

## مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني - دراسة ميدانية بمديرية التربية الأغواط

**The Level of Professional Belonging and Its Influencing Factors - A Field Study on a Sample of Career Guidance Advisors at the Directorate of Education in Laghouat**ميادة بن قويدر<sup>1</sup>, محمد صخري<sup>2</sup>

1 مخبر الإرشاد النفسي وتطوير أدوات القياس في الوسط المدرسي - جامعة الأغواط (الجزائر)، m.benkouider@lagh-univ.dz

2 مخبر الإرشاد النفسي وتطوير أدوات القياس في الوسط المدرسي - جامعة الأغواط (الجزائر)، m.sakhri@lagh-univ.dz

تاريخ النشر: 2025/09/30

تاريخ القبول: 2025/09/24

تاريخ الاستلام: 2025/03/11

**ملخص:**

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني بمديرية التربية بمدينة الأغواط، وكذا الكشف عن الفروق في مستوى الانتماء بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وفقاً لمتغيري الأقدمية المهنية والمؤهل العلمي، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، باستخدام المسح الشامل لجميع مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي بمدينة الأغواط، وباللغ عددهم 83 مستشاراً، مما سمح بجمع بيانات شاملة حول مستوى الانتماء المهني لديهم. كما تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من تصميم الباحثين.

لتظهر النتائج في الأخير: أن مستوى الانتماء المهني لدى المستشارين مرتفع بشكل عام، مما يعكس بيئة عمل إيجابية توفر الشعور بالاندماج والتقدير. كما بينت الدراسة وجود فروق في مستوى الانتماء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث كان الحاصلون على الليسانس والماستر أكثر انتماء مقارنة بالحاصلين على الدكتوراه. كما أظهرت النتائج أن الأقدمية المهنية تؤثر إيجابياً على مستوى الانتماء، حيث كان المستشارون الأقدم أكثر انتماء مقارنة بالجدد.

**الكلمات المفتاحية:** الانتماء المهني، مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

**ABSTRACT:**

The study aims to determine the level of professional belonging among guidance and career counseling advisors at the Directorate of Education in the city of Laghouat, and to reveal differences in the level of belonging between school and career guidance advisors according to the variables of professional seniority and educational qualification.

The research adopted a descriptive method, using a comprehensive survey of all school and career guidance advisors in Laghouat, totaling 83 advisors, which allowed for the collection of comprehensive data on their level of professional belonging. A questionnaire designed by the researchers was used for data collection.

The results showed that the advisors' level of professional belonging is generally high, reflecting a positive work environment that provides a sense of integration and appreciation. The study also revealed differences according to educational qualification, with those holding a Bachelor's or Master's degree showing greater professional belonging than those holding a Doctorate. Furthermore, the findings indicated that professional seniority positively influences the level of belonging, as more experienced advisors demonstrated stronger attachment compared with newcomers.

**Keywords:** Professional belonging, school and career guidance advisor.

- المؤلف المرسل: ميادة بن قويدر

<https://doi.org/10.34118/ssj.v19i2.4379>

<http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/4379>

## 1- مقدمة:

يُعد الانتماء المهني من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء الموظفين واستقرارهم في بيئة العمل، إذ يمثل الشعور بالارتباط بالمهنة والمؤسسة التي يعمل فيها الفرد عنصراً رئيسياً في تعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية. وفي هذا السياق، يكتسي موضوع الانتماء المهني أهمية خاصة في مهن ذات طابع إرشادي وتوجيهي، مثل مهنة مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي، نظراً لدورهم المحوري في دعم الطلبة ومساعدتهم على اتخاذ قرارات مستقبلية صحيحة.

تعتمد درجة الانتماء المهني على مجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية، من بينها المؤهل العلمي والأقدمية المهنية، حيث يمكن أن يؤثر المستوى التعليمي للفرد في توقعاته تجاه بيئة العمل وفرص التطور المتاحة، بينما قد تلعب الخبرة المهنية دوراً في تعزيز الشعور بالاستقرار والاندماج الوظيفي. وانطلاقاً من هذه المعطيات، يسعى هذا البحث إلى دراسة مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي بولاية الأغواط، مع التركيز على تأثير كل من المؤهل العلمي والأقدمية المهنية في تشكيل هذا الشعور.

## 2- الإطار المنهجي للدراسة:

### 2-1- إشكالية الدراسة:

يشير الانتماء المهني إلى الشعور بالاندماج والقبول والأمان داخل الجماعة المهنية، ويعتبر عاملاً أساسياً يؤثر على رفاهية الأفراد وأدائهم في بيئات العمل. بالنسبة لمستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي، الذين تتطلب مهامهم دعم الأفراد في مساراتهم المهنية والشخصية، فإن الإحساس القوي بالانتماء المهني قد يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والقدرة على التكيف والفعالية المهنية. (Allen, et al, 2021) يستند مفهوم الانتماء إلى نظريات نفسية واجتماعية راسخة، مثل هرم ماسلو لاحتياجات (1943) وإطار إريكسون للتنمية النفسية الاجتماعية (1968)، حيث يُنظر إليه كحاجة جوهرية، يؤدي غيابها إلى العزلة والاغتراب وانخفاض الثقة بالنفس، وهي عوامل قد تؤثر سلباً على قدرة المستشارين على أداء أدوارهم بكفاءة. ومع ذلك، لا تزال العوامل التي تؤثر على الانتماء المهني لهذه الفتنة، وخاصة دور الأقدمية المهنية، غير مدرروسة بشكل كافٍ، مما يترك فجوة واضحة في الأدب في الأدبيات العلمية.

تشير الدراسات في مجالات مهنية مختلفة إلى أن الأقدمية قد تلعب دوراً محورياً في تعزيز الشعور بالانتماء داخل الجماعات المهنية. على سبيل المثال، كشفت أبحاث في مجال التمريض عن علاقة إيجابية بين الأقدمية والانتماء، حيث أبلغ الممارسون الأكثر خبرة عن إحساس أقوى بالارتباط بمجتمعهم المهني، مدفوعاً بتعزيز الهوية المهنية وتوسيع الشبكات الاجتماعية. (Grobecker, 2016) ومن منظور مماثل، يشير النموذج التحويلي لنطورة الانتماء المهني (Gibson, Moss, 2014) إلى أن المستشارين يمررون بمراحل تطورية في مسيرتهم المهنية، ينتقلون خلالها من المثالية إلى الواقعية، ومن البحث عن التقدير الخارجي إلى ترسیخ الثقة الداخلية، مما يؤدي إلى اندماج أعمق في المجتمع المهني.

فالانتماء يتتطور مع مرور الوقت. ففي المراحل الأولى من المسار المهني، قد يكون الانتماء حاجة أساسية تسهم في التكيف والاندماج، لكنه مع تقدم الأفراد في حياتهم المهنية يصبح أكثر ارتباطاً بالتفاعل الاجتماعي والاعتراف المهني والتأثير داخل المجال. (حنان, 2007) ومع ذلك، لا تزال كيفية انعكاس هذا المسار على مستشاري التوجيه والإرشاد المهني غير واضحة، مما يحدّ من إمكانية فهم العوامل التي تعزز انتماءهم أو تعيقه.

وبحسب نظرية الهوية الاجتماعية (Tajfel, 1979)، فإن الانتماء يعزز كلما شعر الأفراد بتماهيهم مع مجموعاتهم المهنية، حيث يكتسب الأفراد بمرور الوقت روابط أعمق وشعوراً أقوى بالانتماء المهني الجماعي. من جهة أخرى، ترى نظرية تحديد الذات

(Ryan & Deci, 2000) أن الارتباط الاجتماعي هو أحد الاحتياجات النفسية الأساسية التي تحفز الأفراد وتعزز رفاهيتهم، وهو ما قد يكون أكثر وضوحاً لدى الممارسين ذوي الخبرة الطويلة الذين يشعرون باندماج أقوى في بيئتهم المهنية. إضافة إلى ذلك، تسلط نظرية المقارنة الاجتماعية (Festinger, 1954) الضوء على أن الانتماء يسهم في تعزيز التماسك الجماعي، وهو أمر قد يتغير بناءً على مستوى الخبرة ومستوى التأهيل العلمي والتفاعل داخل المجتمع المهني.

