

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين
أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين

أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

العراق/ جامعة المثنى / كلية التربية

البريد الإلكتروني : amadabd20@gmail.com

الموبايل : 009647832627660

المستخلص : في محاولة لكشف طبيعة العلاقة بين أبعاد الشعور بالاغتراب الوظيفي و دافعية انجاز الهدف ، قام الباحث في هذه الدراسة بتطبيق المقياس الموضوعي للشعور بالاغتراب الوظيفي والمقياس الموضوعي لدافعية انجاز الهدف على عينة من 232 من المرشدين النفسيين بمحافظة المثنى من جمهورية العراق . وقد انتهت الدراسة الحالية إلي نتيجة إجمالية تؤكد وجود مستوى عال جدا للشعور بالاغتراب الوظيفي ، ومستوى منخفض لدافعية انجاز الهدف، وان العلاقة بين دافعية انجاز الهدف ، كانت لها علاقة ارتباطية عكسية مع الشعور بالاغتراب عموما ، ومع ابعاده الخمسة. الكلمات المفتاحية : العجز ، اللامعنى ، العزلة ، اللامعيارية ، فقدان الذات المقدمة:

يندرج موضوع البحث الحالي ضمن الاشكاليات التي تركز وتهتم بتحسين وتفعيل الأداء في المجال التربوي لتحقيق الاهداف المطلوبة، وتجسيدا لذلك كان هناك ضرورة تلزم البحث في طبيعة العلاقة بين متغيرات تتفاعل في هذه البيئة التي تؤثر وتتأثر بها، خاصة إذا ما تعلقنا بالحياة المهنية للمرشد النفسي الذي يُعد ركنا هاما في العملية التربوية ، هذه المتغيرات هي الاغتراب الوظيفي باعتباره احد العوامل المؤثرة في الجانب النفسي للمرشد ، ودافعية انجاز الهدف (احد ابعاد دافعية الانجاز) وهو متغير ذو تأثير كبير على أداء المرشد وعلى مدى تحقق الاهداف المطلوبة في العملية التربوية والتعليمية؛ لان الإرشاد النفسي اصبح جزء رئيسي في أي نظام تربوي حيث قامت المؤسسات التربوية بتعيين متخصصين في الإرشاد والتوجيه ، لتقديم الخدمات للطلاب ، ونجاح العمل الإرشادي بالمدرسة يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفاعلية المرشد النفسي ، وترتبط الكفاءة والفاعلية بعوامل متعددة منها الشعور بالانتماء وارتفاع مستوى دافعية انجاز الهدف (العاجز ، 2001 : 319).

والاغتراب الوظيفي هو محصلة لعدم التوازن او الاختلال في البنية السلوكية ، والتي تتكون ؛ نتيجة التفاعل بين شخصية المرشد ، وحالته النفسية والفسولوجية من جهة ، وبين البيئة الواقعية وعناصرها المادية والاجتماعية من جهة اخرى ، واختلال البنية السلوكية يحدث بسبب المتغيرات التنظيمية ، مثل البيئة التنظيمية ، وصراع الدور ، وغموض الدور ، وعبء الدور ؛ مما يؤثر سلبا على مشاعر واحاسيس وسلوكيات المرشد النفسي (حسنين ، 2014 ، سعيد ، 2017) . وللاغتراب الوظيفي ثلاث مراحل هي : مرحلة الاغتراب النفسي، ومرحلة الاغتراب الذهني، ثم مرحلة الاغتراب الجسدي، وتزداد خطورة هذه المراحل تدريجيا ، وحينما تصبح العلاقة بين هذه المراحل تراكمية تزداد محصلة سلبياتها ويرتفع مستوى حدتها(دروزة والقواسمي ، 2014). وتُعد دراسات ملفن سيمان (Seeman, Melvin, 1959 & 1990) من الدراسات الرائدة التي أسهمت في تحديد الأبعاد المختلفة للاغتراب على النحو الآتي :

1 – "الإحساس بالعجز Powerlessness (انعدام القوة وفقدان السيطرة): إحساس المرء أن مصيره وإرادته ليستا بيده بل تحددهما قوى خارجية عن إرادته الذاتية، ومن ثم فهو عاجز تجاه الحياة ويشعر بحالة من الاستسلام والخضوع.

- 2 – الإحساس باللامعنى *meaninglessness*: إحساس الفرد أن الحياة لا معنى لها وأنها خالية من الأهداف التي تستحق أن يحيا وأن يسعى من أجلها.
- 3 – الإحساس باللامعيارية *normlessness*: إحساس الفرد بالفشل في إدراك وفهم وتقبل القيم والمعايير السائدة في المجتمع وعدم قدرته على الاندماج فيها نتيجة عدم ثقته بالمجتمع ومؤسساته المختلفة.
- 4 – العزلة الاجتماعية *social isolation*: إحساس الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه.
- 5 – الاغتراب الثقافي *Cultural estrangement*: حين يعاني المرء صراعا قيمياً كما يتجلى في حالات التمرد – لدى بعض الشباب وفئات من المثقفين – على المجتمع ومؤسساته وتنظيماته.
- 6 – الغربة عن الذات *Self - estrangement*: إحساس الفرد وشعوره بتباعده عن ذاته ويمثل هذا البعد النتيجة النهائية للإبعاد الأخرى.
- كما ان الشعور بالاغتراب قد يرجع الى عدة عوامل منها : التخصص ، تقسيم العمل ، التركيز على القواعد والتعليمات في المهنة ، الاشراف الاستبدادي ، القصور في العلاقات الانسانية في مجال العمل ، القصور في المعلومات ، قلة فرص التعلم والمعرفة ، التضارب بين مطالب الادوار الملقاة على عاتق الفرد ، الشعور بعدم تحقيق التوقعات ، فقدان الالفة ورضاء الانتساب داخل وخارج محيط العمل ، فقدان السيطرة والقدرة على التحكم في تسير دفة امور الحياة للفرد والشعور بالخضوع للضبط الخارجي (عطية وابو سلطان ، 2013) .
- كما ان الاغتراب الوظيفي يؤثر في كافة المستويات التربوية في المؤسسات التربوية كافة ، فدراسة المشاعر التي تنتاب المرشدين تجاه مؤسساتهم وتحقيق ذواتهم لها كبير الأثر في تحقيق أعمالهم بإخلاص وانتماء ، والتعرف على علاقة الاغتراب الوظيفي بدافعية انجاز الهدف يمثل أهمية كبيرة ؛ لكونه يطرح موضوعا حساسا ومؤثرا في مستقبل المؤسسة التربوية وديمومتها وتعتبر مشاعر واحاسيس واتجاهات المرشد النفسي وميوله نحو عمله الارشادي من ابرز الخصائص التي تحدد طريقة ادائه لمهامه ، ومهاراته في تنفيذ الادوار الارشادية ، وحينما تكون الخصائص ايجابية نحو نفسه ومهنته ، تؤدي الى انهماكه بعمله بابتكار ومهارة (Carrol, 1993) .
- ويُعتبر مفهوم الدافعية عن الحالات الداخلية أو الخارجية للعضوية التي تحرك السلوك و توجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين و تحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف ، ويرى موراي (Murray) ، الذي يعتبر أول من أدخل هذا المفهوم إلى التراث النفسي ، ان مفهوم دافعية الإنجاز ، هو احد انواع الدافعية ، والذي يُعبر عن الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة و على نحو أفضل بقدر الإمكان ، وأن سبل إشباع الحاجة إلى الانجاز تتحدد على حسب نوع الاهتمام أو الميل، فالحاجة إلى الانجاز في المجال العقلي مثلا تتحدد على هيئة رغبة في الامتياز العقلي(كريم ، 2013) .

