

واقع جودة الحياة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني العاملين
في المؤسسات التربوية التعليمية (دراسة ميدانية استكشافية)

La réalité de la qualité de vie au travail chez les conseillers d'orientation et du counseling
travaillant dans les établissements scolaire (étude exploratoire sur terrain)

د/ هناء شريفي
جامعة الجزائر 2

المخلص:

يعتبر مستشار التوجيه والإرشاد أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي والمهني المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال. ولهذا تهدف الورقة البحثية بالاهتمام بواقع جودة الحياة الوظيفية لمستشاري التوجيه والإرشاد وبدراسة استكشافية عن مستوى وضوح جودة الحياة الوظيفية لديهم، ودرجة الأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد هذه الجودة. كما تسعى إلى تحديد متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية للمستشارين العاملين بالمجال المدرسي بمركزي التوجيه باب الوادي وساحة أول ماي، (50) مستشار، وذلك من خلال إجراء مقابلات وتطبيق استبيان جودة الحياة الوظيفية. وتوصلت النتائج إلى أهمية الاهتمام بهذا المتغير لأنه يعد الدعامة الأساسية لتحسين واقع العملية التعليمية. كما توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات في الأولوية المقدمة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب الوظيفية والتنظيمية و الأبعاد المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية والأبعاد المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية وانتهت الدراسة بمجموعة من الاقتراحات.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية. المستشار. التوجيه. الإرشاد

Résumé :

Le conseiller de l'orientation et du counseling est un employé du secteur de l'Éducation nationale, qui œuvre pour l'application du programme érigé par la direction d'évaluation, d'orientation et de communication. Et pour cela cette étude s'est intéressée à la réalité de la qualité de vie au travail chez les conseillers d'orientation et du counseling et qui a pour but d'étudier à travers une étude exploratoire le niveau de clarté de la qualité de vie au travail et l'importance relative de chacune de ses dimensions chez ces conseillers ; cette étude vise à identifier les impératives de la qualité de vie chez les conseillers (50) travaillant au niveau des centres d'orientation de Babel oued et du 1 ER mais à travers des entretiens et le test de qualité de travail.

On a constaté à travers cette étude l'importance de cette variable considérée comme un fondement important pour l'amélioration du processus éducatif, qu'il existe également une différence entre les priorités données aux dimensions de la qualité de vie aux travaux liés aux aspects fonctionnels et organisationnels et aux dimensions associées à l'environnement de travail physique et moral et aux dimensions associées aux aspects financiers et économiques.

Mots clés : Qualité de vie au travail. Conseiller. Orientation. Counseling

مقدمة:

يعد الإرشاد محور عملية التوجيه أو تتضمنه عملية التوجيه الواسعة الأبعاد، وهنا يلتقيان بالأهداف من حيث تحقيق الذات، وتحقيق التوافق وتسهيل النمو الطبيعي لدى الفرد، واكتساب مهارة النمو الذاتي وتحقيق أكبر قدر ممكن من الصحة النفسية لدى الأفراد. وتقوم كلاً من عمليتي التوجيه والإرشاد باستغلال خبرات الفرد لتحقيق النمو السليم وحثه باستمرار لمعرفة ذاته، والعمل على تكوين علاقات سليمة، والعمل على استغلال خبراته لوقايته من الوقوع في الاضطراب النفسي، أو لعلاج ما يعانيه من مشكلات أو اكتساب مهارة جديدة أو لإحداث تغيير في سلوك خاطئ لدى الفرد. (أحمد إسماعيل البردين، 2006، ص19)

