

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى - كلية التربية
قسم علم النفس

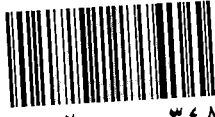


مستوى الرضا عن العمل الإرشادي

لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير

المتخصصين بمدينة مكة المكرمة

" دراسة مقارنة في ضوء بعض المتغيرات "



٣٠١٠٢٠٠٠٠٠٣٤٨١

إعداد

عبدالله بن علي أبو عراد الشهري

إشراف الأستاذ الدكتور

عبدالمنان ملا معمور بار

رسالة مقدمة إلى قسم علم النفس في كلية التربية بجامعة أم القرى متطلبا تكميلا لنيل درجة الماجستير

في علم النفس (إرشاد نفسي) ١٤٢٠ هـ .

"ملخص الدراسة"

عنوان الدراسة: مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمكة المكرمة. "دراسة ميدانية مقارنة في ضوء بعض المتغيرات"

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى ودرجة الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام، والرضا عن كل بعد من أبعاد الرضا عن العمل الإرشادي، لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين.
- 2- التعرف على طبيعة الفروق بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام وكل بعد من أبعاد الرضا عن العمل الإرشادي.
- 3- التعرف على طبيعة العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية (التخصص، المؤهل العلمي، صفات المرشد، مدة الخبرة، الراتب) ومستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمكة المكرمة.

عينة الدراسة:-

تكونت عينة الدراسة من (٦٨) مرشداً ، (٣٤) مرشداً متخصصاً، و(٣٤) مرشداً غير متخصص في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة.

أدوات الدراسة:-

تم استخدام استبانة الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين، ومقياس الصفات الشخصية اللازمة للمرشد من إعداد بار (١٤١٥هـ).

نتائج الدراسة:-

- 1- يوجد اختلاف في مستويات الرضا عن العمل بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين.
- 2- يوجد اختلاف في مستويات الرضا عن العمل الإرشادي في مختلف أبعاد الرضا عن العمل بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، عدا بعد الاعتراف والتقدير، وبعد العلاقات مع الرؤساء زملاء والتلاميذ.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في كل بعد من أبعاد الرضا بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين غير المتخصصين، عدا بعض الأبعاد التي دلت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير مدة الخبرة .
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير الراتب الشهري.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير الخصائص والصفات الشخصية اللازمة للمرشد.
- 9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصفات والخصائص الإرشادية بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين .

أهم التوصيات:-

- 1- الحد من تواجد المرشدين غير المتخصصين في ساحة العمل الإرشادي وعدم تكليفهم وإحلال المتخصصين بدلاً عنهم.
- 2- التوسع في زيادة إعداد المرشدين المتخصصين، والعمل على رفع مستوى التأهيل العلمي والعملية.
- 3- توفير قدر مناسب من الحرية الإرشادية للمرشد في اتخاذ القرارات والمشاركة الفاعلة.
- 4- توفير فرص النمو الوظيفي والترقي للمرشدين، وإيجاد نظام حوافز لهم.
- 5- إشعار المرشدين بقيمة عملهم الإرشادي -الإنساني- وتوفير العديد من المزايا والخدمات.
- 6- العمل على نشر الوعي الإرشادي لأفراد المجتمع وبخاصة الآباء لتصحيح وتعديل الاتجاهات نحو العمل الإرشادي والمرشدين.
- 7- الاستمرار في إجراء البحوث والدراسات النفسية المتخصصة لتطوير وتحسين العملية الإرشادية.

يعتمد :

عميد الكلية

د . صالح بن محمد السيف
التوقيع:

إشراف الأستاذ الدكتور

عبد المنان ملا معصور بار

التوقيع:

إعداد

عبدالله بن علي أبو عراد الشهري

التوقيع:

الإهداء

إلى من أبتغي رضاها بعد رضا الله تعالى .. والديّ العزيزين
راجياً رضاها .. مجاهداً لبرهما ما استطعت إلى ذلك سبيلاً

إلى من أدين لهم بالفضل .. وأمس منهم النبل

إخواني .. صالح .. ومحمد .. وفراس

وأخواتي العزيزات ..

إلى زوجتي الغالية .. وابنتي الحبيبة ..

إليهم .. أهدي هذا الجهد
محبة .. ووفاءً .. وعرفاناً

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً بعد حمد .. والصلاة والسلام على معلم البشرية وعلى آله وصحبه. أشكره جل شأنه على توفيقه وإحسانه، على ما من به علينا من توفيق في الوصول بهذا الجهد إلى المستوى الذي وصل إليه. متقدماً بوافر الشكر وعظيم التقدير والامتنان لسعادة الأستاذ الدكتور عبد المنان ملا معمور بار اعترافاً بفضلته وعلمه ولما بذله من توجيه وآراء سديدة، ولما غمرني به من علم غزير وخلق فاضل نبيل أثناء فترة دراستي وأثناء إشرافه على هذه الدراسة . كما أسجل بكل الإعزاز والتقدير أسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان لسعادة الأستاذ الدكتور محمد حمزة السليماني على سعة صدره ونبل أخلاقه ، ولما لمس الباحث من الإهتمام وحسن التوجيه وكرم وصدق المشاعر ، وعلى كل ما قدمه من توجيهات وآراء ومقترحات ساهمت في إظهار هذه الدراسة بهذه الصورة ، متوجاً ذلك بموافقة الكريمة لمناقشة هذه الدراسة كما أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير والعرفان لسعادة الأستاذ الفاضل الدكتور عبدالله طه الصافي أستاذ علم النفس بجامعة الملك خالد بأنها على موافقة ليكون مناقشاً خارجياً لهذه الدراسة فله جزيل الشكر وعظيم التقدير .

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى سعادة الأستاذ الدكتور سعيد بن علي بن مانع وسعادة الدكتور أحمد السيد لتفضلهما بمناقشة خطة الدراسة.

كما أسجل شكري وتقديري لسعادة الأستاذ الدكتور محمد جعفر جمل الليل رئيس قسم علم النفس وجميع أساتذتي أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس على ما قدموه من جهد مشكور أثناء فترة دراستي بالقسم.

كما أسجل بكل الإجلال والإكبار أسمى آيات الشكر والعرفان لأستاذي الفاضل وصاحب الفضل سعادة الأستاذ الدكتور هاشم بن بكر حريري أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى وعميد كلية التربية سابقاً اعترافاً بفضلته واهتمامه وتوجيهه الدائم وتشجيعه المستمر فجزاه الله خير الجزاء .

والشكر موصول لكل العاملين بمركز الحاسب الآلي بالجامعة لمجهوداتهم في إدخال وتحليل ومعالجة النتائج .

والشكر والعرفان للمرشدين الطلابيين لما أبدوه من مساعدة وتجاوب أثناء القيام بالدراسة الميدانية، كما لا يفوتني أن أتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساهم برأي أو نصيحة أو مساعدة في هذه الدراسة.

فجزى الله الجميع خير الجزاء.

الباحث

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
ملخص الدراسة.....	أ
الإهداء.....	ب
شكر وتقدير.....	جـ
قائمة المحتويات.....	هـ
قائمة الجداول.....	ح
قائمة الملاحق.....	ط

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

مقدمة.....	٢
مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.....	٤
أهمية الدراسة.....	٥
أهداف الدراسة.....	٧
مصطلحات الدراسة.....	٨
حدود الدراسة.....	١٠

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفاهيم الدراسة.....	١٢
مقدمة.....	١٢
التوجيه والإرشاد.....	١٤
التوجيه والإرشاد الطلابي في المملكة.....	١٤
تعريف التوجيه والإرشاد الطلابي.....	١٥
الأهداف العامة للتوجيه والإرشاد الطلابي في المملكة.....	١٧
ميادين وخدمات التوجيه والإرشاد الطلابي.....	١٨

الموضوع	الصفحة
إعداد المرشدين الطلابيين وتأهيلهم.....	٢١
الصفات والسمات اللازمة للمرشد.....	٢١
مهام وواجبات المرشد الطلابي.....	٢٦
الرضا عن العمل.....	٢٨
النظريات المفسرة للرضا عن العمل.....	٢٩
عوامل ومحددات الرضا عن العمل.....	٣٤
أساليب قياس الرضا عن العمل.....	٣٥
الدراسات السابقة.....	٣٦
الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل في المجالات الإدارية والصناعية.....	٣٦
الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل في المجالات التربوية.....	٣٨
الدراسات التي تناولت العمل الإرشادي.....	٤٣
الدراسات التي إهتمت بالمرشدين.....	٤٦
تعليق عام على الدراسات السابقة.....	٤٩
فروض الدراسة.....	٥٢

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة.....	٥٥
مجتمع وعينة الدراسة.....	٥٥
أدوات الدراسة.....	٦٠
الأساليب الإحصائية.....	٧٣

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج الفرض الأول.....	٧٥
نتائج الفرض الثاني.....	٨١
نتائج الفرض الثالث.....	٨٨
نتائج الفرض الرابع.....	٩١

الموضوع	الصفحة
نتائج الفرض الخامس.....	٩٣
نتائج الفرض السادس.....	٩٤
نتائج الفرض السابع.....	٩٥

الفصل الخامس

ملخص النتائج

ملخص نتائج الدراسة.....	٩٩
التوصيات والمقترحات.....	١٠١
البحوث والدراسات المقترحة.....	١٠٢
قائمة المراجع.....	١٠٤
قائمة الملاحق.....	١١٣

قائمة الجداول

رقم الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
٥٦	توزيع أفراد العينة حسب التخصص	١
٥٧	توزيع أفراد العينة حسب نوعية التخصص	٢
٥٨	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	٣
٥٩	توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة	٤
٥٩	توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري	٥
٦٠	توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الفرعية	٦
٧٠	معاملات الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي للأداء	٧
٧٢	صدق المقياس على العينة الاستطلاعية	٨
٧٥	مستوى الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين	٩
٧٦	مستوى الرضا عن كل بعد من أبعاد الرضا لدى عينة الدراسة	١٠
٨١	دلالة الفروق في الرضا العام بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين	١١
٨٣	دلالة الفروق في أبعاد الرضا لدى المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين	١٢
٨٨	الفروق في مستوى الرضا حسب المؤهل العلمي	١٣
٨٩	نتائج التحليل البعدي بين مجموعات المؤهل باستخدام اختبار شيفيه	١٤
٩١	الفروق في مستوى الرضا عن العمل حسب متغير مدة الخبرة	١٥
٩٢	نتائج التحليل البعدي بين مجموعات مدة الخبرة باستخدام اختبار شيفيه	١٦
٩٣	الفروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي حسب متغير الراتب	١٧
٩٥	الفروق في الصفات الإرشادي بين الأرباعي الأعلى والأدنى في مستوى الرضا	١٨
٩٦	الفروق في الخصائص والصفات الإرشادية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين	١٩

قائمة الملحق

رقم الملحق	محتوى الملحق
١	استبانة الرضا عن العمل الإرشادي
٢	مقياس الصفات الشخصية اللازمة للمرشد
٣	الاستبيان الذي استخدمه (الشابحي، ١٤١٧هـ) للرضا عن العمل
٤	خطاب سعادة عميد الكلية لإدارة التعليم بمكة
٥	خطاب سعادة مدير تعليم مكة إلى المدارس الابتدائية
٢١-٦	درجة الرضا عن العمل لكل بعد من أبعاد الرضا والرضا بشكل عام لدى المرشدين المتخصصين
٣٧-٢٢	درجة الرضا عن العمل لكل بعد من أبعاد الرضا والرضا بشكل عام لدى المرشدين غير المتخصصين

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

- . مقدمة .
- . مشكلة الدراسة وتساؤلاتها .
- . أهمية الدراسة .
- . أهداف الدراسة .
- . مصطلحات الدراسة .
- . حدود الدراسة .

يعد العمل الإرشادي الطلابي من الدعائم الرئيسية للمدرسة المعاصرة ، وقد أخذت مسئولية التوجيه والإرشاد الطلابي في الرقي والتطور لتراعي النمو السليم للطلاب ، والإرتقاء بالأنماط السلوكية وتوجيهها بما يتلاءم مع قدرات وميول هؤلاء الطلاب ، ولما كانت مقاصد العمل الإرشادي إستثمار للطاقات وتنمية للقوى البشرية التي تعد محور اهتمام الدولة ، فإن من الطبيعي أن يقوم بهذا العمل من هو قادر على القيام به وفق ما خطط له ، وأن يكون على قدر من الكفاءة لممارسة هذا العمل التخصصي والإنساني ، حيث يشير الهاشل (١٩٩٦م : ٩٤) إلى أنه نظرا لأهمية التوجيه والإرشاد في حياة الأفراد والشعوب ، أخذت بعض الدول بتضمينه في برامجها التعليمية سواء بتوفير المعلمين والمدرسين للقيام بتلك المهام ، أو من خلال تعيين مرشدين متخصصين في الإرشاد لتولي تلك الأعمال والتفرغ لها، بل إن بعض الدول تعتبر برنامج التوجيه جزءا أساسيا في البرامج التربوية والتعليمية في جميع المراحل الدراسية ، وذلك بهدف مساعدة الفرد على التكيف الناجح مع التغير السريع في الحياة الاجتماعية والاقتصادية ، وتوفير القوى البشرية المختلفة اللازمة لمتطلبات الإنماء والإرتقاء بالمجتمع .

وانطلاقاً من ذلك إرتأت وزارة المعارف بالمملكة إعداد مرشدين طلابيين للقيام بالعمل الإرشادي ، واتخذت خططاً عديدة لإعدادهم الإعداد المهني ، والعلمي والعملية المناسب . وعلى الرغم من الخطوات المتزايدة للوزارة في هذا الموضوع إلا أن هناك العديد من المدارس وبخاصة المدارس الابتدائية تفتقر إلى وجود المرشد المتخصص الذي يقوم بالعمل الإرشادي مما فتح المجال أمام المرشدين غير المتخصصين للدخول للعمل الإرشادي في هذه المرحلة وهذا ما تؤكد بعض الدراسات التي أجريت في المجتمع السعودي (القاضي ، ١٤٠١هـ — ، المفدى ،

١٤٠٩هـ ، الزهراني ، ١٤١١هـ ، الطويرقي ، ١٤١١هـ بار وأمير خان ،
١٤١٢هـ ، بار ، ١٤١٨هـ) .

ولاشك أن الإهتمام بالإعداد العلمي ، والتدريب الفني للمرشد ، وتحليه بالصفات والخصائص اللازمة ، وتمسكه بالضوابط الاخلاقية أمراً هاماً ومتطلباً ضرورياً للنجاح في العمل الإرشادي وهذا ما يركز عليه كل باحث يتناول هذا الموضوع ، إلا أن هذه العناصر ما لم تكن متوجة بشعور المرشد بالقناعة والارتياح والسعادة نحو عمله الإرشادي فإن نجاح العملية الإرشادية بعيدة المنال لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل . ويؤكد عبداللطيف (١٩٩٧م : ٣٠٣) " أن الرضا النفسي عند الأفراد يمثل عاملاً أساسياً في توافقههم وتقبلهم للأحداث والمواقف الحياتية المختلفة ، وعلى ذلك فإن إنخفاض مستوى الرضا يدل على عدم التوافق النفسي والتأزم عند مواجهة ضغوط الحياة " .

كما يرى أسعد ورسلان (١٤٠٢هـ : ٢٨) " أن رضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي ، وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل ، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده ، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته " .

وعلى الرغم من أهمية الرضا عن العمل للمرشدين ، ودوره الحاسم في نجاح أو فشل العمل الإرشادي ، إلا أننا نلاحظ عدم الاهتمام بدراسة هذا الموضوع دراسة تتناسب مع ما يشكله من أثر فاعل في نجاح العملية التربوية والتعليمية بصفة عامة ، ونجاح العمل الإرشادي خاصة . وقد يعود ذلك إلى قلة الوعي بأهمية الرضا عن العمل لدى المرشدين أو قد يعود إلى إهتمام الباحثين بالمعلمين ، ومدراء المدارس إهتماماً طغى على الإهتمام بالمرشدين الذين ينتمون إلى الأسرة المدرسية وهذا ما نلاحظه في أغلب الدراسات التي أجريت في العالم العربي وفي المملكة العربية السعودية ومن بين هذه الدراسات (الزير ، ١٩٧٨م ، الشيخ ، وسلامه ، ١٩٨٢م ، النعيم ١٤٠٤هـ ، مصطفى ، ١٩٨٩م ، أحمد ، ١٩٩١م ، العمري ،

١٩٩١م ، آل ناجي ، ١٩٩٣م) ، التي اقتصرت على المعلمين في المراحل التعليمية المختلفة وتناول البعض منها مدراء المدارس إلا أنها أغفلت المرشدين الطلابيين كأعضاء في الأسرة المدرسية لا تقل أهميتهم عن باقي أعضاء الأسرة المدرسية .

كما لاحظ الباحث عدم وجود أي دراسة علمية تناولت الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي التعليم العام بوجه عام على مستوى المملكة العربية السعودية ، وقد تأكد الباحث من عدم وجود ذلك النوع من الدراسات بعد اتصالات مباشرة وغير مباشرة مع الجهات المعنية من مراكز ومعاهد ومكتبات وكليات وجامعات ، و الإهمال الكبير للدراسات المقارنة في مجال الرضا عن العمل بشكل عام والرضا عن العمل الإرشادي بشكل خاص في المملكة والعالم العربي وهذا ما تؤكده دراسة العتيبي (١٩٩١م) .

كما أن هناك كم هائل من المرشدين غير المتخصصين في مدارس التعليم العام وبخاصة المرحلة الابتدائية حيث أن نسبة المرشدين غير المتخصصين تفوق نسبة المرشدين المتخصصين مما قد يعيق العمل الإرشادي وهذا ما تؤكده دراسات (المفدى ١٤٠٩هـ ، الغامدي ، ١٤١٣هـ) .

ويتضح مما سبق أن هناك إغفالاً لأهمية الرضا عن العمل الإرشادي كأحد أهم العوامل التي تسهم في نجاح المرشدين في عملهم وإقبالهم عليه في أغلب الدراسات التي تناولت موضوعات العمل الإرشادي في المملكة العربية السعودية .

وانطلاقاً مما سبق فإن الدراسة الحالية تحاول لقاء الضوء على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين إضافة إلى التعرف على علاقة بعض المتغيرات الشخصية ، والوظيفية بمستوى الرضا العام للمرشدين .

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة مقارنة بمستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين غير المتخصصين ، وما قد يكون هناك من علاقة بين مستوى

الرضا عن العمل الإرشادي وبعض الخصائص الوظيفية والشخصية .. وتتمثل هذه الخصائص في (التخصص ، والمؤهل العلمي ، والخبرة في مجال الارشاد ، وصفات وخصائص المرشد ، والراتب الشهري) .

وإنطلاقاً من ذلك فالباحث يحاول ومن خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :-

— ما مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة مقارنةً بمستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين غير المتخصصين . ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :-

١- هل يختلف مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين عنه لدى المرشدين غير المتخصصين ؟

٢- هل يختلف مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين باختلاف المؤهل العلمي ؟

٣- هل يختلف مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين باختلاف مدة الخبرة الإرشادية ؟

٤- هل يختلف مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين باختلاف الراتب الشهري ؟

٥- هل يختلف مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين تبعاً للخصائص والصفات الإرشادية ؟

٦- هل يوجد اختلاف في الخصائص والصفات الإرشادية بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين ؟

أهمية الدراسة :

تتضح أهمية هذه الدراسة من منطلق قوة تأثير الرضا عن العمل على الإنجاز والأداء والرفع من معدلات ومستويات العطاء والإبداع إضافة لكون الرضا عن العمل يعد المؤشر

الحقيقي لدى ثقة وولاء وانتماء الأفراد لأعمالهم . ويذكر أسعد ورسلان (١٤٠٢هـ : ٢٨) أن رضا الفرد عن وظيفته يعتبر مقياساً لمدى فعالية اداء الفرد فمستوى رضا الفرد عن وظيفته له تأثير كبير على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه ويزداد جهد الفرد في عمله بزيادة استغراقه فيه ، أو بمقدار توحده مع عمله ، وبمقدار ما يوفره العمل له من اشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لقدراته .

ويشير أبو شيخة (١٤١٨هـ : ١١) " أن الإهتمام بالرضا عن العمل الوظيفي لم يكن يوماً هدفاً بحد ذاته ، بل هو وسيلة يمكن من خلالها الإسهام في الحد من المشكلات التي تعترض القوى العاملة " .

وإذا كانت دراسة الرضا عن العمل ذات أهمية خاصة في المجالات الادارية والصناعية والاقتصادية فانها ذات خصوصية أهم في المجالات التربوية وفي مجال الارشاد لكونها عملية إنسانية تستهدف المساعدة لتحقيق النمو الإيجابي المتكامل لشخصية الطلاب الذين هم محور اهتمام ورعاية الدولة التي تجند كل طاقاتها وامكاناتها لتنمية هذه القوى البشرية ، ومن هذا المنطلق فان هذه الدراسة تكتسب أهمية خاصة إذ تعتبر الدراسة الأولى على حد علم الباحث التي تهتم بدراسة الرضا عن العمل لفئة هامة من الأسرة المدرسية وهم المرشدين الذين يقومون بدور هام في توفير المناخ المدرسي الملائم لجميع منسوبي المدرسة ، إذ لم تحظى هذه الفئة (فئة المرشدين) بالقدر الذي تستحقه من الدراسة والإهتمام في مجال الرضا عن العمل . وبالرغم من الإهتمام المبكر بدراسات الرضا عن العمل الوظيفي والتزايد المستمر في الدراسات واتساع مجالات الدراسة التي بدأت في المجالات الصناعية والتجارية والإدارية ثم انتقلت إلى المجال التربوي إلا أنها اقتصرت على المعلمين وأولئها اهتماماً طفيفاً على الإهتمام بالمرشدين الذين لا يقلون أهمية عن المعلمين وهذا ما يؤكداه العمري (١٩٩٢م : ١٤) بأن " دراسات الرضا عن العمل الوظيفي بدأت في ميدان الصناعة وإدارة الأعمال وتركزت على فئة العمال بشكل أساسي ، ثم انتقلت مؤخراً إلى الميدان التربوي ، وكان التركيز كذلك على فئة المعلمين دون غيرهم من العاملين في هذا الميدان " .

كما يشير أبو شيخة (١٤١٨هـ - ٢٣) إلى أن " دراسات الرضا الوظيفي بدأت في ميدان الصناعة ، ثم انتقلت على استحياء إلى بعض ميادين الخدمة العامة ، وحصراً في الصحة والتربية ، وأن كان التركيز في هذه الميادين قد أصاب فئة دون أخرى من العاملين " ويمكن تحديد أهمية هذه الدراسة بالإضافة لما سبق من خلال النقاط التالية :-

- ١- كون هذه الدراسة دراسة ميدانية تقف على الواقع الفعلي لمستوى الرضا عند المرشدين في مدارس المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة .
- ٢- تعتبر من أوائل الدراسات المقارنة لمستوى الرضا عن العمل الإرشادي لمرشدي مدارس المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين .
- ٣- تناول هذه الدراسة لفئة مهمة من فئات الأسرة المدرسية (المرشدين الطلابيين) الذين يسهمون في توفير المناخ المدرسي المناسب لنجاح التربية والتعليمية ورعاية النمو السليم والإيجابي للتلاميذ وهي بذلك تستمد الدراسة أهميتها من أهمية هذه الفئة في بناء وتنمية التلاميذ .

أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الاهداف التالية :-

- ١- التعرف على درجة الرضا عن العمل الإرشادي لكل بعد من الابعاد والرضا الاجمالي عن العمل الإرشادي لدى كل من المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين .
- ٢- التعرف على طبيعة الفروق في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي عن كل بعد من ابعاد الرضا بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين.
- ٣- التعرف على طبيعة الفروق في مستوى درجة الرضا العام عن العمل الإرشادي بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين .
- ٤- التعرف على علاقة بعض المتغيرات الشخصية (التخصص ، المؤهل العلمي، صفات المرشد ، الخبرة ، الراتب) على درجة الرضا العام عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين .

مصطلحات الدراسة:

- الرضا عن العمل الإرشادي :

هو الإحساس الداخلي لدى المرشد المتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال قيامه بالعمل الإرشادي ، والرضا عن العمل متغير تابع يشير إلى شعور المرشد نحو عمله الإرشادي في المدرسة ومصدر هذا الشعور نابع من العناصر المختلفة للعمل الإرشادي ، والذي يقاس باستخدام الأداة الرئيسية في هذه الدراسة .

ويعرف العديلي (١٤٠٣هـ : ٥٨) الرضا عن العمل الوظيفي بأنه " الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع

العمل نفسه وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة " .

أما التعريف الإجرائي للرضا عن العمل الإرشادي فيمكن تحديده في هذه الدراسة بأنه "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد في مقياس الرضا عن العمل الإرشادي المستخدم في هذه الدراسة " .

. التخصص :- متغير ينقسم الى قسمين :

- أ - المرشد المتخصص : — وهو المرشد الممارس للعمل الإرشادي بالمرحلة الابتدائية المتخرج من أقسام علم النفس بالجامعات ويحمل درجة البكالوريوس كحد أدنى ، أومن سبق أن تلقى دورات تدريبية في التوجيه والإرشاد، أو من حصل على دبلوم عال في التوجيه والإرشاد ، أومن يحمل درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد الطلابي.
- ب — المرشد غير المتخصص : — كل مرشد يقوم بالعمل الإرشادي في المرحلة الابتدائية وحاصل على البكالوريوس أو أي درجة علمية في أي تخصص أكاديمي غير علم النفس .

. الصفات الشخصية للمرشد:-

" يقصد به الصفات التي يتحلى بها المرشد والتي تبدو في سلوكه وتصرفاته في حياته العملية اليومية والتي تميزه عن غيره من أصحاب المهن الأخرى"

(بار ، ١٤١٥هـ : ١٥)

وتعد صفات وخصائص المرشد في هذه الدراسة متغير مستقل يشير إلى مجموعة الصفات التي يتحلى بها المرشد وتقاس هذه الصفات بمقياس الصفات الشخصية للمرشد الذي أعده (بار ، ١٤١٥هـ)

حدود الدراسة :-

أ- الحدود الموضوعية :-

اهتمت هذه الدراسة بقياس مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة المتخصصين في الارشاد وغير المتخصصين مع اجراء المقارنة بينهما .

ب- الحدود المكانية :-

طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من جميع المرشدين العاملين في مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة .

ج- الحدود الزمانية :-

تم تطبيق هذه الدراسة ميدانيا على أفراد العينة خلال العام الدراسي ١٤١٩هـ .

٣٦٨١

الفصل الثاني



الإطار النظري

أ . مفاهيم الدراسة.

ب . الدراسات السابقة.

ج . تعليق عام على الدراسات السابقة

فروض الدراسة

أ) مفاهيم الدراسة :-

أولا : التوجيه والإرشاد :

مقدمة :-

يؤكد بعض الكتاب والباحثين أن مصطلحا التوجيه والإرشاد يعبران عن معنى مشترك ويشيران إلى تلك العملية المتضمنة للخدمات الإنسانية المقدمة للأفراد بهدف مساعدتهم على فهم واعى لأنفسهم ، وإدراك سليم لمشكلاتهم ، واستغلال قدراتهم ، ومواهبهم للتغلب على كل ما يعيق التوافق والنمو المتكامل والإيجابي لشخصياتهم ، وبالرغم من هذا الترابط والاشتراك بين التوجيه والإرشاد إلا أن هناك بعض الفروق بين مصطلح التوجيه ومصطلح الإرشاد حيث يذكر زهران (١٩٨٠م : ١١) ، أن التوجيه هو مجموعة الخدمات النفسية التي أهمها عملية الإرشاد النفسي ، أي أنه يتضمن عملية الإشاد وهو ميدان يتضمن الأسس العامة ، والنظريات الهامة ، والبرامج ، وإعداد المسئولين عن عملية الإرشاد وهو يسبق عملية الإرشاد ويعد لها ويمهد لها ، أما الإرشاد فهو العملية الرئيسية في خدمات التوجيه النفسي وهو عملية الإرشاد نفسها عمليا وتطبيقيا ويمثل الجزء العملي في ميدان التوجيه ، ويرى الدوسرى (١٤٠٥هـ — : ٢٦٣) أن " الإرشاد يعتبر العنصر الجوهرى في برنامج التوجيه والإرشاد ، ومن أهم الخدمات التي يجب أن يحويها البرنامج ، ومن هنا أتى اقتران الإرشاد دائما بالتوجيه تأكيدا لأهميته ، والإرشاد يشكل جزءا واحدا من خدمات برنامج التوجيه " .

ولقد قدمت الجمعية الأمريكية لعلم النفس تعريفا للتوجيه والإرشاد النفسي بأنه "مساعدة الأفراد على مواجهة العقبات التي تعترض نموهم حيث وجدت ، ومساعدتهم على تحقيق أقصى درجات النمو لإمكاناتهم الشخصية" (باترسون ، ١٩٩٢ : ٧) .

ويشير بار (١٤١٢هـ : ٢٠) إلى أن " التوجيه والإرشاد عملية إنسانية تهدف إلى مساعدة المسترشد لفهم نفسه ، وإدراك المشكلات التي يعاني منها ، ومساعدته بتبصيره للإرتفاع بقدراته ، وإستعداداته للتغلب على المشكلات التي يواجهها بغية تحقيق التوافق بينه وبين البيئة التي يعيش فيها ، ولكي ينمو النمو المتكامل في شخصيته" .

وإذا كان العمل الإرشادي هو العملية الرئيسية في خدمات التوجيه النفسي فإنه بالتالي يعد لب عملية التوجيه والعملية المنظمة المخططة التي يقدمها المرشد للمسترشد بهدف تنمية القدرات ، والمواهب ، والقوى الإيجابية للمسترشد حتى تكون قادرة على التصدي للمشكلات بطريقة ذاتية ، ويرى عمر (١٩٨٤م : ٤٠) أن العمل الإرشادي عبارة عن عملية تعليمية تسعد الفرد على أن يفهم نفسه بالتعرف على الجوانب الكلية المشكلة لشخصيته، حتى يتمكن من إتخاذ قراراته بنفسه ، وحل مشكلاته بموضوعية مجردة مما يسهم في نموه الشخصي ، وتطوره الاجتماعي والتربوي والمهني ، ويتم ذلك خلال علاقة إنسانية بين المرشد النفسي الذي يتولى دفع العملية الإرشادية نحو تحقيق الغاية منها بخبراته المهنية .

ويتفق النغمشي (١٤١١هـ : ٤٨٣) مع هذا التعريف السابق ويضيف أن هذا التعريف يشتمل على عناصر خمسة :-

١- أنه عملية :-

أي أنه ليس حدثا عارضا بل هو مفهوم يتصف بالاستمرارية وتحتاج هذه العملية إلى فترات من الزمن .

٢- أنه عملية تعليمية :-

فهو ليس نصيحة ، أو حلا جاهزا وإنما هو مساعدة المسترشد على تعلم كيفية عرض مشكلته والتعرف على جوانب شخصيته وكيف يحل المشكلة في ضوء ذلك .

٣- أنه مساعدة :-

وهذا من أهم عناصر الإرشاد النفسي حيث أن عملية الإرشاد هي المساعدة أي أن عملية الإرشاد = المساعدة وهذا هو المفتاح الأساسي للعملية.

٤- أنه مبني على العلاقة الإنسانية :-

فالصلة الأخوية والمشاركة الوجدانية بين المرشد النفسي والمسترشد يتوقف عليها نجاح العملية الإرشادية .

٥- المرشد النفسي يكون مهنيًا متدربًا :-

فالمرشد ينبغي أن يتصف بالخبرة والخلفية الشاملة في علم النفس والتربية ويفضل من عمل في مهنة التدريس أو العلاج النفسي أو من تدرب على الإرشاد، وأثبت جدارته كل وفق مجال عمله .

ويقدم (القذافي، ١٩٩٧م: ٢٤) تعريفًا للإرشاد النفسي بأنه "عملية مبنية على علاقة مهنية خاصة بين مرشد متخصص وعميل، يعمل المرشد من خلال العلاقة الإرشادية على فهم العميل ومساعدته على فهم نفسه، واختيار أفضل البدائل المتاحة له بناءً على وعيه بمتطلبات البيئة الاجتماعية وتقييمه لذاته وقدراته وإمكاناته الواقعية، ويتوقع حدوث تغيير تطوعي في سلوك العميل في مسار إيجابي ووفق حدود معينة".

ويتضح لنا من العرض السابق أن العمل الإرشادي يعد (علمًا) قائمًا على أسس ومنهج ومجالات، وأنه (فن) وممارسة عملية تلعب الخبرة دورًا هامًا وحاسمًا في نجاحه إضافة إلى كونه تربية وتعلم وتعليم وهذا ما يؤكد الهاشمي (١٤٠٦هـ: ١٦٠) بقوله أن "عملية التوجيه والإرشاد هي عملية ديناميكية متفاعلة في نتائج العلم، والفن، والتدريب، والتربية، والتعلم والتعليم لتحقيق سلامة الإنسان وسعادته نفسيًا وجسميًا واجتماعيًا".

التوجيه والإرشاد الطلابي في المملكة العربية السعودية :-

كانت البداية الفعلية والإنطلاقة العلمية لبرامج التوجيه والإرشاد الطلابي بالمملكة العربية السعودية في عام ١٤٠١هـ عندما تم إنشاء الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد الطلابي بوزارة المعارف وقد سبق هذا التاريخ خطوات في مجال رعاية الطلاب وتوجيههم، ففي عام ١٣٧٤هـ تم إنشاء إدارة التربية والنشاط الاجتماعي، وفي عام ١٣٨١هـ تم تطوير إدارة التربية والنشاط الاجتماعي إلى الإدارة العامة لرعاية الشباب واستمرت هذه الإدارة في تقديم خدماتها وبرامجها حتى تم إنشاء الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد الطلابي. ويذكر الصائغ (١٤١٣هـ: ٢١):

إن عام ١٤٠١ هـ يعتبر هو تاريخ الإنطلاقة العلمية لبرامج التوجيه والإرشاد الطلابي بالمملكة حيث صدر قرار وزير المعارف رقم ٢١٦/خ في ١٩/١٠/١٤٠١ هـ والذي ينص على تطوير إدارة التربية الاجتماعية إلى إدارة عامة للتوجيه والإرشاد الطلابي لتتولى هذه الإدارة الجديدة مسئولية التخطيط ، والإشراف ، والمتابعة والتقييم للبرامج في هذا المجال . وقد قامت الإدارة المذكورة بوضع اللوائح المنظمة للعمل والتي تشكل في مجموعها واقع برامج التوجيه والإرشاد الطلابي في مدارس وزارة المعارف السعودية .

تعريف التوجيه والإرشاد الطلابي :-

يعد التوجيه والإرشاد الطلابي مجال تطبيقي للإرشاد النفسي وجانبا من إطار أشمل وأعم هو التوجيه والإرشاد النفسي ، وبالتالي فإن تعريف الإرشاد الطلابي يستند على تعريف الإرشاد النفسي ويعتمد عليه ليكون مناسبا لتطبيقه في المدرسة وهذا ما يؤكد يوسف (١٩٩٧م : ٩٨) حيث يذكر أن الإرشاد الطلابي هو تلك العملية البناءة التي تهدف إلى مساعدة التلميذ لكي يفهم ذاته ، ويحدد مشكلاته ، وينمي إمكانياته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته وتعليمية وتدريبه وفي إطار من التعاليم الإسلامية السحمة لكي يصل إلى تحقيق أهدافه وتحقيق التوافق شخصيا وتربويا ، ومهنيا ، واسريا ، وإجتماعيا وبالتالي يساهم في تحقيق الأهداف العامة للعملية التعليمية . ويضيف أن هذا التعريف إنما هو إعادة صياغة للتعريف الذي قدمه حامد زهران للإرشاد النفسي لكي يتناسب مع طبيعة المجال التطبيقي للإرشاد النفسي وهو المدرسة ، مما يؤكد أن الارشاد الطلابي ليس شيئا مختلفا ومستقلا بقدر ما هو مجال من مجالات الخدمة التي يطبق فيها الإرشاد .

ويعرف عقل (١٩٩٧م: ٤٤) التوجيه والإرشاد الطلابي بأنه "عملية إنسانية تتضمن تقديم خدمات إرشادية عبر برامج وقائية ونمائية وعلاجية إلى الطلاب

لمساعدتهم على اختيار الدراسة المناسبة للإلتحاق بها والاستمرار فيها، والتغلب على المشكلات التي تعترضهم بغية تحقيق التوافق والتحصيل الدراسي".

كما يذكر المغامسي (١٤١٣هـ : ٣٣٧هـ —) " أن مفهوم التوجيه والإرشاد الطلابي لا يختلف عن المفهوم العام للتوجيه والإرشاد ، وهو مساعدة الفرد من جميع نواحي شخصيته الروحية والخلقية والنفسية والجسمية والاجتماعية ليكون فردا صالحا " وقد حددت الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد (وزارة المعارف ، ١٤١٧هـ : ١٥) تعريفا للتوجيه والإرشاد الطلابي ينص على أنه " عملية منظمة تهدف إلى مساعدة الطالب ، لكي يفهم شخصيته ويعرف قدراته ، ويحل مشكلاته في إطار التعاليم الإسلامية ، ليصل إلى تحقيق التوافق النفسي ، والتربوي ، والمهني ، والاجتماعي وبالتالي يصل إلى تحقيق أهدافه في إطار الأهداف العامة للتعليم في المملكة العربية السعودية " .

ويتضح من خلال استعراض التعريفات المختلفة للتوجيه والإرشاد الطلابي الإجماع على الاهتمام والعناية بالطالب وتهيئة الظروف المناسبة وتوظيفها لتحقيق التطور والنمو المتكامل للطالب من خلال برامج فنية، عملية، تعليمية، متخصصة، ومنظمة تقدم للطالب بهدف مساعدته على مواجهة الصعوبات والمشكلات والتخلص منها والسيطرة عليها.

وبذلك فإن التوجيه والإرشاد الطلابي عملية تعليمية متخصصة يقوم خلالها المرشد الطلابي بمساعدة الطالب على النمو الإيجابي في جميع المجالات، إضافة إلى مساعدة الطالب على اتخاذ القرارات المناسبة وفقا لقدراته واستعداداته وميوله، واستغلال جميع طاقاته ومواهبه وتوظيفها التوظيف المناسب لتحقيق التوافق والتطور والنمو.

الأهداف العامة للتوجيه والإرشاد الطلابي :-

حددت الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد الطلابي بوزارة المعارف الأهداف العامة للتوجيه والإرشاد الطلابي على النحو التالي : —

- ١- توجيه الطالب وإرشاده إسلامياً في جميع النواحي النفسية والأخلاقية والاجتماعية والتربوية والمهنية لكي يصبح عضواً صالحاً في بناء المجتمع وليحيا حياة مطمئنة راضية .
- ٢- بحث المشكلات التي يواجهها أو قد يواجهها الطالب أثناء الدراسة سواء كانت شخصية أو اجتماعية أو تربوية ، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة التي تكفل أن يسير الطالب في الدراسة سيرا حسناً ، وتوفير له الصحة النفسية
- ٣- العمل على توثيق الروابط والتعاون بين البيت والمدرسة لكي يصبح كلا منهما مكملاً وامتداداً للآخر لتهيئة الجو المحيط المشجع للطلاب لكي يواصل دراسته .
- ٤- العمل على اكتشاف مواهب وقدرات وميول الطلاب المتفوقين أو غير المتفوقين على حد سواء والعمل على توجيه واستثمار تلك المواهب والقدرات والميول فيما يعود بالنفع على الطالب خاصة والمجتمع بشكل عام .
- ٥- إيلاف الطلاب الجو المدرسي وتبصيرهم بنظام المدرسة ومساعدتهم قدر المستطاع للاستفادة القصوى من برامج التربية والتعليم المتاحة لهم وإرشادهم إلى أفضل الطرق للدراسة والمذاكرة .
- ٦- مساعدة الطلاب على اختيار نوع الدراسة والمهنة التي تتناسب مع مواهبهم وقدراتهم وميولهم واحتياجات المجتمع ، وكذلك تبصيرهم بالفرص التعليمية والمهنية المتوفرة وتزويدهم بالمعلومات وشروط القبول الخاصة بها حتى يكونوا قادرين على تحديد مستقبلهم آخذين بعين الاعتبار اشتراك أولياء أمورهم في اتخاذ مثل هذا القرار .
- ٧- الإسهام في إجراء البحوث والدراسات حول مشكلات التعليم في المملكة على سبيل المثال مشكلة التسرب وكثرة الغياب وإهمال الواجبات المدرسية وتدني نسب النجاح في المدارس ... الخ .

١- العمل على توعية المجتمع المدرسي (الطالب والمدرس والمدير) بشكل عام بأهداف ومهام التوجيه والإرشاد ودوره في التربية والتعليم. (وزارة المعارف ، ١٤١٧هـ : ١٥) .

مبادئ وخدمات التوجيه والإرشاد في مدارس المملكة :

تتضمن برامج التوجيه والإرشاد مجموعة من الخدمات التي يقوم المرشد الطلابي بتنفيذها والتي لا تخرج عن كونها تطبيق للقوانين والمبادئ النفسية المتنوعة لكل مجال من المجالات الإرشادية ونلخص فيما يلي هذه الخدمات :-

أولاً : التوجيه والإرشاد الديني والأخلاقي :-

الذي يهتم إلى إكساب الطالب القيم الإسلامية الصحيحة ، وتوفير القدوة الحسنة ، والعمل على تكوين الشخصية المسلمة ، وتهدف لتحقيق الصحة النفسية والتوافق النفسي بالعمل بمكارم الأخلاق ، وغرس الآداب والفضائل في نفوس الطلاب ، والبعد عن الرذائل ، ويركز الإرشاد الديني على تعزيز صلة الطالب بخالقه مما يشعره بالطمأنينة وأن الله عز وجل معه في السراء والضراء .

ثانياً : التوجيه والإرشاد التربوي :-

ويهدف إلى مساعدة الطالب على بذل أكبر جهد على التكيف المدرسي ، والتحصيل العلمي من خلال سعي المرشد لتقديم الخدمات الإرشادية للطلاب المتأخرين ، والمتفوقين ، والمعيقين وضع البرامج الملائمة للمتابعة مستخدماً في ذلك أساليب متعددة .

ثالثا : التوجيه والإرشاد الاجتماعي :-

الذي يهدف إلى التنشئة الاجتماعية من خلال تعويد الطالب على الاتجاهات الاجتماعية كحب الآخرين ، والتعاون ، وتقديم المساعدة ، وتقبل الزملاء ويستخدم المرشد أساليب متنوعة كحث الطلاب على العمل الجماعي والتنافس الشريف ، وبث الكرامة الإنسانية وروح المحبة والأخوة في نفوس الطلاب .

رابعا : التوجيه والإرشاد النفسي :-

ويهدف إلى تقديم المساعدة النفسية اللازمة للطلاب خاصة ذوي الحالات الخاصة من خلال الرعاية النفسية المباشرة والتي تتركز على فهم شخصية الطالب وقدراته واستعداداته وميوله وتبصيره بمرحلة النمو التي يمر بها ومتطلباتها النفسية ، والاجتماعية ، والسيكولوجية ومساعدته على التغلب على مشكلاته وحلها بنفسه.

خامسا : التوجيه والإرشاد الوقائي :-

ويهدف إلى توعية وتبصير الطلاب حول الآثار التي يتعرض لها بعضهم من النواحي الصحية ، والنفسية ، والاجتماعية ، وإزالة أسبابها مثل :

- ١- أضرار عدم تناول الإفطار مبكرا على الصحة .
- ٢- أضرار عدم لبس الملابس الكافية أثناء فصل الشتاء .
- ٣- التدخين والمخدرات وأضرارها .
- ٤- حوادث الطرق وكيفية الوقاية منها .
- ٥- الكتابة على الجدران والمقاعد الدراسية .

سادسا : التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني :-

يعد من الخدمات الإرشادية الرئيسية ذات الارتباط الفعال بمتطلبات الفرد والمجتمع فعن طريقه يستطيع الطالب التعرف على ما يمتلكه من طاقات وقدرات وموازنتها بطموحاته ورغباته لتحقيق أهداف سليمة وواقعية ، ويهدف إلى تحقيق التكيف التربوي للطلاب ومساعدته على إختيار مستقبله المهني وتقديم المعلومات عن المجالات الدراسية إكاديميا ومهنيا وعلاقة هذه المجالات بوظيفة المستقبل التي تتلائم مع استعدادات الطالب وقدراته وميوله وطموحاته .

(وزارة المعارف ، ١٤١٧هـ) .

المرشد الطلابي :

المرشد الطلابي هو المسئول والمتخصص الاول للقيام بمهام العمل الارشادي داخل المدرسة وهو المسئول الأول عن تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية ومتابعتها ، ويرى عبدالسلام وآخرون (١٤١٢هـ : ١٥٣) " أن لمرشد عضوا من أعضاء الهيئة المدرسية المعنيين بالإرشاد بصورة دائمة ومنتظمة ، حيث تقع على كانه مسؤولية تطوير تلك الجوانب من عملية التوجيه التي تتطلب بذل الوقت وإستخدام كفاءات متخصصة لا يملكها المعلم العادي ، ويعتبر المرشد المسئول المباشر أمام المدير " .

وقدمت الرابطة الأمريكية للمرشدين النفسيين تعريفا للمرشد النفسي في المؤسسة التعليمية بأنه " المهني المتخصص الذي يقع عليه عبء مساعدة جميع الطلبة ، ومقابلة احتياجات نموهم وما يصادفونه من مشاكل في حياتهم " (القذافي ، ١٩٩٧م : ١٩)

وإذا كان العمل الارشادي في المدرسة مسؤولية جماعية يشترك فيها إضافة للمرشد مدير المدرسة ، والمعلمون ، وأولياء الأمور وغيرهم إلا أن المرشد هو المتخصص الاول لذلك ، ويذكر زهران (١٩٨٠م : ٤٦٩) أنه " بدون المرشد

يكون من الصعب تنفيذ أى برنامج للتوجيه والإرشاد لأن المرشد هو المتخصص في تنفيذ العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد وخاصة عملية الإرشاد نفسها .