ودافعية الانجاز تمثل جانبا مهما في منظومة الدوافع الانسانية ، وفي عدة مجالات منها المجال التربوي ... ، حيث يُعد مصطلح دافعية الانجاز من المصطلحات التي زاد الاهتمام بها في البحوث والدراسات الحديثة ؛ لأن دافعية الانجاز تؤثر في تحديد مستوى أداء الفرد وانتاجيته ؛ كونها تمثل رغبة ملحة تدفع الفرد للوصول الى تحقيق الهدف من خلال التفاعل مع معطيات بيئته وامكانياته العقلية (الدم ، 2014).

ويرى (Murray,1963) ان دافعية الإنجاز تتميز: بالطموح (الرغبة في الوصول إلى الأهداف المخططة و بذل الجهد اللازم لذلك) ، والمثابرة (الجهد، الاجتهاد و السرعة في إنجاز العمل) ، والرغبة في إعادة التفكير في العقبات (تحقيق الصعب، التغلب على الضعف، كبت ، الخوف، التغلب على العقبات و الصعوبات) ، والاتجاه نحو المستقبل (التخطيط المكثف للمستقبل) ، والمسؤولية الفردية (أن يكون الفرد مسؤولا أمام نفسه و الآخرين و أن يتحمل نتائج عمله و يوظفها لمسؤولية أكبر)، والاستقلالية (تحرر الفرد من القيود و التخلي عن الأنشطة التي تملبها السلطات المسيطرة، و الاستقلالية و حرية الفرد و عدم ارتباطه و تحدي الاعراف) ، والسيطرة (تحكم الفرد في البيئة و تأثير في سلوك الآخرين، إصدار الأوامر و هذا الشعور يبدو عند الشعور بالتفوق العلمي على الآخرين) ، والتنظيم (ترتيب الأشياء و تحقيق النظام، الاتزان و الدقة) ، والبحث عن التقدير (النجاح في ممارسة بعض المواهب و بلوغ أكبر مستوى من النجاح (Murray,1963) .

ويُعد مفهوم دافعية انجاز الهدف "من المفاهيم المهمة والمعاصرة المرتبطة بالدافعية على وفق الاطار الاجتماعي المعرفي ومكون جوهرى في سعي الفرد للإنجاز وتحقيق ذاته إذ تمثل أعلى الحاجات الاجتماعية التي يسعى إلى تحقيقها فهي تحفز الفرد على عمل الأشياء والتعامل مع مختلف المواقف الحياتية التي تواجهه، وهي القوة المعرفية المحركة للسلوكيات المرتبطة بالكفاءة"(المياحي، 2016: 2).

ولدافعية انجاز الهدف خاصية التأثير في الحياة اليومية وفي العمل الوظيفي ، بل وفي كافة مجالات الحياة . ويوجه سلوك المرشد النفسي لتوظيف امكانياته في التعامل مع البيئة بكفاءة و ايجابية لتحقيق النجاح وجودة الاداء في المواقف التربوية وتنمية الثقة بالنفس من منطلق التذكير بالمهمة الواجب ادائها ، والجدد في العمل وتقليل التباين بين ما هم عليه الان وما يريدون تحقيقه، ودفعهم الى المشاركة بفاعلية في النشاطات المختلفة (Pintrich ، 2000). وتشير نتائج الدراسات العلمية الى "ان دافعية الانجاز تمثل اهمية كبرى سواء للفرد او المجتمع ؛ كونها ذات تأثير بالغ على تحديد نشاط الفرد كما ونوعا ، حيث تنمي لدى الفرد السعي نحو الاتقان والتميز ، والقدرة على تحمل المسؤولية ، والقدرة على تحديد الهدف والتخطيط لتحقيقه ، والقدرة على استكشاف البيئة" (التخاينة ، 2009 : 2-6) . و اكدت دراسات اخرى على أهمية دافعية الإنجاز ومساهمتها في رفع أداء الفرد وتفوقه، وذلك من خلال ما تقدمه هذه الدافعية من إمداد سلوك الفرد بالطاقة والنشاط ، كدراسة الأعرس وآخرون (1983) ، ومرزوق (1990) وجعفر (1995) و زاهي (2007).

ان نظرية توجهات انجاز الهدف هي نظرية تربوية معرفية معاصرة تهتم بالتوجهات الدافعية في اطار اجتماعي معرفي اذ تركز على الهدف الذي ينشده الفرد من انجازه لمهمة ما (سبب الدافعية) ، وعلى الكيفية والتي تتمثل في الجانب النوعي(الكيفي) للمهمة (pintrich , 2010) .

وقد أوضح روميرو (Romero,2013) "أن التوجهات الدافعية نحو انجاز المهام تعد من أكثر أنواع السلوك الانساني فائدة واهمية في حياة البشر" (104 : Romero , 2013) ؛ كون موضوع انجاز الهدف (Goal Achievement) "أصبح له دور كبير في مجال التعلم والتحصيل ونواتج التعلم والاستراتيجيات المعرفية وما وراء المعرفة والتعلم المنظم ذاتيا فهو يمد الفرد ويزوده بالأسباب والاهداف التي تجعله يندمج في مهامه الانجازية" : (Pintrich and schunk, 2010 : 75).

ولقد صنف (Pintrich,2011) اهداف الانجاز الى: اهداف نوعية (المعايير التي يقوم الاداء في ضوئها)، واهداف عامة (ما يريده الفرد او يحاول تحقيقه كأسباب كامنة وراء القيام) ، واهداف الانجاز (المستوى المتوسط الخاص بالأغراض او الأسباب الكامنة وراء انجاز الفرد لمهمة ما ، كما ان التوجه نحو هدف ما يتضمن جانبا عقليا ووجدانيا وحركيا يعبر عن نشاط الفرد في سبيل تحقيق الهدف ، وافترض (Pintrich,2011) ان الاهداف لها طبيعة معرفية أكثر من الحوافز الداخلية والحاجات وانها تتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية والموقفية والمعلوماتية ودلالات الاداء السابق (Pintrich , 2011).