ويوضح جلانز (Glanz) الاختلاف بين التوجيه والإرشاد: بأن عملية التوجيه تتسم بالاتساع والشمولية فهي مجموع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على فهم ذاته ومشكلاته واستغلاله لإمكاناته الشخصية من قدرات وميول واستعدادات ومهارات ومواهب، والاستفادة من إمكانات بيئته وتحقيق أهدافه بما يتفق مع هذه الإمكانيات، ثم التوجه إلى عملية اختيار الحلول التي تمكنه من تحقيق هذه الأهداف، وحل مشكلاته حلاً يؤدي إلى تكيفه مع نفسه ومجتمعه بما يساعده على بلوغ ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في الشخصية (أبو عيطه، 1997، 11-12). (أحمد إسماعيل البردين، 2006، ص19)

و لقد حددت المادة 101 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 315 مؤرخ في 11 شوال عام 1429هـ الموافق ل11 أكتوبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية ومهام مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني، حيث نصت على :

*يكلف مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني بمرافقة التلاميذ خلال مسارهم الدراسي وتوجيههم في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم واستعداداتهم ومقتضيات التخطيط التربوي .

*ويكلفون بتقييم النتائج الدراسية وتحليلها وتلخيصها، وكذا عمليات السبر والاستقصاء .
*ويشاركون في متابعة التلاميذ الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة التمدد.

*ويمارسون أنشطتهم في مراكز التوجيه المدرسي وفي المتوسطات والثانويات.

فيما نصت المادة 102 من نفس المرسوم على مهام المستشار الرئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

*زيادة على المهام الموكلة إلى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني يكلف المستشارون الرئيسيون للتوجيه والإرشاد المدرسي و المهني بتنسيق أنشطة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني ويشركون في تأطير عمليات التكوين التحضيري والتطبيقي وفي أعمال البحث التربوي التطبيقي.

*ويمارسون أنشطتهم في مراكز التوجيه المدرسي وفي المتوسطات والثانويات

(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 59 ، 12 أكتوبر 2008، ص 15) . ونجده يعمل من خلال فريق متعدد التخصصات (إدارة، أساتذة، تلاميذ، عاملين) ويتأثر كثيرهم من العاملين بالمدرسة تأثير مباشر بجو العمل المحيط به، وهذا ما ينعكس على دوره ومهامه كموجه وإعلامي ومرشد نفسي ومقيم للنتائج المدرسية وبالتالي على مستوى الخدمات التي يقدمه

ولتوفير حياة وظيفية أفضل لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ضرورة إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء.

قد أوضح (Suttle,1974:4) أن جودة الحياة الوظيفية تعني الدرجة التي عندها يستطيع العاملون إشباع جميع حاجاتهم ورغباتهم المهمة فيها. أما (Kast & Rosenzweig, 1985:58) تتحدد بثلاثة مستويات تتمثل بالأفراد، المديرين، وجماعات العمل. فعلى مستوى الأفراد يشار إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية بديمقراطية الإدارة، وتزايد فاعلية العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات. وأما على مستوى المديرين، فيعبر عنه بالجهود الرامية لغرض زيادة الإنتاجية من خلال تحسين جو العلاقات الإنسانية أكثر من الأنظمة الأخرى. وأخيرا على مستوى جماعات العمل فيمكن أن تمثل جودة الحياة الوظيفية بالمشاركة العادلة في الدخل والمكافآت وظروف العمل الجيدة، فضلا عن السلامة المهنية للعاملين في العمل ولعل مما يلاحظ انه عند الأخذ بالمستويات الثلاث مجتمعة والمذكورة آنفا نؤكد إن تحسين نوعية حياة العمل يعد عامل ضروري لتحقيق الكفاءة في المدى القريب والفاعلية في الأمد البعيد (سعد العنزي، سما سعد خير الله الفصل ، 2007، ص96).