إن غياب الدراسات -في حدود علمنا- التي تتناول هذا الموضوع يمثل تحدياً نظرياً للانعكاسات المحتملة على الممارسة المهنية. إذ تشير الملاحظات إلى أن الشعور بالانتماء يعزز المسؤولية والإنجاز والاندماج الاجتماعي (حضر، 2000)، مما يعني أن المستشارين الذين يتمتعون بإحساس قوي بالانتماء المهني قد يكونون أكثر قدرة على تقديم الدعم الفعال لعملائهم وتحقيق أهداف مؤسساتهم. وعلى العكس، قد يؤدي غياب هذا الشعور إلى فتور عاطفي أو انعدام الحافز أو حتى الانفصال عن المهنة. (Fromm, 1941) مما قد يؤثر على الأداء الوظيفي والاستمرارية المهنية.

بناءً على ما سبق، تبرز المشكلة في محاولة فهم مستويات الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني بمدينة الأغواط، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني بمديرية التربية بمدينة الأغواط؟
- هل توجد فروق في مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني بمديرية التربية بمدينة الأغواط تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- هل توجد فروق في مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني بمديرية التربية بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الأقدمية؟

## 2- الفرضيات:

- تتوقع مستوى مرتفع للانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني بمديرية التربية بمدينة الأغواط.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني بمديرية التربية بمدينة الأغواط تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني بمديرية التربية بمدينة الأغواط تعزى لمتغير الأقدمية.

## 3- أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني.
- استكشاف الفروق في الانتماء المهني بين المستشارين ذوي الأقدمية الطويلة والمستشارين الجدد.
- استكشاف الفروق في الانتماء المهني بين المستشارين حسب المؤهل العلمي.

## 4- أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الحاجة إلى فهم أعمق للعوامل المؤثرة في الانتماء المهني لمستشاري التوجيه والإرشاد المهني، خاصة فيما يتعلق بتأثير الأقدمية المهنية على شعورهم بالاندماج داخل بيئتهم المهنية. فمع تزايد الاهتمام بجودة الخدمات الإرشادية، يصبح من الضروري استكشاف العوامل التي تؤثر على تجربة المستشارين المهنيين ومدى ارتباطهم بمؤسساتهم.

وزملائهم. إن تقديم تفسير دقيق لهذه العلاقة يتيح فرصة لتطوير بيئة عمل أكثر دعماً وتحفيزاً، مما ينعكس إيجابياً على الأداء الوظيفي والرفاهية النفسية للمستشارين.

ولا تقتصر أهمية الدراسة على الجانب النظري فحسب، بل تمتد إلى تطبيقات عملية يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل للمستشارين. فمن خلال تسلیط الضوء على الشعور بالانتفاء المهني، يمكن اقتراح استراتيجيات لتعزيز اندماج المستشارين في مجتمعاتهم المهنية، سواء من خلال برامج التوجيه والإرشاد الداخلي أو عبر تطوير سياسات مؤسسية تعزز التفاعل المهني والدعم المتبادل بين الرملاء. كما أن نتائج الدراسة قد توفر أساساً علمياً يمكن الاستفادة منه في تطوير برامج تدريبية مصممة خصيصاً لدعم المستشارين في مختلف مراحلهم المهنية.

## 5-2- مفاهيم الدراسة:

التعريف الاصطلاحي-الانتفاء المهني : (Professional Belonging)

عرف (1992) Gregersen and Stewart الانتفاء المهني بأنه الرغبة في البقاء في المنظمة رغم توفر حواجز خارجية قد تدفع إلى مغادرتها كما وصفه(1986) Curry et al. بأنه مدى التوافق والالتزام من قبل العاملين مع المنظمة، موضحين أن الأفراد ذوي الانتفاء المهني العالي يتبنون أهداف وقيم المنظمة، وينذلون أقصى جهودهم لتحقيق مصالحها، بالإضافة إلى رغبتهم في الاستمرار ضمنها. وفي السياق ذاته، أشار (1992) Luthans إلى أن الانتفاء المهني يمثل موقفاً إيجابياً لدى العاملين ينبع من إخلاصهم لمنظمتهم، ومشاركتهم الفاعلة في أنشطتها، وارتباطهم الوثيق بها، مما يعزز استمرارهم الناجح ضمنها. (سلامة، 2003).

لتسخلص الباحثة في الأخير أن الانتفاء المهني هو حالة من الانسجام والشعور الإيجابي الذي ينشأ لدى الموظف تجاه منظمته الإدارية، ويتجسد في التزامه بقيمه وإخلاصه لتحقيق أهدافها. كما يعكس الارتباط القوي بالمنظمة، والرغبة في الاستمرار ضمنها من خلال بذل الجهد، والاعتزاز بإنجازاتها، إضافةً إلى تحقيق التوافق والتفاعل بين تطلعاته الشخصية وأهدافها المؤسسية.

## التعريف الإجرائي:

وهو الدرجة التي يحصل عليها المستشار من خلال إجابته على استبيان الانتفاء المهني يقيس مدى ارتباطه بمهنته وتعكس هذه الدرجة مدى توافقه مع قيم وأهداف المهنة، بالإضافة إلى شعوره بالاندماج والقبول داخل بيئة العمل.

## 2- الدراسات السابقة:

\* دراسة (Robert & Hiroshi , 1977)

والتي كانت بعنوان "الانتفاء المهني ودوران العمل" الفروق بين العاملين في اليابان والولايات المتحدة، حيث شملت 1200 موظف في قطاع الإلكترونيات. سعت الدراسة إلى فهم سبب انخفاض معدلات دوران العمل في الشركات اليابانية مقارنةً بالأمريكية، ووجدت أن العامل الأساسي وراء ذلك هو ارتفاع الانتفاء المهني لدى الموظفين اليابانيين. ويعود هذا الانتفاء بشكل رئيسي إلى المكانة المرموقة التي يحصل عليها الموظف كلما طالت مدة بقائه في المؤسسة، إضافةً إلى الفرص الأفضل للتطور المهني مقارنةً بالولايات المتحدة. كما أظهرت الدراسة أن كلاً من مدة الخدمة، والخبرة، والمهارة، ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمستوى الانتفاء المهني. (Robert & Hiroshi , 1977)

\* دراسة (John P. & Natalie J, 1991)

والتي كانت بعنوان تصوّر ثلاثي لمكونات الولاء التنظيمي، في جامعة ويسترن بالولايات المتحدة، بهدف استكشاف تطور الولاء العاطفي والولاء المستمر والولاء المعياري لدى الموظفين. شملت الدراسة 192 موظفاً، وأظهرت نتائجها أن الولاء العاطفي

يتأثر بثلاثة عوامل رئيسية: الخصائص الشخصية، خيارات العمل المتاحة، والتطلعات المستقبلية المرتبطة بالعمل. كما بينت الدراسة أن المؤسسات يمكنها تعزيز الولاء العاطفي لدى موظفها من خلال توفير بيئة داعمة تلي احتياجاتهم المهنية والشخصية. وأشارت النتائج إلى أن خيارات العمل المتاحة تؤثر على قرار الموظف بالبقاء في المؤسسة، خاصة خلال السنة الأولى من التوظيف. بالإضافة إلى ذلك، وجدت الدراسة أن الخبرة العملية تلعب دوراً مهماً في استمرارية الموظف وزيادة ولائه، حيث يؤثر ما يمر به الفرد قبل التحاقه بالمؤسسة وأثناء عمله فيها على مستوى التزامه بها. وأظهرت النتائج أيضاً أن قلة البديل المهنية وزيادة الاستثمارات الشخصية والمهنية في العمل تسهم في ارتفاع مستوى الولاء المستمر، مما يدفع الأفراد إلى البقاء في المؤسسة لفترات أطول. (John P. & Natalie J, 1991)

\* دراسة (عبد الفتاح و منى ، 2009):

والتي كانت بعنوان الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، وهدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن. كما سعت إلى تحديد مستوى الولاء التنظيمي لديهم، بالإضافة إلى تحليل الفروق بين أبعاده الثلاثة: العاطفي، المستمر، والمعياري، وتأثيرها على الرضا الوظيفي. شملت العينة 559 عضواً هيئة تدريس خلال العام الدراسي 2006-2005، وتم جمع البيانات باستخدام مقاييس آلان وماير للولاء التنظيمي. وأظهرت النتائج وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، إلى جانب فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغيرات مثل الجنس، العمر، مدة الخدمة في الجامعة والكلية. (عبد الفتاح و منى ، 2009).

