

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

Received: 11/8/2020

Accepted: 31/8/2020

Published: 2021

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

الجامعة المستنصرية / كلية التربية

المستخلص:

يستهدف البحث الحالي على طبيعة العلاقة بين متغيرات هذا البحث وهي: تحفيز الذات وعلاقتها بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشدين التربويين ومدى اسهام متغيري (المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي) في التباين الكلي لمتغير (تحفيز الذات). تألفت عينة البحث من (400) في مديريات محافظة بغداد. تم تطبيق مقاييس البحث الثلاثة لهذا البحث على هذه العينة. باستعمال معامل بيرسون الارتباطي واختبار t وتحليل الانحدار المتعدد ، تظهر النتائج ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحفيز الذات وكلا من (المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي).

- تسهم كل من (المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي) بنسبة (12.5%) من التباين الكلي في متغير (تحفيز الذات).

الكلمات المفتاحية: تحفيز الذات ، المسؤولية الشخصية ، الرضا الوظيفي.

(تحفيز الذات وعلاقتها بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين)

مشكلة البحث:

مما لا شك فيه ان نجاح المرشد التربوي مهنيًا يتطلب قدرات ومهارات وقابليات واسعة وكبيرة كتحفيز الذات وادارتها ومن يمتلك هذه المهارات يستطيع التواصل مع الاخرين ببساطة، والمرشدون التربويون الذين يؤدون دورهم بشكل فعال يتميزون بالقدرة على تحفيز ذواتهم (الأعسر وكفاي ، 2002،ص15) أن تحفيز الذات يتطلب من المرشدين التربويين العمل الايجابي والمبادرة والاستمتاع بالعمل وصولاً الى قمة الأداء المهني (spritzers,1995,p.6)، وان ضعف امتلاك المرشدين التربويين لتحفيز ذواتهم يعرضهم الى سوء التوافق المهني وبالتالي يؤدي الى اخفاقات ومعاناة تصبح عائق بينهم وبين المسترشدين اثناء التفاعل معهم (الحياني ، 1989 ، ص16) فالمرشد التربوي الذي يتصف بتحفيز ذاته يمثل حجر الزاوية لإنجاح العملية الارشادية والتربوية ولكي يتمكن من القيام بدوره بصورة صحيحة من الناحية الارشادية وبشكل عال لا بد من ان يكون لديه مسؤولية شخصية ويتصف بقدرته على اتخاذ القرارات الجيدة (الدراجي ، 2010،ص4) وأن المسؤولية الشخصية الضعيفة تؤثر سلباً على تقدير المرشدين التربويين لذواتهم وقدرتهم على تقديم المساعدة للمسترشدين وهذا يتعارض مع اهداف الارشاد النفسي والتربوي في تذليل الصعوبات التي تواجه الطلبة بصورة عامة والمسترشدين بصورة خاصة والمسؤولية الشخصية دور مهم في عمل المرشد وأي ضعف فيها او تهاون يؤدي الى اتساع الفجوة بين

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

العلاقات الانسانية ويمزق الروابط الانسانية بينهم (طاحون، 1999، ص20) فالمرشدون التربويون الذين يفتقدون للمسؤولية الشخصية ليس لهم هدف واضح في عملهم وبالتالي يكونوا خاضعين للقوى الخارجية وعلى الظروف وعلى الافراد (مالهي وريزنر، 2005، ص98)، وبما ان المرشدون التربويون الذي لا يتصفون بالمسؤولية الشخصية لذلك هم يركزون نشاطهم حول انفسهم ولا يحترمون حقوق الاخرين (فوستر، 1994، ص15)

فالمرشدون التربويون الذين لا يتحملون المسؤولية الشخصية قد يشبع حاجاته على حساب الاخرين والحق الضرر بهم، وان النقص الظاهر في المسؤولية الشخصية اصبح امراً ظاهراً ومن هنا تبرز الضرورة القصوى الى الاهتمام بتنمية المسؤولية الشخصية لدى الافراد، وتحمل المسؤولية الشخصية تجاه ما يصدر عنهم من اقوال وسلوكيات (الرشدي، 2005، ص18) وتعلم المسؤولية الشخصية يتطلب وقتاً طويلاً لذا على مؤسسات التنشئة الاجتماعية توفير الفرص لتنمية المسؤولية الشخصية لدى الافراد لكي يكون المرشدين التربويين اكثر رضا وظيفي في عملهم (الحارث، 2001، ص27) ان المرشد الناجح هو ما يتصف بمواصفات خاصة منها اخلاصه في عمله واستعداده الى المزيد من التطور ورغبته في التجديد تصوره بالقدرة والكفاءة في اداء مهمته وان يكون راضياً عن وظيفته، فكلما كان تصور الفرد لعمله أنه يحقق له أشباعاً كبيراً لحاجاته وبالتالي يكون راضياً عن عمله، اما ان تصور الفرد ان عمله لا يحقق له الاشباع المناسب لحاجاته وكانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية يكون غير راضي عن عمله وبالتالي ينعكس ذلك على ادائه في العمل (ابو شيخه، 1997، ص23). والفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد حماسة للعمل، ويزداد أقباله عليه ويزداد أيضاً انتمائه لوظيفته فيرتفع بذلك انتاجه وادائه والعكس صحيح (عاشور، 1983، ص56)، ان الرضا الوظيفي يتأثر بشخصية الفرد اذ يميل الاشخاص السعداء في حياتهم الى ان يكونوا سعداء في عملهم اما الذين يعانون في حياتهم العائلية والاجتماعية فهم يعمونها على عملهم (ماهر، 2003، ص231).

وقد تحسس الباحث من لقائه بمجموعة من المرشدين التربويين العاملين في المدارس المتوسطة والاعدادية الى وجود ضعف في تحفيز ذواتهم ومن الممكن ان تؤثر على العملية الارشادية في المدارس التي تهدف الى بناء شخصية الطلبة وخصوصاً في مرحلة المراهقة لذلك فقد انبثقت مشكلة البحث الحالي . من خلال السؤال الاتي .

1- هل هناك علاقة بين تحفيز الذات والمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين ؟

أهمية البحث:

ان هذا العصر هو عصر علم النفس الايجابي الذي تدور اهتماماته حول الموضوعات الايجابية للشخصية كتحفيز الذات .

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

وعليه فأن تحفيز الذات يتحول فيه الانسان من كائن سلبي تتحكم فيه الانفعالات التي كانت ايجابية فعال ويحقق مزيداً من التوافق النفسي والاجتماعي ويحقق كثير من الانجازات الشخصية لما فيه مصلحته ومصلحة الاخرين معاً (سلجمان، 2009، ص36)

ان التحفيز الذاتي هو الذي يجعل الافراد منتجين ومبتكرين ويبدأ التحفيز عندما يتحول الانسان الى مفكر ايجابي يستخدم حواراً داخلياً مشجعاً وصوراً ذهنية محفزة (ابو النصر ، 2008، ص137).

والمسؤولية الشخصية هي الشعور بالفخر والفرد الذي يشعر بالمسؤولية نحو نفسه ونحو الاخرين فرداً ايجابياً عملياً (فوستر ، 1994، ص9) ، وهناك بعض الدراسات التي اكدت على تحفيز الذات مثل دراسة (القريشي، 2013) والذي هدفت الى ايجاد العلاقة بين تحفيز الذات وعلاقته بالافتقار لدى المرشدين التربويين وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين تحفيز الذات والافتقار لدى المرشدين التربويين اكد فرانكل على اهمية تمتع الفرد بالمسؤولية الشخصية حتى يستطيع اتخاذ القرارات المهمة والصعبة في اسوء المواقف ويكون مسؤول عنها (بادون، 2012، ص120)

وتعد المسؤولية الشخصية من أهم الاهداف التي يسعى اليها الافراد كونها تساعدهم البقاء على قيد الحياة والشعور بالسعادة وتحقيق الحاجات والشعور بقيمة الذات، والفرد المتمتع بالمسؤولية الشخصية يكون محبوب من قبل الاخرين (glasser , 1965,p.13)، والمسؤولية الشخصية بالنسبة للمرشد التربوي ان تتوافر في سلوكه خاصية القدرة على اشباع حاجات المسترشد (الرشدي، 2005، ص69)

وهناك بعض الدراسات اكدت على اهمية المسؤولية الشخصية وقدرتها دراسة عودة (2015) التي هدفت المسؤولية الشخصية ومقاومة النفسية وتوكيد الذات ، وتوصلت الدراسة الى ان المرشدين التربويين لديهم مسؤولية الشخصية ومقاومة نفسية وتوكيد ذات كذلك توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين المتغيرات الثلاث وكذلك دراسة الحارثي (1995) التي هدفت الى معرفة علاقة المسؤولية الشخصية بمتغيرات العمر الزمني ومستوى التعليم والمهنة ومراقبة الذات وتوصلت الدراسة الى ان افراد العينة يتمتعون بمستوى عال من المسؤولية الشخصية كما تبين وجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الشخصية والعمر الزمني والمستوى التعليمي (الحارث، 1995، ص34). اشارة دراسة ليستر (lester) الى ان الرضا الوظيفي للعاملين يتأثر بعده عوامل اهمها (العائد المادي ، ظروف العمل، مسؤوليات العمل، فرص التطور التي توفرها الوظيفة، والمكانة الاجتماعية) (lester, 1981,p.39)، ودراسة الرضا الوظيفي مهم بالنسبة للفرد فرضا الفرد عن وظيفته يعد الأساس الاول لتحقيق الرضا النفسي بوجه عام لديه ذلك لأن الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته (المشعان، 1994، ص209).

واشار العتيبي (1990) الى اهمية دراسة الرضا الوظيفي لدى الافراد في المؤسسات ومنظمات المختلفة بأعتبره احدى الطرق التي يمكن بواسطتها ان تساعد الفرد على الاندماج مع المجتمع حيث يعتبر الرضا الوظيفي أحدى مكونات السعادة والرضا عن الحياة ، كما تبرز اهمية دراسة الرضا الوظيفي لعلاقته الوثيقة الصلة بين نوعية وكمية الانتاجية (العتيبي ، 1990، ص31). كما ويعد الرضا الوظيفي مقياساً لمدى فعالية اداء الفرد

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

فمستوى رضا الفرد عن وظيفته له تأثير كبير على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه حيث يزداد لحاجاته ودوافعه واستغلال لقدراته (اسعد ورسلان ، 1981، ص18).

اما دراسة ابو رمضان (2004) فقد اكدت ان للرضا الوظيفي اثر فعال على العمل وتطوره باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز في العمل وعامل من عوامل الدفع للأفراد لمزيد من الاداء والانجاز في العمل (ابو رمضان، 2004، ص4) ، ودراسة رشيد 2013 التي هدفت الى دراسة الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين وتوصلت الدراسة الى ان المرشدين التربويين يعانون من الشعور بالاغتراب ولديهم رضا وظيفي وعلاقتهم متوسطة (رشيد، 2013، ص10).

وفي ضوء ما تقدم فإن البحث الحالي يكتسب اهمية المؤشرات الآتية :

أولاً :- الالهية النظرية.

• تناول البحث شريحة في المجتمع يعول عليها في تقدمه ونمائه وهي شريحة المرشدين التربويين، ويكتسب المرشد التربوي اهمية كونه عنصراً فاعلاً في العملية التربوية ولا يمكن الاستغناء عنه فهو مكمل ومساعد في بناء شخصية الطالب المعرفية والاجتماعية والوجدانية والاخلاقية ، وهذا يعني ان هذه الدراسة تفتح افاق الاهتمام ليس بالمرشدين التربويين فقط وانما بالطلبة واساليب الاهتمام بهم .

