

## أثر أسلوب توكيد الذات في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشحات التربويات

م.د. سناء علي حسون الخزرجي  
ديالى / الكلية التربوية المفتوحة

### المخلص:

يرمي البحث الى معرفة (أثر أسلوب توكيد الذات في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشحات التربويات) وذلك عبر التحقق من الفرضيات الآتية: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل البرنامج وبعده، والمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار البعدي). تم اعتماد المنهج التجريبي للتحقق من فرضيات البحث ، إذ تكونت عينة البحث من (30) مرشدة تربوية من اللواتي حصلن على أقل درجة في مقياس الرضا الوظيفي، وتم تبني مقياس ( رشيد ، ٢٠١٣) للرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين والذي تم عرضه على مجموعة من الخبراء اجمعوا على استخدامه ، واعتمدت استراتيجيات أسلوب توكيد الذات ، وبلغ عدد الجلسات (١٢ جلسة) ارشادية ، وقد توصل البحث الحالي الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في المجموعة التجريبية ولصالح الأسلوب الارشادي ، بين المجموعتين التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار البعدي ولصالح المجموعة التجريبية ، ومن التوصيات ضرورة اهتمام وسائل الإعلام وخاصة التابعة لوزارة التربية بدور المرشحات التربويات والإشادة بجهودهم ضمن برامج خاصة تعد لهذا الغرض ، ويقترح البحث الحالي تجريب البرنامج الإرشادي على عينات من المرشدين التربويين في محافظات أخرى وإجراء مقارنة بين تلك الدراسات والدراسة الحالية.

### The effect of the self-assertion method in the development of job satisfaction Educational counselors

Dr. Sana Ali Hassoun Al-Khazraji  
Diyala / Open Educational College

#### Abstract:

The present research aims at identifying the effect of the self-assertion method in the development of job satisfaction among the educational mentors by verifying the following hypotheses: (There were no statistically significant differences at the level of (0.05) between the grades of the experimental group before and after the program, the experimental group and the control group In the post-test). The experimental method was adopted to verify the hypotheses of the research. The sample consisted of (30) educational guides from those who obtained the lowest grade in the job satisfaction scale. A criterion (Rachid, 2013) was adopted for the job satisfaction of the educational counselors, which was presented to a group of experts (12 sessions). The current research found that there were statistically significant differences at (0.05) In the experimental group and for the guidance method, between the experimental groups and the control group in the post-test and for the benefit of the experimental group. Among the recommendations is the need for the media, especially the Ministry of Education, to take the role of educational guides and praise their efforts within special programs prepared for this purpose. Educational guides in other governorates and a comparison between these studies and the current study.

## مشكلة البحث:

يعبر الرضا الوظيفي عن شعور الفرد بالسعادة والارتياح في أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد وما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل والرضا الوظيفي يمثل أحد العوامل التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج. (الفالح، ٢٠٠١، ص ٧١).

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، ١٩٩٧، ص ٢٣).

ويشير (ماهر، ٢٠٠٣) إلى أن الرضا الوظيفي يتأثر بشخصية الفرد إذ يميل الأشخاص السعداء في حياتهم إلى أن يكونوا سعداء في عملهم أما الذين يعانون في حياتهم أو غير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم. (ماهر، ٢٠٠٣، ص ٢٣١).

يعد المرشد التربوي بكفاءته العلمية وتوكيده الذاتي عنصراً أساساً وفعالاً في العملية التربوية والتعليمية. وهذا ما لمستته الباحثة في أثناء عملها في الإرشاد إذ لاحظت أن كثيراً من المرشدين يلتحقون بمهنة الإرشاد دون رغبة منهم ويحدث ذلك لأسباب كثيرة تجعل هذه المهنة هي البديل الوحيد ولذلك يحتمل أن يكون عدد كبير من هؤلاء المرشدين غير متوافقين مع مهنة الإرشاد مما ينعكس سلباً على عملهم ويخلق جواً غير ملائم للعملية التربوية، وللتحقق من ذلك بلقاء (10) مرشدات تربويات ممن يعملن في مدارس قضاء بعقوبة وقد اكدت نسبة (90) منهن على انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدات التربويات وأن ذلك قد انعكس على مستوى العملية التربوية والتعليمية في المدرسة وينعكس على التعامل مع الطالبات في العمل الإرشادي.

ويدعم ذلك خبرة الباحثة ومعرفتها لمفردات الاسرة العراقية والبيئة المدرسية ومتطلبات التي يواجهها العمل الإرشادي برزت هذه المشكلة التي سعت لدراستها بغية الوصول الى توصيات ومقترحات من خلال الاجابة عن السؤال الاتي :-

هل لأسلوب توكيد الذات اثر في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدات التربويات ؟

## أهمية البحث:

مازال الإرشاد ينمو يوماً بعد يوم ويتطور ويصح مساره لكي يفيد المجتمع بالشكل الصحيح ومازال الإرشاد يتعمق ويدخل في مجالات وقطاعات جديدة في الحياة ويظهر أهميته للمجتمع

يوميًا ، 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، ٢٠١١، ص ١٣).

وإن للمرشد التربوي دوراً كبيراً في تحقيق أهداف الإرشاد وأهداف المسترشد وبلورة طموحاته وتطلعاته وأماله من خلال تقديم الخدمات الإرشادية والمساعدة الفنية والمهنية المتخصصة ، ودراسة المسترشد 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، ٢٠٠٥ ، ص ٩٣ ).

وقد يكون التوكيد الذاتي للمرشد التربوي من المؤشرات المهمة لنجاحه في أداء مهامه وواجباته، إذ من غير التوكيد الذاتي قد يضطرب المرشد التربوي ويشعر بعدم الرضا الوظيفي ولاسيما إذا كان سوء التوكيد الذاتي مستمراً نتيجة ظروف العمل المادية والنفسية والاجتماعية السيئة(صالح، ١٩٩٥، ص ٦٥).

ويشأن هذا المضمون يقول علماء النفس ان المرشد الذي تتزعزع درجة رضاه بمهنته أو يتنازعه تضارب في وضعه الاجتماعي وما يؤديه من عمل فان النتيجة الحتمية هي التسرب من العمل أو الإسهام فيه إسهاماً سلبياً (الشهاري وآخرون، ١٩٨٤، ص ٢).

مفهوم الرضا الوظيفي والذي لا يمكن فهمه إلا من خلال التحليل العميق والشامل لجميع عناصر هذا المفهوم ، 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.

أما دراسة أبو رمضان (٢٠٠٤) فقد أكدت إن للرضا الوظيفي اثراً فعالاً في العمل وتطوره باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز في العمل وعامل من عوامل الدفع للإفراد لمزيد الأداء والانجاز في العمل . ( أبو رمضان ، ٢٠٠٤ ، ص ٤).

وفي إطار ذلك فإن الاهتمام بالمرشادات بل بالمرشدين بشكل عام في هذه المجتمع على مستوى بالغ من الأهمية؛ لأن تقدم المجتمعات يقاس بمقدار ما توفره من فرص لتنمية طاقاتهم وإمكانياتهم وتوجيههم للوصول إلى المستوى المناسب من العمل الارشادي ( رفاعي ، ١٩٨١ ، ص ١٩٥ ).

وللإرشاد تأثير كبير في توفير تلك الفرص عن طريق إعداد برامج إرشادية إنمائية تتضمن استراتيجيات إنشائية تشتمل على إجراءات تؤدي إلى النمو السليم لدى الأسوياء، ويتم من خلالها الوصول إلى أعلى مستوى ممكن من النضج والصحة النفسية والسعادة والرضا النفسي والكفاية والتوافق النفسي. ويتحقق ذلك عن طريق تقبل الذات، ونمو مفهوم موجب لها، وتحديد أهداف سليمة للحياة، وإسلوب حياة موفق (زهران ، ١٩٨٠ ، ص٣٧-٣٨ ) واستغلال وتنمية قدرات الإنسان وطاقته، فلم يعد الهدف هنا لتهيئة الظروف للوقاية من الاضطرابات بل لتحقيق أقصى درجات التوافق. (رفاعي، ١٩٨١، ص ١٩٥) .