\* دراسة (عطية و عودة، 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي بعض الوزارات في فلسطين المحتلة، بالإضافة إلى دراسة الفروق في مستوياته وفقاً لمتغيرات مثل المؤهل العلمي، الخبرة، المسئى الوظيفي، والراتب. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم إجراؤها على عينة مكونة من 152 موظفاً يعملون في وزارات الداخلية، الشؤون الاجتماعية، العمل، والتربية والتعليم، من بينهم 40 موظفاً تابعون لوزارة الداخلية، موزعين على مقار الوزارات في رام الله والبييرة المحتلين. تم جمع البيانات باستخدام مقاييس آلان وماير للولاء التنظيمي، وأظهرت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة كان متواصلاً، كما لم تُظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى للمتغيرات المدروسة. (عطية و عودة، 2016)

\* دراسة (وليد و نوال ، 2016)

والتي جاءت بعنوان "مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية: دراسة ميدانية بولاية المسيلة"، وهدفت إلى قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية، بالإضافة إلى دراسة علاقته ببعض المتغيرات، وهي الجنس، الأكاديمية المهنية، والمستوى التعليمي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان صمم خصيصاً لقياس الولاء التنظيمي. شمل مجتمع الدراسة موظفي الولاية، الدائرة، والبلدية، وبلغ حجم العينة 218 فرداً. أظهرت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة كان مرتفعاً، كما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، في حين وُجدت فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيري الأكاديمية المهنية والمستوى التعليمي. (وليد و نوال ، 2016).

\*دراسة (مجمع، 2020)

وهدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين نظام الحوافز والولاء التنظيمي لدى العاملين في بلدية العفرون بولاية البليدة. تم اختيار العينة عشوائياً، وبلغ عدد المشاركون 70 موظفاً من البلدية. لجمع البيانات، استخدم الباحث أداة الاستبيان، وفي الأخير أظهرت النتائج رفض أفراد العينة لنظام الحوافز المعتمد في بلدية العفرون، مع تسجيل مستوى ولاء تنظيمي لديهم. كما كشفت الدراسة عن علاقة إحصائية دالة بين نظام الحوافز والولاء التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي ومتغيري السن والخبرة، أي أن زيادة السن والخبرة ترتبط بانخفاض الولاء التنظيمي. في المقابل، لم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي ومتغيرات الجنس، المرتبة الوظيفية، والمستوى التعليمي.

دراسة (مجمع، 2020)

\*التعليق على الدراسات السابقة:

كشفت الدراسات السابقة عن أن الانتفاء المهني يتاثر بعدة عوامل، أبرزها البيئة التنظيمية، الأقدمية، الفرص المهنية، ونظام الحوافز. بشكل عام، اتبعت الدراسات مناهج وصفية وتحليلية، واعتمدت بشكل كبير على الاستبيانات لقياس الولاء التنظيمي، مستندًا إلى نماذج مثل مقياس آلان وماير.

تشير النتائج إلى أن الانتفاء المهني يتأثر بعوامل فردية مثل العمر والخبرة، إلى جانب عوامل تنظيمية مثل الرضا الوظيفي ونظم الحوافز. كما تختلف درجة الولاء التنظيمي عبر القطاعات المختلفة، حيث كان مرتفعاً في بعض السيارات مثل الإدارة المحلية، ومتواسطاً في الوزارات الفلسطينية، ومنخفضاً عندما تكون هناك فرص عمل بديلة أو نظم حوافز غير فعالة. وأبرزت هذه الدراسات أهمية تطوير استراتيجيات لتعزيز الانتفاء المهني، سواء من خلال توفير بيئة عمل مستقرة، أو تحسين نظم الحوافر، أو تعزيز فرص النمو المهني. ويمكن الاستفادة منها في تحليل آليات رفع الولاء التنظيمي في قطاعات أخرى، خاصةً في ظل التغيرات المتسارعة في سوق العمل.

### 3- نظريات ومفاهيم الدراسة:

#### 3-1- مفهوم الانتفاء المهني:

يُعد الانتفاء المهني مفهوماً محورياً في دراسة سلوك الأفراد داخل المؤسسات، حيث يشير إلى مستوى التزامهم وارتباطهم العاطفي والمهني تجاه المنظمة أو المهنة التي ينتمون إليها. وقد تناول العديد من الباحثين هذا المفهوم من زوايا متعددة، من بينهم بوشانان(1974) ، الذي يرى أن الانتفاء المهني هو درجة ارتباط الفرد بمهنته والتزامه بها عاطفياً وسلوكياً، مما يعكس مدى اندماجه في المهنة واستعداده للاستمرار فيها وفقاً لمعاييرها وأخلاقياتها. يتجلّى هذا المفهوم من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية، أولها الهوية المهنية التي تعكس مدى تعريف الفرد لنفسه من خلال مهنته وإحساسه بأنها جزء من شخصيته، وثانيها الالتزام المهني الذي يشير إلى مدى تقييده بمعايير المهنة وقيمها الأخلاقية وسعيه لتحقيق أهدافها، وأخيراً الاستمرارية المهنية التي تعبّر عن رغبة الفرد في البقاء داخل المجال المهني واستقراره فيه. (Bouchanan, 1974)

أما مودواي وأخرون(Mowday et al., 1979)، فقد ركزوا على الانتفاء التنظيمي بوصفه التزاماً عاطفياً وسلوكياً تجاه المنظمة التي يعمل فيها الفرد، حيث يظهر هذا الالتزام من خلال إيمانه القوي بأهداف المنظمة وقيمها، واستعداده لبذل جهد إضافي في سبيل تحقيق تلك الأهداف، فضلاً عن رغبته القوية في الاستمرار ضمن المنظمة على المدى الطويل. ويعتبر هذا التعريف أكثر ارتباطاً بالبيئة التنظيمية التي تشمل التفاعل اليومي بين الأفراد ومؤسساتهم، حيث يتم قياس الانتفاء التنظيمي بناءً على

مدى توافق العاملين مع القيم المؤسسية، ومدى استعدادهم للتضحية بجهدهم ووقتهم من أجل تحقيق نجاح المنظمة.  
(Mowday, Steers, & Porter, 1979)

من جهة أخرى، قدم بورتر وسميث (Porter & Smith, 1970) مفهوماً مشابهاً للانتماء التنظيمي، لكنه ركز بشكل خاص على قوة ارتباط الفرد بالمنظمة من خلال تبنيه لأهدافها وسعيه لتحقيقها. وفقاً لهذا التعريف، فإن العاملين الذين يتمتعون بدرجة عالية من الانتماء التنظيمي يتقبلون أهداف المنظمة وقيمتها بشكل قوي، ويبدون استعداداً لبذل جهود إضافية لضمان تحقيق تلك الأهداف، بالإضافة إلى رغبتهم في المحافظة على عضويتهم داخل المنظمة وعدم التفكير في تركها. (Porter & Smith, 1970).  
ويعتبر الانتماء المهني مفهوماً معقداً لتأخذه مع مصطلحات أخرى مثل الهوية المهنية(Professional Identity)، الالتزام المهني(Professional Commitment)، والولاء المهني(Professional Loyalty).

فالهوية المهنية تُشكل الأساس الأول للانتماء، فكلما تعرف الفرد على نفسه من خلال مهنته، زاد شعوره بالانتماء إليها. لكن الانتماء لم يكن مجرد هوية، بل يتطلب أيضاً التزاماً مهنياً، حيث يدفع الالتزام الفرد إلى تبني أهداف مهنته أو مؤسسته والعمل بجد من أجلها. ومع ذلك، لم يكن الالتزام كافياً، إذ احتاج الانتماء إلى عنصر آخر: الولاء المهني، الذي يعكس ارتباط الموظف العاطفي بالمؤسسة ورغبيته في الاستمرار ضمنها.

من جهة أخرى الانتماء المهني بحد ذاته ليس مفهوماً واحداً، بل نوعان: الانتماء المهني إلى (Belonging to work)، وهو ارتباط الفرد بالمهنة بحد ذاتها، والانتماء المهني في (Belonging at work)، الذي يعكس مدى اندماجه داخل بيئه العمل. هذا التداخل جعل من الصعب وضع حدود فاصلة بين المفاهيم، لكنه كشف في الوقت ذاته عن ترابطها العميق وتأثير كل منها على تجربة الموظف في عالم العمل.

يتضح من هذه التعريفات أن الانتماء المهني أو التنظيمي ليس مجرد شعور، بل هو سلوك و موقف يتجسد في التزام الأفراد بهمهم أو بمؤسساتهم، ومدى استعدادهم لتقديم الجهد والاستمرار في المجال الذي يعملون فيه. وتمثل المؤشرات الأساسية للانتماء في القبول القوي للقيم والأهداف، وبذل الجهد من أجل تحقيقها، والرغبة في الاستمرار داخل المجال أو المنظمة، وهي العناصر التي تحدد مدى قوة انتماء الفرد وتأثيره على أدائه وسلوكه المهني.

من خلال ما سبق نجد أن الانتماء المهني يسبق غيره من أشكال الارتباط؛ فهو شعور داخلي راسخ بهوية المهنة وقيمها، يجعل الفرد ملخصاً لمبادئ تخصصه حتى لو انتقل بين مؤسسات مختلفة. في المقابل، يظهر الانتماء التنظيمي عندما تتوافر بيئه عمل إيجابية تشعر الموظف بالقبول والدعم، فيرتبط بالمؤسسة الحالية اجتماعياً ونفسياً. أما الولاء التنظيمي فهو خطوة أعمق؛ إذ يتحول الانتماء إلى التزام فعلي يدفع الموظف إلى البقاء في المؤسسة، والدفاع عن سمعتها، والعمل على تحقيق أهدافها. وبرأي، يمكن أن يمتلك الشخص انتماءً مهنياً قوياً دون أن يُظهر ولاءً كبيراً للمؤسسة إن افتقدت هذه الأخيرة إلى العدالة أو التقدير، مما يؤكد أن الولاء لا يُفرض، بل يُبنى عبر الثقة والاحترام المتبادل.

### 2-3- النظريات المفسرة للانتماء المهني:

#### 3-2-3- نظرية ماسلو للحاجات:

تتمحور نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو حول تصنيف الحاجات الإنسانية في شكل هرمي، حيث ترتب من الحاجات الأساسية إلى الأكثر تعقيداً، بدءاً من الحاجات الفسيولوجية، وصولاً إلى تحقيق الذات. وتحتل حاجة الانتماء المهني والاجتماعي مرتبةً مهمة في هذا الهرم، إذ تعتبر من الحاجات النفسية الأساسية التي تؤثر على الأداء المهني ومستوى الرضا الوظيفي للفرد.

وتشمل هذه الحاجة الرغبة في تكوين علاقات اجتماعية، والشعور بالقبول ضمن بيئه العمل، والانتفاء إلى فريق أو منظمة، مما يعزز الإحساس بالاستقرار والالتزام التنظيمي.

ويؤكد عدد من الباحثين، مثل (Deci & Ryan 2000) في نظرية الحافز الذاتي (Self-Determination Theory)، على أن الشعور بالانتفاء داخل المؤسسة يمثل أحد المحركات الأساسية للدافعية الداخلية، حيث يؤدي توافر بيئه داعمة تعزز الروابط الاجتماعية إلى تحسين الأداء وتقليل معدلات الانغذاب الوظيفي. كما أن ضعف الانتفاء المهني يمكن أن يؤدي إلى آثار سلبية مثل تراجع الولاء التنظيمي وزيادة معدلات الدوران الوظيفي. (Deci & Ryan, 2000)

إذا فالمؤسسات الناجحة هي تلك التي تعزز الشعور بالانتفاء لدى موظفيها من خلال توفير بيئه عمل داعمة، وإشراكهم في عمليات اتخاذ القرار، وتقدير مساهماتهم المهنية، مما يسهم في تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا المهني.

### 3-2-2- نظرية أريك فروم :

ترى نظرية الحاجات الإنسانية لإريك فروم أن الإنسان يسعى بطبيعته إلى تحقيق التوازن بين الاستقلالية الفردية والانتفاء إلى المجتمع أو المنظمة التي يعمل بها. فالانتفاء، من وجهة نظر فروم، ليس مجرد حاجة اجتماعية فحسب، بل هو عنصر أساسي في تحقيق الهوية الشخصية والاستقرار النفسي، حيث يؤدي الشعور بالانتفاء إلى تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام المهني. وفقاً لفروم، فإن فقدان الشعور بالانتفاء قد يؤدي إلى الانغذاب المهني، حيث يشعر الفرد بالعزلة والهميش داخل بيئه العمل، مما يقلل من إنتاجيته ويزيد من احتمالية تركه للوظيفة. ويؤكد في كتابه الهروب من الحرية (1941) أن الحاجة إلى الانتفاء تنبع من رغبة الإنسان في تجاوز مشاعر العزلة والخوف من فقدانه، ولهذا فإن المنظمات التي تركز على بناء بيئه عمل داعمة ومرنة تساهمن في تقليل هذه المشاعر وتعزيز الالتزام التنظيمي. (Fromm, 1969).

### 3-2-3- نظرية التناقض المعرفي :

نظرية التناقض المعرفي (Cognitive Dissonance Theory) التي قدمها ليون فيستنغر (Leon Festinger) عام 1957 تركز على التناقضات الداخلية التي يشعر بها الأفراد عندما تتعارض معتقداتهم أو قيمهم مع سلوكياتهم أو قراراتهم. وفقاً لهذه النظرية، يسعى الأفراد إلى تقليل هذا التناقض عبر تعديل معتقداتهم أو تغيير سلوكياتهم ليصبح أكثر اتساقاً مع قناعاتهم الداخلية. في بيئات العمل، قد يظهر التناقض المعرفي عندما يجد الموظف نفسه مضطراً لتنفيذ مهام تتعارض مع قيمه أو توقعاته، مما قد يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والانتفاء المهني. ولتقليل هذا التناقض، تعمل المؤسسات على تعزيز بيئه تتسم بالشفافية والتوافق بين القيم التنظيمية وأهداف الموظفين، مما يسهم في زيادة التفاعل الإيجابي والانتفاء المهني.

### 4- الإطار الميداني للدراسة:

#### 4-1- حدود الدراسة:

المجال المكاني للدراسة: تم إجراء الدراسة الميدانية في مديرية التربية لولاية الأغواط، حيث تم توزيع أداة الاستبيان أندالك بمقر المديرية بمدينة الأغواط وبمركز التوجيه وبين الثانويات والمتوسطات.

المجال الزماني: إمتدت فترة إجراء الدراسة الميدانية من 27 جانفي إلى غاية 28 فيفري 2025، حيث قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية، وجمع البيانات وتحليلها.