• يتناول البحث الحالي مفهوم تحفيز الذات والذي يعتبر من المفاهيم التي تؤثر على شخصية الفرد بكل جوانبها من خلال محاولة البحث الحالي زيادة المعرفة النظرية في موضوع تحفيز الذات ، كما يكتسب البحث الحالي اهمية النظرية من اهمية مفهوم المسؤولية الشخصية ومفهوم الرضا الوظيفي والذي يؤثران تأثير كبير على اداء المرشدين التربويين في عملهم .

ثانياً :- الالهية التطبيقية.

• يرفد هذا البحث المكتبة العراقية بدراسة جديدة قد درست هذه المتغيرات الثلاث وايجاد العلاقة بينهما

• الافادة من الاطار النظري وما يتوصل اليه البحث من نتائج الى افادة الباحثين في هذا المجال وفي التوسع في بحوث جديدة خاصة بشريحة المرشدين التربويين .

• اطلاع المعنيين على الارشاد التربوي على ظروف المرشد التربوي لتحديد سبل الارتقاء المهني لهم سواء من خلال تطوير برامج الاعداد والتدريب.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على.

1. تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين
2. المسؤولية الشخصية لدى المرشدين التربويين
3. الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين
4. طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث (تحفيز الذات، المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي)

5. مدى اسهام متغيري المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في التباين الكلي لمتغير تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين (ذكوراً واناثاً) في مديريات التربية الست (الكرخ والرصافة) في محافظة بغداد لسنة 2020/2019 .

تحديد المصطلحات:

أولاً :- تحفيز الذات motivation on self

1- كولمان 1995 :goleman

القدرة على تنظيم الانفعالات وتوجيهها الى تحقيق الانجاز والتفوق والابداع واستعمال الانفعالات في صنع افضل القرارات، والمتمتعين بهذه المهارة العاطفية على اعلى مستوى من الاداء يتمتعون بالفاعلية في كل مايعهد به اليهم (goleman,1995,p.41) التعريف النظري: اعتمد الباحث تعريف كولمان (goleman,1995) تعريفاً نظرياً لتحفيز الذات لأعتماد نظرية كولمان للذكاء الانفعالي في تفسير نتائج البحث . التعريف الاجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (المرشدين التربويين) على فقرات مقياس تحفيز الذات.

ثانياً :- المسؤولية الشخصية personality responsibility glasser 1999

(الوفاء بالحاجات الشخصية بطريقة لا تحرم الاخرين من الوفاء بحاجاتهم)

(glasser,1999, p.5)

التعريف النظري اعتمد الباحث على تعريف جلاسر 1999 (glasser) تعريف نظري للمسؤولية الشخصية ، واعتماد نظرية في تفسير نتائج البحث . التعريف الاجرائي : الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (المرشدين التربويين) من خلال اجابته عن فقرات مقياس المسؤولية الشخصية .

ثالثاً :- الرضا الوظيفي gob satisfaction

رشيد 2013 : بانه مقدار تقبل الفرد لوظيفته ، من خلال ادراكه لأهمية عمله ، وبأن الوظيفة التي يؤديها تحقق له ذاته وتشبع حاجاته المختلفة (رشيد،2013،ص18)

التعريف النظري : اعتمد الباحث تعريف رشيد 2013 تعريفاً نظرياً

التعريف الاجرائي : الدرجة التي يحصل عليها المستجيب جراء استجابته على مقياس الرضا الوظيفي

رابعاً :- المرشد التربوي education gounselor

تعريف وزارة التربية العراقية 2013

(احد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب ام بالبيئة المحيطة به) وزارة التربية العراقية ، 2013،ص8)

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

الفصل الثاني

الاطار النظري

سيتطرق الباحث في هذا الفصل الى تفسير تحفيز الذات من خلال الذكاء الانفعالي كون تحفيز الذات هو احد ابعاده وكذلك التعرف على مفهومي المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي والنظريات التي فسرتها .

اولاً : تحفيز الذات : **motivating oneself**

*النموذج كولمان 1995, goleman

يقرر كولمان 1995, goleman ان للإنسان عقليين هما عقل منطقي ومقره العقل وعقل عاطفي ومقره القلب يقومان معاً في تناغم دقيق بتظاهر نظاميهما المختلفتين جداً في المعرفة بقيادة حياة الفرد ، ذلك لأن هناك توازناً قائماً بين العقل العاطفي والعقل المنطقي ، العاطفة تغذي وتزود عمليات العقل المنطقي بالمعلومات بينما يعمل العقل المنطقي على تنمية مدخلات العقل العاطفي ، واحياناً يعترض عليها ومع ذلك يظل كل من العقليين ملكيتين مستقلة كل منها يعكس عملية متميزة لكنهما مترابطتان في دوائر المخ العصبية (goleman,1995,p.8) علماً أن الدور الذي يؤديه الدفاع الايجابي واستمرار المشاعر المحتملة والاحساس بالثقة في تحقيق الانجازات والاصرار يعتمد على صفات انفعالية تتمثل في الدأب والتفأول والعمل المتواصل وتحمل الضغوط قبل أي شيء اخر في مواجهة انتكاسات قد تحدث (goleman,1995,p.89-80). وبهذا فإن تحقيق الانسان للنجاح في الحياة يمكن ارجاعه الى وجود حافز الى جانب القدرات الفطرية التي تؤدي دوراً في ذلك من امثلة ذلك الاداء الباهر للطلبة الاسيويين في المدارس والمهن الامريكية حسب ما جاء في دراسة العالم سانفورد دورنبوش sam ford doernbush على اكثر من عشرة الاف طالب في المرحلة الثانوية جاءت النتيجة تؤكد ان الاسيويين الحاصلين على الجنسية الامريكية يقضون في الوقت لإنجاز واجباتهم المنزلية ما يزيد على الطلبة الاخرين بنسبة (40%) بينما يتقبل الاباء الامريكيون نقاط الضعف في مستوى اطفالهم التعليمي ويركزون على نقاط القوة يلاحظ ان الموقف مختلف لدى الاسيويين فالطفل الاسيوي الضعيف في مستواه الدراسي عليه ان يذاكر حتى وقت متأخر من الليل فاذا استمر مستواه الدراسي اقل من المطلوب ، عليه ان يستيقظ مبكراً ليذاكر في الصباح الباكر ذلك ان الاسيويين يعتقدون ان اي طالب يمكن ان يتفوق اذا بذل المجهود السليم اي ان العمل الثقافي والاخلاقي يترجم الى دافع وحماسة ودأب اكبر ، وان قوة الانفعالات تتمثل في تأثيرها في قدرة الفرد على التفكير والتخطيط ليوصل التدريب على هدف بعيد وما شابه ذلك قد لا يكون هناك من المهارات الذاتية ما هو اكثر عمقاً من المهارة الذاتية في مقاومة الاندفاع ، فهذه المهارة الذاتية هي اصل التحكم في انفعالات

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

النفس ما دامت كل الانفعالات بطبيعتها الخاصة جداً هي التي تعود الى حافظ او اخر للقيام بفعل من الافعال (goleman,1995,p.80). ان الامل يلعب دوراً فاعلاً في الحياة بصورة مدهشة فالامل يوفر ميزات في مجالات متنوعة مثل تحقيق النتائج الدراسية الجيدة ، وتحمل المهام الشاقة ، ولقد وجد (سي.ار.سنايدر) (c.r.snayder) ان اصحاب الامال العريقة يشتركون في بعض الصفات مثل قدرتهم على تحفيز انفسهم وشعورهم بأنهم واسعوا الحيلة بما يكفي للتوصل الى تحقيق اهدافهم مؤكدين لأنفسهم ان الامور اذا ما تعرضت لمأزق لا بد انها سوف تتحسن ويتصف هؤلاء الممتلكون بالأصل بالمرونة من أجل ايجاد السبل للوصول الى اهدافهم او تغيير الاهداف التي يستحيل تحقيقها وان يستسلموا للقلق الشامل او الموقف الأنهزامي والاكنتاب في مواجهة التحديات والواقع ان الناس الذين يحتضنون الامل في حياتهم يواجهون اكتئاباً أقل من غيرهم لأنهم يحاولون تخطيط حياتهم بما يحقق لهم الوصول الى اهدافهم (goleman,1995,p.87). من الممكن تعلم التفاؤل والامل مثل تعلم العجز والياس ويمكن وراء ذلك ما يطلق عليه علماء النفس اسم الفعالية الذاتية (self-efficacy) اي الاعتقاد بقدرة المرء على السيطرة على مجريات حياته ومواجهة ما يقابله من تحديات ولا شك في ان تنمية الكفاءة ايأ كان نوعها يعزز الاحساس بالجدارة الذاتية ويجعل الانسان اكثر رغبة في المخاطرة والسعي الى المزيد من التحديات وعندما يتغلب على هذه التحديات ، يزداد احساسه بقوة كفاءته الذاتية (كولمان،2000،ص134). ويذكر كولمان ان التدفق العاطفي والحالة الايجابية التي يجسدها هوارد كاردر hoard gordenr يمثلان جانباً من الأسلوب السليم لتعليم الافراد هو الذي يعطي نفسيتهم داخلياً، اكثر من استخدام وسيلة التهديد او الوعد بالمكافأة، وبالتالي ينبغي استثمار امزجة الافراد الايجابية لجذبهم الى التعليم في المجالات التي يستطيعون فيها تنمية كفاءاتهم ويضيف (هوارد كاردر) ان حالة التدفق والانهماك عبارة عن حالة نفسية داخلية تدل على ان الفرد مشغول بعمل سليم او ان كل انسان عليه ان يجد لنفسه شيئاً ما يحبه ويتمسك له، ان توجيه انفعالاتنا الى غاية مثمرة سواء كان ذلك عن طريق السيطرة على دوافعنا او تنظيم حالاتنا المزاجية كي تساعدنا على التفكير بدلاً من اعادته اياناً للمقاومة والقيام بمحاولات متكررة لمواجهة النكسات او ايجاد سبل للتواصل الى حالة الاستغراق ، والإنهاك في العمل او تدفق المشاعر وصولاً لأنجاز اكثر فاعلية، ويتم ذلك كله لأنفعالاتنا من قدرة على توجيه جهودنا في اتجاه المزيد من الفاعلية (goleman , 1995,p.95)

ان تحفيز الذات هو بعد من ابعاد الذكاء الانفعالي لأنه هذا البعد يشمل على مجالات تكاد تكون أهميتها تضاهي الابعاد الاخرى ، فدافع الانجاز والتفاؤل وقوة التحمل ، تغطي جزءاً كبيراً من مفهوم الذكاء الانفعالي التي هي مجالات لتحفيز الذات الذي يكون فيه الفرد حاضراً فكراً وعقلاً وروحاً يلتمس اعلى

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

الاداء في كل مايعهد به اليه ، وهو مهارة ضرورية للحياة موجود وكامن بداخلنا وهو شحن وتقوية المشاعر والأحاسيس الداخلية وتنمية الدافعية التي تقود الى تحقيق الاهداف الموسومة

ثانياً :- المسؤولية الشخصية **personality responsibility**

يرى جلاسر ان المسؤولية الشخصية هي اساس وجوهر الارشاد بالواقع وان المرشد التربوي الذي يتحمل المسؤولية الشخصية هو الشخص المستقل فردياً ولديه دعم نفسي داخلي لتحديد ماذا يريد من الحياة ، ويستطيع ان يشبع حاجاته الاساسية بطرق مسؤولة دون ان يجرم الآخرين من ذلك ، والمسؤولية الشخصية تساعد على اختيار السلوك الأمثل وتقرير المصير ، والمرشد التربوي مسؤول عن السلوك الحالي وليس السلوك الماضي لكون الماضي لا يمكن تغييره ، وعليه ان يتحمل المسؤولية الشخصية عن أفعاله والطريقة التي يفكر بها والمشاعر التي يشعر بها وعليه ان يذكر في عملية الارشاد على تغيير الافعال والافكار لأنها الاكثر قابلية للتغيير والتي بدورها ستؤدي الى تغيير المشاعر ، وعليه ان يتحمل المسؤولية الشخصية اتجاه الطالب المسترشد وان يكون اكثر وضوحاً وصدقاً معه ، وان يوضح له بأن عليه تجنب الاسقاط (ادراك المسؤولية الشخصية) من السلوك ، والمسؤولية الشخصية تساعد المرشد على التفاؤل والأمل والتواصل مع الآخرين والرغبة بالتغيير وتحفزهم الى ما هو ابعد للبقاء على قيد الحياة . (عودة،1995،ص41) .

فالمسؤولية الشخصية هي الوفاء بالحاجات الشخصية بطريقة لا تحرم الآخرين من الوفاء بحاجاتهم ، ويشير جلاسر في تعريفه للمسؤولية الشخصية على انها سلوك يقوم به الفرد لإشباع حاجاته من خلال وسائل لا تشكل تعارض مع سعي الآخرين لأشباع حاجاتهم ، وان الفرد المسؤول هو الذي يسعى باستقلالية الى انجاز اهدافه التي يرغب بتحقيقها في الحياة من خلال وضعها موضع التنفيذ ، وعلى الفرد ان يتعلم كيف يتعلم ويتصرف بمسؤولية بدون ان يمارس النقد الشديد نحو ذاته من خلال التقليل من أمكانياته وقدراته نحو الوصول الى اهداف واشباع احتياجاته لأن البحث عن الاخطاء وتفخيما يؤدي الى الفشل (عودة،1995،ص40).

يرى جلاسر ان المرشد التربوي الذي لا يتحمل المسؤولية الشخصية هو شخص معتل يقوم بتلبية حاجاته على حساب حاجات الآخرين (glasser,1998,p.101) .

وتعد المسؤولية الشخصية ركناً اساسياً للفرد لأنها تساعد على النمو السليم وتولد السعادة لديه ، وان الافراد مسؤولين عن سلوكهم الشخصي وعن الوفاء بحاجاتهم الشخصية وعلى الفرد تحمل المسؤولية عند حياته والبدء بالتعرف على هذه المسؤولية (الشناوي،1994،ص221) .

وعلى المرشد التربوي ان يكون شخص نشط يتحمل المسؤولية الشخصية ، وينشئ علاقة دافئة مع المسترشد ويشجعه على النجاح ويتعامل معه عن قرب ويجلس امامه وجهاً لوجه ، ويندمج في مشكلته وتقبله وعكس مشاعره ، ويسانده على تقويم سلوكه والحكم على هذا السلوك ومعرفة البدائل لحل مشكلاته وتنمية خطط واقعية والوفاء لهذه الخطط وتنفيذها (Hansen,1980,p.161) . وهناك عدد من المؤشرات والمظاهر يمكن ان تستدل من خلالها على ضعف تحمل المسؤولية الشخصية لدى الافراد ومنها :

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

1. التهاون :- وهو اكثر الاعراض دلالة على ضعف تحمل المسؤولية الشخصية ، وهو اعتلال عميق ومهين في اخلاقية المسؤولية الشخصية عند الفرد ، وهو دليل على ضعف البنيان النفسي الاخلاقي في الشخصية ككل عند الفرد .
2. اللامبالاة :- هي مرادفة للتهاون وتصاحب التهاون دائماً بذريعة انها يصدران من أصل واحد ، وتعبر عن تهالك وحدة الشخصية وتشتت وجهتها ، وتدل على برود يعتري الجهاز التوقعي التحسسي عند الفرد
3. التفكك: وهو الدلالة على وهن وضعف المشاركة مع الاخرين .
4. الفرار من المسؤولية الشخصية: هي الاعلان عن عدم تحمل المسؤولية الشخصية (الحارثي، 2001، ص17).

وقد تبني الباحث نظرية جلاسر للمسؤولية الشخصية في دراسته الحالية للمبررات الاتية ، انها اكثر وضوحاً في مكوناتها وملائمتها للدراسة الحالية ، وتستند الى مجموعة من المفاهيم والقواعد العلمية وتؤكد على المسؤولية الشخصية وهذا الامر يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع وهدف النظرية هو تعليم المرشدين التربويين افضل الطرق واكثرها فاعلية للحصول على ما يريد من الحياة وان يكون سلوك المرشد سلوك مسؤول وواقعي وصحيح والعلاقة الارشادية فيها تتميز بالدفء والتقبل والتفهم .

ثالثاً :- الرضا الوظيفي **gob satisfaction**

نظرية العاملين (الهيرزبيرغ)

لقد شاع استخدام نظرية العاملين (الهيرزبيرغ) في كثير من ابحاث الرضا الوظيفي منذ عام (1959) حيث اسهم (هيرزبيرغ) في نظرية الرضا عن العمل اسهاماً جيد وملموساً عندما اكد على النمو النفسي في تحقيق الرضا الوظيفي وان فرص ذلك النمو تتحقق من خلال العمل الذي يؤديه الفرد (كامل والبكري، 1990، ص81) .

واجرى (هيرزبيرغ) دراسة ميدانية على مجموعة من المديرين المهندسين والمحاسبين وذلك للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك الافراد واندفاعهم للعمل ونشرت نتائج هذه الدراسة في كتابه (the motivation to work) (الشماع وحمود، 2000، ص123).

وقد توصلت الدراسة الى ان هناك نوعين من العوامل الخاصة بالوظائف والذي ينتج عن توفرها شعوره او عدم شعوره بالرضا الوظيفي وهي :-

اولاً :- العوامل الوقائية:

وهي العوامل الضرورية للحفاظ على العلاقات المتبادلة مع الرؤساء والزملاء وظروف العمل مستوى معين من الرضا لدى الموظف وتشمل (سياسته الاداء والاشراف وظروف العمل ، والمركز الاجتماعي) ويرى (هيرزبيرغ) ان عدم وجود هذه العوامل في محيط قد يؤدي الى حالة من عدم الرضا ، كما ان وجودها قد لا يخلق بالضرورة حالة الرضا الوظيفي ، وتبالي فهي لا تصلح كونها دوافع العمل لذلك طور (هيرزبيرغ) مجموعة من العوامل ذات العلاقة بمستوى الوظيفة نفسها واسمها الدافع (الخرجي ، 2010، ص53)

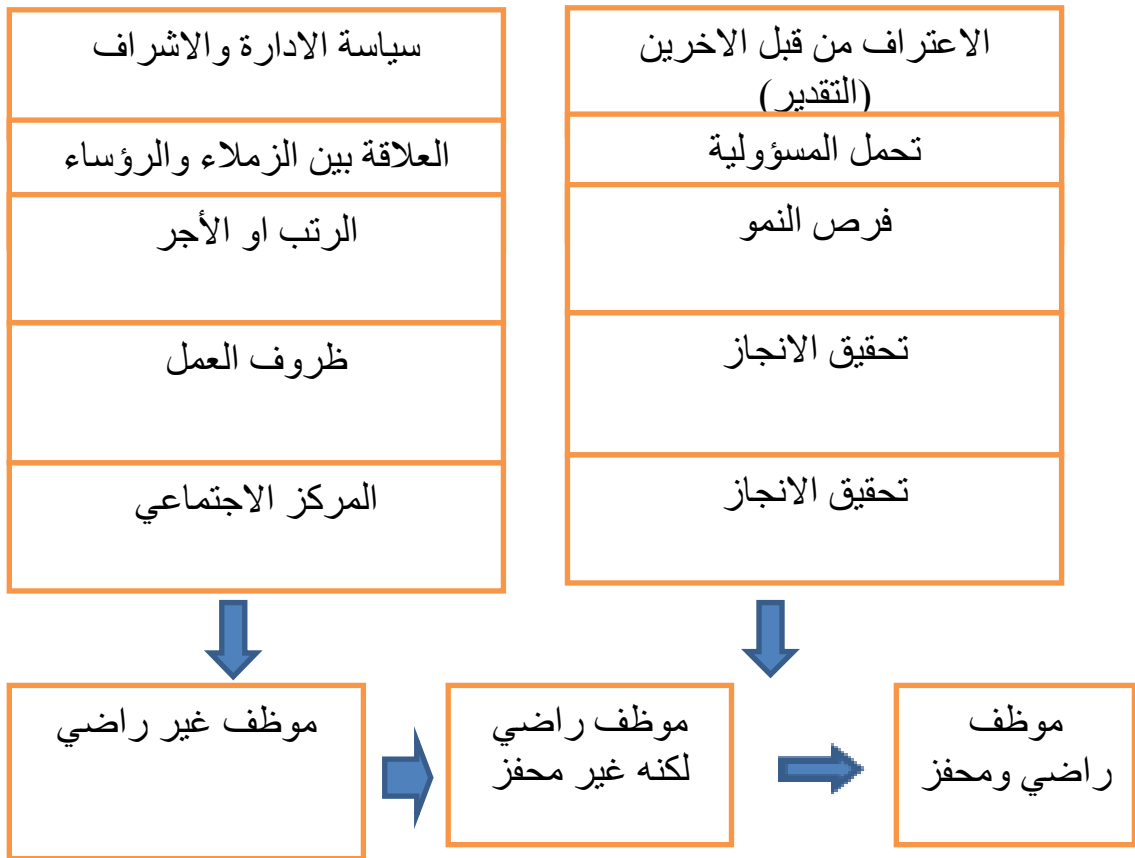
ثانياً :- العوامل الدافعة:

وهي تلك العوامل التي تدفع الموظف لتقديم المزيد من العطاء والنشاط لذي كان وجودها في المنطقة له أثر ايجابي كاعتراف الإدارة بالعمل الجيد مثل الانجاز والتقدير من الزملاء والرؤساء والمسؤولية

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

وفرص النمو والترقي الوظيفي ، وهذه العوامل تزيد من دافعية الفرد تجاه عمله وفي حالة غياب بعض هذه العوامل يشعر الفرد بدرجة أقل من الرضا الوظيفي (العميان، 2005، ص287). وقد بين (هيرز بيرغ) ان العوامل الدافعة ، وان وجدت تؤدي الى تحسين الانتاج لأنها دوافع ذاتية ، وتوفر شعور ايجابي لدى الافراد ، وتعطيهم فرص للتطور الشخصي مما يدفعهم للمزيد من العمل وتحسين الانتاج (القيروني، 2000، ص148) وشكل (1) يوضح أثر كل العوامل الوقائية والعوامل الدافعة على الرضا الوظيفي للفرد وفقاً لنظرية (هيرز بيرغ)



شكل (1)

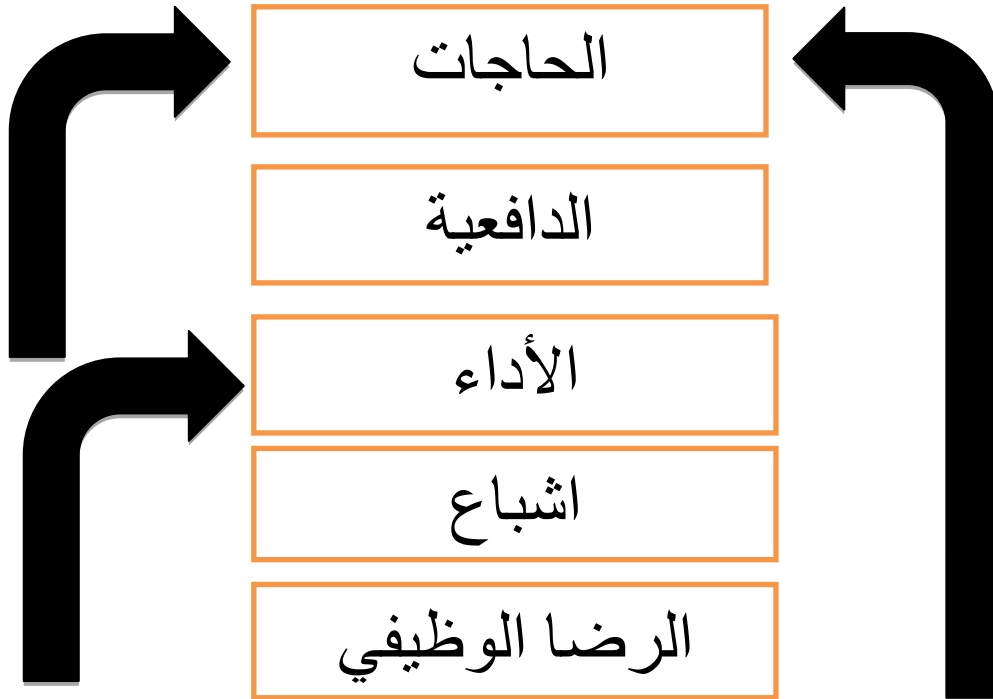
يوضح اثر العوامل الدافعة والوقائية على الرضا الوظيفي (النجار، 1993، ص58) وقد استفاد الباحث من خلال اطلاعه على هذه النظرية (نظرية العاملين لهيرز بيرغ) لمعرفة كيف يتكون الرضا الوظيفي للأفراد وكذلك تبني هذه النظرية لتفسير نتائج البحث . كيفية تكون الرضا الوظيفي

- يتكون الرضا الوظيفي نتيجة تفاعل وتكامل مجموعة من العوامل على النحو التالي:
- (1) **الحاجات:** لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها والعمل هو أحد مصادر اشباع هذه الحاجات
 - (2) **الدافعية:** تولد الحاجات قدر من الدافعية تحث على التوجه الى المصادر المتوقعة لأشباع تلك الحاجات

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

- (3) الاداء: تتحول الدافعية الى اداء نشط للفرد وبوجه خاص في العمل اعتقاداً منه ان هذا الاداء وسيلة لأشباع حاجاته .
- (4) الأشباع : يؤدي الاداء الفعال الى اشباع حاجات الفرد .
- (5) الرضا الوظيفي : ان بلوغ الفرد مرحلة الأشباع من خلال الاداء في عمله يجعله راضياً عن العمل بأعتبره الوسيلة التي مكنته من اشباع حاجاته (شوقي،2000،ص220) وكما هو موضح في الشكل (2) .



شكل (2) عملية تكوين الرضا الوظيفي (شوقي،2000،ص220)

عناصر الرضا الوظيفي:

العناصر التي تكون الرضا الوظيفي كثيرة ومتنوعة بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته وظروفه وبعضها الاخر يتعلق بشخصية العامل ودوافعه وبعضها الاخر يتعلق بطرق الادارة والاشراف ، لذلك فإن التعرف على هذه العناصر وفهمها مهم لمعرفة كيفية تكوين الرضا الوظيفي وهذه العناصر هي عناصر مرتبطة بالفرد نفسه مثل الحالة الصحية والحالة النفسية او المزاجية وسمات الشخصية والعمر والنوع وهناك عناصر مرتبطة بظروف العمل وتشمل ظروف العمل المادية وزملاء العمل (رشيد،1993،ص59) .

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية البحث ووصفاً لمجتمع البحث وعينة وعرض لأدوات البحث والوسائل الاحصائية المستعملة وكالاتي .

اولاً: منهجية البحث: اعتمد الباحث على منهج الوصفي دراسة العلاقات الارتباطية لمعرفة العلاقة بين متغيرات البحث تحفيز الذات والمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين اذ يعد من اكثر المناهج استعمالاً في هذا المجال .

ثانياً: مجتمع البحث:

يتألف مجتمع البحث من المرشدين التربويين في المديریات العامة لتربية محافظة بغداد، والبالغ عددهم (1863) مرشد تربوي، بواقع (652) مرشد تربوي و(1211) مرشدة تربوية، حسب احصائية وزارة التربية ، مديرية الارشاد التربوي لعام (2019-2020) وجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1)

توزيع مجتمع البحث

المجموع	الجنس		المديريات العامة للتربية
	اناث	ذكور	
341	248	93	الرصافة الاولى
344	224	120	الرصافة الثانية
191	90	101	الرصافة الثالثة
260	183	77	الكرخ الاولى
345	245	100	الكرخ الثانية
382	221	161	الكرخ الثالثة
1863	1211	652	المجموع

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المرشدين التربويين ، فبلغ عدد افراد عينة البحث (400) مرشد ومرشدة تربوية بواقع (139) مرشد تربوي (261) مرشدة تربوية ، موزعين على مديريات تربية محافظة بغداد وجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2)

توزيع عينة البحث

المجموع	الجنس		المديريات العامة للتربية
	اناث	ذكور	
72	53	19	الرصافة الاولى
72	47	25	الرصافة الثانية
40	19	21	الرصافة الثالثة
56	39	17	الكرخ الاولى

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

76	54	22	الكرخ الثانية
84	49	35	الكرخ الثالثة
400	261	139	المجموع

رابعاً :- ادوات البحث

لغرض تحقيق اهداف البحث قام الباحث بتبني مقاييس البحث الثلاثة وفيما يأتي عرضاً وصفاً لها وللإجراءات التي تم اعتمادها للتحقق من مؤشرات صدقها وثباتها :-

1. وصف المقاييس:

أ. مقياس تحفيز الذات، تم تبني مقياس (تحفيز الذات) (motivating oneself) لـ (القرشي 2013) وقد اعتمد على نظرية الذكاء الانفعالي لكولمان (goleman,1995) والذي عرف تحفيز الذات القدرة على تنظيم الانفعالات وتوجيهها الى تحقيق الانجاز والتفوق والأبداع واستعمال الانفعالات في صنع افضل القرارات والمتمتعين بهذه المهارة العاطفية على اعلى مستوى من الأداء يتمتعون بالفاعلية في كل ما يعهد به اليهم (goleman,1995,p.41)

وحدد لتحفيز الذات مجالات رئيسية هي :-

(1) دافع الانجاز motive achievement

(2) التفاؤل optimism

(3) العمل المتواصل communication in work

(4) قوة التحمل hardiness

اما المجال الاول دافع الانجاز هو السعي لبلوغ الاهداف والتخطيط الدقيق في تنفيذ المهام لتحقيق اعلى الانجازات، حيث يتكون هذا المجال من (11) فقرة، اما المجال الثاني التفاؤل هو ان يتوقع المرء توقعاً قوياً ان الامور عموماً سوف تتحول في الحياة دائماً الى ما هو سليم على الرغم من النكسات والاحباطات ، حيث يتكون هذا المجال من (7) فقرات، اما المجال الثالث العمل المتواصل (المثابرة والسعي للأستمرار في العمل على الرغم من الصعوبات التي تواجه الفرد اثناء عمله) ويتكون هذا المجال من (12) فقرة، اما المجال الرابع قوة التحمل هي (مواجهة النكسات وتحمل الاحباط والمثابرة لتحقيق النجاح رغم المتاعب) ويتكون هذا المجال من (10) فقرات وبالتالي فإن مقياس تحفيز الذات الاجمالي يتكون من (40) فقرة، علماً ان بدائل الاجابة لكل فقرة من فقرات المقياس هي (5) بدائل وهي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأً) وستعطي هذه البدائل درجات (1،2،3،4،5) وملحق (1) يوضح ذلك حيث ان اعلى درجة (200) درجة وادنى درجة (126) درجة

ب.مقياس (المسؤولية الشخصية) Responsibility personality لقد تبني الباحث مقياس المسؤولية الشخصية لنظرية جلاس (glasser ,1999) وعرف جلاس المسؤولية الشخصية (الوفاء بالاحتياجات الشخصية بطريقة لا تحرم الاخرين من الوفاء بحاجاتهم) ويتكون المقياس من (24) فقرة علماً ان بدائل الاجابة لكل فقرة من فقرات المقياس هي (5) بدائل وهي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابدأً) وستعطي هذه البدائل الدرجات

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

(1،2،3،4،5) حيث ان اعلى درجة في المقياس (120) درجة وادنى درجة (69) درجة وملحق رقم (1) يوضح ذلك

ج. مقياس الرضا الوظيفي jobsatisfaction

تبنى الباحث مقياس (رشيد،2013) وعلى وفق (نظرية العاملين لهيرز بيرغ) فقد عرض الرضا الوظيفي بأنه مقدار تقبل الفرد لوظيفته من خلال ادراكه لأهمية عمله ، وبأن الوظيفة التي يؤديها تحقق له ذاته وتنشعب حاجاته المختلفة)، وقد حدد متغير الرضا الوظيفي بمجالين هما . مجال العوامل الدافعة: وهي تلك العوامل التي تؤدي الى خلق قوة دفع للسلوك وتسبب الرضا الوظيفي وتدفع العاملين الى بذل المزيد من الجهد لتحقيق الاهداف المطلوبة وتشمل (الشعور بالإنجاز والحصول على تقدير الآخرين واحترامهم ، فرص التقدم والنمو في العمل، اهمية العمل وقيمه ، مسؤولية الفرد عن عمله). ويتكون هذا المجال من (14) فقرة

اما مجال العوامل الوقائية : وهي العوامل التي تعتبر توفرها ضروري لتجنب مشاعر الاستياء وعدم الرضا وتتمثل (ظروف العمل، العلاقة مع الرؤساء العلاقة مع الزملاء المرتب او الأجر، طرق الاشراف المتبعة) ويتكون هذا المجال من (13) فقرة وبذلك يتكون فقرات المقياس (27) فقرة، علماً ان بدائل الاجابة (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ،تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابدأ) وسيعطي هذه البدائل الدرجات (1،2،3،4،5) حيث اعلى درجة (135) درجة وادنى درجة (78) وملحق (1) يوضح ذلك

2. اجراءات التحقق من ملائمة وصدق وثبات المقاييس لغرض التحقق من صلاحية فقراتها والبدائل والاوزان ، فقد تم اتخاذ الاجراءات الاتية

أ. تم عرض المقاييس الثلاثة على عدد من المحكمين المتخصصين في الارشاد النفسي وعلم النفس التربوي والقياس والتقويم والبالغ عددهم (10)* وقد كانت نسبة الاتفاق على ان اعتماد المقاييس 100% مع بعض الملاحظات والتعديلات في صياغة الفقرات ، وبذلك فقد تحقق للمقاييس الثلاثة مؤشر* الصدق الظاهر او صدق المحكمين .

*

1.	أ.د. نادية شعبان مصطفى	تربية خاصة	تربية مستنصرية
2.	أ.د. ازهار عبود حسون	قياس وتقويم	تربية مستنصرية
3.	أ.د. علاهه محمد علي	ارشاد نفسي	تربية مستنصرية
4.	أ.م.د. فاضل جبار جودة	علم النفس التربوي	تربية ابن الهيثم / بغداد
5.	أ.د. كاظم علي هادي	ارشاد نفسي	تربية مستنصرية
6.	أ.د. لمياء جاسم محمد	علم النفس التربوي	تربية مستنصرية
7.	أ.م.د. سلمان جودة مناع	ارشاد نفسي	تربية مستنصرية
8.	أ.م.د. جبار وادي باهض	ارشاد نفسي	تربية ابن الهيثم / بغداد

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

ب.صدق الفقرات (تميز الفقرات) :

لقد تم اعتماد اسلوب العينتين الطرفيتين بسحب (27%) من الاجابات التي تمثل الدرجات العليا (108) مرشد ومرشدة، و(27%) من الاجابات التي تمثل الدرجات الدنيا (108) مرشد ومرشدة، لتمثل المجموعتين الطرفيتين من حجم العينة لكل مقياس البالغة (400) مرشد ومرشدة وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتطبيق الاختبار التائي (t-test) لـ (عينيتين مستقلتين) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين الطرفين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقاييس الثلاثة ، وعده القيمة التائية المستخرجة مؤشراً لتمييز الفقرة غير مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية (1،96) عند مستوى (0،05) ودرجة حرية (214) ، وأضح عبر نتيجة التحليل الاحصائي ان جميع فقرات المقاييس الثلاثة مميزة، وكما موضح في جداول (3) و (4) و (5) ، وهذا يعد مؤشراً من مؤشرات صدق بناء المقاييس .

جدول (3)

معاملات تمييز فقرات مقياس ""التحفيز الذاتي"" باسلوب العينتين الطرفيتين

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	2.565	85880	4.4722	055465	4.5278	
دالة	5.234	77534	3.8426	070502	4.3704	
دالة	3.596	95824	4.2500	058738	4.6389	
دالة	10.887	92033	3.6481	052721	4.7593	
دالة	10.887	92033	3.6481	090267	4.6296	
دالة	7.807	1.35369	3.4074	036588	4.8426	
دالة	13.154	1.05311	3.4444	035690	4.8519	
دالة	7.384	99375	3.9444	051827	4.7407	
دالة	11.727	1.12782	3.2870	060537	4.7315	
دالة	9.884	98904	3.8889	032691	4.8796	.
دالة	11.381	1.18780	3.4815	036588	4.8426	.
دالة	7.693	1.15960	3.8981	039762	4.8056	.
دالة	12.131	1.32735	3.2963	031573	4.8889	.
دالة	11.502	1.34831	3.2963	036588	4.8426	.
دالة	8.249	1.14246	3.6759	072505	4.7500	.
دالة	12.282	1.09800	3.5000	034744	4.8611	.
دالة	9.851	96937	3.9352	030386	4.8981	.

تربية ابن رشد / بغداد

9.م.د. رحيم هملي معارج ارشاد نفسي

تربية مستنصرية

10. م.د. هاشم فرحان خنجر ارشاد نفسي

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

دالة	13.571	95643	3.6019	029121	4.9074	.
دالة	10.239	91197	3.9907	026311	4.9259	.
دالة	8.569	1.18762	3.8056	041383	4.8426	.
دالة	5.090	84785	4.1389	080942	4.7130	.
دالة	5.113	78731	4.1574	080942	4.7130	.
دالة	4.995	85177	4.1481	080942	4.7130	.
دالة	6.611	72981	4.5093	013545	4.9815	.
دالة	6.325	89705	4.2870	033746	4.8704	.
دالة	6.674	84335	4.2870	033746	4.8704	.
دالة	5.169	58539	4.4444	048968	4.8241	.
دالة	7.078	75773	4.3796	026311	4.9259	.
دالة	7.564	74669	4.3241	029121	4.9074	.
دالة	6.467	70324	4.3611	035690	4.8519	.
دالة	8,467	70324	4.3611	035690	4.8519	.
دالة	7.887	72176	4.2407	035690	4.8519	.
دالة	9.197	75223	4.0648	039026	4.8148	.
دالة	11.380	64791	4.0278	036588	4.8426	.
دالة	11.412	75550	3.9074	037442	4.8333	.
دالة	9.414	83675	4.0278	035690	4.8519	.
دالة	9.269	81840	4.0556	035690	4.8519	.
دالة	8.606	73407	4.1759	035.690	4.8519	.
دالة	8.659	71978	4.1204	039762	4.8056	.
دالة	7.116	67203	4.1574	45.449	04.7130	.

القيمة التائية الجدولية تساوي (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214)

تميز فقرات مقياس المسؤولية الشخصية

اتضح من خلال نتيجة التحليل الاحصائي ان جميع فقرات المقياس "المسؤولية الشخصية" مميزة ،

وكما يشير جدول (4) الى القيم المحسوبة للفقرات أكبر من القيمة التائية الجدولية التي تساوي (1.96)

عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214) .

جدول رقم (4)

معاملات تمييز فقرات "المسؤولية الشخصية" بأسلوب العينتين الطرفيتين

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	5.425	74251	4.4907	33836	4.9167	
دالة	12.318	1.13977	3.5000	30386	4.8981	
دالة	9.090	97352	3.9259	44213	4.8611	

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

دالة	10.969	1.11112	3.7130	36494	4.9167	
دالة	10.023	1.25923	3.7222	21111	4.9537	
دالة	19.649	91069	3.2593	09623	4.9907	
دالة	12.745	1.13596	3.5926	09623	4.9907	
دالة	10.575	1.14246	3.8241	09623	4.9907	
دالة	18.142	85925	3.5000	00000	5.0000	
دالة	9.847	89936	4.0648	23013	4.9444	.
دالة	14.002	1.38815	3.1296	00000	5.0000	.
دالة	16.442	94221	3.5093	00000	5.0000	.
دالة	12.189	1.39732	3.3611	00000	5.0000	.
دالة	9.329	1.06239	4.0463	00000	5.0000	.
دالة	12.488	1.07876	3.7037	00000	5.0000	.
دالة	7.954	1.28239	4.0185	00000	5.0000	.
دالة	15.038	1.25414	3.1852	00000	5.0000	.
دالة	12.736	1.32969	3.3704	00000	5.0000	.
دالة	16.803	91424	3.6204	00000	5.0000	.
دالة	15.682	91424	3.6204	00000	5.0000	.
دالة	12.063	1.13276	3.6852	00000	5.0000	.
دالة	14.789	76777	3.9074	00000	5.0000	.
دالة	12.327	1.25672	3.5093	00000	5.0000	.
دالة	9.603	1.07212	4.0093	00000	5.0000	.

القيمة التائية الجدولية تساوي (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214) تمييز فقرات الرضا الوظيفي اتضح من خلال نتيجة التحليل الاحصائي ان جميع فقرات "" المسؤولية الشخصية"" مميزة ، وكما يشير جدول رقم (5) الى القيم التالية المحسوبة للفقرات أكبر من القيمة التائية الجدولية التي تساوي (1.96) عند جدول (4) مستوى (0.05) ودرجة حرية (214) .

جدول (5)

معاملات تمييز فقرات مقياس "" الرضا الوظيفي "" بأسلوب العينتين الطرفيتين

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	10.155	1.66664	2.7685	75298	4.5556	
دالة	8.433	1.08910	3.3611	75223	4.4352	
دالة	10.109	1.26280	2.6481	1.12955	4.2963	
دالة	10.109	1.26280	2.6481	1.12955	4.0278	

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

دالة	5.551	1.34274	2.9722	1.44984	4.4167	
دالة	13.881	1.06634	3.0556	56370	4.6667	
دالة	10.626	1.17284	3.3704	59324	4.6744	
دالة	15.628	1.02255	2.8981	59324	4.6759	
دالة	10.689	1.07780	3.1852	61789	4.4630	
دالة	6.745	1.10080	3.6759	60366	4.4907	
دالة	6.770	1.14488	3.5833	68882	4.4537	
دالة	11.522	58620	3.4537	67441	4.4444	
دالة	10.813	73413	3.6111	67415	4.6481	
دالة	9.255	84647	3.5556	82974	4.6111	
دالة	5.267	1.49659	3.6759	1.14052	4.6296	
دالة	6.505	1.39384	3.6019	83964	4.6204	
دالة	3.012	85380	4.3333	61838	4.6389	
دالة	7.755	1.17649	3.7130	61537	4.7037	
دالة	4.163	1.10925	4.1759	62125	4.6852	
دالة	4.053	1.22905	4.1481	62125	4.6852	
دالة	3.596	80475	4.3148	70576	4.6852	
دالة	6.631	91159	4.0278	62062	4.7315	
دالة	7.810	95824	3.9167	60537	4.7685	
دالة	6.814	91840	3.9167	65798	4.6574	24.
دالة	7.939	96656	4.0185	39026	4.8148	25.
دالة	7.414	95702	4.0000	43503	4.7500	26.
دالة	6.359	1.00892	3.8611	66893	4.6019	27.

*القيمة التائية الجدولية تساوي (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214). علاقة درجة

الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس تحفيز الذات

ج) اسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يفترض هذا الاسلوب ان الدرجة الكلية للمستجيب على القياس تعد مؤشراً لصدق المقياس ، ويحاول الباحث عادة ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية (عيسوي، 1974، ص50) لذلك فقد تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) لأستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لأفراد العينة على كل مقياس، الاستمارات الخاضعة للتحليل (400) استمارة، وقد تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل ارتباط (بيرسون) (0,098) وعند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (398) ، وهذا مؤشر على صدق فقرات المقاييس ، وكما موضح في جداول (6) و(7) و(8).

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

جدول (6)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس تحفيز الذات

ت	قيمة معامل الارتباط	الدالة	ت	قيمة معامل الارتباط	الدالة	ت	قيمة معامل الارتباط
دالة	0.413	29	دالة	0.442	15	دالة	0.280
دالة	0.354	30	دالة	0.551	16	دالة	0.346
دالة	0.464	31	دالة	0.441	17	دالة	0.230
دالة	0.421	32	دالة	0.497	18	دالة	0.524
دالة	0.527	33	دالة	0.370	19	دالة	0.459
دالة	0.533	34	دالة	0.417	20	دالة	0.526
دالة	0.572	35	دالة	0.284	21	دالة	0.615
دالة	0.511	36	دالة	0.279	22	دالة	0.431
دالة	0.502	37	دالة	0.262	23	دالة	0.594
دالة	0.476	38	دالة	0.393	24	دالة	0.520
دالة	0.459	39	دالة	0.435	25	دالة	0.605
دالة	0.364	40	دالة	0.454	26	دالة	0.377
			دالة	0.254	27	دالة	0.530
			دالة	0.396	28	دالة	0.576

قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية تساوي (0,098) عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (398)

جدول (7)

يبين قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس المسؤولية الشخصية

ت	قيمة معامل الارتباط	الدالة	ت	قيمة معامل الارتباط	الدالة	ت	قيمة معامل الارتباط
دالة	0.743	17	دالة	0.752	9	دالة	0.174
دالة	0.672	18	دالة	0.541	10	دالة	0.388
دالة	0.706	19	دالة	0.772	11	دالة	0.284
دالة	0.733	20	دالة	0.787	12	دالة	0.330
دالة	0.689	21	دالة	0.736	13	دالة	0.348
دالة	0.566	22	دالة	0.469	14	دالة	0.746
دالة	0.675	23	دالة	0.684	15	دالة	0.602
دالة	0.431	24	دالة	0.399	16	دالة	0.543

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

جدول (8)

يبين قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

ت	قيمة معامل الارتباط	الدالة	ت	قيمة معامل الارتباط	الدالة	ت	قيمة معامل الارتباط	الدالة
	0.173	دالة	19	0.409	دالة	10	0.510	دالة
	0.189	دالة	20	0.396	دالة	11	0.547	دالة
	0.217	دالة	21	0.432	دالة	12	0.532	دالة
	0.363	دالة	22	0.397	دالة	13	0.416	دالة
	0.425	دالة	23	0.324	دالة	14	0.529	دالة
	0.392	دالة	24	0.389	دالة	15	0.614	دالة
	0.455	دالة	25	0.358	دالة	16	0.585	دالة
	0.398	دالة	26	0.221	دالة	17	0.623	دالة
	0.357	دالة	27	0.383	دالة	18	0.533	دالة

د. مؤشرات ثبات المقياس الثلاثة .

يعني الثبات ان القياس موثوق به ويعتمد عليه في اعطاء النتائج نفسها عند تطبيقه اكثر من مرة (صابر وكاظم ، 1978، ص286) ، فالثبات يعد من الخصائص السيكومترية المهمة للمقياس الجيد ، اذ يتناول تطابق درجات افراد مجموعة معينة على اختبار (مقياس) معين كما في كل مرة يعاد اختيارهم ، اذ يشير الى الاستقرار في درجات الفرد الواحد على الاختبار نفسه (عباس، 1996، ص22) ، لذلك تم التحقق من ثبات المقاييس المستعملة في هذا البحث عبر مؤشرات الثبات الاتية :-

1. معادلة الفاكرونباخ α gronbach

(الاتساق الداخلي) : يمثل معامل (الفاكرونباخ) متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة المقياس الى اجزاء بطرائق متعددة ، وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزأين من اجزاء المقياس (عبد الرحمن، 1998، ص172) .

وبناء على ذلك فقد تم استعمال هذه المعادلة لاستخراج معامل ثبات (الفاكرونباخ) لمقياس (تحفيز الذات) وقد كانت قيمة معامل الثبات (0،89) ومعامل ثبات مقياس (المسؤولية الشخصية) (0،91) ومعامل ثبات مقياس (الرضا الوظيفي) (0،81) وهذا يعد مؤشراً على اتساق فقرات المقاييس الثلاث وثباتهم .

2. طريقة التجزئة النصفية: split – half

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس المطلوب تعيين معامل ثباته الى (نصفين متكافئين) بعد تطبيقه على مجموعة واحدة ، ويتم استعمال النصف الاول مقابل النصف الثاني او قد تستعمل الدرجات ذات الارقام الفردية مقابل الدرجات ذات الارقام الزوجية (عبد الرحمن، 1998 ، ص167) ، ثم بعد ذلك يتم حساب معامل الارتباط بين درجات نصفي المقياس باستعمال معامل ارتباط (بيرسون) ، وبذلك فقد بلغ معامل الارتباط بين درجات نصفي مقياس (تحفيز الذات) بعد التصحيح بمعادلة (سبيرمان – براون) (0،75) ، كذلك بلغ معامل الارتباط بين درجات نصفي مقياس (المسؤولية الشخصية) بعد

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

التصحيح بمعادلة سبيرمان - براون (0,82) وكذلك معامل الارتباط بين نصفي مقياس الرضا الوظيفي بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان - براون (0,79) وبذلك يعد مؤشراً على ثبات المقياس الانصبحت مقاييس البحث الثلاثة تتمتع بالخصائص السيكومترية وجاهزة للتطبيق بصيغتها النهائية ، وملحق (1) يوضح ذلك .

رابعاً : الوسائل الاحصائية:

تحقيقاً لأهداف البحث ، فقد تم استعمال الوسائل الاحصائية الاتية ، بواسطة برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss .

(1) الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لأختبار الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقاييس البحث الثلاثة .

(2) الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقاييس الثلاثة بأستعمال المجموعتين الطرفيتين .

(3) معامل ارتباط بيرسون ، لمعرفة العلاقة بين كل فقرة من فقرات كل مقياس والدرجة الكلية ، وفي استخراج العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث الثلاثة .

(4) معادلة الفاكرونباخ :- استعملت في حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي لمقياس (تحفيز الذات) و (المسؤولية الشخصية) و (الرضا الوظيفي) .

(5) طريقة التجزئة النصفية split – half : استعملت في حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي لمقاييس البحث الثلاث (تحفيز الذات) و (المسؤولية الشخصية) و (الرضا الوظيفي)

(6) معادلة (سبيرمان - براون) استعملت لتصحيح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس البحث الثلاث (تحفيز الذات) (المسؤولية الشخصية) و (الرضا الوظيفي)

(7) معادلة تحليل الانحدار المتعددة ، استعملت لمعرفة مدى اسهام المتغيرين المستقلين (المسؤولية الشخصية) و (الرضا الوظيفي) في المتغير التابع (تحفيز الذات) .

نتائج البحث وتفسيرها:

اولاً الهدف الاول التعرف على تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين ، بعد تطبيق مقياس (تحفيز الذات) على عينة البحث أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة قد بلغ (175,90) درجة وبأنحراف معياري قدره (13,96) درجة ، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس ، الذي بلغت قيمة (120) درجة وبأستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) درجة ، لذلك فهي دالة احصائياً ، عند مستوى (0,05) وبدرجة (399) ، وهذه النتيجة تشير الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بـ (تحفيز الذات) ، كما موضح في جدول (9).

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

جدول (9)

الاختبار الثاني لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدى المرشدين التربويين على مقياس (تحفيز الذات)

الدلالة عند مستوى (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	10,06	120	13,96	175,90	400

تفسير نتيجة الهدف الاول:

يتبين من خلال نتائج الهدف الاول ان عينة البحث من المرشدين التربويين يتمتعون بتحفيز الذات ، ويفسر الباحث هذه النتيجة ، ان المرشدين التربويين يتمتعون بالقدرة على توجيه انفعالاتهم وترشيدها بخدمة الاهداف المرسومة في عملهم وان المرشدين اكثر ايجابية ويتسمون بالأمل والتفاؤل وهذا يدفعهم للإنجاز ويجعلهم يتحملون الضغوط والاحباطات ويثابرون وهم يملئهم الحماس في تخطي الصعاب وحل المشكلات ، وهذا يزيدهم اصراراً على تحقيق الأهداف ويجعلهم اكثر فاعلية ونشاط عند ممارسة عملهم ، وهذا ما يؤكد عليه كولمان (goleman) ان الافراد ذوي التحفيز الذاتي يواجهون المهام الصعبة بتحدي ويضعون اهدافاً ويلتزمون بالوصول اليها ولديهم طاقة عالية تجعلهم ينهضون بسرعة من النكسات ويقاومون الاجهاد (goleman,1995,p.79) والمرشد التربوي يحاول دائماً ان يقوم بأعماله على الرغم من المعوقات اليومية التي تعترضه كون الارشاد بدأ الاهتمام به بصورة فعالة كونه مؤثراً في سير العملية التربوية ، وهذا جعل الانظار تتجه الى المرشد من الجميع طلبة كانوا او اولياء امور الطلبة او الهيئة التدريسية ، مما جعله يتمتع بروح الايثار والعطاء اللامتناهي من اجل خدمة المجتمع.

ثانياً : الهدف الثاني: التعرف على المسؤولية الشخصية لدى المرشدين التربويين .

بعد تطبيق مقياس (المسؤولية الشخصية) على عينة البحث أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة قد بلغ (104,72) درجة، وبانحراف معياري(12,96) درجة ، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس ، الذي بلغت قيمة (72) درجة وبأستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (50,47) ودرجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) درجة لذلك فهي دالة احصائياً ، عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية(399)، وهذه النتيجة تشير الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بـ(مسؤولية شخصية) ، كما موضح في جدول(10) .

جدول (10)

الدلالة عند مستوى (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	50,47	72	12,96	104,72	400

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدى المرشدين التربويين على مقياس (المسؤولية الشخصية) التفاؤل والامل والتواصل مع الاخرين والرغبة بالتغيير (glasser,1999,p.43).

تفسير نتيجة الهدف الثاني :

يتضح من جدول (10) ان افراد عينة البحث المرشدين التربويين يتمتعون بالمسؤولية الشخصية ، وذلك لكون المتوسط الحسابي للعينة اعلى من المتوسط الفرضي ، ويعود ذلك الى ان اول ما يفكر به المرشد التربوي في المدرسة هو التعرف على طبيعة طلبة (المسترشدين) ولا يكون في موقف اللامبالاة من المسترشدين ، ويعد هذا مؤشر جيد على تمتع المرشدين التربويين بالمسؤولية الشخصية ويجعلهم قادرين في المستقبل على مواصلة عملهم الارشادي بصورة جيدة ويعملون بفاعلية اكبر للحصول على اهداف بعيدة المدى ويتمتعون بنجاح اكبر مما يتمتع به الاخرين ، فالمرشدين التربويين يستطيعون اشباع حاجاتهم بطرق مسؤولة دون ان يحرّموا الاخرين من اشباع حاجاتهم ، ويشعرون بالاحترام لأنفسهم . كما يشعرون بأحترام الاخرين لهم ، ويقومون بواجباتهم ومسؤولياتهم الشخصية نحو انفسهم ونحو الاخرين ، ويستطيعون اختبار السلوك الامثل وتقويمه والسيطرة عليه ومسؤولين عنه واتخاذ القرارات المناسبة والتواصل مع الاخرين ، والمسؤولية الشخصية مظهر من مظاهر الصحة النفسية وهذه النتيجة تتفق مع ما أكد عليه (جلاسر،1978) ان الفرد مسؤول عن اشباع حاجاته ومسؤول عن سلوكه ، وان الفرد عليه ان يحسن الاختيار ويكون اختياره اكثر مسؤولية ، وتحمل المسؤولية الشخصية في اتخاذ القرارات (جلاسر،1978،ص33) و (glasser,1992) ان المسؤولية الشخصية مظهراً ومؤشراً للصحة النفسية التي يتمتع بها الفرد (glasser,1992,p.275) و (glasser,1999 p.75) المسؤولية الشخصية سلوك يقوم به الفرد لأشباع حاجاته من خلال وسائل لا تشكل تعارضاً مع سعي الاخرين لأشباع حاجاتهم والمسؤولية الشخصية تساعد على اختيار السلوك الامثل وتقدير المصير وتساعد المرشد على التفاؤل والامل والتواصل مع الاخرين والرغبة بالتغيير (glasser , 1999,p.43)

الهدف الثالث: التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

بعد تطبيق مقياس (الرضا الوظيفي) على عينة البحث اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة قد بلغ (110,75) درجة وبأنحراف معياره قدره (11,60) درجة، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس، الذي بلغت قيمته (81) درجة وبأستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ظهر ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (50,97) درجة، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) درجة، لذلك فهي دالة احصائياً عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (399)، وهذه النتيجة تشير الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بـ(الرضا الوظيفي) كما موضح في جدول (11)

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

جدول (11)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدى المرشدين التربويين على مقياس (الرضا الوظيفي)

الدلالة عند مستوى (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	50,97	81	11,60	110,57	400

تفسير نتيجة الهدف الثالث:

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ان شعور المرشدين التربويين بالرضا الوظيفي يعود الى ادراكهم اهمية العمل الذي يقومون به والمسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتقهم في تربية الاجيال، بالإضافة الى ما توفره الوظيفة لهم من اشباع لحاجاتهم النفسية والاجتماعية، مثل التقدير والاحترام من المجتمع، والمكانة الاجتماعية ، كذلك ارتفاع المستوى المعاشي للمرشدين ساعد على رفع مستوى الشعور بالرضا الوظيفي وبالتالي توفرت في وظيفة الارشاد النفسي والتربوي مجموعة من العوامل المهمة والمؤثرة في الرضا الوظيفي ، وعلى وفق نظرية العاملين (لهيرز بيرغ) والتي تبناها الباحث لتفسير النتائج فإن الرضا الوظيفي تحدده بمجموعتين من العوامل هما مجموعة العوامل الدافعة وتشمل (الشعور بالإنجاز، والحصول على تقدير الاخرين واحترامهم ، وفرص التقدم في العمل وأهمية العمل وقيمتها مسؤولية الفرد عن عمله وعمل الاخرين) ومجموعة العوامل الوقائية (الصحية) ، والتي تشمل (ظروف العمل ، العلاقة مع الرؤساء ، العلاقة مع الزملاء ، المراتب طرق الاشراف المتبعة وان حالتي المجموعتين من العوامل الدافعة والوقائية هي التي تؤثر في اتجاهات سلوك الافراد نحو العمل (الشماع وحمود، 2000، ص143).

رابعاً: الهدف الرابع :

التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث (تحفيز الذات، والمسؤولية الشخصية، والرضا الوظيفي)، ومدى اسهام متغيري (المسؤولية الشخصية) و (الرضا الوظيفي) في التباين الكلي متغير (تحفيز الذات) ، لدى افراد العينة لغرض الكشف عن مدى اسهام كل من متغيري المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في متغير تحفيز الذات استعمل الباحث الوسيلة الاحصائية المتمثلة بـ (تحليل الانحدار المتعدد multioleregression) اذ تم حساب معاملات الارتباط بأستعمال معامل ارتباط (بيرسون)، فقد اشارة النتائج الى ان مصفوفة الارتباطات بين متغيري (المسؤولية الشخصية ، الرضا الوظيفي) ومتغير (تحفيز الذات) دالة احصائياً عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الجدولية (2,995) بمستوى (0,05) ودرجة حرية (398) وكما موضح في جدول (12)

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

جدول (12)

مصفوفة الارتباطات بين متغيرا (المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي) ومتغير تحفيز الذات

الرضا الوظيفي	المسؤولية الشخصية	تحفيز الذات	المتغير
0,186	0,319	1	تحفيز الذات
0,104	1		المسؤولية الشخصية
1			الرضا الوظيفي

وقد بلغ معامل الارتباط المتعدد (0,354) وبعد اخضاع قيمته معامل التحديد الكلي (R^2) الذي بلغ (0,125) الى معادلة تحليل الانحدار المتعدد ظهر ان النسبة الفائية المحسوبة تساوي (28,428) وهي اكبر من النسبة الفائية الجدولية البالغة (2,995) وبدرجتي حرية (2,397) ، فهي دالة احصائياً عند مستوى (0,05) وكما موضح في جدول (13) .

جدول (13)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لقيمة معامل التحديد الكلية للمتغيرات او التعرف على مدى اسهام متغيري (المسؤولية الشخصية ، الرضا الوظيفي) في درجات متغير (تحفيز الذات)

مصدر التباين	مجموع المربعات s.s	درجات الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F	الدلالة عن مستوى (0,05)
الانحدار	9748,977	2	4874,489	28,428	دالة
الخطأ	68072,600	397	171,458		
الكلي	77821,578	399			

وعند تحويل قيم معاملات الانحدار المتعدد لغرض التعرف على الاسهام النسبي المعياري للمتغيرين (المسؤولية الشخصية ، والرضا الوظيفي) ، والخطأ المعياري لهما الى معاملات انحدار معيارية (BETA) المقابلة لكل متغير والتي يمكن عن طريقها معرفة اي من المتغيرين له تأثير اكبر من متغير (تحفيز الذات) ، فقد تبين ان متغير (المسؤولية الشخصية) قد حظى بأسهام اكبر اذ جاء بالمرتبة الاولى ، اي أنه له اثر في تحفيز الذات ، لأن قيمة معامل الانحدار المعياري (BETA) لهذا المتغير المسؤولية الشخصية بلغت (0,303) ولغرض معرفة دلالاته الاحصائية ، فقد بلغت القيمة التائية له (6,415) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (2,995) لذلك فإنها دالة احصائياً عند مستوى (0,05) وان متغير المسؤولية الشخصية يسهم بـ (12,5) من التباين الكلي في متغير (تحفيز الذات) ، اما متغير (الرضا الوظيفي) فقد أظهرت النتائج بأنه يسهم في تحفيز الذات (المرتبة الثانية) ، اذ بلغ معامل الانحدار المعياري (BETA) لمتغير (الرضا الوظيفي) (0,154) ، ولمعرفة دلالاته الاحصائية فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (3,272) وهي دالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية (2,995) و جدول (14) يوضح ذلك ان المتغيران يسهمان بـ (5,12%) من التباين الكلي في متغير تحفيز الذات جدول (14)

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

جدول (14)

معاملات الانحدار لمتغيري (المسؤولية الشخصية ، الرضا الوظيفي) في درجات متغير (تحفيز الذات) .

المتغير	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري std.error	معامل الانحدار المعياري	القيمة التائية المحسوبة t	مستوى الدلالة
الحد الثابت	121،203	7،827	-----	15،486	دالة
المسؤولية الشخصية	0،326	0،051	0،303	6،415	دالة
الرضا الوظيفي	0،186	0،057	0،154	3،272	دالة

خامساً :- التوصيات

في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحث بما يلي :

1. العمل على تنمية الاهتمام بمجالات تحفيز الذات لدى المرشدين من خلال عقد دورات تدريبية وندوات للمرشدين وتوعيتهم بهذه الجوانب المهمة لأجل تنميتها الى درجة اعلى خاصة المرشدين الجدد .
2. التأكيد على اساليب التنشئة الاجتماعية والتربية في البيت والمدرسة لتحقيق نحو أفضل في تحفيز الذات .
3. اعداد برامج ارشادية لتنمية قدرات ومهارات المرشدين التربويين في تحفيز الذات والمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي .
4. المرشدين التربويين عليهم تضمين جلساتهم الإرشادية تدريب المرشدين على تنمية تحفيز الذات والمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي لديهم .
5. ضرورة اهتمام وسائل الاعلام وخاصة التابعة لوزارة التربية بدور المرشد التربوي والإشادة بجهودهم ضمن برامج خاصة تعد لهذا الغرض .

المقترحات:

يقترح الباحث باجراء دراسة تتناول

1. تحفيز الذات وعلاقته بالسلوك التنظيمي الايجابي.
2. متغيرات البحث الحالي على عينات اخرى (مدراء المدارس ، التدريسين في الجامعة)
3. بناء برنامج ارشادي لتنمية تحفيز الذات والمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي .
4. دراسة تحفيز الذات والمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي وعلاقتها بالمتغيرات (سنوات الخدمة والجنس والعمر)
5. اجراء دراسة المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي وعلاقتها باتخاذ القرار والاحترق النفسي والضغوط المهنية .

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

الهوامش:

1. ابو النصر مدحت (2008) : تنمية الذكاء العاطفي (الوجداني) ، مدخل للتمين في العمل والنجاح في الحياة ، دار الفجر للتوزيع والنشر القاهرة .
2. ابو رمضان ، نجوى نعيم ، 2004 ، قياس مستوى الرضا الوظيفي توظيف لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية ، قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
3. ابو شيخة ، نادر احمد ، 1997 ، الرضا الوظيفي الامن في اجهزة الامن العربية ، اكااديمية تأليف العربية للعلوم الامنية الرياض .
4. اسعد ، ومحسن اسعد ، وارسلان ، نبيل اسماعيل 1981 ، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، مركز البحوث والتنمية ، مكتبة الاقتصاد والادارة ، جامعة الملك عبد العزيز ، الرياض
5. الاعسر ، صفاء ، وكفافي ، علاء الدين (2000) الذكاء الوجداني ، الطبعة الاولى ، دار قباء ، القاهرة .
6. بادون توم باتلر ، 2012 ، أهم 50 كتاب في علم النفس ، ط1 ، مكتبة جرير للنشر والتوزيع السعودية .
7. بايلس وسيلجمان ، 2009 ، قوة التفكير الايجابي ، اعداد وترجمة هند الكي ، كنوز للنشر والتوزيع ، القاهرة .
8. جابر ، عبد الحميد جابر ، وكاظم ، احمد خيرى (1978) مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، القاهرة ، دار النهضة المصرية .
9. الجارثي ، زايد ، 1995 ، المسؤولية الشخصية ، بناء ومقياس على الشباب السعودي ، مركز البحوث التربوية ، جامعة ام القرى السعودية .
10. جلاسر ، وأليم ، 1987 ، مدارس بلا فشل ، ترجمة محمد قيس مرسي ، عالم الكتب للنشر والتوزيع ، القاهرة .
11. الحارث ، زايد 2001 ، واقع المسؤولية الشخصية ، ط1 ، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية للطبع والنشر ، السعودية .
12. حسين حسن 1999 ، تنمية المسؤولية ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة
13. الحياتي ، عاصم محمود ندا (1989) ، الارشاد التربوي والنفسي ، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل .
14. الخزرجي ، سناء علي حسون نجرس ، 2010 ، الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الاساسية ، جامعة ديالى .
15. داود ، احمد عودة خلف 2015 ، المسؤولية الشخصية والمقاومة النفسية وعلاقتها بتوكيد الذات لدى المرشدين التربويين ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية / الجامعة المستنصرية .

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

16. الدراجي ، زينب صبري حاتم (2010) ، اثر برنامج تدريبي لتطوير فنيات المقابلة الارشادية لدى المرشدين التربويين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، ابن رشد ، جامعة بغداد ،
17. رشيد ، احمد عيسى ، 2013 ، الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الاساسية ، جامعة ديالى .
18. الرشيد ، بشير صالح ، 2005 ، الارشاد النفسي وفق نظرية العلاج الواقعي ، ط2 ، مكتبة مجموعة انجاز العالمية للنشر والتوزيع الكويت .
19. الشماع ، جليل حسين وحمود خضير كاظم (2000) ، نظرية المنظمة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان .
20. الشناوي محمد محروس ، 1994 ، نظريات الارشاد والعلاج النفسي ، دار غريب للنشر والتوزيع ، السعودية
21. شوقي فرج طريف (2000) السلوك القيادي والفعالية الادارية ، مكتبة غريب للطباعة والنشر ، القاهرة .
22. عاشور ، احمد حقي ، 1983 ، الأسس السلوكية واداة البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت .
23. عباس ، قيس 1996 ، الاختبارات النفسية ، تقنياتها واجراءاتها ، بيروت ، دار الفكر العربي .
24. عبد الرحمن سعد 1998 ، القياس النفسي (بين النظرية والتطبيق) ، القاهرة ، دار الفكر العربي
25. العتبي ، ادم غازي ، 1990 ، الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص ، في دولة الكويت ، محكمة الاداب العامة العدد (69) الكويت .
26. العميان محمد سليمان ، 2005 ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، ط3 ، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان .
27. عيسوي ، عبد الرحمن 1974 ، القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، بيروت دار النهضة العربية .
28. فوستر ، كونستانيس ، 1994 ، تربية الشعور بالمسؤولية عند الاطفال ، ترجمة خليل كامل ابراهيم ، وعبد العزيز القوسي ، ط4 ، مكتبة النهضة للنشر والتوزيع ، القاهرة .
29. القرشي ، عدي جبر كاظم ، 2013 ، تحفيز الذات وعلاقته بالاقتناع لدى المرشدين التربويين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية / الجامعة المستنصرية .
30. القريوني ، محمد قاسم ، 2000 ، السلوك التنظيمي ، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان .
31. كامل ، مصطفى والبكري ، سونيا ، 1990 ، للرضا الوظيفي ، لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ، مجلة الادارة
32. كولمان دانييل ، 2000 ، الذكاء العاطفي ، ترجمة ليلي الجبالي ، مراجعة محمد يونس ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد 262 ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب الكويت .

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

33. مالهى راجينت سينج ، ريزنر، روبرت دبليو ، 2005 ، تعزير تقدير الذات، مكتبة جرير للطباعة والنشر السعودية .
34. ماهر ، احمد (2003) السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات الدار الجامعي للطباعة والنشر الاسكندرية
35. المشعان ، عويد سلطان ، 1994 ، علم النفس الصناعي ، ط1 ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، بيروت .
36. النجار نبيل ، 1993 ، الادارة اصولها واتجاهاتها المعاصرة ، الشركة العربية للنشر والتوزيع القاهرة .
37. وزارة التربية العراقية ، 2013 ، دليل المرشد التربوي ، ط2 ، الشركة العامة لانتاج المستلزمات التربوية ، مطبعة رقم 1 بغداد .
38. Glasser William 1998 , choich theory , new York .
39. Glasser , William , 1965 , reality therapy , a new approach to psychiatry , printed in the u.s.a .
40. Glasser William 1992 , reality therapy in Jeffrey k zeiged , the evolution of psychoth erapy , new York .
41. Glasser William 1999 , reality therapy and choice therapy , ghristian discemment publications ministry , inc .
42. Goleman d.1995 : emotional intelligence why it can mutter more thom I . new York , bantam book .
43. Hansen , wamer , and smith 1980 group counseling and process , zand round mc nally Chicago
44. Lester , bauble 1987 , development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire , education and psychological measurement , vol,47
45. Spritzers , r.dean , 1995 , super _ mot ivation, publisher, amacom .

ملحق (1)

(المقاييس بصيغتها النهائية)

مقياس التحفيز الذاتي
الجامعة المستنصرية
كلية التربية
قسم الارشاد النفسي
عزيزي المرشد التربوي
عزيزتي المرشدة التربوية ...

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

يضع الباحث بين يديك عبارات قد تتوافق او لا تتوافق معها ، فالأجابة تمثل مدى توافقك او عدم توافقك مع تلك العبارات ، يرجى التكرم بقراءة كل عبارة ، بتأني واختيار اجابة واحدة ، مناسبة لكل فقرة ، وهي تمثل رأيك ، وتذكر بأن لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة .

مثال : اذا كنت (متوافقاً مع البديل دائماً) مع العبارة ضع علامة صح (/) اما البديل (دائماً)

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
1	أتمكن من السيطرة على نفسي عند حدوث اي امر مزعج					

الجنس : ذكر انثى مدة الخدمة أ.م.د. محمود شاكر عبد الرزاق المالكي المديرية العامة لتربية الرصافة لكرخ

ت	الفقرة (تحفيز الذات)	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
1	أتمكن من السيطرة على نفسي عند حدوث اي امر مزعج					
2	استطيع السيطرة على افكاري السلبية .					
3	احفز نفسي ذاتياً للقيام بالاعمال المطلوبة مني					
4	يتملكني الاصرار الشديد والحماس في تنفيذ مهامتي .					
5	ابعد الموضوعات العاطفية عند تأديتي لعملي					
6	اعمل بكل اجتهاد من اجل تحقيق اهدافي					
7	تزداد محاولاتي للابتكار					
8	استطيع التحكم في مشاعري عند تأديتي لأعمالي					
9	اصبر حتى اذا لم احقق نتائج سريعة					
10	تتولد لدي افكار جديدة حول العمل					
11	انجز مهامتي باكملها بتركيز ونشاط عالي					
12	اتمتع بالقدرة على استحضار الانفعالات الايجابية كالمرح والفاكاهة بسهولة					
13	ينعدم احساسني بالقوت عند تنفيذ الاعمال التي تتصف بالتحدي					
14	اكرر محاولاتي للوصول للهدف بالرغم من عدد مرات الفشل					
15	امتلك سجلاً للاشياء التي انجزتها والتي سوف انجزها					
16	افكر بالمستقبل بايجابية					
17	يبقى لدي الامل على الرغم من عثراتي					
18	استغرق في تأدية اعمالي رغم الضغوط					
19	اتمتع بالقدرة على احتواء مشاعر الاجهاد التي تعيق ادائي لاعمالي					
20	اتحمل الضغوط واركنز على عملي رغم المتاعب					

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

21	اركز انتباهي في الاعمال المهمة المطلوبة مني بكل قوة وتفاني.					
22	اشعر بالنشاط في العمل حين يقدر مجهودي					
23	تدفعني البهجة للتفوق والابداع					
24	يغمرني الحماس حينما اسعى لتحقيق اهدافي					
25	احقق طموحاتي على الرغم من الاجواء الغير مشجعة					
26	امتلك القدرة على مقاومة اندفاعي نحو رغباتي					
27	احترم الوقت واسعى حثيثاً لانجاز					
28	اتمتمع بالهدوء عند تعرضي للضغوط					
29	يتسم ادائي بالهمة والكفاءة العالية					
30	افى بالعهد التي اقطعها على نفسي مهما كلف ذلك					
31	اتعامل مع الواقع اليومي بكل مثابرة رغم التحدي					
32	تندفق مشاعري واحاسيسي حينما اركز في عملي					
33	اتحمل الاحباط عندما يظهر ما يحول دون تحقيق الهدف					
34	انهي مهماتي وما يوكل الي من واجبات					
35	اخطط لأدائي مسبقاً بحيث اجعله مميزاً					
36	ارى الجانب المشرق المضيء من الامور					
37	اركز على عملي واتابعه حتى النهاية					
38	احقق النجاح رغم الضغوط التي تواجهني					
39	تغمرني السعادة والحياة تبدو لي جميلة					
40	اتمتمع بالقدرة على مواجهة المواقف الصعبة					

مقياس المسؤولية الشخصية بصيغته النهائية

الجامعة المستنصرية

كلية التربية

قسم الارشاد النفسي

عزيزي المرشد التربوي

عزيزتي المرشدة التربوية ...

تحية طيبة ...

يضع الباحث بين يديك عبارات قد تتوافق معها ، اولا تتوافق معها ، فالاجابة تمثل مدى توافقك او

عدم توافقك مع تلك العبارات ، يرجى التكرم بقراءة كل عبارة بتأني واختيار اجابة واحدة من كل فقرة

، وهي تمثل رأيك وتذكر بأن لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة .

مثال : اذا كان البديل ينطبق عليك دائماً ضع علامة صح (/) امام البديل (ينطبق عليك دائماً)

ت	الفقرة (المسؤولية الشخصية)	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	أنجز اعمالي بإتقان					

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

الجنس : ذكر انثى مدة الخدمة

المديرية العامة لتربية الرصافة الكرخ

شاكرين تعاونكم معنا .

أم.د. محمود شاكر عبد الرزاق

ت	الفقرة (المسؤولية الشخصية)	ينطبق عليك دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	أنجز اعمالي بإتقان					
2	مواعيدي دقيقة					
3	اتحمل نتائج افعالي					
4	اندم حينما اقصر بواجباتي					
5	اتفقد احوال المسترشدين					
6	احافظ على السجلات الارشادية					
7	اطور مهاراتي باستمرار					
8	اعتمد على نفسي بحل مشكلاتي					
9	اتعاطف مع المسترشدين					
10	ابني مستقبلي بنفسني					
11	اهتم بقيمة الاشياء التي اكون مسؤول عنها					
12	اصلح الاشياء التي اتلها					
13	اتقن الاعمال التي اكلف بها					
14	اسلم الامانات لاصحابها					
15	اوجه المسترشدين نحو النظافة					
16	اساهم بالاشراف على السفارة المدرسية					
17	احافظ على اسرار المسترشدين					
18	افي بالتزاماتي مع المسترشدين					
19	اساعد من يحتاجني					
20	احرص على حل مشكلات المسترشدين					
21	احافظ على ممتلكات المدرسة					
22	احترم افكار ومشاعر المسترشدين					
23	احافظ على النظام في المدرسة					
24	التزم بالادوام					

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد

التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

الفقرة (الرضا الوظيفي)	ت	ابدأ	نادراً	احياناً	غالباً	دائماً
توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة	1					
اشعر بالرضا عن علاقتي مع زملائي في المدرسة	2					
يقدر المجتمع اهمية المرشد التربوي	3					
مستوى التعاون مع زملائي عملي الارشادي	4					
يتفهم المجتمع طبيعة عملي الارشادي	5					
اشعر بالراحة والانسجام مع زملائي داخل المدرسة	6					
اشعر ان المرشد يقدم الخدمة انسانية كبيرة للاخرين	7					
يتفهم المدير طبيعة عملي	8					
توفر لي وظيفة الارشاد احساس بالفخر	9					
اشعر بالرضا عن العلاقة مع ادارة المدرسة	10					
عدم توفر فرص لظهار امكانياتي وقدراتي في وظيفتي	11					
يتقبل المدير ارائي ومقترحاتي	12					
استطيع التعبير عن ذاتي من خلال وظيفتي	13					
اشعر بالرضا عن الاسلوب الذي يتبعه المشرف معي	14					
طبيعة عملي غير ملائمة لميولي وورغباتي	15					
يتناسب الراتب مع حجم ما اقدمه من عمل	16					
اشعر بالفخر لاني مرشد	17					
الراتب الذي اتقاضاه يلبي متطلبات المعيشة	18					
توفر لي وظيفتي فرص لاكتشاف معلومات جديدة	19					
اعتقد ان عمل المرشد التربوي غير ممل او روتيني	20					
استطيع تحقيق طموحي من خلال عملي	21					
يوجد تعاون بيني وبين ادارة المدرسة	22					
اشعر بالدافعية نحو عملي	23					
تساعدني ملاحظات المشرف على تطوير ادائي في العمل	24					
اشعر بالرضا عن ظروف عملي	25					
اشعر بالرضا عن الراتب الذي اتقاضاه	26					
يشارك زملائي في تحقيق اهداف عملية الارشاد	27					

مقياس الرضا الوظيفي بصيغته النهائية

الجامعة المستنصرية

كلية التربية

قسم الارشاد النفسي

عزيزي المرشد التربوي

التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي

د.محمود شاكر عبد الرزاق

عزيزتي المرشدة التربوية ...

تحية طيبة ...

يضع الباحث بين يديك عبارات قد تتوافق معها ، اولا تتوافق معها ، فالاجابة تمثل مدى توافقك او عدم توافقك مع تلك العبارات ، يرجى التكرم بقراءة كل عبارة بتأني واختيار اجابة واحدة من كل فقرة ، وهي تمثل رأيك وتذكر بأن لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة .

مثال : اذا كان البديل ينطبق عليك دائماً ضع علامة صح (/) امام البديل (ينطبق عليك دائماً)

ت	الفقرة (الرضا الوظيفي)	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	توفر لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة					

الجنس : ذكر انثى مدة الخدمة

المديرية العامة لتربية الرصافة لكرخ

شاكرين تعاونكم معنا .

أ.م.د. محمود شاكر عبد الرزاق

Self-Motivation and its Relationship with Personal Responsibility and

Job Satisfaction in Educational Counselors

Abstract:

The current research aims at exploring the nature of the relationship among the variables of this research namely, self-motivation and its relationship with personal responsibility and job satisfaction in educational counselors and the contribution of (personal responsibility and job satisfaction) in the whole variance of (self-motivation). However, the sample of the study consists of (400) male and female counselors from the administrations of Education in Baghdad. The three scales of this research have been administered on this sample. By using Pearson correlational coefficient, t-test and multiple regression analysis, the results show the following:- There is a positive correlational relationship statically significant between self-motivation and both of personal responsibility and job satisfaction. - Both of personal responsibility and job satisfaction contribute in (12.5%) of the total variance of self-motivation. Psychological Counseling and Educational Guidance Department.