ويعرف فورد ونيكولز (Ford & Nicholls) الأهداف على أنها أفكار حول نتائج مرغوبة يسعى الفرد إلى تحقيقها ، أن معظم السلوك البشري موجه بالأهداف وأن بعض هذه الأهداف قد لا تكون دائما داخل وعي الفرد ، وقد يعجز أحيانا عن التعبير عن هذه الأهداف ببلغته العادية ولكن هذه الأهداف ربما تمثل دائما قوة دافعة توجه وتنظم نشاط الفرد. وقد قدم فورد ونيكولز تعريفا عاما للإنجاز ، وقد اعتبرا أن الدافعية هي مكون أساسي في معادلة مثيرة للاهتمام (الإنجاز = الدافعية x المهارة x البيئة الداعمة). وأشار الباحثان إلى أن فقدان أي عنصر في الطرف الأيسر من المعادلة يعني أن شيئا لا يمكن إنجازه. كما بين الاثنان وفي صورة المعادلة ومن خلال التطور التاريخي لمفهوم الدافعية أن الدافعية بالتعريف تتضمن ثلاث مجموعات من العمليات هي : (1) العمليات الموجهة مثل الأهداف أو ما يرتبط بالأهداف من مفاهيم مثل الحاجات والاهتمامات، و(2) العمليات المثيرة أو المحفزة، خصوصا الانفعالات و (3) العمليات المنظمة، أي العمليات المسؤولة عن المحافظة على التركيز على الهدف .وتم صياغة ذلك في صورة المعادلة (الدافعية= الانفعالات x الأهداف x الاعتقادات الشخصية). من هنا فان الأهداف تمثل مكونا محوريا من مكونات الدافعية ، ويرى فورد ونيكولز (Ford & Nicholls) أنه إن لم يكن هنالك هدف محدد فإنه لن يكون نشاط ولن يكون هنالك طاقة يتم استنفادها كما لن تكون انفعالات تستنفذ. وحتى البيئة الداعمة لن يكون لها ذلك التأثير إن لم يكن لدى الفرد رغبة في الانجاز في مجال معين مهما كانت المصادر والتسهيلات التي تقدمها تلك البيئة (درويش ونمر ، 2005).

مشكلة البحث وتساؤلاته:

مصدر مشكلة البحث الحالي هو شعور الباحث ، وملاحظاته الامبيريقية ؛ كونه مرشدا نفسيا واستادا لمادة الارشاد النفسي لأكثر من (28) عاما، اذ صار واضحا للعيان عدم اكتراث المرشد النفسي لعمله ، والرغبة المتزايدة للابتعاد عن عمله من خلال التماس الاعذار والاسفار والاجازات ، والسطحية في تعامله مع الحالات الارشادية التي تحال الى مكتبه ، مع ارتفاع مستوى تدمره ، وضعف قدرته على التحكم مباشرة في عمله ، وغياب أي الروابط التي تشده إلى مؤسسته، ومما لا شك فيه ان نجاح المدرسة خصوصا ، والعملية التربوية عموما ، يتوقف على نوعية مخرجاتها ، وهذه المخرجات تتطلب كفاءة وجودة الكادر التربوي والتدريسي الذي تناط به مهام تحقيق الاهداف

المحددة للعملية التربوية ، ويحتل المرشد النفسي مكانة هامة ضمن هذا الكادر ، وقد يؤدي تعرضه الى اي متغير سلبي كالاغتراب الوظيفي ، او وتدني دافعية انجازه للأهداف المطلوب تحقيقها ، الى تعطيل ، وربما فشل العملية التربوية برمتها ، سيما ونحن نتحدث عن المرشد النفسي في بيئة ساخنة ، متقلبة ، كثيرة التغيرات ، وهي البيئة العراقية ، والتي تفرض على المرشد النفسي مهام جديدة ومعقدة ، وحاجة مضاعفة للخدمات الارشادية . ويرى " فروم " أن الاغتراب يشير إلى عدم مقدرة الإنسان على التواصل مع نفسه، و شعوره بالانفصال عما يرغب أن يكون عليه، و بين إحساسه بنفسه في الواقع" (زاهي، 2007: 2).

فالاغتراب الوظيفي ظاهرة إنسانية عامة مرضية ومعوقة في بعض الأحيان تولد الشعور بالعجز، واللامبالاة عن تقديم العمل المطلوب منهم بالمستوى الذي يتوقعه الآخرون، ، ويؤدي هذا الشعور بالعجز أو اللامبالاة مع استنفاد الجهد إلى حالة من الضياع وفقدان الحماس والطموح ، فضلا عن عدم الاهتمام بالمهنة وأخيرا عدم السعادة في العمل، وهذا ما يعبر عنه بالاغتراب الوظيفي (الحمادني والصراف، 2012).

كما وتعتبر ظاهرة الاغتراب الوظيفي من اهم الظواهر السلبية في العالم الحديث والمعاصر ، واتخذت مظاهر مختلفة بين الماضي والحاضر ، "وتزايدت اشتدادا وحدة تبعا للتطور الحضاري" (عطية وابو سلطان ، 2013 : 4).

ومن نتائج الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المرشدين النفسيين : التراجع والهامشية (استمرار التمسك بالقيم التقليدية وعدم الموامة مع التغيرات الاجتماعية) ، و اضمحلال الهوية (انفصال الإنسان عن ذاته، وهي التي سماها سيمان (seman) بالاغتراب عن الذات - Self) (Estrangement) ، و العزلة وتآكل الانتماء (الفردية دون الاهتمام بروح الجماعة وكذلك ضمور التواصل) (زاهي ونور الدين ، 2010).

ومما يضاعف من حدة الشعور الاغتراب الوظيفي ؛ الإحساس بالانفصال النسبي عن الجاه الاجتماعي والأهمية الحضارية التي تتمتع بها المهن الأخرى ، أو عدم الرضا عن بعض المواقف ، أو عندما يتعذر تحديد الأهداف الوظيفية، او الفشل في الانتماء إلى نشاطات العمل، وذلك لعدم وجود رابط وحافز يشده إليه (التاجوري ، 2011).

كما ينتج عن الشعور بالاغتراب الوظيفي بعض المشكلات التي تظهر داخل نطاق عملهم ، أهمها فقدان العلاقات الاجتماعية وغياب روح الود والتعاون، سواء بينهم وبين الزملاء ، أو بينهم وبين رؤسائهم ، "إضافة إلى حالات الإجهاد الوظيفي، وكثرة الغياب والتمارض وعدم احترام مواعيد العمل، وظهور حالات التذمر ، وكذلك عدم الشعور بالاستقرار الوظيفي، وانخفاض الروح المعنوية"(التاجوري ، 2011 : 51).