#### 4-2- منهج الدراسة:

استخدمنا المنهج الوصفي بوصفه الأنسب لدراسة واقع الانتفاء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي في مديرية التربية لولاية الأغواط. يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات حول مستوى الانتفاء

المهنى وتحليل العوامل المؤثرة فيه، ويسمح المنهج الوصفي بفهم طبيعة الانتماء المهني لدى أفراد العينة، واستخلاص العلاقات والاتجاهات المرتبطة به، وذلك باستخدام أدوات بحثية مثل الاستبيان لجمع المعلومات وتحليلها بطريقة كمية وكيفية للوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة. (سبعون، 2012)

3-4- مجتمع الدراسة وعينته:

3-4-1- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي بمدينة الأغواط، وهم الفئة المستهدفة التي تسعى الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني لديها.

3-4-2- عينة الدراسة:

وبالنسبة لدراستنا فقد اعتمدنا على المسح الشامل لجميع مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي بمدينة الأغواط، والذين بلغ عددهم 83 مفردة، ما يسمح بجمع بيانات شاملة وأكثر دقة حول مستوى الانتماء المهني.

4-4- أداة الدراسة :

قمنا ببناء الاستبيان استناداً إلى المراجعات الأدبية السابقة والدراسات العلمية التي تناولت موضوع الانتماء المهني ومستوياته. كما تم الاعتماد على الأطر النظرية والمفاهيم المرتبطة بالموضوع لضمان شمولية الأداة وقياس الأبعاد المختلفة للولاء التنظيمي بدقة. تم تصميم الاستبيان بحيث يتضمن مجموعة من الفقرات التي تغطي المتغيرات الأساسية للدراسة، مع التأكيد من وضوح الصياغة وسهولة الفهم من قبل أفراد العينة. ولضمان صدق وثبات الأداة، تم عرضها على مجموعة من الخبراء في المجال لإبداء ملاحظاتهم وإجراء التعديلات الازمة قبل تطبيقها النهائي.

ويشمل استبيان الانتماء المهني 28 عبارة توضح درجة موافقة المبحوثين على أسئلة هذا البعد.

جدول 1. يوضح درجات الموافقة على عبارات المقياس (من إعداد الباحثين)

العبارات	الدرجة
معارض بشدة	1
معارض	2
محابيد	3
أوافق	4
أوافق بشدة	5

4-5- الدراسة الاستطلاعية:

لقد تمت الدراسة الاستطلاعية في مديرية التربية لولاية الأغواط وتم إجراؤها على عينة مكونة من 30 مستشار للتأكد من السلامة اللغوية لأداة الدراسة ومدى نجاعتها والتحقق من خصائصها السيكومترية على أن لا يتم ادراج أفراد العينة الاستطلاعية في الدراسة الأساسية فيما بعد.

4-6- الخصائص السكمومترية لأداة الدراسة:

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب درجة الارتباط بين البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه، والارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان .

#### 1-6-4- صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

جدول 2. يمثل نتائج الصدق الاتساق الداخلي للاستبيان (من إعداد الباحثين)

الانتقاء المهني										
درجة الارتباط	العبارة	درجة الارتباط	العبارة	درجة الارتباط	العبارة	درجة الارتباط	العبارة	درجة الارتباط	العبارة	العبارة
**0.415	25	**0.407	19	*0.296	13	*0.302	07	**0.400	01	
**0.590	26	**0.369	20	*0.295	14	*0.318	08	*0.305	02	
**0.451	27	**0.604	21	**0.480	15	**0.511	09	**0.511	03	
**0.480	28	*0.361	22	*0.319	16	*0.282	10	*0.353	04	
		**0.638	23	**0.461	17	**0.465	11	**0.376	05	
		**0.785	24	**0.581	18	**0.369	12	**0.370	06	

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $\alpha \geq 0.05$  وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

#### 2-6-4- ثبات أداة الدراسة معاً:

يقصد ثبات الاستبيان هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة.

جدول 3. معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان: (من إعداد الباحثين)

الاستبيان	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
الانتقاء المهني	28	0.773

واضح من النتائج في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة حيث وصلت إلى 0.773 وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال احصائياً وبذلك تكون الباحثة قد تأكّدت من صدق ثبات استبيان الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج.

#### 7-4- تحليل البيانات الشخصية:

جدول 4. يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي: (من إعداد الباحثين)

المؤهل العلمي	النسبة	التكرار
ليسانس	%42,0	21
ماستر	%48,0	24
دكتوراه	%10,0	5
المجموع	%100,0	50

أوضحت النتائج أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يحملون شهادة الماستر، حيث بلغ عددهم 24 فرداً، ما يمثل 48.0% من إجمالي العينة. بينما جاء في المرتبة الثانية الحاصلون على شهادة الليسانس، بعدد بلغ 21 فرداً، أي بنسبة 42.0%. أما الحاصلون على شهادة الدكتوراه، فكان عددهم الأقل ضمن العينة، حيث بلغ 5 أفراد فقط، ما يعادل 10.0%.

**جدول 5. يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية: (من إعداد الباحثين)**

النسبة	التكرار	الأقدمية
%26,0	13	أقل من 4 سنوات
%50,0	25	من 5 إلى 8 سنوات
%12,0	6	من 9 إلى 12 سنة
%12,0	6	13 سنة فأكثر
%100,0	50	المجموع

تشير النتائج إلى أن نصف أفراد العينة لديهم خبرة مهنية تتراوح بين خمس إلى ثمانى سنوات، حيث بلغ عددهم 25 فردًا بنسبة 50.0% من إجمالي العينة. بينما تمتلك نسبة 26.0% من الأفراد خبرة تقل عن أربع سنوات، وذلك بعده عدد 13 فردًا. أما الفئتان الأخيرتان، اللتان تشملان من لديهم خبرة تتراوح بين تسع إلى اثنى عشرة سنة، وكذلك من لديهم خبرة تصل إلى ثلاثة عشرة سنة فأكثر، فقد كان لكل منهما العدد نفسه، حيث بلغ عدد الأفراد في كل فئة 6، بنسبة 12.0%. تعكس هذه التوزيعات تنوعًا في مستويات الخبرة داخل العينة، مما يتيح منظورًا أوسع عند تحليل البيانات المتعلقة بالدراسة.

#### 8-4 عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

بحساب المتوسط الفرضي للمقياس والذي يساوي : عدد البنود × البديل الأوسط ( $3 \times 28$ )

**جدول 6. يوضح مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي لولاية الأغواط .**

المتغير المقياس	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرارة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الانتماء المهني	50	84	108.30	1.27	49	19.031	0.000

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة  $t = 19.031$  وهي دالة إحصائية؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ( $\alpha=0.05$ ) وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الذي يساوي 108.30 والمتوسط الفرضي الذي يساوي 84 لصالح المتوسط الحسابي الذي جاء أكبر من المتوسط الفرضي، ومنه نستطيع القول أن مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي لولاية الأغواط جاء مرتفعاً.

فالانتماء المهني الذي هو في جوهره إحساس الفرد بكل منه جزءاً من كيان أكبر، وهو ما يتماشى مع التصور الذي طرحته أبراهم ماسلو في هرمون الشهير لل الحاجات، حيث اعتبر أن الحاجة إلى الانتماء تأتي في مرتبة أساسية بعد الحاجات الفسيولوجية والأمنية، إذ يسعى الإنسان بطبيعته إلى أن يكون مقبولاً ضمن مجموعة أو منظمة. هذا الانتماء يتجسد في العلاقات المهنية، الشعور بالتقدير، والإحساس بالمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة. وهنا، يبدو أن مستشاري التوجيه والإرشاد في ولاية الأغواط قد وجدوا في مهنتهم مصدرًا لهذا الإحساس، مما عزز لديهم الالتزام بمسؤولياتهم ورفع من مستوى رضاهم الوظيفي.