إعداد المرشدين الطلابيين وتأهيلهم :-

إنطلاقاً من كون العمل الإرشادي عمل تخصصي يتطلب إعداداً علمي و عملي خاص فقد وضعت الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد والتأهيل العلمي والمهني للمرشدين ضمن اخلاقيات مهنة التوجيه والإرشاد في المملكة العربية السعودية .

ويذكر المفدي (١٤٠٩هـ) " أن المتخصصون يتفقون على أن الإرشاد النفسي مهنة تخصصية وبالتالي فإن من يزاول تلك المهنة لابد من الحصول على البكالوريوس في علم النفس ثم الحصول على شهادة إتمام برنامج دراسي لمدة عامين على الأقل بعد الحصول على البكالوريوس " .

وقد أعدت وزارة المعارف ومنذ العام ١٤٠١هـ خطة متكاملة للإنطلاقة الفعلية لبرامج

التوجيه والإرشاد الطلابي على ثلاث مراحل لسد حاجة المدارس من المرشدين :-

المرحلة الأولى : خطة قصيرة المدى : لمدة فصل دراسي واحد .

المرحلة الثانية : خطة متوسطة المدى : لمدة عام دراسي كامل وابتعاث عدد من المعلمين

لنيل درجة الماجستير .

المرحلة الثالث : خطة طويلة المدى .

وقد أسفرت خطط إعداد المرشدين إلى زيادة عدد المرشدين .

(الصائغ ، ١٤١٣هـ : ٤٠) .

الصفات والسماات اللازمة للمرشد الطلابي :

تعتبر الصفات والسماات الشخصية والمهنية للمرشد الطلابي ذات أثر حاسم

في نجاح أو فشل العملية الإرشادية ويرى بار (١٤١٨هـ : ٣٤) أن "صفات

المُرشد تعتبر خصائص مشتركة يجب أن يتصف بها المُرشد الطلابي وتميزه عن غيره ممن يفتقر إليها ، بل أنها تشكل شخصيته وتوجه سلوكه وتلعب دورا فاعلا ومؤثرا في إنماء وتطوير شخصيته المهنية وبالتالي تنعكس إيجابيا على نجاح العملية الإرشادية .

وتأكيدا لأهمية الصفات والسمات اللازمة للمُرشد الطلابي فقد حددت الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد بوزارة المعارف (١٤١٧هـ : ٢٧) مجموعة الصفات والسمات التي يجب على المُرشد الطلابي التحلي بها سواء الصفات والسمات الشخصية أو الصفات والسمات المهنية على النحو التالي : —

أولا : سمات شخصية :-

- ١- الأمانة : الأمانة صفة هامة وأساسية ينبغي أن تتوافر في المُرشد الطلابي وذلك لكونه موضع ثقة المسترشد فلا بد أن يقدم له المعلومات صحيحة وسليمة وأن يأخذ منه أيضا أو من أسرته وأقرانه ومعلميه المعلومات الدقيقة اللازمة بما يساعد على معالجة المشكلة التي يعاني منها المسترشد وتقتضي الأمانة أن يتعد المُرشد عن مجاملة الآخرين على حساب المسترشد وأن يتدخل في حمايته من أى ضرر أو استغلال يتعرض له وأن يحافظ على سرية تلك المعلومات التي يحصل عليها من المسترشد .
- ٢- القدوة الحسنة والتطابق : وهذه السمة تعتبر من أهم السمات التي يجب أن يتحلى بها المُرشد الطلابي وذلك من خلال ما يتميز به من سلوك حسن في أقواله وأفعاله وهي صفة لازمة للمُرشد الطلابي في عمله لأن الطلاب ينظرون إليه ويصغون إلى كلامه ويتطلعون إلى ما يقوله ويفعله كنموذج يقتدون به ويحاكونه .
- ٣- التسامح : أي القدوة على تحمل ومقاومة المواقف الغامضة من الطلاب مستقبلا الأخطاء العفوية من المسترشد ، ملتصا له العذر عما يبدو منه من هفوات أو أخطاء بسيطة أو مواقف غير مرغوب فيها ، مؤكدا على فضيلة العفو عند المقدرة .
- ٤- المرونة : ينبغي أن يتمتع المُرشد الطلابي بالمرونة في تعامله مع الطلاب بشكل عام ومع المسترشد بشكل خاص ، وذلك لوجود الفروق الفردية بينهم ووجود بعض المشكلات لديهم فالمطلوب منه عدم الاقتصار على طريقة واحدة في التعامل معهم ، وإنما عليه أن يتبع عدة طرق حتى يتمكنوا من التكيف مع ما يستخدمه من طرق متعددة .

٥- القدرة على التأثير : ويعني ذلك أن تتوفر في المسترشد الطلاي القدرة على إدارة دفعة العملية الإرشادية ، وتوجيهها والسير بها في الاتجاه الصحيح الذي به تتحقق أهداف التوجيه والإرشاد ، من خلال مقدرته على التأثير على سلوك المسترشد بما يساعد على التغلب على مشكلته .

٦- الرفق : صفة يحث عليها ديننا الحنيف ، وتعني عدم الغلظة أو العنف مع المسترشد الطلاي ولا يعني ذلك الموافقة على سلوكه أو الخضوع لأفكاره وتصرفاته ، وإنما يعني أن يقود المرشد الطلاي العملية الإرشادية بتأن وعطف حتى يدرك المسترشد بأنه يسعى لمصلحته ويريد له الخير اقتداء بقوله ﴿ فيما رحمة من الله لنت لهم ، ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر فإذا عزممت فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين ﴾ [آل عمران ، آية (١٥٩)] .

٧- الدعابة : تعتبر الدعابة من الصفات الإيجابية التي تضيف على العملية الإرشادية شيئا من الطمأنينة والهدوء لدى المسترشد ، إذا كانت بدرجة معتدلة كما أن استخدامها يتم وفق أسلوب علمي يتناسب مع الموقف الإرشادي كعرض موقف طريف أو حكاية قصيرة مسلية تزيل الملل من نفس المسترشد .

٨- الإخلاص : من الصفات والسمات الأساسية لعمل المرشد الطلاي ، فلا بد أن يخلص النية الصادقة في تعامله مع المسترشد ، وأن يجعل من بين أهدافه التفاني في العمل وبذل أقصى جهد ممكن لإنجاحه وعدم التقاعس منه .

٩- الواقعية : أي يكون المرشد الطلاي واقعيًا في تعامله ، لكي يساعد المسترشد على الاندماج والتفاعل أثناء العلاقة الإرشادية والتعامل معه بصدق في مشاعره وإنفعالاته .

١٠- التلقائية : ويقصد بها عدم التكلف أو التردد في الاستجابة للمسترشد بل يجب أن يكون لبقًا حاضر الذهن ، سريع البديهة .

١١- الوعي بالذات والرغبة في مساعدة الآخرين : يجب على المرشد الطلاي أن يكون واعيًا بأفكاره ، وقيمه ، ومشاعره واتجاهاته ، وحاجاته الشخصية، حتى لا يتجه بالعملية الإرشادية وفقا لمشاعره وأفكاره وحاجاته الشخصية، والتي قد تتعارض مع حاجات المسترشد فإذا تفحص ذاته أولا تمكن من التعرف على أفكار الآخرين وحاجاتهم ، حتى يتمكن من مساعدتهم ، وقدرته على الاندماج في علاقة شخصية مهنية فعالة .

١٢- الصبر : وهو فضيلة يجب أن يتحلى بها في جميع المواقف التي يتعامل معها ، وأن يغرس هذه الصفة الحميدة في نفوس المسترشدين .

١٣- الانفتاح ومشاركة المسترشد: على المرشد الطلابي أن يزود المسترشد (الطالب) ببعض التجارب والخبرات ، لتساعده على التقرب من المرشد الطلابي وليشعر أن الجميع يحس به وأن بعض الناس لديهم بعض نفس المشكلات ، ويمرون بها ولكن بالعزيمة والصبر يستطيعون التغلب عليها .

١٤- سمات أخرى لابد أن يتميز بها المرشد الطلابي أثناء العملية الإرشادية : وهي من أساسيات العمل الإرشادي مثل : الحلم وضبط النفس والجرأة والحياء وسرعة التصرف والحزم والتروي في الحكم على الأمور والصدق .

ثانياً : سمات مهنية : -

١- الكفاءة الفنية : وتتمثل في التعرف على ما لدى المسترشد من خصائص وسمات نفسية مختلفة وقدرته على الابتكار والابداع والمنافسة المهنية الشريفة وإدارة جلسات الإرشاد الفردي والجماعي والجدية والتعاطف مع المسترشدين والقدرة على التحكم في نبرة الصوت والثبات الانفعالي والثقة والقدرة على تكوين علاقة تفاعلية مع المسترشد .

٢- الكفاءة العقلية : يجب أن يكون المرشد الطلابي ذا قدرة ومعرفة بطبيعة عمله والرغبة في التعلم والبحث عن الأشياء ومسبباتها والقدرة على اتخاذ القرار المناسب المساعد على التحسن لدى المسترشد والاصغاء له باهتمام وتركيز ومحاولة فهم كل صغيرة وكبيرة للمشكلة وهذا يجعل المسترشد يشعر بالراحة والطمأنينة ويحس بأن هناك من يصغي له ويفهم ما يقوله ويشير إلى الأشياء المدهشة والمهمة في المشكلة .

٣- عدم الحكم على أفعال المسترشد وأقواله ومشاعره حكماً قاطعاً: من خلال ما يدلى به من أقوال أو أفعال أثناء العلاقة الإرشادية وعلى المرشد الطلابي أن يفهم وضعه ويحاول البحث عن المسببات وليس عن الواقع الحالي للمسترشد .

٤- التقبل : حيث يتقبل المرشد المسترشد كما هو ولا يعني بذلك الموافقة على سلوكه وإنما يصغي إلى ما يقول وليس بالضرورة أن يقبل ذلك .

- ٥- الإحترام : يحاول المرشد أن يجعل المسترشد يشعر بأنه يحترمه لكونه إنسانا وبطريقة تلقائية بعيدة عن التكلف والرياء وكذلك معاملته بحماس وكرامة و أن يكون للمرشد الطلابي الرغبة الأكيدة في العمل مع المسترشد .
- ٦- المشاركة الوجدانية مع الآخرين : وتتمثل في فهم طبيعة المسترشد وتقبله وإظهار الرغبة في مساعدته وحل مشكلاته والسرور والابتهاج عند مقابله والاستماع له وتشجيعه على ما يقول .
- ٧- الخبرة المهنية والقدرة على تكوين العلاقات الناجحة : وتعني ما يتمتع به المرشد الطلابي من خلفية علمية في العلوم التربوية والنفسية وإلمامه بالنظريات الإرشادية وتطبيقاتها والقدرة على تكوين العلاقات الإرشادية المثالية .
- ٨- الحماسة : وهو الشعور الإيجابي نحو مساعدة الآخرين برغبة صادقة واعية وأن يعمل المرشد الطلابي من أجل منفعة المسترشد لا من أجل حاجاته الشخصية فهو يعمل للبحث عن المسببات من أجل المساعدة في الوصول إلى حل للمشكلة التي يعاني منها المسترشد وليس لإشباع حب الاستطلاع .
- ٩- تحديد الأهداف الإرشادية : يجب أن يكون لدى المرشد الطلابي المهارة في تحديد الأهداف الإرشادية وملاءمتها لعمله وللمشكلة التي جاء بها المسترشد والقدرة على إعداد أهداف عامة وأخرى نوعية وأهداف سلوكية تساعد في النهاية على تقويم عمله الإرشادي حتى يتمكن من تحقيقها واحدا بعد الآخر ويمكن أيضا في بعض الحالات إعداد أهداف خاصة لكل مسترشد على حده .
- ١٠- توفر المهارات المطلوبة لاختيار الطرق الإرشادية المناسبة : لابد أن يكون لدى المرشد الطلابي خبرة معرفية وعملية بمجموعة من النماذج النظرية والطرق المتنوعة المندرجة تحتها حيث يحتاج أن تكون لديه مهارة في استخدام طريقة معينة يختارها مع أحد المسترشدين بينما لا يمكنه استخدامها مع مسترشد آخر ، ويمكن للمرشد الطلابي استخدام بعض المهارات في تقييم العملية الإرشادية من خلال تحديد البيانات المطلوبة واختيار أساليب تحليلها وتفسير نتائجها وينطبق على ذلك استخدام المهارات الملائمة في البدء في دراسة الحالة وإقفالها وإنهاء عملية الإرشاد بعد تكوين علاقة وثيقة بين المرشد والمسترشد من

خلال استخدام مهارة التدرج بالمسترشد شيئاً فشيئاً ليصل إلى نهاية العملية الإرشادية والتأكد من نجاحها .

مهام وواجبات المرشد الطلابي في المدرسة :-

يرى بار (١٤١٨هـ : ٦) بان المرشد الطلابي يقوم بتنفيذ خطط وبرامج التوجيه والإرشاد المقترحة من قبل قسم التوجيه والإرشاد الطلابي على مستوى إدارة التعليم في المنطقة التعليمية ويلخص مهام المرشد الطلابي في المدرسة على النحو التالي :-

- ١- تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد وفقاً للخطة المعتمدة .
 - ٢- التنسيق مع مدير المدرسة حول أعمال لجنة التوجيه والإرشاد الطلابي ، والقيام بالإعداد والمتابعة لتنفيذ قراراتها .
 - ٣- تعبئة السجلات الشاملة للطلاب وتنظيمها وحفظها بطريقة يسهل الرجوع إليها .
 - ٤- بحث الحالات النفسية للطلاب ، ودراساتها ، والحفاظة على سرية المعلومات .
 - ٥- إعداد البرامج المساعدة على توثيق العلاقة بين البيت والمدرسة .
 - ٦- رعاية الطلاب المتفوقين دراسياً .
 - ٧- الاهتمام بمشكلة الطلاب المتأخرين دراسياً .
 - ٨- التنسيق مع إدارة المدرسة للاستفادة من برامج النشاطات المختلفة .
 - ١٠- القيام بمهام التوجيه التربوي ، والتعليمي ، والمهني ، والاستفادة من الدليل التعليمي للطلاب .
 - ١١- التخطيط ، والتنفيذ ، والتقييم ، والتطوير لبرامج التوجيه ، والإرشاد في المدرسة .
- كما حددت الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد الطلابي بالمملكة مهام وواجبات المرشد الطلابي كما يلي :-

- إعداد الخطة العامة السنوية لبرامج التوجيه والإرشاد .

- تبصير المجتمع المدرسي بأهداف التوجيه والإرشاد وخططه وبرامجه وخدماته .

- تهيئة الإمكانيات اللازمة للعمل الإرشادي بالمدرسة.
- تشكيل لجان التوجيه والإرشاد، ومتابعة تنفيذ توصياتها وتقويم نتائجها.
- تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد وخدماته الإنمائية، والوقائية، والعلاجية.
- تنمية قدرات المرشد المعرفية والذاتية والخبرات العلمية للإرتقاء بمستوى أدائه.
- بناء علاقات مهنية مثمرة مع الزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور مبنية على الثقة والإحترام المتبادل لتحقيق الهدف من العمل الإرشادي.
- المساهمة في إجراء البحوث والدراسات التربوية التي يتطلبها العمل الإرشادي.
- إعداد التقرير الختامي للإنجازات في ضوء الخطة التي وضعها المرشد للبرامج وتقويمها. (وزارة المعارف، ١٤١٧هـ: ٢٠).

ثانيا : الرضا عن العمل :

مقدمة : من الأمور المسلم بها أن نجاح العمل أيا كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح والاقتناع بهذا العمل لا سيما في مجال التربية والتعليم " ويؤكد ذلك نتائج بعض الدراسات التي اجراها كلا من (Argryris , Bhella) حيث توصلت إلى أن العاملين الأكثر رضا واقتناع لعملهم يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الانتاجية ويتوقع منهم العمل بفعالية أكثر " (آل ناجي ، ١٩٩٣م : ٧) .

ولقد اتخذت تعريفات الرضا عن العمل إتجاهات مختلفة مما جعل الاجماع على تعريف موحد للرضا عن العمل أمرا في غاية الصعوبة نظرا لاختلاف النظرة للرضا عن العمل التي ترجع إلى منطلقات كل باحث حين تعرضه لهذا الموضوع إضافة إلى اختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز إحيانا على المشاعر والاحاسيس الشخصية وأحيانا أخرى على الموقف البيئي للعمل وأحيانا لطبيعة العمل نفسه . ويذكر العمري (١٩٩١م : ١٤٧) : " أن مفهوم الرضا عن العمل تطور من النظرة المبسطة على أنه شعور عام يحمله الفرد نحو عمله أو وظيفته إلى نظرة مركبة تحلل مكونات (مصادر) وعوامل هذا الشعور " .

ويذكر أسعد ورسلان (١٤٠٢هـ : ٢٨) مجموعة تعريفات لعدد من العلماء منها تعريف سوبر *Super* الذي يرى " أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدرته وميوله وسمات شخصيته وقيمه ، كما يتوقف أيضا على موقعه الوظيفي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع غموه وخبراته " ، ويعرف بولوك *Bullock* الرضا عن العمل بأنه " محصلة للعديد من الخبرات المرغوبة وغير المرغوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ، ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على مدى النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية ، وعلى الاسهامات التي يقدمها العمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات " .

ويعرف هوبك *Hoppock* (آل ناجي ، ١٩٩٣م : ١٤٥) " الذي يعد من اوائل الباحثين في مجال الرضا عن العمل الوظيفي هذا المفهوم على أنه من العوامل النفسية والوظيفية والاوزاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله " .

وتؤكد لولو العيدروس (١٤١٠هـ : ١٦) أن تعريف العديلي الذي ينص على "أن الرضا عن العمل هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لاشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة " من أكثر التعاريف تكاملا حيث يجمع بين أغلب العوامل المؤثرة داخليا وخارجيا والتي جاءت من ١ لتعريفات المختلفة بصورة منفصلة .

ويلخص المشعان (١٩٩٣م : ٦٩) تعريف شامل للرضاعن العمل حيث ينص على أنه درجة إشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتصل بالعمل ذاته ، ومنها ما يتصل بالبيئة ، وما يتصل بالفرد ذاته وتلك العوامل من شأنها أن تجعل العامل راضيا عن عمله محققا لطموحاته ورغباته وتطلعاته وميوله المهنية ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه .

النظريات المفسرة للرضا عن العمل :-

يقدم أحمد (١٩٩١م) ملخصا مختصرا لابرز النظريات التي تناولت الرضا عن العمل وتفسيره ، ويذكر ان هناك الكثير مما ساقه الباحثون في هذا المجال، ومن ذلك نظرية الإدارة العملية لفردريك تايلور (*F. Taylor*) عام ١٩٢٤-١٩٣٢م والتي كانت تركز على أن الحوافز المادية هي أهم ما يحقق رضا العمال عن العمل ، ومن ثم سعت هذه النظرية إلى تنمية أساليب واجراءات العمل بناء على دراسات الوقت والحركة ووضع معايير للاداء يتم في ضوءها اعطاء الحوافز المادية للعمال لحفزهم على العمل . وهذه النظرية ركزت على تلبية الحاجات الفسيولوجية للأفراد كوسيلة لتوجيه سلوكهم ، ولكنها أهملت العوامل الإنسانية باعتبار العمال هم أفراد لهم حاجات غير فسيولوجية وهي ذات الرتبة الأعلى في نظرية ماسلو ، ومن النظريات الأخرى المفسرة للرضا عن العمل نظرية ماسلو (*Maslow*) عام ١٩٤٣م الذي حدد الحاجات الانسانية والتي يرى أن من شأن إشباعها تحقيق الرضا لدى الفرد ، ومن ثم فإنه

عن طريق إشباع هذه الحاجات لدى الفرد يمكن ضمان رضاه عن العمل . وقد تحددت هذه الحاجات في صورة هرمية متدرجة حسب درجة الاشباع .

ومن النظريات الأخرى المفسرة للرضا عن العمل نظرية هرزبرج (Harzberg) عام ١٩٥٩م والتي تسمى بنظرية العاملين (Two-Factor Throry) وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث يرى "هرزبرج" أن هناك مجموعتين من العوامل أحدهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه (*Elemonts Assooisled with the Job*) وحصرها في "احساس الفرد بالانجاز ، وتحمل المسؤولية ، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى و المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل " ، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعماله وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل: (*The Job Elements which surround*) وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة ، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه ، وبينه وبين رؤسائه ، وظروف البيئة المحيطة بالعمل أو الوظيفة .

أما فروم (*Vroom*) عام ١٩٦٤ فهو يفسر الرضا عن العمل على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد للسلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق له العائد المتوقع بحيث تتطابق التوقعات مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا .

وهناك من يفسر الرضا عن العمل على أساس أنه ظاهرة تتكون من عدد من العوامل أو العناصر التي بتوافرها يتحقق الرضا عن العمل وبافتقادها يتحقق عدم الرضا ، ومن ثم فهم يضعون النماذج التي تضم مثل هذه المكونات والعناصر والتي من أهمها : العائد المادي (الرواتب والبدلات) ، والمكانة الاجتماعية ، وأهمية العمل وتقدير المجتمع له ، ونمط القيادة ، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء ، وظروف العمل وشروطه والعبء المناط بالفرد ، وفرص الترقية للمستويات الأعلى ، ومشاركة الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وتفويضه السلطة .

ويلاحظ مما سبق أن غالبية النظريات المفسرة للرضا عن العمل تأخذ بالنظرة إلى الرضا عن العمل باعتباره ظاهرة أحادية البعد (*Unidimensional*) بمعنى أن مسببات الرضا عن العمل لدى الفرد هي نفسها قد تكون مسببات لعدم الرضا. وذلك إذا ما اختلفت التوقعات لدى الفرد عن الواقع ، فمثلا العائد المادي الذي يتوقع الفرد الحصول عليه من العمل قد يكون دافعا لالتحاقه بهذا العمل ويحقق له رضا عنه ، ولكن إذا ما فاقت توقعات الفرد الدخل أو العائد الفعلي الذي يحصل عليه بالفعل ، كان ذلك دافعا لعزوفه عن هذا العمل أو على الأقل سببا لعدم رضاه عنه ، ومعنى ذلك أن توافر العنصر — كما يتوقعه الفرد — قد يكون عاملا من عوامل عدم رضاه عنه ، والنظرية الوحيدة التي فسرت الرضا عن العمل على أساس الفصل بين عوامل الرضا وعوامل عدم الرضا هي نظرية "هرزبرج" الذي يرى أن عوامل الرضا هي عوامل ترتبط بالوظيفة أو العمل نفسه، بينما عوامل عدم الرضا هي عوامل تسببها الظروف المحيطة بالوظيفة أو العمل وليست طبيعة الوظيفة أو العمل نفسه .