ولا تختلف أهمية وتأثير مفهوم جودة الحياة الوظيفية من مؤسسة إلى أخرى، لكن الاختلاف في اتساع أو ضيق التطبيق فبعض المؤسسات تقتصر على مفهوم أو اثنين لتطبيق مثل المشاركة، بناء فرق العمل، والبعض الآخر يتوسع ويضيف لجان المشاركة ولجان حل المشكلات، برامج مميزة من حيث الأجور والحوافز، التدريب، التطوير، تخطيط المسار الوظيفي (جاد الرب، 2008: 318) (نهاد عبد الرحمن الشنطي، 2016، ص 19)

وحدد كل من (النجار، 2006) ، (جاد الرب، 2008) ، (Suhuler & Jackson,1996)

، (Lussier, 1996) ، (Sirgy et al, 2001) ، (Nguyen,2012) و (Porkiani, et al, 2011) أهم مؤشرات جودة الحياة الوظيفية ومعاييرها بالآتي: مدى كفاية نظام الأجور والتعويضات وعدالتهما (الرضا عن المردود المادي العمل)، وإتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي، ومشاركة أكبر في الثروة والعائد، وتوافر فرص عمل صحية آمنة، وفرص تنمية العاملين وتدريبهم، وتحقيق ربحية عالية، وتحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، وثقة الإدارة بالعاملين، وزيادة الإنتاجية بسبب تخفيض أيام الغياب والمرض، واتخاذ القرارات في أقل المستويات، والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة، وتبني الجودة في نظام إنتاجي فعال، وحل المشكلات عن طريق فرق العمل والإدارة الذاتية، وإيجابية عمل الفرص لعائلته، وعدم وجود حواجز اصطناعية وتقليل التفاوت بين المراكز، وتوفير وقت كافٍ خارج العمل للاستمتاع بالحياة، والتكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، والتوازن بين حياة الفرد والوظيفية وحياته الشخصية، وتخفيض معدلات الشكاوى والحوادث، ونظام تغذية مرتدة فعال، وثقافة تنظيمية داعمة للعاملين، وتقليل معدلات الإضراب، وزيادة الكفاءة التنظيمية وتحسين جودة المنتج، تقليل معدلات دوران، والعمل، وارتفاع معدلات النمو الاقتصادية مثل العائد على الاستثمار والعائد على الملكية ونمو المبيعات والسعر السوقي للسهم والمركز التنافسي للمنظمة وقدرة المنظمة على إحداث التغيير والتطوير التنظيمي ونمو إنتاجية العاملين. (أيمن حسن ديوب، 2014، ص 209)

كما أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت على جودة الحياة الوظيفية والاحترق الوظيفي، أن تحسين جودة الحياة الوظيفية والتمام بأبعادها وبرامجها المختلفة سيؤدي بشكل إيجابي إلى الحد من ظاهرة الاحترق

الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، والارتقاء بمستويات ومعدلات الرضا والأداء الوظيفي في منظمات الأعمال، إضافة إلى ذلك إشباع حاجات العاملين بأشكالها كافة، المادية، الاجتماعية، المعنوية، حاجات الأمان، والاستقرار الوظيفي (ماضي، 2014: 17) حيث إن الهدف الأساسي من برامج جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين هو تحسين ظروف العمل، بينما الهدف الأساسي من وجهة نظر المؤسسة هو زيادة الفاعلية التنظيمية، حيث أظهرت الدراسات بأن لبرامج جودة الحياة الوظيفية أثارا إيجابية على المؤسسة، حيث تعمل على تخفيض معدلات الغياب، والدوران، وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين. (Lau, 2000:100). (مروان حسن البربري، 2016، ص46-47).

ومستشار التوجيه المدرسي هو ذلك المورد البشري الذي أسندت إليه مجموعة من المهام (الإعلام- التوجيه- التقييم- المتابعة النفسية والاجتماعية للتلميذ)، حيث يؤدي هذه المهام في إطار مكاني وزماني محدد وذلك من أجل مساعدة التلميذ على بناء مشروعه الدراسي والمهني وفق أسس علمية تعتمد على تحليل ميولات واستعدادات التلميذ من جهة، ومتطلبات الواقع المدرسي والمهني من جهة أخرى.