يتوافق هذا الطرح مع نظرية (Ryan & Deci, 2000) في الحافز الذاتي، حيث يشير الباحثان إلى أن الشعور بالانتماء داخل المؤسسة يمثل أحد المحركات الأساسية للدافعية الداخلية. فكلما شعر الفرد بأن مؤسسته تحضنه، كلما كان أكثر ميلاً لبذل الجهد وتقديم أداء مهني متميز. هنا الشعور، الذي يرتبط بالبيئة التنظيمية ومدى تفاعلهما مع احتياجات الأفراد، يقلل أيضًا من ظاهرة الاغتراب الوظيفي، تلك الحالة النفسية التي يشعر فيها الموظف بأنه مجرد ترس في آلة ضخمة لا تهتم بوجوده ولا تقدر مساهمته. وبالنظر إلى النتائج، يمكن الاستنتاج بأن مستشاري التوجيه والإرشاد في الأغواط يعملون في بيئة توفر لهم هنا الإحساس بالانتماء، سواء من خلال التقدير الذي يتلقونه أو من خلال طبيعة الدور الذي يؤدونه في حياة الطلبة والمجتمع التعليمي ككل.

لكن الانتماء المهني لا يتعلّق فقط بالشعور بالقبول داخل المؤسسة، بل يرتبط أيضًا بالهوية الشخصية للفرد، وهو ما ركز عليه إريك فروم في تحليله للعلاقة بين الاستقلالية الفردية والانتفاء إلى المجموعة. من وجهة نظره، لا يمكن للإنسان أن يحقق توازنًا نفسيًا إلا إذا تمكّن من تحقيق الانسجام بين حاجته للاستقلالية وحاجته للانتفاء. هذه الفكرة تتعكس في مهنة مستشاري التوجيه، حيث يجدون أنفسهم في موقع يتيح لهم ممارسة استقلاليتهم الفكرية والمهنية، وفي الوقت ذاته، يشعرون بأنّهم جزء لا يتجزأ من النظام التربوي والتعليمي، مما يعزّز لديهم الالتزام والانخراط الإيجابي في عملهم. في المقابل، فإن غياب هذا التوازن قد يؤدي إلى حالة من الاغتراب المهني، حيث يشعر الفرد بالعزلة والتهاميش، وهو ما قد يدفعه إلى البحث عن فرص أخرى خارج المؤسسة التي يعمل فيها.

إذ يبدو أن مديرية التربية في الأغواط توفر لمستشاري التوجيه والإرشاد الظروف التي تمكّنهم من تحقيق هذا التوازن، سواء من خلال التقدير الإداري، التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسات التعليمية، أو من خلال الرضا الشخصي الناجم عن ممارسة مهنة ذات تأثير مباشر على مستقبل الطالبة. ومع ذلك، يبقى التساؤل قائماً حول مدى استدامة هذا الشعور بالانتفاء، وما إذا كانت هناك عوامل قد تؤثّر عليه مستقبلاً، مثل الضغوط المهنية أو نقص الموارد والإمكانات.

وعليه يمكن القول إن الانتفاء المهني لمستشاري التوجيه في ولاية الأغواط ليس مجرد شعور ذاتي، بل هو حقيقة موضوعية تؤكدها البيانات الإحصائية، النظريات النفسية، وحتى الواقع المهني الذي يعيشونه. هذا الانتفاء لا يعكس فقط التفاعل الإيجابي بين المستشارين ومؤسساتهم، بل يشير أيضًا إلى أهمية الدور الذي تلعبه بيئه العمل في تعزيز التزام الأفراد وإنتاجيتهم. وإذا كانت المؤسسات الناجحة هي تلك التي تدرك أهمية الانتفاء كعامل أساسي في تحسين الأداء، فإن النتائج الحالية تقدم دليلاً إضافياً على أن دعم الموظفين وتحفيزهم ليس مجرد خيار إداري، بل ضرورة لضمان استقرار المؤسسة ونجاحها على المدى الطويل.

#### 4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

جدول 7. يوضح الفروق بين أفراد العينة في مستوى الانتفاء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي: (من إعداد الباحثين)

المقياس	مقدار التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	Sig قيمة	مستوى الدلالة
الانتفاء المهني	بين المجموعات	0,440	2	0,879		0,010	0.05 دال عند
	داخل المجموعات	0,086	47	4,042			
	المجموع	49	4,921				

جدول 8. يوضح اختبار الفروق البعدية (LSD) لمتغير المؤهل العلمي في مستوى الانتفاء المهني: (من إعداد الباحثين)

المؤهل العلمي (1)	المؤهل العلمي (2)	الفرق بين المتبادرين	الانحراف المعياري	الدلالة الاحصائية
ماستر	ليسانس	-0.13	0.087	0.140
دكتوراه	ليسانس	*0.32	0.145	0.033
ليسانس	دكتوراه	0.13	0.087	0.140
دكتوراه	ليسانس	*0.45	0.144	0.003
ليسانس	ماستر	*-0.32	0.145	0.033
ماستر	دكتوراه	*-0.45	0.144	0.003

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "F" بلغت (5.113) عند مستوى الدلالة (0.010) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي توجد هناك فروق دالة إحصائية بين المجموعات الثلاث، وبالتالي تحققت الفرضية القائلة " يوجد فروق

ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح المستشارين ذوي المستوى ماستر والليسانس على حساب المستشارين ذوي مستوى الدكتوراه.

حيث أظهر المستشارون الحاصلون على درجتي الليسانس والماستر مستوى أعلى من الانتفاء مقارنةً بنظرائهم الحاصلين على الدكتوراه. تتماشى هذه النتائج مع بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة وليد ونوال (2016) التي أجريت على موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، والتي أظهرت وجود فروق في الولاء التنظيمي وفقًا للمستوى التعليمي، مما يعزز الفرضية القائلة بأن المؤهل العلمي يؤثر على درجة ارتباط الأفراد بهم. ومع ذلك، تتعارض هذه النتائج مع دراستين آخرين، هما دراسة عطية وعودة (2016) التي تناولت موظفي الوزارات في فلسطين، ودراسة مجمج (2020) التي بحثت في الولاء التنظيمي لموظفي بلدية العفرون، حيث لم تجد أي منهما فروقاً دالة في الولاء التنظيمي تبعاً للمؤهل العلمي. يشير هذا التباين في النتائج إلى أهمية السياقات الثقافية والمهنية المختلفة في تشكيل علاقة الأفراد ببيئتهم العملية.

ووفقًا لهرم ماسلو للحاجات (Maslow, 1943)، يُعد الانتفاء حاجة أساسية تتعلق بالشعور بالقبول داخل المجموعة، وقد يعكس انخفاض مستوى الانتفاء لدى الحاصلين على الدكتوراه تجاوزهم لهذه المرحلة في سعيهم نحو تحقيق الذات، بينما يظل الحاصلون على الليسانس والماستر أكثر ارتباطاً بهذه الحاجة نظرًا لما توفره لهم من استقرار نفسي واجتماعي. من ناحية أخرى، تطرح نظرية الهوية الاجتماعية لتجفيل (Tajfel, 1979) تفسيرًا آخر لهذه الظاهرة، حيث يشير النموذج إلى أن الأفراد يعززون انتفاءهم من خلال التماهي مع المجموعة المهنية، وهو ما قد يكون أكثر وضوحاً لدى الحاصلين على الليسانس والماستر الذين يشعرون بانسجام أكبر مع بيئته العمل. أما الحاصلون على الدكتوراه، فقد يكون لديهم توقعات مهنية أعلى أو هوية مهنية منفصلة تجعلهم أقل اندماجاً في المجموعة. وتبرز نظرية تحديد الذات (Ryan & Deci, 2000) أهمية الارتباط الاجتماعي في تحقيق الرفاهية النفسية، مما يعني أن ضعف الانتفاء لدى الحاصلين على الدكتوراه قد يشير إلى قلة الدعم الاجتماعي أو انخفاض شعورهم بالاندماج مقارنة بزملائهم.

