأكاديمي فيؤدي إلى العديد من النتائج السلبية التي من شأنها أن تعيق توافق الفرد مع محيطه الأكاديمي ينعكس ذلك على أدائه واستغلال طاقته (أبو جدي , 1998 , ص 3) .

وأوضح أيسنل (Estelle) إن الاغتراب يقف عقبة أمام إبداع الفرد وذلك من خلال التمييز بين هاذين المجالين في عدة نقاط منها أن الاغتراب يتصف بالتفاوت والتناقض والإنقسام , في حين تتميز العملية الإبداعية بالتداخل والتكامل والتماسك, كما أضاف إلى إن الشخص المغترب لا يصطدم بالعالم الخارجي بل يهرب من مواجهته, بعكس الشخص المبدع الذي يواجه الواقع والعالم سعياً نحو إصلاحه (Estelle , 1990 , p115) .

وأضاف مارتن (Martin) في دراسة إلى إن الشعور بالاغتراب يؤدي إلى الإحساس بضعف الانتماء إلى مجتمع , وزيادة حدة التفكك الأسري , والعجز والعزلة والشعور بفقدان المعنى (Martin , 1973 , p 80) .

وتوصل اروكاش (arokach) في دراسة إلى وجود علاقة إرتباطية بين الاغتراب والتوافق النفسي للفرد إي بمعنى كلما إرتفع مستوى الاغتراب قل مستوى التوافق النفسي والاجتماعي. (arokach , 2006 , p327) .

وعلى الرغم من البدايات المبكرة في استخدام مفهوم الاغتراب في الفلسفة و علم الاجتماع ، إلا إنه تأخر استخدامه كثيراً في مجال العلوم النفسية حتى منتصف القرن العشرين ، و يبين استوكلز (Stokols) بأن الشعور بالاغتراب ينشأ من خبرات الفرد التي يمر بها مع نفسه ومع الآخرين والتي لا تتصف هذه الخبرات بالتواصل و الرضا ويصاحبها الكثير من العزلة والإحساس بالتمرد والرفض والانسحاب والخضوع (السيد ، 1992 ، ص176) . وفكرة الاغتراب تقوم على أساس التمييز بين (وجود) الإنسان و(جوهره) وعلى وجود الإنسان بصورته التي نراها عليها في المجتمع الحديث لا تتفق مع جوهره أو ما هو في حقيقته ، وإنما يختلف عنها بل ويتعارض معها، فما هو كائن لا يتفق مع ما ينبغي إن يكون ، فالإنسان المغترب هو الإنسان الذي لا يحس بفاعليته ولا أهميته ولا وزنه في الحياة وإنما يشعر بأن العالم على عكس ذلك غريب عنه ويوجد بعيد عنه ، وفي نشاطاته الاجتماعية المختلفة لا يحقق الإنسان المغترب ذاته ، وإنما يفقدها ولا يشعر بالسعادة فيها وإنما يعاني من الشقاء والتعاسة ولا ينمي مهارته ولا خبراته وإنما يفقدها ، ولا يحقق إستعداداته وإمكانياته وإنما يخسرهما وهذا يمثل مشكلة كبيرة في المجتمع ، لأن الهدف الذي ترمي عملية الالتقاء إلى تحقيقه هو الإنسان الكامل ، وقد تحققت كل إمكانياته وازدهرت كل ملكاته، يعرف ذاته ويرضى عنها أو يقبلها بل ويسعد بها ويدرك الواقع ويستطيع أن يتعامل معه في علاقة عمل منتج مشبع نفسياً ، ويفهم الآخرين ويمكن أن يقيم معهم علاقات اجتماعية مرضية لهم ومشبعة له في الوقت نفسه ، علاقات يجد فيها احترام لذاته بقدر ما يضع فيها من تقدير للغير والإنسان المغترب كما يتحقق الآن هو أدنى مما يمكن أن يكون

أي اقل كثيراً مما تسمح له إمكانياته، أو هو ليس كما ينبغي أن يكون، أي إن استعماله لإمكانياته يأخذ شكلاً لا يساعد في تحقيقها وازدهارها (حجازي ، 1985 ، ص 72-73) .

من خلال ما سبق وعلى وفق ما أوردته وأشارت إليه نتائج الدراسات التي تم عرضها يعتبر الاغتراب مفهوم شاملاً يؤثر على مختلف جوانب شخصية الفرد ، فهو يعكس قدراته ونشاطاته الاجتماعية وسماته الانفعالية وهذا يعني إن هذا المفهوم يرتبط بجميع المفاهيم النفسية التي تعكس تلك القدرات والسمات والنشاطات في مجمل حياة الفرد ، كما ويضطلع البحث الحالي على قضية في منتهى الغاية من الأهمية والدقة وهي تناوله لمفهوم الرضا الوظيفي والذي لا يمكن فهمه إلا من خلال التحليل العميق والشامل لكافة عناصر هذا المفهوم ، والذي يعد مقياس لمدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها وبالتالي يعكس درجة سعادته واستقراره فيها من خلال ما تحققه له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة ، فقد أشارت كل من نظرية سوبر ونظرية هزنبيرغ إلى إن الفرد الراضي عن مهنته والتي تتطابق مع حالته العلمية والنفسية والشخصية كلما زاد اهتمامه وتفاعله في المهنة وبدوره ينعكس ذلك ايجابياً على أدائه (العنزي ، 1985 ، ص 24) .

والرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا عن الوظيفة وعن علاقات العمل والرضا عن الزملاء وأساليب التوجيه والإشراف والقيادة والرضا عن بيئة العمل (عبد الخالق ، 1986 ، ص 71) .

فقد أشارت دراسة ليستر (Lester) إلى إن الرضا الوظيفي للعاملين يتأثر بعدة عوامل أهمها (العائد المادي ، ظروف العمل ، مسؤوليات العمل ، فرص التطور التي توفرها الوظيفة ، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، المكانة الاجتماعية ، الاعتراف بالجهد ، طرق الإشراف) (Lester ,1987 ,p 39) .

كما قام باحثون في مركز بحوث جامعة ميشيغان بأجراء دراسات عديدة هدفت إلى تحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي والتي استنتجوا من خلالها إن الرضا الوظيفي يرتبط ويتأثر بأربعة عوامل هي :-

- 1- مدى اعتزاز العاملين وفخرهم بانتمائهم إلى المؤسسة التي يعملون بها .
- 2- طبيعة المهام المتضمنة في الوظائف التي يقوم بها العاملون.
- 3- السياسة الإدارية والمالية التي تنتهجها المؤسسة .

الرواتب والأجور والترقيات والإجازات وما تحققه من إشباع لحاجاتهم . (الغمري ، 1987 ، ص 158). ودراسة الرضا الوظيفي مهم بالنسبة للفرد، فرضا الفرد عن وظيفته يعد الأساس الأول لتحقيق الرضا النفسي بوجه عام لديه ، ذلك لان الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل ، والعمل محور جوهري ومجال حيوي في حياة الإنسان لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع ، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته (المشعان ، 1994، ص 209). كما يعتبر الرضا الوظيفي وسيلة لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي ومؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته ، وان عدم الشعور بالرضا الوظيفي قد يؤدي بالفرد إلى الشعور بعدم الكفاية وضعف الرغبة في العمل والشعور بالقلق والتوتر واضطراب في شخصيته وصحته النفسية وبالتالي يعاني من مشكلات نفسية لا يستطيع إن يواجهها (Mankin ,1978,p 11) .

وأشار العتيبي (1990) إلى أهمية دراسة الرضا الوظيفي لدى الأفراد في المؤسسات والمنظمات المختلفة باعتباره إحدى الطرق التي يمكن بواسطتها أن تساعد الفرد على الاندماج مع المجتمع حيث يعتبر الرضا الوظيفي إحدى مكونات السعادة والرضا عن الحياة ، كما تبرز أهمية دراسة الرضا الوظيفي لعلاقته الوثيقة

الصلة بين نوعية وكمية الإنتاجية . (العتيبي , 1990 , ص 31).

أما (رفاعي ، 1981) فقد أشار إلى ضرورة دراسة الرضا الوظيفي لأنه تعبير عن مشاعر الفرد وأحاسيسه في العمل والتي يمكن اعتبارها انعكاساً لمدى الإشباع الذي يحصل عليه من هذا العمل والجماعات التي تشاركه فيه وطريقة الإدارة المتبعة معه وكذلك من بيئة العمل الداخلية (رفاعي ، 1981 ، ص 195).

كما ويعد الرضا الوظيفي مقياساً لمدى فعالية أداء الفرد ، فمستوى رضا الفرد عن وظيفته له تأثير كبير على مدى كفايته في العمل وحرصه عليه حيث يزداد جهد الفرد في عمله بمقدار توحيده معه ، وبمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لقدراته (اسعد و رسلان ، 1981 ، ص 18).

أما دراسة أبو رمضان (2004) فقد أكدت إن للرضا الوظيفي اثر فعال على العمل وتطوره باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز في العمل وعامل من عوامل الدفع للأفراد لمزيد من الأداء والانجاز في العمل (أبو رمضان ، 2004 ، ص 4).

وأضاف الحنيطي (2000) إلى إن الشعور بالرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة الغياب وارتفاع نسبة الطموح ، كذلك أشارت إلى إن هناك علاقة وثيقة الصلة ما بين الرضا الوظيفي ومستوى ونوعية الإنتاج . (الحنيطي ، 2000 ، ص 17) .

ومن الدراسات التي أجريت للتعرف على تأثير الرضا الوظيفي على العمل دراسة القيسي (1996) على عينه من مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظة بغداد والتي توصلت فيها إلى إن رضا المدراء على وظيفتهم يؤثر تأثير كبيراً على مدى كفاءتهم في العمل وحرصهم عليه والسعي لتطويره . (القيسي ، 1996 ، ص 19).

وتوصل كل من مايون ولنكيوس (Mayo on and ligneous) من خلال استعراضهما لعدد من البحوث والدراسات إلى إن المدرسين الراضين عن عملهم يمكن إن يتوقع منهم العمل بفاعلية أكثر، وإن المدرسين الذين حقق تلاميذهم انجازاً دراسياً مرتفعاً كانوا راضين عن عملهم ، وإن معنوياتهم كانت مرتفعة. (أ ل ناجي ، 1993، ص 7) .

وأكد أبو هطنش (1997) في دراسته إن الرضا الوظيفي المرتفع غالباً ما يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية في العمل ويقلل نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين ، أما انخفاض الرضا الوظيفي فإنه من المظاهر المؤكدة للأحوال المتدهورة لأي منظمه فهو يقف خلف الإضراب عن العمل وفقدان الإهتمام به و التباطؤ في انجازه وغياب العاملين وتركهم لوظائفهم كما يمكن أن يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والذي يؤدي بدوره إلى انخفاض نوعية المخرجات (أبو هطنش، 1997، ص 28) . وفي ضوء ما تقدم فإن البحث الحالي يكتسب أهميته من أهمية المؤشرات الآتية:

أولاً الأهمية النظرية :

❖ تناول البحث شريحة في المجتمع يعول عليها في تقدمه ونمائه وهي شريحة المرشدين التربويين ، ويكتسب المرشد التربوي أهميته كونه عنصراً فاعلاً في العملية التربوية ولا يمكن الاستغناء عنه فهو مكمل ومساعد في بناء شخصية الطالب المعرفية والاجتماعية والوجدانية والأخلاقية ، وهذا يعني إن هذه الدراسة تفتح آفاق الاهتمام ليس بالمرشدين التربويين فقط وإنما بالطلبة وأساليب الاهتمام بهم ، لان الاهتمام بالمرشد يعني الاهتمام بالطالب وبأركان العملية التربوية كافة.

❖ يتناول البحث الحالي مفهوم الاغتراب والذي يعتبر من المفاهيم التي تؤثر على شخصية الفرد بكل جوانبها من خلال محاولة البحث الحالي زيادة المعرفة

النظرية في موضوع الاغتراب، كما يكتسب البحث الحالي أهميته النظرية من أهمية مفهوم الرضا الوظيفي والذي يؤثر تأثير كبير على أداء المرشدين التربويين في المدارس .

ثانياً: الأهمية التطبيقية :

❖ يرفد هذا البحث المكتبة العراقية بدراسة جديدة توفر أدواتين أحدهما لقياس الاغتراب والأخرى لقياس الرضا الوظيفي ، وعلى حد علم الباحث لا توجد هناك دراسة محلية قد درست هذا الموضوع في إطار العلاقة بين هذين المتغيرين ، وهذا يفسح المجال لدراسات وبحوث مستقبلية والتي تتسق مع مجال الاهتمام بواقع العملية التربوية ومجالاتها المختلفة والمتعددة .

❖ الاستفادة من الإطار النظري و ما يتوصل إليه الدراسة من نتائج إلى إفادة الباحثين في هذا المجال و في التوسع في بحوث جديدة خاصة بشريحة المرشدين التربويين أو بمفهومي الاغتراب و الرضا الوظيفي .

❖ اطلاع المعنيين على الإرشاد التربوي على ظروف المرشد التربوي لتحديد سبل الارتقاء المهني لهم سواء من خلال تطوير برامج الإعداد أو التدريب .

أهداف البحث:-

يهدف البحث الحالي إلى :-

1-قياس الاغتراب لدى المرشدين التربويين.

2-التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاغتراب لدى المرشدين

التربويين تبعاً للمتغيرات الآتية:-

- النوع (ذكور , إناث)

- مدة الخدمة (اقل من 10 سنوات , أكثر من 10 سنوات).
- 3-قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين .
- 4-التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية للرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً للمتغيرات الآتية:-
 - النوع (ذكور , إناث)
 - مدة الخدمة (اقل من 10 سنوات , أكثر من 10 سنوات).
- 5- التعرف على العلاقة بين الاغتراب والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ديالى ، و تربية مدينة بغداد / الرصافة الأولى والثانية ، ولكلا الجنسين و للعام الدراسي 2012 – 2013 .

تحديد المصطلحات:

أولاً: الاغتراب (The Alienation)

1.تعريف (بكر، 1979) :

بأنه إحساس الفرد بالاختلاف عن الشخصية النمطية السائدة في المجتمع (بكر، 1979، ص41).

2. تعريف مارتن (1980) Martin :

بأنه الشعور بالانفصال والنفور من بعض الحالات والأشخاص والقيم أو من المجتمع بشكل عام . (Martin , 1980, p, 52).

3. تعريف وليم (2000) William :

بأنه ضعف قدرة الفرد على الشعور بالتواصل الاجتماعي المتمثل بالعادات والتقاليد، فضلا عن الميل للعزلة عن الناس وضعف القدرة على تغيير الأحداث بشكل واضح وموضوعي والشعور بان الحياة لا معنى لها .

(William, 2000, p,148)

4. تعريف الحميري (2000) :

بأنه شعور الفرد بالعجز عن السيطرة على الأحداث ذات العلاقة به و بمجتمعه وبأن الحياة لا معنى لها ولا تستحق الاهتمام، وانهايار المعايير التي تنظم وتوجه سلوكه وبأنه لا يستطيع التواصل مع المحيط الاجتماعي , ولا مع ذاته.(الحميري , 2000 , ص21).

5. تعريف زهران (2004) :

انفصال الفرد عن ذاته وعن مشاعره ورغباته ومعتقداته و طاقته وفقدان الإحساس بالوجود الفعال وبقوة التصميم في حياته . (زهران ، 2004 ، ص 104) .

وقد عرفه الباحث نظريا:

فقدان الفرد ألقدره على الإحساس بذاته والانفصال والعزلة وعدم الانتماء إلى المجتمع وال فشل في إيجاد معنى للحياة ورفضه لقيم ومعايير المجتمع فاقد إحساسه بشخصية وهويته الإنسانية غير قادر على إن يحيا حياة ناجحة وسعيدة مع ذاته ومحيطه الاجتماعي.

ويعرف إجرائيا:-

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب جراء إجابته على مقياس الاغتراب الذي اعد لهذا الغرض

ثانيا : الرضا الوظيفي Job satisfaction:

1. تعريف هنيمان (1980) Hanuman :

تعبير يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وهذه المشاعر تعتمد على إدراك ما يعتقدونه العاملون عن العمل وما يقدمه لهم وما يتطلعون له .
(Hanuman , 1980 , p. 146) .

2. تعريف كابن (1984) Kaplan :

هو حصيلة العوامل المختلفة المتصلة بالعمل ، التي من شأنها ان تجعل الفرد راضيا عن عمله راغبا فيه مقبلا عليه .
(Kaplan,1984,p168) .

3. تعريف شاويش (1996) :

مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ، وهو ناتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه ، وكلما قلت الفجوة بين الإدراكين كلما زاد الرضا الوظيفي (شاويش ، 1996 ، ص 110) .

4. تعريف حسن (2002) :

الاتجاه الايجابي للفرد نحو وظيفته (حسن ، 2002 ، ص 261) .

5. تعريف المدهون (2005) :

ظاهرة معقدة ناتجة عن تقييم الموظف لوظيفته كأداة لإشباع حاجاته بمختلف أنواعها. (المدهون ، 2005 ، ص 212) .

وقد عرفه الباحث نظريا :

بأنه مقدار تقبل الفرد لوظيفته, من خلال إدراكه لأهمية عمله, وبن الوظيفية التي يؤديها تحقق له ذاته وتشبع حاجاته المختلفة .

ويعرف إجرائياً :

الدرجة التي يحصل عليها المستجيب جراء استجابته على مقياس الرضا الوظيفي الذي أعد لهذا الغرض .

ثالثاً / المرشد التربوي Educational Counselor :-**1. تعريف وزارة التربية العراقية (1986) :**

أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والاجتماعية والسلوكية من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه أم البيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلاته ومساعدته على أن يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه. (وزارة التربية ، 1986، ص 38).

يتضمن هذا الفصل على جزئيين، يشمل الجزء الأول ثلاث أقسام يشمل القسم الأول نبذة عن الرشاد النفسي و التوجيه التربوي و المرشد التربوي و خصائصه ، والقسم الثاني يشمل الإطار النظري لمفهوم الاغتراب والنظريات المفسره له ، والقسم الثالث يتضمن الإطار النظري لمفهوم الرضا الوظيفي والنظريات المفسرة لهذا المفهوم ويشمل الجزء الثاني بعض الدراسات السابقة التي إطلاع عليها الباحث وأفادته في بعض إجراءات البحث.

أولاً : مفهوم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي :

يمثل الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي احد المجالات التطبيقية لعلم النفس الحديث ، الذي يهدف إلى تحقيق سعادة الإنسان ، فالإرشاد هو العملية أو العلاقة التي تساعد الناس في الوصول إلى أحسن الخيارات المناسبة و كون هذه العملية عملية تعلم ونمو للشخصية و اكتساب معلومات ذاتية يمكن أن تترجم إلى فهم أفضل لدور الإنسان وسلوك أكثر فاعلية (السيد و مرزوك ، 2011 ، ص 27) .

وبدأ الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي منذ أن انشأ (فونت) أول مختبر لعلم النفس التجريبي سنة (1876) و ظهور علم النفس التطبيقي ، و في سنة 1940 ظهرت مفاهيم جديدة في التحليل النفسي بزعامة سيجموند فرويد و الزيادة في الاهتمام بالصحة النفسية و العلاج النفسي في نمو الإرشاد العلاجي الذي اهتم بالمشكلات الشخصية و الانفعالية ، وفي السنوات التي تلت (1950) ظهر الإرشاد غير المباشر و العلاج النفسي المتمركز حول المسترشد على يد كارل روجرز ، وأصبح الإرشاد النفسي مهنة وله مكانة في المدارس و المصانع و المؤسسات الاجتماعية كراعية الأحداث و التأهيل المهني و الموهوبين و المتخلفين عقلياً و مؤسسات الإصلاح الاجتماعي و أصبحت هناك تخصصات فرعية للإرشاد النفسي مثل المرشد التربوي او المرشد العلاجي و أصبح هناك فريق للعمل الإرشادي يضم بالإضافة إلى المرشد النفسي المعالج و الطبيب النفسي و الأخصائي الاجتماعي و المدرس المرشد (المعروف 1980 ، ص 7) .

وما زال الإرشاد ينمو يوماً بعد يوم ويتطور ويصح مساره لكي يفيد المجتمع بالشكل الصحيح و يتعمق ويدخل في مجالات وقطاعات جديدة في الحياة ويظهر أهميته للمجتمع يومياً ، حتى أضحى الإرشاد كمهنة لا يستغنى عنه وعلم لا يشك احد في تطوره ، وفن يتمكن من يعمل به من إضفاء جوانب براءة في حياة الإنسان ومهارة تحتاج إلى تعليم وتدريب وتطوير مستمر، وعملية تقوم على خطوات متتالية متسلسلة متصلة ومرتبطة ومعتمدة على بعضها (أبو اسعد، 2011 ، ص13).

فكل فرد خلال مراحل نموه المتتالية يمر بمشكلات عديدة وفترات حرجة يحتاج فيها إلى التوجيه والإرشاد ، بالإضافة إلى التغيرات التي طرأت على الأسرة والتي تعتبر من أهم ملامح التغير الاجتماعي ، كما حدث تقدم علمي وتكنولوجي كبير في المجتمع زاد من الحاجة الماسة إلى التوجيه والإرشاد (الفرخ و تيم ، 1999 ، ص 21) .

وفي إطار المدرسة ظهرت الحاجة إلى الاهتمام بالتوجيه والإرشاد بسبب ازدياد أعداد الطلبة في المدارس وتطور التعليم ومفاهيمه من حيث الاهتمام بالطالب وجعله محور العملية التربوية، وازدياد مصادر المعرفة ، وازدياد عدد التخصصات والمواد الدراسية ، جعلت المعلم غير قادر على مواجهة هذا الكم من الأعباء (الزيادي والخطيب ، 2001 ، ص15)

لذلك أضحى وجود المرشد التربوي في المدرسة ضرورة ملحة ، لان دوره يهتم بمختلف جوانب النمو الاجتماعي والنفسي والعقلي والجسمي والانفعالي والمهني للطلاب بحيث بنمو بأقصى قدر ممكن في مختلف تلك الجوانب ليستطيع التكيف مع نفسه وأسرته ومحيطه الاجتماعي (العزة ، 2009 ، ص271).

و المرشد التربوي هو مختص في التعامل مع المشكلات التي تواجه الطلبة ويتعامل مع هذه المشكلات وفق النظريات الحديثة الموضوعة في هذا المجال

(3 ، p ، Friesen,1995) . والذي امتهن الإرشاد التربوي وتخصص فيه
واعد له وتدرّب عليه (الداھري ، 2000 ، ص74)

كما إن للمرشد التربوي دوراً كبيراً في تحقيق أهداف الإرشاد وأهداف المرشد وبلورة طموحاته وتطلعاته وأماله من خلال تقديم الخدمات الإرشادية والمساعدة الفنية والمهنية المتخصصة ، ودراسة المرشد عبر مراحل التعليم إذ يعد المرشد التربوي من أهم العوامل الفاعلة في بناء شخصية المتعلم وذلك من خلال ممارسة أدواره ومسؤولياته ، فيكون بلا شك أداة إصلاح وتعديل وأفضل نموذج يحتذى به لغرس السلوك المرغوب فيه ويتم تحقيق كل ذلك من خلال العمل في مناهج الإرشاد والتوجيه المختلفة . (السفاة، 2005 ، ص 93) .

إن المهمة الإرشادية لا تعني شيئاً دون وجود مرشد تربوي فاعل يستلهمها ويصوغها بشكل يتفق والواقع التربوي وحاجة المرشد إليها كي تحقق العملية التربوية أهدافها بصورة عامة والإرشادية بصورة خاصة في نطاق المدرسة والمجتمع (سليمان ، 2000 ، ص 38) .

وعليه فإن نجاح العمل الإرشادي في المدارس يعتمد وبدرجة كبيرة على فاعلية المرشدين التربويين (البرديني ، 2006 ، ص6) .
لأن المرشد التربوي يتحمل مسؤولية تحقيق أهداف عملية الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي لذا فإن تحليه بصفات أو خصائص ممتازة يقتنع بها التربويون والطلبة وأولياء أمورهم يعد أمر غاية في الأهمية (الأسدي وإبراهيم ، 2003 ، ص31) .

كما أشارت دراسة السالم (1986) إلى ضرورة أن يتمتع المرشدون التربويون بالاتزان الانفعالي والصحة النفسية والجسمية ، وتقبل الآخرين والحفاظ على أسرارهم

والسعي إلى تقديم المساعدة لهم بدون مقابل (السالم، 1986 ، ص 39).

وأكد كل من شيرتزر وستون (1980) (sherezzer&ston) على إن نجاح العملية الإرشادية يعتمد على شخصية المرشد ، ولقد أظهرت نتائج بحوثهم مجموعة من الخصائص المهمة للمرشدين التربويين من بينها أن يكون ذكياً مفكراً مالكاً لقدرات لفظية كافية لعمله راجباً فيه راضياً عنه يمتلك ثقة بنفسه ومتقبلاً لذاته مهتماً بالطلاب مقدراً لأدائه وعطاؤه قادراً على كشف الغموض لدى المسترشد مفسراً لأي شك يحدث في أثناء العملية الإرشادية وتعد هذه من أهم الصفات اللازمة للمرشد الناجح (shertezer& ston -E-1980 - P133) .

وأشار موزور (Moser) إلى إن شخصية المرشد التربوي لها أثر فعال في نجاح عمله حيث أشار إلى إن شخصية المرشد التربوي هي أكثر المتغيرات أهمية في مساعدة الآخرين ، فنجاح المرشد التربوي يعتمد بدرجة كبيرة على سماته الشخصية بغض النظر عن مستوى تدريبه ، ولا ينكر أحد أهمية التدريب والفهم العلمي ، إذ إنه من الصعب القول بأن التدريب دائماً يأتي من الدرجة الثانية بعد شخصية المرشد ، لكن الرأي المنطقي أن يقال بأن الواحد منهما لا فائدة منه دون الآخر ، وإن كل واحد هو دالة الآخر (السلامة ، 2003 ، ص 16) .

وأضاف الخطيب إلى إنه عندما تكون الصحة النفسية للمرشد التربوي سليمة يكون أكثر قدرة على مساعدة المسترشد فهو نموذج للسلوك ، وكل جلسة إرشادية تعد فترة تدريب لتعديل سلوك المسترشد، وإذا لم يكون المرشد التربوي متمتعاً بالصحة النفسية فسيكون إطاراً مرجعياً ناقصاً للمسترشد، وبذلك فإنه يزيد من القلق لديه وعندما يحدث ذلك فإن المرشد يصبح جزءاً من المشكلة أكثر من كونه جزء من الحل (الخطيب ، 2007 ، ص 63) .

لذلك فلا بد أن تتوفر في شخصية المرشد صفات معينة تساعده على النجاح والاستمرار في عمله ، ومن أهم هذه الخصائص هي :-

1- الخصائص النفسية للمرشد :-

- الثقة بالآخرين وبقدراتهم على حل مشكلاتهم وإتاحة الفرصة إمامهم لتطوير إمكانياتهم إلى أقصى حد ممكن.
- الاهتمام بالآخرين والرغبة في تقديم المساعدة لهم .
- التقبل غير المشروط للمسترشد بصرف النظر عن سلوكه .
- القدرة على فهم ذاته وفهم الآخرين .
- ثقة المرشد بنفسه واحترامه لها وتحرره من القلق .
- لديه سعة ثقافية ، يعرف قدراته ، ودود ومحبوب ، يتمتع بالصدق والأمانة ، يعترف بنواحي القصور في عمله ويتقبلها ويحاول تجاوزها .
- الثبات والاتزان الانفعالي وعدم التهور والاندفاع في مواجهة المواقف الطارئة .

2- الخصائص الاجتماعية للمرشد :-

- القدرة على إقامة علاقات اجتماعية جيدة مع الآخرين (خاصة المسترشد) .
- القدرة على القيادة وتوجيه الآخرين والتعاون معهم .
- الفهم الصحيح لقيم المجتمع الذي ينتمي إليه المسترشد ومعايره .
- الشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه .
- حبه للعمل الخيري والتطوعي لمساعدة الآخرين .
- القدرة على تكوين الصداقات بسهولة والانسجام مع الآخرين .
- يؤمن بمبادئ الديمقراطية ، ذو مظهر لائق ومناسب وطبيعة عمله .

3- الخصائص المهنية للمرشد :-

- الإخلاص في العمل وإنجازه على أكمل وجه دون تقصير أو إهمال .

- الالتزام بأخلاقيات المهنة وأخلاقيات المجتمع وقيمه .
 - المحافظه على أسرار المسترشدين والحرص عليها .
 - الطموح المستمر من أجل التقدم والتجدد في مجال العمل .
 - أن يكون لطيفاً وحازماً في آن واحد مع قضايا الطلبة .
- (السيد ، مرزوك : 2011 ، ص 36- 37) .

وقد حددت ((جمعية التربية والإشراف للمرشدين الأمريكية)) (AESC) عام

(1964) ست صفات شخصية يجب إن تتمثل في المرشد التربوي هي:

- 1- الإيمان بقدرة كل فرد على تغيير نفسه بنفسه.
- 2- الإيمان بالقيم الإنسانية عند المسترشد .
- 3- القدرة على تقبل التغيير وكل جديد يحدث في العالم .
- 4- يمتلك قدرة عقلية متفتحة .
- 5- القدرة على فهم ذاته وفهم الآخرين .
- 6- الأمانة والالتزام المهني والعلمي . (أبو عيطة ، 1988 ، ص 71) .

ثانياً: مفهوم الاغتراب

سوف يتم تناول هذا القسم على وفق المحاور الآتية :

المحور الأول : الجذور التاريخية لمفهوم الاغتراب :-

أولاً: مفهوم الاغتراب لدى العرب و المسلمين :-

استخدمت كلمة الاغتراب في اللغة العربية ضمن سياقات عديدة و متنوعة وتعني كلمة الاغتراب أو الغربة كما تقول معاجم اللغة العربية النزوح عن الوطن أو البعد أو الانفصال عن الآخرين ، وهذه كلها معاني مجازية أو معاني إجتماعية بلا جدل ، غير إن الذي لا جدل فيه أيضاً هو إن مثل هذا البعد أو الانفصال لا يمكن أن يتم دون مشاعر نفسية كالخوف أو القلق أو الحنين (الحديدي ، 1990، ص37) .

ويعتبر الاغتراب من الظواهر التي وردت بتعبيرات كثيرة في الفكر العربي و الإسلامي فقد جاء في حديث للرسول (صلى الله عليه و اله وسلم) (بدأ الإسلام غريباً ، و سيعود غريباً كما بدأ ، فطوبى للغرباء) قيل ومن الغرباء يا رسول الله ؟ قال : الذين يصلحون إذا فسد الناس ، و في رواية أخرى قال : الذين يزيدون خيراً و إيماناً و تقوى إذا قل الناس من ذلك يتضح من هذه الروايات إن الغرباء فئة قليلة من أهل الصلاح والتقوى استجابت للرسول في بداية الدعوة ، و نأت بنفسها عن الشبهات و الشهوات (خليفة ، 1979 ، ص 84) .

لذلك فأن الاغتراب بالمعنى الإسلامي إغتراب عن الحياة الاجتماعية الزائفة واغتراب عن النظام الإجتماعي غير العادل فالغرباء في الإسلام قاوموا الحياة ومغرياتهما بطريقة ايجابية فقهروا سلطة النفس بترويضها على الطاعات ومجاهدة النفس (اسكندر ، 1988 ، ص 63) .

ومفهوم الاغتراب في الفلسفة الإسلامية يعني الانفصال عن الأصل التوحيدي والبعد عن الفطرة ، لان الآيات القرآنية الكريمة العارضة لأصل المجتمع الإنساني

تؤكد على إن المجتمع الأصلي والأول هو مجتمع الفطرة والتوحيد والخضوع للربوبية و الحكم بالقوانين الإلهية ، فقال تعالى (وما كان الناس إلا أمة واحدة فاختلّفوا) (يونس ، 19) ، ثم انقسم الناس بدافع الاستغلال والتناقض والتنافس إلى أقوياء و ضعفاء وفقدت الجماعة البشرية بذلك وحدتها فأغترب المجتمع الأول عن أصله وانفصل عن حقيقته وذاته التي لا قيام ولا كمال لها إلا ضمن موازين القوانين الإلهية ، وبهذا الاستبدال كان الانحراف و الاغتراب للجماعة الإنسانية ، إلا إن مقتضى الرحمة الإلهية بالبشر و إتاما للحجة عليهم ، كان إرسال المبشرين و المنذرين من الأنبياء و الرسل لإعادة تصحيح المسار و التذكير بالميثاق و حقيقة استخلاف الله تعالى للإنسان في هذه الأرض ورفع الاختلاف و الاغتراب (الأنعمي ، 2005 ، ص5) .

وكان المفكرون و الفلاسفة العرب أيضا من أشد الناس معاناة لمختلف ضروب الاغتراب و العزلة في حياتهم ، (الفارابي) فيلسوف العرب كان منفردا بنفسه لا يجالس الناس زاهدا في الدنيا لا يحفل بأمر مكسب أو ربح ، فاجتنب الناس و اعتزل الحياة هو أحد نتائج الشعور بالاغتراب (جاسم ، 1987 ، ص 116) .

وعرف (ابن باجة) الاغتراب بمختلف ضروبه فأقتفى أثر فيلسوف المشرق (الفارابي) فأحب العزلة وأراد أن يعيش مغتربا عن الناس ، فقد ضاق ذرعا بالحياة ، لذلك كانت غربته روحية و فلسفية و عقلية (الألويسي ، 2003 ، ص 59) .

لذلك فإن الاغتراب باعتباره ظاهرة و إحساسا قد ظهرت عند العرب منذ أمد بعيد فأشار إليه الشاعر أبو حيان التوحيدي و صوره ابلغ تصوير حيث يقول (إن اغرب الغرباء من صار غريب في وطنه) وقد مر ملامح هذا الاغتراب من خلال طرحه لعدة

أسئلة : فيقول (إلى متى نقول بأفواهنا ما ليس في قلوبنا ، إلى متى نبدي الصدق والكذب شعارنا) والنص هذا يكشف عن وقوع الإنسان تحت تأثيرات متعددة كلها غريبة عنه ومن هذه التأثيرات الخضوع وسلب الحرية وتزييف الذات (راغب ، 2002، ص 57) .

ثانيا : مفهوم الاغتراب لدى الفلاسفة:

تشير الدراسات إلى إن الجذور الأولى لمفهوم الاغتراب هي جذور يونانية ويرده الكثير من مؤرخي الفلسفة لكتابات أفلاطون فهو أول من أسس لفكرة الاغتراب (بوعي) حيث يعتبر وعيه بذاته أول اغتراب واعى من خلال تقسيم العالم إلى مطلق و وجود، والمطلق هو عالم المثل ، والوجود هو عالم الظلال والصور المشوهة ، ثم كانت جمهوريته تجسيدا لهذه الفكرة الاغترابية ، و (المثل) هو ما كان افلاطون يطمح إلى تحقيقه أو هو الصورة التي كان يريد لمجتمعه أن يكون عليها لأنه لم يكون يشعر بالرضا عليه ، فقد كان أفلاطون مغتربا بالنسبة لأخلاقيات عصره ومجتمعه وما اعتبره للواقع (ضلال) إلا لفكرة كانت تتمحور في ذهنه طوال حياته سميت (بالمثل) وهذا تأكيد على وجود فكرة الاغتراب لديه (الالوسي ، 2003 ، ص 12)

ثم انتقل مفهوم الاغتراب من الفلسفة إلى علم الاجتماع وعلم النفس وقد ظهر هذا المفهوم في التحليلات التي تناولت تطور المجتمعات الأوربية كما يظهر ذلك في كتابات كل من كارل ماركس وماكس فييرو وأميل دوركهايم و سجموند فرويد ولكن الاغتراب كمفهوم فلسفي بدأ على يد الفيلسوف الألماني (هيغل) والذي يوصف (أبو الاغتراب) فهو أول من استخدم في فلسفته مصطلح الاغتراب على نحو منهجي مقصود ، وذلك في مجمل مؤلفاته ، ابتداء بكتابه (ظاهريات الروح أو ظاهريات العقل) قد تحول على يده من مجرد شكل أو فكرة أو كلمة إلى مصطلح علمي مفهوم ودقيق ، وأشار (هيغل) في كتابه عن الإغتراب لمعنيين مختلفين تماماً حيث

استخدمه في المعنى الأول للإشارة إلى علاقة انفصال أو تنافر كذلك التي تنشأ بين الفرد والبيئة الاجتماعية أو كإغتراب للذات وهنا يستمد معناه من كلمة غريب بينما يشير في المعنى الثاني إلى تسليم أو تضحية بالإرادة مثل إنسحاب الفرد عن حقه وتسليمه لشخص آخر. (شاخت, 1980, ص 97)

لذلك تقسم مسيرة مفهوم الاغتراب إلى ثلاث مراحل :-

1- المرحلة الأولى : مرحلة ما قبل (هيغل) حيث يحمل مفهوم الاغتراب معاني مختلفة تكمن في ثلاث سياقات هي :

- **السياق القانوني :-** بمعنى إنتقال الملكية عن صاحبها و تحولها إلى آخر.

- **السياق الديني :-** بمعنى انفصال الإنسان عن الله .

- **السياق النفسي الاجتماعي :-** بمعنى انفصال الإنسان عن ذاته ومخالفته لما هو سائد في المجتمع .

2- المرحلة الثانية : وتسمى المرحلة الهيغلية فعلى الرغم من إستخدام مفهوم الاغتراب قبل (هيغل) ، إلا إنه يعد أول من استخدم في فلسفته مصطلح الإغتراب استخداماً منهجياً مقصوداً .

3- المرحلة الثالثة : ما بعد (هيغل) حيث بدأت تظهر النظرة الأحادية إلى مصطلح الاغتراب أي التركيز على معنى واحد هو المعنى السلبي تركيز طغى على المعنى الايجابي ، حتى كاد يطمسه ، حيث اقترن المصطلح في اغلب الأحوال بكل ما يهدد وجود الإنسان وحرية ، وأصبح الاغتراب و كأنه مرض أصيب به الإنسان الحديث (خليفة ، 2003 ، ص 22) .

ومن الفلاسفة الذين عاشوا مشاعر الاغتراب الفيلسوف الفرنسي الشهير (جان جاك روسو) (1712- 1778 م) فقد عاش غريباً بين البشر، إذ إن معارضته للمجتمع وعدم رضوخه لمسلّماته الفكرية والاجتماعية والسياسية جعلته يتمرد وينعزل عن الناس وينطوي على نفسه ، إلا انه لم يكره البشر وإنما توصل إلى حب

من نوع آخر للبشر من خلال تأملاته في ذاته الإنسانية وبحثه عن مكامن النفس البشرية (Scacht1971p.84). ويتناول (روسو) الاغتراب من جانبين : احدهما ايجابي و الآخر سلبي ، فان يسلم الإنسان ذاته إلى الكل وأن يضحى بها في سبيل هدف نبيل وكبير كتطوير أو تنمية المجتمع أو الدفاع عن الوطن يعتبر اغتراب ايجابي ، أما أن ينظر الإنسان إلى ذاته كما لو كانت شيئاً أو سلعة يطرحها للبيع فهذا اغتراب سلبي ، حيث يفقد الإنسان من خلاله، ذاته و وجوده الشرعي الأصل . (شتا ، 1984 ، ص 19).

والإغتراب عند (ماكس فيبر) عالم الاقتصاد والسياسة واحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث يعني عجز المواطن عن مواجهة الدولة التي تحاول السيطرة عليه وتقرير مصيره أو اضطهاده ، أما الفيلسوف وعالم الاجتماع الفرنسي الشهير (اميل دوركهايم) فيرى إن الاغتراب هو تفكك القيم والمعايير الاجتماعية التي فقدت السيطرة على السلوك الإنساني وضبطه ، أما مفهوم الاغتراب عند عالم الاجتماع (كارل مانهايم) حالة من العبث و افتقاد الأشياء لمعناها مصحوب بالقلق واليأس وعدم الانتماء أي الحالة التي لا يشعر فيها الأفراد بالانتماء إلى المجتمع أو الأمة حيث العلاقات الاجتماعية غير الثابتة و غير المرضية (اسكندر ، 1988 ، ص 129).

ويعتبر (كارل ماركس) من رواد البحث الهادف لتحليل مفهوم الاغتراب ، فقد وضع الاغتراب في إطار اجتماعي أكثر تحديداً ، فنظر إلى الاغتراب باعتباره أثراً سلبياً للظلم الكامن في الحياة الاجتماعية وعلاقات الإنتاج غير السوية فالعامل في ظل الحضارة الصناعية الحديثة يغترب عن ناتج عمله الذي يذهب لحساب الآخر المستغل ، ومن معالم الدولة الصناعية الحديثة عند (ماركس) اغتراب الإنسان في عملية الإنتاج حيث ينفصل العامل عن نتاجه وعن ملكية وسائل الإنتاج وتتحول العلاقات الإنسانية إلى علاقات غير شخصية تخضع لقوانين غير شخصية أيضاً ،

وهذا هو (التشويؤ) حيث تسلب إنسانية العامل و يصبح مجرد شئ ، وهذه الفكرة تشكل نقد أخلاقياً للنظام الرأسمالي الذي يحول البشر إلى أشياء تباع وتشتري .(يوسف ، 2004 ، ص 8) .

وقد برز اهتمام (ماركس) بهذا المفهوم بصورة خاصة و قوية في كتابه (مسودات اقتصادية و فلسفية) المنشور عام 1844 م ، ومع إن هذا المفكر قد بحث هذا المفهوم من زاوية الأشياء التي يتم إنتاجها ، إلى انه في الوقت نفسه قد نظر إلى هذا الجانب كنتيجة حقيقية هي إن الإنسان قد أصبح مفصلاً عن عملية الإنتاج نفسها وهو يتساءل كيف يستطيع العامل إن يقف في علاقة مغترية إلى الناتج الذي يصنعه إذا لم يكن قد عزل نفسه عن عملية الإنتاج نفسها ، ويخلص إلى القول انه إذا كان الإنسان قد أصبح مغترياً عن عمله اليومي فهو بالضرورة يكون قد اغترب أيضاً عن نفسه وعن إمكانياته الخلاقة والأواصر الإجتماعية التي تتحدد من خلالها إنسانيته ، وهذا في إعتقاده يعزله عن العالم ، وبالتالي يجرده من خاصيته البشرية و يستطرد (ماركس) في متابعة هذا الخط التحليلي فيصل إلى إستنتاجه الخاص بعزلة الإنسان عن زملائه في العمل وعن الناس عموماً ، كنتيجة يصل إليها واقع العامل الاغترابي (النوري ، 1979 ، ص 21) .

المحور الثاني أشكال الاغتراب : -

1: الاغتراب النفسي :

يعتبر مفهوم الاغتراب النفسي مفهوم عام وشامل يشير إلى الحالات التي تتعرض فيها وحدة الشخصية للانشاط أو للضعف والانهييار ، بتأثير العمليات

الثقافية والاجتماعية التي تتم في داخل المجتمع مما يعني إن الاغتراب النفسي يشير إلى النمو المشوه للشخصية الإنسانية ، حيث تفقد فيه مقومات الإحساس المتكامل للوجود والديمومة وما حالات الاضطراب النفسي أو التناقضات إلا صورة من صور الأزمة الاغترابية التي تعتلي الشخصية ويتحدد مفهوم الاغتراب النفسي بالجوانب التالية:

- حالات ضعف التكيف التي تعانيها الشخصية من قلة الثقة بالنفس والمخاوف المرضية.
 - غياب الإحساس بالتماسك والتكامل الداخلي بالشخصية .
 - ضعف الأحاسيس بالهوية والانتماء والشعور بالصحة والإحساس بالأمن.
- (خليفة ، 2003 ، ص 80-81) .

2: الاغتراب الثقافي :

ويشار به إلى ابتعاد الفرد عن الثقافة الخاصة بمجتمعه ، وثقافة المجتمع تتألف من العادات والتقاليد والقيم السائدة في ذلك المجتمع ، والاغتراب الثقافي هو مخالفة المعايير التي تضبط سلوك أفرادها ، حيث نجد الفرد يرفض هذه العناصر وينفر منها ولا يلتزم بها ، بل ويفضل كل ما هو غريب عنه (زهران ، 2004 ، ص 115) .

والاغتراب الثقافي مفهوم يعني الشعور بالانفصال وعدم الانتماء والانسجام مع ألبنى الثقافية التي تسود مجتمعه ، أو يشعر بالانفصال عن مظاهر ووسائل اختراعها آخرون في مجتمع غير مجتمعه ووجد نفسه محاط بها وتداهم كل تفاصيل حياته مع بقاءه هو نفسه انه حتما سوف يفشل في تحقيق هذا الإنتماء ويفشل أيضاً في البقاء على ما هو عليه إذ إن الإنسان موجود في مجتمعه وخاضع لتأثيرات هذا المجتمع

وهنا تكمن بذور الصراع والإخفاق التي لا تثمر إلا عن غربة لا يكاد الإنسان يجد مفرّاً منها (اسكندر ، 1988 ، ص 86) .

3: الاغتراب الاقتصادي:

ويمكن فهم هذا الشكل من أشكال الاغتراب في ضوء محاولات (ماركس) للربط بين الشعور بالاغتراب وظروف العمل , حيث يعد ماركس أول من اهتم بالعلاقات بين الاغتراب والنظام الاقتصادي , وعندما صاغ نظريته حول الاغتراب في مؤلفه (مخطوطات) وكانت آراؤه متأثرة إلى حد كبير بالأفكار السائد لدى الاشتراكيين ولقد بدا اغتراب العمال عند (ماركس) في صورتين هما (الاجتراب عن ناتج العمل , اغتراب العمال عن العمل نفسه) وتعبير آخر لا ينتمي الإنتاج للعمال , كما إن الإنسان لا ينتمي إلى ماهيته الإنسانية ومن ثم فأن (ماركس) يؤكد على إن الإنسان لم يعد يشعر بحرية في أفعاله المتعلقة بالعمل وعملية الإنتاج , كما يستخدم الاغتراب عند ماركس بمعنيين : الأول اغتراب الخضوع , والثاني اغتراب الانفصال ويقومان على سلب الحرية بالنسبة للشخص والمجتمع , وينظر ماركس للاغتراب الاقتصادي باعتباره العملية التي يفقد الفرد خلالها قدرته على التعبير عن ذاته التي تحولت وصارت تبدو متمثلة في استقلال إنتاج العمل (خليفة , 2003 , ص 88) .

4: الاغتراب الاجتماعي :

وهي حالة يشعر الفرد فيها بالبعد و الانفصال عن مجتمعه , فلا ينتمي إليه ولا يحب الاختلاط مع الناس لأنهم في نظره عامل من عوامل ضياع ذاته الحقيقية وشخصيته الفردية الخاصة (محمد ، 2000 ، ص32) .

ومفهوم الاغتراب الاجتماعي يقع على الضد تماماً من مفهوم الانتماء الاجتماعي وهو أحد المفاهيم الأساسية التي تدور حول عملية تشكيل العلاقات الاجتماعية وهو يتماشى مع مفهوم الوحدة النفسية الذي يشير إلى تلك الخبرات المؤلمة التي تحدث عندما تكون شبكة العلاقات الاجتماعية لشخص أو لجماعة ما ناقصة في إحدى جوانبها كما ونوعاً (مبارك ، 2008 ، ص 364) .

5: الاغتراب الديني :

هو انفصال الإنسان عن الله سبحانه و تعالى ، حيث يمثل المعتقد الديني واحد من أهم العوامل المؤثرة في الإنسان و في تشكيل حياته النفسية و الاجتماعية وهذا الانفصال قد يوقع الإنسان في إحدى حالتين من الاغتراب إذ أصبح إشباع حاجاته شيئاً مقدساً لديه سواء كانت سوية أو شاذة فأي تعد عليها يكون لديه حالة من الإحباط وبتالي الشعور بالاغتراب، وقد يقع الإنسان فريسة الاغتراب الشامل حتى وان تم إشباع جميع رغباته المادية و العاطفية وذلك ناتج عن الخواء الروحي والإلحاد (شتا ، 2004 ، ص 74) .

المحور الثالث : مظاهر الاغتراب :-

على الرغم من التباين والإختلاف في تحديد مظاهر الإغتراب إلا إن هناك إتفاق حول عدة مظاهر أو مكونات أساسيه لهذا المفهوم أهمها :-

1. **العجز**: يقصد به شعور الفرد إنه لا يستطيع التأثير في المواقف التي وبواجهها كما إنه لا يستطيع أن يتخذ قراراته أو يقرر مصيره فأرادته ومصيره ليسا بيده بل تحددها قوه خارجه عن إرادته الذاتية ، وبالتالي يشعر بالإحباط والعجز عن تحقيق ذاته .

2. **فقدان المعنى** : شعور الفرد بأنه لا يوجد شيء له قيمه أو معنى في هذه الحياة بالنظر لخلو هذه الحياة من الأهداف و الطموحات .

3. **اللامعيارية** : وهي حالة كما وصفها (دوركايم) حالة تصيب المجتمع وتعني إنهيار المعايير والقيم التي تنظم السلوك وتوجهه ، وبالتالي رفض الفرد للقيم والمعايير والقواعد السائدة في المجتمع ، نظرا لعدم ثقته بالمجتمع ومؤسساته.

4. **العزلة الاجتماعية** : ويقصد به شعور الفرد بالإنفصال وافتقاد العلاقات الاجتماعية وكذلك الشعور بالبعد عن الآخرين حتى وإن تواجد بينهم . (خليفة ، 2003 ، ص 262) .

5. **الاغتراب عن الذات** : يعني إنفصال الفرد عن ذاته وعدم التطابق معها بمعنى انه يصطنع ذاتا زائفة من فعل وتأثير ضغوط المجتمع بنظمه وأعرافه ونقائده بل وتناقضاته .

6. **التشيؤ** : مفهوم فلسفي إستخدمه (ماركس و سارتر) للإشارة إلى وضع العامل في المجتمع الرأسمالي ، الذي يعيش بوصفه سلعة تباع و تشتري ، أو يعيش حياته كما لو كان شيئاً جامداً وعلى نحو غير إنساني ، و(التشيؤ) كمظهر من مظاهر الاغتراب يعني إن الفرد يعامل كما لو كان شيئاً ، أي فقد شخصيته التي هي مركز إنسانيته .

7.اللاهدف : ويرتبط هذا المظهر بمظهر فقدان المعنى ، فالحياة تفقد معناها إذا لم يجد الفرد هدفاً جديراً بأن يعيش من أجله ، فالمعنى يتمثل في الهدف الذي يبتغيه الفرد و يسعى إلى تحقيقه . (يوسف ، 2004 ، ص 24 - 25) .

المحور الرابع : أسباب الاغتراب :

عديدة هي الأسباب التي تسبب الإغتراب ، ولكنها تنتمي بصورة عامة إلى مجموعتين من الأسباب هما :

أولاً: أسباب نفسية و تشمل :

1. **الصراع :** بين الدوافع والرغبات المتعارضة وبين الحاجات التي لا يمكن إشباعها في وقت واحد مما يؤدي إلى التوتر الإنفعالي و القلق و اضطراب الشخصية .
2. **الإحباط :** حيث تعاق الرغبات الأساسية أو الحوافز أو المصالح الخاصة بالفرد ويرتبط الإحباط بالشعور بخيبة الأمل والفشل والعجز التام والشعور بالقهر وتحقير الذات .
3. **الحرمان :** حيث تقل الفرص لتحقيق دوافع أو إشباع الحاجات ، كما في حالة الحرمان من الرعاية الوالدية والاجتماعية .
4. **الخبرات الصادمة :** وهذه الخبرات تحرك العوامل الأخرى المسببة للاغتراب مثل الأزمات الاقتصادية و الحروب .

ثانياً : أسباب اجتماعية و تشمل :

1. ضغوط البيئة الاجتماعية و الفشل في مواجهة هذه الضغوط .
2. الثقافة الاجتماعية المريضة و التي تسود فيها عوامل الهدم و التعقيد .

3. التطور الحضاري السريع وعدم توفر القدرة النفسية على التوافق مع هذا التطور السريع.
4. اضطراب التنشئة الاجتماعية حيث تسود المشاكل في الأسرة ، ثم في المدرسة وأخيراً في المجتمع .
5. نقص التفاعل الاجتماعي والاتجاهات الاجتماعية السالبة ، بسبب المعانات من مشاكل التعصب والتفرقة والعنصرية .
6. تدهور نظام القيم وتصارعها بين الأجيال والبعد عن الدين وضعف وانحلال الأخلاق والقيم في المجتمع (زهران ، 2004 ، ص 107-108) .

المحور الخامس : النظريات المفسرة لمفهوم الاغتراب:

أولاً : نظرية التحليل النفسي : (Sigmund Freud (1856–1939

استطاع فرويد بنفاذ بصره أن يكتشف عالماً جديداً في النفس الإنسانية هو عالم اللاشعور ولهذا الاكتشاف أهمية فقد فسّر به كثيراً من الأمراض النفسية (سفيان ، 2004 ، ص 71) . حيث يرى فرويد إن جميع الظواهر النفسية سواء كانت شعورية أو لا شعورية وسواء كانت سوية أو مرضية تصدر عن قوى ديناميّة أساسية تتبعث عن التركيب الفسيولوجي والكيميائي للكائن الحي ، والتي تسمى هذه القوى بالغرائز وهي الطاقة التي تصدر عنها جميع ظواهر الحياة (نجاتي ، 1982 ، ص 18).

ويرى فرويد إن الفرد الذي يتمتع بالصحة النفسية هو الفرد القادر على ضبط غرائزه ودوافعه البدائية ، وعندما لا يسمح للقيم المثالية بعزله عن الواقع ، وهو عند إشباع دوافعه وتحقيق مستوى معين من تطلعاته المثالية فإنه لا يبالغ في الإشباع ،أنما لابد إن يكون إشباعاً متزناً وان تكون وسائل الإشباع عن الآليات الدفاعية

اللاشعورية وتكون وسائل واقعية وهو على وعي تام بأدائها وإبعاد هذا الأداء (الهابط ، 1995 ، ص 89).

ويفترض فرويد أن الشخصية تتكون من ثلاث أبعاد ألهو (id) والانا (ego) والأنا الأعلى (superego) ، حيث يعتبر إن ألهو (id) هو أالصوره البدائية للشخصية ومستودع الغرائز والدوافع الفطرية التي تسعى إلى الإشباع في إي صوره وبأي ثمن والأنا (Ego) هو مركز الشعور والإدراك الخارجي والداخلي والعمليات العقلية والمتكفلة بالدفاع عن الشخصية ويعمل على الموازنة بين متطلبات ألهو ومتطلبات الأنا الأعلى ويعمل على التوافق النفسي وتحقيق الذات ، وأما لأنا الأعلى (SuperEgo) فهي مستودع المثاليات والأخلاقيات والضمير والقيم الدينية والمعايير الاجتماعية ، وتعتبر الأنا الأعلى بمثابة سلطة داخلية ورقيب ويرى فرويد بأن الأنا إذا نجح في حل الصراع بين ألهو والانا الأعلى يكون الشخص سوياً ، وإذا أخفق ظهرت أعراض العصاب. (الفرخ وتيم 1999 ، ص 65).

لذلك يعتقد فرويد إن الفرد الذي يتمتع بالصحة النفسية والشخصية المتوافقة مرهونة بقوة الأنا (Ego) . لأن الأنا وظيفتها الدفاع عن الشخصية والعمل على توافقها مع البيئة وحل الصراع بين الفرد والواقع أو بين الحاجات المتعارضة والعمل على إحداث التوازن بين ألهو (id) التي تتطلب الإشباع والانا الأعلى (Super Ego) التي تعارض الإشباع ألا في ظل الإطار الاجتماعي فإذا فشلت الأنا في هذه الوظائف وبخاصة في إحداث التوازن بين ألهو والانا الأعلى فإن الفرد يكون معرضاً لسوء التوافق . (الشاذلي ، 2001 ، ص 70) .

ويرجع فرويد تعاسة الإنسان إلى ثلاث مصادر رئيسية هي تفوق قوة الطبيعة وضعف الجسد ، والحضارة المتحكمة في العلاقات الاجتماعية في العائلة والدولة والمجتمع وقد أهتم فرويد بالدرجة الأولى بالمصدر الثالث أي الحضارة ، معتبراً إياها المسؤول إلى حد بعيد عن تعاسة الإنسان ، فقد تساءل هنا (كيف يمكن إن تكون

كذلك في الوقت الذي تتمثل فيها مجمل إنجازات الإنسان وقيمه ورموزه التي تميزه عن الحيوان وتسهم في مجالات السيطرة على الطبيعة وتنظم علاقاته الاجتماعية (ويجب عن تساؤله هذا بقوله (إن متطلبات الحضارة تقتضي إن يتكرر الفرد لرغباته فيكبتها أو يضحى بها ، لأن السعادة هدف مهم ، غير إن الهدف الأهم هو بناء المجتمع من هنا الحضارة تضحي بسعادة الإنسان أو تضعها في المقام الثاني تجاه مهماتها الأساسية) لذلك يحدث الصراع في تصور فرويد بين السعادة الفردية من ناحية وقيام الوحدة الإنسانية من ناحية أخرى . (بركات ، 2006 ، ص 49)

لذلك ينشأ الاغتراب من وجهة نظر فرويد نتيجة الصراع بين الذات والضوابط المدنية أو الحضارة حيث تتولد لدى الفرد مشاعر الضيق والقلق حين يواجه بضغوط الحضارة وتعقيداتها المختلفة ، فهذه الضغوط أو الضوابط الحضارية تؤدي بالضرورة إلى الكبت كحيلة دفاعية تلجأ إليها (الأنا) كحل للصراع الناشئ بين رغبات الفرد وضوابط المجتمع ولكنه حل مرضي يؤدي إلى مزيد من الشعور بالقلق والاعتراب (يوسف، 2004 ، ص 58) .

ثانيا: المنظور النفسي الاجتماعي :

1. نظرية كارن هورني :- (1885-1952) Karen Horney

تدربت هورني في مدرسة التحليل النفسي وأعطت أهمية كبيرة للعوامل الاجتماعية والحضارية وللعلاقات الشخصية التي تنشأ في ظل هذه العوامل وما لهذه العوامل من أثر في تكوين خصائص الشخصية (كمال، 1983، ص 126) .

فقد وجدت هورني عدداً من الظروف الحضارية في المجتمع المعاصر لها معنى أكيد في تطور الشخصية و مشكلة العصاب ، وترى إن الحضارة الحديثة قائمة على مبدأ إقتصادي هو التنافس الذي يقود إلى إنتاج العصاب وكل مكونات القلق الأساسي والعزلة والعجز في عالم عدائي ، والتنافس الذي يعني نقيض التعاون يقود إلى إن يجعل الفرد منعزلاً عن الآخرين ، بل يقاتل من اجل مصلحته الخاصة وان التنافس وما يفضي إليه من نتائج كالعزلة والعداء لا تتحصر في المجال الاقتصادي فقط بل تتعداه إلى كل العلاقات الإنسانية الأخرى بين الرجل والمرأة ، إلام والطفل الأب والإبن كما انه يجري تهمين كل شي مهم كالجمال وتقدير الذات والصداقة على أسس تنافسيه وان العيش في حضارة تنافسيه كهذه لا يؤدي فقط إلى الإحساس بالخوف والعزلة والعداء بل أيضاً إلى خوف مستديم من الفشل بكل أنواعه ، كالفشل في الإنجاز أو القبول أو الحب ، وعليه فان القلق الأساسي هو حاله عامه في الحضارة ألقائمه . (صالح ، 1988 ، ص 115) .

وأضافت هورني عن مفهوم الذات وقالت إن الإنسان يناضل في الحياة من اجل تحقيق ذاته، وتحدثت هورني عن الذات المثالية والذات الحقيقية ، وتعتقد إن العصاب ينشأ عن بعد الشخص عن ذاته الحقيقية والسعي وراء صورة مثالية غير واقعية. (المعروف ، 1980 ، ص 52) .

فقد ميزت هورني بين نوعين من اغتراب الذات هما الاغتراب عن الذات الفعلية ، والاغتراب عن الذات الحقيقية ، فالأول يمثل في إزالة وإبعاد كافة ما كان الفرد عليه بما في ذلك ارتباط حياته الحالية بماضيه ، وجوهر هذا الاغتراب هو البعد عن

مشاعر الفرد ومعتقداته ، وكذلك فقدان الشعور بذاته ككل ، أما الاغتراب عن الذات الحقيقية فيشير إلى التوقف عن سريان الحياة في الفرد من خلال الطاقات النابعة من هذا المنتج أو المصدر الذي تشير إليه هورني باعتباره جوهر وجود الفرد ، وترجع هورني أسباب الاغتراب لدى الإنسان إلى ضغوط داخلية ، حيث يوجد معظم نشاطاته نحو الوصول إلى أعلى درجات الكمال ، حتى يحقق الذاتية المثالية ، ويصل بنفسه إلى الصورة التي يتصورها ، وترى هورني إن المغترب يكون غافلاً عما يشعر به عن واقعه ويفقد الاهتمام به ، ولا يعرف حقيقة ما يريد ويعيش في حالة من اللواقعية ، وبالتالي في حالة من الوجود الزائف (المختار ، 1998 ، ص 50) .

2. نظرية أريك فروم : - (1900-1980) Erich Fromm

كان الموضوع الأساسي لجميع كتابات فروم هو أن الإنسان يحس بالوحدة والعزلة والاعتراب عندما ينفصل أو يصبح مستقلاً عن الآخرين ، ويقف وحيداً في مواجهة هذا العالم الخارجي ، فهو حينئذٍ يشعر بالوحدة ، والعزلة ، والعجز والاعتراب (فروم ، 1989 ، ص 15) .

وقد بين فروم إن الشعور بالوحدة والانفصال اوجد خمس حاجات أساسية وهي :-

1. **الحاجة إلى الاتصال** :- استناداً إلى (فروم) فإن الإنسان على غير انسجام مع الطبيعة ، فقد فصل نفسه عن الطبيعة وقوانينها القاسية ليتمتع بالحرية ، ولكن هذا قاده إلى متاعب، لذا فهناك حاجة كبيرة لخلق علاقات جديدة بين الإنسان والطبيعة.

2. **الحاجة إلى الارتقاء بمستواه عن الطبيعة الحيوانية** :- ويمكن إن يحقق ذلك عن طريق الحب والكره .

3. **ألحاجة إلى الانتماء** :- فكل إنسان له رغبة في أن تكون له جذور تصله بالمجتمع.

4. **الحاجة إلى إثبات الشخصية**:- كل إنسان بحاجة إلى إثبات هويته لأنه يود أن ينظر إليه على إن له شخصيه خاصة به.

5. **الحاجة إلى إطار من العلاقات والصلات** :- حيث إن كل إنسان ينشد علاقات ثابتة (الجبوري , 1990 ، ص 45).

لذلك فإن فهم النفس الإنسانية عند(فروم) لابد أن يبنى على التحليل لحاجات الإنسان النابعة من ظروف وجوده فالحاجة إلى الانتماء والحاجة إلى التعالي والتجاوز والحاجة إلى الارتباط بالجذور والحاجة إلى الهوية , والحاجة إلى إطار توجيهي هي حاجات إنسانية موضوعية , فهي لا توجد لدى الحيوان ولم يخلقها المجتمع وإنما أصبحت جزء من طبيعة الإنسان خلال التطور والارتقاء , حيث يعتقد فروم إن أصوره النوعية التي تعبر بها هذه الحاجات عن نفسها والطرائق الفعلية التي يحقق بها الإنسان إمكاناته الداخلية تحددها الترتيبات الاجتماعية التي يعيش في ظلها ويقدم فروم أمثله عديدة من أنواع الطباع التي تنمو في مجتمع رأسمالي عندما يفرض المجتمع على الإنسان مطالب تتأفي طبيعته فإنه يحيطه ويقيده ويجعله غريباً عن موقعه الإنساني , وينكر عليه تحقيقه الشروط الأساسية لوجوده . (فروم , 1989 ، ص 8) .

وطبقاً (لفروم) ، فإن أسباب الأمراض النفسية هي حضارية اجتماعية في طبيعتها وهي على المستوى الدقيق أو ألمجهري تتضمن العلاقات بين الوالدين والأطفال أما على المستوى العياني فإنها تتضمن القوة الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع التي تعيق النمو الشخصي وهذه القوى المتنوعة ، طبقاً لفروم هي المسئولة إلى درجه كبيره عن عدم قدره الفرد على تحقيق التوجه المنتج ، لأنها تعمل على كبح

حاجاته للحب والانتماء وتثير لديه النشاطات الاستغلالية والمؤذية ويصبح الفرد يرى في الآخرين إنهم مصدر تهديد لوجوده ، فيشعر بالتالي بأنه مغترب عن نفسه وعن الآخرين وهولا يفهم مصادر مشكلاته ولا سلوكه الذي يتنافى مع طبيعته الأساسية . (صالح ، 1988 ، ص 189) .

وفي ضوء تصور فروم للاغتراب ، فإن تفاعل الفرد مع مجتمعه يحدد مستوى إغترابه عن عدمه ، حيث يشعر الفرد بالاغتراب عندما يستسلم لأفعاله ونتائجها وهذا من شأنه إن يجعل الشخص يشعرانه لا معنى لحياته مما يؤدي إلى شعوره بالاغتراب عن ذاته . وقد ميز فروم بين الذات الأصلية والذات الزائفة فأوضح أن الذات الأصلية هي التي يتسم صاحبها بأنه شخص مفكر قادر على الحب والإحساس والإبداع ، أما الذات الزائفة فهي التي تقتصر إلى جميع هذه الصفات أو بعضها ويبدو إن الذات الأصلية عند فروم هي ذات الغير مغتربة التي حققت وجودها الإنساني المتكامل ، أما الذات الزائفة فهي التي اغتربت عن نفسها وانفصلت عن وجودها الإنساني الأصيل. (خليفة ، 2003 ، ص 40 - 41) .

3. نظرية يونغ :- Carl Gustav Jung (1875 - 1961)

يعد يونغ مؤسس علم النفس التحليلي ، لقد اختلف عن أستاذه فرويد عندما أوضح بأن سلوك الإنسان ليس مشروطا بتاريخه الفردي أو غير الفردي ، إنما بأهدافه وطموحاته المستقبلية .

وقد جاء يونج بمجموعه من المفاهيم وهي :-

1. تقسيم الشخصية إلى نمطين انطوائي وانبساطي .

2. التأكيد على اللاشعور الجمعي :- وهو يتألف من الخبرات التي مرت بها البشرية ويمثل الماضي بمخلفاته التي يختزنها العقل الإنساني وينقله معها من جيل إلى جيل.

3. التأكيد على اللاشعور الشخصي :- لان الناس يولدون مزودين به لكبت الذكريات الفردية .

4. إن عملية التوافق مع الحياة قد تتطلب استعمال الفكر وعند البعض استعمال الشعور وعند البعض الآخر استخدام الإحساس , وإذا ما وقع الإنسان في موقف لا يستطيع التوافق معه فأن ذلك يعود إلى أن أداة التوافق هذه غير كافية لمواجهة المواقف وعند ذلك ستكون النتيجة هي النكوص وعودته إلى مستوى سابق في تطوره العقلي (الكبيسي و الداھري ، 1999 ، ص 77).

كما أشار (يونغ) إلى مفهوم (القناع - Persona) ويعني بهذه الكلمة القناع الذي يلبسه الإنسان لمواجهة الأدوار الاجتماعية والأعراف والتقاليد في المجتمع دون الالتفاف إلى شخصيته الحقيقية , (فالقناع) يمثل الأدوار التي حددها المجتمع لفرد ما وهذا الاصطلاح من اللاتينية وهو كما يبدو من استعماله انه استخدام الشخصية الزائفة , حيث يتخذها الفرد لإخفاء حقيقته (الجبوري ، 1990 ، ص 38) .

وأشار (يونغ) إن الفرد لا يستطيع مواجهة العالم بمشاعره الداخلية ولكنه يغير من مظهره لكي يرضي من خلاله مطالب المجتمع , و يرى إن هناك حل وسط بين الفرد والمجتمع وهو ما طلق عليه القناع والذي يجعل الفرد يعكس طموحاته وتخيالاته حيث تعطيه الفردية الزائفة إحساساً بأن لديه إمكانيات شخصية كالآخرين. (الاسدي ، 2004 ، ص 25) .

والقناع وسيلة لإخفاء الطبيعة الحقيقية للشخص ، فإذا توحد الأنا بالقناع وهو ما يحدث كثيرا ، فإن الشخص يصبح أكثر شعوراً بالدور الذي يلعبه منه بمشاعره

الحقيقية أي انه يصبح بعيد عن ذاته ومغترب عنها ، وتتسم شخصيته بأسرها بتكيف سطحي أو ذي بعدين ، فيصبح مجرد شبيه بالإنسان وانعكاسا للمجتمع أكثر من إن يكون كائنا بشريا له الاستقلال الذاتي . (السيد ، 1990 ، ص 51) .

لذلك فأن الاغتراب ينشأ عن الإخفاق في التوفيق في الاستجابة لمطالب المجتمع من جهة ومطالب الشخصية الحقيقية القابعة في داخل الإنسان من جهة أخرى ، فكلما زادت المسافة بين القناع وبين حقيقة الإنسان الكامنة في أعماقه زاد شعوره بالاغتراب . (هول ولندزي ، 1969 ، ص 174) .

4. نظرية سوليفان : - (Harry Stack Sullivan (1892 - 1949)

تعد نظرية (هاري ستاك سوليفان) من النظريات التفاعلية، حيث يؤكد سوليفان على أهمية العلاقات الاجتماعية المتبادلة ويربط بينها وبين التوافق النفسي الاجتماعي للفرد ويؤكد إن العلاقة بين الأفراد أساس وجود الشخصية . (الدبعي ، 2003 ، ص 40) .

وينظر سوليفان إلى الإنسان من خلال اندماجه وتفاعله مع الآخرين، إذ أننا من الصعوبة أن ندرس سمة شخصية أو ظاهرة نفسية أو اجتماعية أو سلوكية بمعزل عن الآخرين ، لأنه يرى إن فكرة المرء عن نفسه مبنية على أساس علاقته بالآخرين وان العزلة عن الآخرين سببها انعدام الشعور بالأمن (الجنابي ، 2008 ، ص 71) .

وأشار سوليفان بان كل جانب من جوانب شخصية الفرد ماهية إلتيجة للعلاقات الشخصية التي مر بها الفرد في حياته منذ ولادته. وإن شخصية الفرد تظهر عنده عن طريق التفاعل الاجتماعي مع الآخرين ، وقد ركز سوليفان على جانبين أساسيين في شخصية الفرد هما (الحاجة البايولوجية ، عدم الأمان الاجتماعي) وهذان الجانبان يعتبران المصدر الرئيسي للتوتر في شخصية الفرد ، حيث يعمل الفرد جاهدا لخفض

التوتر الناشئ عن هذين المصدرين ، مما يجعل عملية الحصول على الأمان هدفاً لجميع السلوكيات لدى الإنسان ، وإن عدم قدرة الفرد على إزالة هذا التوتر يؤدي إلى نشوء حالة القلق عند الفرد (الزبود ، 1998 ، ص 77).

لذلك فان سوليفان يعتقد بان الاغتراب نتيجة للإخفاق الطويل في إشباع الحاجة البايولوجية وحاجة الأمن المرتبة على شكل نظام هرمي (شلتز، 1983 ، ص135).

5. نظرية اريكسون : - (1902 – 1994) Erik Erikson

تعتبر النظرية التي طورها اريكسون إمتداداً مهماً للفكر الخاص بسيكولوجية الأنا فقد أعتبر اريكسون إن الدراما الرئيسية للتطور هو تكوين (هوية الأنا) وهي إحساس بالذات المتكامل المستقل الفريد وهوية الأنا نتاج ما أطلق عليه اريكسون التطور الاجتماعي النفسي (علي ، 1995 ، ص 111) .

حيث أن إخفاق الفرد في تنمية هوية الشخصية بسبب خبرات الطفولة السيئة والظروف الاجتماعية الحاضرة يؤدي إلى ما يسميه اريكسون (بأزمة الهوية) ، أو تميع الدور الذي يبدو واضحاً في العجز عن اختيار عمل أو مهنة أو مواصلة التعليم ويعاني كثير من المراهقين من صراع العصر ويخبرون إحساساً عميقاً بالتفاهة وبعدم التنظيم الشخصي ، وبعدم وجود هدف لحياتهم ويشعرون بالقصور والاعتراب وأحياناً يبحثون عن هوية سلبية هوية مضادة للهوية التي يحدد خطوطها الوالدين أو الجماعة (محمد، 1990 ، ص 41) .

وفي إطار ذلك ، فقد وضع أربع حالات أو مستويات لأبعاد الهوية من الأقل نمواً إلى الأكثر تقدماً كالآتي:-

1- **حالة الهوية المشتتة** :- وفي هذه الحالة لم يختبر الفرد حتى الآن أزمة هوية ولا أي التزام أو تعهد للمعتقدات أو المهنة أو الأدوار ولا توجد أيضاً دلائل على انه يحاول بشكل نشط إيجاد سمه للهوية لديه .

2- **حالة الهوية المغلقة** :- وفي هذه الحالة لم يختبر الفرد أزمة لكنه مع ذلك ملتزم بقيم ومعتقدات مرتبطة بالأشخاص المهمين كالأسرة .

3- **حالة الهوية المغلقة /المؤجلة** :- والفرد في هذا التصنيف يكون في حالة من الأزمة هو نشط بشكل كبير في البحث حول البدائل في محاوله للوصول إلى خيارات الهوية.

حالة الهوية المنجزة :- يكون الفرد قد نجح في التزاماته ويشعر بالانجاز ويتعهد حول العمل والأخلاقيات والأدوار الاجتماعية (patterson, 1983 :P 57).

وعليه فحينما يفشل الفرد في تكوين مفهوم واضح عن ذاته وعن العالم المحيط به ومكانه من ذلك العالم فإنه يشعر بالاغتراب بما يتضمنه من شعور بالعزلة وضعف التواصل مع الآخرين كراهية الذات وما يترتب عليها من شعور بالدونية (إبراهيم , 1989 ، ص 37) .

كما يرى اريكسون إن الاغتراب هو عدم الشعور بتحقيق الهوية وما ينتج عن ذلك من أعراض الاغتراب فالفرد الذي لم تتحدد هويته بعد يعتبر مغترباً لأنه يفتقد الإحساس بالأمن الناتج عن عدم تحديد الهدف المركزي لحياته. (سري ، 2003 ، ص 114) .

ثالثاً: نظرية (المعنى) ليفكتور فرانكل: (Viktor Frank 1905 –1997)

يؤكد فرانكل إن السعي للبحث عن المعنى هو الدافع الأساسي و الأكثر عمقاً لدى الإنسان ، و الذي يعبر عنه (بإرادة المعنى) وهو متأصل لدى البشر جميعهم ، ألا انه يتفاوت في ما بينهم ، وقد تتعرض هذه الإرادة عند الإنسان للإعاقة أو الإحباط وهو ما يسميه فرانكل (الإحباط الوجودي) Existential Frustration وهو أمر أولاه فرانكل اهتماماً كبيراً في نظريته كونه يرتبط بالصحة النفسية للإنسان ، و إعاقة دافع إرادة المعنى عند الإنسان أو إحباطه هو (أمر مدمر للإنسان) على حد تعبير فرانكل ، و يعتبره إحدى المخاوف الوجودية الكبرى التي و ضعها في مقدمة أولوياته فالآثار الضارة التي يمكن أن يتركها الإحباط الوجودي تجعل الإنسان يفشل في إيجاد معنى أو هدف يستحق العيش من اجله ، مما يؤثر سلباً على صحته النفسية ، وتجعل منه أنساناً يعاني من خيرة الخواء داخل نفسه ، مما يجعل حياته بلا معنى واضح فلا يشعر بالحماس لانجاز عمل ما ، ولا تبدو له رسالة واضحة يجب عليه تأديتها وإنما ينتقل من يوم إلى آخر في نظام روتيني ممل ، ويؤكد فرانكل إن كثيراً من الناس يعوزهم الإحساس أو الشعور بمعنى يستحقون العيش من اجله لذلك فهم يعانون من فراغ داخلي و فجوة داخل أنفسهم (فارس ، 2009 ، ص 25) .

والإحباط الوجودي ليس شيء آخر غير الاغتراب ، فالمغترب حياته تتسم بالخواء ، فلا هدف جدير بالنضال من اجله أو قيمة بإمكانه أن يحققها ، فالمغترب لم يعثر على ذاته بعد وإذا عثر عليها ليس بمقدوره أن يتطابق معها ، فالإنسان المعاصر كما يقر بذلك فرانكل يخضع أكثر فأكثر لتحكم الآخرين ، فتضيع ذاته في المجموع فهو لا يكون في كثير من الأحيان كما يريد لنفسه أن يكون ، بل يكون على الصورة التي يريدها الآخرون ، وبالتالي يقع وبشكل متزايد فريسة للمسايرة والامتثال (يوسف ، 2004 ، ص 47) .

المحور السادس مناقشة النظريات الخاصة بمفهوم الاغتراب:

يعتبر مفهوم الاغتراب من المفاهيم المعقدة و المتداخلة مع العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية لذلك اختلفت النظريات المفسرة لهذا المفهوم ، ومن خلال الاطلاع على النظريات المفسرة للاغتراب يمكن ملاحظة اختلاف المنظرين في تفسيرهم لمفهوم الاغتراب ، حيث تؤكد نظرية التحليل النفسي (لفرويد) إن مبعث اغتراب الإنسان هو بسبب إحباط الدوافع والغرائز و التي تسبب صراع بين ألهو والأنا والأنا الأعلى .

في حين اختلف تفسير النظريات النفسية الاجتماعية عن نظرية التحليل النفسي في نظرتها لطبيعة الإنسان من حيث إن الإنسان هو نتاج المجتمع الذي يعيش فيه و شخصية اجتماعية أكثر منه بايولوجية ، ويرى أصحاب هذا الاتجاه إن الاضطرابات النفسية مرتبطة أساسا بظروف الفرد الاجتماعية والاقتصادية وكذلك بظروف و محتوى عملية التنشئة الاجتماعية فالفقر و التفكك الأسري و الضغوطات الاجتماعية والتفاوت الحاد بين الطبقات الاجتماعية هي المسؤولة عما يعانيه الفرد من اضطرابات مما ينعكس سلباً على صحته النفسية (عبد الغفار، 1977، ص 275).

ومن ابرز منظري هذا الاتجاه (كارين هورني ، اريك فروم ، يونج ، اريكسون ، سولفيان)، لذلك فان نظرتهم لمبعث الاغتراب هي بسبب عوامل التفاعل الاجتماعي و سوء التوافق الاجتماعي وضعف تنمية أو تحقيق هوية ذاتية أو ضعف إشباع الحاجة إلى الاتصال و الانتماء إلى المجتمع أو بسبب خبرات التنشئة الخاطئة .

أما نظرية (فرانكل) فهي إحدى النظريات الوجودية و التي تفسر سلوك الإنسان من زاوية فلسفية معقدة من خلال النظرة إلى جوهر الإنسان وان المشكلات التي تواجه الإنسان هي بسبب تدني تحقيق وجوده و ذاته ، لذلك فقد فسرت الاغتراب في إطار إيجاد المعنى في الحياة و تحقيق أهداف تساعد الإنسان على أن يشعر بقيمة لحياته ، وإذا لم يستطع الإنسان إيجاد هذا المعنى في حياته و وجوده سيطرت

عليه مشاعر الاغتراب . و قد استفاد الباحث من خلال اطلاعه على هذه النظريات في فهم و تفسير مفهوم الاغتراب وقد تبنى الباحث المنظور النفسي الاجتماعي ، لأنها تحاول معالجة و تفسير مفهوم الاغتراب تفسيراً شاملاً من خلال التركيز على العوامل النفسية و الاجتماعية و التي تعتبر من أهم أسباب تكوين الاغتراب.

ثالثاً: مفهوم الرضا الوظيفي

سوف يتم يتناول هذا القسم على وفق المحاور الآتية :

المحور الأول : التطور التاريخي لمفهوم الرضا الوظيفي :

تعود بداية الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الآخرين إلى بدايات القرن العشرين ، وكانت أولى هذه المحاولات محاولة (تايلور) صاحب نظرية الإدارة العلمية ويعتبر أصحاب هذه النظرية هم أول من فكروا عملياً في تفسير سلوك العامل وكيفية تحفيزه من اجل المزيد من العطاء ولكن منطلقهم لم يكن البحث في تحسين أحوال الفرد الوظيفي أو زيادة راتبه أو توفير حرية الفردية في العمل وإنما كان منطلقهم مناقشة مشكلات الإنتاجية كيفية رفع إنتاجية الفرد العامل ولقد أدت نظرتهم نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العامل أداة من أدوات الإنتاج وعليه فلبي يتمكن الفرد من إعطاء أقصى طاقاته الإنتاجية فلا بد من أن تهتم الإدارة بتدريبه على العمل وان تراقبه بواسطة المشرفين مع تحفيزه مادياً (العميان , 2005, ص38) .

ثم ظهرت النظريات الحديثة للرضا الوظيفي فقد ظهرت بوضوح منذ الخمسينات من القرن الماضي وقد تصدرتها في القدم تاريخياً نظرية ماسلو (Maslow) و التي أطلق عليها نظرية ماسلو للحاجات ، ثم نظرية هرزيبرغ 1959 (Herzberg) والتي تسمى نظرية ذات العاملين . (الشماع و حمود ، 2000 ، ص 117) .

المحور الثاني : مفهوم الرضا الوظيفي :-

هناك العديد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله , فهناك الروح المعنوية , والاتجاه النفسي نحو العمل والرضا الوظيفي , وهذه المصطلحات وان اختلفت تفصيلات مدلولاتها إلا إنها تشير بصفه عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحوه العمل الذي يشغله (عاشور , 1983 , ص 138) .

من هنا لا بد من تحديد واضح لمفهوم الرضا الوظيفي لأنه يندرج ضمن اطر معرفيه متعددة , و لذلك فقد بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي , و لعل من ابرز هذه التحديدات المبكرة لهذا المفهوم تحديد (سوبر Super) حيث أشار إلى إن الرضا الوظيفي للفرد يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته و ميوله و سماته الشخصية , كما يتوقف أيضا على موقعه العلمي و على طريقة الحياة التي يستطيع من خلالها أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه و خبراته (super, 1953 , p185) .

أما العالم (أوتريان Atouriane) فقد حدد الرضا الوظيفي بأنه العلاقة بينما ينتظره الفرد وما يحصل عليه من عمله , أو عمليا هو لاختلاف بينما يحصل عليه والحاجات التي ينتظر تلبيتها (عبد الحي , 1984 , ص 210) .

كما أشار (هالسي Halsey) بأنه ذلك الاستعداد الذي يجعل الموظف يقبل بحماس تجاه عمله مع زملائه , ويجعله اقل تأثرا بالمؤثرات الخارجية (كنعان , 1980 , ص 141) .

ويرى (هوبك Hoppok) والذي يعد من أوائل الباحثين في مجال الرضا الوظيفي إلى انه مجموعه من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف

راضيا عن عمله , أما (لوك Locke) و (بورتر Porter) فقد أشاروا إلى إن الرضا الوظيفي يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته وبين ما هو متحصل عليه بالفعل (الأزرق , 2000 , ص 115) .

فيما يرى (نيسيترن ، Nestern) بأنه محصلة الشعور الذي يدركه الفرد عن طريق عمله ويتكون هذا الشعور من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له . (Nestern ,1994 , p 362) .

المحور الثالث : المفاهيم المرتبطة بمفهوم الرضا الوظيفي

يقدم الباحثون عددا من المفاهيم ذات الارتباط الوثيق بمفهوم الرضا الوظيفي من أهمها:

1. الرضا والشعور بالسعادة : فالرضا الوظيفي يعبر عن شعور الفرد بالسعادة عندما يتحقق هدفه .
2. الرضا والتقبل :- حيث يعبر الرضا الوظيفي عن درجة تقبل الفرد لعمله أو جانب معين من عمله .
3. الرضا والتكامل النفسي للفرد :- حيث يعبر الرضا الوظيفي عن حالة التكامل النفسي للفرد مع وظيفته ومدى مناسبة العمل لقدراته وميوله .
4. الرضا والتوقع :- فالرضا الوظيفي يتحقق عندما تتحقق توقعات الفرد نحو ما يحصل عليه من عائد .
5. الرضا ومستوى الطموح :- فالعمل الذي يحقق للفرد طموحاته يحقق له قدرا من الرضا عن ذلك العمل .

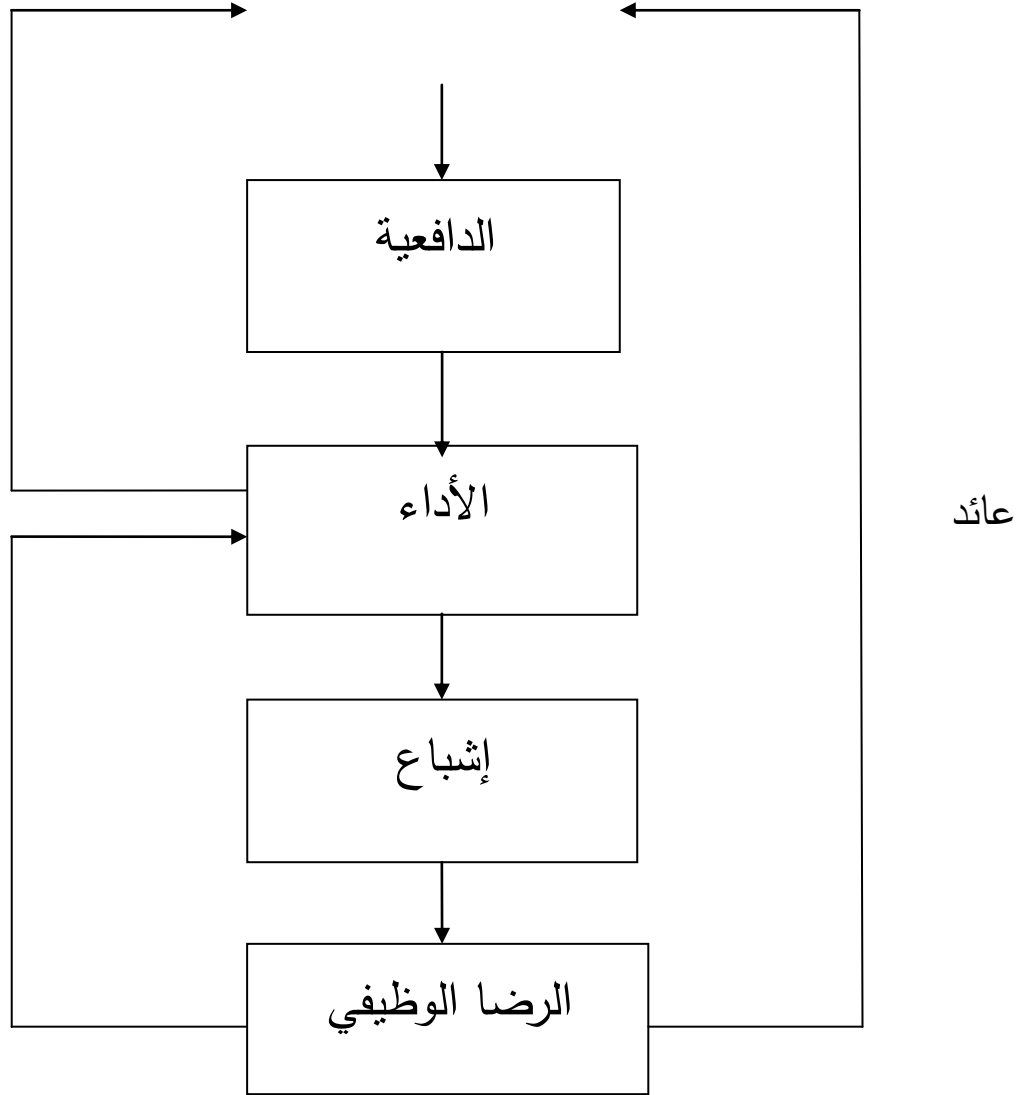
6. الرضا وإشباع الحاجات :- فإشباع الحاجات التي يشعر الفرد بأن هناك نقص في إشباعها يحقق له رضا عمله باعتباره وسيلة لإشباع تلك الحاجات (عكاشة ، 1999 ، ص 114) .

المحور الرابع : كيفية تكون الرضا الوظيفي

يتكون الرضا الوظيفي نتيجة تفاعل و تكامل مجموعة من العوامل على النحو التالي:

1. **الحاجات :-** لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها و العمل هو احد مصادر إشباع هذه الحاجات .
2. **الدافعية :-** تولد الحاجات قدر من الدافعية تحث على التوجه إلى المصادر المتوقعة لإشباع تلك الحاجات .
3. **الأداء :-** تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في العمل اعتقاداً منه إن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجاته .
4. **الإشباع :-** يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد .
5. **الرضا الوظيفي :-** إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء في عمله يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي مكنته من إشباع حاجاته. (شوقي ، 2000 ، ص 220) . وكما هو موضح في شكل (1) .

الحاجات



شكل (1) عملية تكون الرضا الوظيفي

(شوقي ، 2000 ، ص 220)

المحور الخامس : عناصر الرضا الوظيفي :-

العناصر التي تكون الرضا الوظيفي كثيرة و متنوعة ، بعضها يتعلق بمستوى العمل و متطلباته و ظروفه ، وبعضها الآخر يتعلق بشخصية العامل ودوافعه ،

وبعضها الآخر يتعلق بطرق الإدارة والإشراف ، لذلك فإن التعرف على هذه العناصر و فهمها مهم لمعرفة كيفية تكوين الرضا الوظيفي، وهذه العناصر هي:-

أولاً / عناصر مرتبطة بالفرد نفسه:-

وتتضمن هذه العناصر شخصية الفرد ، حيث إن الفرد الذي يعاني اضطراباً شديداً في شخصيته يجد صعوبة في الرضا عن عمله سواء كان رضا مهنيّاً أو اجتماعياً ، كما إن توافر السمات الشخصية ومتطلبات العمل يؤديان ليس فقط إلى تعطل التقدم والنجاح بل إنهما يساعدان على عدم الرضا الفردي والذي يظهر في أشكال مختلفة كالتعاسة ونقص الكفاية في العمل ، والإسراف في ترك العمل والمشكلات الاجتماعية الكبيرة ومن أهم هذه العناصر الشخصية المؤثرة في الرضا الوظيفي ما يلي :-

1. **الحالة الصحية :-** والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي ، ذلك إن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها وهذا الخلل كلما كان كبيراً كان تأثيره أعمق وأوسع مدى ، إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة ذلك إن التكوين البايولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي بل إنهما يكونان معاً وحدة متكاملة وذلك لان الإنسان وحدة جسميه نفسيه.

2. **الحالة النفسية أو المزاجية :-** وهي الاضطرابات الانفعالية النفسية والصراع والقلق والإحباط . (المشعان ، 1994 ، ص 118) .

3. **السمات الشخصية :-** وهي استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحاته ودوافعه وقدراته هذا وبالإضافة إلى عوامل أخرى تتعلق بقدرات ومهارات العاملين أنفسهم والتي يمكن قياسها عن طريق تحليل الخصائص والسمات الشخصية بمجتمع

العاملين مثل مستوى التعليم والفئة العمرية والخبرة والجنس وأهمية العمل بالنسبة للعامل . (المشعان ، 1994 ، ص 118) .

4. **العمر:** - أشارت العديد من الدراسات على وجود علاقة ارتباطيه ايجابية بين العمر وبين درجة الرضا الوظيفي ، فكلما تقدم الفرد في عمره كلما زادت درجة رضاه عن العمل وقد يكون السبب في ذلك ان طموحات العامل في بداية عمره الوظيفي أو العملي تكون مرتفعة و بالتالي لا تقابلها في الغالب الحاجات التي يشبعها واقع العمل إذ إن تطلعاته لما يريد تحقيقه من عمله تكون عالية مما يتسبب في عدم رضاه الوظيفي ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية و تنخفض درجة طموحاته ويرضى بالواقع الفعلي مما يترتب عليه زيادة رضاه الوظيفي (عبد الباقي ، 2003 ، ص 232) .

5. **النوع:** - تباينت نتائج الدراسات التي قامت بدراسة الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي ، فقد أشارت بعض الدراسات إلى إن هناك القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال المؤثرة على أداء العمل والرضا الوظيفي ، في حين أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود تأثير للنوع على مستوى الرضا الوظيفي (العطية ، 2003 ، ص 44) .

ثانيا / العناصر المرتبطة بظروف العمل :- وتشمل

1. **ظروف العمل المادية:** - تؤثر ظروف العمل المادية من (تهوية ، إضاءة ، رطوبة ، حرارة ، ضوضاء ، نظافة ، وساعات العمل) على درجة تقبل الفرد

لبيئة العمل ورضاه عن , كما تؤثر هذه الظروف على بعض الظواهر السلوكية للأفراد كالغياب ومعدلات الحوادث والأمراض لذلك كلما كانت ظروف العمل المادية جيدة زاد الرضا الوظيفي للأفراد (عباس , 2003 , ص 179).

2. **زملاء العمل :-** تلعب العلاقات الشخصية بين الفرد وزملائه بالعمل دوراً هاماً في الحياة العملية , فهذه العلاقات تتيح إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية مثل: التقدير, الاحترام , الصداقة , وغيرها من الحاجات (العميان , 2005 , ص 163) . وكلما كان تفاعل الفرد مع الآخرين في العمل يحقق له تبادل للمنفعة بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدرًا من مصادر الرضا الوظيفي , وكلما كان تفاعله معهم يخلق توتراً لديه كلما كانت جماعة العمل سبباً لاستياء الفرد من عمله وبالتالي يؤثر سلبياً على درجة الرضا الوظيفي (الصريفي , 2008 , ص136).

3. **الدخل (الراتب) :-** أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا الوظيفي فكلما زاد مستوى الدخل ارتفع الرضا الوظيفي و العكس هو الصحيح (عباس ، 2003 ، ص 176).

لذلك يعتبر الأجر الذي يتقاضاه الفرد عن عمله من أهم عناصر بيئة العمل , والأجر الذي يحصل عليه الفرد لقاء عمله هو المصدر الأساسي لإشباع اغلب متطلباته وحاجاته الأساسية (الفسيولوجية و النفسية) سواء كانت غذاء أو شراب أو كساء أو مأوى أو تكوين أسرة أو تحقيق ذات أو تأمين مستقبل , وبالتالي فهو من أهم بواعث الفرد ودوافعه إلى البحث عن العمل والنجاح فيه والرضا عنه. (طه , 1988 , ص 233) .

ويتوقف رضا الفرد عن الأجر الذي يتقاضاه على ثلاث شروط أساسية هي (مدى كفاية الأجر لإشباع حاجاته الأساسية , عدالته مقارنةً بالجهد المبذول بمستوى الراتب في المنظمات الأخرى) وأي نقص في إحدى هذه الشروط الأساسية للفرد قد

يؤدي إلى ظهور علامات من عدم الرضا لديه والتي تنعكس على أدائه في عمله .
(نمر, 1993 , ص 86) .

ثالثاً / نمط الإدارة و الإشراف :-

يعتبر نمط الإدارة و الإشراف الجيد على الموظفين وحسن معاملتهم من العناصر الهامة التي تؤثر على الرضا الوظيفي , ويتمثل ذلك من خلال إيجاد علاقات طيبة وخلق جو من الثقة والاحترام والتعاون بين المدير وموظفيه بالإضافة إلى تعهد المدير بالرعاية والتوجيه السليم لهم ومراعاة اختلاف تكوينهم السيكولوجي وإطلاعه على مدى تقدمهم بالعمل والتعرف على وسائل دعم هذا التقدم واستمراره وإعطائهم حقهم في حينه ، ولا شك إن هذه المعاملة الإنسانية تؤدي إلى تشجيع الموظفين على التعبير عن مشاعرهم وأحاسيسهم بدلاً من كبتها أو تجاهلها مما يجعلهم يشعرون بالحرمان والإحباط , كما إن إشراكهم باتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم سيشعرهم بالأهمية والاحترام وتأكيد الذات وهذا بحد ذاته يعطيهم كثيراً من الرضا والأمن والاطمئنان النفسي والوظيفي (هاشم , 1978 , ص 68) .

وهناك دلائل تشير إلى انه كلما كانت إدارة العمل وقيادتها تمتاز بمراعاة شعور الآخرين وبالديمقراطية كانت عملية الرضا الوظيفي مرتفعه في معدلاتها بين العاملين وذلك بعكس الإدارة المتسلطة والمسيطره التي تهتم فقط بإنجاز العمل دون مراعاة العلاقات الإنسانية الأخرى (المشعان , 1994 , ص 247) .

وقد أشارت مجموعة من البحوث والدراسات التي أجريت في جامعة (أوهايو) إلى إن نمط الإدارة والإشراف المتفهم لمشاعر الموظفين والذي يقيم علاقاته معهم على أساس أصدافه والثقة والاحترام المتبادل يحقق رضا عالياً بين الموظفين عكس نمط

الإدارة أو الإشراف الذي يفقد تلك الصفات في تعامله مع الموظفين (عاشور، 1979 ، ص 148) .

المحور السادس : نظريات الرضا الوظيفي:

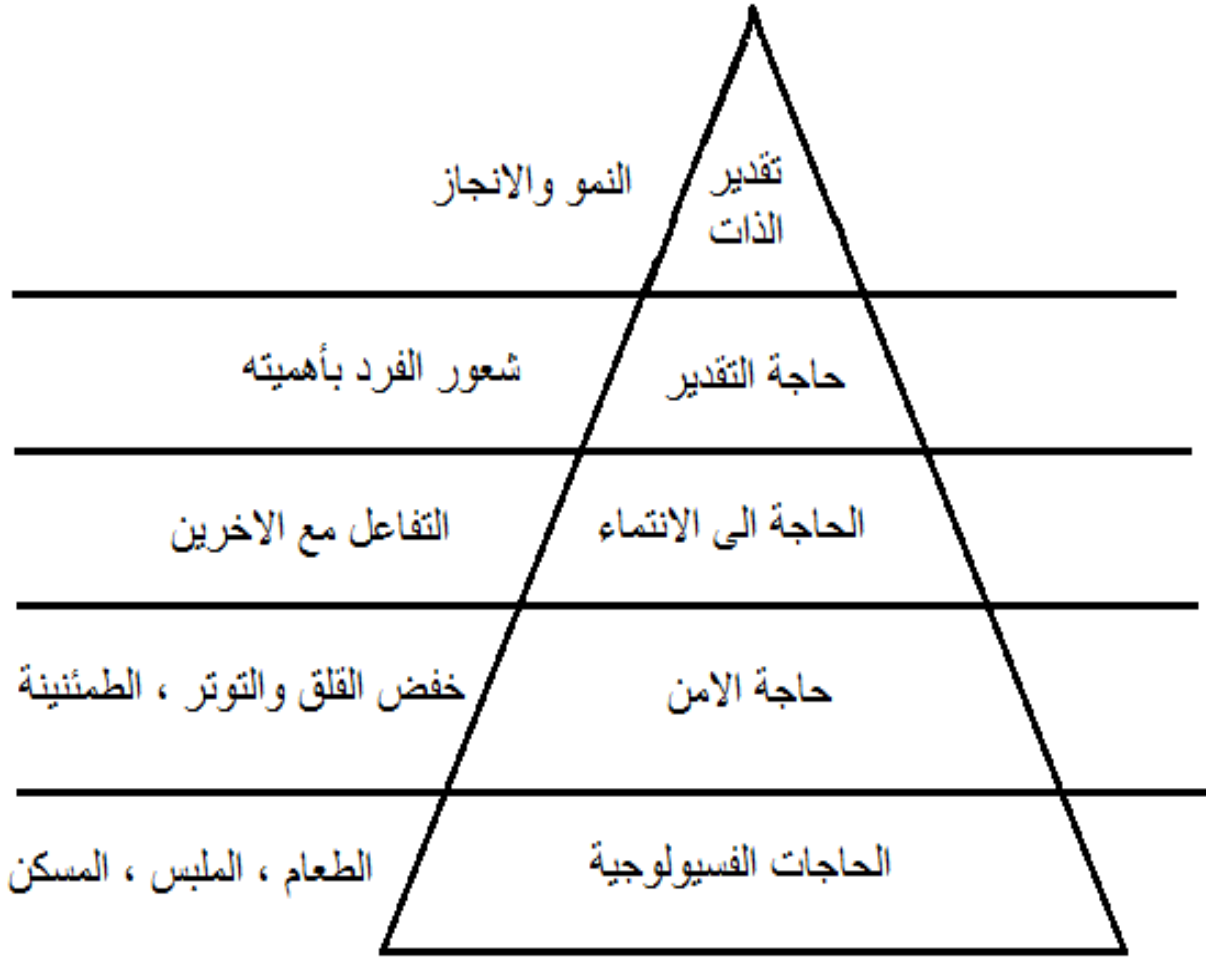
أولاً: نظرية ماسلو للحاجات :-

في سنة (1943) نشر ابراهم ماسلو (A.Maslow) نظرية في إشباع الحاجات والتي تعتبر أساساً ومصدراً للعديد من البحوث والدراسات والنظريات المتعلقة بالرضا والدافعية نحو العمل . (ماهر، 2003، ص 225) وتفترض هذه النظرية إلى إن الرضا الوظيفي يتحدد وفقاً لما تقدمه الوظيفة أو المؤسسة من إشباع لاحتياجات العامل مثل الأمن والتقدير، وقدم ماسلو (Maslow) تسلسلاً هرمياً لهذه الحاجات لكي تصبح بعد ذلك أشهر نظرية لإشباع الدوافع والحاجات حيث يرى (ماسلو) أن العامل يصبح راضياً عن عمله عند أي نقطة معينة إذا ما تم الوفاء باحتياجات معينه وأشار إلى إن هناك خمسة أنماط من الحاجات الرئيسية ذات تسلسل هرمي بمعنى انه لا بد من إشباع المستويات السفلى من الاحتياجات أو الحاجات قبل أن يهتم العامل بالمستوى التالي من الحاجات ، ويعتبر هذا التسلسل الهرمي بمثابة (درجات السلم) يتم صعوده درجة بدرجة ، ودرجة واحده في المرة الواحدة حتى يتم الوصول إلى القمة (الطويل ، 1999 ، ص 189) .

وقد قام (ماسلو) بتصنيف هذه الحاجات إلى النحو الآتي :-

- 1- **الحاجات الفسيولوجية** :- وهي أهم الحاجات الأساسية في التدرج الهرمي تتضمن هذه الحاجات (الحاجة إلى الطعام والشراب والسكن والراحة والنوم) .

- 2- **الحاجة إلى الأمن:** - وتتضمن الإحساس بالطمأنينة وتخفيف شعور الفرد بالقلق والتوتر.
- 3- **الحاجة إلى الانتماء:** - وهي في الأساس حاجة اجتماعية من أمثلتها , الحاجة إلى مشاعر الود والصدقة و إقامة علاقات مع الآخرين , وكذلك الحاجة إلى قبول الجماعة للفرد .
- 4- **الحاجة إلى الاحترام والتقدير:** - وهي رغبة الفرد في شغل مركز اجتماعي, واحترام الآخرين له وإحساسه بالثقة في نفسه وحصوله على السلطة و القوة.
- 5- **الحاجة إلى تحقيق الذات :** - وهي محاولة الفرد لتحقيق ذاته , واستخدام قدراته ومهارته في تحقيقه انجازعالي . (عباس , 2003 , ص 193) . والشكل (2) يوضح المستويات الخمسة للحاجات في هرم ماسلو .



شكل (2) هرم ماسلو للحاجات

(عباس ، 2003 ، ص 193)

ويرى (ماسلو) إن الحاجات الموجودة في أسفل الهرم يجب أن تشبع قبل أن يتم إشباع الحاجات التي تليها ، وعندما تشبع الحاجة في المستوى الثاني تكون الأفضلية عند ذلك للحاجة في المستوى الثالث وهكذا ، وفي المستوى الأول تهتم الحاجات الفسيولوجية وعندما تشبع هذه الحاجات تظهر حاجة الأمن ، ومن ثم الحاجات المتعلقة بالحب والانتماء وتقدير الذات وأخيراً حاجة تحقيق الذات (حسن ، 2002 ، ص 31) .

ثانياً : نظرية العاملين (هيزبيرغ) :-

لقد شاع استخدام نظرية العاملين (هيزبيرغ) في كثير من أبحاث الرضا الوظيفي منذ عام (1959) حيث أسهم (هيزبيرغ) في نظرية الرضا عن العمل إسهاماً جيداً وملموساً عندما أكد على النمو النفسي في تحقيق الرضا الوظيفي وان فرص ذلك النمو تتحقق من خلال العمل الذي يؤديه الفرد (كامل والبكري , 1990 , ص 81) .

وأجرى (هيزبيرغ) دراسة ميدانية على مجموعة من المديرين المهندسين والمحاسبين وذلك للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك الأفراد واندفاعهم للعمل ونشرت نتائج هذه الدراسة في كتابه (The motivation to work) (الشماع وحمود, 2000, ص 123) . وقد توصل في دراسته إلى أن هنالك نوعين من العوامل الخاصة بالوظائف والذي ينتج عن توفرها شعوره أو عدم شعوره بالرضا الوظيفي وهي :-

أولاً : العوامل الوقائية :-

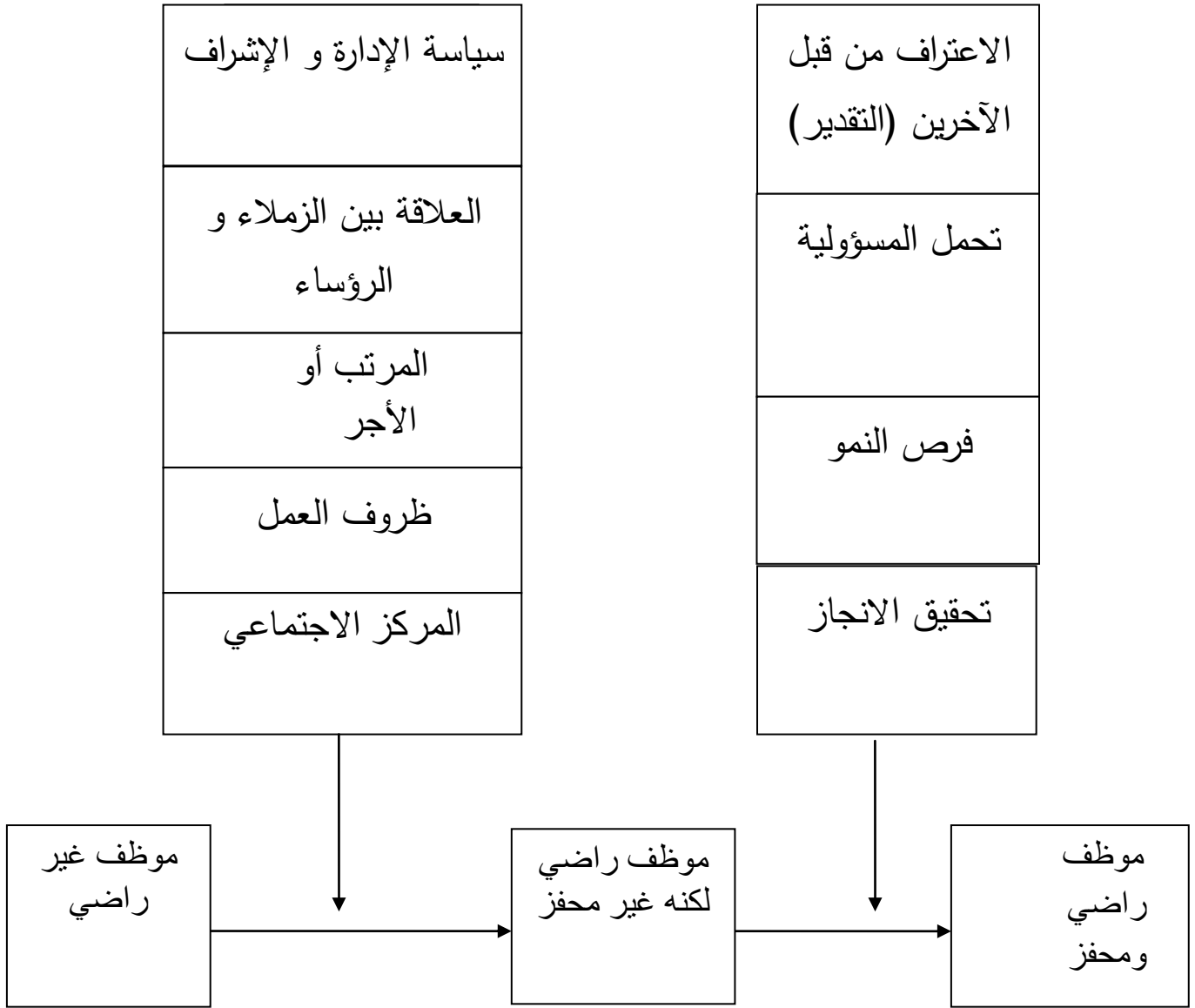
وهي العوامل الضرورية للحفاظ على مستوى معين من الرضا لدى الموظف وتشمل (سياسة الإدارة و الإشراف , العلاقات المتبادلة مع الرؤساء و الزملاء , المرتب , ظروف العمل , المركز الاجتماعي) ويرى (هيزبيرغ) إن عدم وجود هذه العوامل في محيط العمل قد يؤدي إلى حالة من عدم الرضا , كما إن وجودها قد لا يخلق بالضرورة حالة الرضا الوظيفي , و بتالي فهي لا تصلح كونها دوافع للعمل لذلك طور (هيزبيرغ) مجموعة من العوامل ذات العلاقة بمستوى الوظيفة نفسها , واسمها الدوافع . (الخزرجي , 2010 , ص 53) .

ثانياً : العوامل الدافعة :-

وهي تلك العوامل التي تدفع الموظف لتقديم المزيد من العطاء والنشاط لذا فإن وجودها في المنظمة له أثر ايجابي كاعتراف الإدارة بالعمل الجيد مثل الإنجاز والتقدير من الزملاء والرؤساء والمسؤولية وفرص النمو والترقي الوظيفي , وهذه العوامل تزيد من دافعية الفرد تجاه عمله وفي حالة غياب بعض هذه العوامل يشعر الفرد بدرجة اقل من الرضا الوظيفي (العميان , 2005 , ص 287) .

وقد بين (هيرزبرغ) إن العوامل الدافعة , وان وجدت تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية , وتوفر شعور ايجابي لدى الأفراد , وتعطيهم فرص للتطور الشخصي مما يدفعهم للمزيد من العمل وتحسين الإنتاج. (القريوتي , 2000 , ص 148) .

وشكل (3) يوضح اثر كل من العوامل الوقائية والعوامل الدافعة على الرضا الوظيفي للفرد وفقاً لنظرية (هيرزبرغ) .



شكل (3)

أثر العوامل الدافعة و الوقائية على الرضا الوظيفي

(النجار ، 1993 ، ص 58)

ثالثاً: نظرية التوقع لآدمز :

قدمت هذه النظرية عام 1963 من قبل العالم (آدمز) وتشير إلى إن الرضا الوظيفي يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل , أي بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلات والعوائد أو المخرجات. (المشعان , 1994 , ص 230)

وتشير المدخلات في نظرية العدالة إلى (الجهد, أداء المهام , المهارات التي يوظفها الفرد بالعمل), فيما تشير العوائد أو المخرجات إلى (المكافآت , الراتب , الترقيات , التقدير) (عبد الباقي , 2002 , ص 122)

وبناء على هذه النظرية يقوم الفرد بأجراء مقارنة بين معدل عوائده وما يقدمه للمنظمة , وعوائد الآخرين وما يقدموه للمنظمة فإذا تساوى المعدلان شعر الفرد بالرضا عن العمل وإذا وجد أي اختلاف بينهم من وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم مما يؤثر على رضاه الوظيفي وبالتالي يكثر غيابه وشكاواه وقد يترك العمل إذا وجد أفضل منه (النجار , 1993 , ص 15) .

رابعاً: نظرية (ماركيلاند) :-

توصل (ماركيلاند) إلى إن الحاجات الإنسانية تعكس خصائص الشخصية التي تم اكتسابها في المراحل الأولى من حياة الفرد ومن خبراته ومن التعرض لمظاهر ونواحي معينه من المجتمع الذي يعيش فيه , على عكس (ماسلو) فأن (ماركيلاند) لم يكن مهتماً بتحديد العلاقات المتدرجة أو الهرمية بين الحاجات الإنسانية وبدل ذلك فقد اهتم أكثر بالنتائج السلوكية المحددة لهذا الحاجات وبالتالي توصل إلى ثلاث فئات أساسيه من الحاجات (المرسي , 2002 , ص 359) .

وهذه الحاجات هي :-

1. الحاجة إلى الانجاز The need For Achievement :

الأفراد ذوي الحاجات الشديدة للإنجاز يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصه لحل مشكلات التحدي والتفوق .

2. الحاجة إلى الانتماء The need for affiliation :

الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج و المودة , فأنهم يرون في المنظمة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة , ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب تفاعل واندماج من زملاء العمل .

3. الحاجة إلى القوة The need for power :

الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المنظمة فرص لكسب المركز والسلطة ووفق لنظرية (ماكليلاند) فان هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرص لكسب القوة . (المشعان , 1994 , ص 229) ويرى (ماكليلاند) إن العاملين يختلفون من ناحية الرضا الوظيفي طبقاً للحاجات الثلاثة فالعاملون الذين يتمتعون بحاجة كبيرة نحو الانجاز يتطلعون إلى الأعمال التي تتحدى قدراتهم وتتيح لهم السيطرة عليها , في حين إن العاملين ذوي الحاجة المحدودة للإنجاز يصبح لديهم قدر كبير من الرضا الوظيفي إذا كانت وظائفهم تتضمن قدر قليل من التحدي لقدراتهم ويصبح احتمال النجاح في وظائفهم كبيرة على عكس من ذلك نجد إن العاملين ذوي الحاجة الكبيرة للانتماء يفضلون العمل كثيراً مع أفراد آخرين ومساعدتهم وغالباً ما توجد هذه الأنماط لدى العاملين في الوظائف الخدمية بشكل أكبر من وجودهم بالوظائف الإدارية , بينما العاملين ذوي الحاجة الكبيرة للسلطة يصبح لديهم رغبة جامحة في التأثير على الآخرين بشكل يزيد عن رغبتهم أن يكونوا ناجحين بسهولة. (الطويل , 1999 , ص 197) .

المحور السابع : مناقشة النظريات الخاصة بمفهوم الرضا الوظيفي

استعرض الباحث مجموعة من النظريات الخاصة بمفهوم الرضا الوظيفي ، و يمكن ملاحظة وجود اختلاف في كيفية تكون الرضا الوظيفي للأفراد ، فقد اشار (ماسلو) في نظريته الى وجود مجموعة من الحاجات يسعى الفرد لاشباعها لذلك فان الرضا الوظيفي يتحقق وفق لما تقدمه الوظيفة من اشباع لهذه الحاجات .

فيما تشير نظرية العاملين (لهيرزبيرغ) ان تحقيق الرضا الوظيفي لا يتم عن طريق زيادة الاجور او الحوافز ، وانما يتطلب وجود عوامل اخرى ذات اهمية و تاثير كبير على تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد وهذه العوامل عبارة عن مجموعتين هما (العوامل الوقائية و العوامل الدافعة) .

اما نظرية (التوقع) لادمز فتشير الى ان الرضا الوظيفي يتحقق اذا ما كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد لعمله و بين العائد الذي يتوقع ان يحصل عليه فاذا وجد هذا التوازن بين المدخلات و العائد شعر الفرد بالرضا عن عمله .

فيما تشير نظرية (ماكليلاند) ان العمل الذي يشبع دافع الانجاز و دافع الانتماء و دافع القوة يؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي .

وقد استفاد الباحث من خلال إطلاعها على هذه النظريات لمعرفة كيف يتكون الرضا الوظيفي للأفراد وكذلك تبنى الباحث نظرية العاملين (لهيرزبيرغ) لتفسير نتائج البحث.

الجزء الثاني : دراسات سابقة :

يتضمن هذا الجزء من الفصل الثاني عرض بعض الدراسات السابقة التي تمكن الباحث من الإطلاع عليها والتي أفادته في بحثه إذ يعد الإطلاع على الدراسات السابقة من ضروريات البحث , وقد شملت الدراسات السابقة دراسات محلية وعربية وأجنبية حول كل من مفهوم الاغتراب والرضا الوظيفي , كما وأخذ بنظر الاعتبار التتابع الزمني لهذه الدراسات , ثم مناقشة أوجه الشبة والاختلاف بين هذه الدراسات واستخلاص بعض المؤشرات التي أفادت البحث الحالي .

أولاً : دراسات متعلقة بالاغتراب :-

دراسات محلية :-

1. دراسة الأنعمي (2005) :

- عنوان الدراسة :

(بعض أنماط الاغتراب وعلاقتها بالحاجات المرتبطة بها لدى الهيئات التدريسية)

- هدف الدراسة :

معرف العلاقة بين كل نمط من أنماط الاغتراب والحاجة المرتبطة به وعلى النحو

التالي :-

أ- الاغتراب النفسي وعلاقته بالحاجة إلى الانتماء للذات.

ب- الاغتراب الاجتماعي وعلاقته بالحاجة إلى الانتماء للمجتمع.

ت- الاغتراب الثقافي وعلاقته بالحاجة إلى المعرفة. والكشف عن دلالة الفروق في هذه

الأنماط وفي هذه الحاجات تبعاً لمتغيري (الجنس، التحصيل الدراسي).

- عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (450) تدريسيًا في مختلف المراحل الدراسية (الابتدائية ، الثانوية ، الجامعية) .

أدوات الدراسة :

أعدت الباحثة أداة لقياس بعض أنماط الاغتراب و أداة لقياس الحاجات المرتبطة بأنماط الاغتراب.

الوسائل الإحصائية المستخدمة :

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، معامل ارتباط بيرسون ، تحليل التباين الأحادي.

نتائج الدراسة :

1. إن الهيئات التدريسية في كافة المراحل تعاني من حالات الاغتراب ، فالإناث أكثر اغتراباً نفسياً من الذكور و بدلالة إحصائية ، و الذكور أكثر اغتراباً اجتماعياً وثقافياً من الإناث و بدلالة إحصائية .

2. إن الإناث أكثر حاجة إلى الانتماء للذات من الذكور و بدلالة إحصائية ، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الحاجة إلى الانتماء للمجتمع و الإناث أكثر حاجة إلى المعرفة من الذكور و بدلالة إحصائية ولا توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات الثلاثة تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي.

3. توجد علاقة ارتباطية عالية بين الاغتراب الاجتماعي والحاجة الانتماء للذات وتوجد علاقة ارتباطية عالية أيضا بين الاغتراب الاجتماعي و الحاجة إلى الانتماء للمجتمع ، في حين لم تكن العلاقة الارتباطية عالية بين الاغتراب الثقافي و الحاجة إلى المعرفة (الأنعمي ، 2005 ، ه ، و) .

2 - دراسة محمد (2009) :-

- عنوان الدراسة :

(التحصيل الدراسي وعلاقته بالاغتراب الاجتماعي لدى طلبة الجامعة).

- هدف الدراسة :

1. قياس الاغتراب الاجتماعي لدى طلبة الجامعة و التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية وفق متغيرا (الجنس ، المرحلة الدراسية).
2. التعرف على العلاقة بين التحصيل الدراسي والاغتراب الاجتماعي لدى طلبة الجامعة.

- عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (150) طالب و طالبة من طلبة المرحلة الثانية والثالثة في كلية التربية الأساسية - جامعة ديالى .

- أداة الدراسة :

لقياس الاغتراب الاجتماعي اعتمد الباحث مقياس (مبارك ، 2008) لقياس الاغتراب الاجتماعي .

- الوسائل الإحصائية المستخدمة :

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، معامل ارتباط بيرسون ، طريقة إعادة الاختبار .

- نتائج الدراسة :

1. إن الطلبة الذين شملهم البحث يعانون من الاغتراب وبدرجة عالية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس و لصالح الإناث ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير المرحلة و لصالح طلبة المرحلة الثالثة .
2. أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه بين التحصيل الدراسي و الاغتراب الاجتماعي لدى طلبة الجامعة (محمد ، 2009 ، ص 123) .

دراسات عربية :-

1- دراسة عويدات (1996) :-

- عنوان الدراسة :

(ظاهرة الاغتراب عند معلمي المرحلة الابتدائية في الأردن) .

- هدف الدراسة :

1. التعرف على مدى انتشار الشعور بالاغتراب بين المعلمين والمعلمات .

2. التعرف على دلالة الفروق في الشعور بالاغتراب بالنسبة لمتغير النوع

(ذكور ، إناث) .

3. التعرف على دلالة الفروق بالنسبة لمتغير (العمر ، سنوات الخدمة) .

- عينة الدراسة :

- تكونت عينة الدراسة من (966) معلم ومعلمة .

- أداة الدراسة :

قام الباحث بإعداد أداة لقياس الاغتراب .

- الوسائل الإحصائية المستخدمة :

المتوسط الحسابي ، معامل الارتباط بيرسون ، الاختبار التائي ، النسبة المئوية .

- نتائج الدراسة :

1. يعاني أفراد العينة من الشعور بالاغتراب وبدرجة عالية .

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير النوع و لصالح الذكور فهم أكثر

اغتراباً من الإناث .

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيرات (العمر ، سنوات الخدمة)

(عويدات ، 1996 ، ص 738) .

- دراسة موسى (2002) :-

- عنوان الدراسة:

- (الاغتراب لدى طلبة جامعة دمشق وعلاقته بمدى تحقيق حاجاتهم النفسية) .

- هدف الدراسة :

1. الكشف عن الشعور بالاغتراب لدى طلبة الجامعة .
2. التعرف على دلالة الفروق بالنسبة للشعور بالاغتراب تبعاً لمتغيرات (النوع ذكور- إناث ، العمر ، المرحلة الدراسية ، التخصص إنساني - علمي).
3. التعرف على العلاقة بين الاغتراب و بمدى تحقيق الحاجات النفسية .

- عينة الدراسة :

- تكونت عينة الدراسة من (568) طالب و طالبة من طلاب الجامعة.
- **أداة الدراسة :** أعدت الباحثة أداة لقياس الاغتراب وأداة لقياس الحاجات النفسية.

- الوسائل الإحصائية المستخدمة :

- طريقة إعادة الاختبار ، التجزئة النصفية ، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، تحليل التباين الأحادي .

- نتائج الدراسة :

1. تعاني عينة الدراسة من الشعور بالاغتراب بدرجة متوسطة .
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب تبعاً لمتغيرات (الجنس ، المرحلة الدراسية) . ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستوى الشعور بالاغتراب تبعاً لمتغير العمر و لصالح الفئة العمرية الأقل من (22

(سنة) فهي أقل اغتراباً ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص (إنساني ، علمي) لصالح الكليات العلمية فهي أقل اغتراب .
توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الاغتراب و مدى تحقيق الحاجات النفسية (موسى ، 2002 ، ص 3) .

ج - دراسات أجنبية :

1- دراسة بيستر (1986) :-

- عنوان الدراسة :

(الاغتراب و علاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة) .

- هدف الدراسة :

- التعرف على العلاقة بين الشعور بالاغتراب وبعض المتغيرات (تقدير الذات ، القلق ، الاتجاهات نحو السلطة ، الجنس ، العمر) .

- عينة الدراسة :

- تكونت عينة الدراسة من (90) طالب وطالبة من طلاب الجامعة في استراليا.

- أداة الدراسة :

- أعداد أداة لقياس الاغتراب لدى عينة الدراسة .

- الوسائل الإحصائية المستخدمة :

- التكرارات، النسبة المئوية، معامل الارتباط بيرسون ، الاختبار التائي .

- نتائج الدراسة

1.إن القلق و الاتجاهات السلبية نحو السلطة كانت على ارتباط دال إحصائياً بالاغتراب

2.إن الإناث أكثر اغتراباً من الذكور .

3. إن الأفراد الأكثر من (22) سنة كانوا أكثر اغتراباً .
 4. يوجد ارتباط سالب بين تقدير الذات والاعتراب لدى أفراد العينة .
 . (Bester . 1986 , p , 127)

2- دراسة ماهوني و كويك (2001)

- عنوان الدراسة :
- (الشعور بالاعتراب لدى طلبة الجامعة) .
- هدف الدراسة :
- الكشف عن وجود مشاعر الاغتراب لدى طلبة الجامعة في الولايات المتحدة ، و التعرف على العلاقة بين الجنس والاعتراب والتعرف على الدور الذي يمكن أن تؤديه الجامعة في خفض أو رفع مشاعر الاغتراب لدى الطلبة .
- عينة الدراسة :
- تكونت عينة الدراسة من (221) طالب وطالبة من طلبة الجامعة.
- أداة الدراسة :
- اعتمد الباحثان مقياس غولد (Gould) لقياس الاغتراب .
- الوسائل الإحصائية المستخدمة :
- معامل ارتباط بيرسون ، تحليل التباين ، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين .
- نتائج الدراسة :
- 1. تعاني عينة البحث من مستوى متوسط من الاغتراب .
- 2. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالاعتراب تبعاً لمتغير الجنس كما توصلت الدراسة إلى إن مناخ وأجواء الجامعة تساعد على التخفيف من درجة الشعور بالاعتراب . (Mahoney and Quick, 2001, p , 115) .

ثانيا / دراسات متعلقة بالرضا الوظيفي:-

دراسات محلية :-

1- دراسة أنعيمي (1999) :-

- عنوان الدراسة:

- (رضا المرشد التربوي عن عمله وعلاقته بالتوافق النفسي)

- هدف الدراسة :

1. قياس الرضا الوظيفي و التوافق النفسي للمرشدين التربويين .
2. التعرف على دلالة الفروق بالنسبة لمتغير الجنس.
3. التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي و التوافق النفسي للمرشدين التربويين.

- عينة الدراسة :

- تكونت العينة من (150) مرشد و مرشدة من المرشدين التربويين في محافظة بغداد.

- أداة الدراسة :

- أعد الباحث أداة لقياس الرضا الوظيفي .

- الوسائل الإحصائية المستخدمة :

- تحليل التباين ، مصفوفة الارتباط ، اختبار شيفيه ، التكرارات ، النسبة المئوية .

-نتائج الدراسة :

1. إن المرشدين التربويين يتمتعون بالرضا الوظيفي، كما ويتمتعون بالتوافق النفسي.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس.

3. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و التوافق النفسي

(أنعيمي ، 1999 ، ص 5) .

2- دراسة الخزرجي (2002)

عنوان الدراسة :

الاحتراق النفسي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

هدف الدراسة :

معرفة مستوى الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى أعضاء الهيئات التعليمية في مدارس المرحلة الابتدائية .

عينة الدراسة :

بلغت عينة الدراسة (480) معلم و معلمة من معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة بغداد .

أدوات البحث :

أعدت الباحثة أداة لقياس الرضا الوظيفي .

الوسائل الإحصائية المستخدمة :

معمل ارتباط بيرسون ، المتوسط الحسابي ، الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين ، معادلة الفاكرونباخ

نتائج الدراسة :

1. إن الرضا الوظيفي لدى الهيئات التعليمية في المرحلة الابتدائية في محافظة بغداد أقل من المتوسط .

2. إن الرضا الوظيفي لدى المعلمين أقل من الرضا الوظيفي لدى المعلمات .

3. وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي .

(أالخزرجي ، 2002 ، ص 2) .

2- دراسات عربية :

1. دراسة الفار (1986) :

عنوان الدراسة:

(العلاقة بين الرضا الوظيفي و سمات الشخصية عند المرشدين التربويين في عمان).

هدف الدراسة :

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين .
2. التعرف على أبرز السمات الشخصية المؤثرة على الرضا الوظيفي .

عينة الدراسة :

بلغت عينة الدراسة (78) مرشد و مرشدة من مدينة عمان في الأردن .

أداة الدراسة :

أعدت الباحثة أداة خاصة لقياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

الوسائل الإحصائية :

الاختبار التائي لعينة واحدة ، الاختبار التائي لعينتين ، معامل الارتباط بيرسون ، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية .

نتائج الدراسة :

1. تتمتع عينة الدراسة بالرضا الوظيفي.
2. ابرز السمات الشخصية التي تؤثر على الرضا الوظيفي هي (النوع ذكور - إناث ، موقع الضبط داخلي - خارجي ، متوتر ، غير متوتر ، عقلية مرنة غير مرنة) (الفار ، 1986 ، ص 13) .

2. دراسة منصور (2010) .

- **عنوان الدراسة :**

(درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين).

- هدف الدراسة :

التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطني .

تحديد اثر كل من (المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة) على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .

- عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (138) عضو من أعضاء هيئة التدريس .

- أداة الدراسة :

اعد الباحث أداة خاصة لقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .

- الوسائل الإحصائية : المتوسطات الحسابية ، النسبة المئوية ، تحليل التباين الأحادي ، اختبار شيفيه للمقارنة ألبعديه الثنائية بين المتوسطات الحسابية .

- نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى :-

1. إن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة لدى أفراد عينة الدراسة .
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي و لصالح المؤهل الأقل .
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة و لصالح سنوات الخدمة الأقل. (منصور ، 2010 ، ص 795) .

3- دراسات أجنبية :

1. دراسة أيدي (Eddy , 1993) :-

- عنوان الدراسة :
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات تكساس الأمريكية.

- هدف الدراسة :

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تكساس

2. التعرف على اثر كل من متغير (سنوات الخدمة ، الجنس) .

- عينة الدراسة :

- تتألف العينة من (281) عضو من أعضاء هيئة التدريس .

- أداة الدراسة :

- اعد الباحث أداة خاصة لقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .

- نتائج الدراسة :-

1. يتمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى جيد من الرضا الوظيفي بشكل عام .

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة والجنس. (Eddy , 1993 , p: 83) .

2. دراسة جوزيف (Joseph 2004)

- عنوان الدراسة :

- (العلاقة بين ظروف العمل والرضا الوظيفي و أداء المعلمين في المدارس الخاصة) .

- أهداف الدراسة :

1. معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في الهند .

2. التعرف على دلالة الفروق بالنسبة لمتغير الجنس .
3. معرفة العلاقة بين ظروف العمل والتي تشمل (التعاون مع الزملاء ، ظروف العمل المختلفة ، نمط الإدارة ، التعويضات ، الحوافز) و الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة .
- عينة الدراسة :
- تألفت العينة من (120) معلم ومعلمة من معلمي المدارس الخاصة في الهند.
- أداة الدراسة :
- اعد الباحث أداة خاصة لقياس الرضا الوظيفي و أداة خاصة لقياس الأداء الوظيفي لدى عينة البحث .
- الوسائل الإحصائية :
- تحليل التباين ، معامل ارتباط بيرسون ، الانحراف المعياري ، النسبة المئوية .
- نتائج الدراسة:
1. إن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع وكذلك مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية جيدة بين كل من مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي و ظروف العمل . (Joseph, 2004, p , 57)

ثالثاً/ أوجه الشبه و الاختلاف بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية :

أولاً: الأهداف :

تنوعت وتعددت أهداف الدراسات السابقة التي تم عرضها ويمكن حصر أهداف تلك الدراسات بالأهداف الآتية ، بالنسبة للدراسات التي تناولت الاغتراب هدفت إلى

قياس الاغتراب و معرفة العلاقة بين الاغتراب وبعض المتغيرات الأخرى مثل الحاجة إلى الانتماء إلى الذات وإلى المجتمع وإلى المعرفة كما في دراسة (أنعمي ، 2005) أو معرفة العلاقة بين الاغتراب و التحصيل الدراسي كما في دراسة(محمد ، 2009) أو معرفة العلاقة بين الاغتراب وتحقيق الحاجات النفسية كما في دراسة (موسى ، 2002). إما في ما يخص الدراسات الخاصة بمفهوم الرضا الوظيفي فقد هدفت بعض الدراسات إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي و التعرف على دلالة الفروق بالنسبة للجنس و سنوات الخدمة أو نوع المؤهل مثل دراسة (أنعمي ، 1999) و (منصور ، 2010) ودراسة (أيدي ، 1993) و دراسة (الفار ، 1986) ، فيما هدفت دراسة (جوزيف ، 2004) إلى التعرف إلى العلاقة بين ظروف العمل و مستوى الرضا الوظيفي . أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى قياس الاغتراب و قياس الرضا الوظيفي و العلاقة بينهما ، وتعرف على دلالة الفروق بالنسبة لمتغيرات (النوع ، سنوات الخدمة) .

ثانياً : العينات :

استخدمت الدراسات السابقة الخاصة بالاغتراب والتي تم استعراضها عينات مختلفة من حيث العدد والنوع وذلك بحسب أهداف هذه الدراسات فبعضها اخذ عينات من المعلمين والمدرسين وأساتذة الجامعة مثل دراسة (أنعمي ، 2005) ودراسة (عويدات ، 1995) في حين أجريت دراسات أخرى على طلبة الجامعة ولكلي الجنسين مثل دراسة (محمد ، 2009) و دراسة (موسى ، 2002) ودراسة (بيستر ، 1986) ودراسة (ماهوني و كويك ، 2001) ، أما في ما يخص دراسات الرضا الوظيفي شملت عينة المرشدين التربويين مثل دراسة (الفار ، 1986) ودراسة (أنعمي ، 1999) ، كما إن بعض الدراسات شملت الهيئات التدريسية في الجامعة كدراسة (منصور ، 2010) ودراسة (أيدي ، 1993) ودراسة (جوزيف ، 2004) . أما عينة الدراسة الحالية فقد شملت المرشدين و المرشدات

التربويات في المدارس الثانوية و قد بلغت عينة الدراسة (408) مرشد و مرشدة
تربوية .

ثالثاً : الأدوات :

تنوعت الأدوات المستخدمة في قياس كل من الاغتراب و الرضا الوظيفي فمنهم
من عمل على بناء أداة خاصة لهذا الغرض كدراسة (الأنعمي ، 2005) ودراسة
(عويدات ، 1995) ودراسة (موسى ، 2002) و دراسة (بيستر ، 1986) ودراسة (
النعيمي ، 1999) ودراسة (الفار ، 1986) و (منصور، 2010) في حين
استخدمت دراسات أخرى أدوات جاهزة كدراسة (محمد ، 2009) ودراسة (
ماهوني و كويك، 2001) ، أما البحث الحالي فقد اعتمد على بناء أداتين لقياس
الاغتراب و الرضا الوظيفي .

رابعاً : الوسائل الإحصائية :

تنوعت الوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة ، ومن ابرز هذه
الوسائل الإحصائية ، الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين ، معامل ارتباط
بيرسون ، سبيرمان ، تحليل التباين الأحادي ، طريقة إعادة الاختبار ، التجزئة
النصفية ، مصفوفة الارتباط ، اختبار شيفيه ، التكرارات ، النسبة المئوية ،
المتوسطات الحسابية ، الانحراف المعياري .

أما البحث الحالي فقد اعتمد على الوسائل الإحصائية الآتية (المتوسط الحسابي
الانحراف المعياري ، معامل ارتباط بيرسون ، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ،
والنسبة المئوية .

منهج البحث و إجراءاته :

أُتبع المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف البحث الحالي ، ويعرف المنهج الوصفي بأنه استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها . (الغنام وآخرون ، 1981 ، ص 51) ويتضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع البحث وعينته وشرحاً للخطوات التي اتبعت في أعداد المقياسين ، ابتداءً من تحديد مجالات هذه المقاييس مروراً بإجراءات التحقق من تميز فقراتها، والتعرف على مؤشرات صدقها وثباتها ، وانتهاءً بتطبيقها من اجل استخدامها في تحقيق أهداف البحث.

أولاً : مجتمع البحث : Population of the Research

يتألف مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين العاملين في المدارس المتوسطة والثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية ديالى والمديرية العامة لتربية بغداد /الرصافة الأولى و الثانية، وواقع (279) مرشد ومرشدة لتربية ديالى و(193) مرشد ومرشدة لتربية بغداد الرصافة الأولى و (145) مرشد و مرشدة لتربية بغداد الرصافة الثانية* ، حيث وجد الباحث إن أعداد المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية ديالى لم يكن كافياً مع ما تتطلبه الموصفات العلمية الأزمة لبناء المقاييس ، لذلك فانه عمد إلى توسيع حجم مجتمع بحثه ليضم المرشدين التربويين لتربية بغداد / الرصافة الأولى ، و الثانية مع الإشارة إلى تلك الظروف والخصائص البيئية والثقافية والمهنية المتشابهة لمرشدي تربية ديالى ولمرشدي تربية بغداد / الرصافة الأولى ليتم التعامل معهم كونهم يمثلون مجتمعاً واحداً في الجانب الإجرائي لهذا البحث وفي تفسير نتائجه التي سيتم التوصل إليها وكما عملت بذلك دراسة الخزرجى (2010) ودراسة الكرخي (2011) . والجدول (1) يوضح ذلك .

*تم الحصول على هذه البيانات من قسم التخطيط و المتابعة ووحدة التعليم العام في المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الأولى و الثانية ، وقسم الإرشاد التربوي في المديرية العامة لتربية ديالى .

جدول (1)

أعداد المرشدين التربويين بحسب المديرية و النوع

المجموع	النوع		المديرية
	إناث	ذكور	
279	151	128	تربية ديالى
193	104	89	الرصافة الأولى
145	86	59	الرصافة الثانية
617	341	276	المجموع

ثانيا/ عينة البحث Sample of the Research

من الخطوات المهمة في البحوث التربوية والنفسية هي اختيار أفراد العينة والتي ينبغي أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي بشكل صحيح. (العتوم، 1992، ص 25). وعينة البحث هي جزء من مجتمع البحث تتم دراسة الظاهرة عليهم من خلال المعلومات عن هذه العينة ، حتى يمكن من تعميم النتائج على المجتمع. (النجار ، 2010 ، 149) . وقد شملت عينة البحث الحالي (408) مرشد تربوي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية موزعين على متغيرات البحث الآتية ، النوع (ذكور ، إناث) مدة الخدمة (اقل من 10 سنوات ، أكثر من 10 سنوات) والجدول (2) يوضح ذلك .

جدول (2)

عينة البحث التطبيقية موزعة بحسب متغيرات النوع ومدة الخدمة

مدة الخدمة		النوع		المديرية
أكثر من 10 سنوات	أقل من 10 سنوات	إناث	ذكور	تربية ديالى
124	139	146	117	تربية الرصافة الأولى
34	47	43	38	تربية الرصافة الثانية
28	36	39	25	المجموع
168	222	228	180	المجموع الكلي
408		408		

ثالثا / أدوات البحث : Research tools

لغرض قياس المتغيرات التي شملها البحث (الاغتراب والرضا الوظيفي) قام الباحث ببناء مقياس لكل واحد منهما. وفيما يأتي وصف لكل مقياس .

أولا : خطوات بناء مقياس الاغتراب :

1. تعريف المفهوم :

في ضوء ما اطلع عليه الباحث من أدبيات و دراسات سابقة عرف الباحث مفهوم الاغتراب بأنه (فقدان الفرد القدرة على الإحساس بذاته والانفصال و العزلة وعدم الانتماء إلى المجتمع وال فشل في إيجاد معنى للحياة ورفضه لقيم و معايير المجتمع فاقداً إحساسه بشخصيته وهويته الإنسانية غير قادر على أن يحيا حياة ناجحة ، وسعيدة مع ذاته ومع محيطه الاجتماعي) .

2. تحديد المكونات :

لتحديد مكونات مقياس (الاغتراب) اتبع الباحث الخطوات التالية :-

1. اطلع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمفهوم الاغتراب.
2. الرجوع إلى بعض المقاييس ذات العلاقة بمفهوم الاغتراب ومن أهمها:
 - ❖ مقياس (seeman , 1959) ويتكون من خمس مجالات هي (العجز ، اللامعنى ، اللامعيارية ، العزلة الاجتماعية ، الغربة عن الذات).
 - ❖ مقياس (أبكر ، 1989) ويتكون من سبعة مجالات هي (فقدان الشعور بالانتماء ، عدم الالتزام بالمعايير ، العجز ، عدم الإحساس بالقيمة ، فقدان الهدف ، فقدان المعنى ، مركزية الذات).
 - ❖ مقياس (الصنيع ، 2002) ويتكون من خمس مجالات هي (ضعف التدبير ، اللامعيارية ، العجز ، العزلة الاجتماعية ، اللامعنى) .
 - ❖ مقياس (خليفة ، 2003) ويتكون من ستة مجالات هي (العجز ، ألامهدف ، اللامعنى ، اللامعيارية ، التمرد ، العزلة الاجتماعية) .
 - ❖ مقياس (يوسف ، 2004) ويتكون من ثلاث مجالات هي (فقدان المعنى ، فقدان الهدف ، التناقض القيمي) .
 - ❖ مقاييس (أنعمي ، 2005) لقياس ثلاث أنماط من الاغتراب هي (الاغتراب النفسي ، الاغتراب الاجتماعي ، الاغتراب الثقافي) ويحتوي كل نمط على المجالات التالية (العجز ، العزلة ، غياب المعنى ، غياب الهدف).
 - ❖ مقياس (مبارك ، 2008) لقياس الاغتراب الاجتماعي .

وفي ضوء الإطلاع على المقاييس السابقة توصل الباحث إلى (خمس مجالات)

تعد من أكثر المجالات ظهوراً في المقاييس السابقة وهي :-

1. **الاغتراب عن الذات :-** يعني انفصال الفرد عن ذاته وعدم التطابق معها ، بمعنى انه يصطنع ذات زائفة من فعل وتأثير المجتمع بنظمه وأعرافه وتقاليده بل وبتناقضاته مما يؤدي إلى طمس الذات الحقيقية أي ذات الفرد كما يريد لنفسه أن يكون .

2. **العزلة الاجتماعية :-** هو الشعور بالانفصال عن الآخرين ، والإحساس بعدم الانتماء ، واللامبالاة بطريقة يشعر فيها الفرد انه وحيد منفصل عن نفسه ومجتمعه .

3. **ألامعيارية :-** ويعني اهتزاز القيم والمعايير داخل المجتمع نتيجة الانهيار الذي قد يلحق بالبناء الاجتماعي واتساع الهوة بين أهداف المجتمع وقدرة الفرد على الوصول إلى هذه الأهداف ، وألا معيارية ترتبط بتبدل القيم حيث تهتز القيم المستقرة في حياة المجتمع وتتهار ليحل محلها قيم أخرى مادية ومدنية مما يصيب الفرد بحالة من عدم الاستقرار أو عدم التوازن النفسي .

4. **العجز :-** وهو عجز الفرد عن السيطرة على الأحداث وعدم القدرة على فعل أي شيء في مواجهة مشاكل عالمه .

5. **فقدان المعنى :-** هو إن الحياة تمضي بغير هدف أو غاية ، ومن ثم يفقد الفرد مبرر وجوده فلا يرى جدوى من حياته ولا معنى ولا فائدة من مواصلة الحياة.

(يوسف ، 2004 ، ص 22 - 25) .

3. صياغة الفقرات :

بعد تحديد مجالات مقياس الاغتراب تم صياغة فقرات المقياس من خلال دراسة النظريات التي فسرت مفهوم الاغتراب و الإطلاع على الأدبيات و الدراسات السابقة و المقاييس التي تم ذكرها سابقاً ، تم صياغة (56) فقرة بصيغتها الأولية موزعة على مجالات المقياس الخمسة و بواقع (12) فقرة لمجال الاغتراب عن الذات و (12) فقرة لمجال العزلة الاجتماعية ، و (10) فقرات لمجال اللامعيارية ، و(11) فقرة لمجال العجز ، و (11) فقرة لمجال فقدان المعنى .

وقد راعى الباحث في صياغته لفقرات مقياس الاغتراب القواعد المهمة في صياغة فقرات المقاييس وأهمها أن تكون الفقرات قصيرة قدر الإمكان وبلغت مفهومة و واضحة ، وان يكون عدد من الفقرات إيجابياً و العدد الآخر سلبياً .

4. إعداد تعليمات المقياس :

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء إجابته على فقرات المقياس ، وقد راعى الباحث عند وضعه لهذه التعليمات أن تكون واضحة ومفهومة ، و إخفاء الهدف من المقياس كي لا يتأثر به المستجيب عند الإجابة ، مع التأكيد على ما يلي :-

1. الدقة في الإجابة على فقرات المقياس .
2. لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة و إن أفضل إجابة هي التي تعبر عن الموقف فعلاً ، لذا طلب الباحث الإجابة بصراحة وذلك بوضع إشارة (√) تحت البديل الذي يعتقد انه ينطبق عليه .
3. عدم ترك أي فقرة دون إجابة مع ملاحظة إن كل فقرة لا يوضع لها إلا إشارة واحدة فقط .

4. لا حاجة لذكر الاسم ، مع التأكيد على سرية المعلومات و أنها لا تستخدم إلا لإغراض البحث العلمي ، و ضرورة الإجابة عن البيانات المطلوبة وهي النوع (ذكور ، إناث) مدة الخدمة (اقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) 5. وضع مثال يوضح طريقة الإجابة على فقرات المقياس و كما هو موضح في ملحق (2) .

5. أسلوب التصحيح :

لغرض تصحيح المقياس و إيجاد الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب وضع أمام كل فقرة خمس بدائل تتراوح بين الموافقة التامة على مضمون الفقرة إلى الرفض التام وهذه البدائل هي (تنطبق عليـة دائماً ، تنطبق عليـة غالباً ، تنطبق عليـة أحياناً ، تنطبق عليـة نادراً ، لا تنطبق عليـة أبداً) ، و أعطيت الدرجات (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي في حال كون الفقرة ايجابية ، بينما أعطيت الدرجات (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) على التوالي في حال كون الفقرة سلبية و الجدول (3) يوضح ذلك .

جدول (3)

طريقة تصحيح فقرات مقياس الاغتراب

البدائل					الفقرة
لا تنطبق علي أبداً	تنطبق علي نادراً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي دائماً	
1	2	3	4	5	الاجابية
5	4	3	2	1	السلبية

6. استطلاع آراء الخبراء

بعد أن تم تحديد مجالات مقياس الاغتراب و صياغة فقراته ، و صياغة تعليمات الإجابة ، قام الباحث بعرضه على مجموعة من الخبراء و المختصين في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وعلم النفس والقياس والتقويم. ملحق رقم (2) لغرض الحكم على :

1. صلاحية مجالاته وفقراته ، ومدى ملائمة توزيع الفقرات على كل مجال من مجالات المقياس .
2. وضوح تعليمات المقياس الخاصة بالإجابة .
3. فيما إذا كانت بدائل مقياس التقدير الخماسي مناسبة لفقرات المقياس ، و لإفراد عينة البحث .

وبعد مراجعة آرائهم وفي ضوء ملاحظاتهم في الحذف والتعديل تم التوصل إلى الآتي :-

1. حصلت مجالات المقياس على نسبة اتفاق (80 %) من آراء الخبراء .
2. استبقيت الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (12) خبير فأكثر ، واستبعدت الفقرات التي اتفق على عدم صلاحيتها (3) من الخبراء فأكثر من ذلك وعدت غير صالحة ، و كما هو موضح في الجدول (4) .

جدول (4)

الفقرات التي استبعدتها الخبراء لعدم صلاحيتها

مجالها	الفقرة	تسلسل الفقرة في مجالها
الاغتراب عن الذات	اشعر بالعجز في التعبير عن مشاعري	4
الاغتراب عن الذات	أجد إني غير قادر على إظهار أفكارى	7
الاغتراب عن الذات	اعتقد إني غير قادر على استخدام طاقاتي و قابليتي	11
العزلة الاجتماعية	لا يهمني ما يحدث مع الآخرين	5
العزلة الاجتماعية	اشعر بانى لى عالمى الخاص	9
العجز	اعتقد إن الناس يستغلونى	6
فقدان المعنى	أجد صعوبة فى فهم الحياة	3

3. اقترح الخبراء ضرورة تعديل (4) فقرات كونها غير واضحة بالنسبة للمستجيب وكما هو موضح في الجدول (5) .

جدول (5)

الفقرات التي تم تعديلها بعد الأخذ بآراء الخبراء

مجالها	بعد التعديل	قبل التعديل	تسلسل الفقرة في مجالها
الاغتراب عن الذات	أجد صعوبة في تحقيق طموحاتي	اشعر إن تحقيق الذات أمر صعب	9
العزلة الاجتماعية	عدد أصدقائي قليل	عندي صديق واحد	7
العجز	اشعر بالعجز في مواجهة الأمور الحياتي	اشعر إنني مسير ولست مخيراً	1
اللامعيارية	تمسكي بالقيم و المبادئ افقدني فرص كثيرة	أنا متمسك بالقيم والمبادئ حتى لو أفقدتني فرص النجاح	10

4. أتفق الخبراء وبنسبة (100 %) تفضيلهم لمقياس التقدير الخماسي ، وذلك لأهميته في الحصول على إجابات أكثر دقة على فقرات المقياس ، فضلا عن ملائمة عينة البحث .

5. اتفق معظم الخبراء على إن تعليمات المقياس واضحة و وافية .

7. التجربة الاستطلاعية :

لغرض التأكد من وضوح التعليمات و الفقرات الخاصة بمقياس الاغتراب ، ولمعرفة الزمن الذي يستغرقه المستجيب في إجابته على المقياس ، تم تطبيق المقياس على عينة من (30) مرشد و مرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد تبين إن تعليمات و فقرات مقياس الاغتراب كانت واضحة ومفهومة ، وإن الوقت المستغرق للإجابة تراوح ما بين (14-16) دقيقة بمتوسط قدره (15) دقيقة.

8. التحليل الإحصائي للفقرات: Analysis of the items

لأجل الإبقاء على الفقرات الجيدة والكشف عن دقتها في قياس ما وضعت لقياسه، قام الباحث بتحليل هذه الفقرات إحصائياً والكشف عن قابليتها للتمييز وارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، إذ يشير (Ebel) إلى أن الهدف من هذا الإجراء هو الإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس (Ebel,1972,p,392)، ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين ، وأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس اجرائين مناسبين في عملية تحليل الفقرات .

أولاً/ أسلوب المجموعتين المتطرفتين

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاغتراب قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته الأولية (ملحق 2) على عينة البحث و التي تبلغ (408) مرشد و مرشدة ، حيث أن نسبة عدد أفراد العينة إلى عدد الفقرات يجب إن لا تقل عن نسبة (1:5) لعلاقة ذلك بتقليل فرص الصدفة في عملية التحليل الإحصائي (Nunnly,1978,P,262) لذلك فأن حجم العينة المستخدم في عملية التحليل هذه يعد مناسباً .

وبعد ذلك قام الباحث بالخطوات الآتية :

- 1 - تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة .
- 2 - ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أوطى درجة تنازلياً .
- 3 - تعيين نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات في المقياس و (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات واللتيين تمثلان مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Anastasi,1976,p208). وبلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (110) استمارة.
- 4- استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المفحوصين لكل مجموعة عن كل فقرة من فقرات المقياس ثم تطبيق الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين بوساطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاختبار الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، إذ عدت القيمة التائية المستخرجة مؤشراً لتمييز الفقرة ، وعند موازنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة بالقيمة التائية الجدولية (1,96) تبين أن جميع فقرات المقياس كانت مميزة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (406) كما هو موضح في الجدول(6).

جدول (6)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاغتراب

مستوى الدالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	6,548	0,96	2,93	1,01	3,8	1
دالة	3,054	0,95	2,98	0,90	3,36	2
دالة	4,446	0,84	3,06	1	3,62	3
دالة	5,22	0,91	2,92	0,92	3,56	4
دالة	5,007	0,92	2,94	1,12	3,63	5
دالة	6,268	0,87	2,57	1,09	3,41	6
دالة	7,167	0,88	2,54	1,03	3,46	7
دالة	5,428	0,88	2,57	1	3,26	8
دالة	3,904	0,88	2,7	1,01	3,2	9
دالة	5,952	1,02	2,63	1,11	3,48	10
دالة	7,785	0,85	2,76	1	3,74	11
دالة	6,832	0,90	2,69	1,05	3,59	12
دالة	8,391	0,87	2,54	1,03	3,62	13
دالة	7,438	1,11	2,46	0,99	3,46	14
دالة	6,303	0,83	2,22	1,21	3,1	15
دالة	8,669	0,75	2,31	1,08	3,4	16

دالة	8,219	0,84	2,39	1,05	3,45	17
دالة	6,928	0,86	2,56	1,07	347	18
دالة	6,449	0,97	2,39	0,98	3,24	19
دالة	8,279	0,95	2,51	1,02	3,61	20
دالة	7,182	0,94	2,58	1,06	3,55	21
دالة	3,452	0,92	3,11	0,99	3,55	22
دالة	5,108	0,81	2,62	0,88	3,52	23
دالة	5,292	0,93	3,16	1,07	3,87	24
دالة	6,963	0,95	2,66	1,11	3,63	25
دالة	7,902	0,78	2,41	1,01	3,37	26
دالة	7,59	0,88	2,51	1,02	3,48	27
دالة	7,661	0,87	2,58	0,97	3,54	28
دالة	6,786	0,87	2,32	1,02	3,18	29
دالة	9,099	0,84	2,28	1	3,42	30
دالة	6,619	0,91	2,36	0,99	3,21	31
دالة	8,564	0,87	2,24	0,97	3,3	32
دالة	8,173	0,83	2,55	1	3,57	33
دالة	7,798	0,84	2,41	1,05	3,41	34
دالة	8,016	0,86	2,47	1,03	3,5	35
دالة	9,774	0,80	2,35	0,94	3,5	36
دالة	9,043	0,77	2,45	0,91	3,48	37
دالة	6,234	0,83	2,34	0,96	3,09	38

دالة	4,464	1	2,83	0,99	3,43	39
دالة	6,637	0,76	2,31	1,01	3,11	40
دالة	7,176	0,85	2,49	1,05	3,42	41
دالة	5,327	0,92	2,59	0,98	3,27	42
دالة	6,501	0,96	2,55	1,03	3,43	43
دالة	5,566	0,97	2,5	1,04	3,25	44
دالة	7,687	0,96	2,35	0,98	3,36	45
دالة	6,488	0,81	2,37	0,97	3,15	46
دالة	7,721	0,84	2,49	1	3,45	47
دالة	2,555	0,85	2,51	1,13	2,85	48
دالة	4,689	0,93	2,52	1,03	3,14	49

ثانيا: علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

يستخدم هذا الإجراء لمعرفة ما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في الاتجاه نفسه الذي يسير فيه المقياس ، أي إن كل فقرة تهدف إلى قياس الوظيفة نفسها التي تقيسها الفقرات الأخرى للمقياس (احمد ، 1981 ، 293) ، وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس ، و قد أوضحت النتائج إن جميع فقرات المقياس ذات ارتباط دال عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (406) ، و الجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

معامل ارتباط درجة كل فقرة من

فقرات مقياس الاغتراب بالدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الدالة	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة 0,05
1	0,432	دالة	26	0,518	دالة
2	0,123	دالة	27	0,524	دالة
3	0,405	دالة	28	0,457	دالة
4	0,379	دالة	29	0,338	دالة
5	0,458	دالة	30	0,502	دالة
6	0,454	دالة	31	0,379	دالة
7	0,452	دالة	32	0,487	دالة
8	0,326	دالة	33	0,543	دالة
9	0,293	دالة	34	0,532	دالة
10	0,413	دالة	35	0,540	دالة
11	0,510	دالة	36	0,551	دالة
12	0,456	دالة	37	0,502	دالة
13	0,499	دالة	38	0,319	دالة
14	0,472	دالة	39	0,264	دالة
15	0,388	دالة	40	0,231	دالة
16	0,532	دالة	41	0,463	دالة
17	0,444	دالة	42	0,306	دالة
18	0,441	دالة	43	0,452	دالة
19	0,415	دالة	44	0,328	دالة
20	0,554	دالة	45	0,446	دالة
21	0,472	دالة	46	0,268	دالة
22	0,302	دالة	47	0,495	دالة
23	0,323	دالة	48	0,216	دالة
24	0,395	دالة	49	0,332	دالة
25	0,510	دالة			

9. الصدق ومؤشراته :

يعتبر مفهوم الصدق أهم خاصية من خواص المقياس ، و المقياس الصادق هو الذي يقيس بالفعل ما اعد لقياسه (النجار ، 2010 ، ص 286) ومن اجل التحقق من صدق المقياس الحالي فقد استخدمت أنواع الصدق الآتية :-

أولاً: صدق المحتوى :

ويقصد به مدى تمثيل بنود المقياس للمحتوى المراد قياسه وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال :

1. الصدق المنطقي :

تمتع مقياس الاغتراب بمؤشر الصدق هذا من خلال تعريف مفهوم الاغتراب وتحديد وتعريف مجالاته ، كما تم التحقق من تغطية الفقرات التي تم صياغتها لتلك المجالات من خلال توزيعها على كل مجال من مجالات المقياس.
(Allen & Yen , 1979 , P , 96) .

2. الصدق الظاهري :

ويتم التوصل إليه من خلال حكم مختص، وبما إن هذا الحكم يتصف بدرجة من الذاتية لذلك يعرض المقياس على أكثر من محكم ، ويمكن تقييم درجة الصدق الظاهري من خلال التوافق بين تقديرات المحكمين (عودة ، 2002 ، ص370) وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض مجالات المقياس وفقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين في علم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والقياس والتقويم ، ملحق رقم (2).

ثانيا : صدق البناء :

ويطلق على هذا نوع من الصدق أحيانا صدق المفهوم ، لأنه يعتمد على التحقق تجريبياً من مدى تطابق درجات المقياس مع الخاصية أو المفهوم المقاس وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال المؤشرات الآتية :

1- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال:

قام الباحث بحساب معامل ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه ، باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0,093) وعند مستوى دلالة (0,05) بدرجة حرية (406) و الجدول (8) يوضح ذلك .

جدول (8)

علاقة كل فقرة بمجالها في مقياس الاغتراب

رقم الفقرة في مجالها	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.05)
1	0,558	دالة
2	0,410	دالة
3	0,621	دالة
4	0,539	دالة
5	0,612	دالة
6	0,577	دالة
7	0,605	دالة
8	0,549	دالة
9	0,490	دالة

مجال الاغتراب عن الذات

مستوى الدلالة (0.05)	معامل الارتباط	رقم الفقرة في مجالاتها	العزلة الاجتماعية
دالة	0,544	1	
دالة	0,600	2	
دالة	0,579	3	
دالة	0,605	4	
دالة	0,589	5	
دالة	0,469	6	
دالة	0,602	7	
دالة	0,565	8	
دالة	0,562	9	
دالة	0,483	10	
مستوى الدلالة (0.05)	معامل الارتباط	رقم الفقرة في مجالاتها	فقدان المعنى
دالة	0,591	1	
دالة	0,568	2	
دالة	0,468	3	
دالة	0,390	4	
دالة	0,593	5	
دالة	0,641	6	
دالة	0,590	7	
دالة	0,572	8	
دالة	0,527	9	
دالة	0,401	10	

مستوى الدلالة (0.05)	معامل الارتباط	رقم الفقرة في مجالها	العجز
دالة	0,575	1	
دالة	0,491	2	
دالة	0,601	3	
دالة	0,617	4	
دالة	0,627	5	
دالة	0,624	6	
دالة	0,658	7	
دالة	0,615	8	
دالة	0,497	9	
دالة	0,339	10	
مستوى الدلالة (0.05)	معامل الارتباط	رقم الفقرة في مجالها	اللامعيارية
دالة	0,394	1	
دالة	0,578	2	
دالة	0,444	3	
دالة	0,512	4	
دالة	0,516	5	
دالة	0,523	6	
دالة	0,453	7	
دالة	0,550	8	
دالة	0,438	9	
دالة	0,542	10	

2. علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس :

أوجد هذا النوع من الصدق باستخراج العلاقة الإرتباطية بين درجات الأفراد للمجال الواحد والدرجة الكلية للمقياس ولتحقيق ذلك استخدام معامل الارتباط بيرسون ، وقد أشارت النتائج إلى أن معامل ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية دال إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (0,093) وعند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (406) وكما موضح في الجدول (9) .

جدول (9)

علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الاغتراب

ت	اسم المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الاغتراب عن الذات	0,675	0,05
2	العزلة	0,821	0,05
3	العجز	0,827	0,05
4	فقدان المعنى	0,820	0,05
5	اللامعيارية	0,717	0,05

10. مؤشرات الثبات

من صفات المقياس الجيد اتصافه بالثبات، ويقصد بالثبات الاتساق في النتائج ويعد المقياس ثابتاً إذا حصلنا منه على النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقه على الأفراد أنفسهم وفي ظل الظروف نفسها كما يشير الثبات إلى الدقة في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج عبر الزمن (الزوبعي وآخرون، 1981، ص 30) .

وقد اعتمد الباحث في التحقق من ثبات مقياس الاغتراب على الطريقتين الآتيتين:-

أولاً: - معامل الفا كرونباخ للاتساق الداخلي

يشير نانلي (nannlly) إلى أن معامل (ألفا) يزودنا بتقدير جيد للثبات في أغلب المواقف (Nannlly,1978,p.230) تشير هذه الطريقة إلى حساب الارتباط بين درجات جميع فقرات المقياس على اعتبار أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته , كذلك يعد مؤشرا على اتساق الفرد أي التجانس بين فقرات المقياس , إذ بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,82) .

ثانيا : طريقة إعادة الاختبار :

يكشف معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار إلى استقرار استجابات المفحوصين على المقياس عبر الزمن إذ يفترض إن السمة ثابتة و مستقرة خلال المدة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني ولذلك فإن هذا الثبات يكشف درجة ثبات المقياس خلال هذه المدة (عودة، 1998، ص 345). و عليه فقد قام الباحث بإعادة تطبيق للمقياس على عينة عشوائية مكونة من (25) مرشدا ومرشدة بعد انقضاء (10) أيام من التطبيق الأول إذ أشار آدامز (Adams) إلى أن إعادة تطبيق المقياس لحساب ثباته يجب أن لا تتجاوز مدة (أسبوعين) من تاريخ التطبيق الأول (Adams, p.58, 1964, وبعد أن تم حساب (معامل ارتباط بيرسون) بين درجات المستجيبين في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني ، بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,88) .

المؤشرات الإحصائية لمقياس الاغتراب

يظهر الجدول (10) بعض المؤشرات الإحصائية لمقياس الاغتراب التي تم الحصول عليها عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) ، حيث تظهر تلك المؤشرات انسجاما مع المؤشرات الإحصائية للتوزيع الأعتدالي وكما هو موضح في الشكل (4) ، مما يوفر دليلا على تمثيل العينة للمجتمع المدروس و دقة في تعميم النتائج .

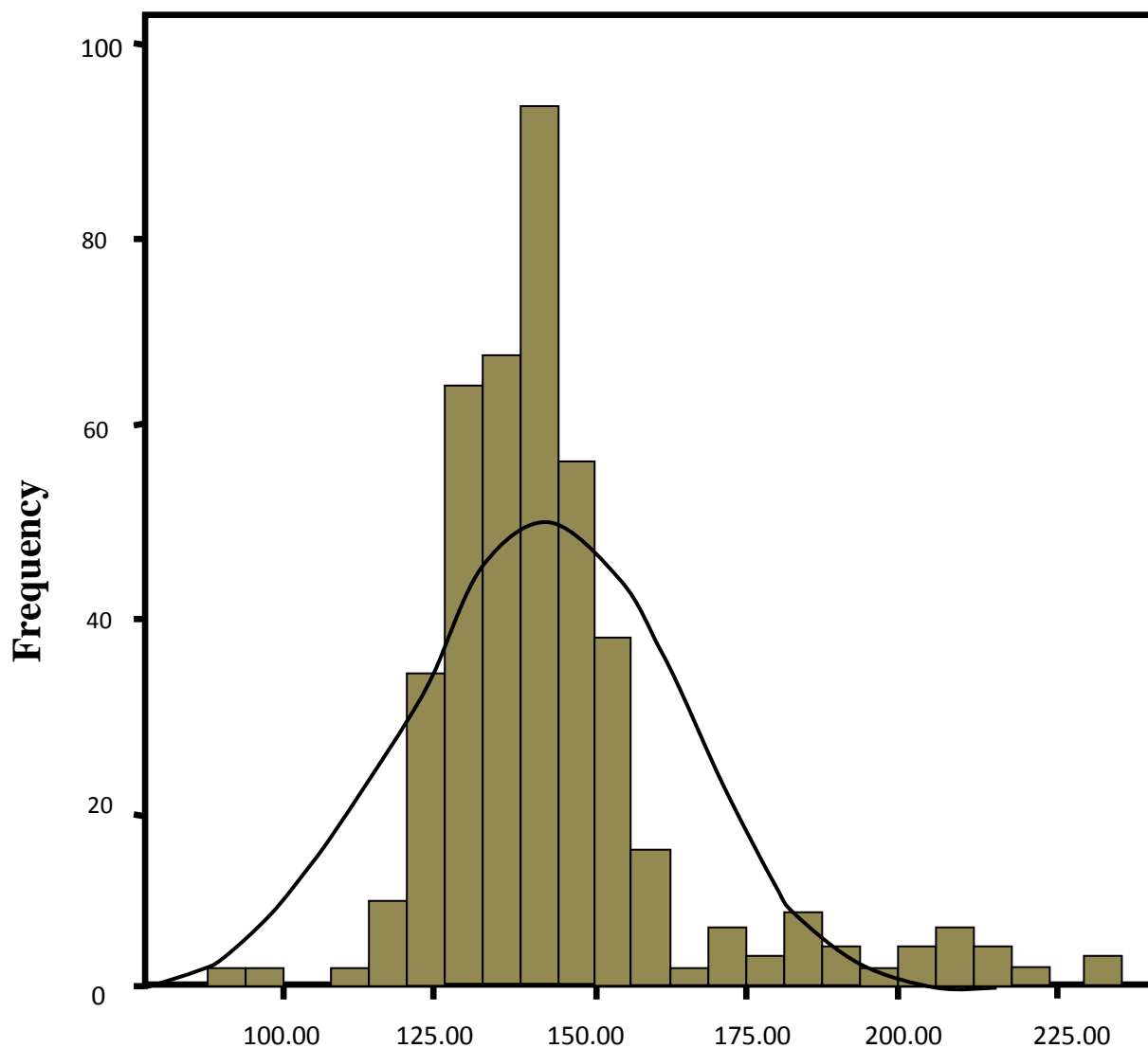
الجدول (10)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الاغتراب

المتوسط	123,12
الوسيط	139
المنوال	138
الانحراف المعياري	19,89
التباين	396,01
الالتواء	1,86
التفرطح	4,36
المدى	139
أقل قيمة	93
أعلى قيمة	232

شكل (4)

المدرج التكراري لمقياس الاغتراب

**Mean = 143.1225****Std. Dev. = 19.89999****N = 408**

المقياس بصورته النهائية

بعد الانتهاء من إجراء تحليل الفقرات و استخراج الصدق و الثبات لفقرات مقياس الاغتراب ، تكون بصيغته النهائية من (49) فقرة ذات تدرج خماسي ، موزعة على (5) مجالات ، وقد رتبت فقرات المقياس بشكل مقصود وامتثال فأعطيت الفقرة الأولى من مجال الاغتراب عن الذات رقم (1) ، و الفقرة الأولى من مجال العزلة الاجتماعية رقم (2) ، و الفقرة الأولى من مجال فقدان المعنى رقم (3) ، و الفقرة الأولى من مجال العجز (4) ، و الفقرة الأولى من مجال اللامعيارية رقم (5) وعلى النحو الذي يظهر في جدول (11) وبهذا أصبح المقياس جاهز للتطبيق على العينة الرئيسة وكما يظهر في الملحق (3) .

جدول (11)

توزيع الفقرات على مجالات مقياس الاغتراب

((بصورته النهائية))

العدد	أرقام الفقرات في المقياس بصورته النهائية	المجال
9	1 ، 6 ، 11 ، 16 ، 21 ، 26 ، 31 ، 36 ، 41	الاغتراب عن الذات
10	2 ، 7 ، 12 ، 17 ، 22 ، 27 ، 32 ، 37 ، 42 ، 46	العزلة الاجتماعية
10	3 ، 8 ، 13 ، 18 ، 23 ، 28 ، 33 ، 38 ، 43 ، 47	فقدان المعنى
10	4 ، 9 ، 14 ، 19 ، 24 ، 29 ، 34 ، 39 ، 44 ، 48	العجز
10	5 ، 10 ، 15 ، 20 ، 25 ، 30 ، 35 ، 40 ، 45 ، 49	اللامعيارية
49		المجموع

ثانيا: خطوات بناء مقياس الرضا الوظيفي :-

بهدف بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين ، قام الباحث بتباعد الخطوات الآتية :-

1. تعريف المفهوم :

في ضوء ما اطلع عليه الباحث من أدبيات و دراسات سابقة خاصة بموضوع الرضا الوظيفي، عرف الباحث مفهوم الرضا الوظيفي بأنه (مقدار تقبل الفرد لوظيفته من خلال إدراكه لأهمية عمله ،وبان الوظيفة التي يؤديها تحقق له ذاته وتشبع حاجاته المختلفة .

2. تحديد المجالات :

حددت مجالات هذا المقياس بالاعتماد على المصادر الآتية :

- ❖ إطلاع الباحث على الأدبيات و الدراسات السابقة ذات العلاقة بمفهوم الرضا الوظيفي.
- ❖ الرجوع إلى بعض المقاييس ذات العلاقة بمفهوم الرضا الوظيفي ومن أهمها مقياس ألنعيمي (1999) الخزرجي (2002) ، مقياس خليل، و شريبر (2008)،ومقياس منصور(2010) .
- ❖ الاعتماد على نظرية ذات العاملين (لهيزنبرغ) و التي أشارت إلى إن الرضا الوظيفي يتكون من مجموعتين من العوامل هما :

أ- مجموعة العوامل الدافعة :- هي العوامل التي تؤدي إلى خلق قوة دافعة للسلوك و تسبب الرضا الوظيفي ، وتتمثل هذه الدوافع في (الشعور بالانجاز ، الحصول على تقدير الآخرين و احترامهم ، فرص التقدم و النمو في العمل ، أهمية العمل و قيمته)

ب- مجموعة العوامل الوقائية :- وهي العوامل التي يعتبر توفرها ضروري لتجنب مشاعر الاستياء وعدم الرضا وتتمثل في (ظروف العمل، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، المرتب أو الأجر، طرق الإشراف المتبعة) ومن خلال الاستعانة بالمصادر المذكورة سابقا ، تكون مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الباحث من مجالين هما (مجال العوامل الدافعة ، مجال العوامل الوقائية).
(ماهر ، 2003 ، ص159).

3. جمع الفقرات وصياغتها:

بعد تحديد مجالات مقياس الرضا الوظيفي تم صياغة فقرات المقياس من خلال دراسة النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي و الإطلاع على الأدبيات و الدراسات السابقة والمقاييس التي تم ذكرها سابقا ، تم صياغة (32) فقرة بصيغتها الأولية موزعة على مجالي المقياس ، وبواقع (18) فقرة لمجال العوامل الوقائية ، و (14) فقرة لمجال العوامل الدافعة ، وقد اخذ بنظر الاعتبار أن تكون صياغة هذه الفقرات بصورة واضحة و مفهومة وبسيطة .

4 . أعداد تعليمات المقياس :

تعد تعليمات المقياس الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء إجابته على فقرات المقياس، وقد راعى الباحث عند وضعه لهذه التعليمات أن تكون واضحة ومفهومة مع التأكيد على قراءة التعليمات بعناية ودقة ، والإجابة بصدق وصراحة

، وعمد الباحث على أخفاء الهدف من المقياس كي لا يتأثر المستجيب به عند الإجابة، وقد تم التأكيد فيها على أن الإجابات سوف تكون سرية ، ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث وأن الغرض الحقيقي منها هو البحث العلمي فقط ، ولا يوجد هناك إجابة أفضل من غيرها ، وأن الإجابة الأفضل هي التي يعبر فيها المستجيب عن رأيه الخاص بكل صدق ، وعدم ترك إي فقرة دون إجابة ومن دون الحاجة إلى ذكر الاسم ، كما موضح في ملحق (4) .

5- أسلوب التصحيح :

تم الاعتماد على المدرج الخماسي للتقدير إزاء كل فقرة ، إذ أعطيت كل فقرة درجة تتراوح بين (1 - 5) ، وعلى وفق الإشارة المبينة على مقياس التقدير وكالاتي تعطى الدرجة (5) إذا أشر المستجيب على البديل (تنطبق عليّ دائماً) ، وإذا أشر على البديل (تنطبق عليّ غالباً) تعطى الدرجة (4) ، وتعطى الدرجة (3) إذا تم الإشارة على البديل (تنطبق عليّ أحياناً) ، وتعطى الدرجة (2) إذا اشر المستجيب على البديل (تنطبق عليّ نادراً) ، وتعطى الدرجة (1) إذا اشر المستجيب على البديل (لا تنطبق عليّ أبداً) ، ومن ثم يتم جمع درجات الاستجابات على جميع الفقرات ، والمجموع الكلي يمثل درجة الرضا الوظيفي للفرد المستجيب المراد قياس الرضا الوظيفي لديه . و الجدول (12) يوضح ذلك .

جدول (12)

طريقة تصحيح فقرات مقياس الرضا الوظيفي

البدائل					الفقرة
لا تنطبق عليّ أبداً	تنطبق عليّ نادراً	تنطبق عليّ أحياناً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ دائماً	
1	2	3	4	5	الايجابية
5	4	3	2	1	السلبية

6. استطلاع آراء الخبراء:

لغرض التعرف على مدى صلاحية فقرات مقياس الرضا الوظيفي، تم عرضه بصيغته الأولى والمؤلفة من (32) فقرة على مجموعة من الخبراء في مجال الإرشاد التربوي وعلم النفس و القياس و التقويم لإبداء آرائهم حول مدى صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها وملائمتها للمجال الذي وضعت فيه، وإبداء التعديلات التي يرونها مناسبة ، وفي ضوء ما أبدوه من آراء فقد تم حذف عدد من الفقرات لذلك أصبح عدد فقرات المقياس (27) فقرة بعد أن كانت (32) فقرة إذ استبعدت الفقرات (3، 8، 11) من مجال العوامل الوقائية ، والفقرات(5،7) من مجال العوامل الدافعة لأنها حصلت على درجة اتفاق اقل من(80%) من آراء الخبراء وكما هو موضح في الجدول (13)

جدول (13)

الفقرات التي استبعدها الخبراء من مقياس الرضا الوظيفي لعدم صلاحيتها

المجال	الفقرة	تسلسل الفقرة في مجالها
العوامل الوقائية	اعتقد إن زملائي في المدرسة لا يقدرّون العملية الإرشادية بشكل جيد	3
العوامل الوقائية	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الوضع الاقتصادي للبلد	8
العوامل الوقائية	أعاني من ضعف اهتمام المسؤولين بالإرشاد	11
العوامل الدافعة	اعتقد إن المجتمع ينظر نظرة خاطئة للمرشد التربوي	5
العوامل الدافعة	عملي كمرشد يساعدني على تطوير خبراتي الإرشادية	7

7. التجربة الاستطلاعية :

لمعرفة وضوح تعليمات مقياس الرضا الوظيفي وفقراته وبدائله ومعرفة الوقت الذي تستغرقه الإجابة على فقرات المقياس، فضلاً عن الكشف عن الفقرات الغامضة وغير الواضحة لإفراد العينة ومحاولة تعديلها قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغ عدد أفرادها (30) مرشداً ومرشدة تربوية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية ديالى، وبعد تطبيق المقياس، تبين للباحث أن تعليمات مقياس الرضا الوظيفي كانت واضحة ومفهومة للمستجيبين، وقد تراوح الوقت المستغرق للإجابة عن المقياس ما بين (10-13) دقيقة بمتوسط قدره (12) دقيقة تقريباً.

8. إجراءات تحليل الفقرات:

لأجل الإبقاء على الفقرات الجيدة والكشف عن دقتها في قياس ما وضعت لقياسه، قام الباحث بتحليل هذه الفقرات إحصائياً والكشف عن قابليتها للتمييز وارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، إذ يشير (Ebel) إلى أن الهدف من هذا الإجراء هو الإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس (Ebel, 1972: p 392). ويعد أسلوباً المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من الإجراءات المناسبة في عملية تحليل الفقرات.

أولاً- أسلوب المجموعتين المتطرفتين

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس السلوك التواصلي قام الباحث بالخطوات الآتية:

1. تطبيق المقياس على عينة التحليل ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة.
2. ترتيب الاستمارات تنازلياً حسب درجتها الكلية من أعلى درجة إلى أوطأ درجة.
3. تعيين (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات في المقياس و(27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات واللتي تمثلان مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Anastasi, 1976, p, 208) ،

وقد حلت فقرات المقياس باستخدام معادلة الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين بوساطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاختبار الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، إذ عدت القيمة التائية المستخرجة مؤشراً لتمييز الفقرة ، وعند موازنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة بالقيمة التائية الجدولية (1,96) تبين أن جميع فقرات المقياس كانت مميزة عند مستوى دلالة (0,05) بدرجة حرية (406) والجدول (14) يبين ذلك .

الجدول (14)

القوة التمييزية لفقرات مقياس (الرضا الوظيفي) بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

مستوى الدلالة 0,05	ت المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	6,189	0,81	3,45	0,78	4,11	1
دالة	7,090	0,85	3,21	0,75	3,97	2
دالة	7,785	0,94	2,95	0,72	3,84	3
دالة	10,811	0,79	2,93	0,92	4,17	4
دالة	6,343	0,87	3,1	0,83	3,83	5
دالة	6,127	0,81	2,47	0,86	3,16	6
دالة	5,686	0,91	2,42	0,84	3,09	7
دالة	6,363	0,78	2,41	0,81	3,09	8
دالة	6,346	0,83	2,45	0,78	3,14	9
دالة	7,832	0,92	2,53	0,75	3,41	10
دالة	7,681	0,93	2,96	0,84	3,88	11
دالة	6,852	0,87	2,65	0,82	3,43	12
دالة	5,745	0,81	2,72	0,78	3,34	13
دالة	8,236	0,83	2,65	0,74	3,52	14
دالة	8,36	0,84	2,53	0,73	3,42	15
دالة	5,201	0,89	2,77	0,79	3,36	16
دالة	3,043	0,89	2,52	0,85	2,87	17
دالة	3,098	0,86	2,58	0,92	2,96	18
دالة	4,702	0,86	2,49	0,86	3,04	19
دالة	8,248	0,86	2,51	0,73	3,4	20
دالة	3,77	0,85	2,46	0,83	2,89	21
دالة	6,719	0,89	2,45	0,65	3,15	22
دالة	7,688	0,88	2,37	0,73	3,21	23
دالة	4,289	1,03	2,41	0,89	2,96	24
دالة	3,943	0,93	2,42	0,91	2,91	25
دالة	9,169	0,82	2,51	0,75	3,48	26
دالة	10,097	0,76	2,37	0,76	3,42	27

ثانياً - علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تم إيجاد العلاقة بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجات الأفراد على كل فقرة من فقرات المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person) . وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (0,093) ، وعند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (406) والجدول (15) يوضح ذلك .

الجدول (15)

معاملات ارتباط درجة كل فقرة من فقرات

مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (0,05)

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الدلالة	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الدلالة
1	0,327	دالة	15	0,413	دالة
2	0,386	دالة	16	0,282	دالة
3	0,389	دالة	17	0,282	دالة
4	0,483	دالة	18	0,237	دالة
5	0,313	دالة	19	0,312	دالة
6	0,391	دالة	20	0,447	دالة
7	0,331	دالة	21	0,253	دالة
8	0,374	دالة	22	0,351	دالة
9	0,388	دالة	23	0,396	دالة
10	0,402	دالة	24	0,278	دالة
11	0,335	دالة	25	0,286	دالة
12	0,388	دالة	26	0,420	دالة
13	0,314	دالة	27	0,462	دالة
14	0,410	دالة			

يعد الصدق من الخصائص التي يجب مراعاتها في بناء المقاييس النفسية والمقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من أجلها. (الزوبعي وآخرون ، 1981 ، ص 39) . ومن اجل التحقق من صدق المقياس الحالي فقد استخدمت أنواع الصدق الآتية :

أولاً : صدق المحتوى

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال

1. الصدق المنطقي:-

يتحقق هذا النوع من الصدق من خلال التعريف الدقيق بالمجال الذي يتناوله المقياس، ومن خلال التصميم المنطقي لفقراته بحيث تغطي المساحات المهمة لهذا المجال (Allen and yen,1979 , p 96) وبهذا يعد هذا الصدق متوفراً في المقياس الحالي لتبني الباحث تعريفاً لكل مجال من مجالات تقدير الذات كما تم التحقق من تغطية الفقرات لمجالي المقياس المشار إليها سابقاً .

2. الصدق الظاهري :-

أنه في حالة استعمال الصدق الظاهري فإن الوسيلة المناسبة هي قيام عدد من الخبراء المختصين بتقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها وأن حكم أو رأي الخبراء جدير بالاهتمام ولاسيما وهم من ذوي الدراية والفهم. (Eble.1972). ولقد تمتع المقياس الحالي بمؤشر الصدق هذا عندما تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء في مجال الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وعلم النفس لتقويمه وللحكم على صلاحية فقراته وكما تم ذكر ذلك سابقاً .

ثانياً: صدق البناء

1- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال :

قام الباحث بحساب معامل ارتباط الفقرة بالمجال الذي توجد فيه وذلك من خلال إيجاد العلاقة بين الدرجة الكلية لكل فقرة والدرجة الكلية للمجال باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person) وكانت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند اختبار دلالتها مع القيمة الجدولية (0.093) وعند مستوى (0.05) ودرجة حرية (406) وكما موضح في الجدول (16)

جدول (16)

علاقة كل فقرة بمجالها في مقياس الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة	مجال العوامل الوقائية
1	0,460	دالة	
2	0,499	دالة	
3	0,528	دالة	
4	0,624	دالة	
5	0,482	دالة	
6	0,483	دالة	
7	0,514	دالة	
8	0,444	دالة	
9	0,467	دالة	
10	0,491	دالة	
11	0,453	دالة	
12	0,337	دالة	
1	0,286	دالة	مجال

دالة	0,243	2
دالة	0429	3
دالة	0,321	4
دالة	0,399	5
دالة	0,379	6
دالة	0,448	7
دالة	0,513	8
دالة	0,417	9
دالة	0,437	10
دالة	0,457	11
دالة	0,396	12
دالة	0,427	13
دالة	0,437	14
دالة	0,471	15

ب- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس

وقد تم التوصل إلى مؤشر الصدق هذا من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات الأفراد لكل مجال والدرجة الكلية للمقياس باستخدام (معامل ارتباط بيرسون) وقد تبين أن جميع القيم المحسوبة دالة لأنها أكبر من القيمة الجدولية (0,093) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (406) والجدول (17) يوضح ذلك .

الجدول (17)

علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

المجال	قيمة معامل الارتباط	الدلالة
العوامل الوقائية	0,76	0,05
العوامل الدافعة	0,838	0,05

10. مؤشرات الثبات

يشير الثبات إلى اتساق درجات الاستجابة عبر سلسلة من القياسات ، ويقصد به الحصول على نفس النتائج عند تطبيق المقياس مرة أخرى وبنفس الظروف (فرج ، 1980 ، ص 349) وقد اعتمد الباحث في التحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي على الطريقتين الآتيتين :-

1. معامل الفاكرونباخ للاتساق الداخلي :-

وتعتمد هذه الطريقة على الاتساق في أداء الأفراد من فقرة لأخرى (ثورندايك، 1989، ص 79) ولإستخراج الثبات بهذه الطريقة طبقت معادلة الفاكرونباخ Alpha Cronbach formula للاتساق الداخلي على جميع أفراد العينة والبالغ عددهم (408) مرشد ومرشدة إذ بلغ معامل ثبات المقياس (0,83) وهو معامل ارتباط جيد .

2. طريقة إعادة الاختبار

إن الأساس الذي تقوم عليه هذه الطريقة في استخراج الثبات هو إيجاد العلاقة الإرتباطية بين درجات المستجيبين التي تم الحصول عليها في التطبيق الأول للمقياس، ودرجاتهم عند إعادة تطبيقه عليهم في المرة الثانية. واستناداً على ذلك فقد قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (25) مرشد ومرشدة تربوية بعد انقضاء (10) أيام من التطبيق الأول ، وبعد أن تم استخراج

معامل ارتباط بيرسون بين درجات المستجيبين ما بين التطبيقين بالنسبة لمقياس بلغ معامل الثبات (0,86) .

المؤشرات الإحصائية لمقياس الرضا الوظيفي

يبين الجدول (18) بعض المؤشرات الإحصائية لمقياس الرضا الوظيفي التي تم الحصول عليها عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) ، حيث تظهر تلك المؤشرات انسجاماً مع المؤشرات الإحصائية للتوزيع الأعتدالي وكما هو موضح في الشكل (5) ، مما يوفر دليلاً على تمثيل العينة للمجتمع المدروس و دقة في تعميم النتائج .

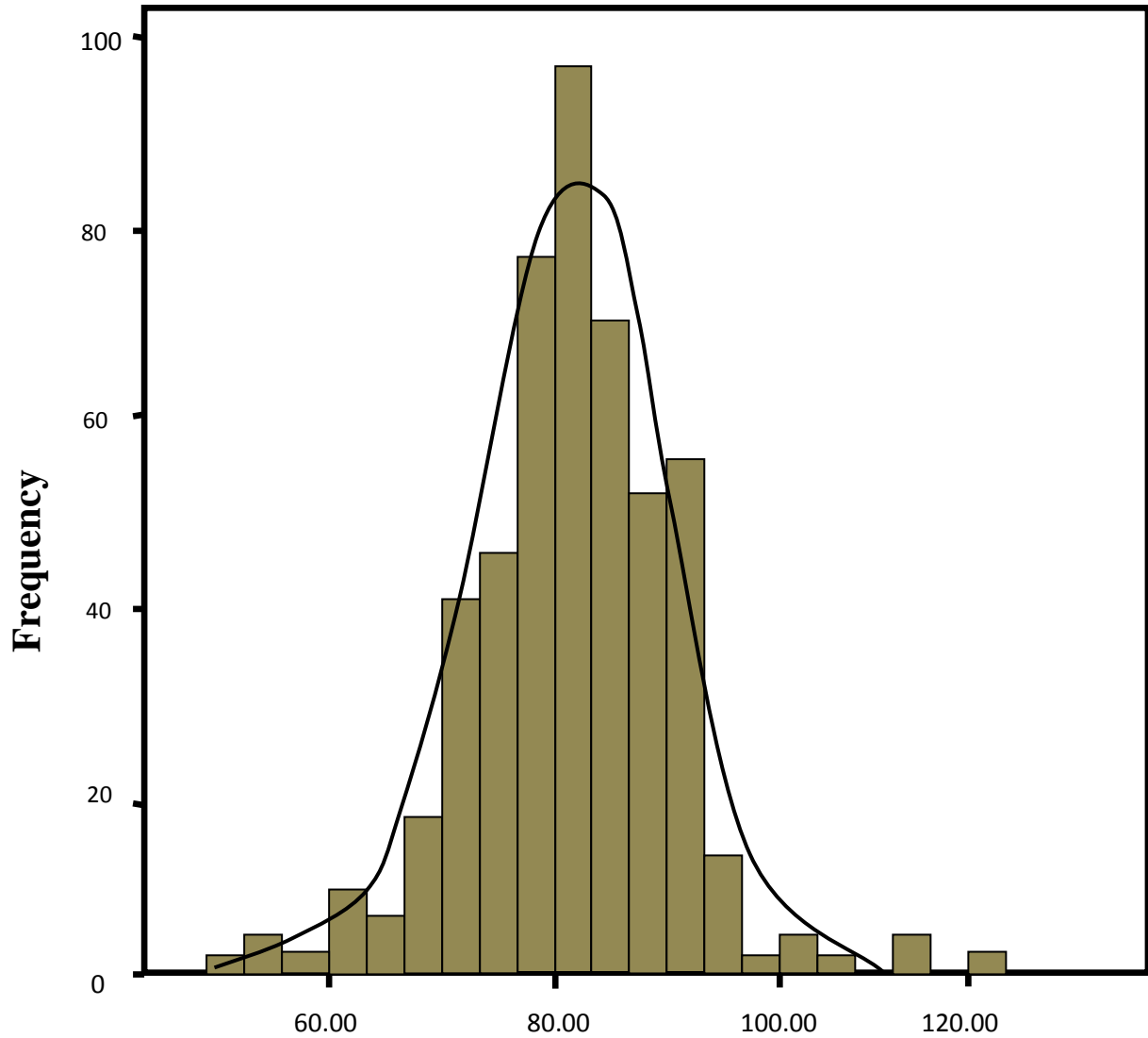
جدول (18)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الرضا الوظيفي

8,49	الانحراف المعياري	81,23	المتوسط
72,11	التباين	81	الوسيط
0,185	الالتواء	81	المنوال
2,688	التفرطح	50	اقل قيمة
123	أعلى قيمة	73	المدى

شكل (5)

المدرج التكراري لمقياس الرضا الوظيفي



المقياس بصورته النهائية

بعد الانتهاء من إجراء تحليل الفقرات و استخراج الصدق و الثبات لفقرات مقياس الرضا الوظيفي ، تكون بصيغته النهائية من (27) فقرة ذات تدرج خماسي ، موزعة على مجالين (مجال العوامل الدافعة و مجال العوامل الوقائية) ، وقد رتبنا فقرات المقياس بشكل مقصود ومنتال فأعطيت الفقرة الأولى من مجال العوامل الدافعة رقم (1) ، و الفقرة الأولى من مجال العوامل الوقائية رقم (2) ، وعلى النحو الذي يظهر في جدول (19) وبهذا أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على العينة الرئيسة وكما يظهر في الملحق (5) .

جدول (19)

توزيع الفقرات على مجالات مقياس الرضا الوظيفي

((بصورته النهائية))

العدد	أرقام الفقرات في المقياس بصورته النهائية	المجال
12	1 ، 3 ، 5 ، 7 ، 9 ، 11 ، 13 ، 15 ، 17 ، 19 ، 21 ، 23	العوامل الدافعة
15	2 ، 4 ، 6 ، 8 ، 10 ، 12 ، 14 ، 16 ، 18 ، 20 ، 22 ، 24 ، 25 ، 26 ، 27	العوامل الوقائية

رابعاً / التطبيق النهائي :-

بعد أن تم بناء مقياس الاغتراب و مقياس الرضا الوظيفي ، و لغرض تحقيق ما تبقى من أهداف البحث و المتعلقة بقياس الاغتراب و قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين ، وكذلك تعرف الفروق في الاغتراب و الرضا الوظيفي على وفق متغيرات النوع (ذكور ، إناث) ، مدة الخدمة (اقل من 10 سنوات ، أكثر من 10 سنوات) ، و التعرف على العلاقة بين الاغتراب و الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين ، قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة البحث البالغ عددها (408) مرشد ومرشدة تربوية.

خامساً / الوسائل الإحصائية :-

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية من خلال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

1. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : (T-Test): لغرض حساب القوة التمييزية بين المجموعتين المتطرفتين.
2. معامل ارتباط بيرسون : (Person Correlation coefficient): استعمل في استخراج ثبات المقاييس ، وكذلك لمعرفة العلاقة بين فقرات المقياس ومجالاته .
3. معادلة سبيرمان- براون : (Spearman - Brown): وقد استخدم لتصحيح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياسين .
4. معادلة الفا كرونباخ : (Cronbach Alph a Coefficient): لاستخراج الثبات بطريقة الاتساق الداخلي.
5. معادلة الخطأ المعياري : (Standard Error Formulla) : لحساب الخطأ المعياري للمقياس ، ولكل من مقياس الاغتراب ومقياس الرضا الوظيفي .

عرض النتائج ومناقشتها :-

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها وفقا للأهداف المحددة في الفصل الأول ، إضافة إلى مناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة وصولا إلى الاستنتاجات ومن ثم التوصيات والمقترحات .

أولا: قياس الاغتراب لدى المرشدين التربويين:-

أظهرت النتائج إن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس الاغتراب قد بلغ (149,45) درجة و بانحراف معياري قدره (19,62) درجة , أما المتوسط الفرضي للمقياس فقد بلغ (147) وباستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحده تبين إن القيمة التائية المحسوبة (2,52) وهي أعلى من قيمة التائية أجدوليه والبالغة (1,96) , وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) مما يشير إلى إن المرشدين التربويين يعانون من الاغتراب ، وكما هو موضح في الجدول (20) .

جدول (20)

المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، المتوسط الفرضي ،

القيمة التائية المحسوبة و أجدوليه لدى أفراد العينة على مقياس الاغتراب

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية أجدوليه	مستوى الدلالة
408	149,45	19,62	147	2,52	1,96	0,05

وعلى وفق المنظور النفسي الاجتماعي الذي تبناه الباحث في تفسيره للاغتراب يمكن تفسير هذه النتيجة إلى إن شعور أفراد العينة بالاغتراب يعود إلى التغيرات الاجتماعية والثقافية و الفكرية السريعة التي حدثت في المجتمع مما أدت الشعور الفرد بالعجز في مواجهة هذه التغيرات ، وصعوبة التوافق معها أو السيطرة عليها مما يؤدي بالفرد إلى عدم التوافق مع ذاته ، و الشعور باليأس والإحباط وصعوبة في اتخاذ القرارات وفقدان الإحساس بهويته الشخصية و الاجتماعية .