أهمية الدراسة:

وتأتي أهمية الدراسة في كون الصحة النفسية مهمة في حياة الناس عامة و مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خاصة ، فهو المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من أقدر الناس وأكفأهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه وإرشاده، فجودة الحياة الوظيفية تمكنه من أداء مهامه بأحسن وجه. كما تتمثل في إضافة عملية في مجال البحث النفسي اعتمادا على النتائج المتحصل عليها يساعد كل من العاملين في مجال التنظير السيكولوجي وفي مجال التطبيق النفسي في تحسين الجوانب المادية والمعنوية والعلائقية للمستشار .

أهداف الدراسة:

تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية، ودرجة توفرها كما يتصورها لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر.التوصل لتصور مقترح للخدم الاجتماعية لتحسين جودة الحياة الوظيفية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. وعليه يتمحور موضوع الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ؟
2. ما درجة توفر أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما يتصورها مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر؟

ومنه تم صياغة الفرضيات التالية:

1. هناك اختلاف في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
2. هناك اختلاف في مدي أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما يتصورها مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

1.مستشار التوجيه:

مستشار التوجيه هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مديرية التقييم والتوجيه والاتصال، وهي أحد هيكل وزارة التربية الوطنية

2.جودة الحياة الوظيفية:

جودة حياة العمل بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

إجرائيا هي مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر وهي الدرجة التي يحصل عليها تبعا لمقياس جودة الحياة الوظيفية

منهج الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ،الذي يتمثل في وصف الفروق والأحوال الموجودة من قبل مع محاولة تحديد أسباب الوضع الحالي للظواهر موضوع الدراسة .

عينة البحث وخصائصها:

وقد تكونت عينة الدراسة من (50) فرد بين مستشار ومستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، تم اختيارهم وفق الطريقة العرضية والقصدية من مراكز التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر العاصمة (باب الوادي، بن عكنون، أول ماي، الحراش) وتراوحت أعمارهم بين (27-50) سنة، وبخبرة متراوحة بين (5-23) سنة

ادوات الدراسة :

تم استخدام مجموعة من وسائل القياس في البحث الحالي اشتملت على استبيان المعلومات العامة هو عبارة عن المعلومات العامة عن المستجيب (مكان العمل، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، ومدة العمل) . بالإضافة إلى استبانة جودة الحياة الوظيفية. (خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، 2014) والمتكونة من 59 سؤالاً يتناول مجموعة كبيرة من الأبعاد موزعة على كافة الجوانب السلوكية و التنظيمية والوظيفية و المالية للمنظمة وتتكون هذه الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية:

المجال الأول: أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية، و يتكون من 29 فقرة، مقسم إلى 5 أبعاد (المشاركة في اتخاذ القرارات ويتكون من 6 فقرات. السلوك القيادي والإشراف ويتكون من 6 فقرات. الالتزام التنظيمي ويتكون من 6 فقرات. الاستقرار والأمان الوظيفي ويتكون من 5 فقرات. برامج التدريب والتعلم ويتكون من 6 فقرات.

المجال الثاني : أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية ويتكون من 17 فقرة، مقسم إلى 3 أبعاد (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل ويتكون من 6 فقرات. التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية ويتكون من 6 فقرات. لعلاقات الاجتماعية ويتكون من 5 فقرات.

المجال الثالث : أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية ويتكون من 13 فقرة مقسم إلى بعدين (الأجور والمكافآت المالية ويتكون من 6 فقرات. فرص الترقى والتقدم الوظيفي ويتكون من 7 فقرات. ولقد تم دراسة الصدق البنائي للباحث الأصلي بالإضافة إلى صدق المحكمين وكذلك دراسة ثباته ولقد توصل بأنه يتميز بصدق وثبات عالي. كما قامت الباحثة بتكليف الاستبانة على عينة جزئية قبل التطبيق النهائي وكانت النتائج ايجابية

عرض وتفسير النتائج:

لتحليل النتائج تم حساب درجاتهم على الاستبانة وحساب المتوسط الحسابي الفعلي والمتوسط الفرضي للمقياس وبغية التحقق من معنوية هذا المتوسط ومدى معنوية الفرق عن الوسط النظري، فقد لجأت الباحثة إلى اختبار T.test لعينة واحدة كما هو موضح في الجدول الأول:

الجدول(1): نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة الخاصة بجودة الحياة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي

الرتبة	النسبة المتوسطة الفعلية	الدلالة	"ت"	المتوسط		
				الفرضي	الحسابي	
4	61,58 %	0,01	2,356	18	20,78	المشاركة في اتخاذ القرارات
1	65,29 %	0,01	1,189	18	21,67	السلوك القيادي والإشراف
2	64,04%	0,01	2,311	18	21,37	الالتزام التنظيمي
3	61,90 %	0,01	0,981	15	17,38	الاستقرار والأمان الوظيفي
5	33,46%	0,01	-1,121	18	14,03	برامج التدريب والتعلم
I	%57,09	0,01	2,564	87	95,23	البعد الأول: الجوانب التنظيمية والوظيفية
3	%39	01,0	-2,501	18	15,36	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل
2	%50,21	0,57	0,702	18	18,05	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
1	%57,4	0,01	1,342	15	16,48	العلاقات الاجتماعية
II	%49,27	0,78	-0,064	51	50,51	البعد الثاني: بيئة العمل المادية والمعنوية
1	%38,53	0,01	-2,326	18	15,26	الأجور والمكافآت المالية

2	%26,64	0,01	-3,665	21	14,41	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
III	%32,44	0,23	-0,263	39	29,87	البعد الثالث: الجوانب المالية والاقتصادية
	%49,41	0,82	-0,15	177	175,61	جودة الحياة الوظيفية العامة

****ينص الفرض الاول : هناك اختلاف في مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.**

يظهر من الجدول (1) عدم وجود فروق دالة احصائيا بين المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (175,61) و بين المتوسط الفرضي للأداة الدراسة (177) عند مستوى الدلالة أكبر من $(\alpha=0,05)$ ، حيث بلغت لديهم النسبة المتوسطة الفعلية المحسوبة لجودة الحياة الوظيفية %49,41 من الطول الفعلي الكلي النظري للمقياس.

كما يظهر أيضا من هذا الجدول عدم وجود فروق دالة احصائيا بين المتوسط الحسابي للبعد الثاني (بيئة العمل المادية والمعنوية) لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (50,51) و بين المتوسط الفرضي للبعد الثاني لأداة الدراسة (51) عند مستوى الدلالة أكبر من $(\alpha=0,05)$ ، ولقد جاءت لديهم النسبة المتوسطة الفعلية المحسوبة لهذا مساوية ل %49,27 من طول النظري الفعلي لهذا البعد.

وتبين أيضا من هذا الجدول وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة أصغر من $(\alpha=0,05)$ بين المتوسط الحسابي للبعد الأول (الجوانب التنظيمية والوظيفية) لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (95,23) و بين المتوسط الفرضي للبعد الأول لأداة الدراسة (87)، ولقد جاءت تلك الفروق لصالح المتوسط الحسابي، حيث جاءت نسبة المتوسطة الفعلية المحسوبة مساوية ل %57,09 من طول النظري الفعلي لهذا البعد.