ويقسم العجاجي (١٤١٧هـ: ٢٧٩) النظريات التي تناولت الرضا عن العمل إلى ثلاثة أقسام رئيسية هي: —

القسم الأول : يتعلق بنظريات المحتوى ، وتتم بالعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالاحتياجات والقيم أو التوقعات الهامة للعاملين، والتي تساعد في تحديد درجة الرضا الوظيفي لديهم. وأهم هذه النظريات هي:

أ- نظرية ماسلو **Maslow** للإحتياجات : وهي أشهر هذه النظريات، وتعنى بتهيئة احتياجات الفرد. وتقسم هذه الاحتياجات إلى احتياجات دنيا، واحتياجات عليا. والاحتياجات هي:

- (١) الحاجات الطبيعية.
- (٢) الحاجات الأمنية.
- (٣) الحاجة للإتماء (الاجتماعية).
- (٤) الحاجة للإحترام أو الميزة الاجتماعية.
- (٥) الحاجة لتحقيق الذات.

وبالنسبة لوضع العامل في عمله، تتوقع هذه النظرية أنه لا يتم الرضا حتى يتم إشباع الحاجات الدنيا والخاصة بالأمن والأجر الذي يتقاضاه الموظف (المرتب) . وتشير بعض أدبيات الرضا الوظيفي إلى أن "ماسلو Maslow لم يستخدم نظريته في مجال الرضا الوظيفي، لكن هناك عددا من المنظرين هم الذين فعلوا ذلك" وتشير الدلائل المتوفرة حول نظرية ماسلو وعلاقتها بالرضا الوظيفي أن الرضا يتأثر بالمستوى الوظيفي للموظف، "فأولئك العاملون الذين يكونون في مستوى وظيفي متدن غالبا ما تؤثر فيهم الاحتياجات التي صنفها ماسلو على أنها دنيا (كمقدار الراتب، والأمن) في حين أن أولئك العاملين الذين يتولون الوظائف العليا والذين تم إشباع حاجتهم الدنيا، هؤلاء ينظرون إلى إشباع حاجتهم الأعلى درجة . ويشار إلى أن الحاجات الثلاثة الأولى (الحاجة الفسيولوجية والحاجة الأمنية والحاجة للإنتماء) تصنف على أنها حاجات دنيا، في حين تصنف الحاجتان الأخريان على أنهما حاجات عليا.

ب- نظرية هيرزبرج Herzberg ذات العاملين (المتغيرين) : وترتبط هذه النظرية بنظرية ماسلو للإحتياجات. ويحدد هيرزبرج في هذه النظرية مجموعتين من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

- المجموعة الأولى: عوامل مساعدة في حال وجودها في مجال العمل تؤدي إلى الرضا، ولكن في حال عدم وجودها لا يؤدي ذلك إلى عدم الرضا. من أمثلة هذه العوامل: الإنجاز، والتقدير، ووجود ميل حقيقي جوهري للعمل ذاته (وتعادل الاحتياجات ذات المستويات العليا كما حددها ماسلو).

- المجموعة الثانية : العوامل الصحية، وهي العوامل التي حينما تكون غير ملائمة فإنها تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، ولكنها حينما تكون ملائمة لا تؤدي إلى الرضا الوظيفي. ومن أمثلة هذه العوامل: المرتب، والأمن، والأوضاع الفيزيائية في بيئة العمل. وتعادل هذه العوامل الاحتياجات الدنيا في سلم ماسلو للإحتياجات.

القسم الثاني: يعنى بالنظريات الخاصة بالعمليات **process theories** التي تؤدي إلى وجود تفاعل بين المتغيرات التالية: (التوقع **expectation**، والحاجات والقيم **needs and values**) وبين خصائص العمل للوصول إلى الرضا الوظيفي. وترى نظريات هذا الاتجاه أن الرضا الوظيفي ينطلق ليس فقط من طبيعة العمل ولكن من خلال الاحتياجات والقيم والتوقعات

التي لها علاقة بالوظيفة. وتقسم هذه النظرية إلى ثلاث مستويات: الأول ينظر للعلاقة بين توقعات الموظف مقارنة مع ما يقدمه العمل؛ والثاني: يركز على احتياجات الفرد، والثالث: يهتم بالقيم التي يتحلى بها العامل أو الموظف. وقد أجملت النظريات المشهورة من نظريات العمليات في نظريتين هما:

أ- نظرية الإنصاف والتوقعات expectation and equity theory

وتتلخص هذه النظرية في أن الموظف يقارن ما يحصل عليه من أجر بما يحصل عليه غيره، فإن كان مساويا لأجرهم رضي وإن كان أقل منهم لم يرض. ويتمثل عدم الرضا هذا في عدم العناية بما يعمل به إضافة لإطالة المدة المخصصة للاستراحة. ومما يدعو للدهشة أن بعض الدراسات تؤكد أن عدم الرضا يحصل أيضا في حالة زيادة الأجر أكثر مما يظن أنه يستحق، إذ وجدت بعض الدراسات أن عدم الرضا يتضح في إحساس الموظف بعدم العدل مع الموظفين الآخرين الذين يظن أن سبب عدم زيادة أجورهم (كما هو الوضع بالنسبة له) يعود إلى خلل في النظام الذي تدير عليه المؤسسة.

ب- نظرية الجماعة المرجعية reference group: وتنسب هذه النظرية إلى

هولين وبلود Holeen and Blood وترتبط بالنظرية السابقة من حيث إن الموظف يسعى لتحديد المجموعة التي ينتمي إليها، وذلك كخطوة أولى كي يقرر ما إذا كان يتم معاملته بمساواة مع غيره من الموظفين في المؤسسة التي يعمل بها. فقد أظهر بعض المديرين الذين يحملون مؤهلا جامعا عدم الرضا عما يحصلون عليه من أجر. ويعود السبب في ذلك أن هؤلاء المديرين لديهم تصور بالتمييز عنهم دونهم من حيث الدرجة العلمية (مقارنة مع من ليست لديهم شهادة جامعية من المديرين). ولكن هذه النظرية تترك عددا من المسائل دون الإجابة عنها، من ضمنها: ما هي المجموعة التي ينتمي إليها الموظف؟ ما الذي يضبط المجموعة المرجعية؟ ونظرا للتأثير الذي تتركه الخصائص الشخصية للفرد، فإن هذه النظرية (نظرية الجماعة المرجعية) تتطلب معرفة مفصلة بالخصائص الشخصية للموظف حتى يمكن الاستفادة من هذه النظرية.

القسم الثالث: نظريات تلبية الحاجات/ والقيم (التي يراها الموظف) محققة للمطلوب **needs** **fulfilment theories** ويعرض فروم **Froom** لنموذجين أو اتجاهين من الاتجاهات التي تعرض نظرية الاحتياجات هما :

أ- نموذج الطرح **subtractive model**: ويعيد هذا النموذج الرضا الوظيفي إلى التناقض بين الاحتياجات التي يطمح إليها الموظف ومقدار ما يوفره العمل للموظف من هذه الاحتياجات. فكلما زادت درجة التعارض هذه زادت نسبة عدم الرضا الوظيفي، وكلما زادت درجة الانسجام (بين الاحتياجات وما يتحقق منها) زادت درجة الرضا الوظيفي.

ب- نموذج التضاعف **multiplicative model**: ويؤكد هذا النموذج أن الاحتياجات تكتسب أهمية عن طريق مضاعفة تلك الحاجات الممكن إدراكها حسيا، والتي يمكن توفيرها عن طريق العمل حسب أهمية هذه الاحتياجات للفرد. ولكن هذا النموذج لا يخلو من مشكلة، حيث لا يمكن لهذا النموذج تمييز إلى أي مدى يحتاج إنسان إلى شيء، ولا مقدار ما يحتاجه الإنسان من ذلك الشيء.

عوامل ومحددات الرضا عن العمل :-

إذا كان الرضا عن العمل هو محصلة لمجموعة من العوامل والمحددات التي تسهم في تحقيق الاحساس بالرضا أو عدم الرضا فإن من المفيد التعرف على هذه العوامل والمحددات والتي حددها عبد الخالق (١٤٠٦هـ : ٧٥) كما يلي :-

١- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين .

٢- عوامل تنظيمية تتعلق بسياسة التعليم وظروف وشروط العمل .

٣- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل .

كما يورد أسعد ورسلان (١٤٠٢هـ : ٣٤) وجهة نظر كيث *Kedth* حيث قسم

العوامل إلى :

- ١- كفاية الاشراف المباشر .
- ٢- الرضا عن العمل نفسه .
- ٣- الاندماج مع الزملاء في العمل .
- ٤- توفير الهادفية في التنظيم .
- ٥- عدالة المكافآت الاقتصادية .
- ٦- الحالة الصحية البدنية والذهنية .

أساليب قياس الرضا عن العمل :-

تتضح أهمية قياس الرضا عن العمل من منطلق إهتمام كل منظمة أو جهة عمل باستمرارية وانتاجية افرادها وعملها على عدم التفريط فيهم والحفاظة عليهم ورغبتها في الاعتماد عليهم وكسب رضاهم وجذبهم للعمل ، ومن هنا فإن قياس الرضا عن العمل يعد ضرورة ملحة إذا ما أريد تحقيق ذلك .

وهناك أسلوبان رئيسيان يمكن اتباعهما لقياس الرضا عن العمل هما :

- ١- أسلوب قياس الآثار السلوكية التي تصدر عن العاملين وتدل على الرضا أو عدم الرضا عن العمل .
- ٢- أسلوب التقرير الذاتي حيث يجيب الفرد عن بعض الأسئلة ليقرر بنفسه ما إذا كان راضيا عن عمله أو غير راض أو أن يذكر مشاعره تجاهه من جوانبه المختلفة وأسلوب التقرير الذاتي يعتمد على الإستبانة التي توجه إلى الفرد ليجيب عن أسئلتها التي تدور حول واحد مما يلي :-

- أ) الحاجات الإنسانية وفق تقسيم " ماسلو " للحاجات ويكون الهدف التعرف على مدى إشباع الوظيفة (العمل) لكل حاجة من هذه الحاجات لدى الفرد الذي يشغل الوظيفة .
- ب) جوانب العمل المختلفة باعتبارها عناصر أو مكونات للرضا عن العمل كالعائد المادي (الرواتب والبدلات) وفرص الترقى ونمط القيادة أو نوع الرئاسة والإشراف ، والظروف المحيطة ببيئة العمل ، والعلاقات مع الزملاء ومع الرؤساء ، وعبء العمل ومسئوليته

وعدد ساعاته ، والسلطة الممنوحة ومدى المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع . (أحمد ، ١٩٩١ ، ٢٨٩) .
ونظرا لطبيعة الدراسة الحالية فإن الباحث يرى أن الأسلوب الثاني هو الأنسب للاستخدام ليكون الاداة الرئيسة المستخدمة في هذه الدراسة .

ب- الدراسات السابقة

١- الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل :-

حظي موضوع الرضا عن العمل باهتمام الباحثين في ميادين العمل كافة وأخذ مكانا بارزا في الدراسات والبحوث المتزايدة باعتباره موضوعا قائما بذاته ولئن كانت بداية الاهتمام بهذا الموضوع قد بدأت في مجالات محدده إلا أنها انطلقت بعد ذلك لتشمل على كافة المجالات والميادين باعتبار أن الرضا يرتبط في النجاح في العمل وسوف يعرض الباحث لعدد من الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل وفق العرض التالي :-

أ- دراسات تناولت الرضا عن العمل في المجالات الإدارية والصناعية :-

قام كاتزل *Katzell* (١٩٦١ م) بدراسة هدفت للتعرف على علاقة الرضا عن العمل بالإنتاجية ، تكونت العينة من (٣٥) مستخدما في (٣٢) مصنعا بالولايات المتحدة ، وكانت ابرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن رضا العاملين كان عاليا في المصانع التي تتمتع بنسبة عالية من الانتاج اضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج . (المشعان ، ١٩٩٣ م)

وفي دراسة العديلي (١٤٠١ هـ) حول الرضا الوظيفي لموظفي الحكومة في المملكة العربية السعودية استخدم الباحث استبيان منيسوتا للرضا الوظيفي (*M.S.O*) بعد ترجمته وتعديله وتم تطبيقه على عينة قوامها (٢٢٤) موظفا في القطاع العام بمدينة الرياض ، وأشارت نتائج الدراسة ان موظفي القطاع العام راضون بشكل عام عن كل من العلاقة مع الزملاء والاعتراف والتقدير ونوع العمل والشعور بالانجازات إلا أنهم غير راضون عن الراتب وكمية العمل الذي يؤدونه مقارنة بعدد ساعات العمل ، كما اشارت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة بين

المتغيرات الشخصية كالعمر والحالة الاجتماعية والمستوى الوظيفي والدخل والتدريب مع الرضا الوظيفي

وقام العتيبي (١٩٩١م) بدراسة عن الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت هدفت إلى التعرف على مستويات الرضا لدى أفراد عينته المكونة من (٦٦٠) من موظفي القطاع الحكومي والخاص، وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية، وتم استخدام إستبيان مكون من ثلاثة أقسام لقياس الرضا الوظيفي، وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبين تلك المتغيرات.

كما قام كلا من العدوان وعبدالحليم (١٩٩٥م) بدراسة هدفت للتعرف على الرضا الوظيفي للإدارة الوسطي في أجهزة الإدارة العامة الأردنية وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والوظيفية، تكونت عينة الدراسة من (٢١٧) مديراً من الوزارات والدوائر الحكومية، واستخدم الباحثان مقياس الدليل الوصفي الوظيفي (*JDI*) وأشارت نتائج الدراسة إلى أن متوسط الرضا للمديرين كان متوسطاً عن جميع جوانب الرضا الوظيفي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ثنائية دالة إحصائية بين بعض خصائص المديرين ومستوى الرضا عن العمل.

وأجرى منصور (١٩٩٦م) دراسة هدفت لتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري العلاقات في الجهاز الحكومي الأردني وعلاقتها ببعض المتغيرات، واستخدم الباحث استبانة خاصة لجمع البيانات ثم تطبيقها على عينة مكونة من (٥٧) مديراً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لمديري العلاقات العامة كانت متوسطاً، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إحصائية بين الرضا الوظيفي وعدد العاملين في حين لم يتبين وجود علاقة بين الرضا ومتغيرات الجنس، الراتب، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل.

ب- دراسات تناولت الرضا عن العمل في المجال التربوي :-

قام الطوباسي (١٩٧٠م) بدراسة هدفت للتعرف على الرضا عن العمل لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن ، واختار الباحث عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية من تخصصات مختلفة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمات أكثر رضا عن عملهم من المعلمين ، كما أشارت الدراسة الى أن درجة الرضا تتأثر بسنوات الخدمة فكلما زادت سنوات الخدمة زاد الرضا ، كما أن المعلمين والمعلمات أصحاب المؤهلات الجامعية أكثر رضا من الحاصلين على مؤهلات غير جامعية ، كما أشارت النتائج إلى أن التخصص الأكاديمي له أثر في الرضا عن العمل حيث تختلف درجة الرضا باختلاف التخصص .

وأجرى الحنبلي (١٩٧٣م) بدراسة هدفت للتعرف على العوامل التي تدفع معلم المرحلة الابتدائية إلى عدم الرضا عن المهنة ، واختار الباحث عينة الدراسة بطريقة عشوائية من معلمي المعلمين و المعلمات وقام بتطبيق اختبار الرضا المهني الذي أعده لهذه الدراسة ، وقد أظهرت النتائج ان بيئة العمل لا ترضى المعلمات في حين انها ترضى المعلمون إلى حد كبير اضافة إلى انه كلما زاد العمر زاد رضا المعلمات اما المعلمون فإن درجة رضاهم متذبذبة إضافة إلى تفاوت درجات الرضا بين معلمي المواد المختلفة وظهرت نتائج الدراسة انه ليس للخبرة اثر في الرضا عن العمل . (مصطفى ، ١٩٨٩م) .

كما اجرت وفاء الزير (١٩٧٨م) دراسة عن الرضا عن العمل بين معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية بمصر ، وقد تكونت العينة من (٣٨٥) معلما ومعلمة لتخصصات متعددة ، وقد تم استخدام مقياس الرضا عن العمل وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق جوهرية في الرضا عن العمل بين المعلمين والمعلمات كما أشارت النتائج أن معلمي المرحلة الثانوية أقل اشباعا لحاجاتهم في العمل من معلمي المرحلة الإعدادية ، وأقل رضا عن العمل اضافة إلى وجود فروق بين المعلمين المؤهلين تربويا وغير المؤهلين لصالح المؤهلين .

وفي دراسة الشيخ ، وسلامة (١٩٨٢م) عن الرضا المهني لدى المعلمين بدولة قطر تم استخدام استبيان لقياس الرضا من إعداد الباحثين على عينة تتكون من (٢٤٠) معلما ومعلمة وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات من حيث الرضا عن العمل ، كما أنه لا توجد فروق دالة احصائية بين معلمي المراحل المختلفة ، كما أظهرت النتائج أن غالبية المعلمين والمعلمات يظهرون اتجاهات سلبية نحو الاجور والمكافآت والترقي في حين يظهرون اتجاهات إيجابية نحو العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ ؛ كما أشارت النتائج إلى أن الاستمرار لسنوات أطول في العمل يؤدي إلى نمو في مستوى الرضا عن العمل.

وأجرى كلا من ناصر ، ومحمود (١٩٨٤م) دراسة لمعرفة مستوى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية بالأردن ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٢) معلما ومعلمة ، وتم استخدام مقياس الرضا عن العمل ، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية لتغير الجنس لصالح الاناث ، كما تبين وجود أثر دال احصائيا لتغير الخبرة على مستوى الرضا المهني ، إضافة لوجود اثر دال احصائيا على درجة رضا أفراد العينة على متغير الحالة الاجتماعية .

كما قامت موضي النعيم (١٤٠٤هـ) بدراسة لمعرفة علاقة الرضا عن العمل لدى المعلمات بمستوى الطموح بالملكة العربية السعودية واستخدمت الباحثة استبيان الرضا عن العمل من اعدادها ومقياس مستوى الطموح . تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلمة من المراحل المختلفة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود ارتباط بين الرضا عن العمل والعمر ، ومدة الخبرة ، والمؤهل الدراسي ، إلا أنه يوجد ارتباط بين الرضا عن العمل ومستوى الطموح لدى المعلمات في مراحل التعليم المختلفة .

وهدف دراسة حسان والصيد (١٩٨٦م إلى التعرف على العلاقة بين رضا المعلمين وغط القيادة الإدارية السائدة في المدرسة ، وعلاقة الرضا ببعض المتغيرات (كالراتب الشهري ، العمر ، سنوات الخبرة) . وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (٢٣٤) معلما بالمرحلة المتوسطة بمكة المكرمة . وأشارت النتائج إلى انه كلما ساد المناخ الديمقراطي في إدارة المدرسة كان ذلك دافعا لرضا المعلم عن عمله ، أما بالنسبة للمتغيرات الأخرى فقد أشارت النتائج أنه ليس لأي متغير منها علاقة دالة احصائيا بالرضا عن العمل .

وفي دراسة مصطفى (١٩٨٩ م) التي أستهذفت التعرف على الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة وعلاقته ببعض المتغيرات ، واستخدم الباحث مقياس الرضا عن من إعداده على عينة مكونة من (٣٢١) معلما ومعلمه ، وأشارة النتائج إلى أن مستوى الرضا مرتفع لدى أفراد العينة إضافة إلى وجود اثر دال إحصائيا بين الرضا ومتغيرات التخصص ، والمؤهل العلمي ، والعمر الزمني ، والحالة الاجتماعية ، وسنوات الخدمة ، في حين أنه لا يوجد اثر دال إحصائيا لمتغير الجنس .

وأجرى البابطين (١٤١٠هـ) دراسة لمعرفة المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية المطورة بمدينة الرياض ، وقد استخدم الباحث استبياناه لتحديد الأنماط الإدارية لمديري المدارس واستبياناه للتعرف على مستوى الرضا عن العمل الوظيفي على عينة مكونة من (٤٠٠) معلما ، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين النمط الإداري للمدير ودرجة الرضا الوظيفي للمعلمين ، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين الراتب الشهري والرضا عن العمل ، بينما لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين التخصص ونوع المؤهل على مستوى الرضا الوظيفي .

وفي دراسة الديحان والبابطين (١٤١١هـ) التي استهدفت التعرف على مستوى الرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ، واستخدم الباحثان استبياناه تقيس الرضا عن العمل طبقت على عينة مكونة من (٣٤٥) معلما ، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للخبرة في مجال التدريس على الرضا الوظيفي لدى المعلمين عينة الدراسة ، بينما لم يظهر أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات المؤهل العلمي والإعداد التربوي ، والحالة الاجتماعية للمعلم على استجابات المعلمين فيما يتعلق بالرضا عن العمل .

كما قام نصر الدين (١٤١٢هـ) بدراسة استهدفت الكشف على اتجاهات اعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي واستخدم الباحث قائمة استقصاء بطريقة الاسئلة المغلقة على عينة مكونة من (١٢٣) من اعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية ، وتوصلت النتائج أن مستوى الرضا العام لأفراد العينة متوسطا لظروف لعمل المادية وطريقة اختيار

العمداء ورؤساء الاقسام ، كما اشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا المنخفض يرتبط باجراءات الترقية والمرتب والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات ، والمناخ التنظيمي العام .

كما قام العمري (١٩٩٢ م) بدراسة هدفت للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس الأردنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية ، واستخدم الباحث استبانة مينسوتا لقياس الرضا عن العمل على عينة مكونة من (٢٢٣) مديرا ومديرة ، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا لأفراد لعينة نابعة من شعورهم بالانجاز ، وتقدير المجتمع لعملهم ، ودورهم في خدمة المجتمع ، بينما كانت عوامل التقدم الوظيفي ، والصلاحيات ، والاجوز ، واسلوب اتخاذ القرار مصدرا ضعيفا ومعيقا للرضا ، كما تبين أن هناك علاقة بين مجموعة الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة ورضاهم الوظيفي .

وفي دراسة المعمر (١٩٩٣ هـ) التي هدفت للتعرف على الرضا الوظيفي للموجهين والموجهات التربويات في التعليم العام بمدينة الرياض وأثر بعض العوامل على درجة الرضا ، استخدم الباحث أداة تقويم وظيفي لعينة الدراسة البالغة (٣١٦) موجهها وموجهة ، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والخبرة في مجال العمل ، والجنس ، والعمر ، والنمط الإداري ، في حين لا توجد علاقة بين مستوى الرضا عن العمل لدى مجتمع الدراسة وعوامل التخصص والمرحلة التعليمية والتدريب والعبء الإشرافي ، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة ودرجات أدائهم الوظيفي .

وقامت أمينة العمادي (١٩٩٦ م) بدراسة هدفت للتعرف على الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر ، وطبيعة علاقة الرضا بالجنس ، والمؤهل ، والجنسية ، والخبرة ، والتخصص ، والمرحلة التعليمية . وتم تطبيق مقياس الرضا عن العمل للمعلمين على عينة مكونة من (٦٦٧) معلما ومعلمة ، وأشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الرضا عن العمل ومتغيرات المرحلة

التعليمية ، والخبرة ، والمؤهل . في حين أن هناك علاقة دالة إحصائية بين الرضا عن العمل ومتغيرات تخصص المعلم ، والجنسية .

وفي دراسة المغيدي (العمادي ، ١٩٩٦ م) التي هدفت إلى التعرف على الاساليب القيادية لمديري المدارس واثرها في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الاحساء التعليمية بالمملكة توصلت الدراسة إلى أن المعلمين في المرحلة الابتدائية اكثر رضا من بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين بالمرحلة المتوسطة والثانوية ، كما بينت الدراسة ان المعلمين اصحاب الخبرة الطويلة اكثر رضا من المعلمين الأقل خبرة .