إذ يبدو أن المستشارين الحاصلين على الليسانس والماستر يتمتعون بانتفاء مهني أعلى، نظرًا لأنسجام توقعاتهم مع طبيعة المهام اليومية والفرص المتاحة في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي، حيث يحصلون على دعم مؤسسي وتفاعلات اجتماعية تُعزز اندماجهم في بيئه العمل. على النقيض من ذلك، يعاني الحاصلون على الدكتوراه من انخفاض في مستوى الانتفاء المهني، وهو ما قد يُعزى إلى عدم تواافق مؤهلاتهم المتقدمة مع واقع العمل، مما يؤدي إلى شعورهم بالانزعال المهني. علاوة على ذلك، قد يواجهه هؤلاء الأفراد تناقضًا معرفياً (Cognitive Dissonance) ناتجاً عن التناقض بين توقعاتهم المهنية العالية - التي تشكلت عبر سنوات الدراسة الطويلة - والواقع العملي الذي لا يوفر لهم فرصاً تتناسب مع مؤهلاتهم، مما يزيد من شعورهم بالإحباط وعدم الاندماج.

#### 4-10-4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

جدول 9. يوضح الفروق بين أفراد العينة في مستوى الانتفاء المهني تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية: (من إعداد الباحثين)

المقياس	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	مستوى الدلالة
الانتفاء المهني	4.921	46	0.087	داخل المجموعات	4.014	3	0.302	3.465	0,024	دال عند 0.05
	49			المجموع						

**جدول 10. يوضح اختبار الفروق البعدية (LSD) لمتغير الأقدمية في مستوى الانتماء المهني: (من إعداد الباحثين)**

الدالة الاحصائية	الانحراف المعياري	الفرق بين المتغيرين	الأقدمية (j)	الأقدمية (i)
0.046	0.134	0.27-*	من 5 إلى 8 سنوات	أقل من 4 سنوات
0.006	0.170	0.48-*	من 9 إلى 12 سنة	
0.008	0.145	0.40-*	13 سنة فأكثر	
0.211	0.101	0.12-	أقل من 4 سنوات	من 5 إلى 8 سنوات
0.121	0.134	0.21-	من 9 إلى 12 سنة	
0.566	0.145	0.08	13 سنة فأكثر	
0.006	0.170	0.48*	أقل من 4 سنوات	من 9 إلى 12 سنة
0.121	0.134	0.21	من 5 إلى 8 سنوات	
0.008	0.145	0.40-*	13 سنة فأكثر	
0.008	0.145	0.40*	أقل من 4 سنوات	13 سنة فأكثر
0.211	0.101	0.12	من 5 إلى 8 سنوات	
0.566	0.145	0.08-	من 9 إلى 12 سنة	

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "f" بلغت (3.465) عند مستوى الدالة (0.024) وهي قيمة أصغر من مستوى الدالة (0.05) وبالتالي توجد هناك فروقا دالة إحصائية بين المجموعات الأربع، وبالتالي تتحقق الفرضية القائلة "توجد فروق ذات دالة إحصائية في مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط تعزى لمتغير الأقدمية المهنية لصالح المستشارين ذوي الخبرة ما بين 9 إلى 12 سنة و 13 سنة فأكثر على حساب المستشارين ذوي الخبرة المهنية أقل من 4 سنوات، ومن 5 سنوات إلى 8 سنوات.

وتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الأقدمية المهنية والانتماء المهني. مثل دراسة Robert و Hiroshi عام (1977) أين خلصا إلى أن الانتماء المهني يزداد مع تقدم الأقدمية، لا سيما في البيئات التي توفر فرصاً مهنية واضحة، كما هو الحال في الشركات اليابانية التي تركز على تروسيخ الولاء الوظيفي على المدى الطويل. بعد أكثر من عقد، أكد John P. J. Natalie في دراسة عام (1991) أن تراكم الخبرة المهنية يعزز الولاء التنظيمي عبر ما يكتسبه الأفراد من استثمارات شخصية ومهنية، حيث يصبح الانتماء للمؤسسة جزءاً من هوية الفرد مع مرور الوقت. وفي دراسة أجراها وليد و نوال (2016)، حيث وجدوا أن الأقدمية تؤثر إيجابياً على الولاء التنظيمي لدى الموظفين بولاية المسيلة.

ورغم هذا التوافق العام، فإن بعض الدراسات قدمت نتائج مختلفة. فقد أظهرت دراسة أجراها مجمج عام (2020) في بلدية العفرون أن زيادة الأقدمية ارتبطت بانخفاض الولاء المهني، وهو ما قد يعزى إلى ضعف الحوافر أو الشعور بالإحباط بسبب بيئه العمل، مما أدى إلى تراجع الانتماء لدى الموظفين ذوي الخبرة الأطول. وفي دراسة أخرى أجراها عطية و عودة عام (2016) في فلسطين، لم تظهر فروق ذات دالة إحصائية بين الأقدمية المهنية ومستوى الانتماء، وهو ما قد يعكس اختلاف السياقات التنظيمية والثقافية بين المجتمعات المهنية.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال عدة نظريات نفسية وتنظيمية، حيث تتيح كل واحدة منها رؤية مكملة لفهم العلاقة بين الأقدمية المهنية والانتماء. فعبر منظور Maslow في نظريته عن الحاجات الإنسانية التي طرحها عام 1943، يُنظر إلى الانتماء كحاجة نفسية تتطور تدريجياً مع الزمن. وفي البداية، ينشغل المستشارون بتتأمين احتياجات الأمان والاستقرار، ولكن مع مرور

الوقت، تصبح الحاجة إلى الانتماء أكثر وضوحاً، خاصة بعد أن يتمكنوا من بناء علاقات مهنية مستقرة. أما من منظور Tajfel ونظريّة الهوية الاجتماعيّة التي وضعها عام (1979)، فإن الأفراد يطورون إحساساً متزايداً بالانتماء إلى مجتمعهم المهني من خلال تماهّهم مع زملائهم ومجتمعهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تعزيز هويتهم المهنيّة. ومن جهة أخرى، تقدم Ryan وDeci في نظريةهما عن تحديد الذات عام (2000) بعدها إضافياً لهذه العلاقة، حيث يشيران إلى أن الارتباط الاجتماعي يشكّل حاجة أساسية للرفاهية والدافعية، وهو ما يتجلّى بشكل أوضح لدى من قضوا سنوات طويلة في المهنة، حيث تمنّحهم شبكاتهم المهنيّة وعلاقتهم التفاعلية شعوراً متقدّداً بالقيمة والانتماء.

وتبدو هذه التفسيرات أكثر وضوحاً عند تحليل الفروقات بين المستشارين تبعاً لسنوات الخبرة. فالمستشارون الذين لم تتجاوز خبرتهم أربع سنوات غالباً ما يكونون في مرحلة انتقالية، يسعون خلالها إلى التكيف مع متطلبات المهنة وبناء الثقة المهنيّة، مما قد يجعل شعورهم بالانتماء أقل استقراراً. ومع ذلك، فإن المستشارين الذين تراوحت خبرتهم بين خمس وثماني سنوات يظهرون تقدماً ملحوظاً، إذ يبدأون في ترسّيخ هويتهم المهنيّة وبناء علاقات أوسع في بيئّة العمل. أما الفئة التي تملك خبرة تراوحت بين تسع وأثنى عشرة سنة، فتظهر أعلى مستويات الانتماء، حيث تلعب الخبرة المتراكمة والثقة المهنيّة والعلاقات الوظيفية القوية دوراً كبيراً في تعزيز هذا الشعور. بالنسبة لمن تجاوزت خبرتهم ثلاثة عشرة سنة، يظل انتماؤهم مرتفعاً، لكنه قد يشهد تراجعاً طفيفاً مقارنة بالفترة السابقة، ربما بسبب التشبع المهني أو بعض التحدّيات التنظيمية التي قد تواجههم في هذه المرحلة المتقدمة من مسيرتهم. فالالأكاديمية المهنيّة ليست مجرد تراكم زمني، بل هي عملية ديناميكية تؤثّر على شعور المستشارين بالانتماء لهنّتهم بشكل تدريجي.