ولقد تبين أيضا من هذا الجدول وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة أصغر من $(\alpha=0,05)$ بين المتوسط الحسابي للبعد الثالث (الجوانب الاقتصادية المالية والاقتصادية) لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (29,87) و بين المتوسط الفرضي للبعد الثالث لأداة الدراسة (39)، ولقد جاءت تلك الفروق لصالح المتوسط الفرضي، حيث جاءت نسبة المتوسطة الفعلية المحسوبة مساوية ل %32,44 من طول النظري الفعلي لهذا البعد.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن اختلافات في جودة الحياة الوظيفية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تمس في المرتبة الأولى الجوانب المالية والاقتصادية لديهم، ثم بيئة العمل المادية والمعنوية. تخف تأثيراتها على الجوانب التنظيمية والوظيفية لديهم. ولهذا فالإملاءات الفوقية والضغوطات الخارجية التي تضعف دوره كمستشار فاعل ومؤثر في عملية التوجيه، وتقلل من أهمية كلمته الفاصلة فيها، مما يضعف قراراته ويؤثر بالتالي في العملية التعليمية برمتها.

****ينص الفرض الثاني: هناك اختلاف في مدي أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما يتصورها مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني**

اعتمادا على نتائج الجدول الأول يظهر وجود فروق دالة بين متوسطات الحسابية لكل مجالات البعد الأول (المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك القيادي والإشراف، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم) (20,78، 21,67، 21,37، 17,38 و 14,03) لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني و بين المتوسطات الفرضية لهذه المجالات (18، 18، 18، 15 و 18) على مقياس الدراسة عند مستوى الدلالة أصغر من $(\alpha=0,05)$ ؛ حيث جاءت الفروق لصالح المتوسطات الفرضية ل(المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك القيادي والإشراف، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي) على حساب المتوسطات الفرضية لهذه المجالات؛ أما يخص مجال برامج التدريب والتعلم فقد كانت لصالح المتوسط الفرضي لهذا المجال.

ويظهر أيضا من الجدول (1) المستويات الايجابية لمجال المشاركة في اتخاذ القرارات، السلوك القيادي والإشراف، الالتزام التنظيمي، الاستقرار والأمان الوظيفي، حيث بلغت نسب المتوسطات الفعلية المحسوبة على التوالي: 61,58، 65,29، 64,04 و 61,90 % من أطوال الفرضية لتلك المجالات على مقياس الدراسة.

يخضع المستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في الإطار التنظيمي لمدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، لمديرية التربية و لمفتشية التكوين، كما يتعامل في نفس الإطار مع المؤسسات الثانوية والمتوسطات و مع الواقع الأكاديمي و النفسي للتلاميذ. ويتطلب أداء المهام الموكلة اليه معرفة والالتزام بالقوانين التنظيمية، فرض التوجيهات و القرارات وما يراه هو كواجب لتطبيق أثناء مجالس الأقسام وفي غيرها من المواقع. فيما تشكل الوظيفة العمومية و الأداء الصحيح لمهامه عامل استقرار وامان.

في حين يخل تعارض التوجهات و القرارات الصادرة عن مدير مركز التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني ، ومن مديرية التربية، ومن مفتشية التكوين؛ ورفض مدراء مؤسسات للقرارات صادرة عن هذه الجهات بعمل مستشاري التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني وقد يجعلانه عرضة للتوبيخ وللعقوبات الادارية. يظهر من الجدول (1) وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسط الحسابي لمجال برامج التدريب و التعلم لدى مستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني (14,03) و بين المتوسط الفرضي لهذا المجال (18) عند مستوى الدلالة أصغر من $(\alpha=0,05)$ ، ولقد كانت هذه الفروق لصالح المتوسط الفرضي، حيث بلغ النسبة الفعلية المتوسطة المحسوبة %33,46 من طول النظري الفعلي لهذا المجال. وهذا يعني شعور المستشارين التوجيه و الإرشاد المدرسي المهني بنقص في كبير التكوين و تجديد المعارف في ما يخص الأطر القانونية و تقنيات الفحص و المتابعة العيادية.