كما قام الشايجي (١٤١٧هـ) بدراسة هدفت للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي الحكومي والاهلي بمدينة جدة ، استخدم الباحث استبانة الرضا عن العمل الوظيفي على عينة مكونة من (٧٤١) فردا من القطاعين الحكومي والاهلي ، وقد كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة احصائية بين القطاعين الحكومي والاهلي في مستوى درجة الرضا الوظيفي بشكل عام ، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة احصائية بين المتغيرات الشخصية ومستوى الرضا الوظيفي للقطاعين ما عدا بعض المتغيرات الشخصية بالنسبة للقطاع الحكومي فقط ، فقد دلت النتائج من وجود فروق دالة احصائية بينها وبين مستوى الرضا الوظيفي .

وأجرى العجاجي (١٤١٧هـ) دراسة هدفت للتعرف على الرضا الوظيفي لمعلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات ، واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من إعدادة على عينة مكونة من (١٠٥) معلما ، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط إجابات المعلمين لمقياس الرضا ومتغيرات الخبرة والعمر والتخصص ، في حين أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط الرضا والدرجة العلمية التي يحملها المعلم .

٢- الدراسات التي تناولت العمل الإرشادي :-

اتخذت الدراسة التي تناولت العمل الإرشادي في المدارس اتجاهات متعددة متدرجة بين الواقع الفعلي لما هو موجود في المدارس والمراحل المختلفة ومدى ممارسة البرامج الإرشادية واثرها على العملية التربوية مروراً بتقييم هذه البرامج وتحليلها وانتهاء بما يجب أن يكون عليه العمل الإرشادي ومن هذه الدراسات مايلي :-

دراسة القاضي (١٤٠١هـ) التي هدفت لمعرفة الخدمات التوجيهية والإرشادية الموجودة في مدارس الرياض ، وقد استخدم الباحث إستبياناً مكون من سبعة أسئلة مفتوحة طبقت هذه الأسئلة على عينة مكونة من مدراء مدارس ثانوية ومتوسطة لعشرين (٢٠) مدرسة من مدارس الرياض ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الخدمات التوجيهية والإرشادية غير مطبقة وغير متوفرة في هذه المدارس .

ودراسة المغدي (١٤٠٩هـ) التي هدفت إلى التعرف على أوضاع الإرشاد النفسي المدرسي ، والتعرف على مدى توفر الضوابط والمعايير المهنية للعمل الإرشادي بالمدارس ، وقد استخدم الباحث استمارة خاصة لهذا الغرض تم توزيعها على العينة التي تكونت من (٤٥) مرشداً وأظهرت نتائج الدراسة أن ٦٤% من المرشدين غير متخصصين في علم النفس ، مما جعل الباحث يقدم توصيات هامة منها ضرورة القيام بدراسة تقويمية شاملة للإرشاد المدرسي ، والإهتمام باختيار المرشدين ، وإقامة دورات تدريبية للقائمين بالعمل الإرشادي .

كما قام كلا من الطريري والصائغ (١٤١٠هـ) بدراسة عن برامج التوجيه والإرشاد الطلابي - دراسة تقويمية - هدفت للوقوف على واقع هذه البرامج الإرشادية ، وتم استخدام استبيان مخصص للدراسة على عينة مكونة من (٢٠٠) من الموجهين والمرشدين والمعلمين وأولياء الأمور والطلاب بمدينة الرياض ، وأشارت الدراسة أن جميع أفراد العينة ترى تحقق الأهداف العامة المرسومة لبرامج التوجيه والإرشاد ، كما أشارت الدراسة إلى أن قناعة الطلاب بالمرشد اقل من قناعة باقي افراد العينة حيث يرى الطلاب أن المرشدين لا ينفذون برامج التوجيه والإرشاد

الإجتماعي والأخلاقي وقد اوصى الباحث بأهمية إجراء دراسات تقييمية مستمرة لهذه البرامج .

وأجرى الزهراني (١٤١٠هـ) دراسة استطلاعية تهدف إلى معرفة الواقع الفعلي لبرنامج التوجيه والارشاد الطلابي ، وشملت عينة الدراسة (٤٥) فرداً ممن يعملون في مجال الارشاد الطلابي ، ثم تطبيق استبانة مكونة من ٨٨ سؤالاً عن عدد من المهام الرئيسية لتوجيه الطلاب وارشادهم ، وكشف نتائج الدراسة انخفاض مستوى إدراك مهام المرشد الطلابي في المدرسة وانخفاض مستوى مشاركة المرشد في خدمات وبرامج النشاط المدرسي ، كما بينت الدراسة عدم توفر الامكانيات اللازمة لأداء توجيه الطلاب وارشادهم .

واستهدفت دراسة الحازمي (١٩٩٠م) التعرف على مدى تحقيق الارشاد الطلابي في المدارس الثانوية المطورة لاحتياجات الطلاب التعليمية والاجتماعية والشخصية. وقد استخدم الباحث استبانته من اعدادده لجمع المعلومات طبقت على عينة مكونه من (١٠٠٣) طالب من طلاب المرحلة الثانوية المطورة، وأشارت النتائج الى تحقيق الارشاد الطلابي لاحتياجات الطلاب التعليمية بدرجة كبيرة، يليها الاحتياجات الشخصية ثم الاحتياجات الاجتماعية، إلا أن تحقيق الارشاد الطلابي لاحتياجات الطلاب الشخصية والاحتياجات الاجتماعية لم يكن بمستوى تحقيق الارشاد الطلابي للاحتياجات التعليمية مما يعني قصوره في هذين الجانبين.

وقام الاسمري (١٩٩٠م) بدراسة للتعرف على دور التوجيه والارشاد الطلابي في التغلب على بعض مشكلات الطلاب في المرحلة الثانوية، والتعرف على أهم المشكلات التي تواجه المرشدين في تعاملهم مع الطلاب، وما يقومون به من دور في الوقاية من هذه المشكلات. واستخدم الباحث استبانتي تم تطبيقهما على عينة مكونه من (٢٠٠) طالب و(٢٥) مرشداً طلابياً، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين المشكلات الصحية وتدني المعدل التراكمي للطلاب، كما أشارت النتائج إلى أن

المشكلات النفسية تؤثر تأثيراً كبيراً على المعدل التراكمي للطلاب، كما اظهرت النتائج أن دور المرشد الطلابي في المدارس الثانوية المطورة بمدينة الرياض ليس له وجود.

وفي دراسة الطويرقي (١٤١١هـ) التي هدفت للتعرف على ما إذا كان هناك فروق في مدركات المرشدين لعملهم الإرشادي تبعاً لاختلاف المؤهل والمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة وعدد الطلاب بالمدارس استخدام الباحث استمارتين لمدركات المرشدين لعملهم الإرشادي وإستمارة معلومات عن المرشد ، شملت عينة الدراسة جميع المرشدين المتفرغين والعاملين في المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة مكة ومنطقة جدة ، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق إحصائية دالة بين المرشدين المؤهلين وغير المؤهلين ، كما اشارت إلى عدم وجود فروق إحصائية بين المرشدين تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة والتأهيل العلمي والمرحلة التعليمية ، كما اشارت الدراسة إلى احساس المرشدين ببعض المعوقات التي تقف حائلاً في سبيل اداء عملهم الإرشادي .

وفي دراسة إدارة تعليم الرس (بار ، وأمير خان ١٤١٢هـ) التي اجريت بهدف معرفة أثر برامج التوجيه والإرشاد الطلابي في العملية التربوية والتعليمية ، كلنت عينة الدراسة مكونة من (٢٢٦) طالب بمراحل التعليم العام و (١٠٩) من أولياء الأمور و (١٠٨) من العاملين في هذه المراحل التعليمية . طبقت ثلاث استبيانات خاصة بكل فئة، وكشفت الدراسة على اتفاق العاملين وأولياء الأمور على أهمية برامج استقبال الطلاب الجدد وعلى أهمية مجالس الآباء ، وأهمية مجموعات التقوية ، كما اشارت النتائج إلى أن العاملين يرون أهمية التوجيه والإرشاد إلا أن الطلاب ترى أهميته بنسبة أكبر من العاملين في حين أن أولياء الأمور ترى أهميته بصورة قليلة .

كما قام النافع (١٩٩٢م) بدراسة هدفت للتعرف على واقع التوجيه والارشاد المهني لطلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض، والأساليب التي يستخدمها المرشدون عند ممارسة العمل الارشادي المهني، إضافة للتعرف على الصعوبات التي تواجه خدمات التوجيه والارشاد المهني. إستخدم الباحث استبانته مكونه من ٣ مجالات

تضم ٧٥ فقرة تم تطبيقها على عينة مكونه (١١٩٨) مديرا ومرشدا وطالبا. وأشارت النتائج أن برنامج التوجيه والارشاد المهني يتميز بعدد من الخصائص الفعالة منها: مراعاة الفروق الفردية، وتغيير اتجاهات الطلاب نحو التعليم الفني والمهني، إلا أنه يفتقد لعدد من الخصائص المهمة مثل: عدم المساعدة في اختيار المهنة المناسبة لميول وقدرات الطلاب، وعدم اشباع الحاجات، كما أشارت النتائج إلى وجود عدد من الصعوبات مثل: افتقار البرنامج إلى تحديد المعلومات اللازمة في مجال العمل، والقصور في اعداد وتأهيل وتدريب المرشدين، إضافة إلى تكليف المرشدين بمهام إدارية مما يعيق تنفيذ العملية الارشادية بالشكل الملائم.

٣- الدراسات التي أهتمت بالمرشدين :-

دراسة كازينكو ونيدت *Kazienko & Neiedt* (١٩٦٢ م) التي هدفت للتعرف على الخصائص العامة المشتركة المميزة للمرشدين الأكفاء من غيرهم وتم إجراء الدراسة على (٢٣٩) مرشدا نفسيا وأشارت النتائج أن (١٢٤) مرشدا متدربا يمكن اعتبارهم من النوع الكفء لممارسة المهنة وأن (١١٥) مرشدا متدربا يمكن وصفهم بالإفتقار إلى الخصائص والصفات الشخصية المميزة للمرشد وحددت الدراسة أن المرشد الجيد يتصف أو يجب أن يتصف بالذكاء والابتكار والكفاءة في إدارة الجلسات والجدية والتعاطف والثبات الإنفعالي والصداقة ، وأن يتصف بالرغبة في النجاح والإستقلال والحفاظة على المركز الاجتماعي ، إضافة إلى وجوب تمتعه بمجموعة من القيم الأخلاقية والمهنية وأن يتصف بالشعور بالآخرين (المسترشدين) ، كما أظهرت الدراسة خصائص المرشدين غير الجيدين بأنهم غير جادين ويفتقرون للصبر وأنهم يفعلون غير ما يقولون وغير مقتنعين بإمكانية الفرد وقدراته على التغيير، محدودي القدرة على فهم العملاء وتقبلهم ، غير طموحين أو مدفوعين للتقدم لما هو أفضل . (بار ، ١٤١٥هـ)

كما قام الخطيب (١٩٨٢م) بدراسة هدفت للتعرف على سمات الشخصية المرتبطة بفعالية المرشد المدرسي في الاردن ، استخدام الباحث اختبار كاتل للشخصية المعدل ومقياس مكون من ٤٠ فقرة للكشف عن المرشدين الفعالين وغير الفعالين وتكون العينة من (١٦٠) مرشدا ومرشدة ، أظهرت النتائج أن هناك خمسة عوامل فقط لها ارتباط بفعالية المرشد وذلك

لصالح المرشدين الفعالين حيث ظهر انهم أقل تحفظاً وأكثر ذكاءً وهدوءاً كما أنهم أكثر استقلالاً من المرشدين غير الفعالين .

وفي دراسة قام بها القيسي (١٩٨٣م) لمعرفة العلاقة بين سمات الشخصية والجنس وبين فعالية المرشد المدرسي في البيئة الأردنية تكونت العينة من (٤٠) مرشداً و(٤٠) مرشدة و(٢٠٠) مسترشد و(٢٠٠) مسترشدة ، استخدم الباحث اختبار (كاتل) واختبار تقدير المرشد الذي أعده "ليندن" ورفاقه عام ١٩٦٦م ، أشارت النتائج إلى أن المرشدين الأكثر فعالية يتصفون بالمغامرة والدهاء والثبات الانفعالي والتحفيز والسيطرة والانضباط الإجتماعي ، كما أشارت النتائج إلى أن المرشدين الذكور أكثر شكاً وأقل ثقة بالآخرين من الإناث.

وأجرت سامية الرحال (١٩٨٦م) دراسة هدفت للتعرف على العوامل المؤثرة في فعالية المرشد المدرسي بالأردن وتكونت عينة الدراسة من (٨٠) مرشداً ومرشدة و(٧٥٠) من الطلاب والطالبات الذين لهم علاقة إرشادية مع المرشدين أفراد العينة ، أظهرت النتائج أن متغير الثقة بالآخرين كان له أكبر الأثر في تباين الفعالية الإرشادية ثم متغير التوازن الانفعالي ثم متغير الاستدلال والإستنتاج وأخيراً حضور الدورات الخاصة بالمرشد .

كما قام الشناوي (١٤١٠هـ) بدراسة هدفت إلى إجراء تحليل مهني لعمل المرشد بقصد المساعدة على توضيح أكبر لطبيعة العمل الإرشادي وإعداد البرامج المساعدة لإعداد المرشدين الطلابيين ، وقد عد الباحث إستبانته عن عمل المرشد تم تطبيقها على عينه مكونه من (٥٠) مرشداً وأشار النتائج أن هناك بعض النقص في مهارة إستخدام الإختبارات النفسية في العمل الإرشادي ، وأشارت الدراسة إلى أن مستوى رضا المرشدين عن عملهم الإرشادي مرتفع ونسبة ٧٤% . كما أظهر المرشدون أنهم في حاجة إلى المزيد من المهارات والمعلومات ، كما إجمع المرشدون على أهمية الصفات والخصائص الإرشادية للمرشد ووجوب التحلي بها .

وفي دراسة اجراها كلا من الطويل والملحم (١٤١٠ هـ) تهدف إلى تشخيص الاعداد المهني للمرشد الطلابي بين الواقع والمأمول ، تكونت العينة من (١٠٠) مرشدا طلابيا ، و (٤٥) موجهها ارشاديا ، و (١٦) عضو هيئة تدريس بجامعة الامام محمد بن سعود وجامعة الملك سعود واستخدم الباحثان استبانات خاصة لهذه الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن قسم علم النفس بجامعة الملك سعود يقدم أكثر المواد ذات العلاقة بمجال الارشاد ، كما اتفقت اراء اساتذة الجامعات والموجهين والمرشدين على أن اساليب تشخيص وعلاج التأخر الدراسي من أهم الموضوعات ، ثم موضوع خصائص النمو ، ثم المهارات الاساسية في المقابلة ، ثم التدريب العملي في الارشاد ، كما أوصت الدراسة بضرورة استبعاد خريجي قسم علم الاجتماع من العمل في مجال الارشاد الطلابي وضرورة التحاقهم بدورة خاصة لهذا الغرض .

وهدف دراسة القرني (١٩٩١ م) إلى تقويم وظائف المرشد الطلابي الحالية، وتحديد وظائفه المستقبلية، والتعرف على أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الارشادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بكلية التربية في جامعة الملك سعود بالرياض. واستخدم الباحث أداتين لقياس الاتجاهات نحو وظائف المرشد، وتم تطبيقهما على عينة مكونة من (١٠٤) عضو هيئة تدريس، و (٣١٩) طالبا، وأشارت النتائج الى اختلاف إدراك الطلاب لوظائف المرشد الطلابي عنها لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أشارت النتائج إلى أن عدم وضوح الهدف من الارشاد الطلابي من أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الارشادية.

وفي دراسة الغامدي (١٤١٣ هـ) التي هدفت للتعرف على الخصائص الإرشادية والإستعداد الإجتماعي لدى المرشدين المؤهلين وغير المؤهلين بالمرحلة الثانوية في المملكة ، وقد تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة مكونة من (٧٢) مرشدا ، (٧٢) مسترشدا ، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص الإرشادية بين المرشدين المؤهلين وغير المؤهلين لصالح المؤهلين ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود ارتباط دال إحصائيا بين الخصائص الإرشادية والإستعداد الإجتماعي لدى عينة الدراسة .

كما قام بار (١٤١٥ هـ) بدراسة مدى فعالية برنامج الإرشاد النفسي والتوجيه المهني بقسم علم النفس بكلية التربية بمكة المكرمة ، استخدم الباحث مقياس خاص للدراسة اشتمل على الأبعاد الرئيسية التي تدور حولها برامج الإعداد وتكونت عينة الدراسة من (٢٤) طالب و

(٧) طالبات ممن تخرجوا من قسم علم النفس تخصص إرشاد نفسي ، وكانت ابرز نتائج الدراسة أن المتطلبات العلمية والمهنية لإعداد المرشدين حققت أكبر نسبة من الأهمية ، كما أجمعت آراء معظم الخريجين حول أهمية معظم الصفات والخصائص الشخصية التي تميز المرشد عن غيره ، كما أجمعت الآراء حول أهمية جانب المهارة المهنية للمرشد وأشارت النتائج إلى أن أهم المجالات الارشادية المهنية التي يؤدي فيها المرشد خدماته حسب أهميتها تتمثل في :- الإرشاد النفسي ، والفردى ، والتربوي ، والديني ، والوقائي ، والمهني ، والصحي

وفي دراسة فرح وعامودي (١٩٩٥ م) التي هدفت للتعرف على المشكلات التي يواجهها المرشد التربوي في المدارس الحكومية في الأردن ، وعلاقة هذه المشكلات ببعض المتغيرات ، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مرشدا ومرشدة ، وتم استخدام إستبانة اشتملت على ٥١ مشكلة موزعة على ستة مجالات ، واطهرت الدراسة إن المجالات التي ظهر فيها اكبر عدد من المشكلات هي مجال المشكلات الفنية ومجال الاتجاه نحو العمل الارشادي ومجال الإعداد والتدريب ، كما اظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات المشكلات لدى المرشدين تعزى إلى كل من جنس المرشد وخبرته في الإرشاد ، في حين أنه لا يوجد فروق دالة احصائية بين متوسط المشكلات تعزى إلى المؤهل العلمي للمرشد .

تعليق عام على الدراسات السابقة :-

يتضح للباحث من خلال استعراضه للدراسات السابقة التي تناولت المحاور المختلفة أنه وبالرغم من تعددها حول موضوع الرضا عن العمل إلا أنها كانت تدور حول فئة واحدة من فئات الأسرة المدرسية وهم المعلمون وفي أحيانا قليلة تناول المدراء والموجهين ، إلا أن هناك ندرة ملاحظة حول الدراسات التي أهتمت بالرضا عن العمل لدى المرشدين ، كما تبين للباحث من خلال استعراض الدراسات التي تناولت العمل الإرشادي الحاجة الملحة لتفعيل برامج التوجيه والإرشاد وتطويرها إضافة إلى الاهتمام

بإختيار المؤهل القادر على القيام بالعمل الإرشادي ، وإقامة دورات مستمرة ومتابعة للمرشدين وعقد لقاءات وندوات للنهوض بمستوى المرشدين ، كما تبين للباحث إتفاق وإجماع الدراسات حول أهمية الأعداد العلمي والمهني للمرشد وأهمية الخصائص الشخصية والمعايير الأخلاقية لممارسة العمل الإرشادي ، في حين أن هناك أهمال في تناول الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين كأحد العوامل التي تجعل المرشد أكثر حماسا وإقبالا وحبا للعمل ، كما يلاحظ الباحث ومن خلال استعراضه للدراسات السابقة ما يلي : —

- ١- إتفاق نتائج الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل بشكل عام في المجالات الصناعية والإدارية على إن الرضا عن العمل يؤثر سلبا وإيجابا على إنتاجية الفرد ، فكلما زاد مستوى الرضا زاد مستوى الأداء والانتاج والعكس .
- ٢- اشارت بعض الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل في المجالات الصناعية والإدارية عدم وجود علاقة دالة احصائيا بين الرضا عن العمل وبعض المتغيرات الشخصية (العديلي ، ١٤٠١هـ ، العتيبي ، ١٩٩١م ، العدوان ، وعبدالحليم ، ١٩٩٥م ، منصور ، ١٩٩٦م) .
- ٣- ركزت اغلب الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل في المجال التربوي على المعلمين في المراحل المختلفة (الطوباسي ، ١٩٧٠م ، الحنبلي ، ١٩٧٣م ، الزير ، ١٩٧٨م ، الشيخ وسلامة ، ١٩٨٢م ، النعيم ، ١٤٠٤هـ ، ناصر ومحمود ، ١٩٨٤م ، حسان والصياد ، ١٩٨٦م ، البابطين ، ١٤١٠هـ ، الديحان والبابطين ، ١٤١١هـ ، المغيدي ، العمادي ، ١٩٩٦م الشابحي ، ١٤١٧هـ ، العجاجي ، ١٤١٧هـ) واهملت بقية اعضاء الأسرة المدرسية ومن بينهم المرشدين في حين ان هناك دراسة واحدة تناولت الرضا عن العمل لمدرء المدارس (العمري ، ١٩٩٢م) ودراسة أخرى تناولت الرضا لاعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (نصر الدين ، ١٤١٢هـ) إضافة إلى دراسة واحدة تناولت إرضا للموجهين والموجهات بمدينة الرياض (المعمر ، ١٩٩٣م) .

٤- عدم اتفاق نتائج الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل في المجال التربوي بشأن العلاقة بين الرضا وبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية ، فهناك دراسات تؤكد وجود علاقة دالة احصائيا بين الرضا وبعض هذه المتغيرات (الطوباسي ، ١٩٧٠م ، الزير ، ١٩٧٨م ، ناصر ، ومحمود ، ١٩٨٤م ، العمري ، ١٩٩٢م) بينما هناك دراسات تنفي وجود هذه العلاقة او عدم دلالتها احصائيا (النعيم ، ١٤٠٤هـ ، الجنبلي ، ١٩٧٣م ، حسان والصياد ، ١٩٨٦م ، الشاجي ، ١٤١٧هـ) .

٥- اشارت اغلب الدراسات التي تناولت العمل الارشادي والمرشدين ان هناك نسبة عالية من المرشدين الذين يقومون بالعمل الارشادي في مدارس التعليم العام من غير المتخصصين (القاضي ، ١٤٠١هـ ، المفدي ، ١٤٠٩هـ ، الزهراني ، ١٤١٠هـ ، الطويل والملحم ، ١٤١٠هـ ، الزهراني ، ١٤١١هـ ، بار وامير خان ، ١٤١٢هـ ، الغامدي ، ١٤١٣هـ) .

٦- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تناولها لبعض المتغيرات الأساسية والتي من اهمها الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية ، كما تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة من حيث منهج البحث المستخدم ، وأدوات الدراسة المستخدمة ، وطريقة اختيار العينة ، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة من حيث عدة نقاط أهمها : —

- تناول الدراسة الحالية جميع المرشدين الطلابين بالمرحلة الابتدائية بمكة المكرمة من حيث رضاهم عن العمل ، حيث اقتصرت الدراسات السابقة على المعلمين والمعلمات و احيانا قليلة على المدراء واعضاء هيئة التدريس بالجامعات
- تهتم هذه الدراسة بإجراء المقارنة بين المرشدين المتخصصين بالمرحلة الابتدائية والمرشدين غير المتخصصين من حيث مستوى الرضا عن العمل لديهم ، وهي بذلك تعد اضافة علمية في مجال دراسة المرشدين لعاملين بالمرحلة الابتدائية ، حيث اقتصر معظم الدراسات التي تناولت المرشدين على المرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية .

• تناول هذه الدراسة الرضا عن العمل لدى المرشدين الطلابيين كأحد أهم العوامل التي تسهم في نجاح المرشد وارتياحه وتقبله للعمل الإرشادي ، حيث ركزت الدراسات السابقة على أهمية الاعداد العلمي والعملية المهني للمرشد ، وأهمية الخصائص والصفات الشخصية للمرشد ، في حين أنما أهملت الرضا عن العمل كعامل مؤثر ومهم لنجاح المرشد في عمله الإرشادي.

فروض الدراسة :-

من خلال الاطار النظري لمفاهيم الارشاد والرضا عن العمل وبعد استعراض الدراسات السابقة صاغ الباحث فروض الدراسة على النحو التالي : —

١ . يوجد اختلاف في مستويات الرضا عن العمل الإرشادي بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمكة المكرمة .

٢ . يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام وفي ابعاد الرضا عن العمل الإرشادي بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمكة المكرمة .

٣ . توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .

٤ . توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة تبعاً لمتغير مدة الخبرة .

٥ . توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة تبعاً لمتغير الراتب الشهري

٦. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة تبعاً للخصائص والصفات الإرشادية .

٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص والصفات الإرشادية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة .

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

.. منهج الدراسة

.. مجتمع الدراسة

.. عينة الدراسة

.. أدوات الدراسة

.. الأساليب الإحصائية

منهج الدراسة:-

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المقارن بقصد التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لمرشدي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة، والتعرف على الفروق بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي، وما قد يكون هناك من علاقة بين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي وبعض الخصائص والمتغيرات الشخصية والوظيفية، والأسلوب الوصفي يعتمد على دراسة الواقع والظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى. (عيادات وآخرون، ١٩٩٦م: ٢٢٣).

مجتمع الدراسة:-

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وعددهم (٣٤) مرشداً . وجميع مرشدي المرحلة الابتدائية غير المتخصصين والقلّامين بأعمال الإرشاد في مدارس المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة والبالغ عددهم (١٦٧) مرشداً .

عينة الدراسة:-

نظراً لكون الدراسة الحالية تتناول فئتين (المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين) بهدف التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى كل فئة، وإجراء المقارنة بينهما فقد تم اختيار عينة الدراسة وفق الخطوات التالية:-

١- المرشدين المتخصصين:-

نظراً لقلّة عدد المرشدين المتخصصين في مدارس المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة فقد تم اختيار جميع مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين حيث تكونت عينة المرشدين من (٣٤) مرشداً ونسبة ١٠٠% من المجتمع الأصلي للمرشدين المتخصصين.

٢- المرشدين غير المتخصصين:-

تم اختيار عينة مكونة من (٣٤) مرشداً يمثلون المرشدين غير المتخصصين في مدارس المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة وذلك لتحقيق التماثل بينها وبين عينة المرشدين المتخصصين وقد تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية حيث تم حصر جميع المدارس الابتدائية بمكة المكرمة والتي يعمل بها مرشدين غير متخصصين والبالغ عددها (١٦٧) مدرسة ثم إعطاء كل مدرسة رقم وتم اختيار الأرقام بطريقة عشوائية. حيث تم اختيار (٣٤) مرشداً غير متخصص ونسبة (٣, ٢٠%) من المجتمع الأصلي للمرشدين غير المتخصصين.

٣- بناء على ما سبق فقد تكونت عينة الدراسة الكلية من (٦٨) مرشداً من مرشدي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة، وتمثل هذه العينة مانسبته (٨, ٣٣%) من إجمالي المجتمع الأصلي. والجداول التالية توضح توصيف أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة حسب (التخصص)

م	التخصص	التكرار	النسبة
١	مرشدين متخصصين	٣٤	٥٠%
٢	مرشدين غير متخصصين (تخصص آخر غير علم النفس)	٣٤	٥٠%
	المجموع	٦٨	١٠٠%

يوضح الجدول رقم (١) أن نسبة المرشدين المتخصصين تبلغ ٥٠% كما أن نسبة المرشدين غير المتخصصين تبلغ ٥٠% ، وقد تم اختيار هذا العدد بالنسبة للمرشدين غير المتخصصين لتحقيق التماثل بين العيتين.

جدول رقم (٢)
توزيع أفراد العينة حسب (نوعية التخصص)

م	نوعية التخصص	التكرار	النسبة
١	علم نفس	٣٤	٥٠%
٢	علم اجتماع	٤	٥.٨%
٣	دبلوم عام	٢	٢.٩%
٤	شريعة	٨	١١.٧%
٥	محاسبة	١	١.٥%
٦	انجليزي	١	١.٥%
٧	مكتبات	١	١.٥%
٨	إعلام	١	١.٥%
٩	علوم	٣	٤.٤%
١٠	إدارة تربوية	٢	٢.٩%
١١	تربية إسلامية	٢	٢.٩%
١٢	مناهج وطرق تدريس	٢	٢.٩%
١٣	خدمة اجتماعية	٣	٤.٤%
١٤	لغة عربية	١	١.٥%
١٥	جغرافيا	١	١.٥%
١٦	تاريخ وحضارة إسلامية	٢	٢.٩%
	المجموع	٦٨	١٠٠%

يتضح من الجدول رقم (٢) أن عينة المرشدين المتخصصين تبلغ ٥٠% ، في حين أن عينة المرشدين غير المتخصصين والتي تبلغ ٥٠% تمثل (١٥) تخصص ، حيث تبلغ نسبة المتخصصين في دراسة الشريعة (٧ ، ١١%) كأعلى نسبة للمرشدين غير المتخصصين، يليهم المتخصصين في علم الاجتماع حيث بلغت نسبتهم (٨ ، ٥%) ، في حين بلغت نسبة المتخصصين في الحاسبة واللغة الإنجليزية والمكتبات والإعلام واللغة العربية والجغرافيا (١ ، ٥%) كأقل نسبة بين المرشدين غير المتخصصين.

جدول رقم (٣)

توزيع أفراد العينة حسب (المؤهل العلمي)

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
١	دبلوم معلمين (عام)	٢	٢,٩
٢	بكالوريوس	٢٦	٣٨,٢
٣	بكالوريوس + دورة إرشاد	٢٧	٣٩,٧
٤	ماجستير	١٣	١٩,١
	المجموع	٦٨	١٠٠%

يوضح الجدول رقم (٣) أن المرشدين الحاصلين على (البكالوريوس + دورة إرشاد) يمثلون أعلى نسبة من أفراد العينة حيث تبلغ نسبتهم ٣٩.٧% ، يليهم الحاصلين على (البكالوريوس) حيث بلغت نسبتهم ٣٨.٢% ، في حين أن الحاصلين على (دبلوم عام) يمثلون ٢.٩% كأقل نسبة.

جدول رقم (٤)

توزيع أفراد العينة حسب (مدة الخبرة في مجال الإرشاد)

م	مدة الخبرة في مجال الإرشاد	التكرار	النسبة
١	أقل من ٤ سنوات	٣٢	٤٧,١
٢	من ٤ سنوات إلى أقل من ٨ سنوات	٢٢	٣٢,٤
٣	أكثر من ٨ سنوات	١٤	٢٠,٦
	المجموع	٦٨	١٠٠%

يوضح الجدول رقم (٤) أن معظم أفراد العينة تتراوح مدة خبرتهم في مجال الإرشاد (أقل من ٤ سنوات) حيث تبلغ نسبتهم ٤٧,١ %، في حين أن الذين تبلغ مدة خبرتهم (أكثر من ٨ سنوات) يمثلون نسبة ٢٠,٦ % كأقل نسبة.

جدول رقم (٥)

توزيع أفراد العينة حسب (الراتب الشهري)

م	الراتب الشهري	التكرار	النسبة
١	أقل من ٦٠٠٠ ريال	١١	١٦,٢
٢	من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠ ريال	٨	١١,٨
٣	من ٨٠٠٠ ريال إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال	٢٠	٢٩,٤
٤	أكثر من ١٠٠٠٠ ريال	٢٩	٤٢,٦
	المجموع	٦٨	١٠٠%

يوضح الجدول رقم (٥) أن معظم أفراد العينة من الفئة الرابعة والتي يبلغ الراتب الشهري (أكثر من ١٠٠٠٠ ريال) حيث تبلغ نسبتهم ٤٢,٦ %، أما أقل نسبة فهم الفئة الثانية والتي تتراوح رواتبهم (من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠ ريال) حيث بلغت ١١,٨ %.

أدوات الدراسة:-

قام الباحث في دراسته الحالية باستخدام الأدوات التالية:-

١- إستبانة الرضا عن العمل الوظيفي إعداد (الشابحي، ١٤١٧هـ)

٢- مقياس الصفات الشخصية للمرشد إعداد (بار، ١٤١٥هـ).

أولاً: إستبانة الرضا الوظيفي:-

من إعداد (الشابحي، ١٤١٧هـ) فهي أداة تقيس درجة الرضا عن العمل الوظيفي للتعرف على الشعور الشخصي نحو الوظيفة أو العمل، وتتكون هذه الأداة من قسمين:-

القسم الأول:- يتكون من (٧٣) عبارة، تتعلق بقياس درجة الرضا عن العمل الوظيفي، موزعة على (١٥) بعداً ويضم كل بعد من أبعاد الرضا عن العمل مجموعة من البنود أو العبارات متبوعة بخمسة اختيارات هي:- راضي تماماً- راضي- لا أدري- غير راضي- غير راضي إطلاقاً.

القسم الثاني :- يتكون من مجموعة من العبارات التي تتعلق بالمتغيرات الشخصية والوظيفية، حيث تضمن هذا القسم (٩) متغيرات شخصية ووظيفية. (ملحق رقم: ٣) .

وقد قام الباحث في دراسته الحالية بإجراء بعض التعديلات المناسبة لكي تكون الأداة أكثر انسجاماً مع طبيعة مشكلة الدراسة الحالية، حيث قام الباحث بما يلي:-

١- استعراض العديد من الدراسات السابقة التي تناولت الرضا عن العمل مثل دراسة (حسان والصيد، ١٩٨٦م)، ودراسة (العديلي، ١٤٠٦هـ)، ودراسة (العيدروس، ١٤١٠)، ودراسة (أحمد، ١٩٩١م)، ودراسة (العتيبي، ١٩٩١م)، ودراسة (الشابحي، ١٤١٧هـ) وغيرها من الدراسات المحلية والعربية، وبعد الاطلاع على الأداة المستخدمة في كل دراسة وجد الباحث أن الأداة المستخدمة في دراسة (الشابحي، ١٤١٧هـ) هي أكثر الأدوات المستخدمة شمولاً لمختلف العوامل المتعلقة بالرضا عن العمل، ورأى الباحث أنها أقرب الأدوات وأنسبها لخدمة الدراسة الحالية.

٢- قام الباحث باستئذان معد الأداة لاستخدامها في الدراسة الحالية مع إجراء بعض التعديلات المناسبة انطلاقاً من مبدأ الأمانة العلمية.

٣- نظراً لكون الاستبانة التي استخدمها (الشابحي، ١٤١٧هـ) مصممة لقياس مستوى الرضا عن العمل الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية في مدارس التعليم العام من مديرين ووكلاء ومدرسين ومرشدين، ونظراً لكون الدراسة الحالية تختص بدراسة مستوى الرضا عن العمل لدى فئة محددة من فئات المجتمع المدرسي (المرشدين) فقد قام بإجراء التعديلات الملائمة لمجتمع الدراسة الحالية، ولطبيعة مشكلة الدراسة وفروضها. حيث قام الباحث الحالي بحذف بعض عبارات القسم الأول المكونة من (٧٣) عبارة، وإضافة عبارات أخرى أكثر ملائمة لمجتمع الدراسة، إضافة إلى إجراء بعض التغيير في صياغة بعض العبارات. كما قام الباحث بحذف بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية من القسم الثاني، وإضافة متغيرات شخصية ووظيفية أخرى.

٤- وبناء على ما سبق قام الباحث بإعداد الاستبانة في صورتها المبدئية مكونة مما يلي:-

الجزء الأول:- مخصص للبيانات الأساسية ويتضمن هذا الجزء (٥) متغيرات شخصية ووظيفية للمرشد.

الجزء الثاني:- ويتكون من (٧٥) عبارة، تتعلق بقياس مستوى الرضا عن العمل الإرشادي، موزعة على (١٥) بعداً من أبعاد الرضا عن العمل.

٥- قام الباحث يعد الانتهاء من إعداد الاستبانة في صورتها المبدئية، وللتأكد من ملاءمتها لأهداف الدراسة الحالية، ومدى شموليتها، ومدى صحة ودقة العبارات لغوياً قام الباحث بعرضها على عينة مكونة من (٢٠) مرشداً شرح لهم الباحث أهمية وأهداف الدراسة، وقد قاموا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم حول بعض العبارات في الجزء الأول من الاستبانة.

٦- بناءً على ما سبق قام الباحث بصياغة الاستبانة في صورتها النهائية (ملحق رقم: ١)، وقد جاءت مكونة مما يلي:

الجزء الأول:- ويتعلق بالبيانات الأساسية حيث تضمن هذا الجزء الأسئلة المتعلقة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية للمرشد وعددها (٥) أسئلة وهي (التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في مجال الإرشاد، الراتب الشهري، العمل الحالي).

الجزء الثاني:- ويتكون من (٧٥) عبارة تتعلق بقياس درجة الرضا عن العمل للمرشد موزعة على (١٥) بعداً كما يلي:-

البعد الأول:- الرضا عن إنجازات العمل. ويضم العبارات التالية:-

١- مايتيح لك عملك الإرشادي من فرص لمعرفة نتائجه أولاً بأول.

- ٢- الإمكانيات المتاحة لك لإنجاز أشياء هامة تتعلق بعملك.
- ٣- إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل.
- ٤- إشباع الحاجات الشخصية من خلال إنجازات العمل.
- ٥- ما يتيح لك العمل من وقت كافٍ لإتمامه بكفاءة.

البعد الثاني:- الرضا عن الاعتراف والتقدير. ويضم العبارات التالية:-

- ٦- رد الفعل الذي تلمسه لدى المسئولين عند إجادتك العمل.
- ٧- رد الفعل الذي تلمسه لدى موجه الإرشاد عند إجادتك العمل.
- ٨- التقدير الذي تحصل عليه من قبل المسئولين.
- ٩- التقدير الذي تحصل عليه من قبل موجه الإرشاد.
- ١٠- تقدير زملائك في المدرسة للجهد الذي تبذله لتحقيق أداء متميز.
- ١١- الشئ الذي تتلقاه مقابل الأداء الجيد.

البعد الثالث:- الرضا عن العمل نفسه. ويضم العبارات التالية:

- ١٢- ما يتيح لك العمل من وقت لتقديم عملاً متكاملًا.
- ١٣- مقدار الجهد الذي يتطلب عملك الإرشادي بذله من قبلك.
- ١٤- ما يتيح لك العمل الإرشادي من فرص للتجديد والابتكار.
- ١٥- طبيعة العمل الذي تقوم به.
- ١٦- مدى سهولة أداء مهام العمل الإرشادي.
- ١٧- حجم العمل ومدى ملاءمته لقدراتك الشخصية.

البعد الرابع:- الرضا عن مسئوليات العمل. ويضم العبارات التالية:-

- ١٨- ما يتيح لك العمل من فرص لتكون مسئولاً عن تخطيط عملك الإرشادي.
- ١٩- ما يتيح لك من فرص لإنجاز عملك الإرشادي بالأسلوب الذي تختاره.

- ٢٠- ما متاح لك في عملك من فرص لاتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.
- ٢١- حرية الرأي المتاحة لمناقشة الأمور المتعلقة بعملك الإرشادي.
- ٢٢- مسؤولية الإشراف المتاحة لك على أعمال الآخرين (من زملاء).

البعد الخامس:- الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي. ويضم العبارات التالية:-

- ٢٣- فرص الترقى المعنوية المتاحة لك في العمل.
- ٢٤- فرص اكتساب الخبرة المتاحة لك بالعمل الإرشادي.
- ٢٥- فرص الترقى المادية المتاحة لك في العمل.

البعد السادس:- الرضا عن فرص النمو الوظيفي. ويضم العبارات التالية:-

- ٢٦- الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل.
- ٢٧- فرص التدريب والتعليم المتاحة لك أثناء الخدمة.
- ٢٨- فرص الترقى المادية المتاحة لك في عملك من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة.
- ٢٩- فرص الترقى المعنوية المتاحة لك في عملك من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة.
- ٣٠- ما متاح لك من فرص لتجريب آرائك في العمل.
- ٣١- ما متاح لك من فرص لتجريب وسائل جديدة لأداء أفضل في عملك الإرشادي.

البعد السابع: الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل. ويضم العبارات التالية:-

- ٣٢- مدى وضوح الإجراءات وأهداف العمل الإرشادي بالنسبة لك.
- ٣٣- أسلوب إصدار التعليمات من قبل رؤسائك في العمل.
- ٣٤- أسلوب إدارة المدرسة في معاملة العاملين في المدرسة.
- ٣٥- أنظمة العمل المطبقة على العاملين في المدرسة.

٣٦- مدى تفهم إدارة المدرسة والزملاء المعلمين بالمدرسة في المشاركة في برامج العمل الإرشادي.

٣٧- الطريقة التي تتخذها الإدارة لتطبيق أنظمتها وإجراءاتها.

٣٨- مدى الاستعداد للتفاهم من قبل رؤسائك دون الاعتماد على السلطة الرسمية وإصدار الأوامر.

البعد الثامن:- الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة. ويضم العبارات التالية:-

٣٩- الأسلوب الذي يتبعه رئيسك في العمل لحل المشكلات.

٤٠- مهارة رئيسك في العمل في اتخاذ القرار.

٤١- الصلاحيات المعطاة لك بالعمل.

٤٢- أسلوب معاونة رئيسك لك في مواقف العمل الصعبة.

٤٣- أسلوب تدريب الرئيس لمروؤوسيه في مواقع العمل.

٤٤- الأسلوب المتبع في تقويم أدائك الوظيفي.

٤٥- مدى اهتمام موجه الإرشاد بحل المشكلات التي تواجهك في العمل.

٤٦- مدى تقبل الموجه لوجهة نظرك الخاصة في مجال عملك الإرشادي.

البعد التاسع:- الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية. ويضم العبارات التالية:-

٤٧- ظروف العمل وبيئته المادية (المبنى، الإضاءة، التكييف،.... الخ).

٤٨- مدى توفر الشاي والقهوة أثناء العمل.

٤٩- مدى توفر الوسائل المساعدة للعملية الإرشادية وإمكانية استخدامها.

البعد العاشر:- الرضا عن الراتب. ويضم العبارات التالية:-

٥٠- كفاية الراتب الذي تحصل عليه.

٥١- تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية.

٥٢- تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع حجم العمل الذي تؤديه.

٥٣- تناسب الراتب بالمقارنة برواتب الوظائف الأخرى المناظرة في جهات عمل أخرى.

البعد الحادي عشر:- الرضا عن الحالة الاجتماعية. ويضم العبارات التالية:-

٥٤- ما يتيح لك عملك الإرشادي من فرص للحصول على تقدير الآخرين.

٥٥- نظرة المجتمع لعملك الإرشادي.

٥٦- ما يتيح لك العمل من التعرف على شخصيات مرموقة وتكوين الصداقات.

البعد الثاني عشر:- الرضا عن الحياة الشخصية. ويضم العبارات التالية:-

٥٧- السمعة والفخر التي تكتسبها عائلتك من العمل الذي تؤديه.

٥٨- الوقت الذي يتيح لك عملك للتفرغ لأسرتك.

٥٩- الخدمات الصحية أو العلاجية (المجانية أو المخفضة) التي يتيحها لك العمل.

البعد الثالث عشر:- الرضا عن ضمانات الوظيفة. ويضم العبارات التالية:-

٦٠- ما يوفره لك العمل من تأمين للمستقبل.

٦١- إجراءات النقل وطي القيد في وظيفتك.

٦٢- ما يتيح لك العمل الوظيفي من الشعور بالاطمئنان بضمان استمرارها.

البعد الرابع عشر:- الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزلاء والتلاميذ. ويضم العبارات التالية:-

٦٣- العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل.

٦٤- العلاقة بينك وبين التلاميذ.

٦٥- العلاقة بين أعضاء الأسرة المدرسية عامة.

٦٦- مدى توفر التزعة الاجتماعية لدى أعضاء المجتمع المدرسي وعدم الميل للعزلة.

٦٧- تكوين العلاقة الإرشادية المهنية مع التلاميذ المسترشدين.

٦٨- درجة المساعدة المقدمة لك من زملائك في العمل عند الحاجة.

البعد الخامس عشر:- الرضا عن اتجاهات التلاميذ وأولياء الأمور نحو العمل الإرشادي. ويضم العبارات

التالية:-

- ٦٩- اتجاهات التلاميذ نحو العمل الإرشادي.
- ٧٠- اتجاهات أولياء أمور التلاميذ نحو العمل الإرشادي.
- ٧١- مستوى تقبل التلاميذ المسترشدين لمساعدة المرشد.
- ٧٢- احترام التلاميذ لك - كمرشد - وتقديرهم للجهود والخدمات الإرشادية المقدمة لهم.
- ٧٣- متابعة أولياء أمور التلاميذ لسلوك أبناءهم أثناء تواجدهم في المدرسة.
- ٧٤- مدى تفهم أولياء أمور التلاميذ لأهمية توثيق الروابط بين المدرسة والمترل.
- ٧٥- مدى تفهم أولياء أمور التلاميذ لأهمية تعاونهم الإيجابي مع المرشد للمساعدة في حل مشاكل أبناءهم.
- وللإجابة على الاستبانة كانت كل عبارة متبوعة بخمس اختيارات هي:-
- راضي تماماً.
- راضي
- أدرى
- غير راضي
- غير راضي على الإطلاق

وقد قام الباحث أثناء وتحليل النتائج المتعلقة بهذا الجزء بتقليص درجات الاجابة على الاستبانة إلى ثلاث درجات بدلاً من خمس درجات، حيث قام الباحث بضم (راض تماماً) و(راض) في درجة واحدة هي (إجابات الرضا عن العمل).

كما قام بضم (غير راض) و(غير راض على الإطلاق) في درجة واحدة وهي (إجابات عدم الرضا عن العمل) وذلك لسهولة عملية تحليلها إحصائياً .

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة قام معد الأداة بعرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى بهدف التأكد من ملاءمتها لأهداف الدراسة وشموليتها ومدى صحة ودقة العبارات لغوياً. وأصبحت الأداة تتميز بدرجة من الصدق (صدق المحكمين).