والإرشاد النفسي يعتبر جانبا مهما من الجوانب العملية التربوية ، وذو أهمية خاصة في المجتمعات المعاصرة لما له من تأثير فعال في النهوض بالعملية التعليمية التعلمية ، والمرشد النفسي هو شخص يتم إعداده أكاديميًا ونظريًا وعمليًا ويتم تزويده بالمعلومات العلمية ، والمهارات المهنية و الأكاديمية و التطبيقية في أقسام علم النفس بالجامعات ، و يتم تدريبيه في مراكز الإرشاد النفسي و العيادات النفسية ، و في المدارس، و يتم تحت إشراف الأساتذة و الخبراء ، وذلك لأن المرشد النفسي ، هو الشخصية العلمية الأولى التخصصية المسؤولة بدرجة رئيسية عن الإرشاد و التوجيه ، و تقديم الخدمة النفسية و الاجتماعية للآخرين. وقد حددت الجمعية الأمريكية للتربية والإشراف (AESC) الصفات الشخصية للمرشدين ، والتي يجب أن تتمثل في المرشد وهي : الإيمان بقدرة كل فرد على تغيير نفسه بنفسه ، والإيمان بالقيم الإنسانية عند المسترشد، والقدرة على

تقبل التغيير وكل جديد يحدث في العالم، يمتلك قدرة عقلية منفتحة، القدرة علي فهم ذاته وفهم الآخرين، الأمانة والالتزام المهني والعلمي (نبهان، 2015).
وتتبلور مشكلة البحث في تساؤل رئيسي هو: ما هي العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي، ودافعية انجاز الهدف، لدى المرشدين النفسيين؟، ويتفرع من التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية هي:

ما مستوى ابعاد الشعور بالاغتراب الوظيفي، ومستوى الاغتراب بصورة عامة لدى المرشدين النفسيين؟
ما نوع ومستوى العلاقة بين (ابعاد) الشعور بالاغتراب الوظيفي، ودافعية انجاز الهدف، لدى المرشدين النفسيين؟

أهمية البحث: تتجلى الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث كونه: من البحوث القليلة ان لم تكن النادرة، التي بحثت في مستوى الاغتراب الوظيفي، ومستوى دافعية انجاز الهدف، والعلاقة بينهما لدى المرشد النفسي، في جمهورية العراق؛ مما يلقي الضوء على مستوى هذين المتغيرين وعلى نوع ومستوى العلاقة بينهما، لرفد المكتبة العربية والعراقية بمعلومات وبيانات عنهما.

يتناول عينة مهمة، وهم المرشدين النفسيين، والذين يمثلون حاجة ملحة، وشريحة مهمة لم تنل قدرا من الاهتمام والبحث في المجتمع العربي عموما والمجتمع العراقي خصوصا.
يساعد كل من هو مهتم بالعملية الإرشادية، سواء في الوزارات و المؤسسات التعليمية أو المراكز الاجتماعية و كل من هو مهتم و يعتني بهذه المهنة و هذا البرنامج لمعرفة ماهية المعوقات التي تحد من اداء المرشد النفسي لمهامه.

حدود البحث: يتحدد البحث بشريا بالمرشدين النفسيين، وزمنيا بالعام الدراسي 2017-2018، ومكانيا بمحافظة المثنى (جنوب العراق)، وموضوعيا بدراسة علاقة متغير دافعية انجاز التوجه نحو الهدف بستة متغيرات هي الشعور بالاغتراب الوظيفي، وابعاده الخمسة (الشعور بالعجز، او الشعور باللامعنى، او الشعور بالعزلة، او الشعور باللامعيارية، او الشعور بفقدان الذات).
تحديد المصطلحات

الاغتراب الوظيفي: التعريف النظري:

تعريف محمد (2004: 157) هو "انفصال الفرد عن عمله، وعدم اهتمامه أو اكتراثه به، بمعنى أن يشعر المرشد النفسي بأن العمل الذي يقوم به لا معنى ولا قيمة له".
تعريف حمدي (1999) هو "شعور الفرد بالانفصال عن مجال عمله، ما يؤدي لعدم وفاءه بالمهام النفسية والبيولوجية، فضلاً عن الشعور بالعجز والغربة النفسية، واللامعنى واللامعيارية" (التاجوري، 2011: 20).

اما التعريف الاجرائي للاغتراب الوظيفي في البحث الحالي فهو الدرجة التي يحصل عليها المرشد النفسي على مقياس الاغتراب الوظيفي.

دافعية انجاز الهدف : التعريف النظري :

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين
أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

تعريف أتكينسون (Atkinson, 1957:363) "الدافعية للإنجاز بأنها استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق نجاح أو بلوغ هدف، يترتب عليه درجة معينة من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى معين للامتياز".
تعريف عبد الحميد (2003 : 3) بانها "منظومة متعددة الأبعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والإنجاز وتحدد طبيعته ووجهته وشدته ومدته بهدف الإنجاز المميز للأهداف".
اما التعريف الاجرائي لدافعية انجاز الهدف في البحث الحالي فهو الدرجة التي يحصل عليها المرشد النفسي على مقياس دافعية انجاز الهدف .
المرشد النفسي : عرفه العاجز (2001: 322) بأنه "الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم ليقوم بعملية إرشاد وتوجيه الطلبة في المدارس ومساعدتهم في تحقيق أكبر قدر من التكيف داخل المدرسة وخارجها".
منهجية البحث واجراءاته :

منهجية البحث : اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية ؛ كونه يهدف فضلاً عن وصف الظاهرة وجمع المعلومات عنها الى تصنيف هذه المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كميًا وكيفياً (العنابي، 2001) . ويتطلب البحث الحالي وصفاً كميًا وكيفياً لأبعاد الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين . ولتحقيق هذا الهدف اتبع الباحث منهج الدراسات الارتباطية ضمن المنهج الوصفي؛ لان البحوث الارتباطية تحاول دراسة العلاقة الممكنة بين المتغيرات دون محاولة التأثير على تلك المتغيرات، فالبحث الارتباطي هو " ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة اذا كانت هناك ثمة علاقة بين متغيرين او اكثر ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة" ، فالبحوث الارتباطية اذن تهدف إلى اكتشاف ووصف قوة الارتباط بين المتغيرات المختلفة (عبد القادر ، 2011 : 59).

مجتمع وعينة البحث: شمل مجتمع البحث المرشدين النفسيين في مدارس محافظة المثنى والبالغ عددهم (74) مرشد نفسي، و(54) مرشدة نفسية ، اما عينة البحث فشملت (110) مرشدا ومرشدة تم اختيارهم عشوائيا ، وهم يمثلون 86% (تقريبا من حجم مجتمع البحث. وتشير خصائص العينة الى ان اعمارهم تتراوح (من 34 الى 54) سنة بمعدل عمر (44) سنة ، وبخدمة تربوية (5) سنوات الى 28 سنة) ، ومنهم متزوجون وغير متزوجون ، وبمؤهل بكالوريوس (ارشاد نفسي- علم النفس) ، وبانحراف معياري (11.991)، وجدول (1) يوضح عينة البحث .