كما يظهر من الجدول (1) وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطين الحسابين لمجال الأمن و الصحة المهنية في بيئة العمل (15,36) و مجال العلاقات الاجتماعية (16,48) و بين المتوسطين الفرضيين لهذين المجالين (18، 15) عند مستوى الدلالة أصغر $(\alpha=0,05)$ ، حيث كانت الفروق لصالح المتوسط الحسابي بالنسبة لمجال العلاقات الاجتماعية و لصالح المتوسط الفرضي بالنسبة لمجال الأمن و الصحة المهنية في بيئة العمل، ولقد جاءت النسبة المتوسطة الفعلية المحسوبة لمجال الأمن و الصحة المهنية في بيئة العمل مساوية ل 39% من الفعلي الفرضي لهذا المجال، أما النسبة المتوسطة الفعلية المحسوبة لمجال العلاقات الاجتماعية فكانت مساوية ل 57,4% من الطول الفعلي لهذا المجال.

ويتبين من هذا الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة أكبر $(\alpha=0,05)$ بين المتوسط الحسابي لمجال التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية (18,05) و بين المتوسط الفرضي لهذا المجال (18)، وكانت نسبته المتوسطة الفعلية المحسوبة مساوية ل 50,21% من الطول الفعلي للمجال.

كما يتبين من الجدول (1) وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطين الحسابين لمجال الأجور و المكافآت المالية (15,36) و مجال فرص الترقى و التقدم الوظيفي (14,41) و بين المتوسطين الفرضيين لهذين المجالين (18، 21) عند مستوى الدلالة أصغر $(\alpha=0,05)$ ، حيث كانت الفروق لصالح المتوسطين الفرضيين، ولقد كانت النسبة المتوسطة الفعلية المحسوبة لهما مساوية على التوالي ل 26,64 و 32,44% من الطول الفعلي لهذين المجالين. حيث إن عدم تناسب العمل مع إمكانيات العاملين يزيد مما يواجهه من مشاكل اجتماعية و نفسية و صحية في العمل بسبب فقدان رضاهم عن عملهم و غياب رغبتهم و دافعيتهم له، و هذه المشاكل و الاضطرابات النفسية تؤثر على درجة كفاءتهم و على مستوى إنتاجيتهم بشكل كبير، فإن تهيئة الظروف المادية و النفسية و الاجتماعية للعمال و وضع برامج خاصة بالصحة النفسية في ميدان الصناعة بما يضمن الرضى و الطمأنينة و الراحة النفسية التي توصل إلى إنتاج أوفر و عمل أكثر إتقاناً و حوادث أقل، و مشاكل معدومة و غيابات لا تذكر

الخاتمة :

من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية يمكن وضع الاقتراحات كما يلي:

* إعادة النظر في النصوص التنظيمية و التشريعية لسلك التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني.

* تقليص المهام و مقاطعة التدخل، ضرورة إعطاء سلطة لمستشار التوجيه ليتمكن من أداء مهامه بطريقة مريحة.

* اقتراح سكن وظيفي إلزامي لمستشار التوجيه شأنه شأن الهيئة التأطيرية و توفير الوسائل اللازمة للعمل

المراجع:

- 1- أحمد إسماعيل البردين (2006): واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية و مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة دراسة مقارنة، الدراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية- غزة، <http://library.iugaza.edu.ps/thesis/68368.pdf>
- 2- أيمن حسن ديوب (2014): تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية - المجلد 30 - العدد الأول- 2014 ، ص ص 195- 224
- 3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، (12 أكتوبر 2008): المرسوم التنفيذي رقم 08-315 مؤرخ في 11 شوال عام 1429هـ الموافق ل 11 أكتوبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية العدد 59. <http://www.dgfp.gov.dz/texte/a51.pdf>
- 4- خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014): جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية" للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.

- 5- سعد العنزي، سما سعد خير الله الفضل (2007): فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 13 ، العدد 45 ، سنة 2007 ، ص ص 68-85.
- 6- مروان حسن البربري (2016): دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، دراسة مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة والإدارة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة.
- 7- نهاد عبد الرحمن الشنطي(2016): واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد، قسم إدارة الأعمال، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة.