

## الرضا المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز

### لدى الأخصائي النفسي المدرسي

د. هشام إبراهيم عبد الله

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية- جامعة الزقازيق

hishamm2810@yahoo.com

#### الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى الأخصائي النفسي المدرسي، وتأثير كل من النوع ومدة الخبرة والتفاعل بينهما على الرضا المهني ودافعية الإنجاز، والكشف عن أبعاد الرضا المهني المنبئة بدافعية الإنجاز وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٢٣) فرداً (٩٦ ذكور- ١٢٧ إناث)، طبق عليهم مقياس الرضا المهني للمرشد المدرسي، إعداد هشام عبد الله (٢٠٠٨) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحث. وباستخدام اختبار "ت" وتحليل التباين، وتحليل الانحدار أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز، ووجود تأثير دال لعاملي النوع ومدة الخبرة بشكل منفصل على بعض أبعاد الرضا المهني ودافعية الإنجاز وكذلك الدرجة الكلية لهما، ووجود تأثير للتفاعل بين النوع ومدة الخبرة على بعض أبعاد الرضا المهني ودافعية الإنجاز، كما وجد أن بعد الممارسة المهنية كأحد أبعاد الرضا المهني ينبئ بدافعية الإنجاز بنسبة مساهمة (٢١٪). وتوصي الدراسة بضرورة العمل على تحسين ظروف العمل وتهيئة البيئة المحفزة والداعمة للإنجاز، وإعداد البرامج التدريبية لتنمية الرضا المهني ودافعية الإنجاز للأخصائي النفسي المدرسي.

الكلمات المفتاحية: الرضا المهني، دافعية الإنجاز، الأخصائي النفسي المدرسي.

## Job Satisfaction and Its Relationship to Achievement Motivation of School Psychologist

### Abstract:

This study aimed at investigating the relationship between job satisfaction, achievement motivation of school psychologist , the effect of gender and experience period, the interaction between them on job satisfaction, achievement motivation and revealing the dimensions of job satisfaction predicting of achievement motivation. The participants of the study were 223(96 males and 127 females). To achieve the aims of the study the researcher prepared Job Satisfaction Scale of the school counseling and Achievement Motivation Scale. T test, variance analysis and regression analysis were utilized. The results indicated that there is a statistical significant positive correlation relationship between job satisfaction, achievement motivation , there is also a significant impact for the factors of gender and experience period separately on some job satisfaction, achievement motivation and their total marks, there is an effect for the interaction between gender and experience period on some dimensions of job satisfaction, achievement motivation, it was also found that the dimension of job practice as one of the (job) satisfaction dimensions can be considered as a predictor of achievement motivation of (21% ). The study recommends the necessity of improving work conditions and creating a stimulating environment for achievement, in addition to preparing training programs to develop job satisfaction, achievement motivation of school psychologist .

**Key words:** job satisfaction, achievement motivation school counseling

## مقدمة :

يلعب الرضا المهني دوراً مهماً في حياة العاملين، حيث يقوم على أساس الانفعالات الإيجابية التي تعزز الفعالية والرضا عن الحياة والسعادة والصحة النفسية، كما أن الشعور بالرضا المهني من شأنه أن يساعد الفرد على تحقيق أعلى معدلات من الإنجاز والنجاح الاجتماعي والمهني.

ولدافعية الإنجاز أهمية بالغة على مستوى الأفراد والمجتمعات إذ يشير ماكلياند McClelland إلى دورها في رفع مستوى أداء الأفراد وإنتاجيتهم في مختلف المجالات ، وأن النمو الاقتصادي لأي مجتمع يعد نتيجة مباشرة للدافع للإنجاز، لذلك تعول الدول المتقدمة كثيراً على تنمية دافعية الإنجاز لأبنائها، لما لهذه النوعية من الدافعية من دور في رفع مستويات الإنتاجية لدى الأفراد (McClelland, 1961).

كما أن دافعية الإنجاز للعاملين في المجال التربوي من العوامل الضرورية المؤدية إلى مستوى عال من التعليم الفعال، ومن ثم فإن وتنمية الدافعية للإنجاز يزيد من إمكانات وفرص التعليم والتعلم للطلاب (Alderman, 2007).

ومن ناحية أخرى يشير دورمان وآخرين Dormman, et al. (٢٠٠٦) إلى أن الرضا المهني أحد المتغيرات الرئيسية في العمل وفي علم النفس التنظيمي، لما له من تأثير واضح على مستوى الضغوط النفسية والاحتراق النفسي الذي يشعر به العاملون في أي مؤسسة، كما ينعكس على بيئة العمل وطبيعة العلاقات بين العاملين، كما يوجد العديد من العوامل المرتبطة بالرضا المهني وذات علاقة بمستوى الأداء في العمل منها: تقدير الذات، فعالية الذات، موضع الضبط الداخلي، والاتزان الانفعالي (Amodt, 2007: 39) ، كما أن الرضا المهني من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى إحساس الفرد بالرضا عن الحياة (Moser, 2004; Bryant & Constantine, 2006).

وتجدر الإشارة إلى أن الأخصائي النفسي المدرسي لن يحقق المهام المطلوبة منه ويؤدي دوره بفعالية ، ويحقق النجاح في عمله ما لم تتوافر له الظروف التي تسمح بذلك، كما أن نجاح الأخصائي النفسي المدرسي في عمله يرتبط إلى حد كبير بمدى رضاه عن نفسه وعن مهنته، كما أن الرضا المهني عامل مهم في تحقيق النمو الشخصي والمهني للأخصائي النفسي المدرسي، فالفرد الراضي عن عمله يُقبل على أدائه بدافعية، كما تتسم علاقاته مع المحيطين به بالإيجابية، وينعكس ذلك على الرضا على الحياة ورضاه عن مجتمعه.

وعن علاقة الرضا المهني بدافعية الإنجاز تشير نتائج بعض البحوث والدراسات السابقة إلى أن الرضا المهني من المداخل المهمة لتنمية دافعية الإنجاز وتحسين الأداء لدى العاملين، كما أن الرضا المهني بمكوناته الفرعية التي تتضمن: بيئة العمل وإمكاناته، العائد المادي، زملاء العمل، تحقيق الذات، المكانة الاجتماعية، والممارسة المهنية من الدلالات المهمة على الثقة بالنفس والاستقلالية والتي تعد من مكونات دافعية الإنجاز (Jones, et al., 2009).

كما وجدت علاقة موجبة بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز (Orpen, 2001; Adigun & Stephenson, 2001; Gardiner & Carr, 2005; Borrzaga, 2006) وعلاقة سالبة بين الرضا المهني والضغط المهنية (Rayle, 2006)، وإمكانية التنبؤ بالدافعية للإنجاز والكفاءة الذاتية من الرضا المهني للمرشد المدرسي (Baggerly & Osborn, 2006)، كما وجدت فروق في مستوى دافعية الإنجاز للمرشد المدرسي باختلاف سنوات الخبرة (Risch & Shiram, 2005).

ومن ناحية أخرى فإن مهنة الأخصائي النفسي المدرسي من المهن التربوية والإنسانية التي لم تلق الاهتمام من قبل الباحثين منذ إدخال هذه المهنة في المدارس

الإعدادية والثانوية في مصر عام (١٩٩٠) رغم أهمية عمل الأخصائي النفسي المدرسي والدور الذي يقوم به، وتأثير هذا الدور على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للطلاب.

وفي ضوء ما سبق فقد جاءت مشكلة الدراسة الحالية بهدف التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى الأخصائي النفسي المدرسي، باعتبار أن الرضا المهني من أهم العوامل المنبئة بالنجاح الوظيفي والصحة النفسية في بيئة العمل.

#### مشكلة الدراسة :

يبرز دور الأخصائي النفسي المدرسي في تقديم الخدمات النفسية للطلاب في المدرسة، إذ تعد الخدمة النفسية من العوامل المهمة التي تؤدي إلى رفع التحصيل الدراسي وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والصحة النفسية للطلاب، كما أن نجاح الأخصائي النفسي المدرسي في عمله يرتبط إلى حد كبير بدافعيته للإنجاز ويمدى رضاه المهني عن عمله، كما أنه مؤشر لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته.

وقد نبعت مشكلة الدراسة الحالية من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث مع عدد من الأخصائيين النفسيين أثناء تدريبهم على تنمية المهارات الإرشادية ومن خلال التفاعل معهم بشكل مباشر حول مشكلاتهم في مواقف العمل المهني المدرسي، وقد أظهرت الدراسة بعض المؤشرات والتي منها انخفاض شعورهم بالرضا عن عملهم نظراً للظروف المهنية الصعبة، وكثرة الأعباء والمسئوليات والضغط في عملهم، كما أشارت الدراسة كذلك إلى انخفاض دافعيتهم للإنجاز بالعمل لانخفاض الحافز المادي، وضعف الوعي بأهمية وقيمة هذه المهنة.

وفيما يتعلق بالرضا المهني للمرشد النفسي المدرسي ، يشير فان فوريس ولفنسون (2006) Van Voorhis & Levinson إلى أن مصادر الرضا لديه مرتبطة بالرضا

عن زملاء العمل، والعمل باستقلالية، والرغبة في تقديم الخدمات للآخرين، مما يعكس لديهم مزيداً من الفعالية الذاتية والقيم الإيجابية.

وعلى الرغم من أن العوامل التي تؤثر على الدافعية للإنجاز كثيرة ومتنوعة، بعضها يرتبط بضغوط العمل ومتطلباته، وبعضها الآخر يتعلق بشخصية الفرد وسماته، كما تختص مجموعة أخرى بالجوانب الاجتماعية للمهنة، إلا أن الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي يعد من أهم تلك العوامل، لما له من أهمية من النجاح المهني للأخصائي النفسي المدرسي.

وقد لاحظ الباحث ندرة الدراسات التي تناولت الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى الأخصائي النفسي المدرسي، بينما أجريت العديد من الدراسات على مهن أخرى، مما دعا الباحث لإجراء الدراسة الحالية.

وبناء على ما سبق تم تحديد مشكلة الدراسة الحالية في دراسة الرضا المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الأخصائي النفسي المدرسي من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين؟
- ٢- هل توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا المهني في دافعية الإنجاز؟
- ٣- هل توجد فروق في الرضا المهني لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين تبعاً لمتغيري:

أ- النوع (ذكور-إناث).

ب- مدة الخبرة (١٠ سنوات فأقل- أكثر من ١٠ سنوات)

- ٤- هل توجد فروق في دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين تبعاً لمتغيري:
- أ- النوع (ذكور- إناث)
- ب- مدة الخبرة (١٠ سنوات فأقل- أكثر من ١٠ سنوات)
- ٥- هل تنبئ بعض أبعاد الرضا المهني دون غيرها بدافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على:

١. طبيعة العلاقة بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين.
٢. الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا المهني في دافعية الإنجاز.
٣. أثر متغيري (النوع - مدة الخبرة) على الرضا المهني لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين.
٤. اثر متغيري (النوع - مدة الخبرة) على دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين.
٥. إمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز من بعض أبعاد الرضا المهني لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين.

#### أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة الحالية من أهمية عمل الأخصائي النفسي المدرسي في الميدان التربوي حيث يقوم بالعديد من المهام والأدوار والتي منها: خدمات الإرشاد النفسي، والتوجيه التربوي والمهني والإرشاد الفردي والجماعي، وخدمات الوقاية من الاضطرابات النفسية والسلوكية، إضافة إلى خدمات تنمية المهارات والإمكانات البشرية.

كما تنبع أهمية الدراسة من اعتبارين هما:

١. أهمية الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي كعامل مهم في تحقيق الممارسة المهنية الفعالة والتوافق المهني، وتحقيق الصحة النفسية والرضا عن الحياة.
٢. أهمية الرضا المهني في تحسين الأداء في المجال التربوي، وتحقيق مستويات مرتفعة من الإنجاز.

والرضا المهني عامل مهم في تحقيق النمو الشخصي والمهني للأخصائي النفسي المدرسي، مما يساعده في التخفيف من الضغوط النفسية والمهنية ومشاعر الاحتراق النفسي (Lambie, 2007)، كما يعد أحد العوامل المهمة لتعزيز المشاعر الإيجابية والعلاقات الاجتماعية الفعالة والصحة النفسية في بيئة العمل.

كما تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الاستفادة من نتائجها في التخطيط لإعداد برامج تدريبية لتنمية الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين، ومن ثم مساعدتهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم التي تساعدهم في تحقيق الكفاءة المهنية، مما ينعكس على طلابهم.

### مصطلحات الدراسة:

#### ١- الرضا المهني Job Satisfaction:

الاتجاه النفسي للفرد نحو عمله أو وظيفته، ويتم التعبير عنه أحياناً في صورة محبة العمل ذاته أو عدم محبته، أو الرضا عن المكافآت من راتب وترقية وتقدير، أو تعبير إيجابي عن السياق (أي ظروف العمل) وفوائده (جابر عبد الحميد وعلاء الدين كفاي، ١٩٩١: ١٨٥٠)، ويتحدد في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الرضا المهني للمرشد المدرسي المستخدم في الدراسة بمكوناته الفرعية



(بيئة العمل وإمكاناته، العائد المادي، زملاء العمل، تحقيق الذات، المكانة الاجتماعية، والممارسة المهنية).

## ٢- الدافعية للإنجاز Achievement Motivation :

التوجه نحو أداء المهمة وتحقيق الهدف بشكل إيجابي، مع الإصرار على تجنب الفشل وتوقع النجاح والمثابرة للتغلب على العقبات والاستقلالية والقدرة على التوجه نحو المستقبل (Sanson & Harockiewicz, 2002) كما يتحدد إجرائياً في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس دافعية الإنجاز المستخدم بمكوناته الفرعية (الثقة بانفس- المنافسة- المثابرة- التمكن والاتقان- الاستقلال- التوجه نحو المستقبل).

## ٣- الإرشاد المدرسي School Counseling :

علاقة إنسانية تفاعلية تنشأ بين شخصين أحدهما متخصص وهو المرشد المدرسي، والآخر بحاجة إلى المساعدة وهو الطالب، ويقوم المرشد من خلال هذه العلاقة بمساعدة الطالب على فهم ذاته وقدراته، والتعامل مع الضغوط الشخصية والمدرسية والاجتماعية، وتعزيز النمو والطموح وتحقيق التوافق والصحة النفسية (Coleman & Yeh, 2008).

والمرشد النفسي المدرسي (\*) هو الشخص المؤهل علمياً في أقسام علم النفس بالجامعات، ويتم تدريبه عملياً في مراكز الإرشاد والمدارس وغيرها من المؤسسات، ويتحدد في الدراسة الحالية بالأخصائيين النفسيين العاملين بالمدارس الحكومية.

(\*) تجدر الإشارة إلى اختلاف مسمى وظيفة المرشد المدرسي في بعض الدول العربية ، فيطلق عليه في مصر الأخصائي النفسي المدرسي، وفي السعودية يسمى المرشد الطلابي، وفي دول عربية أخرى يسمى المرشد التربوي (محمد عبد الرحمن وهشام عبدالله، ٢٠٠٣).

## المفاهيم الأساسية والإطار النظري:

### أولاً: الرضا المهني:

لقد اهتم العديد من الباحثين بمفهوم الرضا المهني، وذلك لاعتقادهم بأن رضا الفرد عن عمله من العوامل المهمة لتحقيق الرضا عن الحياة والصحة النفسية، كما يعد وسيلة لإشباع الحاجات وتحقيق الأهداف، ويرتبط الرضا المهني بعدد من المتغيرات ذات العلاقة باتجاهات الفرد وعلاقاته، كما توجد مجموعة من العوامل الديموجرافية التي تحدد مستويات الرضا لدى الأفراد.

وتجدر الإشارة إلى أن الرضا المهني مفهوم متعدد الأبعاد ويتداخل مع بعض المفاهيم الإيجابية الأخرى، ويتمثل في حجم الرضا الذي يستمده العامل من مهنته، وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يشرفون عليه، وكذلك من البيئة التي يعمل بها.

وينظر إلى الرضا المهني للعاملين كمؤشر مهم على فاعلية المؤسسة بشكل عام، ويمثل مجموعة المشاعر والاتجاهات الإيجابية أو السلبية التي يبديها العامل نحو عمله، كما أن العاملين يكونون أكثر كفاءة وفعالية وإنجازاً عندما يشعرون بالرضا عن العمل، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل نفسه ونمط العلاقات الإنسانية به أكثر من الحوافز المادية.

ومن ناحية أخرى يؤكد الباحثين وتؤكد العديد من البحوث مثل (Faragher, et al., 2005; Evns, et al., 2006) أن رضا الأخصائي النفسي عن وظيفته الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح

في العمل الإرشادي خاصة لكونه عملية إنسانية تهدف إلى مساعدة الطلاب على تحقيق النمو الإيجابي المتكامل للشخصية.

ويرى دوريس Doris (٢٠٠١) أن الرضا المهني من الموضوعات التي تناولتها العديد من البحوث وقد بدأ بدراسة المستوى العام للرضا والمتغيرات المرتبطة به مثل العمر وبيئة العمل والنوع والضغوط خلال العقود الثلاثة الماضية، وأجريت بحوث الرضا المهني على العديد من المهن والوظائف إلا أن البحوث التي تناولت الرضا المهني للمرشد المدرسي ما زالت نادرة.

وفيما يتعلق بالرضا المهني للمرشد النفسي المدرسي يشير فان فوريس ولفنسون Van Voorhis & Levinson (٢٠٠٦) إلى أن مصادر الرضا لديه مرتبطة بالرضا عن زملاء العمل، والرغبة في البقاء مشغولين بعملهم، والعمل باستقلالية، والرغبة في تقديم الخدمات للآخرين، مما يعكس لديهم مزيداً من الفعالية الذاتية والقيم الإيجابية.

ويمكن استخلاص بعدين للرضا المهني، هما:

**البعد الأول:** يشمل العناصر الداخلية المرتبطة بالعمل نفسه، وهي تلك العوامل التي تسهل تحقيق الذات للفرء، وتشمل المعرفة والمهارة ونوع العمل والمسئولية، والتقدم في العمل، والمكانة الاجتماعية للمهنة والممارسة المهنية.

**البعد الثاني:** يرتبط بالعناصر الخارجية التي تتعلق ببيئة العمل وتشمل الأجر والعلاقات الاجتماعية والإنسانية في العمل وسياسة المؤسسة وظروف العمل والشعور بالأمن، وفرص التدريب والترقي.

وهناك العديد من العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا المهني، فقد أشار دورمان وآخرون Dorman, et al. (٢٠٠٦) إلى أن الرضا المهني يرتبط بالعلاقات الإيجابية مع زملاء العمل، والاستقلالية في العمل، وخفض الأعباء الإدارية.

وتوجد أربعة مداخل لنظريات الرضا المهني بشكل عام، وهي:

- ١- نظرية الحاجات: وتفترض أن الرضا المهني يتحدد من خلال قدرة المؤسسة على إشباع حاجات العاملين.
  - ٢- النظريات المعرفية: وتشير إلى أن الشعور بالرضا ينتج عن عوامل معرفية للعاملين.
  - ٣- النظريات السلوكية: وتؤكد على أن الفرد يسعى إلى بذل الجهد إذا علم بأنه سيكافأ على ما سيفعله.
  - ٤- نظرية الفروق الفردية: وتفترض وجود أنماط من الأفراد يولد لديهم الميل والاستعداد للشعور بالرضا عن وظائفهم.
- وتعد نظرية هينزينبرج من أفضل النظريات المفسرة للرضا المهني والتي تفترض أن رضا الأفراد عن عملهم أو عدم رضاهم هي محصلة لعاملين هما الدوافع الداخلية والصحة (Golwal & Kalbande, 2015).

يتضح مما سبق أن الرضا المهني يمثل اتجاهات الفرد الإيجابية نحو العمل، ويتضمن الأجور، والإشراف، وفرص الترقية، وبيئة العمل، والمهام والأدوار التي يقوم بها، والعلاقة بزملاء العمل والرؤساء، وهذا ما سوف يتبناه الباحث في الدراسة الحالية.

### دافعية الإنجاز:

حظيت الدافعية للإنجاز باهتمام متزايد من قبل علماء النفس باعتبارها أحد العوامل المهمة التي تؤثر في معظم المواقف التي تواجه الفرد وتفرض عليه توجهات سلوكية معينة، كما يؤكد العلماء على أن كل أنماط السلوك توجهها دوافع معينة لإشباع الحاجات وتحقيق الأهداف.

كما لقيت دراسات دافعية الإنجاز اهتماماً متزايداً من علماء النفس، وبالرغم من أن المصطلح تعود اصوله إلى بحوث موري Murray (١٩٣٩)، إلا أن الدراسات والإسهامات الحقيقية في هذا الميدان ارتبطت بأعمال ماكلياند McClelland وزملائه (١٩٦١) (Aamodt, 2007).

ومن الصعوبة بمكان تعريف دافعية الإنجاز، حيث يختلف المفهوم من باحث إلى آخر وفقاً للتوجه النظري الذي يتبناه، ويعرف ماكلياند McCelland (١٩٦١) دافعية الإنجاز بأنها استعداد لدى الفرد يتسم بالثبات النسبي لتحقيق النجاح من خلال السعي لإشباع الحاجة للقوة والإنجاز، ويظل هذا الاستعداد كامناً لدى الفرد حتى يتم إثارته في مواقف الإنجاز ليكون الأداء وسيلة للنجاح، ويرى ماكلياند أن سلوك الإنجاز يشير إلى مشاعر يرتبط بعضها بالثقة من النجاح، ويرتبط البعض الآخر بالخوف من الفشل.

ويعد الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد ظهر كأحد المداخل المميزة للبحث في مجال الشخصية والسلوك وعلم النفس الاجتماعي، بل يمكن اعتباره أحد الإنجازات المهمة في مجال علم النفس المعاصر.

ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظراً لأهميتها في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية، ومنها المجال التربوي والمجال الأكاديمي، حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للموقف وفهم سلوك الفرد وتفسيره وسلوك المحيطين به، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه هو ومما يحققه من أهداف، ومما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني، وأن الحاجة للإنجاز يمكن أن تكون واحدة من أعظم مؤشرات الدافعية قوة واهتماماً في حياة أي فرد (عبداللطيف خليفة، ٢٠٠٠).

وقد أشار ماكلياند McClelland (1961) إلى الدور المهم الذي تقوم به دافعية الإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، حيث يرتبط النمو والازدهار التعليمي والاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز، وما يرتبط بها من جودة الأداء ويفترض ماكلياند أن الإنسان لديه ثلاث حاجات هامة هي: الحاجة للإنجاز Achievement، والحاجة إلى السلطة Power والحاجة إلى الانتماء Affiliation، وأشار إلى وجود فروق بين الأفراد في العلاقات باختلاف الوظيفة ومستوى الرضا والدافعية، كما أن الأفراد يختلفون في احتياجاتهم للإنجاز والانتماء والسلطة، وقد أكدت الدراسات إلى أن الأفراد الذين يحتاجون للسلطة يتسمون بقوة شديدة، ولديهم أيضا حاجة شديدة للإنجاز، وهؤلاء الأفراد يتسمون بدافعية نحو حاجاتهم للانتماء.

ويشير زينزين Zenzein (٢٠٠٢) إلى أن سلوك الإنجاز يستند على ثلاثة عناصر أو مكونات هي:

١. ميل الفرد إلى الإنجاز.
  ٢. فهم قيمة المهمة التي يؤديها الفرد.
  ٣. الإصرار والمثابرة والسعي إلى تحقيق النجاح.
- وعلى ذلك فالأفراد مرتفعي التوجه نحو الإنجاز لديهم حاجة للإنجاز وتوقع النجاح، والعمل بجد وكفاح لتحقيق ذلك، والسعي الدائم لتحسين قدراتهم.

ويشير أمودت Amodt (٢٠٠٧) إلى ثلاثة عوامل الأكثر ارتباطاً بدافعية الإنجاز في العمل وهي:

١. تقدير الذات: والتي تزيد من دافعية الإنجاز للفرد ومن شعوره بالقيمة والكفاءة والجدارة، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين تقدير الذات والكفاءة في العمل.
  ٢. الدافعية الفعلية: والتي تجعل الفرد يؤدي المهام الحقيقية مع بذل الجهد والمثابرة والتحمدي لإكمال المهام وتحقيق النجاح.
  ٣. الحاجة للإنجاز والقوة: كما ذكر ماكيلاند McClelland (١٩٦١) وهي حاجة أساسية لدى الأفراد، تساعد على الرضا والاندماج في العمل. يتضح مما سبق أن دافعية الإنجاز تمثل استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو النجاح لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة والإصرار للتغلب على العقبات، والتمكن والإتقان في العمل، والثقة بالنفس والاستقلالية، والتوجه نحو المستقبل، وهذا ما سوف يتبناه الباحث في الدراسة الحالية.
- كما يرتبط الدافع للإنجاز بسمات رئيسه في الشخصية مثل المثابرة والثقة بالنفس والاستقلالية والطموح، وجميعها تساعد الفرد لتحقيق التميز في الأداء والنجاح والتفوق والارتقاء (Alderman, 2004).

وقد أظهرت البحوث المبكرة في مجال دافعية الإنجاز التي أجراها ماكيلاند بعض سمات الشخصية مرتفعة الدافعية للإنجاز حيث أظهرت أن الأشخاص ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز أكثر ميلاً إلى اختيار الأعمال متوسطة الصعوبة، كما يتسمون بالمثابرة والإصرار أكثر من ذوي الدافعية المنخفضة للإنجاز، كما أن نمو دافعية الإنجاز يتحدد منذ البداية في السياق الأسري ( Sansone & Harockiewicz, 2002).

### الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات المرتبطة بموضوع البحث الحالي إلى مجموعتين: مجموعة الدراسات التي تناولت الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي، ومجموعة

الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز وبعض المتغيرات الأخرى، كما هو موضح فيما يلي:

### أولاً: الدراسات التي تناولت الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي:

تناولت دراسات عديدة الرضا المهني للأخصائيين النفسيين المدرسيين والمرشدين المدرسيين، فقد تناولت دراسة دوريس Doris (٢٠٠١) الرضا المهني للمرشدين المدرسيين بفرجينيا، شملت العينة (٤٤٤) مرشداً طبق عليهم استبيان مينسوتا للرضا Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)، وأظهرت النتائج أن أبرز العوامل المسببة لعدم الرضا كانت مستوى الدرجة الوظيفية، والضغط المهنية، وكثرة الأعباء الإدارية.

وبحث سكوت Scott (٢٠٠٢) العلاقة بين الرضا المهني والشعور بالإرهاك لدى الأخصائي النفسي المدرسي، وشملت العينة (٢٢٠) فرداً، طبق عليهم مقياس للرضا المهني وآخر لمصادر الإرهاك، وأظهرت النتائج وجود ثلاثة عوامل تسبب الإرهاك وعدم الرضا لدى الأخصائي النفسي المدرسي تشمل انخفاض الإنجاز الشخصي، وعدم الإحساس بالهوية، وقلة المساندة الداخلية والخارجية.

وأجرى ديماتو وكيركيو Demato & Curcio (٢٠٠٤) دراسة للتعرف على مستوى الرضا المهني لدى المرشدين بالمدرسة الابتدائية، وذلك على عينة شملت (٣٠١) مرشداً مدرسياً طبق عليهم استبيان مينسوتا للرضا، وقد أشارت النتائج إلى انخفاض مستوى الرضا المهني الإجمالي للمرشدين بسبب كثرة الأعباء الإدارية، وجود علاقة بين الرضا المهني للمرشدين وبعض المتغيرات مثل بيئة العمل، والعلاقة بالزملاء، وضغوط العمل.



كما أجرى كل من برون ووالاس Brown & Wallace (٢٠٠٤) دراسة بهدف التنبؤ بالاحترق النفسي والرضا المهني للمرشدين من الضغوط المهنية وصراع الأدوار، وشملت العينة (٨٢) مرشداً، وتم استخدام مقاييس للاحتراق النفسي والرضا المهني والضغوط المهنية وصراع الأدوار، وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة بي الرضا المهني والاحتراق النفسي والضغوط المهنية، وأمكن التنبؤ بمستوى الرضا المهني من الضغوط المهنية وصراع الأدوار ومستوى المعرفة المهنية لدى المرشدين.

وهدفت دراسة موزير Moser (٢٠٠٤) إلى معرفة العلاقة بين الرضا المهني والرضا عن الحياة، لدى عينة شملت (٨١١) فرداً من العاملين في بعض المؤسسات التربوية طبق عليهم مقياس الرضا المهني ومقياس الرضا عن الحياة، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الرضا المهني ومستوى الرضا عن الحياة.

وتناولت دراسة ورل وآخرون Worrell, et al. (٢٠٠٦) الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي، وذلك على عينة شملت (٥٠٠) فرداً طبق عليهم مقياس الرضا المهني من إعدادهم، وأظهرت النتائج أن الرضا المهني يزداد كلما توفرت الاستقلالية والمكانة المهنية للوظيفة وكذلك الأنشطة والواجبات المرتبطة بالوظيفة.

وأجرى فان فورهييس ولفنسون Van Voorhis & Levinson (٢٠٠٦) دراسة تناولت التحليل البعدي لبحوث الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي، وذلك بمراجعة ثمان دراسات أجريت خلال الفترة من ١٩٨٢ - ١٩٩٩، واستخدمت جميعها استبيان مينسوتا للرضا Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) كما شملت (٢١١٦) فرداً، وأظهر التحليل البعدي أن (٨٥٪) من أفراد العينة راضين عن وظائفهم، ومن العوامل المسببة للرضا لديهم: العلاقة مع الزملاء، وبيئة العمل، وإتاحة الفرصة للعمل باستقلالية.

وهدفت دراسة دورمان وآخرون Dorman, et al. (٢٠٠٦) إلى تحليل العوامل المؤثرة في الرضا المهني للمرشد النفسي، وذلك على عينة مكونة من (١٨٢) مرشداً

طبق عليهم استبيان مينسوتا للرضا، وأظهرت النتائج وجود بعض العوامل المؤثرة في الرضا المهني منها الاستقلالية في العمل، العلاقة بالزملاء، والعائد المادي.

وتناولت دراسة مونيكا ثيلكينج وآخرون Thelkking, et al. (٢٠٠٦) العلاقة بين الإشراف والرضا المهني لدى الأخصائي النفسي المدرسي، شملت العينة (١٠٨) فرداً، وأظهرت النتائج أن الأخصائي النفسي المدرسي يكون أكثر رضا عند ممارسة المهام والواجبات والأنشطة المرتبطة بأدواره المهنية.

وبحث رايل Rayle (٢٠٠٦) العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا المهني لدى عينة شملت (٣٨٨) مرشداً بالمدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية طبق عليهم مقياس الضغوط المهنية للمرشد المدرسي، ومقياس الرضا المهني، وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة بين الضغوط المهنية ومستوى الرضا المهني، كما وجدت فروق في مستوى الرضا المهني والضغوط المهنية تبعاً للمرحلة التعليمية التي يعمل بها المرشد المدرسي، حيث وجد أن المرشدين العاملين بالمدارس الابتدائية أكثر شعوراً بالرضا المهني وأقل تعرضاً للضغوط المهنية مقارنة بالمرشدين بالمدارس المتوسطة والثانوية، كما أشارت النتائج إلى أنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني من مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها المرشد المدرسي.

كما أجرى كابرازا وآخرون Caprara, et al. (٢٠٠٦) دراسة لمعرفة العلاقة بين اعتقادات فعالية الذات والرضا المهني والإنجاز الأكاديمي للطلاب، لدى عينة مكونة من (٢٠٠) معلماً يهتمون بالإرشاد الطلابي بالمدرسة الثانوية، طبق عليهم مقياس فعالية الذات ومقياس للرضا المهني إضافة إلى مقياس للإنجاز الأكاديمي للطلاب، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين فعالية الذات والرضا المهني، وبين الرضا المهني والإنجاز الأكاديمي للطلاب.

كما تناولت دراسة بريانت وكونستانتين (Bryant & Constantine ٢٠٠٦) تعدد الأدوار والرضا المهني والرضا عن الحياة لدى المرشحات المدرسيات، وشملت العينة (١٣٣) مرشدة مدرسية، طبق عليهن مقياس للرضا المهني، ومقياس الرضا عن الحياة ومقياس تعدد الأدوار، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين تعدد الأدوار والرضا المهني لدى المرشحات، والتنبؤ بالرضا عن الحياة من مستوى الرضا المهني لديهن، كما وجدت فروق في مستوى الرضا المهني للمرشحات وفقاً للعمر وسنوات الخبرة، لصالح الأكبر عمراً والأكثر خبرة.

وهدف ت دراسة جونز وآخرون (Jones, et al. ٢٠٠٩) إلى معرفة مصادر الرضا المهني للمرشدين وفقاً لاستبيان مينسوتا للرضا، وذلك على عينة مكونة من (١٨٢) مرشداً، وأشارت النتائج إلى أن أهم مصادر الرضا المهني للمرشدين على التوالي: العلاقات الاجتماعية، الأمان الوظيفي، الإنجاز المهني، القيم الخلقية، الاستقلالية، القدرة والمهارة، وظروف العمل، أساليب الإشراف المتبعة، ونظام الترقيات والحوافز.

وتناولت دراسة كينيخام (Cunningham ٢٠١٠) الرضا المهني والقيمي لدى المرشدين في الممارسات الخاصة، وشملت العينة (١٣٥) مرشداً في القطاعات الخاصة والوكالات، طبق عليهم مقياس الرضا المهني ومقياس أولويات القيم، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين الرضا المهني وأولويات القيم لدى المرشدين، وأن لديهم أولويات قيم لا تتغير بظروف العمل، وأن الدخل عامل مهم في شعور المرشدين بالرضا المهني، وأظهرت كذلك عدم وجود علاقات تنبؤية بين متغيرات موقف العمل وأولويات القيم والرضا المهني للمرشدين.

وأجرى أنيماري وجانيس (Annemarie & Janice ٢٠١١) دراسة تناولت التنبؤ بالرضا المهني من صراع وغموض الدور للمرشدين بالمدارس الثانوية، وذلك على عينة قوامها (١٧٥) مرشداً طبق عليهم مقياس الرضا المهني ومقياس صراع الدور وغموضه،

وأُسفرت النتائج عن أن صراع الدور وغموضه من العوامل المنبئة بمستويات الرضا المهني للمرشدين بالمدارس الثانوية.

كما أجرى إديون وآخرون Eduwen, et al., (٢٠١٤) دراسة تناولت الرضا المهني للمرشدين بالمدارس الثانوية في نيجيريا على عينة شملت (١٢١) مرشداً طلابياً، طبق عليهم استبيان الرضا المهني للمرشدين، وأشارت النتائج إلى أن غالبية المرشدين راضين عن وظائفهم ، ووجود بعض العوامل المرتبطة بالرضا المهني منها: الراتب والمكافآت، الترقية، الدعم الاجتماعي والأمن الوظيفي، وجاءت الترقية العامل الأول في التنبؤ بالرضا المهني للمرشدين.

وهدفت دراسة صادق كاظم (٢٠١٥) إلى التعرف على الرضا المهني لدى عينة من المرشدين التربويين في العراق، وتكونت العينة من (٧٠) مرشداً، طبق عليهم مقياس للرضا المهني من إعدادهم، وأوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الرضا المهني لصالح الإناث.

وأجرى بون وآخرون Boon, et al. (٢٠١٥) دراسة بهدف معرفة العوامل المساهمة في الرضا المهني للمرشدين المدرسين في ماليزيا، وشملت العينة (٥٤١) مرشداً طبق عليهم مقياس مصادر فعالية الذات الإرشادية، ومقياس الرضا المهني، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين فعالية الذات الإرشادية والرضا المهني، وأن المعرفة والمعلومات من العوامل المهمة المساهمة في تحقيق الرضا المهني للمرشد المدرسي.

وأجرى ناس وآخرون Nas, et al. (٢٠١٧) دراسة مقارنة للرضا المهني لدى المرشدين بمرحلة ما قبل المدرسة والمرشدين بمرحلة ما قبل المدرسة والمرشدين بالمدارس الابتدائية بتركيا، وشملت العينة (٢٢٣) مرشداً طبق عليهم مقياس الرضا المهني واستمارة بيانات ديموجرافية، وأشارت النتائج إلى أن الرضا المهني للمرشدين

بالمدارس الابتدائية أعلى منه لدى المرشدين بمرحلة ما قبل المدرسة، وعدم وجود فروق في الرضا المهني وفقاً للجنس أو السن أو الحالة الاجتماعية.

وتناولت دراسة بيني Pyne (٢٠١٨) برامج الإرشاد المدرسي الشامل والرضا المهني للمرشدين وفقاً للنموذج الوطني للجمعية الأمريكية للإرشاد المدرسي، وذلك على عينة شملت (١٠٣) مرشداً بالمدارس الثانوية في ميتشجان، طبق عليهم مقياس الوظيفة العام لقياس الرضا المهني، ومقياس التنفيذ الشامل للإرشاد المدرسي وفقاً للنموذج الوطني، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الدعم الإداري وتسهيل التواصل بين المرشدين والرضا المهني.

### ثانياً: دراسات تناولت العلاقة بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز وبعض المتغيرات الأخرى:

تناولت دراسة أديجون وستيفنسون Adigun & Stephenson (٢٠٠١) مصادر الدافعية للعمل والرضا المهني لدى العاملين في بعض المؤسسات في ضوء متغيرات الخبرة ومستوى التعليم والجنس، وذلك على عينة شملت (٤٢) فرداً، طبق عليهم مقياس مصادر الرضا المهني ومقياس دافعية العمل، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الرضا المهني والدافعية للعمل، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الرضا المهني والدافعية للعمل، كما وجدت فروق في الرضا المهني والدافعية وفقاً لمتغيرات سنوات الخبرة ومستوى التعليم والجنس وذلك لصالح الأكثر خبرة والأعلى في مستوى التعليم وأن مصادر الدافعية للعمل على التوالي: الاتجاه نحو العمل، نظام الإشراف، المسؤولية والعلاقات الاجتماعية، التدريب، بيئة العمل، الظروف الأسرية والدخل الشهري.

وتناولت دراسة جاميس وجرينوالث James & Greenwalt (٢٠٠١) النجاح والإنجاز المهني للمرشدين، وذلك على عينة مكونة من (٢١٥) مرشداً مدرسياً، وأظهرت النتائج أهمية الممارسة المهنية والتدريب على البرامج الإرشادية لتنمية دافعية الإنجاز وتحقيق النجاح المهني.

وأجرى برون وولاس Brown & Wallade (٢٠٠٤) دراسة تناولت التنبؤ بالاحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى المرشدين في بيئة العمل، وتأثير ضغوط الدور والتحديات الوظيفية، وذلك على عينة شملت (٨٢) مرشداً نفسياً في مجالات مختلفة، طبق عليهم مقاييس الرضا المهني، وضغوط الدور، والتحديات الوظيفية، وأظهرت النتائج القدرة التنبؤية للضغوط وصراع الدور، والتحديات الوظيفية في التنبؤ بالاحترق النفسي والرضا المهني للمرشدين.

وأجرى جاردينر وكار Gardiner & Carr (٢٠٠٥) دراسة تناولت العوامل المرتبطة بترك العمل المثبط لدافعية الإنجاز، وذلك على عينة شملت (١١٤) عاملاً طبق عليهم مقياس فعالية الذات ومقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد كاسيدي ولي، وقد أظهرت النتائج أن العوامل المحبطة لدافعية الإنجاز في العمل هي: رئيسي في العمل، زملاء العمل، بيئة العمل، الظروف المهنية، والقدرة على الاحتمال، ونقص التحفيز في العمل، كما وجدت علاقة بين بعض عوامل الشخصية ودافعية الإنجاز وخاصة مهارات التعامل مع الضغوط.

ويبحث ريش وشيرام Rich & Shiram (٢٠٠٥) إدراك المرشدين والمعلمين للدافعية، وشملت العينة (٧٧) مرشداً مدرسياً، (٦٩) معلماً طبق عليهم مقياس دافعية الإنجاز، وأظهرت النتائج أن المرشدين أكثر توجهاً نحو الدافعية للإنجاز أكثر من المعلمين، كما وجدت فروق في مستوى الدافعية للمرشدين والمعلمين باختلاف الاستراتيجيات المهنية المستخدمة (الأكاديمية- الشخصية- الاجتماعية) وباختلاف سنوات الخبرة.

وتناولت دراسة بورزاجا Borzaga (٢٠٠٦) الدافعية للعمل والرضا المهني لدى العاملين في الخدمات الاجتماعية، وتكونت العينة من (٢٨٨) عاملاً طبق عليهم

مقياس دافعية العمل ومقياس الرضا المهني وأظهرت النتائج أن الرضا المهني من أكثر العوامل ذات التأثير في الدافعية للعمل، وأن العوامل الاقتصادية ذات تأثير منخفض على الدافعية للعمل.

وأجرى باجيرلي وأسبورن Bagerly & Osborn (٢٠٠٦) دراسة تناولت الرضا والالتزام المهني لدى المرشد المدرسي، وشملت العينة (٢٨٠) مرشداً مدرسياً طبق عليهم مقياس الرضا المهني ومقياس الدافعية والكفاءة الذاتية، وأظهرت النتائج أن الرضا المهني للمرشد المدرسي من العوامل المهمة المؤدية إلى الدافعية للإنجاز، كما أمكن التنبؤ بالدافعية والكفاءة الذاتية للمرشد من مستوى الرضا المهني لديه ومدى ما يتعرض له من ضغوط مهنية، كما أظهرت النتائج كذلك أن الرضا المهني يرتبط ببعض عوامل الدافعية الداخلية للمرشدين مثل الكفاءة الذاتية تحقيق الذات، وعوامل الدافعية الخارجية مثل الإشراف الخارجي، بيئة العمل، والعلاقات مع زملاء العمل.

وأجرى عطية المالكي (٢٠٠٧) دراسة تناولت الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، وتكونت العينة من (١٤٥) مرشداً بمدارس التعليم العام، طبق عليهم مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الصحة النفسية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية، وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الخبرة الأكثر.

وتناولت دراسة علي عليج وأحمد يونس (٢٠٠٨) غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم، وتكونت العينة من (١٠٠) مرشداً ومرشدة، طبق عليهم مقياس غموض الدور ومقياس الرضا عن العمل، وأسفرت النتائج أن المرشدين التربويين يعانون من غموض الدور، ودرجة قليلة من الرضا عن العمل،

ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين غموض الدور والرضا عن العمل، مما يشير إلى أن غموض الدور يستدل منه على نقص الإنجاز في العمل.

وهدفنا دراسة فتحي عبد الحميد وآخرون (٢٠١٧) إلى التعرف على الكفايات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مرشدي الطلاب بمنطقة جازان بالسعودية، وتكونت العينة من (١٣٠) مرشداً، طبق عليهم مقياس الكفايات الإرشادية ومقياس الرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفايات الإرشادية والرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من الكفايات الإرشادية، وأن أكثر الكفايات الإرشادية المدروسة إسهاماً في التنبؤ بالرضا الوظيفي هما الكفاية الصحية والكفاية المعرفية.

وتناولت دراسة إنجير Unger (٢٠١٧) التنبؤ بالرضا المهني للمرشدين المدرسيين المعتمدين بالجمعية الأمريكية للإرشاد المدرسي (ASCA) وفقاً لبرنامج النموذج الوطني، وذلك على عينة شملت (٢٢٨) مرشداً مدرسياً، طبق عليهم مقياس الرضا المهني ومقياس الثقة في الإدارة واستبيان لمتغيرات بيئة العمل، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا المهني ومستوى الثقة بالإدارة وارتفاع معدل الرضا المهني للمرشدين مع برنامج الإرشاد المدرسي الشامل، وأنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني للمرشدين من خلال الثقة بالإدارة وبعض متغيرات العمل ومنها الإشراف، الأجر، بيئة العمل، والعضوية المهنية.

وأجرى ميلين وآخرون Mullen, et al. (٢٠١٨) دراسة للتعرف على العلاقة بين الضغوط والاحتراق النفسي والرضا المهني للمرشد المدرسي، وذلك على عينة تكونت من (٧٥٠) مرشداً مدرسياً أعضاء بالجمعية الأمريكية للإرشاد المدرسي (ASCA)، طبق عليهم مقياس الضغوط المدركة، ومقياس ماسلاس للاحتراق النفسي، ومقياس



الرضا المهني، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين كل من الضغوط والاحتراق النفسي ومستوى الرضا المهني للمرشدين ووجود فروق في الرضا المهني وفقاً للعمر والخبرة وعبء العمل، لصالح الأكبر عمراً والأكثر خبرة والأقل في الأعباء الإدارية.

ونخلص من نتائج الدراسات السابقة التي تم عرضها إلى وجود علاقة موجبة بين الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي وبعض المتغيرات الأخرى مثل:

- الرضا عن الحياة، وأكد ذلك كل من: موزير Moser (٢٠٠٤)، بريانت وكونستانتين Bryant & Coonstantine (٢٠٠٦).
- فعالية الذات والكفاءة الذاتية، وأكد ذلك كوبرارا وآخرون Coprar, et al. (٢٠٠٦).
- الدافعية للإنجاز، وأكد ذلك أديجون وستيفنسون Adigun & Stephenson (٢٠٠١).
- مستوى الصحة النفسية، وأكد ذلك عطية المالكي (٢٠٠٧).
- القيم لدى المرشدين، وأكد ذلك كينيجنهام Cunningham (٢٠١٠).
- كما وجدت علاقة سالبة بين الرضا المهني والضغوط المهنية، وأكد ذلك رايل Rayle (٢٠٠٦).
- كما وجدت علاقة سالبة بين الرضا المهني وغموض الدور، وأكد ذلك علي عليج وأحمد يونس (٢٠٠٨).
- وجدت علاقة سالبة بين الضغوط والاحتراق النفسي والرضا المهني للمرشد المدرسي، وأكد ذلك ميلين وآخرون Mullen, et al. (٢٠١٨).
- وجدت فروق في مستوى الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي وفقاً لمتغيرات العمر، سنوات الخبرة والجنس، وأكد ذلك كل من : أديجون وستيفنسون Adigun & Stephenson (٢٠٠١)، بريانت وكونستانتين Bryant & Constantine (٢٠٠٦).

- كما وجدت فروق في مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف سنوات الخبرة، وأكد ذلك ريش وشيرام Rich & Shirm (٢٠٠٥).
- التنبؤ بالدافعية للإنجاز من مستوى الرضا المهني للمرشد المدرسي، وأكد ذلك باجيرلي وأسبورن Baggerly & Osborn (٢٠٠٦).
- التنبؤ بالاحترق النفسي والرضا المهني للمرشدين في بيئة العمل، وأكد ذلك برون وولاس Brown & Wallace (٢٠٠٤).
- التنبؤ بالرضا المهني للمرشدين المعتمدين بالجمعية الأمريكية للإرشاد المدرسي، وفقاً لبرنامج النموذج الوطني، وأكد ذلك إنجير Unger (٢٠١٧).

#### فروض الدراسة:

يمكن صياغة فروض الدراسة في ضوء نتائج الدراسات والبحوث السابقة على

النحو التالي:

- ١- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي الرضا المهني في دافعية الإنجاز، لصالح مرتفعي الرضا المهني.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين تبعاً لمتغيري:
  - أ) النوع (ذكور- إناث).
  - ب) مدة الخبرة (١٠ سنوات فأقل- أكثر من ١٠ سنوات).
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين تبعاً لمتغيري:
  - أ) النوع (ذكور- إناث).
  - ب) مدة الخبرة (١٠ سنوات فأقل- أكثر من ١٠ سنوات).

٥- يمكن التنبؤ بمستوى دافعية الإنجاز من الرضا المهني لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين.

### الطريقة والإجراءات

#### منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي في الكشف عن العلاقة بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين.

#### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (٦٠) أخصائي نفسي مدرسي (٢٤ ذكور، ٢٦ إناث) بمتوسط عمري ٣٧ سنة، ٥ شهور، تم اختيارهم بطريقة عشوائية واستخدمت درجات هذه العينة في التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة الحالية. أما العينة النهائية فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة من الأخصائيين النفسيين المدرسيين العاملين ببعض المدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة القاهرة والجيزة، أثناء تواجدهم لتصحيح اختبارات الطلاب المتفوقين للالتحاق بالمدارس الثانوية للمتفوقين بالقاهرة والجيزة، وتم تطبيق أدوات الدراسة في جلسة جماعية بعد انتهاء أعمال التصحيح وذلك بموافقة سابقة من مكتب مستشار علم النفس والتربية النفسية بوزارة التربية والتعليم، وتكونت العينة من (٢٢٣) أخصائياً وأخصائيات (٩٦ ذكور، ١٢٧ إناث) تراوحت أعمارهم ما بين ٢٧ - ٥٤ سنة، بمتوسط عمري قدره ٣٨ سنة و ٨ شهور، وانحراف معياري قدره ٦.٢٦، كما شملت العينة فئتين من حيث سنوات الخبرة هما:

١. منخفضو الخبرة: أقل من ١٠ سنوات (٣٩ ذكور - ٦٧ إناث).

٢. مرتفعو الخبرة: أكثر من ١٠ سنوات (٥٧ ذكور - ٦٠ إناث).

#### أدوات الدراسة:

١- مقياس الرضا المهني للمرشد المدرسي، إعداد هشام عبد الله (٢٠٠٨)

ويتكون المقياس من (٧٤) عبارة، موزعة على ستة أبعاد هي: بيئة العمل

وإمكاناته - العائد المادي - زملاء العمل - تحقيق الذات - المكانة

## الاجتماعية- الممارسة المهنية)

وقد تأكد معد المقياس في دراسة سابقة من صدقة وذلك باستخدام صدق المحكمين، والمقارنة الطرفية والصدق العاملي، كما تم التأكد من ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية (هشام عبد الله، ٢٠٠٨).

## الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية :

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، لعبارات كل بعد وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، وتم حساب معامل الارتباط بينهما، وصحح معامل الثبات بطريقة سبيرمان- براون وبطريقة جتمان، كما يتضح من الجدول التالي:

## جدول (١) معاملات ثبات التجزئة النصفية

## لأبعاد مقياس الرضا المهني للمرشد المدرسي

معامل ثبات ألفا لكرونباخ	ثبات التجزئة النصفية		معامل الثبات الأبعاد
	جتمان	سبيرمان وبراون	
٠,٦٧٤	٠,٨٢٣	٠,٨٢١	١. بيئة العمل وإمكاناته
٠,٨٦٢	٠,٨٢٨	٠,٨٢٥	٢. العائد المادي
٠,٦٠٢	٠,٦٣١	٠,٦٤٢	٣. زملاء العمل
٠,٨٧٧	٠,٨٤٣	٠,٨٥٦	٤. تحقيق الذات
٠,٦٩٦	٠,٦٨٥	٠,٧١٥	٥. المكانة الاجتماعية
٠,٦٢٥	٠,٥٣١	٠,٥٤٢	٦. الممارسة المهنية
٠,٨٧٥	٠,٨١٤	٠,٨٥٠	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات انحصرت بين (٠,٥٣١ -

٠,٨٥٦) وذلك للأبعاد الفرعية، وبين (٠,٨١٤ - ٠,٨٧٥) للمقياس ككل، مما يشير إلى

تمتع مقياس الرضا المهني للمرشد المدرسي بجميع أبعاده بدرجة مرتفعة من الثبات.

صدق المقياس: إضافة إلى صدق المحكمين وصدق المقارنة الطرفية الذي قام معد المقياس بإجرائهما، تم إجراء الصدق العاملي للتعرف على التركيب العاملي للمقياس وذلك بحساب المصفوفة الارتباطية لعبارات المقياس، وقد أسفر التحليل العاملي لأبعاد المقياس عن وجود عاملين الأول بحذر كامن (٣,٢٠) ويفسر (٥٣,٤٩%) وتشبع عليه (٠,٧٦)، والثاني بحذر كامن (١,٠٨) ويفسر (١٨,٠٩%) وتشبع عليه (٠,٩١)، ملحق (١).

## ٢- مقياس دافعية الإنجاز (م.د.إ.)، إعداد الباحث

قام الباحث بإعداد مقياس دافعية الإنجاز بعد الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بدافعية الإنجاز للأخصائي النفسي المدرسي، والاطلاع على ما توفر من مقاييس عربية وأجنبية لدافعية الانجاز، ووجد ضرورة إعداد مقياس لدافعية الإنجاز يتناسب مع فئة الأخصائيين النفسيين المدرسيين.

وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (٧٩) عبارة، موزعة على ستة أبعاد هي: (الثقة بالنفس- المنافسة- المثابرة- التمكن والإتقان- الاستقلال- التوجه نحو المستقبل).

وتم عرض الصورة الأولية للمقياس (٧٩ عبارة) على ثمانية محكمين من الأساتذة في علم النفس والصحة النفسية، للحكم على دقة صياغة كل عبارة ومدى انتمائها للبعد الذي تقيسه، وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل صياغة بعض العبارات، وتم حذف (٤) عبارات أجمع غالبية المحكمين على حذفها نتيجة لتشابه مضمونها مع عبارات أخرى، ليصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٧٥) عبارة، وتم حساب الثبات والصدق على النحو التالي:

### الاتساق الداخلي لمقياس دافعية الإنجاز:

تم التحقق من ذلك بحساب معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكانت قيم معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، فيما عدا العبارات أرقام (٦، ٧، ٤٣، ٧٠) كانت دالة عند مستوى ٠,٠٥، وبذلك يتحقق تمتع عبارات المقياس بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي.

كما قام الباحث بحساب معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس وكانت على النحو التالي: ٠,٧٨٥ للثقة بالنفس، ٠,٣٠٩ للمنافسة، ٠,٦٣٤ للمثابرة، ٠,٦٥٤ للتمكن والإتقان، ٠,٨٠١ للاستقلال، ٠,٧٩٠ للتوجه نحو المستقبل، وكلها دالة عند مستوى ٠,٠١، عدا بعد المنافسة كانت دلالاته عند مستوى ٠,٠٥.

#### أولاً: ثبات المقياس:

وتم التحقق من ذلك باستخدام بعض مؤشرات الثبات كالتالي:

##### ١- معامل ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية.

قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية لعبارات كل بعد وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، وتم حساب معامل الارتباط بينهما، وصحح معامل الثبات بطريقة سبيرمان وبراون وبطريقة جتمان، كما تم حساب معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل ثبات ألفا لكرونباخ، كما يتضح من الجدول التالي.

جدول (٢)

معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الفرعي لمقياس دافعية الانجاز

الثقة بالنفس		المنافسة		المثابرة		التمكن والإتقان		الاستقلال		التوجه نحو المستقبل	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
١	***,٢٤٢	١٣	***,٥٨٣	٢٥	***,٤٧٤	٤١	***,٤٧٥	٥٤	***,٤٦٧	٦٥	***,٥٩٢
٢	***,٥٩٨	١٤	***,٣٠٥	٢٦	***,٧٤٤	٤٢	***,٤١١	٥٥	***,٤٣٣	٦٦	***,٤٧٣
٣	***,٦٩٥	١٥	***,٥٤٥	٢٧	***,٥٢٧	٤٣	** ,٢٩٦	٥٦	***,٥٠٨	٦٧	***,٤١٠
٤	***,٤٩٧	١٦	***,٨٠٣	٢٨	***,٧٥٢	٤٤	***,٦٢٧	٥٧	***,٥١٤	٦٨	***,٦٢٧
٥	***,٣٣٢	١٧	***,٦٤٠	٢٩	***,٦٥٨	٤٥	***,٧٣٤	٥٨	***,٥٩٤	٦٩	***,٧٣٤
٦	** ,٢٧٥	١٨	***,٦٧٩	٣٠	***,٧٨٣	٤٦	***,٣٩٢	٥٩	***,٦١١	٧٠	** ,٢٩٥
٧	** ,٢٧٩	١٩	***,٨٥١	٣١	***,٤٨٤	٤٧	***,٦٠٢	٦٠	***,٤١٦	٧١	***,٦٢٧
٨	***,٧٣٦	٢٠	***,٧٨٤	٣٢	***,٥٠١	٤٨	***,٣٨٧	٦١	***,٧٠١	٧٢	***,٧٣٤
٩	***,٧٢٧	٢١	***,٨٠٢	٣٣	***,٥١٥	٤٩	***,٤٣٤	٦٢	***,٥٠٣	٧٣	***,٦٠٢
١٠	***,٨٢٨	٢٢	***,٧٦٦	٣٤	***,٨٣٠	٥٠	***,٤٠٥	٦٣	***,٣٤٧	٧٤	***,٣٨٨
١١	***,٧٢٧	٢٣	***,٤٨٩	٣٥	***,٨٧٩	٥١	***,٣٤٨	٦٤	***,٤٢٦	٧٥	***,٨٠٣
١٢	***,٧٥٣	٢٤	***,٦٢١	٣٦	***,٨٨٠	٥٢	***,٨٠٧				
				٣٧	** ,٥٢١	٥٣	***,٧٤٣				
				٣٨	***,٦٩٥						
				٣٩	***,٧٢٠						
				٤٠	***,٥٧٨						

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، فيما عدا العبارات أرقام (٦، ٧، ٤٣، ٧٠) كانت دالة عند مستوى ٠,٠٥، وبذلك يتحقق تمتع عبارات المقياس بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي.

كما قام الباحث بحساب معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس وكانت على النحو التالي: ٠,٧٨٥، للثقة بالنفس، ٠,٣٠٩، للمنافسة، ٠,٦٣٤، للمثابرة، ٠,٦٥٤، للتمكن والإتقان، ٠,٨٠١، للاستقلال، ٠,٧٩٠، للتوجه نحو المستقبل، وكلها دالة عند مستوى ٠,٠١، عدا بعد المنافسة كانت دلالاته عند مستوى ٠,٠٥.

**أولاً: ثبات المقياس:**

وتم التحقق من ذلك باستخدام بعض مؤشرات الثبات كالتالي:

**١- معامل ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية.**

قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية لعبارات كل بعد وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، وتم حساب معامل الارتباط بينهما، وصحح معامل الثبات بطريقة سبيرمان وبراون وبطريقة جتمان، كما تم حساب معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل ثبات ألفا لكرونباخ، كما يتضح من الجدول التالي.

**جدول ( ٣ )****معامل ثبات التجزئة النصفية لأبعاد مقياس دافعية الإنجاز**

معامل ثبات ألفا لكرونباخ	ثبات التجزئة النصفية		معامل الثبات
	جتمان	سبيرمان وبراون	
٠,٦٧٥	٠,٨٢٢	٠,٨٤٠	١-الثقة بالنفس
٠,٨٦٢	٠,٨٢٧	٠,٨٢٨	٢-المنافسة
٠,٦٠٢	٠,٦٣٠	٠,٦٤٢	٣-المثابرة
٠,٨٨٠	٠,٨٤٢	٠,٨٥٥	٤-التمكين والانتقان
٠,٦٩٥	٠,٦٨٨	٠,٧١٤	٥-الاستقلال
٠,٦٢٤	٠,٥٥١	٠,٥٤١	٦-التوجه نحو المستقبل
٠,٨٧٦	٠,٨١٥	٠,٨٤٩	الدرجة الكلية



يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠,٥٤١ - ٠,٨٨٠) وذلك للأبعاد الفرعية للمقياس، وبين (٠,٨١٥ - ٠,٨٧٦) للمقياس ككل، مما يشير على تمتع مقياس دافعية الإنجاز بجميع أبعاده بدرجة مرتفعة من الثبات

**ثانياً: صدق المقياس**

إضافة إلى صدق المحكمين، تم إجراء الصدق العاملي للتعرف على التركيب العاملي للمقياس، وتم حساب المصفوفة الارتباطية لعبارات المقياس، وقد أسفر التحليل العاملي لأبعاد المقياس عن صورة عاملية ذات مكون واحد، كما يوضح ذلك جدول (٤) التالي:

**جدول (٤)**

**الصدق العاملي لأبعاد مقياس دافعية الإنجاز**

الأبعاد	التشبعات	الاشتراكيات
الثقة بالنفس	٠,٨٢٨	٠,٦٨٦
المنافسة	٠,٨٠٧	٠,٦٥٢
المثابرة	٠,٨١٤	٠,٦٦٢
التمكن والإتقان	٠,٨١٠	٠,٦٥٦
الاستقلال	٠,٨٣٢	٠,٦٩٣
التوجه نحو المستقبل	٠,٧٠٦	٠,٤٩٩
الجذر الكامن	٣,٨٥	
نسبة التباين	%٦٤,١٤	

يتضح من الجدول السابق تشبع أبعاد دافعية الإنجاز على عامل عام واحد بحذر كامن ٣,٨٥ ويفسر %٦٤,١٤ من التباين الكلي.

بدائل الإجابة: مقياس دافعية الإنجاز من نوع التقرير الذاتي حيث تتم الاستجابة على عباراته في ضوء مقياس ثلاثي يبدأ بالاستجابة الأولى (تنطبق تماماً) وينتهي بالاستجابة الثالثة (لا تنطبق إطلاقاً) وتصحح جميع العبارات في الاتجاه الايجابي

(٣ - ٢ - ١) عدا العبارات أرقام (٢، ١٢، ١٧، ٢٧، ٢٩، ٣٤، ٣٧، ٤٢، ٤٤، ٤٦، ٤٨، ٥١، ٥٦، ٥٩، ٦٢، ٧٠، ٧٣)، تصحح في الاتجاه العكسي (١ - ٢ - ٣) (ملحق ٢).

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

#### نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون، ويوضح الجدول التالي (٥) معاملات الارتباط بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز.

جدول (٥) معاملات الارتباط بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز (ن = ٢٢٣)

الدرجة الكلية للرضا المهني	(٦) الممارسة المهنية	(٥) المكانة الاجتماعية	(٤) تحقيق الذات	(٣) زملاء العمل	(٢) العائد المادي	(١) بيئة العمل وإمكاناته	الرضا المهني دافعية الإنجاز
**٠,٤٠٣	**٠,٣٨٠	**٠,٣٥٣	**٠,٤٦١	**٠,٣٣٢	٠,٠٩٣	**٠,١٧٨	الثقة بالنفس
٠,١١٢	**٠,٢٢٨	٠,١٠٥	**٠,١٩٢	٠,٠٣٦	٠,٠٤١	٠,٠٣٤	المنافسة
**٠,٢٩٠	**٠,٣٩٢	**٠,٢١٣	**٠,٣١٤	**٠,١٩٠	٠,٠٢٦	**٠,١٧٠	المثابرة
**٠,٣٩٦	**٠,٤٩٦	**٠,٣٤٢	**٠,٤٠٠	**٠,٢٣٨	٠,٠٥٠	**٠,٢٢٨	التمكن والتميز
**٠,١٥٢	**٠,٢٦٤	٠,٠٦٣	**٠,١٩٧	**٠,١٨٦	٠,٠٩٧	٠,٠٨٥	الاستقلال
**٠,٢٨٠	**٠,٤٠٢	**٠,٢٣١	**٠,٢٩٤	**٠,٢٩٧	٠,٠٥٦	٠,١٢٢	التوجه نحو المستقبل
**٠,٣٤٢	**٠,٤٥٤	**٠,٢٧٦	**٠,٣٨٩	**٠,٢٦١	٠,٠٨٩	**٠,١٥٨	الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الرضا المهني بأبعاده (بيئة العمل وإمكاناته- زملاء العمل- تحقيق الذات- المكانة الاجتماعية- الممارسة المهنية) وبين دافعية الانجاز بأبعاده (الثقة بالنفس- المنافسة- المثابرة- التمكن والتميز- الاستقلال- التوجه نحو المستقبل)، وكذلك بين الدرجة الكلية للرضا المهني والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز.
  - عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعد العائد المادي في الرضا المهني وجميع أبعاد الدافعية للإنجاز.
  - عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد (بيئة العمل وإمكاناته - العائد المادي- زملاء العمل- المكانة الاجتماعية) في الرضا المهني وبين بعد المنافسة في دافعية الإنجاز.
  - وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين بعد بيئة العمل وإمكاناته في الرضا المهني وبين بعد المثابرة والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، وكذلك بين بعد الاستقلال في دافعية الانجاز والدرجة الكلية للرضا المهني. وبذلك تتحقق صحة هذا الفرض بصورة إجمالية، وتتفق نتائج هذا الفرض مع التوجهات النظرية للرضا المهني وإنعكاساته على مستوى الدافعية للعاملين، حيث أنه كلما تحسنت بيئة العمل وإمكاناته والعلاقات الإيجابية مع زملاء العمل، والمكانة الاجتماعية للعاملين أدى ذلك إلى تحقيق الكفاءة في الممارسة المهنية وزيادة معدلات الدافعية للإنجاز للأخصائيين النفسيين المدرسين.
- وبصفة عامة تكشف النتائج عن إنه كلما تحقق الرضا لدى الفرد حقق من خلاله ذاته وأشبع حاجاته وحرص على زيادة كفاءته الانتاجية وحقق أهدافه

وطموحاته، فالفرد يكون لديه إنجاز عال إذا كانت الظروف المحيطة به مناسبة ومشجعه، وهذا يتطلب توفير بيئة مناسبة للعمل الإرشادي المدرسي.

وتتفق النتائج السابقة للدراسة الحالية مع نتائج دراسات كل من: أديجون وستيفنسون Adigun & Stephenson (٢٠٠١)، بورزاجا Borzaga (٢٠٠٦)، باجيرلى وأسبورن Bagerly & Osborn (٢٠٠٦)، وفتحى عبد الحميد وآخرون (٢٠١٧).

وفيما يتعلق بعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعد العائد المادي في الرضا المهني وجميع أبعاد الدافعية للإنجاز، يمكن تفسير ذلك في إطار أن العلاقات الإيجابية في العمل، وبيئة العمل وإمكاناته، ومدى قدرة العمل على تحقيق الذات، أكثر أهمية وتأثيراً في دافعية الإنجاز للأخصائيين النفسيين المدرسيين من العائد المادي من الوظيفة رغم أهميته.

#### **نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:**

فيما يتعلق بالفرض الثاني الذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين النفسيين المدرسيين مرتفعي ومنخفضي الرضا المهني في دافعية الإنجاز، لصالح مرتفعي الرضا المهني"

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تقسيم عينة الدراسة بناء على درجة الوسيط إلى مجموعتين هما: مرتفعي الرضا المهني ومنخفضي الرضا المهني، واستخدام اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعتين في دافعية الإنجاز، ويوضح ذلك الجدول التالي (٦).

## جدول (٦)

قيمة (ت) لدلالة الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا المهني في دافعية الإنجاز

قيمة ت	مرتفعو الرضا المهني (ن=١١١)		منخفضو الرضا المهني (ن=١١٢)		أبعاد دافعية الإنجاز
	ع	م	ع	م	
**٤,٦٦	٣,٤١	٣١,٢٤	٣,٧٦	٢٩,٠٠	١-الثقة بالنفس
٠,٣٧	٤,٠٤	٢٩,٠١	٤,٣١	٢٨,٨٠	٢-المنافسة
**٤,١١	٤,٣٠	٤١,٦٠	٤,٧٩	٣٩,٠٩	٣-المثابرة
**٤,٧٠	٣,٦١	٣١,٩٩	٣,٥٧	٢٩,٧٣	٤-التمكن والإتقان
*٢,٢٧	٢,٩٢	٢٧,٥٦	٣,٢٥	٢٦,٦١	٥-الاستقلال
**٣,٧٤	٣,٦٩	٢٨,١٧	٤,٤٧	٢٦,١٢	٦-التوجه نحو المستقبل
**٤,١٧	١٧,٧٥	١٨٩,٥٩	١٨,٨٢	١٧٩,٣٦	٧-الدرجة الكلية لدافعية الانجاز

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين مرتفعي الرضا المهني ومنخفضي الرضا المهني في أبعاد (الثقة بالنفس- المثابرة- التمكن والتميز- التوجه نحو المستقبل) وكذلك في الدرجة الكلية، وذلك لصالح مجموعة الأخصائيين النفسيين المدرسين مرتفعي الرضا المهني، مما يشير إلى أن الأخصائيين ذوي المستويات المرتفعة من الرضا المهني هم أيضاً من ذوي المستويات المرتفعة من دافعية الإنجاز.
  - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين مرتفعي الرضا المهني ومنخفضي الرضا المهني في بعد المثابرة، وذلك لصالح مرتفعي الرضا المهني.
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي الرضا المهني ومنخفضي الرضا المهني في بعد المنافسة.
- وتؤكد النتيجة الحالية للفرض الثاني النتيجة السابقة للفرض الأول من وجود علاقة إرتباطية موجبه دالة إحصائيا بين الرضا المهني ودافعية الإنجاز، كما

أشارت إلى ذلك نتائج العديد من الدراسات، كما تتسق هذه النتيجة مع الأطر النظرية المفسرة للرضا المهني وكذلك دافعية الإنجاز، فالرضا المهني المرتفع يزيد الانتاجية والكفاءة المهنية، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد، وتتفق النتيجة السابقة للدراسة الحالية كذلك ما أكدته دراسة باجيرلى وأسبورن Bagerly & Osborn (٢٠٠٦) من أن الرضا المهني للمرشد المدرسي يعد أحد العوامل المهمة المؤدية للإنجاز والدافعية في العمل، وأن الرضا المهني يرتبط ببعض عوامل الدافعية الداخلية للمرشدين مثل الكفاءة الذاتية وتحقيق الذات، وعوامل الدافعية الخارجية مثل بيئة العمل، والعلاقات مع الزملاء، والإشراف الخارجي.

### نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

فيما يتعلق بالفرض الثالث الذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين تبعاً لمتغيري:

أ- النوع (ذكور- إناث).

ب- مدة الخبرة (١٠ سنوات فأقل- أكثر من ١٠ سنوات).

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين (٢×٢) ومعادلة شيفيه لتحديد اتجاه الفروق، كما يتضح ذلك من الجدولين التاليين (٧، ٨).

جدول (٧)

المتوسطات والانحرافات المعيارية للعيينة في الرضا المهني وفقا لمتغيري النوع ومدة الخبرة

المتغيرات	ذكور ن = ٩٦				إناث ن = ١٢٧				المجموع				
	أكثر من ١٠ سنوات		١٠ سنوات فأقل		أكثر من ١٠ سنوات		١٠ سنوات فأقل		أكثر من ١٠ سنوات		١٠ سنوات فأقل		
	ن = ٥٧	ع	م	ع	م	ن = ٦٧	ع	م	ع	م	ن = ١١٧	ع	م
بيئة العمل وإمكاناته	٦,٧٢	٢٨,٠٠	٨,٩٦	٢٤,١٥	٦,٨٢	٣٦,١٠	٨,٠٢	٣٧,٤٦	٧,٨٢	٣٦,١٠	٨,٢٧	٣٧,٧٢	٧,٣٩
العائد المادي	٧,٠٦	٢٨,٨٩	٦,١٦	٢٥,٦١	٧,٦٩	٣١,٤١	٧,٤٥	٣٢,١٠	٧,٦٩	٣١,٤١	٧,٦٧	٣٠,٥٢	٧,٤١
زملاء العمل	٤,٨٩	٤٦,٦٨	٧,٣١	٤١,٠٠	٦,١٢	٤٤,٩٥	٥,٩٠	٤٤,٨٦	٦,١٢	٤٤,٩٥	٦,٨٢	٤٥,٧٥	٥,٤٩
تحقيق الذات	٥,٩١	٤٥,٤٧	١,٠٩٥	٣٤,٦١	٨,٢٨	٤٢,٧٣	٨,٢٨	٤٢,٧٣	٨,٢٨	٤٢,٧٣	١٠,١٠	٤٥,٧١	٦,١٤
المكانة الاجتماعية	٧,٦٩	٤٣,٧٣	١٢,١٤	٣٢,٨٤	١٠,١٦	٣٨,٩٧	٨,٨٢	٤٣,٨٦	١٠,١٦	٣٨,٩٧	١١,٢٧	٤٣,٨٠	٨,٢٥
الممارسة المهنية	٦,٤٠	٥٤,٥٧	٨,٣٤	٤٨,٨٤	٧,١٨	٥٣,٣٧	٦,٣٤	٥٤,٩١	٧,١٨	٥٣,٣٧	٧,٩٠	٥٤,٧٥	٦,٣٤
الدرجة الكلية	٢٥,٩٨	٢٥٧,٣	٤٣,٤	٢١٧,٠	٢٥,٦٨	٢٤٧,٥٥	٢٩,٢٦	٢٥٩,١٦	٢٥,٦٨	٢٤٧,٥٥	٢٩,٢٦	٢٥٨,٢٩	٢٧,٦٠

جدول (٨)

تحليل التباين (٢×٢) لتأثير متغيري النوع ومدة الخبرة على الرضا المهني

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" ودلالاتها
بيئة العمل وإمكاناته	النوع (أ)	٢٦,٨٦	١	٢٦,٨٦	٠,٤٤
	الخبرة (ب)	٣٦٢,٧٧	١	٣٦٢,٧٧	٥,٩١
	تفاعل أ×ب	٨٢,٥١	١	٨٢,٥١	١,٣٤
	تباين الخطأ المجموع	٣١٢٧٨٥,٠٠	٢١٩	١٣٤٢٢,٢٨	
العائد المادي	النوع (أ)	١٠٨٥,٠١	١	١٠٨٥,٠١	٢٠,٧٩
	الخبرة (ب)	٢٠٩,٨٦	١	٢٠٩,٨٦	١,٠٢
	تفاعل أ×ب	٩٠,٢١	١	٩٠,٢١	١,٧٢
	تباين الخطأ المجموع	٢١٢٥٦٩,٠٠	٢١٩	١١٤٢,٢٠	
زملاء العمل	النوع (أ)	٦١,١١	١	٦١,١١	١,٦٩

الأيعاد	مصدر التباين	مجموع الربعات	درجة الحرية	متوسط الربعات	قيمة "ف" ودلالاتها
	الخبرة (ب)	٤١٨,٧٣	١	٤١٨,٧٣	**١١,٥٩
	تفاعل أ×ب	٤٤٥,٦٦	١	٤٤٥,٦٦	**١٢,٣٣
	تباين الخطأ المجموع	٧٩١٤,١١	٢١٩	٣٦,١٤	
		٤٥٣٨٨٦,٠٠	٢٢٣		
تحقيق الذات	النوع (أ)	٩٨٧,٢٠	١	٩٨٧,٢٠	**١٦,٠٥
	الخبرة (ب)	٢٦٥٠,٠٢	١	٢٦٥٠,٠٢	**٤٣,٠٩
	تفاعل أ×ب	٧٨٠,٥١	١	٧٨٠,٥١	**١٢,٦٩
	تباين الخطأ المجموع	١٣٤٦٩,٤٥	٢١٩	٦١,٥٠	
		٤٢٧٠٩٢,٠٠	٢٢٣		
المكانة الاجتماعية	النوع (أ)	٥٢٣,٠٢	١	٥٢٣,٠٢	*٥,٦٣
	الخبرة (ب)	٢٣٣٣,٠٥	١	٢٣٣٣,٠٥	**٣٥,٨٨
	تفاعل أ×ب	٤٨٠,٤٩	١	٤٨٠,٤٩	*٥,١٨
	تباين الخطأ المجموع	٢٠٣٣٩,٠٠	٢١٩	٩٢,٨٧	
		٢٨٨٦٥٩,٠٠	٢٢٣		
الممارسة المهنية	النوع (أ)	٢١٦,٤٧	١	٢١٦,٤٧	*٦,٤٦
	الخبرة (ب)	٧٠٨,٠٣	١	٧٠٨,٠٣	**١٤,٤٦
	تفاعل أ×ب	٢٢٤,٦٩	١	٢٢٤,٦٩	*٤,٧٩
	تباين الخطأ المجموع	١٠٧١٧,٢٢	٢١٩	٤٨,٩٣	
		٦٤٥٣٧٧,٠٠	٢٢٣		
الدرجة الكلية	النوع (أ)	١٣٩٢٩,٢٠	١	١٣٩٢٩,٢٠	**١٢,٤٩
	الخبرة (ب)	٣٦٠٣٠,١٦	١	٣٦٠٣٠,١٦	**٣٢,٣٣
	تفاعل أ×ب	١٠٩٩٧,٧٠	١	١٠٩٩٧,٧٠	**٩,٨٦
	تباين الخطأ المجموع	٢٤٤٠٩٤,٩٣	٢١٩	١١٤,٥٨	
		١٢٩٩٣٤٠٦,٠	٢٢٣		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقاً لمتغير مدة الخبرة في بينه العمل وإمكاناته، والفروق لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقاً لمتغير النوع في العائد المادي، والفروق لصالح الذكور كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية



- عند مستوى (٠,٠٥) وفقاً لمتغير مدة الخبرة والفروق لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقاً لمتغير مدة الخبرة في زملاء العمل، والفروق لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات).
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقاً لمتغير النوع في تحقيق الذات والفروق لصالح الإناث، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقاً لمتغير مدة الخبرة والفروق لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات).
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وفقاً لمتغير النوع في المكانة الاجتماعية، والفروق لصالح الذكور، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقاً لمتغير مدة الخبرة، والفروق لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات).
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وفقاً لمتغير النوع في الممارسة المهنية، والفروق لصالح الذكور، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقاً لمتغير مدة الخبرة، والفروق لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات).
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقاً لمتغير النوع في الدرجة الكلية للرضا المهني، والفروق لصالح الذكور، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقاً لمتغير مدة الخبرة، والفروق لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات).

ويمكن تفسير النتائج السابقة للفرز الثالث على النحو التالي:

#### **أولاً: فيما يتعلق بمتغير مدة الخبرة:**

أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا المهني

(زملاء)

العمل- تحقيق الذات- المكانة الاجتماعية- الممارسة المهنية) والدرجة الكلية للرضا المهني، والفروق لصالح مجموعة الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات). وتتسق النتيجة السابقة مع الفهم النظري العام المستخلص من أدبيات البحث ودراساته، حيث يحسن عامل الخبرة من المكانة الاجتماعية والترقيات وتحقيق الذات لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين، كما تزداد شبكة العلاقات الاجتماعية بالزملاء، كما أن مدة الخبرة تزيد وتحسن من الراتب والعائد المادي مما يحسن بدوره الظروف المعيشية ويساعد الأخصائيين على مواجهة متطلبات الحياة.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغير الخبرة ومنها دراسات كل من: أديجون وستيفنسون Adigun & Stephenson (٢٠٠١)، بريانت وكونستانتين Bryant & Constantine (٢٠٠٦)، ميلين وآخرون Mullen, et al., (٢٠١٨) والتي أشارت إلى وجود فروق في الرضا المهني لصالح الأكثر خبرة في سنوات الخبرة، بينما أشارت دراسة كينينخام Cunningham (٢٠١٠) إلى أن الدخل عامل مهم في زيادة شعور المرشدين بالرضا المهني.

ولا تتفق النتيجة السابقة للدراسة الحالية مع دراسة عطية المالكي (٢٠٠٧) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في الرضا المهني للمرشدين ترجع إلى عامل الخبرة.

### ثانياً: فيما يتعلق بمتغير النوع:

- أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بعد تحقيق الذات والدرجة الكلية للرضا المهني، والفروق لصالح الإناث، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسات: أديجون وستيفنسون Adigun & Stephenson (٢٠٠١)، صادق كاظم (٢٠١٥) في أن المرشدات أكثر شعوراً بالرضا المهني من المرشدين، وقد يرجع

ذلك إلى طبيعة البناء النفسي للمرأة وقدرتها في التعامل الإيجابي مع ضغوط العمل.

- كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعدى (المكانة الاجتماعية - الممارسة المهنية) والفروق لصالح الذكور، حيث يسعى الذكور إلى تحقيق المكانة الاجتماعية من خلال العمل، ومن خلال تحقيق الذات والأهداف المهنية في الممارسة المهنية للعملة الإرشادية.

ولا تتفق النتيجة السابقة للدراسة الحالية مع دراسة ناس وآخرون. Nas, et al. (٢٠١٧) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في الرضا المهني وفقا للجنس والسن والحالة الاجتماعية.

- وفيما يتعلق بالتفاعل بين عاملي النوع والخبرة، جاءت النتائج على النحو التالي:

- يوجد تأثير دال إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) لتفاعل عاملي النوع × الخبرة في أبعاد (زملاء العمل - تحقيق الذات - المكانة الاجتماعية - الممارسة المهنية) والدرجة الكلية للرضا المهني للأخصائيين النفسيين المدرسين، ولتوضيح اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات الفرعية تم حساب قيمة (ف) لدلالة الفروق بين المتوسطات، باستخدام معادلة شيفيه، ويوضح ذلك الجدول التالي (٩).

#### جدول (٩)

قيم (ف) لدلالة الفروق بين المجموعات المختلفة في الرضا المهني وفقاً لمتغيري النوع ومدى الخبرة

الأبعاد	مجموعات المقارنة	المتوسط	فروق المتوسطات واتجاهات الدلالة			
			١	٢	٣	٤
زملاء العمل	١- ذكور منخفضي الخبرة	٤١,٠٠	-			
	٢- إناث منخفضي الخبرة	٤٤,٩٥	*٣,٩٥			
	٣- ذكور مرتفعي الخبرة	٤٦,٦٨	*٥,٦٨	١,٧٢		
	٤- إناث مرتفعي الخبرة	٤٤,٨٦	*٣,٨٦	٠,٠٨	١,٨١	

فروق المتوسطات واتجاهات الدلالة				المتوسط	مجموعات المقارنة	الأبعاد
٤	٣	٢	١			
			-	٣٤,٦١	١- ذكور منخفضي الخبرة	تحقيق الذات
		-	**٨,١١	٤٢,٧٣	٢- إناث منخفضي الخبرة	
	-	٢,٧٤	**١٠,٨٥	٤٥,٤٧	٣- ذكور مرتفعي الخبرة	
-	٠,٤٧	٣,٢١	**١١,٣٣	٤٥,٩٥	٤- إناث مرتفعي الخبرة	
			-	٣٢,٨٤	١- ذكور منخفضي الخبرة	المكانة الاجتماعية
		-	*٦,١٢	٣٨,٩٧	٢- إناث منخفضي الخبرة	
	-	٤,٧٦	**١٠,٨٩	٤٣,٧٣	٣- ذكور مرتفعي الخبرة	
-	٠,١٢	٤,٨٩	**١١,٠٢	٤٣,٨٦	٤- إناث مرتفعي الخبرة	
			-	٤٨,٨٤	١- ذكور منخفضي الخبرة	الممارسة المهنية
		-	*٤,٥٢	٥٣,٣٧	٢- إناث منخفضي الخبرة	
	-	١,٢٠	*٥,٧٣	٥٤,٥٧	٣- ذكور مرتفعي الخبرة	
-	٠,٣٣	١,٥٤	*٦,٠٧	٥٤,٩١	٤- إناث مرتفعي الخبرة	
			-	١٧٦,٩٢	١- ذكور منخفضي الخبرة	الدرجة الكلية
		-	**٣٠,٤٧	١٨٢,٣٨	٢- إناث منخفضي الخبرة	
	-	٩,٨١	**٤٠,٢٩	١٩٢,١٥	٣- ذكور مرتفعي الخبرة	
-	٥,٢٥	٦,٢٢	**٤٢,٠٨	١٨٤,٣١	٤- إناث مرتفعي الخبرة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الذكور منخفضي الخبرة والإناث منخفضي الخبرة في أبعاد الرضا المهني (زملاء العمل- المكانة الاجتماعية- الممارسة المهنية) وعند مستوى (٠,٠١) في تحقيق الذات والدرجة الكلية للرضا المهني، والفروق لصالح الإناث منخفضي الخبرة.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الإناث منخفضي الخبرة والذكور مرتفعي الخبرة في أبعاد (زملاء العمل والممارسة المهنية)، وعند مستوى (٠,٠١) في أبعاد (تحقيق الذات- المكانة الاجتماعية) والدرجة الكلية للرضا المهني، والفروق لصالح الذكور مرتفعي الخبرة.

٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الذكور مرتضي الخبرة والإناث مرتضي الخبرة في بعدى (زملاء العمل - الممارسة المهنية)، وعند مستوى (٠,٠١) في تحقيق الذات والدرجة الكلية للرضا المهني، والفروق لصالح الإناث مرتضي الخبرة.

### نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين تبعاً لمتغيري:

أ- النوع (ذكور-إناث)

ب- مدة الخبرة (١٠ سنوات فأقل - أكثر من ١٠ سنوات)

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين (٢ × ٢)، ومعادلة شيفية لتحديد اتجاه الفروق، كما يتضح ذلك من الجدولين التاليين (١٠، ١١).

### جدول (١٠)

### المتوسطات والانحرافات المعيارية للعينة في دافعية الإنجاز وفقاً لمتغيري النوع ومدة الخبرة

المتغيرات	ذكور=٩٦				إناث=١٢٧				المجموع	
	أكثر من ١٠ سنوات		١٠ سنوات فأقل		أكثر من ١٠ سنوات		١٠ سنوات فأقل		أكثر من ١٠ سنوات	
	ن=٥٧		ن=٢٩		ن=٦٠		ن=١٠٦		ن=١١٧	
	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
الثقة بالنفس	٣,٦٠	٣١,٢١	٤,٦٨	٢٨,٢٣	٣,٢٢	٣٠,٧٨	٣,١٥	٢٩,١٥	٣,٩٢	٣٠,٩٩
المنافسة	٣,٤٠	٢٩,٩٤	٥,١١	٢٨,٣٨	٣,٩٥	٢٨,٣٥	٤,٣٠	٢٨,٦٦	٤,٣٩	٢٩,١٢
المتابعة	٣,٧٢	٤١,٦٣	٥,٤٥	٢٨,٦١	٤,٥٥	٤١,٠٨	٤,٨١	٢٩,٢٣	٤,٩٠	٤١,٣٥
التمكن والاتقان	٣,٤٩	٣٢,١٥	٤,١٦	٢٩,٥٣	٣,٤٦	٣٠,٣٥	٣,٧٢	٣٠,٠٥	٣,٧٣	٣١,٥٨
الاستقلال	٢,٤٤	٢٨,٢١	٢,٩٧	٢٦,٢٣	٣,٤٧	٢٦,٨٠	٣,١٦	٢٦,٦٤	٣,٣٠	٢٧,٤٨
التوجه نحو المستقبل	٢,٧١	٢٩,٠٠	٥,٣٨	٢٥,٩٢	٣,٩٥	٢٧,٠٤	٤,٣٢	٢٦,٦٣	٤,٥٤	٢٧,٥٩
الدرجة الكلية	١٤,٠١	١٩٢,١٥	٢٣,٨٠	١٧٦,٩٢	١٧,٥٨	١٨٢,٣٨	١٨,٨٦	١٨٠,٣٧	٢٠,١٦	١٨٨,١٢

## جدول (١١)

## تحليل التباين (٢ × ٢) لتأثير متغيري النوع ومدة الخبرة على دافعية الإنجاز

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" ودلالاتها
الثقة بالنفس	النوع (أ)	١٤,١٤	١	١٤,١٤	١,٠٧
	الخبرة (ب)	٢٢٢,٢٣	١	٢٢٢,٢٣	**١٦,٨٨
	تفاعل أ×ب	٤٧,٤١	١	٤٧,٤١	٣,٦٠
	تباين الخطأ	٢٨٨٢,٩٩	٢١٩	١٣,١٦	
	المجموع	٣٠٥٣٩٢,٠٠	٢٢٣		
المنافسة	النوع (أ)	١٨,٠٢	١	١٨,٠٢	١,٠٤
	الخبرة (ب)	١٥,٩٤	١	١٥,٩٤	٠,٩٢
	تفاعل أ×ب	٥٥,٣٠	١	٥٥,٣٠	٣,٢١
	تباين الخطأ	٣٧٧٢,٥٧	٢١٩	١٧,٢٣	
	المجموع	١٩٠١٩٢,٠٠	٢٢٣		
المثابرة	النوع (أ)	٢,٥١	١	٢,٥١	٠,١١
	الخبرة (ب)	٢٧١,١٠	١	٢٧١,١٠	**١٢,٧٧
	تفاعل أ×ب	٣١,٣٠	١	٣١,٣٠	١,٤٧
	تباين الخطأ	٤٦٤٧,١٩	٢١٩	٢١,٢٢	
	المجموع	٣٦٧٩١٥,٠٠	٢٢٣		
التمكن والاتقان	النوع (أ)	١,٢٤	١	١,٢٤	٠,٧٦
	الخبرة (ب)	١٤٢,١٥	١	١٤٢,١٥	**٠,٠٠١
	تفاعل أ×ب	٥٠,٥٥	١	٥٠,٥٥	٠,٠٥
	تباين الخطأ	٢٩٥٢,٦٠	٢١٩	١٣,٤٨	
	المجموع	٣١٥٤٥٩,٠٠	٢٢٣		
الاستقلال	النوع (أ)	٧,٧٣	١	٧,٧٣	٠,٨٢
	الخبرة (ب)	٤٨,٢٣	١	٤٨,٢٣	*٥,١٣
	تفاعل أ×ب	٥٦,٧٧	١	٥٦,٧٧	*٦,٠٤
	تباين الخطأ	٢٠٥٧,٠٤	٢١٩	٩,٣٩	
	المجموع	١٦٥٧٦٠,٠٠	٢٢٣		
التوجه نحو المستقبل	النوع (أ)	٣٤,٧٢	١	٣٤,٧٢	٢,٠٨
	الخبرة (ب)	٧٠,٦٧	١	٧٠,٦٧	*٤,٢٣

**١١,٩٢	١٩٨,٧٤	١	١٩٨,٧٤	تفاعل أ×ب	
	١٦,٦٧	٢١٩	٣٦٥١,٣٦	تباين الخطأ	
		٢٢٣	١٦٨١٩,٠٠	المجموع	
٠,٢٢	٧٥,٥١	١	٧٥,٥١	النوع (أ)	الدرجة الكلية
**١١,٦٧	٣٩٣٩,٤٩	١	٣٩٣٩,٤٩	الخبرة (ب)	
**٧,٠١	٢٣٦٧,٧٧	١	٢٣٦٧,٧٧	تفاعل أ×ب	
	٣٣٧,٥٤	٢١٩	٧٣٩٢٣,٢٤	تباين الخطأ	
		٢٢٣	٧٦٦٦٥٣٨,٠٠	المجموع	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وفقا لمتغير مدة الخبرة في أبعاد (الثقة بالنفس- المثابرة- التمكن والإتقان) والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، والفروق لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وفقا لمتغير مدة الخبرة، في أبعاد (الاستقلال والتوجه نحو المستقبل) والفروق لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات).
- وفيما يتعلق بالتفاعل بين عاملي النوع والخبرة، جاءت النتائج على النحو التالي:
- يوجد تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لتفاعل عاملي النوع × الخبرة في بعدى (الاستقلال- التوجه نحو المستقبل).
- يوجد تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لتفاعل عاملي النوع × الخبرة في الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز للأخصائين النفسيين المدرسين، ولتوضيح اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات الفرعية تم حساب قيمة (ف) لدلالة الفروق بين المتوسطات، باستخدام معادلة شيفيه، ويوضح ذلك الجدول التالي.

ويمكن تفسير النتائج السابقة للفرض الرابع على النحو التالي:

أولاً: فيما يتعلق بمتغير مدة الخبرة.

- أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد دافعية الإنجاز (الثقة بالنفس- المثابرة- التمكن والإتقان) والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، وذلك لصالح مجموعة الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات). وتتسق تلك النتيجة مع النتيجة السابقة للفرض الثالث والتي أكدت أن الأكثر خبرة أكثر شعوراً بالرضا المهني، وتبدو النتيجة السابقة للدراسة الحالية مقبولة ومنطقية حيث تساهم مدة الخبرة مع توفر بيئة عمل مناسبة للأخصائيين في تنمية الثقة بالنفس وزيادة المثابرة والتمكن والإتقان في الممارسة المهنية للخدمات الإرشادية مع الطلاب كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: أديجون وستيفنسون (٢٠٠١) Adigun & Stephnsn، وريتشن وشيرام Rich & shiram (٢٠٠٥).

ثانياً: فيما يتعلق بمتغير النوع:

- أشارت النتائج السابقة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الدافعية للإنجاز وكذلك الدرجة الكلية وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة أديجون وستيفنسون (٢٠٠١) والتي أشارت إلى وجود فروق في الدافعية للعمل وفقاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ويمكن تفسير النتيجة السابقة للدراسة الحالية في إطار ظروف البيئة المدرسية المحفزة للدافعية، كما يشير ماكلييلاند (١٩٦١) إلى ذلك، فكل من المرشدين والمرشدات يتعرضوا لنفس ظروف بيئة العمل المحببة وغير المشجعة للدافعية، مما أدى إلى عدم وجود فروق بينهما في الدافعية للإنجاز.



- وفيما يتعلق بالتفاعل بين عاملي النوع والخبرة، جاءت النتائج على النحو التالي:
- يوجد تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لتفاعل عاملي النوع × الخبرة في بعدى (الاستقلال- التوجه نحو المستقبل).
- يوجد تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لتفاعل عاملي النوع × الخبرة في الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز للأخصائين النفسيين المدرسين، وتوضيح اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات الفرعية تم حساب قيمة (ف) لدلالة الفروق بين المتوسطات، باستخدام معادلة شيفيه، ويوضح ذلك الجدول التالي (١٢).

## جدول (١٢)

قيم (ف) لدلالة الفروق بين المجموعات المختلفة في دافعية الإنجاز وفقاً لمتغيري النوع ومدة الخبرة

الأبعاد	مجموعات المقارنة	المتوسط	فروق المتوسطات واتجاهات الدلالة			
			١	٢	٣	٤
الاستقلال	١- ذكور منخفضي الخبرة	٢٦,٢٣	-	-	-	-
	٢- إناث منخفضي الخبرة	٢٦,٨٨	٠,٦٥	-	-	-
	٣- ذكور مرتفعي الخبرة	٢٨,٢١	*١,٩٨	١,٣٣	-	-
	٤- إناث مرتفعي الخبرة	٢٦,٨٠	٠,٥٧	٠,٠٨	١,٢٥	-
التوجه نحو المستقبل	١- ذكور منخفضي الخبرة	٢٥,٢١	-	-	-	-
	٢- إناث منخفضي الخبرة	٢٧,٠٤	١,١٢	-	-	-
	٣- ذكور مرتفعي الخبرة	٢٩,٠٠	*٣,٨٠	٢,٦٨	-	-
	٤- إناث مرتفعي الخبرة	٢٦,٢٧	٠,٣٥	٠,٧٧	١,٩١	-
الدرجة الكلية	١- ذكور منخفضي الخبرة	١٧٦,٩٢	-	-	-	-
	٢- إناث منخفضي الخبرة	١٨٢,٢٨	**٥,٤٦	-	-	-
	٣- ذكور مرتفعي الخبرة	١٩٢,١٦	**١٥,٢٤	٩,٧٨	-	-
	٤- إناث مرتفعي الخبرة	١٨٤,٣٢	**٧,٤	١,٩٤	٧,٨٤	-

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الإناث منخفضي الخبرة والذكور مرتضي الخبرة في بعدىّ (الاستقلال -التوجه نحو المستقبل) وعند مستوى (٠,٠١) في الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز والفروق لصالح الذكور مرتضي الخبرة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين الذكور منخفضي الخبرة والإناث منخفضي الخبرة في الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، والفروق لصالح الإناث منخفضي الخبرة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين الذكور مرتضي الخبرة والإناث مرتضي الخبرة في الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، والفروق لصالح الذكور مرتضي الخبرة.

#### نتائج الفرض الخامس ومناقشتها:

ينص الفرض الخامس أنه "يمكن التنبؤ بمستوى دافعية الإنجاز من الرضا المهني لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين" وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لحساب تأثير أبعاد الرضا المهني بدافعية الإنجاز، كما يتضح ذلك من الجدول التالي:

جدول (١٣) بعض أبعاد الرضا المهني المنبئة بدافعية الإنجاز

المتغير التابع	أبعاد الرضا المهني المنبئة بالدافعية	الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة $R_2$	قيمة بيتا Beta	قيمة "ف" ودلالاتها
دافعية الإنجاز	الممارسة المهنية	٠,٤٥	٠,٢١	٠,٤٥	**٥٧,٤٩
قيمة الثابت العام = ١٢١,٣١					

يتضح من الجدول السابق أن بعد الممارسة المهنية كأحد أبعاد الرضا المهني الأساسية ينبئ بدافعية الإنجاز بنسبة مساهمة ٢١٪، ومن ثم يمكن صياغة المعادلة التنبؤية الآتية لتوضيح العلاقة بين المتغيرات:  
دافعية الإنجاز = ٠.٤٥ × الممارسة المهنية + ١٢١.٣١.

وبذلك يتحقق صحة الفرض الخامس من فروض الدراسة والمرتبط بإمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز من بعض أبعاد الرضا المهني دون غيرها، مما يشير إلى أن بعد الممارسة المهنية من أكثر أبعاد الرضا المهني المنبئة بدافعية الإنجاز، حيث يمثل هذا البعد المحصلة النهائية والنتيجة الإجمالية للرضا المهني للأخصائيين النفسيين المدرسين.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي تناولت التنبؤ بدافعية الإنجاز من بعض أبعاد الرضا المهني، كما في دراسات كل من : باجيرلى وأسبورن Baggerly & Osborn (٢٠٠٦)، أرنجير Unger (٢٠١٧).

ويمكن تفسير النتيجة السابقة للدراسة الحالية في ضوء مكونات كل من الرضا المهني ودافعية الإنجاز، حيث تتداخل بعض المكونات بدرجة كبيرة فيما بينها مثل تحقيق الذات والممارسة المهنية في الرضا المهني ويقابلها الثقة بالنفس والتمكن والإتقان في دافعية الإنجاز، وبالتالي فإن أي تحسن في الرضا المهني سوف يؤدي بالضرورة إلى تنمية الدافعية للإنجاز.

### خاتمة وتوصيات :

مما سبق وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج يتضح ضرورة التأكيد على أهمية تحسين ظروف العمل وتوفير وتهيئة البيئة المناسبة للأخصائي النفسي المدرسي للعمل بكفاءة، وذلك بمساعدته على اشباع حاجاته النفسية والاجتماعية، والاهتمام ببيئة العمل والظروف المحيطة به، والعمل على توفير فرص الترقى والتقدم

الوظيفي للأخصائي النفسي المدرسي، والتقليل من الأعباء الإدارية والمهام والأدوار غير المرتبطة بإعداد المهني، وخفض الضغوط المهنية التي يواجهها في البيئة المدرسية، والعمل على توفير بيئة مدرسية محفزة وداعمة له من خلال تفهم أدواره المهنية والتعاون معه من العاملين بالمدرسة.

وحيث أن البحوث المرتبطة بالرضا المهني ودافعية الإنجاز للأخصائي النفسي المدرسي لا تزال نادرة في البيئة العربية قياسا بالبحوث التي أجريت في البيئات الأجنبية، مما يدعو إلى ضرورة إجراء المزيد من البحوث لمعرفة المتغيرات والعوامل المساهمة في تحقيق الرضا المهني ودافعية الإنجاز للأخصائي النفسي المدرسي في بيئة العمل، وكذلك إجراء الدراسات التجريبية لتنمية الرضا المهني ودافعية الإنجاز، وتنمية مهارات التعامل مع الضغوط المهنية وغموض الدور.

### المراجع

- جابر عبد الحميد جابر وعلاء الدين كفاي (١٩٩١): معجم علم النفس والطب النفسي، الجزء الرابع، القاهرة، دار النهضة العربية.
- صادق حسين كاظم (٢٠١٥): الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين التربويين في العراق. مجلة القراءة والمعرفة، العدد (١٧٠) ٢٨٤ - ٢٥٧.
- عبداللطيف محمد خليفة (٢٠٠٠): الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار غريب للنشر والتوزيع.
- عطية محمد المالكي (٢٠٠٧): الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

- علي عليج خضر، أحمد يونس محمود (٢٠٠٨): غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم، بغداد، مجلة التربية والعلم، المجلد (١٥) العدد (٣)، ٣٠٨ - ٣٣١.
- فتحي عبد الحميد عبدالقادر، سلطان قاسم عطيف، عبده محمد حكيم وعلي أحمد طوهري (٢٠١٧): الكفايات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مرشدي الطلاب بمنطقة جازان، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد (٩٤) الجزء الأول، ٥٥ - ٩١.
- محمد السيد عبدالرحمن، هشام إبراهيم عبدالله (٢٠٠٣): دليل عمل الأخصائي النفسي المدرسي، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب.
- هشام إبراهيم عبدالله (٢٠٠٨): فعالية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره على الرضا المهني لدى المرشد المدرسي. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، العدد (١٢)، ٤٧ - ١٠٠.

- Aamodt, M.G. (2007): **Industrial / Droganizational Psychology: An applied approach**, Fifth Edition, Australia, Thomson Wadsworth.
- Alderman, M.K. (2007): **Motivation for achievement**, New York, Lawrence Erlbaum Associates.
- Adigun, I.O. & Stephenson, G.M. (2001): Sources of job motivation and sotisfactioni among british and Nigerian employees, **The Journal of Social Psychology**, Vol. 132 (3), 369-376.
- Annemarie, C. & Janice, D. (2011): Role conflict and Ambiguity as predictors of Job satisfaction in high school counselors, **Journal of School Counseling**, Vol. 9, (1), 1-30.

- Baggerly, J. & Osborn, D. (2006): School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors, **Professional School Counseling**, Vol. 9 (3) 6-18.
- Boon, O., Jaafar, W., & Baba, M. (2015): Factors contributing to job satisfaction among school counselors. **Journal of Social and Behavioral Sciences**, 211, 803-810.
- Borzaga, C. (2006): worker motivation, Job Satisfaction, and loyalty in public and nonprofit social services, **Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly**, Vol. 35, Issue 2, 225-248.
- Brown, A. & Wallace, D. (2004): Predicting burnout and job satisfaction in workplace counselors: the influence of role stressors, job challenge, and organizational knowledge, **Journal of Employment Counseling**, Vol. 41, 29-37.
- Bryant, R. M. & Constantine, M.G. (2006): Multiple role blance, Job satisfaction and life satisfaction in women school counselors, **Professional School Counseling**, Vol. 9, Issue 4, 12-18.
- Caprara, G.,Barbaranelli, C., Steca, P. & Malnone, P. (2006): Teachers' self – efficacy beliefs as determinatints of job satisfaction and students' academic achievement. A study at the school level, **Journal of School Psychology**, Vol. 44, Issue 6, 473-490.
- Coleman, H. & Yeh, C. (2008): **Handbook of School Counseling**. New York, Routledge.

- Cunningham, L. (2010): Job satisfaction and values of counselors in private practice and Agency settings, **Ph.D.**, College of Education, University of central Florida, Orlando.
- De Mato, D.S. & Curcio, C.C. (2004): Job satisfaction of elementary school counselors: A new look, **Professional School Counseling**, Vol. 7, Iss 4, 6-13.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D. & Frese, M. (2006): A State-trait Analysis of Job satisfaction: On the effect of core self-evaluations, **Applied Psychology: An International Review**, Vol. 55, 27-51.
- Doris, S.D., (2001): Job satisfaction among elementary school counselors in Virginia: Thirteen years later, **Ph. D.**, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Dugguh, S.I. & Dennis, A. (2014): Job satisfaction theories: Ttracebility to employee performance in organization. **Journal of Business and Management**, Vol. 16, Issue 5, 11-18.
- Eduwen, F., Aluede, O. & Ojugo, A., (2014): Job satisfaction among school counselors in secondary schools in Mid-Western Nigeria, **Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.**, Vol. 22 (1), 181-193.
- Evans, S., Huxley, D., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S. and Others (2006): Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and wales. **British Journal of Psychiatry**, Vol. 188, 75-80.

- Faragher, e., Cass, M., & Cooper, C. (2005): The relationship between Job Satisfaction and health ameta-analysis. **Occup Environ med.** Vol. 62, 105-112.
- Gardiner, A.C. & Carr, S.C. (2005): Quitting a workplace that discourages achievement motivation: do individual differences matter, **New Zealand Journal of Psychology**, Vol. 34 (3), 149-156.
- Gardner, H. & Sttough, C. (2003): Assessing the relationship between workplace emotional intelligence job satisfaction and organizational commitment, **Australian Journal of Psychology**, Vol. 55, 124.
- Golwal, M., Kalbande, D., & Math, C. (2015): **Job satisfaction, current trends & Review of Literature**, New York, Lambert.
- James, S. H. & Greenwalt, B.C. (2001): Documenting success and achievement: presentation and working portfolios for counselors, **Journal of Counseling &\* Development**, Vol. 79, 161-165.
- Jones, C., Hohenshil, T. & Burge, P. (2009): Factors affecting African American counselors, Job satisfaction: A National Survey, **Journal of Counseling & Development**, Vol. 87, 152-158.
- Lambi, G.W. (2007): The Contribution of ego development level to burnout in school counselors: implications for



- professional school counseling, **Journal of Counseling & Development**, Vol. 85, 82-88.
- McClelland, D. C. (1961): **The achieving Society**, New Jersey, Van. Nostrand Company, Inc.
  - Moser, K., (2004): Is involvement a suppressor of the job satisfaction – life satisfaction relationship?, **Journal of Applied Social Psychology**, Vol. 34, Issue 11, 2377-2388.
  - Mullen, P. r., Blount, A. J., Lambie, G.W. & Chae, N. (2018): School counselors' perceived stress, Burnout and Job satisfaction, **Professional School counseling**, Vol. 21 910 1-10.
  - Nas, E., Sak, r. & Sak, I. (2017): School counselors, job satisfaction: A comparative study of preschool and primary-school counselors in Turkey. **Int. J. Adv. Counselling**, 39, 377-394.
  - Orpen, C. (2001): Interactive effects of work motivation and personal control on employee job performance and satisfaction, **The Journal of Social Psychology**, Vol. 134(6), 855-856.
  - Pyne, J.R. (2018): Comprehensive school counseling, job satisfaction, and the ASCA National Model **Journal of Professional School Counseling**, Vol. 15, No. 2 , 88-97.
  - Rayle, A.D. (2006): Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction, **Professional School Counseling**, Vol. 9, Issue 3, 3-13.

- Rich, Y. & Shiram, Z. (2005): Perceptions of motivation among school counselors and teachers, **The Journal of Educational Research**, Vol. 98(6), 366-375.
- Sansone, C. & Harackiewicz, J. (2002): **Development of Achievement Motivation**. Cambridge, Academic press.
- Schuler, H., Thornton, F. & Hanson, M. (2004): **Achievement motivation inventory (AMI)**, London, Hgreffe.
- Scott, S.F. (2002): Job satisfaction and attritioin among school Psychologists, **Master of Science Degree**, University of Wisconin-Stout.
- Thielking, M, Moor, S. & Jimerson, S. (2006): Supervision and satisfaction among school psychologists: An Empirical study of professials in Victoria, **Australia School Psychology International**, Vol. 27(4) 405-414.
- Unger, D., (2017): Predictors of job Satisfaction In Recognized American School Counselor Association National Model Programs, **Ph. D.**, Kent State University College of Education.
- Van Voorhis, R. & levinson, E. (2006): Job satisfaction among school psychologists: Ameta- analysis. **School Psychology Quarterly**, Vol. 21(1)77-90.
- Wooreel, T., Skaggs, G. & Grown, M. (2006): School psychologist, job satisfaction: A 22 year Perspective in the USA. **School Psychology International**, Vol. 27 (2) 131-145.

- Zenzen G.T. (2002): Achievement motivation, **Master of Science. Degree**, University of Wisconsin-Stout.

### ملحق (١)

#### مقياس الرضا المهني للمرشد المدرسي

إعداد/ هشام عبد الله

#### أولاً: البيانات الأولية:

- الاسم: (الحروف الأولى).....
- النوع (ذكر/ أنثى).....
- آخر مؤهل علمي:.....
- المهنة:..... العمر ( ) سنة
- عدد سنوات العمل ( ) سنة
- المدرسة التي تعمل بها:.....
- الحالة الاجتماعية: (أعزب/ متزوج/ مطلق/ أرمل).

#### ثانياً: التعليمات:

العبارات التالية تعطيك الفرصة لتعبر عن مدي رضاك عن بعض جوانب مهنتك وذلك عن طريق تحديد مدي اتفاقك مع كل عبارة.

#### والمطلوب منك:

- أن تقرأ كل عبارة جيداً وتختار الإجابة التي تنطبق عليك وذلك بأن تختار من الإجابات الخمسة الموجودة على يسار العبارات والتي تتراوح بين تنطبق تماماً إلى لا تنطبق تماماً وذلك بوضع علامة (✓) تحت الإجابة التي تختارها أمام كل عبارة.
- أجب عن جميع الأسئلة ولا تترك سؤالاً بدون إجابة.
- لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بكل دقة.
- جميع إجاباتك سوف تحاط بكل سرية، ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

شكراً على تعاونكم الصادق ..

الباحث

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	لا أستطيع تحديد الإجابة	لا تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق تماماً
١	يتوفر في بيئة عملي بالمدرسة كافة الإمكانيات المطلوبة					
٢	يكفي دخلي معظم متطلباتي					
٣	أشعر بالارتياح في علاقاتي مع زملائي بالمدرسة					
٤	أحقق طموحاتي من خلال عملي					
٥	تحتل مهنة المرشد المدرسي مكانة هامة في المجتمع					
٦	التزم بالمعايير الأخلاقية في عملي كمرشد مدرسي					
٧	لا تراعي إدارة المدرسة ظروف في العمل					
٨	دخلي المادي لا يتناسب مع جهدي					
٩	يتعاون معي زملائي فيما أقوم به من أعمال					
١٠	أشعر بتحقيق ذاتي من خلال مساعدتي لطلابي					
١١	عملي كمرشد مدرسي لا يحقق المكانة التي أطمح إليها					
١٢	أحرص على أداء مهامي المهنية بكفاءة					
١٣	تسعى إدارة المدرسة لتذليل الصعوبات التي تواجهني في عملي					

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	أستطيع تحديد الإجابة	لا تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق تماماً
١٤	يحقق لي دخلي من عملي مستوى معيشي مناسب					
١٥	يشجعني زملائي على أداء عملي بشكل أفضل					
١٦	أشعر بالثقة بالنفس عند أدائي مهام عملي					
١٧	أجد صعوبة في استخدام الاختبارات النفسية					
١٨	تكلفني إدارة المدرسة بأعمال خارج تخصصي					
١٩	حالي المادية مستقرة					
٢٠	يتفهم زملائي بالمدرسة ما أقوم به من أعمال					
٢١	أضع أهدافاً في حياتي وأسعى لتحقيقها					
٢٢	أنال التقدير المناسب من المشرفين على عملي					
٢٣	أحرص على اكتساب المعرفة الحديثة في مجال مهنتي					
٢٤	لا تقدم جهة الإشراف أية تسهيلات لتطوير عملي					
٢٥	يمنعني قلة المال من إشباع متطلباتي					
٢٦	أتعاون مع زملائي بالعمل في معظم المهام					
٢٧	يتناسب عملي كمرشد مدرسي مع ميولي					

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	لا أستطيع تحديد الإجابة	لا تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق تماماً
	واستعداداتي					
٢٨	عملي كمرشد مدرسي يعطي لي أهمية اجتماعية أمام الآخرين					
٢٩	أسعى إلى توثيق العلاقة بين المدرسة ومؤسسات المجتمع					
٣٠	قلة عدد المرشدين بالمدرسة يؤثر سلبياً على أداء عملي					
٣١	لا يتناسب دخلي المادي مع مجهودي في العمل					
٣٢	علاقتي بزملائي بالمدرسة ليست على ما يرام					
٣٣	يشبع عملي كمرشد مدرسي حاجاتي النفسية والاجتماعية					
٣٤	يرى البعض أن عملي كمرشد مدرسي من الأعمال غير المهمة بالمدرسة					
٣٥	أجد صعوبة في تطبيق البرامج الإرشادية بالمدرسة					
٣٦	لا أميل إلى الغياب عن عملي مهما كانت الظروف					
٣٧	أسعى لزيادة دخلي من أعمال أخرى					
٣٨	كثيراً ما تسوء علاقتي بزملائي بالعمل					

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	أستطيع تحديد الإجابة	لا تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق تماماً
٣٩	أقبل على أداء عملي بكل أمل وتفاؤل					
٤٠	يقدر المعلمون دوري كمرشد مدرسي					
٤١	أحرص على المشاركة في الدورات التدريبية المهنية					
٤٢	تهيئ إدارة المدرسة للعاملين مناخاً إيجابياً يسوده الود والاحترام والتقدير					
٤٣	الدخل المادي لزملائي من المعلمين بالمدرسة أفضل مني					
٤٤	أسعى لإقامة علاقة إيجابية مع زملائي بالمدرسة					
٤٥	أشعر بالرضا المهني من خلال عملي					
٤٦	تقدر إدارة المدرسة أهمية الدور الذي يقوم به المرشد المدرسي					
٤٧	أسعى باستمرار لتطوير ذاتي وقدراتي					
٤٨	ينقصني الكثير من التجهيزات بالمدرسة حتى أؤدي عملي بكفاءة					
٤٩	يتناسب دخلي من عملي مع مستواي الاجتماعي					
٥٠	أحرص على استشارة زملائي بالعمل في بعض					



م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	لا أستطيع تحديد الإجابة	لا تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق تماماً
	المهام المهنية					
٥١	أستمتع بأداء عملي كمرشد مدرسي					
٥٢	يرى الطلاب أن المرشد المدرسي هو الأقدر على فهم مشكلاتهم النفسية					
٥٣	أبدل كل الجهد لتطوير عملي والارتقاء به					
٥٤	تواجهني صعوبات مهنية كثيرة في عملي					
٥٥	العائد المادي من مهنتي مناسب					
٥٦	يساعدني زملائي بالعمل على حل الكثير من مشكلاتي					
٥٧	يتناسب عملي مع إمكانياتي وقدراتي					
٥٨	يجب أن ينال المرشد المدرسي التقدير المناسب من أفراد المجتمع					
٥٩	يضايقني كثيرة التعليمات والتوجيهات من المسؤولين عن الإرشاد المدرسي					
٦٠	توفر لي إدارة المدرسة كافة الإمكانيات لتنفيذ مهام عملي					
٦١	ينبغي تحسين الظروف المالية للمرشد المدرسي					
٦٢	علاقاتي بإدارة المدرسة إيجابية					
٦٣	أقبل على أداء عملي بكل دافعية ونشاط					

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	أستطيع تحديد الإجابة	لا تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق تماماً
٦٤	لا تزال مهنة المرشد المدرسي دون المهن الأخرى مكانة					
٦٥	أمارس مسئولياتي المهنية على أكمل وجه					
٦٦	لا تتوفر الوسائل والأدوات المناسبة لأداء عملي					
٦٧	أعتقد أن مهنة المرشد المدرسي تتجه نحو التحسن من الناحية المالية					
٦٨	يدرك أفراد المجتمع أهمية دور المرشد المدرسي في المدرسة					
٦٩	تقدر جهات الأشراف أهمية الدور المهني للمرشد المدرسي					
٧٠	يحترم زملائي بالمدرسة عملي كمرشد مدرسي					
٧١	أشعر بصراع الأدوار مع المحيطين حولي في العمل					
٧٢	كثرة مسئولياتي تجعلني غير قادر على القيام بدوري في العمل					
٧٣	أحرص على استشارة المتخصصين في مجال عملي					
٧٤	تساعدني إدارة المدرسة على القيام بمهامي الوظيفية					

ملحق (٢)

الصورة النهائية لمقياس دافعية الإنجاز

إعداد/ الباحث

**أولاً : البيانات الأولية :**

- الاسم: (الحروف الأولى).....
- النوع (ذكر/ أنثى).....
- آخر مؤهل علمي:.....
- المهنة:..... العمر ( ) سنة
- عدد سنوات العمل ( ) سنة
- المدرسة التي تعمل بها:.....
- الحالة الاجتماعية: (أعزب/ متزوج/ مطلق/ أرمل).

**ثانياً: التعليمات:**

العبارات التالية تعطيك الفرصة لتعبر عن مدى رضاك عن بعض جوانب مهنتك وذلك عن طريق تحديد مدى اتفاقك مع كل عبارة.

والمطلوب منك:

- أن تقرأ كل عبارة جيداً وتختار الإجابة التي تنطبق عليك وذلك بأن تختار من الإجابات الخمسة الموجودة على يسار العبارات والتي تتراوح بين تنطبق تماماً إلى لا تنطبق تماماً وذلك بوضع علامة (✓) تحت الإجابة التي تختارها أمام كل عبارة.
- أجب عن جميع الأسئلة ولا تترك سؤالاً بدون إجابة.
- لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بكل دقة.
- جميع إجاباتك سوف تحاط بكل سرية، ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

شكراً على تعاونكم الصادق ..

الباحث

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق إطلاقاً
١	أشعر بالثقة في قدراتي .			
٢	عندما أبدأ أي مهمة أشعر بانني متجه للإخفاق .			
٣	أتوقع النجاح في أي مهمة أقوم بها .			
٤	من السهل علي تحقيق أهدافي .			
٥	لدي صورة إيجابية عن ذاتي .			
٦	أشعر بالتقدير من الآخرين .			
٧	أسعى لأخذ المكانة التي تناسبني .			
٨	أشعر أن بإمكانني أن أنجح في أي مهمة إذا ما حاولت ذلك .			
٩	أثق من نجاحي عند القيام بأي مهمة .			
١٠	لدي القدرة على مواجهة العقبات بفعالية .			
١١	أحرص على منح زملائي الثقة المطلوبة .			
١٢	لا أستطيع تحقيق ما أسعى إليه بنجاح .			
١٣	أبذل أقصى جهدي في مواقف المنافسة .			
١٤	أسعى إلى ابتكار حلول جديدة لبعض المشكلات .			
١٥	أميل إلى منافسة زملائي في أي عمل أقوم به .			
١٦	أسعى لعمل الأشياء التي تتطلب المغامرة .			

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق إطلاقاً
١٧	عندما أكون في موقف منافسة أتأكد من فشلي .			
١٨	أسعى لحل المشكلات التي يتعبرها البعض مستحيلة.			
١٩	أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال السهلة .			
٢٠	لدي الدافع الذاتي لتحقيق طموحاتي .			
٢١	أشعر بالخوف من الفشل عند أداء الأعمال .			
٢٢	لدي الإصرار على تفادي الفشل وتحقيق النجاح .			
٢٣	اتخذ الوسائل اللازمة لتحويل أهدافي إلى واقع .			
٢٤	أحرص على المشاركة في الأعمال التي بها منافسة وتحدي مع الآخرين			
٢٥	أبذل قصارى جهدي لإتمام أعمالي بنجاح .			
٢٦	أستمر في أداء العمل حتى أنهيه .			
٢٧	عندما أخفق في أداء عمل لا أحاول مرة أخرى حتى أنجح .			
٢٨	أكافح لكي أتقدم في عملي .			
٢٩	أشعر بالإحباط عندما أخفق في عمل ما .			
٣٠	أستطيع التعامل مع المشكلات حتى إذا كانت مفاجئة لي .			
٣١	لا أهدأ حتى أكمل ما كلفت به من أعمال .			
٣٢	أتحمل الصعوبات في سبيل تحقيق النجاح في أي عمل .			

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق إطلاقاً
٣٣	أستفيد من كل دقيقة من وقتي .			
٣٤	يقبل إصراري عند مواجهة أعمال صعبة .			
٣٥	لا أستسلم أبداً مهما بدا العمل صعباً .			
٣٦	أسعى بإصرار لمواجهة أية تحديات .			
٣٧	لا تستحق الأمور أن أبذل المجهود من أجلها .			
٣٨	لدى القدرة على التغلب على المواقف الصعبة .			
٣٩	أستمر في بذل أقصى جهدي للوصول إلى هدفي .			
٤٠	أستطيع إنجاز أي عمل مهما كانت العقبات .			
٤١	أحرص على التميز في المهام التي أكلف بها .			
٤٢	لا أكمل بعض الأعمال بسبب نقص مهاراتي .			
٤٣	أسعى باستمرار إلى تطوير ذاتي وتنمية مهاراتي .			
٤٤	لا تساعدني الإمكانيات على أداء عملي بكفاءة .			
٤٥	أفضل أداء المهام التي تتطلب نوعاً من المهارة والدقة .			
٤٦	تنقصني التجربة والخبرة لأداء الكثير من المهام كما يجب .			
٤٧	أسعى لتحقيق الجودة في الأعمال التي أؤديها .			
٤٨	ينقصني الكثير من المهارات المهنية .			

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق إطلاقاً
٤٩	لدى القدرة على إنجاز المهمة المطلوبة في الوقت المناسب .			
٥٠	أحرص على أداء مهامي المهنية بكفاءة .			
٥١	كثرة مسؤولياتي تجعلني لا أقوم بأعمالي كما يجب .			
٥٢	أقبل على أداء عملي بكل حماس وتمكن .			
٥٣	أسعى أن أصل إلى أقصى درجة من التمكن في تعلم مهارة ما			
٥٤	أتحمل مسؤولية أعمالي بشجاعة .			
٥٥	أسعى لممارسة عملي بكل استقلالية .			
٥٦	عندما أفشل في عمل ما ألقى بالمسئولية على الآخرين .			
٥٧	تساعدني قدراتي على أداء أعمالي بكفاءة .			
٥٨	أحرص على أداء العمل الذي يتطلب مسؤولية كبيرة			
٥٩	أطلب مساعدة زملائي لانجاز بعض الأعمال .			
٦٠	أبادر باتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب .			
٦١	أعتمد على قدراتي الذاتية في معظم الأعمال .			
٦٢	أناثر بآراء الآخرين وأنفذاها .			
٦٣	عندما أعمل تكون مسؤوليتي أمام نفسي والآخرين .			
٦٤	أفضل الأعمال الفردية التي تمنحني قدراً من الحرية			
٦٥	أفكر في المستقبل وأخطط له .			

م	العبارة	تنطبق تماماً	تنطبق إلى حد ما	لا تنطبق إطلاقاً
٦٦	أضع أهدافاً بعيدة المدى في حياتي .			
٦٧	أتطلع للمستقبل بكل أمل وتفاؤل .			
٦٨	أشعر أنني سأحقق كل أهدافي في المستقبل .			
٦٩	أصنع أهدافاً محددة وأحاول الوصول إليها .			
٧٠	أشعر بالإحباط نحو مستقبلي المهني .			
٧١	أركز اهتمامي على ما سأحققه في مستقبل حياتي .			
٧٢	لدى طموحات وأبدل أقصى جهدي لتحقيقها .			
٧٣	لا فائدة من التفكير في المستقبل .			
٧٤	يحمل لي المستقبل كما ما أتمناه .			
٧٥	أحرص على التخطيط لتحقيق أهدافي في المستقبل .			