حيث يبين (فرويد) إن الاغتراب ينشأ نتيجة الصراع بين الذات و ضوابط المدنية أو الحضارية، وان مشاعر الاغتراب تتولد لدى الفرد حين يواجه ضغوط الحضارة و تعقيداتها المختلفة و هذه الضغوط الاجتماعية و الحضارية تؤدي إلى الكبت كحيلة دفاعية تلجأ إليها الأنا وهذا الحل يؤدي إلى المزيد من الاغتراب . (يوسف ، 2004 ، ص 58) .

وفي ضوء تصور (فروم) للاغتراب فأن تفاعل الفرد مع مجتمعه يحدد مستوى اغترابه ، فالخبرة المتضمنة في هذا التفاعل تخلق الإحساس بالاغتراب من عدمه ، حيث يشعر الفرد بالاغتراب عندما لا يستطيع التحكم في أفعاله (خليفة ، 2003 ، ص 40) .

ويشير (اريكسون) إلى إن الشعور بالاغتراب هو بسبب تشتت الأنا الناتج عن فقدان الفرد القدرة على تكوين وتطوير وجهة نظر متماسكة نحو عالم يسوده التغير و التطور السريع (شلتز ، 1983 ، ص 214) . أما (هورناي) فتشير إلى إن الإنسان يتعرض باستمرار لتغيرات اجتماعية و ثقافية و حضارية سريعة ، وهذه التغيرات تفرض على الأفراد تغيير أدوارهم وقيمهم ، وتوجهاتهم ، وهذا ما ينعكس على ذات الإنسان و يكون حالة من التباين بين مفهوم الذات المثالية لديه و الواقع الذي يعيشه وهذا ما يخلق الشعور بالاغتراب (الأشول ، 1985 ، ص 42) . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الأنيمي ، 2005) و دراسة (محمد ، 2009) و دراسة (عويدات ، 1995) و دراسة (موسى ، 2002) .

ثانيا : التعرف على الفروق في الاغتراب لدى المرشدين التربويين على وفق المتغيرات الآتية :-

أ- النوع (ذكور ، إناث) :-

أظهرت النتائج لعينة البحث بان المتوسط الحسابي لاستجابات الذكور بلغ (152,39) درجة ، و بانحراف معياري قدره (21,21) درجة ، في حين المتوسط الحسابي لاستجابات الإناث (146,95) درجة ، وبانحراف معياري قدره (17,84) درجة ، وعند اختبار الفرق بين متوسطي استجابات الذكور والإناث وباستخدام الاختبار التالي (T-test) لعينتين مستقلتين بلغة القيمة التائية المحسوبة (2.11) وهي اكبر من القيمة التائية الجدوليه والبالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (406) إذا يوجد فرق في الاغتراب بين الذكور والإناث ولصالح الذكور والجدول (21) يوضح ذلك .

جدول (21)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين الذكور و الإناث في درجات الاغتراب

ت	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		الدلالة
						المحسوبة	الجدوليه	
1	ذكور	187	125,39	21,21	406	2,811	1,96	0,05
2	إناث	221	146,95	17,84				

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى إن الذكور من المرشدين يعانون من الشعور بالاغتراب أكثر من الإناث المرشحات بسبب ما مر به الذكور و واجهوه من ظروف اجتماعية و اقتصادية صعبة و ما عانوه من ويلات الحروب و الإحداث المختلفة

التي عصفت بالبلد ، كما إن المهام و المسؤوليات الملقاة على عاتق الذكور أكثر من الإناث و يعود ذلك إلى طبيعة الأدوار المتعددة التي يؤديها الذكور في المجتمع ، كما إن فرص التفاعل و التواصل في المجتمع للذكور أكثر من للإناث وبالتالي فهم يواجهون معظم التغيرات و الإحداث التي تظهر في المجتمع مما تؤثر على أفكارهم و قيمهم و توجهاتهم و بالنتيجة يتولد لديهم إحساس عالي بالاغتراب و تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عويدات ، 1995) وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (محمد ، 2008) ودراسة (Bester 1986) والتي أشارت أن الإناث أكثر اغتراباً من الذكور ، وتختلف أيضاً مع دراسة (موسى، 2002) ودراسة (Mahoney and Quick. 2001) .

ب.مدة الخدمة (اقل من 10 سنوات ، أكثر من 10 سنوات) :-

أظهرت النتائج لعينة البحث بأن المتوسط الحسابي لاستجابات المرشدين والمرشدات ذوي مدة الخدمة (الأقل من 10 سنوات) بلغ (143,52) درجة ، وبانحراف معياري قدره (18,71) درجة ، في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المرشدين و المرشدات ذوي مدة الخدمة الأكثر من (10) سنوات (142,69) درجة ، و بانحراف معياري قدره (21,14) درجة ، وعند اختبار الفرق بين متوسطي استجابات مجموعه ذوي الخدمة الأقل من (10) سنوات ومجموعة المرشدين والمرشدات ذوي الخدمة الأكثر من (10) سنوات وباستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين تبين إن القيمة التائية المحسوبة (0.418) وهي اقل من القيمة الجدولية والبالغة (1.96) عنده درجة حرية (406) ومستوى دلالة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود فرق في الاغتراب وفق متغير سنوات الخدمة . والجدول (22) يوضح ذلك .

جدول (22)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين المجموعة ذوي الخدمة الأقل من 10 سنوات و المجموعة ذوي الخدمة الأكثر من 10 سنوات في مقياس الاغتراب

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مدة الخدمة
	الجدولة	المحسوبة					
0,05	1,96	0,418	406	18,71	143,52	211	أقل من 10 سنوات
				21,14	142,68	197	أكثر من 10 سنوات

ويمكن تفسير هذه النتيجة بسبب الظروف الاجتماعية و السياسية و الثقافية التي عاشها المجتمع في السنوات الأخيرة التي مرت و واجهها معظم أفراد المجتمع ، وبما إن شريحة المرشدين التربويين هم جزء من هذا المجتمع ، وهم بنفس المستوى الثقافي و نفس مستوى التأهيل الأكاديمي لذلك فان الشعور بالاغتراب متساوي لديهم بغض النظر عن سنوات الخدمة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عويدات ، 1996) .

ثالثا: قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين :-

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي (81,82) درجة ، وانحراف معياري قدره (8,30) درجة ، أما المتوسط الفرضي للمقياس فقد بلغ (81) درجة ، وباستخدام معادلة الاختبار التائي .
 (T- test) لعينة واحدة ، تبين إن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت 0 (1,996) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (1,96) وإن الفرق ذو دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)، مما يشير إلى إن أفراد عينة البحث الحالي (المرشدين التربويين) يتمتعون بالرضا الوظيفي و الجدول (23) يوضح ذلك.

جدول (23)

المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة ، والجدولية لعينة المرشدين التربويين على مقياس الرضا الوظيفي

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
408	81,82	8,30	81	1,996	1,96	0,05

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى إن شعور المرشدين التربويين بالرضا الوظيفي يعود إلى إدراكهم أهمية العمل الذي يقومون به و المسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتقهم في تربية الأجيال ، بالإضافة إلى ما توفره الوظيفة لهم من إشباع لحاجاتهم النفسية و الاجتماعية ، مثل التقدير والاحترام من المجتمع ، والمكانة الاجتماعية ، كذلك ارتفاع المستوى المعاشي للمرشدين ساعد على رفع مستوى الشعور بالرضا الوظيفي وبالتالي توفرت في وظيفة الإرشاد التربوي مجموعة من العوامل المهمة و المؤثرة في الرضا الوظيفي، وعلى وفق نظرية العاملين (لهيرزبيرغ) والتي تبناها الباحث في تفسيره للنتائج فإن الرضا الوظيفي ، تحدده بمجموعتين من العوامل هما مجموعة العوامل الدافعة والتي تشمل (الشعور بالانجاز ، الحصول على تقدير الآخرين و احترامهم ، فرص التقدم في العمل ، أهمية العمل وقيمه ، مسؤولية الفرد عن عمله و عمل الآخرين)، ومجموعة العوامل الوقائية (الصحية) والتي تشمل (ظروف العمل ، العلاقة مع الرؤساء العلاقة مع الزملاء ، المرتب ، طرق الإشراف المتبعة في المنظمة) .

وان هاتين المجموعتين من العوامل الدافعة والوقائية هي التي تؤثر في اتجاهات سلوك الأفراد نحو العمل (الشماع و حمود، 2000 ، ص 143).

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة (الأنعمي ، 1996) ودراسة (الفار ، 1986) و دراسة أيدي (Eddy,1993) و دراسة جوزيف (Joseph ، 2004) ، وأختلفت هذه النتيجة مع دراسة (ألخزجي، 2002) والتي أشارت إلى انخفاض الرضا الوظيفي ودراسة(منصور، 2010) والتي أشارت إلى أن الرضا الوظيفي أقل من المتوسط .

رابعاً : التعرف على دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق المتغيرات الآتية :

أ- النوع (ذكور ، إناث)

أظهرت النتائج لعينة البحث بأن المتوسط الحسابي لاستجابات الذكور (82,56) درجة ، وبانحراف معياري (7,64) درجة ، في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات الإناث (81,19) درجة ، وبانحراف معياري (8,79) درجة ، وعند اختبار الفرق بين متوسطي استجابات الذكور والإناث وباستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين تبين أن القيمة التائية المحسوبة كانت (1,65) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية (1,96) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ، مما يشير إلى إن الذكور لا يختلفون عن الإناث في الرضا الوظيفي و الجدول (24) يوضح ذلك .

جدول (24)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين الذكور والإناث في درجات الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع
	الجدولية	المحسوبة				
0,05	1,96	1,65	7,64	82,56	187	ذكور
			8,79	81,79	221	إناث

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى إن المرشدين و المرشدات يمرون بظروف عمل متشابهة ، ويتعاملون مع طلبة من نفس الفئة العمرية ، و يتمتعون بنفس الامتيازات المالية مثل الأجر أو المرتب و التي أدت إلى ارتفاع المستوى المعاشي لهم ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الأنعيمي , 1999) دراسة أيدي (Eddy , 1993) و دراسة جوزيف (Joseph , 2004) ، في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (ألخزرجي , 2002) والتي أشارت إن الذكور أقل رضا من الإناث .

ب، مدة الخدمة (اقل من 10 سنوات ، أكثر من 10 سنوات)

أظهرت النتائج لعينة البحث بأن المتوسط الحسابي لاستجابات المرشدين والمرشدات ذوي مدة الخدمة الأقل من 10 سنوات قد بلغ (81,71) درجة و بانحراف معياري قدره (8,85) درجة ، في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المرشدين و المرشدات ذوي مدة الخدمة الأكثر من (10) سنوات (80,74) درجة ، و بانحراف معياري قدره (8,11) درجة ، وعند اختبار الفرق بين متوسطي استجابات مجموعه ذوي الخدمة الأقل من(10) سنوات ومجموعة المرشدين والمرشدات ذوي الخدمة الأكثر من (10) سنوات.

وباستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين تبين إن القيمة التائية المحسوبة (1,16). وهي اقل من القيمة الجدولية والبالغة (1.96) عنده درجة حرية

(406) ومستوى دلالة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود فرق في الرضا الوظيفي وفق متغير سنوات الخدمة ، والجدول (25) يوضح ذلك .

جدول (25)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين المجموعة ذوي الخدمة الأقل من 10 سنوات والمجموعة ذوي الخدمة الأكثر من 10 سنوات في درجات الرضا الوظيفي

مستوى دلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مدة الخدمة
	الجدولية	المحسوبة					
0,05	1,96	1,16	406	8,85	81,71	211	أقل من 10 سنوات
				8,11	80,74	197	أكثر من 10 سنوات

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى إن المرشدين والمرشدات على اختلاف عدد سنوات الخدمة لديهم يشعرون بمقدار متساوي من الرضا الوظيفي بسبب الإدراك المتزايد لأهمية الإرشاد التربوي مع مرور السنوات وازدياد الخبرة ، بالإضافة إلى إن المرشدين التربويين يواجهون ظروف متشابهة في بيئة العمل ، كما إن ارتفاع المستوى الاقتصادي للمرشدين التربويين ساهم بتكوين هذه الحالة من الرضا تجاه الوظيفة . وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة أيدي (Eddy , 1993) وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (منصور , 2010) والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي بالنسبة لذوي خدمة الأقل.

خامساً : التعرف على العلاقة بين الاغتراب والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين :-

للتعرف على العلاقة بين الاغتراب والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين استخدم الباحث معامل ارتباط (بيرسون) لإيجاد العلاقة الارتباطية بين الاغتراب والرضا الوظيفي ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0,61) و الجدول (26) يوضح ذلك .

الجدول (26)

التعرف على العلاقة بين الاغتراب و الرضا الوظيفي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
الاغتراب	149,45	19,62	0,61
الرضا الوظيفي	81,82	8,30	

وتفسر هذه النتيجة إلى وجود علاقة ارتباطيه (متوسطة) بين الاغتراب و الرضا الوظيفي مما يشير إلى تأثير متوسط للشعور بالاغتراب على الرضا الوظيفي , لان الشخص المغترب تقل لديه الرغبة والدافعية للعمل حيث يعاني من العجز وفقدان المعنى و البعد عن الذات و البعد عن الآخرين.

الاستنتاجات :-

من خلال نتائج البحث الحالي يمكن للباحث أن يستنتج ما يلي :

1. إن شعور المرشدين التربويين بالاغتراب جاء نتيجة طبيعية للتغيرات الاجتماعية و الثقافية و الفكرية التي حدثت في المجتمع .
2. إن شعور المرشدين التربويين بالرضا الوظيفي جاء نتيجة لوعيهم بأهمية الإرشاد و التوجيه التربوي للمجتمع والمسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتقهم ، بالإضافة إلى ما تحققه لهم من إشباع لحاجاتهم النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية .
3. في مجال تناول البحث لبعض المتغيرات التي تتعلق بالرضا الوظيفي تم التوصل إلى عدم وجود فروق إحصائية بالنسبة لمتغيرات الجنس و سنوات الخدمة ويمكن تفسير ذلك إلى إن المرشدين يواجهون نفس الظروف في العمل و استفادوا من ارتفاع المستوى المعاشي بصورة متساوية .
4. إن ظهور علاقة بين الاغتراب و الرضا الوظيفي يتفق مع النظريات و الدراسات السابقة والتي تؤكد على إن الشخص الذي يعاني من الاغتراب ينعكس ذلك على حياته و عمله .

التوصيات :-

في ضوء نتائج البحث واستنتاجاته يوصي الباحث بما يلي :-

1. ضرورة الاهتمام بشكل أفضل بشريحة المرشدين التربويين من قبل الجهات المسؤولة عن الإرشاد التربوي ، لما تقوم به هذه الشريحة من دور في تربية الأجيال وتوجيههم ، عن طريق تخصيص حوافز أو امتيازات خاصة بالمرشدين التربويين .
2. استخدام كل من مقياس الاغتراب و الرضا الوظيفي من قبل وزارة التربية و مديريات التربية في جميع المحافظات للتعرف على ظروف المرشد التربوي و احتياجاته .
3. يوصي الباحث الجهات المسؤولة عن الإرشاد في وزارة التربية و في الجامعات إلى ضرورة الاستمرار في إجراء البحوث والدراسات الخاصة بشريحة المرشدين التربويين لتطوير و تحسين العملية الإرشادية .
4. يوصي الباحث وزارة التربية إلى ضرورة الاستفادة من حالة الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين لتطوير عملية الإرشاد ولتعزيز المهارات الإرشادية لديهم ، عن طريق تزويدهم بوسائل الإرشاد الحديثة و تقنياته ، وعن طريق عقد الندوات و المؤتمرات و الدورات الإرشادية .
5. ضرورة اهتمام وسائل الإعلام وخاصة التابعة لوزارة التربية بدور المرشد التربوي والإشادة بجهودهم ضمن برامج خاصة تعد لهذا الغرض .

المقترحات :-

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث الآتي :

1. إجراء دراسة تبحث العلاقة بين الاغتراب ومفاهيم نفسية وتربوية أخرى مثل (القلق الاجتماعي ، سمات الشخصية ، جودة الحياة ، التوافق النفس) .
2. إجراء دراسة تهدف إلى معرفة أفضل الأساليب و العوامل التي تؤدي إلى التخفيف من مشاعر الاغتراب .
3. إجراء دراسة تبحث العلاقة بين الرضا الوظيفي و متغيرات نفسية وتربوية أخرى مثل (الضغوط المدرسية ، مستوى الطموح ، الدافعية للإنجاز ، الاحتراق النفسي) .

المصادر العربية

القران الكريم .

1. إبراهيم ، أسماء غريب (1989) : الاغتراب عند المراهقات الكفيفات والمبصرات دراسة مقارنة لدى طالبات المرحلتين الإعدادية والثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، مصر .
2. أبكر ، سميرة حسن (1989) : ظاهرة الاغتراب لدى طالبات كليات البنات بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للبنات، جدة ، السعودية.
3. أبو اسعد ، احمد عبد اللطيف (2011) : العملية الإرشادية ، ط 1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان .
4. أبو جدي ، امجد (1998) : الاغتراب النفسى لدى عينة من طلبة الجامعات الفلسطينية و علاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن .
5. أبو رمضان ، نجوى نعيم (2004) : قياس مستوى الرضا الوظيفى لدى العاملين فى الجامعات الفلسطينية فى قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
6. أبو شيخه ، نادر احمد (1997) : الرضا الوظيفى لرجل الأمن فى أجهزة الأمن العربية ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض .
7. أبو عيطة ، سهام درويش (1988) : مبادئ الإرشاد النفسى ، دار القلم الكويت .
8. أبو فرحة ، ماجد محمد (1999) : العوامل المشجعة و الغير مشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة عند المرشدين فى مدارس الضفة الغربية

- الحكومية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطني ، فلسطين .
9. أبو هطنش ، احمد محمود (1997) : اثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في كليات المجتمع الأردنية ، دراسة تحليلية ، المجلة العربية للتعليم التقني ، المجلد (14) العدد (2) ، الأردن .
10. احمد ، محمد عبد السلام (1981) : القياس النفسي ، مطبعة الجمهورية ، دمشق .
11. الأزرق ، عبد الرحمن صالح (2000) : علم النفس التربوي للمعلمين ، مفاهيم نظرية ، دراسات ميدانية ، أدوات مبتكرة للقياس ، ط1، دار الفكر العربي ، بيروت .
12. الاسدي ، سعيد جاسم و إبراهيم ، مروان عبد الحميد (2003) : الإرشاد التربوي مفهومه و خصائصه و ماهيته ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
13. الاسدي ، أسماء عبد الستار (2004) : بناء مقياس المسايرة الاجتماعية لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة بغداد .
14. اسعد ، محسن اسعد و ارسلان ، نبيل إسماعيل (1981) : الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، مركز البحوث والتنمية ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز ، الرياض .
15. إسكندر ، نبيل رمزي (1988) : الاغتراب و أزمة الإنسان المعاصر ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .

16. الأشول ، عادل أحمد عز الدين وآخرون (1985) : التغيير الاجتماعي واغتراب شباب الجامعة ، أكاديمية البحث العلمي ، شعبة الدراسات والبحوث ، القاهرة .
17. آل ناجي ، محمد (1993) : تطبيق نظرية هيرزبيرغ لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الإحساء ، مجلة معهد الإدارة العامة ، العدد (80) ، الرياض .
18. الالوسي ، عادل (2003) : الاغتراب و العبقرية ، ط 1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
19. البرديني ، احمد إسماعيل (2006) : واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين .
20. بركات ، حليم (2006) : الاغتراب في الثقافة العربية ،مناهات الإنسان بين الحلم و الواقع ، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت.
21. بكر، محمد الياس (1979) : قياس مفهوم الذات والاغتراب لدى طلبة الجامعة، أطروحة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بغداد .
22. ثورندايك ، روبرت وهيجن، اليزابيت (1989) : القياس والتقويم في علم النفس، ترجمة عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس ، مركز الكتاب الأردني، عمان.
23. جاسم ، عزيز السيد (1987) : تأملات في الحضارة و الاغتراب ، ط 1 ، دار الأندلس للطباعة و النشر ، بيروت .
24. الجبوري ، محمد محمود عبد الجبار (1990) : الشخصية في ضوء علم النفس ، مطبعة دار الحكمة ، بغداد.

25. الجبوري، خضير مهدي عمران (1996) : الاغتراب عند تدريسي الجامعات العراقية وعلاقته بجنس التدريس وموقع الضبط والدخل الشهري ومنشأ الشهادة والمرتبة العلمية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية- ابن رشد ، جامعة بغداد .
26. الجنابي ، صاحب عبد مرزوق (2008) : المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بفاعلية المرشد التربوي ، دار الضياء للطباعة والنشر ، عمان .
27. حجازي ، عزت (1985) : الشباب العربي ومشكلاته ، مجلة عالم المعرفة ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت .
28. الحديدي ، فايز (1990) : مظاهر الاغتراب و عوامله لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر .
29. حسن ، راوية محمد (2002) : إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية) ، دار الجامعة للطباعة والنشر ، الإسكندرية .
30. الحمداني ، عبد الباري مايح (2004) : بناء مقياس الشخصية السوية لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .
31. الحميري ، عبده فرحان محمد خالد (2000) : تعاطي القات وعلاقة بالأرق والاغتراب لدى الطلاب الجامعيين اليمنيين ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ،كلية الآداب ، جامعة بغداد .
32. الحنيطي ، إيمان محمد علي (2000) : دراسة تحليله للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية .

33. الخزرجي ، أسماء شاكر (2002) : الاحتراق النفسي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .
34. الخزرجي ، سناء علي حسون نجرس (2010) : الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين و علاقتها بالمكانة الاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الأساسية ، جامعة ديالى .
35. الخطيب ، راغب احمد (2011) : دراسة في علم الاجتماع ، ط 1 ، مكتبة المجتمع العربي ، عمان .
36. الخطيب ، صالح (2007) : الإرشاد النفسى فى المدرسة أسسه و نظرياته و تطبيقاته ، ط 2 ، دار الكتاب الجامعي ، العين ، الإمارات العربية المتحدة .
37. خليفة ، عبد اللطيف محمد (2003) : دراسات فى سيكولوجية الاغتراب ، دار الغرب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
38. خليفة ، فتح الله (1979) : الاغتراب فى الإسلام ، مجلة عالم الفكر ، المجلد (10) ، العدد (1) ، الكويت .
39. خليل ، جواد محمد الشيخ و شرير ، عزيزة عبد الله (2008) : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر ، العدد الأول .
40. الداھري ، صالح حسن (2000) : مبادئ الإرشاد النفسى والتربوي ، مؤسسة حماد للخدمات والدراسات الجامعية ، عمان .

41. الدبعي , كفاح سعيد غانم (2003) : الهوية الاجتماعية والاستقرار النفسي وعلاقتهاما بالتصنيف الاجتماعي لدى الموظفين والموظفات بدوائر الدولة الحكومية بأمانة العاصمة صنعاء , أطروحة دكتوراه غير منشورة , كلية الآداب جامعة بغداد .
42. دسوقي ، كمال (1988) : ذخيرة علم النفس ، الدار الدولية للنشر و التوزيع ، بيروت .
43. الدليمي ، احمد خلف صالح (1988): اتجاه المرشدين التربويين نحو عملهم ، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية ، ابن رشد ، جامعة بغداد .
44. راغب ، نبيل (2002) : موسوعة الفكر الأدبي ، دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر .
45. الراوي ، حقي إسماعيل (1998) : بناء أنموذج لتحسين المستوى المهاري للمرشدين التربويين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الجامعة المستنصرية.
46. رفاعي ، محمد رفاعي (1981) : السلوك الإنساني في التنظيم ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .
47. الزبادي ، احمد محمد والخطيب ، هشام (2001) : مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي ، ط 1 ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ، ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
48. زهران ، سناء (2004) : إرشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر و معتقدات الاغتراب ، مطبعة عالم الكتاب للنشر و التوزيع ، القاهرة .

49. الزوبعي ، عبد الجليل وآخرون (1981) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، مطابع دار الكتب ، جامعة الموصل .
50. الزيود ، نادر فهمي (1998) : نظريات الإرشاد والعلاج النفسي ، ط 1 ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان .
51. السالم ، مها يوسف (1986) : دور المرشد والمسترشد في نجاح العملية الإرشادية ، مجلة التربية ، العدد (4) ، السنة (3) ، كلية التربية ، جامعة البصرة .
52. سري ، إجلال محمد (2003) : الأمراض النفسية الاجتماعية ، ط 1 ، عالم الكتب للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر .
53. السفاسة ، محمد إبراهيم (2005) : إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد(الإنمائي، الوقائي، العلاجي) في بعض المدارس الأردنية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد (21) ، العدد (2) .
54. سفيان ، نبيل (2004) : المختص في الشخصية والإرشاد النفسي ، ط 1 ، أيتراك للنشر والترزيع ، القاهرة.
55. السلامة ، ناصر رفيق توفيق (2003) : أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية، في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطني ، فلسطين .
56. سلمان ، عبد الله محمود (2000) : برامج الإرشاد النفسي وأثرها في رعاية وتنمية طلبة الجامعة ، مجلة دراسات نفسية ، رابطة الاجتماعيين النفسيين المصرية ، المجلد (9) العدد (10) ، القاهرة .
57. السيد ، حسن علي و مرزوك ، صاحب عبد (2011) : الإرشاد النفسي والصحة النفسية ، ط 1 ، مكتبة المعرفة ، بغداد.

58. السيد ، عبد الحليم محمود و آخرون (1990) : علم النفس العام ، ط 3 ، دار الغريب للطباعة ، القاهرة .
59. السيد ، نعمان عبد الخالق (1992) : الاغتراب وعلاقته بالعصابية والدافعية للانجاز لدى طلاب الجامعة ، مجلة علوم التربية ، اسبوط ، المجلد الأول ، العدد 8.
60. شاخت ، ريتشارد (1980) : الاغتراب ، ترجمة كامل يوسف ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت .
61. الشاذلي ، عبد الحميد محمد (2001) : الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية ، ط 2 ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية .
62. شاويش ، مصطفى نجيب (1996) : إدارة الموارد البشرية و إدارة الأفراد ، ط 1 ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان .
63. شتا ، سيد علي (1984) : نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية .
64. ----- (2004) : الاغتراب و هموم الإنسان المعاصر ، المكتبة المصرية للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة .
65. الشريفى ، سعد سالم حامد (2009) : اتجاهات مرشدي المدارس نحو التوجيه المهني و علاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس المتوسطة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .
66. شلتز ، داون (1983) : نظريات الشخصية ، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي ، مطبعة جامعة بغداد ، بغداد .
67. الشماع ، خليل حسين وحمود، خضير كاظم (2000) : نظرية المنظمة ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان .

68. شوقي ، فرج طريف (2000) : السلوك القيادي و الفعالية الإدارية ، مكتبة غريب للطباعة و النشر ، القاهرة .
69. صالح ، قاسم حسين (1988) : الشخصية بين التنظير والقياس ، مطبعة جامعة بغداد . بغداد .
70. صبحي ، السيد (2003): الإنسان وصحته النفسية ، الدار المصرية اللبنانية للطباعة ، القاهرة .
71. الصريفي ، محمد (2008) : السلوك الإداري و العلاقات الإنسانية ، دار الوفاء للطباعة و النشر ، الإسكندرية ، مصر .
72. الصنيع ، صالح بن إبراهيم (2002) : الاغتراب لدى طلاب الجامعة دراسة مقارنة بين الطلاب السعوديين والعمانيين ، مجلة رسالة الخليج العربي ، السنة (22) ، العدد (82) .
73. الضامن ، منذر (2003) : الإرشاد النفسي ، أسسه الفنية و النظرية ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، الكويت .
74. طه ، فرج عبد القادر (1988) : علم النفس وقضايا العصر ، ط 5 ، دار المعارف .
75. الطويل ، عزت عبد العظيم (1999) : معالم علم النفس المعاصر ، ط3 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر .
76. عاشور ، احمد صقر (1979) : إدارة القوى العاملة ، ط 1 ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان .
77. ----- (1983) : الأسس السلوكية و أداة البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت .

78. عباس ، سهيلة محمد (2003) : إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
79. عبد الباقي ، صلاح الدين (2000) : السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر .
80. ----- (2003) : السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر ، دار الجامعة الجديد ، الإسكندرية ، مصر .
81. عبد الحي ، عبد المنعم (1984) : علم الاجتماع الصناعي ، المصنع ومشكلاته الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر .
82. عبد الخالق ، ناصف (1986) : بحوث السلوك التنظيمي في البلاد العربية ، دار القلم ، الكويت .
83. عبد الغفار ، عبد السلام (1973) : طبيعة الإنسان ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .
84. ----- (1977) : مقدمة في الصحة النفسية ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
85. العتوم ، شفيق (1992) : مقدمة الأساليب الإحصائية ، ط2 ، مطبعة التاج ، عمان .
86. العتيبي، ادم غازي (1990) : الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت ، مجلة الإدارة العامة ، العدد (69) الكويت .
87. العزة ، سعيد حسني (2009) : دليل المرشد التربوي في المدارس ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان .
88. العطية ، ماجدة (2003) : سلوك المنظمة و سلوك الفرد والجماعة ، دار الشروق ، للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن .

89. العقيلي ، عادل محمد بن محمد (2004) : الاغتراب وعلاقة بالأمن النفسي دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، السعودية.
90. عكاشة ، محمود فتحي (1999) : علم النفس الصناعي ، مطبعة الجمهورية ، الإسكندرية ، مصر .
91. علي ، إسماعيل علي (1995) : نظرية التحليل النفسي واتجاهاتها الحديثة ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
92. العميان ، محمد سليمان (2005) : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط3 ، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان .
93. العنزري ، سعد علي حمود (1986) : الرضا الوظيفي و الأداء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة و الاقتصاد ، جامعة بغداد .
94. عودة ، احمد سليمان (2002) : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط3 ، المطبعة الوطنية، عمان.
95. عويدات ، عبد الله (1996) : مظاهر الاغتراب عند معلمى المرحلة الثانوية في الأردن، مجلة دراسات ، المجلد 6 ، العدد 22 ، الجامعة الأردنية ، عمان .
96. عيد ، محمد إبراهيم (1987) : دراسة تحليلية للاغتراب و علاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى الشباب ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر .
97. الغمري ، إبراهيم (1987) : الإفراد والسلوك التنظيمي ، دار الجامعات المصرية ، الإسكندرية .

98. الغنام ، احمد وآخرون (1981) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط 1 ، مطبعة جامعة بغداد ، بغداد .
99. الفار ، عبير وديع (1986) : العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة عمان ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية التربية ، الجامعة الأردنية ، عمان .
100. فارس ، امجد كاظم (2009) : الإحباط الوجودي و علاقته بالأسلوب المعرفي تحمل - عدم تحمل الغموض لدى طلبة الجامعة ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .
101. الفالح ، نايف بن سليمان (2001) : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات ، الرياض .
102. فرج ، صفوت (1980) : القياس النفسي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
103. الفرخ ، كاملة وتيم ، عبد الجابر (1999) : مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي ، ط 1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
104. فروم ، اريك (1989) : الإنسان بين الجوهر والمظهر ، ترجمة سعد زهران سلسلة عالم المعرفة ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، العدد (140) ، الكويت .
105. القريوتي ، محمد قاسم (2000) : السلوك التنظيمي ، دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات المختلفة ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان .
106. القيسي ، هناء محمود (1996) : مستوى الرضا الوظيفي الإداري وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس الثانوية ، (أطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية ، جامعة بغداد .

107. كامل ، مصطفى و البكري ، سونيا (1990) : دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ، مجلة الإدارة العامة ، المجلد (32) ، العدد (1) ، القاهرة .
108. الكبيسي ، وهيب محمد والداهري ، صالح حسن احمد (1999) : علم النفس العام ، ط 1 ، دار الكندي للنشر والتوزيع ، عمان .
109. الكرخي ، خنساء نوري رحيم (2011) : جودة الحياة لدى المرشدين التربويين و علاقتها بالذكاء الانفعالي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الأساسية ، جامعة ديالى .
110. كريت، أيان (1992) : النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس ترجمة محمد حسين غلوم مجلة عالم المعرفة ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت .
111. كمال ، علي (1983) : النفس انفعالاتها و أمراضها وعلاجها ، ط 3 ، دار العربية للطباعة ، بغداد .
112. كنعان ، نواف (1980) : القيادة الإدارية ، ط 1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان .
113. ماهر ، احمد (2003) : السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية للطباعة ، الإسكندرية .
114. مبارك ، بشرى عناد (2008) : الاغتراب الاجتماعي و علاقته بالحاجة إلى الحب ، لدى شرائح اجتماعية مختلفة من العراقيين المقيمين في بعض الدول العربية ، مجلة كلية الآداب ، جامعة بغداد ، العدد (85) .
115. محمد ، عادل عبد الله (1990) : اختيار تقدير الذات للمراهقين والراشدين ، مكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة .

116. محمد ، أياد هاشم (2009) : التحصيل الدراسي و علاقته بالاغتراب الاجتماعي لدى طلبة الجامعة ، مجلة الفتح ، العدد 2 .
117. محمد ، رشيد احمد (2000) : الإنسان في الفكر العربي المعاصر و مشكلة الاغتراب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .
118. المختار, محمد خضر (1998) : الاغتراب والتطرف نحو العنف دراسة نفسية اجتماعية , دار الغريب , القاهرة .
119. المدهون ، محمد (2005) : إدارة وتنمية الموارد البشرية ، دار إبداع للطباعة والنشر ، غزة ، فلسطين .
120. مرسي , سيد عبد الحميد (1976) : الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني , ط1 , مكتبة الخانجي , القاهرة.
121. المرسي ، جمال الدين محمد (2002) : السلوك التنظيمي (نظريات و نماذج ، و تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة . دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية.
122. المشاقبة ، محمد (2008) : مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والأخصائيين النفسيين ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان .
123. المشعان ، عويد سلطان (1994) : علم النفس الصناعي ، ط 1 ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، بيروت.
124. المعروف , صبحي عبد الطيف (1980): التوجيه التربوي والإرشاد النفسي في الأقطار العربية , مطبعة جميل , بغداد .
125. المغربي , سعد (1993) : الإنسان وقضاياها النفسية والاجتماعية , الهيئة المصرية العامة للكتاب , القاهرة.

126. منصور ، مجيد مصطفى (2010) : درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين ، مجلة جامعة الأزهر سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد 12 ، العدد 1 .
127. موسى ، وفاء (2002) : الاغتراب لدى طلبة جامعة دمشق و علاقته بمدى تحقيق حاجاتهم النفسية ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية التربية جامعة دمشق.
128. نجاتي ، محمد عثمان (1982) : الأنا و الهو ، ط 4 ، دار الشروق ، بيروت.
129. النجار ، فايز جمعة (2010) : أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي ، ط 2 ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان.
130. النجار ، نبيل (1993) : الإدارة أصولها و اتجاهاتها المعاصرة ، الشركة العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة .
131. نجيب ، محمد السيد (1994) : الضغوط النفسية و علاقتها بتحقيق الذات و وجهة الضبط لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة.
132. النعيمي ، لطيفة ماجد محمود (2005) : بعض أنماط الاغتراب وعلاقتها بالحاجات المرتبطة بها الهيئات لدى الهيئات التدريسية ، (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ، كلية الآداب ، الجامعة المستنصرية .
133. النعيمي ، هادي صالح (1999) : رضا المرشد التربوي عن عمله و علاقته بالتوافق النفسي ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .

134. النمر ، مسعود محمد (1993) : الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام و الخاص ، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية ، المجلد (5) ، العدد (4) .
135. النوري ، قيس (1979) : الاغتراب اصطلاحا و مفهوما و واقعا ، مجلة عالم الفكر ، المجلد (10) ، العدد (1) ، الكويت .
136. الهابط ، محمد السيد (1995): التكيف والصحة النفسية ، المكتب الجامعي الجديد ط3، الاسكندرية ،مصر .
137. هاشم ، زكي محمود (1978) : الجوانب السلوكية في الإدارة ، دار المطبوعات ، الكويت .
138. هول ، س كالفن وليندزي ، جاردنر (1969) : نظريات الشخصية ، ترجمة فرج احمد فرج وآخرون ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة .
139. وزارة التربية ، (1986) : مهام مدير المدرسة و الهيئة التدريسية في الإرشاد و التوجيه التربوي ، مديرية التقويم والتوجيه التربوي ، مطبعة وزارة التربية ، العراق .
140. يوسف ، محمد عباس (2004) : الاغتراب والإبداع الفني ، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .

المصادر الأجنبية :

1. Adams , C . S (1964) : Measurement and evaluation in education psychology and Guidance new York , nolt , Rinhart , and Winston .
2. Allen , M. & Yen , W.M (1979) : Introduction to measurement theory , brook cole , California .
3. Anastasi , A . (1976) : psychology testing , Macmillan , New York .
4. Arokach , Am . (2006) : Alienation and Domestic abuse How Abused women cope with Loneliness , Journal.
5. Bester. C. (1986) : Alienation and its relationship with some variables, the journal of social psychology.
6. Ebel . R. L (1972) : Essentials of Education measurement , prentice – Hall , New York .
7. Eddy . john paul . (1993) : A study of factors in flouncing job satisfaction among members of selected black college and university in Texas, Dissertation Abstract international

8. Estelle , C , J , (1990) : Contrasting Creativity and Lineation in a dole sequences of the American people , An empirical study contemporary social psychology .
9. Friesen , John , D , (1995) : theories and approaches to family counseling , International journal for the Advancement of counseling , Vol , 18 , No. 1 .
10. Hanuman ,H. (1980) personal Human Resource Management Illinois, Pritchard Irwin.
11. Joseph . B. (2004) : The Relationship among working conditions job satisfaction and teachers performance in private schools , Under kottayam master kerala.
12. Kaplan , O . J , (1984) : Encyclopedia of Vocational Guldeance philos pircal Library .
13. Lester , Bauble . (1987) : Development and factor Analysis of the teacher job Satisfaction Questionnaire , Educational and Psychological measurement , Vol , 47 .
14. Mahoney, John and Quick, Ben. (2001): Personality correlates of alienation in a university sample, psychological reports, Vol. (87).

15. Mankin , Dor . (1978) : Toward apost Lndustrail Psychology , New York , Haper Row publishers .
16. Marten , w , (1973) : Alienation & age , study of three generation diss, A bst , Inter .
17. Martin , gack , (1980) : A causal Analysis of the structural Antecedents of Behavioral Alienation , the case of production organization , pectoral Dissertation University of Utah .
18. Nestern , R , (1994) : strategic planning in school An oxymoron shool leader chip management, V , 18 , N , 4 .
19. Nunnally , J . (1978) : psychometric theory New York : mcgraw – HiLL
20. Patterson , L , E . (1983) : the counseling process. Houghton Mifflin .
21. Scacht, Richard (1971): Alienation ,New York– Doubleday , Anchor.
22. Schaff , A . (1980) : Alienation as a Social Phenomenon . New York Pergame Press .

-
23. Seeman, M. (1959): On the meaning of alienation, American sociological review.
24. Shartzer , bruce and , S , stone , (1980) :
Fundamentals of counseling, Houghton Mifflin COMPANY
new York .
25. Super , D , E , (1953) : A theory of vocational
development , the American psychologist .
26. William , C , Sandersob . (2000) : guilt and
Alienation , therole of religious strain in depression and
sociality, Journal of clinical psychology .

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق (1)

أسماء السادة الخبراء الذين استعان بهم الباحث بحسب
الدرجة العلمية وحروف الهجاء

ت	أسماء السادة الخبراء و اللقب العلمي	التخصص	موقع العمل
1	أ. د. بثينة منصور الحلوي	علم النفس	كلية الآداب / جامعة بغداد
2	أ. د. خليل إبراهيم رسول	علم نفس	كلية الآداب / جامعة بغداد
3	أ. د. سالم نوري صادق	إرشاد وتوجيه	كلية التربية / جامعة ديالى
4	أ. د. صالح مهدي صالح	إرشاد وتوجيه	كلية التربية / الجامعة المستنصرية
5	أ. د. ليث كريم حمد	إرشاد وتوجيه	كلية التربية الأساسية جامعة ديالى
6	أ. د. مهند محمد عبد الستار	علم النفس	كلية التربية الأساسية / جامعة ديالى
7	أ. د. هناء محمود القيسي	إدارة تربوية	كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية
8	أ. د. وهيب مجيد الكبيسي	علم النفس	كلية الآداب / جامعة بغداد
9	أ. م. د. اكرام دحام صغير	إرشاد وتوجيه	كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية
10	أ. م. د. ايمان عباس علي	إرشاد وتوجيه	كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية
11	أ. م. د. بشرى عناد مبارك	إرشاد وتوجيه	كلية التربية الأساسية / جامعة ديالى
12	أ. م. د. لطيفة ماجد محمود	علم النفس	كلية التربية / جامعة ديالى
13	أ. م. د. وجدان عبد الامير	إرشاد وتوجيه	كلية التربية الأساسية الجامعة المستنصرية
14	أ. م. د. عبد الكريم محمود صالح	إرشاد وتوجيه	معهد المعلمين / ديالى

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية
قسم الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي
الدراسات العليا / الماجستير

ملحق رقم (2)

استبانة آراء المحكمين في مدى صلاحية فقرات مقياس الاغتراب

الأستاذ الدكتور ----- المحترم

تحية طيبة :

يروم الباحث القيام بدراسته الموسومة (الاغتراب و علاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية) و لتحقيق ذلك يتطلب إعداد أداة لقياس الاغتراب ، و على وفق المنظور النفسي الاجتماعي الذي تبناه الباحث فقد عرف الباحث الاغتراب (Alienation) بأنه (فقدان الفرد القدرة على الإحساس بذاته و الانفصال و العزلة و عدم الانتماء إلى المجتمع ، و الفشل في إيجاد معنى للحياة ورفضه لقيم ومعايير المجتمع ، فاقدًا إحساسه بشخصيته و هويته الإنسانية غير قادر على أن يحيا حياة ناجحة وسعيدة مع ذاته و مع محيطه الاجتماعي) . و بعد مراجعة الأدبيات السابقة توصل الباحث إلى مجموعة من الفقرات موزعة على خمس مجالات وهي (اغتراب الذات ، العزلة الاجتماعية ، فقدان المعنى ، اللامعيارية ، العجز) .

- ونظرا لما تتمتعون به من خبرة واسعة وأراء قيمة في مجال البحث العلمي يضع الباحث بين أيديكم هذه الفقرات للاستفادة من ملاحظاتكم و الاستتارة بأرائكم في :-
- 1- كونها صالحة أم غير صالحة و تعديل ما ترونه مناسبا .
 - 2- إضافة أي فقرة ترون إنها تنسجم و هدف البحث .
 - 3- وضوح التعليمات المقياس .
 - 4- فيما إذا كانت فقرات المقياس مناسبة و كما يأتي :
- (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي أحيانا ، تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي أبداً) أم تقترحون بدائل أخرى .
- و أخيرا فان الباحث يقدم جزيل شكره و عظيم امتنانه لمساعدتكم .

الباحث

احمد يحيى رشيد

تعليمات المقياس

أخي المرشد / أختي المرشدة

تحية طيبة

لإغراض خاصة بالبحث العلمي يضع الباحث بين يديك مجموعة من الفقرات راجيا منك الدقة في الإجابة عليها ، إذ أن الغرض منها هو البحث العلمي فقط .

ويود الباحث أن يذكرك أن الإجابة على تلك الفقرات لا تعني انك مصيب أو مخطئ ، فأفضل جواب لك هو الذي يعبر عن موقفك فعلاً لذلك يرجى قراءة كل عبارة بتأني والنظر في مدى انطباق محتواها عليك من خلال اختيار ما يعبر عن أحسن وصف لك من بين البدائل الخمسة الموضوعه أمام كل فقرة ، فإذا كان محتوى الفقرة ينطبق عليك تماماً فضع إشارة () تحت البديل (تنطبق علي دائماً) أما إذا كان محتوى الفقرة ينطبق عليك غالباً فضع إشارة () تحت البديل (تنطبق علي غالباً) وهكذا ... مع بقية البدائل

الفقرة	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً
أشعر بالرضا عن قدراتي وإمكانياتي	✓				

يرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة مع ملاحظة أن كل فقرة لا يوضع لها

إلا إشارة واحدة فقط ، ولا حاجة لذكر الاسم لأن الغرض هو للبحث العلمي

فقط مع وافر الشكر والتقدير .

أنثى

النوع : ذكر

أكثر من (10) سنوات

الخدمة : اقل من (10) سنوات

الاغتراب عن الذات : وهي حالة يجد خلالها الفرد انه غريب عن ذاته ولم تعد لأفعاله قيمة في نظره و بالتالي الفشل في الحصول على الرضا الذاتي و ضعف قدرته على التعبير عن طاقاته و الكشف عن أفكاره و مشاعره .

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اشعر بالرضا عن قدراتي و إمكانياتي			
2	اشعر بالضيق و الضجر.			
3	اشعر إن ثقتي بنفسي ضعيفة.			
4	اشعر بالعجز في التعبير عن مشاعري .			
5	اشعر إن تصرفاتي لا تنسجم مع مبادئ و أفكاري .			
6	أجد صعوبة في فهم نفسي.			
7	أجد إنني غير قادر على أظهار أفكاري.			
8	أخطأ في حق نفسي.			
9	اشعر إن تحقيق الذات أمر صعب .			
10	أجد صعوبة في التعبير عن ذاتي .			
11	اعتقد إنني غير قادر على استخدام طاقتي و قابليتي.			
12	اشعر إن الآخرين أفضل مني .			

العزلة الاجتماعية : هو الشعور بالانفصال عن الآخرين و الإحساس بعدم الانتماء و اللامبالاة بطريقة يشعر فيها الفرد انه وحيد ومنفصل عن نفسه و مجتمعه .

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	أفضل العزلة و الابتعاد عن الآخرين .			
2	اشعر بالوحدة حتى عندما أكون مع الآخرين .			
3	اشعر بانني مهمش من قبل الآخرين .			
4	اشعر بعدم الارتياح عندما أتحدث مع الآخرين .			
5	لا هتم لما يحدث مع الآخرين.			
6	أتمنى لو كنت في مجتمع آخر			
7	اشعر بعدم اهتمام الآخرين بي			
8	أفضل عدم المشاركة في المناسبات الاجتماعية .			
9	اشعر بان لي عالمي الخاص.			
10	ثقتي في الآخرين ضعيفة .			
11	عندي صديق واحد .			
12	علاقاتي محدودة و سطحية .			

فقدان المعنى: وهو شعور الفرد إن الحياة لا معنى لها و لا جدوى منها , و انه لا يتحكم لا يتحكم في أحداثها و ييسير فيها بلا غاية أو هدف معين .

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اشعر بفراغ هائل في حياتي.			
2	اشعر بمعنى لما اقوم به من النشاطات.			
3	أجد صعوبة في فهم الحياة.			
4	اشعر إن كل يوم مثل سابقه تماما.			
5	اعتقد إن لي رسالة مهمة في حياتي .			
6	اشعر إن اهتمامي بالمستقبل معدوم.			
7	اعتقد إن أهدافي أصبحت غير واضحة .			
8	اشعر إن حياتي مملة .			
9	اشعر بتفاؤل وحماس تجاه الحياة.			
10	اشعر إن الحياة معقدة و روتينية .			
11	يوجد مغزى ملموس في حياتي.			

العجز: شعور الفرد بان لا حول له ولا قوة في مواجهة مواقف الحياة و الإحساس بفقدان السيطرة على الأحداث التي يمر بها و عدم القدرة على فعل أي شئ لمواجهة المشاكل .

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اشعر إنني مسير و لست مخير.			
2	أتجنب الصعوبات بدل من مواجهتها .			
3	أجد صعوبة في اتخاذ القرارات المناسبة .			
4	اشعر بالإحباط بسبب الفشل المتكرر .			
5	اشعر بعدم القدرة على تحقيق طموحاتي .			
6	اعتقد إن الناس يستغلوني .			
7	أجد صعوبة في التعبير عن رأي .			
8	اشعر بعجز في تحقيق أي هدف .			
9	أجد صعوبة في التفاعل مع ما يدور من حولي .			
10	اشعر بعدم القدرة على تغيير واقعي .			
11	لدي أهداف بديلة إذا فشلت في تحقيق هدف معين .			

اللامعيارية : هو تبدل القيم السائدة في المجتمع و انهيارها ليحل محلها قيم اخرى مادية و متدنية مما يصيب الفرد بحالة من عدم الاستقرار و التوازن و اتساع الهوى بين قيم الفرد و المجتمع .

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اعتقد إن القيم و المبادئ لم تعد لدى غالبية الناس من ضروريات الحياة .			
2	اشعر إن المال و المحسوبة هي اضمن للفرد من القيم .			
3	اشعر إن القيم السائدة في المجتمع لم تعد تناسبني .			
4	اشعر إن المبادئ و الأعراف تعيق تحقيق أهدافي .			
5	اعتقد إن قيم الصدق و الوفاء لم تعد موجودة .			
6	أفضل إتباع العادات و القيم السائدة في المجتمع.			
7	اشعر إن المعايير و القيم لا تؤدي و ضيقتها في المجتمع			
8	اشعر أن تمسكي بالقيم و المعايير يجعلني ضعيفا.			
9	أحاول تحقيق أهدافي و بأي طريقة .			
10	أتمسك بالقيم و المبادئ حتى لو أفقدتني فرص النجاح.			

مقياس (الاغتراب) بصورته النهائية

أخي المرشد / أختي المرشدة

تحية طيبة

لأغراض خاصة بالبحث العلمي يضع الباحث بين يديك مجموعة من الفقرات راجيا منك الدقة في الإجابة عليها ، إذ أن الغرض منها هو البحث العلمي فقط .

ويود الباحث أن يذكرك أن الإجابة على تلك الفقرات لا تعني انك مصيب أو مخطئ ، فأفضل جواب لك هو الذي يعبر عن موقفك فعلاً لذلك يرجى قراءة كل عبارة بتأني والنظر في مدى انطباق محتواها عليك من خلال اختيار ما يعبر عن أحسن وصف لك من بين البدائل الخمسة الموضوعه أمام كل فقرة ، فإذا كان محتوى الفقرة ينطبق عليك تماماً فضع إشارة (✓) تحت البديل (تنطبق علي دائماً) ، أما إذا كان محتوى الفقرة ينطبق عليك غالباً فضع إشارة (✓) تحت البديل (تنطبق علي غالباً) وهكذا ... مع بقية البدائل . وكما في المثال التوضيحي ادناه : (إذا كانت الفقرة تنطبق عليك دائماً) .

الفقرة	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي ابداً
أشعر بالرضا عن قدراتي وإمكانياتي	✓				

يرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة مع ملاحظة أن كل فقرة لا يوضع لها إلا إشارة واحدة فقط ، ولا حاجة لذكر الاسم لأن الغرض هو للبحث العلمي فقط مع وافر الشكر والتقدير .

النوع : ذكر أنثى

الخدمة : أقل من (10) سنوات أكثر من (10) سنوات

ت	الفقرة	تنطبق	تنطبق	تنطبق	تنطبق	لا تنطبق
---	--------	-------	-------	-------	-------	----------

علي ابداء	علي نادرا	علي احيانا	علي غالبا	علي دائما		
					اشعر بالرضا عن قدراتي و إمكانياتي	1
					أفضل العزلة والابتعاد عن الآخرين	2
					اشعر بفراغ هائل في حياتي	3
					اشعر بالعجز قي مواجهة الأمر الحياتية	4
					اعتقد ان القيم والمبادئ لم تعد لدى غالبية الناس من ضروريات الحياة	5
					اشعر بالضيق والضجر	6
					اشعر بالوحدة حتى عندما أكون مع الآخرين	7
					اشعر بمعنى لما أقوم به من نشاطات	8
					أتجنب الصعوبات بدلا من مواجهتها	9
					اشعر ان المال والمحسوبة هي اضمن للفرد من القيم	10
					اشعر ان ثقتي بنفسي ضعيفة	11
					اشعر بأنني مهمشاً من قبل الآخرين	12
					اشعر ان كل يوم مثل سابقه تماما	13
					اجد صعوبة في اتخاذ القرارات المناسبة	14
					اشعر ان القيم السائدة في المجتمع لم تعد تناسبني	15
					اشعر ان تصرفاتي لا تنسجم مع مبادئ وأفكاري	16
					اشعر بعدم الارتياح عندما أتحدث مع الآخرين	17
					اعتقد ان لي رسالة مهمة في الحياة	18
					الفقرة	ت
					لا تنطبق	
					تنطبق	
					تنطبق	
					تنطبق	
					تنطبق	

علي أبدأ	علي نادرا	علي أحيانا	علي غالبا	علي دائما		
					اشعر بالإحباط بسبب الفشل المتكرر	19
					اشعر ان المبادئ و الأعراف تعيق تحقيق أهدافي	20
					اجد صعوبة في فهم نفسي	21
					أتمنى لو كنت في مجتمع آخر	22
					اشعر ان اهتمامي بالمستقبل معدوم	23
					اشعر بعدم القدرة على تحقيق طموحاتي	24
					اعتقد ان قيم الصدق و الوفاء لم تعد موجودة	25
					اخطأ في حق نفسي	26
					اشعر بعدم اهتمام الآخرين بي	27
					اعتقد ان أهدافي أصبحت غير واضحة	28
					أجد صعوبة في التعبير عن رأي	29
					أفضل إتباع العادات و القيم السائدة في المجتمع	30
					اجد صعوبة في تحقيق طموحاتي	31
					أفضل عدم المشاركة في المناسبات الاجتماعية	32
					اشعر ان حياتي مملة	33
					اشعر بعجز في تحقيق أي هدف	34
					اشعر إن المعايير و القيم لا تؤدي وظيفتها في المجتمع .	35
لا تنطبق	تنطبق	تنطبق	تنطبق	تنطبق	الفقرة	ت

علي أبدأ	علي نادرا	علي أحيانا	علي غالبا	علي دائما		
					اجد صعوبة في التعبير عن ذاتي	36
					ثقتي في الآخرين ضعيفة	37
					اشعر بتفاؤل و حماس تجاه الحياة	38
					اجد صعوبة في التفاعل مع ما يدور من حولي	39
					اشعر ان تمسكي بالقيم و المعايير يجعلني ضعيفا	40
					أشعر ان الآخرين أفضل مني	41
					عدد أصدقائي قليل	42
					اشعر ان الحياة معقدة وروتينية	43
					اشعر بعدم القدرة على تغير واقعي	44
					أحاول تحقيق أهدافي بأي طريقة	45
					علاقاتي محدودة و سطحية	46
					يوجد مغزى ملموس في حياتي	47
					لدي أهداف بديلة اذا فشلت في تحقيق هدف معين	48
					تمسكي بالقيم والمبادئ افقدني فرص كثيرة	49

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية

قسم الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي

الدراسات العليا / الماجستير

ملحق رقم (4)

استبانة آراء المحكمين في مدى صلاحية فقرات مقياس الرضا الوظيفي

الأستاذ الدكتور ----- المحترم

تحية طيبة :

يروم الباحث القيام بدراسته الموسومة (الاغتراب و علاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية) و لتحقيق ذلك يتطلب إعداد أداة لقياس الرضا الوظيفي ، و على وفق نظرية العاملين (لهزنبيرك) التي تبناها الباحث فقد عرف الباحث الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) بأنه (مقدار تقبل الفرد لوظيفته ، من خلال إدراكه لأهمية عمله ، و بان الوظيفة التي يؤديها تحقق له ذاته و تشبع حاجاته المختلفة) . و بعد مراجعة الأدبيات السابقة توصل الباحث إلى مجموعة من الفقرات موزعة على مجالين هما (العوامل الوقائية ، العوامل الدافعة) .

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة واسعة وآراء قيمة في مجال البحث العلمي يضع

الباحث بين أيديكم هذه الفقرات للاستفادة من ملاحظتكم و الاستشارة بآرائكم في :-

1- كونها صالحة أم غير صالحة و تعديل ما ترونه مناسبا .

- 2- إضافة أي فقرة ترون إنها تنسجم و هدف البحث .
 - 3- وضوح التعليمات المقياس .
 - 4- فيما إذا كانت فقرات المقياس مناسبة و كما يأتي :
- (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي أحيانا ، تنطبق علي نادرا ، لا تنطبق علي أبدا) أم تقترحون بدائل أخرى .
- و أخيرا فان الباحث يقدم جزيل شكره و عظيم امتنانه لمساعدتكم .

الباحث

احمد يحيى رشيد

تعليمات المقياس

أخي المرشد / أختي المرشدة

تحية طيبة

لإغراض خاصة بالبحث العلمي يضع الباحث بين يديك مجموعة من الفقرات راجيا منك الدقة في الإجابة عليها ، إذ أن الغرض منها هو البحث العلمي فقط .

ويود الباحث أن يذكرك أن الإجابة على تلك الفقرات لا تعني انك مصيب أو مخطئ ، فأفضل جواب لك هو الذي يعبر عن موقفك فعلاً لذلك يرجى قراءة كل عبارة بتأني والنظر في مدى انطباق محتواها عليك من خلال اختيار ما يعبر عن أحسن وصف لك من بين البدائل الخمسة الموضوعة أمام كل فقرة ، فإذا كان محتوى الفقرة ينطبق عليك تماماً فضع إشارة (✓) تحت البديل (تنطبق علي دائماً) ، أما إذا كان محتوى الفقرة ينطبق عليك غالباً فضع إشارة (✓) تحت البديل (تنطبق علي غالباً) وهكذا ... مع بقية البدائل

الفقرة	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً
توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة	✓				

يرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة مع ملاحظة أن كل فقرة لا يوضع لها إلا إشارة واحدة فقط ، ولا حاجة لذكر الاسم لأن الغرض هو للبحث العلمي فقط مع وافر الشكر والتقدير .

النوع : ذكر أنثى

الخدمة : اقل من (10) سنوات أكثر من (10) سنوات

مجال العوامل الدافعة : وهي تلك العوامل التي تؤدي إلى خلق قوة دفع للسلوك وتسبب الرضا الوظيفي و تدفع العاملين إلى بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المطلوبة و تشمل (الشعور بالانجاز ، الحصول على التقدير الآخرين و احترامهم، فرص التقدم و النمو في العمل ، أهمية العمل و قيمته ، مسؤولية الفرد عن عمله).

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة .			
2	يقدر المجتمع أهمية المرشد التربوي .			
3	يتفهم المجتمع طبيعة العمل الإرشادية .			
4	اشعر إن المرشد يقدم خدمة إنسانية كبيرة للآخرين .			
5	أعتقد إن المجتمع ينظر نظرة خاطئة للمرشد التربوي .			
6	توفر لي وظيفة الإرشاد إحساس بالفخر .			
7	عملي كمرشد يساعدني على تطوير خبراتي الإرشادية .			
8	عدم توفر فرص لإظهار إمكانياتي و قدراتي في وظيفتي.			
9	استطيع التعبير عن ذاتي من خلال عملي .			
10	طبيعة عملي غير ملائمة لميولي و رغباتي .			
11	اشعر بالفخر لأنني مرشد .			
12	استطيع تحقيق طموحي من خلال عملي .			
13	توفر لي الوظيفة فرص لاكتساب معلومات جديدة .			
14	اشعر بالدافعية نحو عملي .			

مجال العوامل الوقائية : وهي العوامل التي تعتبر توفرها ضروري لتجنب مشاعر الاستياء و عدم الرضا و تتمثل (ظروف العمل ، العلاقة مع الرؤساء ، العلاقة مع زملاء ، المرتب أو الأجر ، طرق الإشراف المتبعة) .

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اشعر بالرضا عن علاقتي مع زملائي في المدرسة .			
2	مستوى التعاون مع زملائي في المدرسة غير جيد .			
3	اعتقد إن زملائي في المدرسة لا يقدرّون العملية الإرشادية			
4	اشعر بالراحة والانسجام مع زملائي داخل المدرسة .			
5	يتفهم المدير طبيعة عملي			
6	اشعر بالرضا عن العلاقة مع إدارة المدرسة			
7	يتقبل المدير آرائي و مقترحاتي			
8	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الوضع الاقتصادي للبلد			
9	اشعر بالرضا عن الأسلوب الذي يتبعه المشرف معي			
10	يتناسب الراتب مع حجم ما أقدمه من عمل			
11	أعاني من ضعف اهتمام المسؤولين بالإرشاد .			
12	الراتب الذي أتقاضاه يلبي متطلبات المعيشة			
13	اعتقد إن عمل المرشد التربوي غير ممل أو روتيني			
14	يوجد تعاون بيني و بين إدارة المدرسة .			
15	تساعدني ملاحظات المشرف على تطوير أدائي في العمل			
16	اشعر بالرضا عن ظروف عملي			
17	اشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه			
18	يشارك زملائي في تحقيق أهداف عملية الإرشاد .			

ملحق (5)

مقياس الرضا الوظيفي (بصورته النهائية)

أخي المرشد / أختي المرشدة

تحية طيبة

لإغراض خاصة بالبحث العلمي يضع الباحث بين يديك مجموعة من الفقرات راجيا منك الدقة في الإجابة عليها ، إذ أن الغرض منها هو البحث العلمي فقط .

ويود الباحث أن يذكرك أن الإجابة على تلك الفقرات لا تعني انك مصيب أو مخطئ ، فأفضل جواب لك هو الذي يعبر عن موقفك فعلاً لذلك يرجى قراءة كل عبارة بتأني والنظر في مدى انطباق محتواها عليك من خلال اختيار ما يعبر عن أحسن وصف لك من بين البدائل الخمسة الموضوعة أمام كل فقرة ، فإذا كان محتوى الفقرة ينطبق عليك تماماً فضع إشارة (✓) تحت البديل (تنطبق علي دائماً) ، أما إذا كان محتوى الفقرة ينطبق عليك غالباً فضع إشارة (✓) تحت البديل (تنطبق علي غالباً) وهكذا ... مع بقية البدائل . وكما في المثال التوضيحي أدناه : (إذا كانت الفقرة تنطبق عليك دائماً) .

الفقرة	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً
توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة	✓				

يرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة مع ملاحظة أن كل فقرة لا يوضع لها إلا إشارة واحدة فقط ، ولا حاجة لذكر الاسم لأن الغرض هو للبحث العلمي فقط مع وافر الشكر والتقدير .

النوع : ذكر

أنثى

الخدمة : أقل من (10) سنوات

أكثر من (10) سنوات

ت	الفقرة	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي أحيانا	تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي أبدا
1	توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة .					
2	اشعر بالرضا عن علاقتي مع زملائي في المدرسة .					
3	يقدر المجتمع أهمية المرشد التربوي .					
4	مستوى التعاون مع زملائي في المدرسة غير جيد					
5	يتفهم المجتمع طبيعة عملي الإرشادي .					
6	اشعر بالراحة والانسجام مع زملائي داخل المدرسة .					
7	اشعر أن المرشد يقدم خدمه إنسانية كبيرة للآخرين					
8	يتفهم المدير طبيعة عملي					
9	توفر لي وظيفة الإرشاد إحساس بالفخر					
10	اشعر بالرضا عن العلاقة مع إدارة المدرسة					
11	عدم توفر فرص لإظهار إمكانياتي و قدراتي في وظيفتي.					
12	يتقبل المدير آرائي و مقترحاتي					
13	استطيع التعبير عن ذاتي من خلال و وظيفتي					
14	اشعر بالرضا عن الأسلوب الذي يتبعه المشرف معي					
15	طبيعة عملي غير ملائمة لميولي و رغباتي .					
16	يتناسب الراتب مع حجم ما أقدمه من عمل					
17	اشعر بالفخر لأنني مرشد					
18	الراتب الذي أتقاضاه يلبي متطلبات المعيشة					

					19	توفر لي وظيفتي فرص لاكتشاف معلومات جديدة
					20	اعتقد ان عمل المرشد التربوي غير ممل او روتيني
					21	استطيع تحقيق طموحي من خلال عملي
					22	يوجد تعاون بيني وبين إدارة المدرسة
					23	اشعر بالدافعية نحو عملي
					24	تساعدني ملاحظات المشرف على تطوير أدائي في العمل
					25	اشعر بالرضا عن ظروف عملي
					26	اشعر بالرضا عن الراتب الذي أقتضاه
					27	يشارك زملائي في تحقيق أهداف عملية الإرشاد .

Ministry of Higher Education And scientific Research
University of Diyala
College of Basic of Education
Department of Educational and psychological sciences



Alienation and its relationship to job satisfaction with the councilors at the secondary level

A . Master Thesis

Submitted To The Council of College of Basic Education
Diyala University in Partial Fulfillment of The Requirements
for Obtaining Master Certificate in Arts of Education
(Psychological and Educational Guidance) .

Of the student
Ahmed . y. Rasheed

Supervised by
Assistant prof. Dr
Maan . L. Kashkol

2013. A.D

1435. A. H