ثبات الأداة:

يشير معد الأداة إلى أنه تم حساب معامل الثبات بمعامل (ألفا) (ALPHA) وجاءت قيمة الثبات ٩٦, وهذا يعني أنه على درجة عالية من الثبات.

صدق وثبات الأداة في الدراسة الحالية:-

قام الباحث في دراسته الحالية وبعد بناء الأداة في صورتها النهائية بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) مرشداً من مرشدي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة للتأكد من ملائمة الأداة وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية صلاحية الأداة على مجتمع الدراسة نظراً لما أظهرته من معاملات ثبات وصدق عالية كما يلي:-

أولاً : صدق الأداة:-

قام الباحث بحساب صدق الأداة بطريقتين:-

أ- الصدق الذاتي:-

نظراً للعلاقة الوثيقة بين الثبات والصدق الذاتي فقد قام الباحث

بحساب الصدق الذاتي عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات وجاء معامل الصدق الذاتي ٠,٩٧, مما يدل على صدق المقياس.

ب - صدق المحتوى:-

قام الباحث بحساب صدق المحتوى للأداة عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان والجدول رقم (٧) يوضح قيم معاملات الارتباط.

ثانياً:- ثبات الأداة :-

قام الباحث بحساب معامل الثبات للأداة بطريقة ألفا (ALPHA) وكان معامل الثبات ٠,٩٦, وهو معامل ثبات عال يمكن الإطمئنان له في تطبيق الأداة ، أما بالنسبة للعينة الكلية للدراسة فقد بلغ معامل الثبات بمعامل (ALPHA) ٠,٩٥.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي للأداة

الارتباط بالدرجة للكا	أبعاد الرضا عن العمل	ق
٠,٦٨	الرضا عن إنجازات العمل	١
٠,٨٤	الرضا عن الاعتراف بالتقدير	٢
٠,٨٤	الرضا عن العمل نفسه	٣
٠,٨٥	الرضا عن مسئوليات العمل	٤
٠,٨٠	الرضا عن الترقى والتقدم الوظيفي	٥
٠,٦٣	الرضا عن فرص النمو الوظيفي	٦
٠,٧٧	الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل	٧
٠,٨١	الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة	٨
٠,٥٠	الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية	٩
٠,٢٦	الرضا عن الراتب	١٠
٠,٥٨	الرضا عن الحالة الاجتماعية	١١
٠,٤٢	الرضا عن الحياة الشخصية	١٢
٠,٥٦	الرضا عن ضمانات الوظيفة	١٣
٠,٦٥	الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء وللأمية	١٤
٠,٥٩	الرضا عن الاتجاهات نحو العمل الإرشادي	١٥

ثانياً: - مقياس الصفات الشخصية للمرشد: -

من إعداد (بار، ١٤١٥هـ) وهو عبارة عن مقياس مقنن لقياس الصفات

الشخصية اللازمة للمرشد والتي تميزه عن غيره من العاملين في المهن الأخرى، ويشمل

المقياس على (٢٢) عبارة تقيس الصفات الشخصية اللازمة للمرشد، وكانت كل عبارة من عبارات المقياس متبوعة بخمسة بدائل هي: - (مهمة جداً، مهمة، قليلة الأهمية، غير مهمة، غير مهمة إطلاقاً). (ملحق رقم: ٢)

صدق المقياس:-

قام معد المقياس بحساب الصدق عن طريق صدق المحكمين حيث قام بعرض المقياس على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى للتأكد من صدق العبارات، وتم استيفاء العبارات التي أظهرت نسبة اتفاق ٨٥% فأكثر من المحكمين.

ثبات المقياس:-

تم حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ وكان معامل الثبات ٩٠,٠ .

صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية:-

قام الباحث في دراسته الحالية بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) مرشداً من مرشدي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة للتأكد من ثبات وصدق المقياس وقد كانت النتائج كما يلي:-

أولاً: ثبات المقياس:-

قام الباحث الحالي بحساب معامل الثبات للمقياس بطريق ألفا (ALPHA) وكلن معامل الثبات ٨٩, وهو معامل ثبات عال ، أما بالنسبة لعينة الدراسة الكلية فقد بلغ معامل الثبات باستخدام معامل ألفا (ALPHA) ٩١,٠ .

ثانياً:- صدق المقياس:-

قام الباحث بحساب صدق المقياس بطريقتين:-

أ- الصدق الذاتي:- حيث قام الباحث بإيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات وجاء معامل الصدق الذاتي ٩٤,٠ مما يدل على صدق المقياس.

ب- التجانس الداخلي: - قام الباحث بحساب الصدق بطريقة التجانس الداخلي لبنود المقياس وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس، وكانت معاملات الارتباط كما في الجدول رقم (٨).

جدول (٨)

صدق المقياس على العينة الاستطلاعية

معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	
٠,٣٩	١٢	٠,٤٠	١
٠,٦٥	١٣	٠,٧٧	٢
٠,٣٠	١٤	٠,٤٨	٣
٠,٧٢	١٥	٠,٥٥	٤
٠,٧٩	١٦	٠,٦٠	٥
٠,٥٥	١٧	٠,٤٣	٦
٠,٧٠	١٨	٠,٦٣	٧
٠,٥٩	١٩	٠,٥٢	٨
٠,٤٧	٢٠	٠,٥٣	٩
٠,٥٦	٢١	٠,٥٤	١٠
٠,٦٥	٢٢	٠,٤٩	١١

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :-

تمت المعالجة الإحصائية بواسطة الحاسب الآلي (spss) التابع لجامعة أم القرى، وقد قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:-

- التكرار والنسبة المئوية لوصف العينة وتحديد مستوى درجة الرضا عن العمل لدى عينة المرشدين.
- اختبار (ت) t.test لتحديد الفروق في مستوى درجة الرضا عن العمل.
- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد الفروق في مستوى درجة الرضا عن العمل حسب بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية.
- اختبار شيفيه (SCHEFFE) لتحديد مواقع الاختلافات بين المجموعات.
- الإرباعيات الأعلى والأدنى.
- معامل الثبات ألفا (ALPHA).
- معاملات الارتباط لحساب صدق الأدوات.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها.

الفرض الأول:-

"يوجد اختلاف في مستويات الرضا عن العمل الإرشادي بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين بمكة المكرمة".

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام التكرارات والنسب المئوية والجدول رقم (٩) يوضح النتيجة.

جدول (٩)

مستوى الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين المتخصصين وغير المتخصصين

الرضا عن العمل الإرشادي		المرشدين المتخصصين		المرشدين غير المتخصصين	
		الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
		٧٥,٨	١٤,٩٩	٦٧,١٠	٢٣,٧٠

ويتضح من الجدول رقم (٩) أن المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين يتمتعون بمستوى رضا جيد في عملهم الإرشادي إلا أن مستوى الرضا يزداد لصالح المرشدين المتخصصين ونسبة (٨,٧%). كما أن مستوى عدم الرضا كان مرتفعاً إلى حد ما لدى المرشدين غير المتخصصين، حيث بلغ مستوى عدم الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين (٢٣,٧٠%) وبزيادة (٨,٧%) عنه لدى المرشدين المتخصصين، وهذا يدل على وجود اختلاف في مستويات الرضا عن العمل الإرشادي بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين. مما يشير إلى تحقق الفرض الأول في هذه الدراسة.

ويرجع الباحث ارتفاع مستوى الرضا لدى المرشدين المتخصصين إلى رضاهم عن العمل الإرشادي وعن مسؤولياته، وفرص النمو الوظيفي المتاحة لهم حيث كانت هناك زيادة ملحوظة مقارنة بالمرشدين غير المتخصصين. بينما يُرجع الباحث زيادة عدم الرضا لدى المرشدين غير المتخصصين إلى تدني الرضا في العمل نفسه، وفرص النمو الوظيفي، والتقدم والترقي الوظيفي، والحياة الشخصية والاجتماعية لدى المرشدين غير المتخصصين مقارنة بالمرشدين المتخصصين.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشناوي (١٤١٠هـ) بالنسبة لمستوى الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين، حيث توصلت دراسة الشناوي إلى أن مستوى الرضا لدى المرشدين المتخصصين (٧٤%) وهي نسبة قريبة جداً مع نتيجة هذه الدراسة. في حين أن الدراسة الحالية تنفرد عن غيرها من الدراسات السابقة بتوضيح مستوى الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين.

وفيما يلي عرض لأبعاد الرضا عن العمل وإبراز الاختلافات في مستوى الرضا بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين كما توضحه النتائج المعروضة في الجدول التالي:-

جدول (١٠)

مستوى الرضا عن كل من أبعاد الرضا لدى عينة الدراسة

رقم	البعد	المرشدين المتخصصين		المرشدين غير المتخصصين	
		الرضا	عدم الرضا	الرضا	عدم الرضا
١	الرضا عن إنجازات العمل	٧٨,٨٤	١٧,٦٢	٦٧,٠٤	٢٩,٤
٢	الرضا عن الاعتراف والتقدير	٧٥,٩٩	٨,٧٩	٧٥,٤٧	١١,٢٧
٣	الرضا عن العمل نفسه	٨٤,٣	١٠,٢٨	٦٣,٦٨	٣٠,٤
٤	الرضا عن مسؤوليات العمل	٧٨,٨٤	١٧,٠٤	٦٤,٦٨	٢٧,٦
٥	الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي	٧١,٥٣	١٧,٦٣	٦٣,٦٩	٢٩,٣٩
٦	الرضا عن فرص النمو الوظيفي	٦٥,١٩	٢٠,٨٥	٤٦,٥٦	٤٠,٦٧
٧	الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل	٨٦,٩٦	٦,٢٩	٧٧,٢٦	١٧,٢٣
٨	الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة	٨٦,٧٨	٥,١١	٧٦,٤٧	١٢,٤٨
٩	الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية	٧٠,٦٣	٢٥,٤٦	٦١,٧٣	٣٥,٢٩
١٠	الرضا عن الراتب	٦٩,٨٥	٢٣,٥٢	٨٩,٦٧	٦,٦
١١	الرضا عن الحياة الاجتماعية	٨٠,٠٤	٩,٨	٦٦,٦٣	٢٠,٥٦
١٢	الرضا عن الحياة الشخصية	٥٨,٨٣	٢٢,٥٣	٤٩,٠٣	٣٥,٣
١٣	الرضا عن ضمانات العمل	٥٧,٨٣	١٨,٦٢	٤٨,٩٩	٢٣,٥٣
١٤	الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ	٩١,١٩	٢,٩٣	٩٠,٢٣	٧,٣١
١٥	الرضا عن اتجاهات التلاميذ وأولياء أمورهم عن العمل الإرشادي	٧٩,٨١	١٨,٤٥	٦٥,٥٢	٢٨,٥٤

١- الرضا عن إنجازات العمل:-

ويرتبط بهذا البعد خمس عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على مستوى الرضا عن (إنجازات العمل). ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لهذا البعد لدى المرشدين المتخصصين مرتفع مقارنة بالمرشدين غير المتخصصين وكانت نسبة الزيادة (١١,٠٤%).

٢- الرضا عن الاعتراف والتقدير:-

ويرتبط بهذا البعد ست عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (الاعتراف والتقدير) الذي يلمسونه من الرؤساء والزملاء في العمل. ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا عن هذا البعد لدى المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين مرتفع ومتقارب مما يدل على عدم وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

٣- الرضا عن العمل نفسه:-

ويرتبط بهذا البعد ست عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (العمل نفسه). ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لهذا البعد لدى المرشدين المتخصصين مرتفع وبشكل كبير مقارنة بالمرشدين غير المتخصصين، حيث بلغت نسبة الزيادة (٢٠,٦٢%) مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

٤- الرضا عن مسؤوليات العمل:-

ويرتبط بهذا البعد خمس عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (مسؤوليات العمل). ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا عن هذا البعد لدى المرشدين المتخصصين يزيد ونسبة (١٤,١٦%) عنه لدى المرشدين غير المتخصصين، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لهذا البعد.

٥- الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي:-

ويرتبط بهذا البعد ثلاث عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن فرص (التقدم والترقي الوظيفي).

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا عن هذا البعد لدى المرشدين المتخصصين يزيد (٧,٨٤%) عنه لدى المرشدين غير المتخصصين مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن العمل في هذا البعد.

٦- الرضا عن فرص النمو الوظيفي:-

ويرتبط بهذا البعد ست عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (فرص النمو الوظيفي).

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لهذا البعد لدى المرشدين المتخصصين مرتفع ويزيد عن مستوى الرضا لدى المرشدين غير المتخصصين بنسبة (١٨,٦٣%)، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

٧- الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل:-

ويرتبط بهذا البعد سبع عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (أنظمة وإجراءات العمل).

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لدى المرشدين المتخصصين يزيد عن مستوى الرضا لدى المرشدين غير المتخصصين بنسبة (٩,٦%)، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

٨- الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة:-

ويرتبط بهذا البعد ثمان عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (الإشراف وطرقه المتبعة).

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لدى المرشدين المتخصصين يزيد عن مستوى الرضا لدى المرشدين غير المتخصصين بنسبة (١٠,٣١%)، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

٩- الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية:-

ويرتبط بهذا البعد ثلاث عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (ظروف بيئة العمل المادية).

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لدى المرشدين المتخصصين يزيد عن مستوى الرضا لدى المرشدين غير المتخصصين بنسبة (٨,٩%)، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

١٠- الرضا عن الراتب:-

ويرتبط بهذا البعد أربع عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (الراتب) الذي يتقاضونه.

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لهذا البعد لدى المرشدين غير المتخصصين غير مرتفع مقارنة بالمرشدين المتخصصين، وكانت نسبة الزيادة (١٩,٨٢%)، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

١١- الرضا عن الحياة الاجتماعية:-

ويرتبط بهذا البعد ثلاث عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (الحالة الاجتماعية).

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لدى المرشدين المتخصصين يزيد عن مستوى الرضا لدى المرشدين غير المتخصصين بنسبة (١٣,٧٧%)، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

١٢- الرضا عن الحياة الشخصية:-

ويرتبط بهذا البعد ثلاث عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (الحياة الشخصية).

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لدى المرشدين المتخصصين يزيد عن مستوى الرضا لدى المرشدين غير المتخصصين بنسبة (٩,٨%)، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

١٣- الرضا عن ضمانات العمل:-

ويرتبط بهذا البعد ثلاث عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن (ضمانات العمل).

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا لدى المرشدين المتخصصين يزيد عن مستوى الرضا لدى المرشدين غير المتخصصين بنسبة (٨٤,٨٤%)، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

١٤- الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ:-

ويرتبط بهذا البعد ست عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ.

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا عن هذا البعد لدى المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين مرتفع ومتقارب، مما يدل على عدم وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

١٥- الرضا عن اتجاهات التلاميذ وأولياء أمورهم نحو العمل الإرشادي:-

ويرتبط بهذا البعد سبع عبارات، دارت حولها استجابات العينة بقصد التعرف على رضاهم عن اتجاهات التلاميذ وأولياء أمورهم نحو العمل الإرشادي.

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أن مستوى الرضا عن هذا البعد لدى المرشدين المتخصصين يزيد عنه لدى المرشدين غير المتخصصين بنسبة (٢٩,١٤%)، مما يدل على وجود اختلاف في مستوى الرضا عن هذا البعد.

ولمعرفة استجابات أفراد العينة عن كل عنصر من عناصر الأداة الخاصة بالرضا عن العمل الإرشادي والبالغ عددها (٧٥) عنصراً، وكذلك استجابات أفراد العينة لكل بعد من أبعاد الرضا عن العمل والبالغ عددها (١٥) بعداً، يمكن الرجوع إلى ملاحق الدراسة (٦-٣٧).

الفرض الثاني:-

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام وفي أبعاد الرضا عن العمل بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمكة المكرمة".

للتحقق من صحة هذا الفرض قام باحث باستخدام اختبار (ت) (t.t.test) والجدول رقم (١١) يوضح النتيجة.

جدول رقم (١١)

دلالة الفروق في الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين

المتغير	المرشدين المتخصصين ن=٣٤		المرشدين غير المتخصصين ن=٣٤		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
	م	ع	م	ع			
الرضا العام عن العمل الإرشادي	٢٩٢,٨٨	٣٤,٧٨	٢٦٧,٠	٣٥,٦٦	٣,٠٣	٠,٠٠٣	توجد فروق لصالح المرشدين المتخصصين

يتضح من الجدول رقم (١١) أن قيمة (ت) = (٣,٠٣) وهي دالة إحصائية مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين، مما يشير إلى تحقق الفرض الثاني في هذه الدراسة، على مستوى الرضا العام عن العمل الإرشادي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الطوباسي (١٩٧٠م)، ودراسة الحنبلي (١٩٧٣م)، ودراسة مصطفى (١٩٨٩م)، ودراسة العمادي (١٩٩٦م). التي

أشارت إلى أثر التخصص في الرضا عن العمل، بينما تختلف مع دراسة الباطين (١٤٠٠هـ)، ودراسة المعمر (١٩٩٣م)، ودراسة العجاجي (١٤١٧هـ).

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى نوعية الإعداد العلمي والمهني للمرشد المتخصص إضافة إلى إلمام المرشد المتخصص بفتيات العمل الإرشادي ومهاراته بدرجة أكبر من المرشد غير المتخصص الذي يعاني من نقص كبير في هذا الجانب، الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى فاعليته، وعدم قيامه بمهامه وواجباته الإرشادية على الوجه المطلوب، مما ينعكس سلباً على حماسه وانتمائه للعمل وبالتالي انخفاض مستوى الرضا عن العمل. وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة الطويرقي (١٤١١هـ).

وللكشف عن مواضع الفروق في مختلف أبعاد الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين، تم إجراء اختبارات (t.test) والجدول التالي يوضح النتيجة.

جدول (١٢)

دلالة الفروق في أبعاد الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين المتخصصين وغير

المتخصصين

إتجاه الفروق	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المتغيرات				أبعاد الرضا عن العمل
			المرشدين غير المتخصصين		المرشدين المتخصصين		
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠١٦	٢,٤٨	٣,٤٨	١٧,٢٠	٣,٠٦	١٩,١٧	الرضا عن إنجازات العمل
لا توجد فروق	٠,٥١٨	٠,٦٥	٤,٢٥	٢٣,٣٥	٤,٣٢	٢٤,٠٢	الرضا عن الاعتراف والتقدير
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠٠٣	٣,١٤	٤,٥٧	٢٠,٦١	٣,٩٨	٢٣,٨٨	الرضا عن العمل نفسه
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠٠٩	٢,٦٩	٣,٩٠	١٦,٩٤	٤,٣٠	١٩,٦١	الرضا عن مسؤوليات العمل
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠١٩	٢,٤٠	٤,٠٥	١٦,٢٣	٤,١٢	١٨,٦١	الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠٠١	٣,٤٤	٣,٢٩	١١,٥٨	٣,٣٣	١٤,٣٥	الرضا عن فرص النمو الوظيفي
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠١٥	٢,٥١	٤,٧٤	٢٦,١٤	٤,٢٣	٢٨,٨٨	الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠٠٧	٢,٧٩	٥,١٤	٣٠,٣٨	٤,٠٩	٣٣,٥٢	الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة
لا توجد فروق	٠,٠٩٨	١,٦٨	٢,٩٠	٩,٧٩	٢,٧٤	١٠,٩٤	الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية
لا توجد فروق	٠,١٠٠	- ١,٦٨	٢,٧١	١٦,٥٢	٥,٠٥	١٤,٨٨	الرضا عن الراتب
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠٥٣	١,٩٨	٢,٥٩	١٠,٦٤	١,٨٩	١١,٧٣	الرضا عن الحياة الاجتماعية
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠٢١	٢,٣٦	٢,١٦	٩,٠٨	١,٩٤	١٠,٢٦	الرضا عن الحياة الشخصية
لا توجد فروق	٠,١٥٩	١,٤٢	٢,١٩	٩,٥٠	٢,٢٣	١٠,٢٦	الرضا عن ضمانات العمل
لا توجد فروق	٠,٢٢٩	١,٢١	٣,١٤	٢٤,٩٧	٣,٤٣	٢٥,٩٤	الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ
لصالح المرشدين المتخصصين	٠,٠٣١	٢,٢٠	٥,٥٧	٢٤,٠٠	٤,٧٦	٢٦,٧٦	الرضا عن إتجاهات التلاميذ وأولياء أموالهم عن العمل الإرشادي

وسوف يقوم الباحث بعرض نتائج كل بعد من أبعاد الدراسة على حدة:-

البعد الأول: - الرضا عن إنجازات العمل:-

يوضح الجدول رقم (١٢) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٢, ٤٨)، وهي دالة إحصائياً. وهذا يعني أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين (١٩, ١٧) بانحراف معياري (٣, ٠٦)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (١٧, ٢٠) بانحراف معياري (٣, ٤٨).

البعد الثاني: الرضا عن الاعتراف والتقدير:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٠, ٦٥)، وهي غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد.

البعد الثالث: الرضا عن العمل نفسه:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٣, ١٤)، وهي دالة إحصائياً. وهذا يعني أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين (٢٣, ٨٨) بانحراف معياري (٣, ٩٨)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (٢٠, ٦١) بانحراف معياري (٤, ٥٧).

البعد الرابع: الرضا عن مسئوليات العمل:-

يوضح الجدول رقم (١٢) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٢, ٦٩)، وهي دالة إحصائياً. وهذا يدل على أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين

(١٩,٦١) بانحراف معياري (٤,٣٠)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (١٦,٩٤) بانحراف معياري (٣,٩٠).

البعد الخامس: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي:-

يوضح الجدول رقم (١٢) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٢,٤٠)، وهي دالة إحصائية. وهذا يدل على أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين (١٨,٦١) بانحراف معياري (٤,١٢)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (١٦,٢٣) بانحراف معياري (٤,٠٥).

البعد السادس: الرضا عن فرص النمو الوظيفي:-

يوضح الجدول رقم (١٢) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٣,٤٤)، وهي دالة إحصائية. مما يعني أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين (١٤,٣٥) بانحراف معياري (٣,٣٣)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (١١,٥٨) بانحراف معياري (٣,٢٩).

البعد السابع: الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٢,٥١) وهي دالة إحصائية. وهذا يدل على وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين (٢٨,٨٨) بانحراف معياري (٤,٢٣)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (٢٦,١٤) بانحراف معياري (٤,٧٤).

البعد الثامن: الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٢,٧٩)، وهي دالة إحصائياً. وهذا يدل على وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين (٣٣,٥٢) بانحراف معياري (٤,٠٩)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (٣٠,٣٨) بانحراف معياري (٠,١٤).

البعد التاسع: الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (١,٦٨)، وهي غير دالة إحصائياً. مما يعني أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد.

البعد العاشر:- الرضا عن الراتب:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (-١,٦٨)، وهي غير دالة إحصائياً. مما يعني أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد.

البعد الحادي عشر:- الرضا عن الحياة الاجتماعية:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (١,٩٨)، وهي دالة إحصائياً. مما يدل على وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين (١١,٧٣) بانحراف معياري (١,٨٩)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (١٠,٦٤) بانحراف معياري (٢,٥٩).