جدول (1) توزيع افراد العينة طبقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية

النوع		العمر		مدة الخدمة		الحالة الاجتماعية		التحصيل (بكالوريوس)		الدراسي
ذكور	اناث	43-24	54-44	-5	-17	متزوج	اعزب	ارشاد نفسي	علم النفس	
35	75	60	50	50	60	105	5	100	10	

ادوات البحث : وظف البحث في تغطية بياناته المطلوبة لتنفيذ الجانب النظري والميداني ادوات وأساليب عدة، فقد استعين في الجانب النظري بما توفر من مصادر علمية عربية وأجنبية ذات صلة بموضوع البحث ، فضلا عن مقابلة العديد من المهتمين بهذا المجال وصولا إلى إطار علمي لمعالجة البحث ، وفي الجانب الميداني اعتمد مقياسين ؛ بوصفهما الأداتين الرئيسيتين في جمع البيانات؛

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

لتحقيق أهداف البحث وتسهم في الاجابة على اسئلته بالاستناد إلى الجانب النظري ، والمقياسين كما في الآتي :

مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي المعد من ميلفن سيمان (Seeman,1959) ، ويتكون من (20) فقرة مقسمة إلى خمسة أبعاد ولكل بعد (4) فقرات وهي: الشعور بالعجز (الفقرات 1-4) ، الشعور باللامعنى (الفقرات 1-5)، الشعور بالعزلة (الفقرات 9-12) ، الشعور باللامعيارية (الفقرات 13-16) ، الشعور بفقدان الذات (الفقرات 17-20). وبيدائل اجابة رباعي (موافق بشدة-موافق-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة) ، وتم عرض المقياس على (3) خبراء متخصصين ؛ للتعرف على الصدق الظاهري ، واتفق الخبراء على صلاحيته وملائمته للبيئة العراقية .
اما درجة الثبات فقد تم التحقق منها بطريقة الاختبار واعادة الاختبار (Test-Re Test) وكان معامل الارتباط باستخدام معادلة بيرسون هو (0.78) وهو معامل ثبات جيد جدا . ومقياس أبعاد الشعور بالاغتراب الوظيفي بصيغته النهائية(ملحق رقم 1) .

مقياس دافعية انجاز الهدف ، وهو احد المجالات الاربعة لمقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي الذي اعده المشرفي (2012) ، وتم تطبيقه على البيئة العمالية ، وتم عرض المقياس على (3) خبراء متخصصين ؛ للتعرف على الصدق الظاهري ، واتفق الخبراء على صلاحيته وملائمته للبيئة العراقية . ويتكون المقياس من (8) فقرات والاجابة بثلاث بدائل (دائما-أحيانا-نادرا) ، اما درجة الثبات فقد تم التحقق منها بطريقة الاختبار واعادة الاختبار (Test-Re Test) وكان معامل الارتباط باستخدام معادلة بيرسون هو (0.82) وهو معامل ثبات جيد جدا . (ملحق رقم 2) .
الوسائل الاحصائية: تم الاستعانة بعدد من الوسائل الاحصائية بغية تحقيق اهداف البحث واستخراج النتائج ، مثل معامل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينة ومجتمع ، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

سيتم عرض النتائج التي توصل اليها البحث والتي تمثل اجابة لتساؤلات البحث وكالاتي :
نتائج السؤال الاول : ما مستوى ابعاد الشعور بالاغتراب الوظيفي ، ومستوى الاغتراب بصورة عامة لدى المرشدين النفسيين؟

أظهرت النتائج وجود مستوى دال احصائيا للشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة البحث من المرشدين والمرشحات النفسيين ، والجدول (2) يوضح نتائج السؤال الاول.

جدول (2) مستوى ابعاد الشعور بالاغتراب الوظيفي ، ومستوى الاغتراب بصورة عامة لدى المرشدين النفسيين

البعد : الشعور	عدد العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرض	انحراف معياري	قيمة ت المحسو	الدلالة الاحصائية
----------------	------------	---------------	-------------	---------------	---------------	-------------------

مجلة كلية التربية الاساسية

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين
أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

	ب	ي				
بالعجز	19.45	2.561	8	12.727	110	دالة *
باللامعنى	11.14	3.214	8	11.409	110	دالة *
بالعزلة	12.09	2.611	8	11	110	دالة *
باللامعيارية	15.38	2.704	8	11.954	110	دالة *
بفقدان الذات	12.96	2.840	8	11.5	110	دالة *
بالاغتراب الوظيفي ككل	16.27	11.991	40	58.59	110	دالة *

* قيمة ت بمستوى الدلالة 0.001 هي 2.373

تشير نتيجة السؤال الاول الى ان عينة البحث تعاني من الشعور الاغتراب الوظيفي بصورة عامة وتعاني من الشعور (بالعجز ، باللامعنى ، بالعزلة ، باللامعيارية ، بفقدان الذات) ؛ ويفسر الباحث ذلك كون البيئة العراقية ، وما يحددها من عوامل اجتماعية ، وسياسية ، واقتصادية ، قد يجعلها ذات طبيعة تنسجم بالقسوة وسهولة التعرض لكل انواع الظواهر والاضطرابات السلبية ، مما يجعل ظهور مستوى عالي من الدلالة الاحصائية عند مستوى عال جدا (دلالة بمستوى 0.001) للشعور بالاغتراب الوظيفي بحسب ابعاده الخمس ، او مستوى الاغتراب الوظيفي بصورة عامة ، امرا منطقيا ؛ لان الاغتراب الوظيفي محصلة لعدم التوازن او الاختلال في البنية السلوكية ؛ التي تتكون من التفاعل بين شخصية الموظف (المرشد) ، وبين البيئة الواقعية وعناصرها المادية والاجتماعية ، وبسبب اختلال البيئة التنظيمية ، وصراع الدور ، وغموض الدور ، وعبء الدور ، مما أثر سلبا على مشاعر واحاسيس وسلوكيات المرشدين النفسيين عينة البحث الحالي (حسنين ، 2014 ؛ سعيد ، 2017) .

ان الواقع الاداري المتذبذب ، وخضوع القرارات والاورام الادارية للإرادة الذاتية والمحسوبية للتيارات والاحزاب المنتفذة (بحسب ملاحظة الباحث ومعايشته للواقع) والبعيدة عن كل اشكال المهنية والموضوعية ، و إحساس المرشدين النفسيين أن مصيرهم وإرادتهم ليستا بأيديهم بل تحددهما قوى خارجة عن إرادتهم الذاتية، ومن ثم فهم عاجزون تجاه الحياة ؛ نتج عنه شعور المرشدين النفسيين وإحساسهم بالعجز ، وانعدام القوة وفقدان السيطرة على مقدرات حياتهم ، وشعورهم بحالة من الاستسلام والخضوع. كذلك ، فالعشوائية ، وغياب النظام المؤسساتي الرصين ، المستند الى الخطط الادارية ، قريبة وبعيدة المدى ، وما ينجم عن ذلك ضبابية الاهداف ، او غيابها ؛ ادى الى الإحساس باللامعنى؛ بسبب إحساس المرشدين النفسيين بذلك ، وشعورهم أن الحياة لا معنى لها وأنها خالية من الأهداف التي تستحق أن يحيوا وأن يسعوا من أجلها. كما ان الإحساس باللامعيارية جاء نتيجة منطقية لإحساس المرشدين النفسيين بالفشل في إدراك وفهم وتقبل القيم والمعايير الجديدة ، والغريبة السائدة في المجتمع وعدم قدرتهم على الاندماج فيها نتيجة عدم ثقتهم بالمجتمع ومؤسساته المختلفة ؛ بسبب ما ذكر انفا. مما طور لدى المرشدين النفسيين الشعور بالعزلة الاجتماعية؛ لإحساسهم بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع الذي يعيشون فيه. وطور ايضا لديهم الشعور بالاغتراب الثقافي ؛ بسبب معاناتهم من الصراع بين قيمهم التربوية وبين القيم الجديدة المفروضة عليهم نتيجة التغييرات السياسية وما تبعها من تغييرات ادارية تتبنى التزامات قومية ومذهبية معينة ؛ وتجلى ذلك الصراع في حالات التمرد على المجتمع ومؤسساته. فكانت النتيجة النهائية الناجمة عن

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين
أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

الإبعاد الأخرى هي الشعور بالغربة عن الذات ، والمتمثلة بإحساس الفرد وشعوره بتباعده عن ذاته (الكندري ، 1998).

كما قد يرجع وجود مستوى عال من الشعور بالاغتراب الى إحساس المرشد النفسي بالانفصال النسبي عن الجاه الاجتماعي والأهمية الحضارية التي تتمتع بها المهن الأخرى ؛ بسبب النظرة المتدنية لمهنة الارشاد في المجتمع العراقي خصوصا والمجتمع العربي عموما ، واعتبارها مهنة (ترف) ، غير مجدية في مجتمع يفقد اولويات ومستلزمات الحياة الطبيعية.
نتائج السؤال الثاني : ما مستوى دافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين؟
أظهرت النتائج وجود مستوى غير دال احصائيا بمستوى دافعية انجاز التوجه لصالح عينة البحث من المرشدين والمرشيدات النفسيين ، ، والجدول (3) يوضح نتائج السؤال الثاني.
جدول (3) مستوى دافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين

عدد	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	انحراف معياري	المحسوبة	النظرية	الدالة
110	818.2	8	2.622	- 12.77	3.373	غير دالة *

* قيمة ت بمستوى الدلالة 0.001 هي 2.373

تشير نتائج السؤال الثاني الى وجود مستوى غير دال احصائيا في مستوى دافعية انجاز الهدف لصالح عينة البحث من المرشدين والمرشيدات النفسيين ، ولكن كان هناك فرقا بالاتجاه السالب ، أي ان العينة تعاني من انخفاض (شديد) في مستوى دافعية انجاز الهدف ؛ بسبب غياب الطموح ، والمثابرة ، والرغبة في إعادة التفكير في العقبات ، والاتجاه نحو المستقبل ، والمسؤولية الفردية ، والاستقلالية ، والسيطرة ، والتنظيم ، والبحث عن التقدير (Murray,1963). وهذه النتيجة تُعد منطقية وفقا لتحديد فورد ونيكولز (Ford & Nicholls) ؛ بسبب الاعداد الضعيف للمرشدين النفسيين ، وغياب عملية التدريب و قلة او انعدام (التعليم المستمر) في خطط وزارة التربية ، ومديرياتها (درويش ونمر ، 2005)، اذ ان للخبرة اثر مهم في اداء المرشد النفسي (Kent 2010) ، Butler & Constantine ، كما ان البيئة التي يتواجد بها المرشدين النفسيين هي بيئة غير داعمة؛ بسبب عدم قدرته على اتخاذ القرار في عمله، و عدم وجود التغذية الراجعة، و كثرة متطلبات العمل، و غموض الدور، و قلة الدعم المسؤولين (Osborn,2004) ، اذ ان البيئة الداعمة عامل مؤثر على اداء المرشد النفسي ، بحسب دراسة بارش واخرون (Baruch and et. al,2002) ، ودراسة (Hobfoll,2002).

نتائج السؤال الثالث : ما نوع ومستوى العلاقة بين (ابعاد)الشعور بالاغتراب الوظيفي ، ودافعية انجاز الهدف، لدى المرشدين النفسيين؟

للتعرف على نوع ومستوى العلاقة بين (ابعاد)الشعور بالاغتراب الوظيفي ، ودافعية انجاز الهدف، لدى المرشدين النفسيين ؛ تم تحليل استجابات العينة ، وباستعمال معامل الارتباط (r) ، ومعادلة t-test للاستدلال حول دلالة (r) ، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة احصائيا بين مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وابعاده الخمسة ، وكان نوع الارتباط سالبا عكسيا (Negative correlation) ، والجدول (4) يوضح نتائج السؤال الثالث.
جدول (4) نوع ومستوى العلاقة بين (ابعاد)الشعور بالاغتراب الوظيفي ، ودافعية انجاز الهدف، لدى المرشدين النفسيين

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين
أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

المتغير الاول	المتغير الثاني	قيمة بيرسون	نوع العلاقة	قيمة ت المحسوبة	الدالة الاحصائية
الشعور بالعجز	انجاز الهدف	- 0.481	عكسية	5.696	دالة*
الشعور باللامعنى	انجاز الهدف	- 0.309	عكسية	3.376	دالة*
الشعور بالعزلة	انجاز الهدف	- 0.225	عكسية	2.4	دالة*
الشعور باللامعيارية	انجاز الهدف	- 0.520	عكسية	6.326	دالة*
الشعور بفقدان الذات	انجاز الهدف	- 0.652	عكسية	8.937	دالة*
الاغتراب الوظيفي	انجاز الهدف	- 0.506	عكسية	6.099	دالة*