#### 5- الاستنتاج العام :

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن مستوى الانتماء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي بولاية الأغواط جاء مرتفعاً عموماً، وهو ما يعكس بيئة عمل إيجابية توفر لهم الشعور بالاندماج والتقدّير. كما أظهرت النتائج أن مستوى الانتماء يتأثر بمجموعة من العوامل، أبرزها المؤهل العلمي والأكاديمية المهنيّة. حيث كان للمؤهل العلمي دور في تحديد درجة الانتماء، حيث أظهر المستشارون الحاصلون على الليسانس والماستر مستوى أعلى مقارنة بالحاصلين على الدكتوراه، وهو ما قد يفسّر بعدم تواافق التوقعات المهنيّة للحاصلين على الدكتوراه مع بيئة العمل الفعلية.

كما أظهرت النتائج أن الأكاديمية المهنيّة تلعب دوراً في تعزيز الانتماء، إذ كان المستشارون ذوو الخبرة الأكبر أكثر ارتباطاً بمؤسساتهم مقارنةً بالمبتدئين، مما يتماشى مع نظريّات الالتزام الوظيفي والاستثمار المهني. وتعزز هذه النتائج الأهمية البالغة لبيئة العمل في تشكيل الشعور بالانتماء، حيث تلعب التقدير المؤسسي، الفرص المهنيّة، والتفاعلات الاجتماعيّة دوراً جوهرياً في الحفاظ على التزام الموظفين وانخراطهم الإيجابي. ورغم الإيجابية العامة للنتائج، يظل التساؤل مطروحاً حول مدى استدامة هذا الانتماء في ظل التحدّيات المهنيّة المستقبلية، ما يبرّز الحاجة إلى مزيد من السياسات التحفizية التي تضمن استمرار الولاء المهني على المدى الطويل.

#### - قائمة المراجع:

- أنجرس، م. (2004). منهاجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية "تدريبات عملية". ب. صحراوي، ث. بوشرف، س. سبعون & م. ماضي (Trans.). الجزائر: دار القصبة للنشر.
- حنان، ا.. (2007). دافع الانتماء لدى عينة من معلّمي الأطفال في الأردن. المجلة التربوية(84)، 21.

- حضر، ل. (2000) الموسوعة المختصرة في علم النفس والطب العقلي. القاهرة: دار المعارف.
- زرواتي، ر. (2008) تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. قسنطينة: ديوان المطبوعات الجامعية.
- سبعون، س. . (2012) الدليل المنحي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. الجزائر: دار القصبة للنشر.
- سلامة، ا.م. (2003) مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين: أطروحة ماجستير في الإدارة التربوية.
- عبد الفتاح، خ. ص. & مفى، ا. خ.. (2009) الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، 25(3+4)، 289-340.
- عطية، م. & عودة، م. (2016) مستوى الولاء الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى موظفي الوزارات الحكومية في فلسطين. مجلة نور للدراسات الاقتصادية، 1-27، 02(03).
- مجمج، ع. (2020) دور نظام الحوافز في تحسين الولاء التنظيمي للعاملين دراسة حالة: بلدية العفرون (البليدة). المجلة الجزائرية للسياسة العامة، 8(1)، 57-95.
- وليد، ش. & نوال، ح. (2016) مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية-61، 01(02)، 84.
- Allen, K. A., Kern, M. L., Rozek , C. S., McInerney , D., & Slavich,, G. (2021). Belonging: a review of conceptual issues, an integrative framework, and directions for future research. Australian Journal of Psychology, 73(1), 87–102. doi:<https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1883409>
- Baumeister, R. F., & Leary, .. M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological Bulletin, 117(3), 497–529. doi: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bouchanan, B. (1974). Government Managers, Business Executives, and Organizational Commitment. Public Administration Review, 34(4), 339-347. doi:<https://doi.org/10.2307/975244>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227-268. doi:[https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. Human Relations,, 7(2), 117–140. doi: <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Fromm, E. (1941). Escape from freedom. Farrar & Rinehart.
- Fromm, E. (1969). Escape from freedom. New York: Avon Books.
- Grobecker, P. A. (2016). A sense of belonging and perceived stress among baccalaureate nursing students in clinical placements. Nurse Education Today, 36, 178–183. doi: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.09.015>
- John P., M., & Natalie J, .. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89. doi:[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moss , J., Gibson , D., & Dollarhide , C. (2014). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of counselors. Journal of Counseling & Development, 92(1), 3–12 . doi:<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00124.x>
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14(2), 224-247. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). The etiology of organizational commitment. (unpublished paper). University of California at Irvine,.
- Robert , M., & Hiroshi , M. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. Administrative Science Quarterly, 22(1), 57-75. doi:<https://doi.org/10.2307/2391746>
- Ryan , R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1), 68–78. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Tajfel, H. &. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), The social psychology of intergroup relations, 33–47.

#### Arabic-Romanized references:

- Abd al-Fattāh, Kh. S., & Munā, A. Kh. (2009). al-Walā' al-tanzīmī wa-'alāqatuhu bi-l-riḍā al-ważīfī ladā a'dā' hay'a al-tadrīs fī al-jāmi'āt al-khāṣṣa al-urdunniyya. Majallat Jāmi'at Dimashq li-l-'ulūm al-tarbawiyya, 25(3+4), 289-340.

- Anjirs, M. (2004). Manāhij al-baḥth al-‘ilmī fī al-‘ulūm al-insāniyya “tadrībāt ‘amaliyya”. (B. Şahrawī, K. Būsharf, S. Sab‘ūn, & M. Mādī, Trans.). al-Jazā’ir: Dār al-Qaṣba li-l-nashr.
- Atīyya, M., & ‘Awda, M. (2016). Mustawā al-walā’ al-waẓīfī wa-‘alāqatuhu bi-ba‘d al-mutaghayyirāt ladā muwazẓafī al-wizārāt al-hukūmiyya fī Filastīn. Majallat Nūr li-l-dirāsāt al-iqtisādiyya, 02(03), 1-27.
- Ḩanān, A. (2007). Dāfi‘ al-intimā’ ladā ‘ayna min mu‘allimī al-āṭfāl fī al-Urdunn. al-Majalla al-tarbawiyya, 21(84).
- Khaḍr, L. (2000). al-Mūsū‘a al-mukhtaṣara fī ‘ilm al-nafs wa-l-ṭibb al-‘aqlī. al-Qāhira: Dār al-ma‘ārif.
- Majmaj, ‘U. (2020). Daur nizām al-ḥawāfiẓ fī taḥsīn al-walā’ al-tanzīmī li-l-‘āmilīn: dirāsat ḥāla: baladiyyat al-‘Afrūn (al-Blayda). al-Majalla al-jazā’iriyya li-l-siyāsa al-‘āmma, 8(1), 57-95.
- Sab‘ūn, S. (2012). al-Daīl al-manhajī fī i‘dād al-mudhakkarāt wa-l-risā’il al-jāmi‘iyya fī ‘ilm al-ijtīmā‘. al-Jazā’ir: Dār al-Qasba li-l-nashr.
- Salāma, A. M. (2003). Mustawā al-intimā’ al-miḥnī wa-l-riḍā al-waẓīfī wa-l-‘alāqa baynahumā ladā a‘dā’ al-hay‘a al-tadrīsiyya fī al-jāmi‘āt al-filastīniyya. bi-Kulliyyat al-dirāsāt al-‘ulyā, Jāmi‘at al-najāh al-wataniyya fī Nāblus, Filastīn: Uṭrūhat mājistīr fī al-idāra al-tarbawiyya.
- Walīd, Sh., & Nawāl, H. (2016). Mustawā al-wala’ al-tanzīmī ladā muwazẓafī al-idāra al-maḥalliyya. Majallat al-Jāmi‘ fī al-dirāsāt al-nafsiyya wa-l-‘ulūm al-tarbawiyya, 01(02), 61-84.
- Zarwātī, R. (2008). Tadrībāt ‘alā manāhij al-baḥth al-‘ilmī fī al-‘ulūm al-ijtīmā‘iyya. Qusanṭīna: Dīwān al-maṭbū‘āt al-jāmi‘iyya.