وعليه عمدت الباحثة في هذا البحث إلى اختيار الأساليب الإرشادية المعرفية ، كونها ذات أهمية وتأثير فعال كما أشارت إليه الدراسات والبحوث، حيث تُعدّ من الأساليب الإرشادية الحديثة التي تهتم بصفة أساسية بالمدخل المعرفي للاضطرابات النفسية وتهدف هذه الأساليب إلى توفير ما يحتاجه المسترشد وذلك من خلال التعرف على المفاهيم والأفكار الخاطئة وتحديدها والعمل على تصحيحها ومن ثم تعديلها .

إن الأساليب الإرشادية المعرفية تعمل لدى المسترشد تناسقاً بين الوظائف الدفاعية للذات، والعمليات المعرفية المرتبطة بالإدراك، والذاكرة ، والتفكير، فهي تكوينات فرضية تتوسط حدوث المثير وصدور الاستجابة، وطرائق مميزة يتصور بها الفرد تنظيم البيئة الخارجي .

إن أسلوب توكيد الذات يعني حرية التعبير الانفعالي وحرية الفعل سواء كان ذلك في الاتجاه الايجابي أي في اتجاه التعبير عن الأفعال والتعبيرات الانفعالية الايجابية الدالة على الاستحسان والتقبل وحب الاستطلاع والمشاركة والصدقة والحب والود والإعجاب أو في اتجاه سلبي أي في اتجاه التعبير عن الأفعال الدالة على الرفض وعدم التقبل والغضب والألم والحزن والشك والخوف. ويتضمن التدريب على التعبير الايجابي إلى تكوين عادات الحرية الانفعالية للفرد بحيث يصبح للفرد القدرة على ان يكشف عن مشاعره الحقيقية وان يفعل ذلك بصراحة وانفتاح مما يؤدي إلى انخفاض في مستوى القلق ومقدرة على تكوين علاقات اجتماعية وإنسانية وثيقة واحترام واعتزاز بالذات والمقدرة على التكيف الاجتماعي الفعال (إبراهيم، ١٩٩٨، ص١٨٩).

وعلى العموم فقد أصبح توفير مثل هذه البرامج الإرشادية مؤشرا على تقدم المجتمع ورقية ، لذلك تطورت هذه البرامج بسرعة فائقة في الدول لتواكب الكثير من المشكلات والصعوبات التي يواجهها الناس وإيفاء بحاجاتهم وحاجات المجتمع الذي ينتمون إليه(الدوسري ، ١٩٨٥ ، ٢٣٥) .

نلاحظ مما تقدم ان البرامج الإرشادية تتصدى للكثير من الجوانب الانفعالية في الشخصية الا ان معالجة انخفاض الرضا الوظيفي لم يحظ بالاهتمام بالدراسة التطبيقية وهناك غياب واضح لاستخدام الارشاد في معالجة هذه الظاهرة التي ابتدأت مع وجود الانسان .

لذلك رأَت الباحثة أن هناك ضرورة لبناء برنامج ارشادي لتنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدات التربويات. وتتجلى هذا البحث في الآتي:

١. انها دراسة تهدف الى تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدات التربويات .
  ٢. ينبه العاملين في مجال الارشاد على ان الارشاد لا يهتم فقط بالطالب بل يمتد للاهتمام بالجوانب والخصائص النفسية والانفعالية للشخصية المرشد .
- أهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي الى التعرف على أثر اسلوب توكيد الذات في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدات التربويات) وذلك عبر التحقق من الفرضيات الآتية:

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل البرنامج وبعده.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار البعدي .

#### حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدات التربويات العاملات في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة ديالى / مركز بعقوبة للعام الدراسي (2015-2014).

#### تحديد المصطلحات:

##### أولاً/ الأثر:

- أ- تعريف (الرازي، ١٩٨٣): والتأثير ابقاء الأثر في الشيء .
- ب- التعريف النظري للبحث: أنها القدرة على ابقاء التأثير .
- ت- التعريف الاجرائي للبحث: هي قدرة البرنامج المعد وفق الاسلوب التوكيدي على تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدات التربويات من خلال النتائج التي تم التوصل اليها جراء تطبيق البرنامج .

##### ثانياً/ توكيد الذات:

١. Janet, 1994 .
- ( الموقف الذي يتخذه الفرد ويحافظ فيه على حقوقه من دون التجاوز على حقوق الآخرين بحيث يتصرف بطريقة ايجابية على الرغم من وجهات النظر الأخرى. ( Jonathan, 2007,p:3 )
٢. Jonathan 2007 :
- (هو القدرة على التعبير عن المشاعر والآراء والمعتقدات بصورة مباشرة وبجدية وبصدق دون الاعتداء على آراء الآخرين). (Jonathan, 2007,p:3).
٣. عرفه (ولبي )

(بأنه قدرة الفرد على التعبير الملائم عن أي انفعال نحو المواقف والأشخاص فيما عدا التعبير عن القلق وتشمل هذه الانفعالات التعبير عن الصداقة والمشاعر الوجدانية التي لا تؤذي الآخرين).

التعريف النظري للباحثة فقد تبنت تعريف جوزيف ولبي .

**التعرف الإجرائي للباحثة :** بأنه مجموعة من الأنشطة والفعاليات المستعملة في جلسات البرنامج والتي ترمي إلى فحص نتائج الأسلوب المستعمل الغاية منه تحقيق أهداف محددة.

**ثالثاً/ الرضا الوظيفي:**

١. عرفه حسن ( ٢٠٠٢ ) :

الاتجاه العام للفرد نحو وظيفته . ( حسن ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٦١ ) .

٢. عرفه المدهون ( ٢٠٠٥ ) : ظاهرة معقدة ناتجة عن تقييم الموظف لوظيفته كأداة لإشباع حاجاته بمختلف أنواعها ( المدهون ، ٢٠٠٥ ، ص ٢١٢ ) .

**ويعرف إجرائياً :**

( الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب جراء استجابته على مقياس الرضا الوظيفي ) .

**ثالثاً / المرشد التربوي:-**

**عرفته وزارة التربية العراقية (1980)**

**بأنه:** الكادر المدرب المسؤول عن تقديم الإرشاد لمساعدة الأفراد على تخمين قدراتهم وقابليتهم واهتمامهم وذلك بتقديم المعلومات الضرورية والمناسبة التي تعتمد أساساً لاتخاذ القرار ( وزارة التربية ، ١٩٨٠ ، ص ١٧ ) .

**الفصل الثاني/ الاطار النظري:**

سنستعرض في الإطار النظري بعض النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي وأسلوب البرنامج

المتبع في البحث وهي : -

**أولاً:- النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي وهي:**

١- نظرية التوقع لآدمز :

يمثل الرضا الوظيفي محور نظرية ( آدمز ) و تتحقق 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 ، 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 ، ٢٠٠٢ ، ص ١٢٢).

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 في رضاه الوظيفي وبالتالي يكثر غيابه وشكاواه وقد يترك العمل إذا وجد أفضل منه . ( النجار ، ١٩٩٣ ، ص ١٥ ) .

## ٢- نظرية العاملين (هيزبيرغ) :-

لقد شاع استخدام نظرية العاملين (هيزبيرغ) في كثير من أبحاث الرضا الوظيفي منذ عام (١٩٥٩) 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 ، ١٩٩٠ ، ص ٨١ ) .

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، ٢٠٠٠، ص ١٢٣) . وقد توصل في دراسته إلى أن هنالك نوعين من العوامل الخاصة بالوظائف والذي ينتج عن توفرها شعوره أو عدم شعوره بالرضا الوظيفي وهي (العوامل الوقائية ، والعوامل الدافعة ) .

## ٣- نظرية (ماكليلاند) :-

توصل (ماكليلاند) إلى أن الحاجات الإنسانية تعكس خصائص الشخصية التي تم اكتسابها في المراحل الأولى من حياة الفرد ومن خبراته ومن التعرض لمظاهر ونواح معينة من المجتمع الذي يعيش فيه ، على عكس (ماسلو) فإن (ماكليلاند) 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 أساسية من الحاجات (الحاجة إلى الانجاز ، الحاجة إلى الانتماء ، الحاجة إلى القوة) (المرسي ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٥٩) .

## ثانياً/ توكيد الذات: self - Assertion

يعد جوزيف ولبى Joseph wolpe مؤسس مفهوم توكيد الذات إلا أن أول من أشار إليه وبلوره على نحو علمي وكشف عن مضمون الصحي سالتر Salter عام ١٩٤٩ ضمن كتابات عن العلاج بالفعل المنعكس ورأى إن هذا المفهوم يمثل خاصية أو سمة شخصية عامة إذا توافرت في الإنسان يكون توكيدياً وفي حال عدم توافرها يصبح سلبياً عاجزاً عن تأكيد نفسه في المواقف الاجتماعية (إبراهيم، ١٩٩٨، ص ٢٩١) .

يعتقد ولبى (wolpe)، ان أسلوب توكيد الذات أشبه بالارتخاء العضلي العميق في قدرته على ان يكف القلق ويمنعه ليحل محله نوع من الثقة بالنفس والرضا عنها، وأيضاً يفترض بأنه بواسطة التصرف بطريقة أكثر توكيدية بالذات فإن المسترشد سيكون أكثر قدرة على أن يظفر باثبات اجتماعية قيمة من الناحيتين المعنوية والمادية وبهذا ينال رضا أكبر من الحياة ويتحقق أهدافه

المهمة فيها، كما ان على المرشد ان يبدأ مساعدة المسترشد بتوضيح السلوك غير النافع عن عدم تأكيد الذات، وان ينبهه إلى أن الظلم والحيث الملمين به هو من جراء سلوكه الخنوعي المستكين. ويهدف الإرشاد التوكيدي الى (تنطيق المشاعر ، التعبير الحر عن الرأي وتأكيد الأنا ، التأكيد السلبي، التعمية ، التدريب على الاستجابة البدنية الملائمة ، التصعيد ، التساؤل السلبي ، ممارسة الدور، النمذجة ، التعزيز)

إن كل مذكر اعلاه كان عرضا ملخصا لنظرية توكيد الذات وستقوم الباحثة بتبنى هذه نظرية اطارا مرجعيا في تنفيذ جلسات برنامجها الإرشادي وذلك للأسباب الآتية:

١- تؤكد النظرية أن السلوك ما هو إلا استجابة متعلمة يمكن التخلص منها عبر محوها أو تعديلها أو تغييرها.

٢- ان سلوك الإنسان في تغيير مستمر وهذا التغيير ناتج عن عوامل هي (التعلم، النمو، وإعاقة النمو).

٣- تؤكد النظرية أهمية التعلم وتعدده المسؤول عن التغيير في السلوك الناتج عن التدريب.

٤- تؤكد النظرية إمكانية استعمال قوانين التعلم بهدف استبدال استجابة بأخرى، بحيث يمكن محو واستبدال الاستجابات الانفعالية غير المرغوب فيها.

٥- تؤكد النظرية أن السلوك يقوم على السببية.

٦- يستطيع الفرد اكتساب الخبرات في مراحل حياته، أي أنها لا تقتصر على مرحلة عمرية معينة.

٧- يؤكد ولبي انه بالإمكان تدريب الفرد ومساعدته على التعبير عن نفسه والمطالبة بحقوقه، وذلك عبر إظهار الاستجابات التوكيدية المناسبة التي تعزز مكانة الذات في نظر صاحبها، ونظر الآخرين من حوله.

### مناقشة النظريات الخاصة بمفهوم الرضا الوظيفي

استعرضت الباحثة مجموعة من النظريات الخاصة بمفهوم الرضا الوظيفي ، و يمكن ملاحظة وجود اختلاف في كيفية تكون الرضا الوظيفي للأفراد، فقد اشار (لهيرزبيرغ) الى تحقيق الرضا الوظيفي لا يتم عن طريق زيادة الاجور او الحوافز، وانما يتطلب وجود عوامل اخرى ذات اهمية وتأثير كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد وهذه العوامل عبارة عن مجموعتين هما (العوامل الوقائية والعوامل 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 ( ماكلياند ) ان العمل الذي يشبع دافع الانجاز و دافع الانتماء و دافع القوة يؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي .

وقد استفادت الباحثة من خلال إطلاعها على هذه النظريات لمعرفة كيف يتكون الرضا الوظيفي للأفراد وكذلك تبنت الباحثة نظرية العاملين ( لهيرزبيرغ ) لتفسير الرضا الوظيفي.

### الفصل الثالث/ منهجية البحث وإجراءاته:

سنستعرض الإجراءات التي تمت لتحقيق أهداف البحث وهي:-

أولاً:-**التصميم التجريبي**:-تم اعتماد المجموعتين التجريبية والضابطة كما تم إجراء الاختبارين القبلي و البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة و الجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) التصميم التجريبي

اختبار قبلي	البرنامج الإرشادي	اختبار قبلي	المجموعة التجريبية	عينة البحث
اختبار بعدي	بدون برنامج	اختبار قبلي	المجموعة الضابطة	

ولقد اعتمدت الباحثة هذا التصميم للأسباب الآتية :-

١. انه من التصميمات ذات الضبط المحكم ( الزوعي ، ١٩٨٨ ، ص١١٢ ) .
  ٢. يشكل هذا النوع من التصاميم نواة التصاميم التجريبية الأخرى ( عودة وملكاوي ، ١٩٩٢ ، ١٣٥ ) .
  ٣. ان تكافؤ المجموعات يوفر درجة عالية من الضبط التجريبي ( جابر وكاظم ، ٢٠٩ ، ١٩٧٣ ) .
- ثانياً/مجتمع البحث:**

يشمل البحث جميع المرشدات التربويات في المدارس الإعدادية و الثانوية للبنات في مركز مدينة بعقوبة و البالغ عددها (٢٤٠) مدرسة حيث بلغ عدد المرشدات (١٢٤) مرشدة تربوية .

### ثالثاً/ عينة البحث:

تشتمل عينة البحث الحالي على اختيار (المرشدات التربويات)العاملات للمديرية العامة تربية ديالى و يبلغ (١٢٠) مرشدة بالطريقة العشوائية.

تم القيام بالخطوات الآتية عند اختيار عينة البحث الحالي:-

- ١-تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على المرشدات التربويات .
- ٢-اختيار (٣٠) مرشدة تربوية من اللواتي حصلن على درجات اقل من الوسط الفرضي البالغ (٨١) درجة و تراوحت درجاتهن بين (٥٥-١٦٠) على مقياس الرضا الوظيفي.
- توزيع المرشدات وبشكل عشوائي إلى مجموعتين احدهما ضابطة و الأخرى تجريبية بواقع (١٥) مرشدة في كل مجموعة، كما موضح في الجدول (٢).

## جدول (٢)

توزيع المرشحات على المجموعتين التجريبية و الضابطة

عدد المرشحات	المجاميع
١٥	المجموعة التجريبية
١٥	المجموعة الضابطة
٣٠	المجموع

التكافؤ بين المجموعتين:

اجري التكافؤ بين المجموعتين في بعض العوامل التي قد تؤثر في سلامة التجربة وهي (درجة الرضا الوظيفي قبل البدء بالتجربة ، سنوات الخدمة ، الحالة الاجتماعية ) .

أولاً/ درجة الرضا الوظيفي قبل البدء بالتجربة:-

للتحقق من تكافؤ المجموعتين في هذا المتغير استخدم (اختبار مان- وتني Man – Whitney test) لعينتين مستقلتين متوسطتين الحجم و بلغت القيمة المحسوبة (٧١.٥) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٤٠) وبذلك لم يظهر فرق دال إحصائياً وهذا يشير إلى إن المجموعتين متجانستين في درجة الرضا الوظيفي . و الجدول (٣) يوضح ذلك.

## جدول (٣)

القيم الإحصائية لاختبار مان - وتني بمقياس الرضا الوظيفي للمجموعتين التجريبية و الضابطة

المجموعة	العدد	مجموع الرتب	قيمة محسوبة	قيمة جدوليه	مستوى الدلالة	دلالة الفرق
التجريبية	١٥	١٩٢.٥	٧١.٥	٤٠	٠.٠٥	غير دالة
الضابطة	١٥	٢٧٢.٥				

ثانيا/ سنوات الخدمة :-

لمعرفة دلالة الفرق بين سنوات الخدمة لإفراد العينة، استخدم (اختبار كولمكورف-سميرنوف Kolmogrov-Smirnov test) وتبين أن القيمة المحسوبة بلغت (٠،١٨١) وهي اصغر من القيمة الجدولية وهي (١،٣٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على إن المجموعتين متجانستين في متغير سنوات الخدمة والجدول (٤) يوضح ذلك.

## جدول (٤)

القيم الإحصائية لاختبار كولمكورف-سميرنوف لمتغير سنوات الخدمة بين المجموعتين التجريبية و الضابطة

المجموعة	سنوات الخدمة للمرشحات				عدد الأفراد	قيمة ك المحسوبة	قيمة ك الجدولي	مستوى الدلالة	دلالة الفرق
	٥	١٠	١٥	٢٠ فما فوق					
التجريبية	٣	٣	٨	٢٠	١٥	٠،١٨١	١،٣٦	٠.٠٥	غير دالة
الضابطة	٤	٣	٨	١	١٥				

## ثالثاً/ الحالة الاجتماعية:

لمعرفة دلالة الفرق في الحالة الاجتماعية لإفراد العينة استخدم ( اختبار كولمكوف - سميرنوف Kolmogrov-Smirnov test) وتبين إن القيمة المحسوبة (٠,١٨١) وهي اصغر من الجدولية (١,٣٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على إن الفرق غير دال إحصائياً بين المجموعتين التجريبية و الضابطة في متغير الحالة الاجتماعية والجدول (٥) يوضح ذلك.

## جدول (٥)

القيم الإحصائية لاختبار كولمكوف-سميرنوف لمتغير الحالة الاجتماعية بين المجموعتين التجريبية والضابطة

المجموعة	الحالة الاجتماعية			عدد الأفراد	قيمة ك المحسوبة	قيمة ك الجدولية	مستوى الدلالة	دلالة الفرق
	اعزب	متزوج	ارملة					
التجريبية	٧	٦	٢	١٥	٠,١٨١	١,٣٦	٠,٠٥	غير دال
الضابطة	٦	٧	٢	١٥				

رابعاً/ أدوات البحث:- للتحقق من أهداف البحث تم اعتماد الأداتين الآتيتين:-

أولاً: تبني البحث الحالي مقياس الرضا الوظيفي الذي اعده الباحث ( احمد يحيى رشيد، ٢٠١٣) لقياس الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث .

اما سبب تبني المقياس ( احمد يحيى رشيد، ٢٠١٣)

١. يعد هذا المقياس من المقاييس الحديثة التي تقيس الرضا الوظيفي .

٢-يتضمن هذا المقياس المجالات التي أشارت إليها بعض الدراسات بأنها تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد .

## وصف المقياس:

اعدت الباحثة احمد يحيى رشيد هذا المقياس في عام (٢٠١٣) ويتكون المقياس من (27) فقرة وخمسة بدائل الموجودة امام كل فقرة وهي ( تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ أبداً ) ، وحددت الاوزان (١,٢,٣,٤,٥) لل فقرات الايجابية و (١,٢,٣,٤,٥) لل فقرات السلبية ، تحسب الدرجة على كل فقرة من فقرات المقياس ، لذلك فان اعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (١٣٥) درجة واقل درجة هي (٢٧) وهذا وبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٨١) درجة واعتبر الوسط الفرضي نقطة القطع عند المقارنة الوسط التطبيقي مع الوسط الفرضي للحكم على عينة البحث فيما اذا كانت تتمتع بالرضا الوظيفي ام لا .

تم استخراج صدق الاداة باكثر من طريقة وهي (صدق المحتوى وصدق البناء المتمثل بالصدق العاملي) . تم استخراج القوة التمييزية للمقياس باستخدام طريقة ( المجموعتان المتطرفتان ) وتم استخراج ثبات المقياس بطريقتين هما :-

١. معامل الاتساق الداخلي بطريقة التجزئة النصفية وقد كان مقدار الثبات (٠,٨٠).

٢. معامل الاتساق الخارجي بطريقة اعادة الاختبار وقد كان مقداره (٠,٨٠).

## ثانياً: - البرنامج الإرشادي (Counseling programme):-

١- تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة من أفراد مجتمع البحث وفي ضوء النتائج تم تحديد المشكلات و درجة حدتها إذ عدت الفقرة الحائزة على ( ٢ درجة) مشكلة. وفي ضوء ذلك يمكن تحديد الحاجات في البرنامج.

٢- استخدام أنموذج (Borders& sander) إذ تتلخص خطوات هذا الأنموذج على وفق الخطوات الآتية:

## أ. تقرير حاجات المرشدين وتحديدها:-

كانت الخطوة الأولى التي جرى الوقوف عندها حاجات المرشدين لتربويات فيما يتعلق بالرضا الوظيفي وقد تحقق ذلك من خلال تطبيق مقياس على عينة مكونة من (١٢٠) مرشدة من مرشدين التربويات و تم حساب الوسط المرجح والوزن المنوي للفقرة على المقياس وجاءت مرتبة تصاعدياً كما في الجدول (٨).

## جدول (٨) الوسط المرجح والوزن المنوي ل فقرات مقياس الرضا الوظيفي

الوزن المنوي	الوسط المرجح	تسلسل الفقرة
31	1.55	١ توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة .
58	2.90	٢ اشعر بالرضا عن علاقتي مع زملائي في المدرسة .
34	1.70	٣ يقدر المجتمع أهمية المرشد التربوي .
59	2.98	٤ مستوى التعاون مع زملائي في المدرسة غير جيد
39	1.93	٥ يتفهم المجتمع طبيعة عملي الإرشادي .
49	2.45	٦ اشعر بالراحة والانسجام مع زملائي داخل المدرسة .
49	2.49	٧ اشعر أن المرشد يقدم خدمه إنسانية كبيرة للآخرين
59	2.97	٨ يتفهم المدير طبيعة عملي
35	1.75	٩ توفر لي وظيفة الإرشاد إحساس بالفخر
53	2.65	١٠ اشعر بالرضا عن العلاقة مع إدارة المدرسة
29	1.45	١١ عدم توفر فرص لإظهار إمكانياتي وقدراتي في وظيفتي.
59	2.95	١٢ يتقبل المدير آرائني ومقترحاتي
37	1.88	١٣ استطيع التعبير عن ذاتي من خلال و وظيفتي
58	2.90	١٤ اشعر بالرضا عن الأسلوب الذي يتبعه المشرف معي
52	2.60	١٥ طبيعة عملي غير ملائمة لميولي و رغباتي .
45	2.26	١٦ يتناسب الراتب مع حجم ما أقدمه من عمل
30	1.50	١٧ اشعر بالفخر لأنني مرشد
52	2.60	١٨ الراتب الذي أتقاضاه يلبي متطلبات المعيشة
58	2.93	١٩ توفر لي وظيفتي فرص لاكتشاف معلومات جديدة
39	1.95	٢٠ اعتقد ان عمل المرشد التربوي غير ممل او روتيني
29	1.49	٢١ استطيع تحقيق طموحي من خلال عملي
43	2.19	٢٢ يوجد تعاون بيني وبين إدارة المدرسة
34	1.72	٢٣ اشعر بالدافعية نحو عملي
51	2.57	٢٤ تساعدني ملاحظات المشرف على تطوير أدائي في العمل
51	2.75	٢٥ اشعر بالرضا عن ظروف عملي
50	2.50	٢٦ اشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه
51	2.57	٢٧ يشارك زملائي في تحقيق أهداف عملية الإرشاد .

ب- أهداف البرنامج الإرشادي: يرمي البرنامج إلى:

تم صياغة الهدف العام للبرنامج الإرشادي وهو تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشحات التربويات ،  
وحددت الأهداف الفرعية الأخرى وفق الحاجات التي شخصت.

ج- تحديد الأولويات:

رتبت الدرجات التي تم الحصول عليها من الفقرات في المقياس والتي لم تتجاوز الوسط المرجح  
(2) وبذلك تم تحديد (10) فقرة تعبر عن حاجات المرشحات بحسب أهميتها وأولويتها موزعة إلى  
(1) فقرات سلبية و (9) فقرة ايجابية، والجدول (٩) يوضح ذلك .

الجدول (٩)

الحاجات التي شخصت على مقياس الرضا الوظيفي وقد رتبت ترتيبها تصاعدياً بحسب اوساطها المرجحة  
واوزانها المئوية

الوزن المنوي	الوسط المرجح	الفقرات	رقم ألفقره	رتبتها
29	1.45	عدم توفر فرص لإظهار إمكانيتي وقدراتي في وظيفتي.	11	1
29	1.49	استطيع تحقيق طموحي من خلال عملي	21	2
30	1.50	اشعر بالفخر لأنني مرشد	17	3
31	1.55	توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة .	1	4
34	1.70	يقدر المجتمع أهمية المرشد التربوي .	3	5
34	1.72	اشعر بالدافعية نحو عملي	23	6
35	1.75	توفر لي وظيفة الإرشاد إحساس بالفخر	9	7
37	1.88	استطيع التعبير عن ذاتي من خلال وظيفتي	13	8
39	1.93	يتفهم المجتمع طبيعة عملي الإرشادي .	5	9
39	1.95	اعتقد ان عمل المرشد التربوي غير ممل او روتيني	20	10

وتم حللت هذه الفقرات إلى المواضيع بعد الاطلاع على أدبيات الرضا الوظيفي وبعدها عرضت  
الفقرات على لجنة الخبراء وتم الأخذ بأرائهم و أجريت بعض التعديلات وتوصل إلى الصيغة  
النهائية كما موضح في الجدول (١٠) .

الجدول (١٠)

جلسات فقرات مقياس الرضا الوظيفي التي حولت إلى عنوان الجلسة ضمن البرنامج الإرشادي

موضوع الجلسة	الفقرات	التسلسل	تسلسل الفقرة في المقياس
المستوى العلمي	عدم توفر فرص لإظهار إمكانيتي وقدراتي في وظيفتي.	١	١١
	استطيع التعبير عن ذاتي من خلال وظيفتي	٢	١٣
القبول الاجتماعي	استطيع تحقيق طموحي من خلال عملي	٣	٢١
	توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة	٤	١
	اشعر بالفخر لأنني مرشد	٥	١٧

وضوح الدور	اعتقد ان عمل المرشد التربوي غير ممل او روتيني	٨	٢٠
	يتفهم المجتمع طبيعة عملي الإرشادي .	٩	٥
	يقدر المجتمع أهمية المرشد التربوي	١٠	٣
	توفر لي وظيفة الإرشاد إحساس بالفخر	١١	٧
المهارات الإرشادية	اشعر بالدافعية نحو عملي	١٢	

### اختيار وتنفيذ أنشطة البرنامج:

طبق الإرشاد الجمعي باستخدام أسلوب توكيد الذات لـ(ولبي) و استطاعت الباحثة تحقيق (١٢) جلسة إرشادية جمعية وقت كل منها (٤٠) دقيقة .  
 أستعمل في هذا البرنامج عدد من النشاطات هي:- ١- التعزيز الاجتماعي مثل (أحسننت و بارك الله فيك). ٢- التصعيد . ٣- تطبيق المشاعر ٤- التغذية الراجعة. ٥- التدريب ألبيتي

### ذ- تقويم البرنامج:-

١- التقويم التمهيدي:- ويتلخص بالإجراءات التي تمت قبل البدء بالبرنامج والمتمثلة في صدق البرنامج و تكافؤ العينة وتحديد الحاجات.  
 ٢- التقويم البنائي:- ويتلخص بإجراء عملية التقويم عند نهاية كل جلسة من خلال توجيه الأسئلة للمسترشدين ومتابعة التدريبات عند بدء كل جلسة  
 ٣- التقويم النهائي:- ويحصل ذلك من خلال القياس ألبعدي المقياس الرضا الوظيفي لإفراد المجموعة التجريبية لتحديد مستوى التغير الحاصل لمستوى هذا المتغير .

### الصدق الظاهري للبرنامج ( Face Validity of the programme ):-

نعني بالصدق الظاهري:- هو قيام عدد من الخبراء المختصين بتقدير مدى تمثّل فقرات المقياس للسمة المراد قياسها ((Ebel, 1972, 79).

عرض البرنامج على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في التربية وعلم النفس(الملحق/١) لمعرفة مدى مناسبة الأنشطة والفعاليات المستخدمة لتحقيق الأهداف و قد حصل البرنامج على نسبة عالية من الاتفاق بلغت (٩٠%) و اخذ الباحث بالملاحظات و التعديلات التي قدمها الخبراء من اجل الوصول إلى المستوى المطلوب للبرنامج.

### تطبيق البرنامج الإرشادي

بعد اختيار عينة البحث و تحديد التصميم التجريبي و إعداد أدواته و الفنيات المعتمدة، قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:-

١- اختيار (٣٠) مرشدة بصورة قصدية ممن حصلوا على اقل درجات على مقياس الرضا الوظيفي وتم توزيعهن بصورة عشوائية و بالتساوي إلى مجموعتين تجريبية عددها (١٥) مرشدة ومجموعة

- ضابطة عددها (١٥) مرشدة، التقت الباحثة بمرشدات المجموعة التجريبية للتعرف عليهن و تعريفهن بطبيعة العمل الإرشادي و أخلاقياته كما بلغن عن مكان الجلسات الإرشادية و زمانها.
- ٢- حدد عدد الجلسات الإرشادية للمجموعة التجريبية (١٢) جلسة بواقع جلستين أسبوعياً ، وقد طلبت من أفراد المجموعة التجريبية الحفاظ على سرية ما يدور خلال الجلسات الإرشادية.
- ٣- حدد مكان الجلسات الإرشادية الساعة بين (١١.٥-١٢.٥) من أيام الأحد والاربعاء من كل أسبوع.
- ٤- عدت الدرجات التي حصلت عليها أفراد المجموعتين التجريبية و الضابطة على مقياس الرضا الوظيفي قبل البدء بتطبيق البرنامج بمثابة نتائج الاختبار القبلي.
- ٥- حدد الاحد (16/2/2014) موعداً للجلسة الأولى.
- ٦- تحديد موعد للاختبار البعدي على مقياس الرضا الوظيفي الأربعاء الموافق 2014/3/26.
- فيما يأتي نموذجين لجلستين إرشاديتين من البرنامج الإرشادي:-

## (الجلسة الأولى)

ت	موضوع الجلسة	الحاجات	الأهداف الخاصة	النشاطات والاستراتيجيات	التقويم
١	الافتتاحية	١- التعرف المتبادل بين الباحثة وأفراد المجموعة الإرشادية ٢- التعرف بين أفراد المجموعة ٣- تعرف أفراد المجموعة بالهدف من البرنامج ومواضيع الجلسات الإرشادية ٤- تحديد زمان ومكان تقديم البرنامج الإرشادي	-تهيئة أفراد المجموعة للبرنامج الإرشادي ٢- التعرف المتبادل بين الباحثة وأفراد المجموعة من جهة وأفراد المجموعة فيما بينهم	١- تعرف الباحثة نفسها لأفراد المجموعة ويطلب منهم التعريف بأنفسهم ٢- تعرف الباحثة أفراد المجموعة بطبيعة مهمته وبأهداف البرنامج وموضوعاته ٣- تعريف أفراد المجموعة بالإجراءات والنشاطات التي سوف تقدم في أثناء الجلسات الإرشادية ٤- تعريف أفراد المجموعة بالتعليمات والضوابط الخاصة بالجلسات	توجه الباحثة سؤالاً للمسترشدين هل توجد مسترشدة لا تعرف اسم زميلها أو اسم الباحثة؟ هل توجد مسترشدة لا ترغب بالانضمام للبرنامج الإرشادي؟

## إدارة الجلسة الأولى:

- تقوم الباحثة بتعريف نفسها لأعضاء المجموعة الإرشادية موضحاً مهمتها
- توضح الباحثة بان الهدف من الجلسات هو التدريب على بعض الأنشطة والمهارات والتي من الممكن استعمالها في الحياة اليومية المهنية
- تطلب الباحثة من أعضاء المجموعة الإرشادية تقديم أنفسهم (أسماءهم، أماكن عملهم ومعلومات أخرى مثلاً الهوايات، الميول)
- تقوم الباحثة بالتعريف على توقعات المسترشدين من البرنامج الإرشادي، وهذا يساعده على التعرف والكشف عن التوقعات الخاطئة وتصحيحها وتثبيت التوقعات الصحيحة وتعزيزها

- تؤكد الباحثة للمسترشدين بأن لهم الحق بالتحدث بحرية عن آرائهم ومشاعرهم وأنهم سيحصلون على الوقت الكافي للحديث، ويشجع أعضاء المجموعة الإرشادية على الإنصات الجيد لكل مسترشدة تطلب التحدث

- الاتفاق مع المسترشدين على ( سرية المعلومات) التي تطرح في الجلسة الإرشادية

- الاتفاق على تحديد قاعة الارشاد في المديرية العامة لتربية ديالى لانعقاد الجلسات الإرشادية مع تحديد يومي الأحد والاربعاء من كل أسبوع في الساعة التاسعة صباحاً، والتعرف على آرائهم ومواقفهم في ذلك الموعد

- تؤكد الباحثة على ضرورة الحضور في موعد كل جلسة وي طرح سؤال: هل هناك مسترشدة لا ترغب بالحضور أو المشاركة بالبرنامج أو يتعذر عليه الالتزام بالموعد

- يقدم الحلوى لتشجيع الاتصال وكسر الحاجز النفسي وزيادة في الألفة والمحبة.

### الجلسة الثانية

ت	موضوع الجلسة	الحاجات	الأهداف الخاصة	النشاطات والاسراتيجيات	التقويم
٢	المستوى العلمي	١- معرفة معنى المستوى العلمي ٢- تنمية الطموح العلمي ٣- التعرف على أهمية المستوى العلمي للارتقاء بالرضا الوظيفي للمرشد	١- تنمية روح الطموح العلمي ٢- ان يرتقي المرشد(بمستوى طموحه العلمي) يرتقي في وظيفته ٣- ان يواكب احد التطورات العلمية	التصعيد - تطبيق المشاعر - التعزيز تقوم الباحثة بعرض الموضوع موضعاً أهمية المستوى العلمي لكل فرد بشكل عام وللمرشد النفسي بشكل خاص مستشهداً بذلك بأحاديث الرسول الكريم والتراث الشعبي ٢- تقوم الباحثة بعرض بعض المواقف لأشخاص ناجحين في مهنتهم. المستوى العلمي في الارتقاء بمكانتهم الاجتماعية ٣- تقوم الباحثة بتوضيح كيفية الارتقاء بالمستوى العلمي ورفع الطموح وانه حق مشروع لكل إنسان ولكل (مسترشد) ويفسح المجال أمام المسترشدين بالتعبير عن مشاعرهم وآرائهم بشأن رفع مستوى طموحهم العلمي ٤- تقوم الباحثة بتقديم التعزيز لكل مسترشد إعداد نشرة جدارية تحت عنوان ( الطموح العلمي حق لكل إنسان متعلم) تعرض الباحثة بعض النماذج لأشخاص في المجتمع من شخصيات علمية مرموقة ( عربية - او على الصعيد العالمي) تلخيص ما دار في الجلسة مع ذكر الجوانب الايجابية والسلبية تطلب الباحثة من كل مسترشد كفاية موقف أسهم فيه في تدعيم المستوى العلمي لطلابه	تطلب الباحثة من كل فرد من أفراد المجموعة الإرشادية ان يكتب نصاً لا يزيد عن خمسة اسطر عن أهمية المستوى العلمي للإنسان

### إدارة الجلسة الثانية:-

١- تقوم الباحثة بعرض الموضوع موضعاً فكرة (المستوى العلمي) لكل فرد بشكل عام وأهمية الارتقاء بالمستوى العلمي للمرشد النفسي والتربوي بشكل خاص مستشهداً بآيات من القرآن الكريم



بسم الله الرحمن الرحيم: شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأَلُو الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ (اية ١٨)، (آل عمران) ، وأحاديث الرسول (صلى الله عليه وسلم) (اطلب العلم من المهد إلى اللحد)

٢- تقوم الباحثة بعرض بعض المواقف لأشخاص ناجحين في مهنتهم واسهم المستوى العلمي بالارتقاء بمكانتهم الاجتماعية

٣- تعرض الباحثة نشرة جدارية تحت عنوان (المستوى العلمي حق مشروع لكل إنسان متعلم)

٤- يعرض الباحث بعض النماذج لشخصيات علمية مرموقة في المجتمع العراقي أو على الصعيد العربي أو العالمي

تلخص الباحثة ما دار في الجلسة مع ذكر الجوانب الايجابية والسلبية

٥- تطلب من كل مسترشدة ان تذكر موقفاً عن المستوى العلمي ودوره في توكيد ذاته ويشجع المسترشدين عن طريق فسح المجال والحرية للتعبير عن آرائهم ويعزز دور كل مسترشدة يتحدث وبصراحة أمام أفراد المجموعة الإرشادية

٦- تطلب الباحثة من كل مسترشدة ان تذكر موقفاً أسهم في تدعيم المستوى العلمي لطلابها.

#### الجلسة: التاسعة

موضوع الجلسة	الحاجات	الأهداف الخاصة	النشاطات والاستراتيجيات	التقويم
وضوح الدور	١- الحاجة إلى زيادة الوعي بدور المرشد ٢- الحاجة إلى إسناد عمل المرشد من قبل العاملين معه في المدرسة ٣- الحاجة إلى إبراز نشاطات المرشد النفسي في المدرسة	١- ان يفهم المسترشدين دورهم في المدرسة ٢- ان يتعرفوا على نقاط القوة والضعف وبشكل يومي ومتواصل ٣- ان يتمكنوا من معالجة أخطائهم وبشكل يومي	الاستجابة البدنية الملائمة - لعب الدور- التعزيز-- تنطبق المشاعر -التأكيد السلبي تقدم الباحثة فكرة (وضوح الدور) للمسترشدين عبر نشرة جدارية تطلب الباحثة من كل مسترشدة ذكر مشكلة دراسية تمت مواجهتها من قبل المسترشدة تطلب الباحثة استعمال لغة الجسم مع التعبيرات الوجهية وبصوت عالي ومسموع ونبرة واضحة تطلب الباحثة من كل مسترشدة كتابة تعبير إنشائي عن فكرة ( ما دوري في المدرسة) ؟ تناقش الباحثة مع المسترشدين فكرة ( القوة والضعف) في إبراز دور الفرد للآخرين تطلب الباحثة من كل مسترشدة ذكر موقفين احدهما كان يرمز لنواحي الضعف في الدور والآخر إلى نواحي القوة في دور المسترشدة	تعرض الباحثة نشرة جدارية جديدة تتضمن بعض الأفكار عن غياب دور المرشد النفسي وتطلب من المسترشدين تقويمها ليتم مناقشتها في الجلسة القادمة

#### إدارة الجلسة التاسعة:

١- تقدم الباحثة فكرة وضوح دور المرشد للمسترشدة عبر عرض نشرة جدارية تتضمن ما يلي:

١- ضع خطتك اليومية

٢- سجل مشكلات طلبتك اليومية في سجل خاص

٣- تابع المواقف الطارئة لطلابك

- ٤- شجع المسترشدين المتفوقين
- ٥- احرص على متابعة الطلبة المتأخرين دراسيا
- ٦- تابع الطلبة المشاغبين
- ٧- تعاون مع أولياء أمور الطلبة وبشكل يومي
- ٨- حاول تكرير تواصلك مع أعضاء الهيئة التدريسية للتعرف على المستوى العلمي لطلابك
- ٩- نظم جدول أعمالك اليومي
- ١٠- ابتعد عن فرض الحلول لمشكلات الطلبة بشكل مباشر
- ٢- تطلب الباحثة من كل مسترشد ذكر مشكلة دراسية تمت مواجهتها مع الطلبة من قبل المرشد
- ٣- تطلب الباحثة عبر تدريب المسترشدين على استعمال لغة الجسم مع التعبيرات الوجيهة وبصوت عال ومسموع ونبرة واضحة
- ٤- تطلب الباحثة من كل مسترشد كتابة تعبير إنشائي عن فكرة (ما دوري في المدرسة؟)
- ٥- تناقش الباحثة مع المسترشدين عن فكرة (القوة والضعف) في إبراز دور الفرد للآخرين
- ٦- تطلب الباحثة من كل مسترشد ذكر موقفين احدهما كان يرمز لنواحي الضعف والآخر يرمز لنواحي (القوة) في دور المسترشد

#### الوسائل الإحصائية (Statistical means):-

- وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss) الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية وما يعتمده من إجراءات في تنفيذ الوسائل الإحصائية بما يأتي :-
١. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coif isnot) استعمال لحساب ثبات الاختبار بطريقة اعادة الاختبار .
  ٢. اختبار كولمكوف - سمير نوف (Kolfogrov-Smirnov) استعمال لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في المتغيرات (تحصيل الدراسي للام والتحصيل الدراسي للاب) عند احتساب التكافؤ .
  ٣. اختبار مان - وتي للعينات متوسطة الحجم (Man-Whitney test) استعمال لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة عند التطبيق البرنامج وفي الاختبار القبلي عند احتساب التكافؤ بين المجموعتين .
  ٤. اختبار ولكوكسن للعيتين المترابطتين (Wilcoxon test) لمعرفة دلالة النتائج بين عينين مترابطتين .

## الفصل الرابع/ عرض النتائج و التوصيات و المقترحات:

## أولاً/ عرض النتائج ومناقشتها:

سيتم عرض النتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق فرضياته وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولتها الباحثة و كما يأتي:-

**الفرضية الأولى:-** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل البرنامج وبعده.

لأجل التحقق من هذه الفرضية طبقت الباحثة اختبار (ولكوكسن) لعينتين مترابطتين لمعرفة دلالة الفرق بين الاختبارين القبلي والبعدي اذ تبين ان القيمة المحسوبة (صفر) اصغر من القيمة الجدولية (٢٥) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ان هناك فرق ذات دلالة احصائية وهذا مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين درجات الاختبارين القبلي والبعدي وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة ولصالح البرنامج.

## جدول رقم (١١)

درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده وقيمة (W) المحسوبة والجدولية

ت	المجموعة التجريبية		الفرق بعدي- قبلي	رتبه الفرق	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	قبل البرنامج	بعد البرنامج			جدولية	المحسوبة		
١	٧٠	١٣٥	٦٥	٤	صفر	٢٥	٠.٠٥	دالة احصائياً
٢	٧٦	١٣٣	٥٧	٢				
٣	٦٤	١٣٨	٧٤	١٢				
٤	٦٣	١٢٩	٦٦	٥				
٥	٦٢	١٣٥	٧٣	٩,٥				
٦	٦٢	١٣٥	٧٣	٩,٥				
٧	٥٩	١٣٠	٧١	٧				
٨	٥٩	١٤٢	٨٣	١٥				
٩	٨٨	١٣٢	٤٤	١				
١٠	٥٨	١٣١	٧٣	٩,٥				
١١	٥٧	١٣٥	٧٨	١٤				
١٢	٥٧	١٣٣	٧٦	١٣				
١٣	٥٦	١٢٩	٧٣	٩,٥				
١٤	٧٦	١٤٠	٦٤	٣				
١٥	٦٥	١٣٥	٧٠	٦				

و + = ١٢٠ و - = صفر

**الفرضية الثانية:-** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين رتب درجات المجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة في الاختبار البعدي.

لأجل التحقق من هذه الفرضية طبقت الباحثة اختبار (مان وتني) لعينات متوسطة الحجم لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعة الضابطة والتجريبية اذ تبين ان القيمة المحسوبة (صفر) وهي

اصغر من القيمة الجدولية (٦٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) يعني رفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة اي توجد فروق بين المجموعة التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج ولصالح المجموعة التجريبية والجدول (١٢) يوضح ذلك .

جدول رقم (١٢)

درجات المجموعة الضابطة والتجريبية في الاختبار البعدي وقيمة (U) المحسوبة والجدولية

ت	المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		قيمة W	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	الدرجة	الرتبة	الدرجة	الرتبة			
١	١٢٩	١٦,٥	٥٣	١	صفر	٠,٠٥	دالة احصائياً
٢	١٢٩	١٦,٥	٥٤	٢			
٣	١٣٠	١٨	٥٦	٣			
٤	١٣١	١٩	٥٧	٤			
٥	١٣٢	٢٠	٥٨	٥			
٦	١٣٣	٢١,٥	٦٠	٦,٥			
٧	١٣٣	٢١,٥	٦٠	٦,٥			
٨	١٣٥	٢٥	٦٢	٨,٥			
٩	١٣٥	٢٥	٦٢	٨,٥			
١٠	١٣٥	٢٥	٦٣	١٠			
١١	١٣٥	٢٥	٦٤	١١			
١٢	١٣٥	٢٥	٦٥	١٢			
١٣	١٣٨	٢٨	٦٦	١٣			
١٤	١٤٠	٢٩	٧٣	١٤			

$$١٥ = ١ \quad ١٥ = ٢ \quad ٣٤٥ = ١ \quad ١٢٠ = ٢$$

من خلال النتائج التي توصلت إليها الفرضيات تبين إن المرشحات اللواتي تعرضن للبرنامج الإرشادي قد ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن بشكل ملحوظ مقارنة بالمرشحات اللواتي لم يتعرضن للبرنامج الإرشادي وفقاً للمتوسطات والتحليل الإحصائي الذي أعربت عنه الوسائل المستعملة ، وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى :-

١. إن موضوعات البرنامج الإرشادي و الوسائل التي استخدمت كانت ملائمة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشحات وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ( دراسة ألنعيمي ( ١٩٩٩).
٢. إن أسلوب الارشاد توكيد الذات كان له الأثر الايجابي في المجموعة التجريبية إذ قام بتنمية الرضا الوظيفي لدى مرشحات هذه المجموعة .

#### ثانياً/ التوصيات:

- ١- إعطاء مخصصات خاصة للمرشدين التربويين تتناسب مع دورهم المهم في العملية التربوية.
- ٢- الاهتمام بأقسام الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في الجامعات وتوفير مستلزمات الارتقاء بمهامها كي تتمكن من إعداد مرشدين تربويين متميزين.

٣- 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 .

٤- يوصي الباحثة 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 .

٥- يوصي الباحثة 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 .

#### ثالثاً/ المقترحات:

تطويراً للبحث الحالي وإكمالاً له تقترح الباحثة إجراء دراسات لاحقة مثل:

١. تجريب البرنامج الإرشادي على عينات من المرشحات التربويات في محافظات أخرى وإجراء مقارنة بين تلك الدراسات والدراسة الحالية.
٢. تطبيق البرنامج الإرشادي الحالي بالأسلوب توكيد الذات في تنمية الرضا الوظيفي لدى عينات أخرى مثل ذوي المهن الصحية أو المعلمين.
٣. إجراء دراسات وصفية على الرضا الوظيفي لدى المرشحات التربويات وربطه بمتغيرات أخرى كالتوافق المهني والصحة النفسية والذكاء الاجتماعي.
٤. إجراء دراسات تجريبية أخرى باستعمال أساليب إرشادية معرفية جديدة لتنمية الرضا الوظيفي لدى المرشحات التربويات.

## المصادر:

١. إبراهيم، عبد الستار (١٩٩٨): العلاج النفسي السلوكي المعرفي الحديث أساليبه وميادين تطبيقه، دار الفجر، القاهرة، مصر.
٢. أبو اسعد ، احمد عبد اللطيف ( ٢٠١١ ) : العملية الإرشادية ، ط ١ ، دار المسير للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان .
٣. أبو رمضان ، نجوى نعيم ( ٢٠٠٤ ) : قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
٤. أبو شيخة ، نادر احمد ( ١٩٩٧ ) : الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض .
٥. جابر ، جابر عبد الحميد وكاظم ، احمد خيرى (١٩٧٣): مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، بغداد ، العراق ، دار النهضة العربية .
٦. حسن ، راوية محمد ( ٢٠٠٢ ) : إدارة الموارد البشرية ( رؤية مستقبلية) ، دار الجامعة للطباعة والنشر ، الإسكندرية .
٧. الداھري ، صالح حسن ( ٢٠٠٠ ) : مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي ، مؤسسة حماد للخدمات والدراسات الجامعية ، عمان .
٨. الدوسري، صالح جاسم ( ١٩٨٥): الاتجاهات العلمية في تخطيط برامج التوجه والإرشاد، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد ١٥، السنة الخامسة ، الرياض، السعودية.
٩. الرازي ، ابو بكر بن عبد القادر ( ١٤٠٣\_١٩٨٣ ) : مختار الصحاح ، دار الرسالة للنشر ، الكويت .
١٠. رشيد ، احمد يحيى (٢٠١٣) : الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ديالى ، كلية التربية الاساسية .
١١. رفاعي ، محمد رفاعي ( ١٩٨١ ) : السلوك الإنساني في التنظيم ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .
١٢. زهران ، حامد عبد السلام (١٩٨٠) : التوجيه والإرشاد النفسي ، ط٢، عالم الكتب ، القاهرة .
١٣. الزويعي ، عبد الجليل وآخرون ( ١٩٨٨ ) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، مطابع دار الكتب ، جامعة الموصل .
١٤. السفاسة ، محمد إبراهيم ( ٢٠٠٥ ) : إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد(الإنمائي، الوقائي، العلاجي) في بعض المدارس الأردنية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد ( ٢١ ) ، العدد ( ٢ ) .
١٥. الشماع ، خليل حسين وحمود، خضير كاظم ( ٢٠٠٠ ) : نظرية المنظمة ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان .
١٦. الشهاري، محمد هاشم وآخرون (١٩٨٤): توفير المعلم والاحتفاظ به في الجمهورية العربية اليمنية، مركز البحث والتطوير التربوي.
١٧. صالح، صالح مهدي (١٩٩٥): الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة).
١٨. عبد الباقي ، صلاح الدين ( ٢٠٠٠ ): السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر .

١٩. عودة ، احمد سليمان وملكاوي ، فتحي حسين (١٩٩٢): اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية، اريد ، جامعة اليرموك ، كلية التربية ، مطبعة جامعه اليرموك .
٢٠. الفالح ، نايف بن سليمان (٢٠٠١) : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات ، الرياض .
٢١. كامل ، مصطفى و البكري ، سونيا ( ١٩٩٠ ) : دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ، مجلة الإدارة العامة ، المجلد ( ٣٢ ) ، العدد ( ١ ) ، القاهرة .
٢٢. ماهر، احمد ( ٢٠٠٣ ) : السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية للطباعة ، الإسكندرية .
٢٣. المدهون ، محمد ( ٢٠٠٥ ) : إدارة وتنمية الموارد البشرية ، دار إبداع للطباعة والنشر ، غزة ، فلسطين .
٢٤. المرسي ، جمال الدين محمد ( ٢٠٠٢ ) : السلوك التنظيمي ( نظريات و نماذج ، و تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة . دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية.
٢٥. مليكة، لويس كامل (١٩٩٤): العلاج السلوكي وتعديل السلوك، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٦. النجار ، نبيل (١٩٩٣): الإدارة أصولها و اتجاهاتها المعاصرة ، الشركة العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة .
27. Ebel . R. L (1972) : Essentials of Education measurement , prentice – Hall , New York .
28. Jonathan, R(2007), Practical counseling skill, A Psychological skills approach for the helping Profession& for Voluntary Counselor, E.B.P.Aolt, Rinehart and Winston, London.

## ملحق (١)

## أسماء السادة الخبراء مرتبة بحسب درجاتهم العلمية بحسب الحروف الهجاء

ت	أسماء السادة الخبراء و اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
١	أ . د . سالم نوري صادق	إرشاد وتوجيه	كلية التربية / جامعة ديالى
٢	أ . د . ليث كريم حمد	إرشاد وتوجيه	كلية التربية الأساسية جامعة ديالى
٦	أ.م . د خنساء عبد الرزاق عبد	علم النفس	معهد المعلمات / ديالى

## ملحق (٢)

## مقياس الرضا الوظيفي

أختي المرشدة

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من الفقرات راجيا منك الدقة في الإجابة عليها ، إذ أن الغرض منها هو البحث العلمي فقط. وتود الباحثة أن تذكرك 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 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.

ت	الفقرة	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي أحيانا	تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي أبدا
١	توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة .					
٢	اشعر بالرضا عن علاقتي مع زملائي في المدرسة .					
٣	يقدر المجتمع أهمية المرشد التربوي .					
٤	مستوى التعاون مع زملائي في المدرسة غير جيد					
٥	يتفهم المجتمع طبيعة عملي الإرشادي .					
٦	اشعر بالراحة والانسجام مع زملائي داخل المدرسة .					
٧	اشعر أن المرشد يقدم خدمه إنسانية كبيرة للآخرين					
٨	يتفهم المدير طبيعة عملي					
٩	توفر لي وظيفة الإرشاد إحساس بالفخر					
١٠	اشعر بالرضا عن العلاقة مع إدارة المدرسة					
١١	عدم توفر فرص لإظهار إمكانياتي و قدراتي في وظيفتي.					
١٢	يتقبل المدير آرائني و مقترحاتي					
١٣	استطيع التعبير عن ذاتي من خلال و وظيفتي					
١٤	اشعر بالرضا عن الأسلوب الذي يتبعه المشرف معي					
١٥	طبيعة عملي غير ملائمة لميولي و رغباتي .					
١٦	يتناسب الراتب مع حجم ما أقدمه من عمل					
١٧	اشعر بالفخر لأنني مرشد					
١٨	الراتب الذي أتقاضاه يلبي متطلبات المعيشة					
١٩	توفر لي وظيفتي فرص لاكتشاف معلومات جديدة					
٢٠	اعتقد ان عمل المرشد التربوي غير ممل او روتيني					
٢١	استطيع تحقيق طموحي من خلال عملي					
٢٢	يوجد تعاون بيني وبين إدارة المدرسة					
٢٣	اشعر بالدافعية نحو عملي					
٢٤	تساعدني ملاحظات المشرف على تطوير أدائي في العمل					
٢٥	اشعر بالرضا عن ظروف عملي					
٢٦	اشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه					
٢٧	يشارك زملائي في تحقيق أهداف عملية الإرشاد .					