* قيمة ت بمستوى الدلالة 0.001 هي 2.373

تشير نتائج السؤال الثالث الى وجود علاقة دالة احصائيا بين مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وابعاده الخمسة ، وكان نوع الارتباط سالبا عكسيا (Negative correlation) ، اي كلما تغير الشعور بالاغتراب او احد ابعاده الخمس ، كلما تبعه تغير في مستوى دافعية انجاز الهدف ، ولكن بالاتجاه المضاد ، بمعنى انه كلما زاد مستوى الشعور بالعجز ، او الشعور باللامعنى ، او الشعور بالعزلة ، او الشعور باللامعيارية ، او الشعور بفقدان الذات ، او الشعور بالاغتراب الوظيفي عموما ، كلما انخفض مستوى دافعية انجاز الهدف . وطبقا لموراى (Murray,1963) فإن "أي شيء يضغط على الشخص لابد أن يؤثر على حالته النفسية" (Murray, 1963:30) . فالمرشد النفسي العاجز ؛ بسبب الازدحام السائد ، والذي يفتقر الى المعنى الحقيقي لعمله وشخصيته ، والذي يعاني من العزلة ، سواء على مستوى تفاعله الداخلي او الخارجي ، والفاقد للمعايير والاسس السليمة ؛ لغيابها اصلا في مجتمعه الكبير ؛ بسبب التحول السياسي الذي حدث في العراق ، والفاقد لذاته نتيجة مما سبق ، هو مرشد نفسي لا يتمكن من انجاز وتحقيق اي هدف . وهذه النتيجة تتفق مع الاعتقاد حول اعتبار ظاهرة الاغتراب الوظيفي من اهم الظواهر السلبية في العالم الحديث والمعاصر ، واتخذت مظاهر مختلفة بين الماضي والحاضر ، وتزايدت اشتدادا وحدة تبعا للتطور الحضاري (عطية وابو سلطان ، 2013). ويتفق مع هذه النتيجة ما قرره زاهي ونور الدين (2010) ان من نتائج الشعور بالاغتراب لدى المرشدين النفسيين هو التراجع والهامشية (استمرار التمسك بالقيم التقليدية وعدم المواءمة مع التغيرات الاجتماعية) ، و اضمحلال الهوية (انفصال الإنسان عن ذاته ، وهي التي سماها ملفن سيمان (seman) بالاغتراب عن الذات (self-estrangement) ، و العزلة وتآكل الانتماء (الفردية دون الاهتمام بروح الجماعة وكذلك ضمور التواصل) .

التوصيات: بالاعتماد على نتائج البحث، واستنتاجاته؛ يوصي البحث بالآتي:
يوصي مديرية الارشاد النفسي في وزارة التربية ، الاهتمام الجاد بالآتي :
دراسة واقع المرشدين النفسيين ، وواقع عملهم ، وتحديد المعوقات التي تحول دون تحقيق الانجاز المطلوب.

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين
أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

وضع الخطط العلمية التي تحدد متطلبات العمل الارشادي ، وتحديد الاهداف المطلوب تحقيقها .
على مديرية الاشراف الاختصاص ، ومديرية الاشراف التربوي في وزارة التربية ، الاهتمام
بالمتابعة والتقويم ومعالجة الحالات الحرجة .
كل الجهات ذات العلاقة بضرورة توفير البيئة الداعمة ، وتهيئة الاجواء التربوية ، والاهتمام بمهنة
الارشاد النفسي .

المراجع :

1. بحر يوسف عبد عطية ؛ وابو سلطان ، مياسة سعيد محمد (2013) . الاغتراب الوظيفي و علاقته بالأداء
2. الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة . مجلة جامعة فلسطين للأبحاث
3. والدراسات. العدد (5) . <https://platform.almanhal.com/Files/2/66548>
4. التاجوري ، حنان فرج عمر علي (2011). الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة قاريونس، كلية الآداب . ليبيا .
5. التخائية ، ميرفت امين (2009) . التوجهات الهدافية وعلاقتها بالاكتئاب لدى طلبة جامعة مؤتة . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة مؤتة ، عمادة الدراسات العليا . الاردن .
6. حسنين ، احمد (2004) . الإحباط الإداري الأسباب والعلاج . المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة ، مصر .
7. الحمداني، ناهدة إسماعيل عبدالله ؛ والصراف ، سجي نذير حميد (2012). العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية و الشعور بالاغتراب الوظيفي : دراسة استطلاعية لأراء عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوى . مجلة تنمية الرفادين ، دار المنظومة.الموصل ، 34 (110) :
- 167- 184 .
8. دروزة ، سوزان صالح ، والقواسمي ، ديما شكري (2014) . أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية . وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، عمادة البحث العلمي /الجامعة الأردنية، 10 (2) : 297-316.
9. درويش ، ماهر محمد أبو هلال؛ ونمر ، خليل (2005). البناء العاملي لتوجهات الأهداف وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طلبة المدارس وطلبة الجامعة: دراسة للدافعية في إطار علم النفس الاجتماعي والشخصية. مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الاردنية ، 32 (1):100- 114 .
10. الدم، نجلاء نبيل (2014). مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي مدربي مراكز التدريب المهني. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الازهر ، كلية التربية.
11. زاهي ، منصور (2007) . الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات . أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه . جامعة منتوري ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ،قسنطينة .
12. زاهي ، منصور ، و نور الدي، تاوريريتن (2010) . الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل . مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، عدد خاص (الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل) . الاردن .

13. سعيد ، محمود عودة عبدالله (2017). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الاوقاف والشئون الدينية. رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الأقصى ،اكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا . غزة . فلسطين .
14. الشفلو ، عبد الرؤوف حسن (2017) . العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية . جامعة المرقب كلية الاقتصاد والتجارة. مجلة الجامعة الأسمرية ، 41 (92) : 199 - 238 .
15. العاجز ، فؤاد علي (2001). الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظة غزة واقع ومشكلات وحلول . مجلة الجامعة الإسلامية، 9(2) : 317-373.
16. عبد الحميد ، ابراهيم شوقي (2003). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية. المجلة العربية للإدارة، 23(1): 1-41.
17. عبد القادر ، موفق عبدالله (2011). منهج البحث العلمي وكتابة الرسائل الجامعية . دار التوحيد للنشر . السعودية .
18. كريم ، بويزيري (2013) . تأثير الضغط النفسي على دافعية الانجاز لدى طالبات علم النفس العيادي المقبلات على التخرج السنة الثانية ماستر (دراسة عيادية لخمس حالات). رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة الى كلية العلوم الاجتماعية والانسانية في جامعة أكلي محند أولحاج(البويرة). الجزائر.
19. الكندري ، جاسم (1998) . المدرسة والاعتراب الاجتماعي ،دراسة ميدانية لطلاب التعليم الثانوي بدولة الكويت .المجلة التربوية (جامعة الكويت) . 12 (46):133-153.
20. محمد، محمد جاسم (2004). سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية. الاردن : مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع .
21. المشرفي، ارشد بن سالم بن محمد (2012). الصلابة النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز وتحقيق الذات لدى عينة من طلبة التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان .رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة عين شمس ، كلية التربية، مصر.
22. المياحي ، ايمان ناظم (2016). التوجه نحو الهدف وعلاقته بالتركيز المنظم للذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية . رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية التربية. الجامعة المستنصرية. العراق .
23. نبهان ، سعيد عمر (2015). مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة . رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية التربية في الجامعة الإسلامية- غزة.

1. Atkinson, J.W (1957). Motivational determinants of risk- taking behavior . (On-line), Available : Psychological- al Review, 6(64) : 359-372.
2. Baruch,F. C , Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Schwartz, J (2002) .Sources of Social Support and Burnout, Job Satisfaction, and Productivity. Journal of Occupational Health Psychology, 7(1) 84–93.

3. Carrol, B (1993). Perceived roles and perceptions expectations of elementary counselors. . (On-line), Available : Elementary School Guidance and Counseling, 27,216-226.
4. Hobfoll, S. E. (2002): Social and Psychological Resources and Adaptations. Review of General Psychology, 6(4) 307–324.
5. Kent. B . S & Constantine, G. M (2010). Collective Self-Esteem and Burnout in Professional School Counselors. Professional School Counseling, 9 (1), 55-62.
6. Murray, H. A (1963). Studies of stressful interpersonal disputations. American Psychologist, 18(1): 28-36. (On-line), Available : <http://dx.doi.org/10.1037/h0045502>.
7. Osborn, C. J. (2004): Seven Salutory Suggestions for Counselor Stamina. Journal of Counseling & Development, 82, 319-328.
8. Pintrich, P (2000). An achievement goal theory Perspective on issues in motivation terminology, theory and research , contemporary educational psychology. (On-line), Available : 25 (1) .
9. Pintrich . P . and schunk . D (2010) . Motivation in Education . Theory : Research and Applications . Englewood cliffs . New . Jersey . prentice Hall .
10. Pintrich . P . (2010) . Positive Educational Evaluation of Model Goals orientation . Mahwah . N . J . prentice Hall .
11. Pintrich . P . (2011) . Model Goals orientation. Mahwah. N . J . prentice. Hall .
12. Putranta, M. P (2008). The relationships between ethical climates, ethical ideology, and organizational commitment, Doctoral thesis, . (On-line), Available : University of Notre Dame Australia, Fremantle, WA.
13. Romero . J . E (2013) . Motivation to learn integration Theory and practice)) Fourth Edition united states of America . A parson Education company . U . S . A .
14. Seeman, M (1990). Alienation and Anomie. In :J.P.R. Robinson & L.S. Rights man (Eds) Measures of Personality and Psychological Attitudes . (On-line), Available : vol.1 :291-371.
15. Seeman, Melvin (1959). On the meaning of alienation. (On-line), Available : American Sociological Review 24: 783–791. U.S.A .

الملاحق :

ملحق (1) مقياس أبعاد الشعور بالاغتراب الوظيفي اعداد ميلفن سيمان (Seeman,1959)

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين
أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

عزيزي المرشد النفسي ... عزيزتي المرشدة النفسية : نروم القيام بدراسة علمية لتفعيل دور الارشاد في مدارسنا . يرجى الاجابة بصراحة ولا داعي لذكر الاسم ...مع التقدير		الجنس : (ذكر) (أنثى)		العمر		التحصيل الدراسي		عدد سنوات الخدمة	
ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	موافق
1	قدرتي على المشاركة في اتخاذ القرارات بالمدرسة معدومة.								
2	أشعر بالإحباط وأنا امارس عملي.								
3	أجد صعوبة في التحاور مع زملائي المعلمين في المدرسة.								
4	أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به.								
5	مدير المدرسة يفضل زملائي عني.								
6	لا يوجد لدي شعور بالانتماء للمدرسة التي اعمل بها.								
7	لا أجد راحتي بين زملائي .								
8	طبيعة عملي يوافق طموحاتي.								
9	مساعدة زملائي لي تحقق ما اتمناه منهم.								
10	أشعر بعدم الانسجام مع زملائي المعلمين والاداريين .								
11	علاقتي مع زملائي في المدرسة أثناء الدوام فقط ورسمية.								
12	مشاركتي في أنشطة المدرسة الاجتماعية محدودة.								
13	يبدو مستقبلي المهني غامضاً.								
14	حياتي المهنية تجعلني متشائماً.								
15	أشعر بأن لا مستقبل لي في مهنتي.								
16	أشعر بأن وضعي الوظيفي لن يتحسن أبداً.								
17	أشعر بالفراغ النفسي أثناء عملي.								
18	أكره المشاركة في اتخاذ القرارات في المدرسة.								
19	أشعر بالعجز عن تحقيق ذاتي في عملي.								
20	أشعر بصراع دائم بين قناعاتي وما يحدث في المدرسة.								

ملحق (2) مقياس دافعية الانجاز مجال التوجه نحو الهدف

ت	الفقرة	دائماً	أحياناً	نادراً
---	--------	--------	---------	--------

العلاقة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي ودافعية انجاز الهدف لدى المرشدين النفسيين
أ.م. د. عماد عبد حمزة العنابي

1	أسعى جاهدا لتحقيق الأهداف بطريقة إيجابية		
2	أسعى إلى بناء أهداف بديلة إذا واجهتني صعوبات قد يستحيل تجاوزها		
3	أعمل عمى إقامة علاقات إيجابية مع زملائي المتفوقين في الارشاد		
4	حياتي تعمل وفق خطة واضحة في ذهني		
5	أعتقد أن الوصول إلى الهدف غالبا مسألة حظ		
6	أشعر بالخوف تجاه الأهداف الصعبة وأبحث عن الأسهل		
7	أعتقد أن الحلم هو جانب مهم في حياتنا		
8	أسعى جاهدا لتحقيق ما أفضل في حياتي		

The Relationship Between The Feeling Of Career Alienation And The Motivation To Achieve The Goal Of The Counselors

Dr. Imad Abed Hamza Al-Atabi

University of Muthanna / college of Education

Abstract:

In an attempt to discover the nature of the relationship between the dimensions of The Feeling Of Career Alienation And The Motivation To Achieve The Goal Of The Counselors, The researcher in this study applied the objective measure of The feeling Of Career Alienation , And the objective measure of motivation to achieve the goal on a sample of (232) Counselors in Muthanna province of the Republic of Iraq , The current study concludes with an overall result that confirms a very high level of feeling of Career Alienation , And a low level of motivation to achieve the goal, and motivation to achieve the goal, had an inverse correlation relationship with the feeling of alienation in Total and with its five dimensions.

Keywords: Powerlessness, meaninglessness, meaninglessness, Self, estrangement