البعد الثاني عشر:- الرضا عن الحياة الشخصية:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٢,٣٦)، وهي دالة إحصائية مما يدل على وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين (١٠,٢٦) بانحراف معياري (١,٩٤)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (٩,٠٨) بانحراف معياري (٢,١٦).

البعد الثالث عشر:- الرضا عن ضمانات العمل:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (١,٤٢)، وهي غير دالة إحصائية. مما يعني عدم وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد.

البعد الرابع عشر:- الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (١,٢١)، وهي غير دالة إحصائية. مما يعني عدم وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد.

البعد الخامس عشر:- الرضا عن اتجاهات التلاميذ وأولياء أمورهم نحو العملية الإرشادية:-

يوضح الجدول رقم (٩) أن قيمة (ت) لهذا البعد (٢,٢٠)، وهي دالة إحصائية مما يدل على وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لهذا البعد بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين. حيث بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين المتخصصين (٢٦,٧٦) بانحراف معياري (٤,٧٦)، بينما بلغ متوسط رضا عينة الدراسة من المرشدين غير المتخصصين (٢٤,٠٠) بانحراف معياري (٥,٥٧).

ويتضح من النتائج السابقة تحقق الفرض الأول جزئياً بالنسبة لأبعاد الرضا عن العمل. حيث اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في أبعاد إنجازات العمل، العمل نفسه، ومسئوليات العمل، والتقدم والترقي الوظيفي، وفرص النمو الوظيفي، وأنظمة إجراءات العمل، والإشراف وطرقه المتبعة، والحياة الاجتماعية والشخصية، واتجاهات التلاميذ وأولياء أمورهم عن العمل الإرشادي. في حين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الاعتراف والتقدير، وظروف العمل وبيئته المادية، والراتب، وضمانات العمل، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ.

الفرض الثالث:-

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي".
للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول رقم (١٣) يوضح النتيجة.

جدول (١٣)

الفروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي حسب متغير (المؤهل العلمي)

مصدر التباين	درجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٣	٢٤٤١٣,٠٥	٨١٣٧,٦	٧,٥٦٣٠	٠,٠٠٠٢
داخل المجموعات	٦٤	٦٨٨٦٢,٧	١٠٧٥,٩		
المجموع الكلي	٦٧	٩٣٢٧٥,٧			

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن قيمة (ف) = (٧,٥٦)، وهي دالة إحصائية. مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى عينة

الدراسة تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي). مما يشير إلى تحقق الفرض الثالث في هذه الدراسة.

ولتحديد موقع الاختلافات بين مجموعات المؤهل العلمي الأربع، تم إجراء تحليل بعدي باستخدام اختبار (شيفيه SCHEEFE) كما هو موضح في الجدول رقم (١٤).

جدول (١٤)

نتائج التحليل البعدي بين مجموعات (المؤهل العلمي) باستخدام اختبار (شيفيه

(SCHEEFE)

م	المجموعات	متوسط المجموعة	متوسط المجموعة الظ	متوسط المجموعة الظ	متوسط المجموعة الرابعة
		٢٠٤	٢٦٧	٢٩٧,٧	٢٨٠,٦
١	دبلوم	—	—	*	*
٢	بكالوريوس	—	—	*	—
٣	بكالوريوس+دورة إرشاد	—	—	—	—
٤	ماجستير	—	—	—	—

يتضح من نتائج المقارنات البعدية في الجدول رقم (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة الأولى (دبلوم)، والمجموعة الثالثة (بكالوريوس+دورة إرشاد) لصالح المجموعة الثالثة ذات المتوسط الأكبر (٢٩٧,٧)، في مقابل المتوسط (٢٠٤) للمجموعة الأولى.

كما أظهرت نتائج المقارنات البعدية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة الأولى (دبلوم) والمجموعة الرابعة (ماجستير) لصالح المجموعة الرابعة ذات المتوسط الأكبر (٢٨٠,٦)، في مقابل المتوسط (٢٠٤) للمجموعة الأولى.

كذلك أظهرت نتائج المقارنات البعدية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة الثانية (بكالوريوس) والمجموعة الثالثة (بكالوريوس+دورة إرشاد) لصالح

المجموعة الثالثة ذات المتوسط الأكبر (٢٩٧,٧)، في مقابل المتوسط (٢٦٧) للمجموعة الثانية.

ومما سبق يتضح أن اختلاف (المؤهل العلمي) بين أفراد العينة، يؤثر على مستوى الرضا عن العمل، فكلما زاد المؤهل، ارتفع مستوى الرضا عن العمل وكلما زاد المؤهل واقترن بتلقي المرشد لدورات متخصصة في مجال الإرشاد، ارتفع مستوى الرضا عن العمل لديه. مما يشير إلى تحقق الفرض الثالث في هذه الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الطوباسي (١٩٧٠م)، ودراسة الشيخ وسلامة (١٩٨٢م)، ودراسة العدوان وعبدالحليم (١٩٩٥م)، ودراسة العجاجي (١٤١٧هـ).

بينما تختلف مع دراسة البابطين (١٤١٠هـ)، ودراسة الديحان والبابطين (١٤١١هـ)، ودراسة العمادي (١٩٩٦م)، ودراسة الشاجي (١٤١٧هـ).

ويفسر الباحث هذه النتيجة المنطقية من منطلق أن المؤهل العلمي المرتفع له دور إيجابي في العمل الإرشادي لأن ارتفاع المؤهل العلمي يجعل المرشد أكثر تفاعلاً وتكيفاً مع البيئة الدراسية، وأكثر معرفة وإلماماً بالمهارات الإرشادية، وأكثر قدرة على تناول العلاقات الإرشادية بموضوعية، وأكثر كفاءة في تطبيق الأساليب والفنيات المهنية لنظريات الإرشاد، كما أن ارتفاع المؤهل المصاحب بتلقي المرشد لدورات في مجال الإرشاد يكسب المرشد المفاهيم والمعارف العلمية لمجالات الإرشاد المختلفة، ويؤزده بالخبرات والمهارات العلمية نظراً لطبيعة ونوعية الإعداد العلمي والمهني الذي يتلقاه المرشد في هذه الدورات.

وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة المقدي (١٤٠٩هـ)، ودراسة الطويرقي (١٤١١هـ).

الفرض الرابع:-

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير مدة الخبرة".
للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول رقم (١٥) يوضح النتيجة.

جدول (١٥)

الفروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي حسب متغير (مدة الخبرة)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢	١٢٩٦٥,٩	٦٤٨٢,٩	٥,٢٤٧١	٠,٠٠٧٧
داخل المجموعات	٦٥	٨٠٣٠٩,٨	١٢٣٥,٥		
المجموع الكلي	٦٧	٩٣٢٧٥,٧			

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن قيمة (ف) = (٥,٢٤)، وهي دالة إحصائية. مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير (مدة الخبرة). مما يشير إلى تحقق الفرض الرابع في هذه الدراسة. ولتحديد موقع الاختلافات بين مجموعات مدة الخبرة في مجال العمل الإرشادي، الثلاث، تم إجراء تحليل بعدي باستخدام اختبار (شيفيه SCHEEFFE) كما هو موضح في الجدول رقم (١٦).

جدول (١٦)

نتائج التحليل البعدي بين مجموعات (مدة الخبرة) باستخدام اختبار (شيفيه

(SCHEEFE

م	المجموعات	متوسط المجموعة الأولى	متوسط المجموعة الثانية	متوسط المجموعة الثالثة
		٢٦٧	٢٦٨,٨	٣٠٦,٣
١	أقل من أربع سنوات	—	—	*
٢	من ٤ سنوات إلى أقل من ٨ سنوات	—	—	*
٣	أكثر من ٨ سنوات	—	—	—

يتضح من نتائج المقارنات البعدية في الجدول رقم (١٦) وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعة الأولى (أقل من ٤ سنوات)، والمجموعة الثالثة (أكثر من ٨ سنوات) لصالح المجموعة الثالثة ذات المتوسط الأكبر (٣٠٦,٣)، في مقابل المتوسط (٢٦٧) لصالح المجموعة الأولى.

وأظهرت أيضا نتائج المقارنات البعدية وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعة الثانية (من ٤ سنوات إلى أقل من ٨ سنوات)، والمجموعة الثالثة (أكثر من ٨ سنوات) لصالح المجموعة الثالثة ذات المتوسط الأكبر (٣٠٦,٣)، في مقابل المتوسط (٢٦٧) لصالح المجموعة الأولى.

ومما سبق يتضح أن اختلاف (مدة الخبرة في مجال العمل الإرشادي) بين أفراد العينة الدارسة، يؤثر على مستوى الرضا عن العمل.

فكلما زادت سنوات مدة الخبرة للمرشد، ارتفع مستوى الرضا عن العمل لديه.

مما يشير إلى تحقق الفرض الرابع في هذه الدراسة.

وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الشيخ وسلامة (١٩٨٢م)،

ودراسة ناصر ومحمود (١٩٨٤م)، ودراسة الديحان والباطين (١٤١١هـ)، ودراسة

العتيبي (١٩٩١م)، ودراسة المعمّر (١٩٩٣م)، ودراسة المفيدى (العمادي، ١٩٩٦م)، ودراسة الشايحي (١٤١٧هـ).

بينما تختلف مع دراسة النعيم (١٤٠٤هـ)، ودراسة الحنبلي (مصطفى، ١٩٨٩م)، ودراسة العجاجي (١٤١٧هـ).

ويفسر الباحث هذه النتيجة من منطلق أهمية الخبرة في مجال العمل الإرشادي، نظراً لكون الخبرة تؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس والثقة بالآخرين فتزداد وتقوى علاقة المرشد مع زملائه ومع التلاميذ، ويزداد حبه للعمل وانتمائه له. كما أن الخبرة تؤدي إلى اكتساب مهارات متجددة، وتنمي المهارات المكتسبة مما يقضي على عوامل القلق والتردد من الدخول في تجارب جديدة مما يجعل المرشد أكثر ثقة وأكثر حماساً وانتماءً وأكثر خبرة فيرتفع مستوى رضاه عن عمله الإرشادي ويسهم في زيادة فاعلية المرشد وارتفاع مستوى أدائه.

الفرض الخامس:-

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير الراتب الشهري".
للتحقق من صحة الفرض قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه والجدول رقم (١٧) يوضح النتيجة.

جدول (١٧)

الفروق في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي حسب متغير (الراتب الشهري)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٣	٨٤٨٢,٢	٢٨٢٧,٤	٢,١٣٤١	٠,١,٤٦
داخل المجموعات	٦٤	٨٤٧٩٣,٤	١٣٢٤,٨		
المجموع الكلي	٦٧	٩٣٢٧٥,٧			

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن قيمة (ف) = (٢, ١٣)، وهي غير دالة إحصائياً. مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى عينة الدراسة من مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير (الراتب). مما يشير إلى عدم تحقق الفرض الخامس في هذه الدراسة.

ويتضح من العرض السابق أن الراتب الشهري لا يؤثر على مستوى الرضا عن العمل بشكل كبير، ويمكن تفسير ذلك بارتفاع الراتب المقدم للمرشدين مقارنة بأصحاب الأعمال المناظرة في مؤسسات أخرى، كما يمكن تفسير ذلك بالمعرفة المسبقة للراتب المقدم للمرشد الطلابي قبل الالتحاق بهذا العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة العديلي (١٤٠١هـ)، ودراسة حسان والصياد (١٩٨٦م)، ودراسة العيدروس (١٤١٠هـ)، ودراسة العتيبي (١٩٩١م)، ودراسة منصور (١٩٩٦م).

بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة البابطين (١٤١٠هـ)، ودراسة الشايجي (١٤١٧هـ).

الفرض السادس:-

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة تبعاً للخصائص والصفات الإرشادية".

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتحديد الفروق ودلالاتها بين المرشدين ذوي مستوى الرضا المرتفع والذين يمثلون الأرباعي الأعلى على مقياس الرضا عن العمل، والمرشدين ذوي مستوى الرضا المنخفض والذين يمثلون الأرباعي الأدنى على مقياس الرضا عن العمل، وذلك بالنسبة للدرجة الكلية لمقياس الصفات الشخصية اللازمة للمرشد.

والجدول رقم (١٨) يوضح النتيجة.

جدول (١٨)

الفروق في الصفات الإرشادية بين الأرباعي الأعلى والأدنى في مستوى الرضا
عن العمل الإرشادي.

إتجاه الفروق	قيمة (ت)	ذوي مستوى الرضا المنخفض ١٧=ن		ذوي مستوى الرضا المرتفع ١٨=ن	
		ع	م	ع	م
لا يوجد فروق	١,٩٠	٨,٦٧	٩٩,٠٥	٤,١٣	١٠٣,٣٨

ويتضح من الجدول رقم (١٨) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات الدرجة الكلية لمقياس الصفات الشخصية اللازمة للمرشد لدى مرشدي المرحلة الابتدائية ذوي مستوى الرضا عن العمل المرتفع والمرشدين ذوي مستوى الرضا عن العمل المنخفض. مما يشير إلى عدم تحقق الفرض السادس في هذه الدراسة. وتدل هذه النتيجة إلى أن كلا من المرشدين مرتفعي الرضا ومنخفضي الرضا عن العمل الإرشادي كانت درجاتهم متقاربة في تقديرهم للصفات الشخصية التي ينبغي أن يتحلى بها المرشد والتي يعد توفرها ضرورة لكل من يمارس العمل الإرشادي باعتباره عملية إنسانية، مما ينعكس إيجابيا على نجاح العملية الإرشادية. وهذا الجانب لم يكن ذو أهمية في الدراسات التي سبق استعراضها مما يدل على انفراد هذه الدراسة بهذه النتيجة.

الفرض السابع :

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص والصفات الإرشادية بين مرشدين المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمكة المكرمة " .
للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) والجدول التالي يوضح النتيجة.

جدول (١٩)

الفروق في الخصائص والصفات الإرشادية بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين غير المتخصصين .

المتغير	المرشدين المتخصصين ن=٣٤		المرشدين غير المتخصصين ن=٣٤		قيمة (ت)	اتجاه الفروق
	م	ع	م	ع		
الخصائص والصفات الإرشادية	١٠٢,٠٨	٨,٦٠	١٠٠	٧,٠٨	١,٠٩	لا توجد فروق

ويتضح من الجدول رقم (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص والصفات الإرشادية بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين مما يشير إلى عدم تحقق الفرض السابع في هذه الدراسة ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن استجابات مرشدي المرحلة الابتدائية لمقياس الصفات والخصائص الإرشادية كانت متقاربة حيث أن تقديرهم لهذه الصفات التي ينبغي أن يتحلى ويلتزم بها المرشد كانت في نفس المستوى وهذا يرجع إلى أن هذه الخصائص تعتبر خصائص غالبا تكاد تكون مشتركة بين المرشدين حيث تشكل شخصية المرشد وتلعب الدور الأكبر والفاعل في تطوير وتنمية شخصيته الإرشادية مما ينعكس إيجابيا على مستوى أدائه للعملية الإرشادية ، غير أن هذه التقديرات لا تقتضي بالضرورة أن تكون مطابقة فعليا أثناء أداء العملية الإرشادية فقد يرى بعض المرشدين غير المتخصصين أهمية هذه الصفات ورغبتهم في الالتزام بها إلا أن واقعهم يشير إلى أنهم يتحلون بها بدرجة أقل مما يجب أن يكونوا عليها ، فالتمتع بالمظهر الشخصي اللائق قد يكون أمرا سهلا للمرشد غير المتخصص إلا أن تناول العلاقات الإرشادية المهنية بموضوعية يعد أكثر صعوبة للمرشد غير المتخصص وخاصة في بداية عمله الإرشادي نظرا لما تحتاج هذه العلاقة من إعداد

علمي متخصص ومهارة فائقة وخبرة علمية وعملية لم يتم إعداد غير المتخصصين عليها.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه الغامدي (١٤١٣هـ) الذي أشار إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص الإرشادية بين المرشدين المؤهلين وغير المؤهلين .

الفصل الخامس

ملخص نتائج الدراسة

التوصيات والمقترحات

البحوث والدراسات المقترحة

ملخص النتائج

توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:-

- ١- يوجد اختلاف في مستويات الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين.
- ٢- يوجد اختلاف في مستويات الرضا عن العمل الإرشادي في كافة أبعاد الرضا عن العمل الإرشادي بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين عدا البعد الثاني (الرضا عن الاعتراف والتقدير)، والبعد الرابع عشر (الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ).
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين.
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في كل بعد من أبعاد الرضا عن العمل بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين. عدا أبعاد (الاعتراف والتقدير)، و(ظروف العمل وبيئته المادية) و(الراتب) و(ضمانات العمل) و(العلاقة مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ) التي لم توجد بها فروق دالة إحصائية.
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- ٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ودرجة الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير مدة الخبرة في مجال الإرشاد.

- ٧- لا توجد فروق ذات إحصائية في مستوى ودرجة الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير الراتب الشهري.
- ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ودرجة الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام لدى مرشدي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير الخصائص والصفات الشخصية اللازمة للمرشد.
- ٩- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص والصفات الإرشادية بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمكة المكرمة .

التوصيات والمقترحات

انطلاقاً من نتائج الدراسة فإن الباحث يطرح التوصيات التالية:-

- ١- عدم الاعتماد على تكليف غير المتخصصين بالقيام بالعملية الإرشادية، والحد من تواجدهم في ساحة العمل الإرشادي، وإحلال المرشدين المتخصصين بدلاً عنهم.
- ٢- التوسع في زيادة إعداد المرشدين المتخصصين المؤهلين، والعمل على رفع مستوى التأهيل العلمي والعملية، وعقد دورات تدريبية متواصلة، للتعرف على كل ما يستجد في العمل الإرشادي.
- ٣- توفير قدر مناسب من الحرية الإرشادية للمرشد في اتخاذ القرارات، وإعطاءهم فرصة للمشاركة في برامج الإعداد، وفرصة للمشاركة في التخطيط حتى يزيد ولائهم وتحمسهم للعمل مما يمكنهم من استخدام مهاراتهم وقدراتهم في إنجاز أعمالهم بارتياح وسعادة.
- ٤- توفير فرص النمو المهني والترقي للمرشدين، وإيجاد نظام حوافز للحاصلين على مؤهلات عليا.
- ٥- إشعار المرشدين بقيمة عملهم الإرشادي -الإنساني- النبيل من خلال إكسابهم المزيد من الخبرات المساعدة في تطوير العمل وتحسينه، ومن خلال توفير العديد من المزايا والخدمات المجانية والمخفضة للمرشدين.
- ٦- العمل على نشر الوعي الإرشادي لأفراد المجتمع وخاصة الآباء والأمهات لتعديل وتصحيح المفاهيم والاتجاهات السالبة تجاه العملية الإرشادية وتجاه القائمين بها.
- ٧- الاستمرار في إجراء البحوث والدراسات النفسية المتخصصة التي تعمل على تطوير وتحسين العملية الإرشادية .

البحوث والدراسات المقترحة

يقترح الباحث في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية ما يلي:-

- ١- دراسة العلاقة بين الرضا عن العمل للمرشدين وطبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي.
- ٢- دراسة مقارنة لمستوى الرضا عن العمل للمرشدين في المراحل التعليمية المختلفة.
- ٣- دراسة العلاقة بين رضا المرشد عن عمله ومستوى أدائه للعملية الإرشادية.
- ٤- دراسة فاعلية الإرشاد وكفاءته لدى مرشدي مراحل التعليم العام في المدارس الحكومية والمدارس الخاصة.
- ٥- إجراء دراسات مماثلة في مناطق تعليمية أخرى للتحقق من نتائج الدراسة.

قائمة
المراجع

مراجع الدراسة

- ١- القرآن الكريم .
- ٢- أبو شيخه ، نادر أحمد (١٤١٨هـ) الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية . الرياض ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية .
- ٣- أحمد ، شكري سيد (١٩٩١م) الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. حولية كلية التربية ، جامعة قطر ، العدد (٨) ص ص ٢٧٩ - ٣١٥ .
- ٤- أسعد ، محمد ورسلان ، نبيل (١٤٠٢هـ) الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية. جده ، جامعة الملك عبدالعزيز ، كلية الاقتصاد والإدارة ، مركز البحوث .
- ٥- الأسمرى ، سعد عبدالله (١٩٩٠م) دور التوجيه والإرشاد النفسي في الوقاية من الانحراف في المرحلة الثانوية المطورة بمدينة الرياض . رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية .
- ٦- الباطين ، عبدالرحمن بن عبدالوهاب (١٤١٠هـ) المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية المطورة في مدينة الرياض (دراسة ميدانية) . رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .
- ٧- باترسون ، س . هـ (١٩٩٢م) نظريات الإرشاد والعلاج النفسي . ترجمة حامد الفقي ، الكويت ، دار القلم .
- ٨- بار ، عبدالمنان وأمير خان ، محمد (١٤١٢هـ) الممارسات الواقعية والمثالية لعملية التوجيه والإرشاد كما يدركها طلاب المرحلة الثانوية في بعض مدن المملكة العربية السعودية . مكة المكرمة ، كلية التربية ، مطابع جامعة أم القرى .

٩- بار ، عبد المنان ملا (١٤١٥هـ) دراسة تقويمية تحليلية لمدى فاعلية برنامج الإرشاد والتوجيه التربوي والمهني لإعداد المرشدين بقسم علم النفس بكلية التربية . مكة المكرمة ، مطابع جامعة أم القرى .

١٠- بار ، عبد المنان ملا (١٤١٨هـ) آراء المرشدين الطلابيين المتخرجين في بعض الجامعات السعودية في متطلبات برنامج التوجيه والإرشاد الطلابي وخصائص المرشد ومهاراته . مجلة كلية التربية وعلم النفس ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، العدد (٢١) ص ص ٤٢-١ .

١١- الحازمي ، عبدالرحمن سعيد (١٩٩٠م) دور الإرشاد الأكاديمي في الثانويات المطورة في تحقيق إحتياجات الطلاب بمنطقة مكة المكرمة التعليمية . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١٢- حسان ، حسن ، والصيد ، عبدالعاطي (١٩٨٦م) البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية . رسالة الخليج العربي ، العدد (١٧) ص ص ٩٧ - ١٥١ .

١٣- الخطيب ، صالح أحمد (١٩٨٢م) العوامل الشخصية التي ترتبط بفعالية المرشد المدرسي . رسالة ماجستير غير منشورة ، الأردن ، جامعة اليرموك .

١٤- الدوسري ، صالح جاسم (١٤٠٥هـ) الاتجاهات العلمية في تخطيط برامج التوجيه والإرشاد . الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، العدد (١٥) ، ص ص ٢٣٥ - ٢٨٥ .

١٥- الديحان ، محمد ، والباطين ، عبدالعزيز (١٤١١هـ) إستطلاع آراء معلمي المدارس الثانوية العامة بمدينة الرياض نحو رضاهم عن مهنة التعليم . مكة المكرمة ، جامعة أم القرى ، مركز البحوث التربوية والنفسية .

١٦- الرحال ، سامية (١٩٨٦م) العوامل المؤثرة في فعالية المرشد المدرسي . رسالة ماجستير غير منشورة ، الأردن ، جامعة اليرموك .

- ١٧- زهران ، حامد عبدالسلام (١٩٨٠م) التوجيه والارشاد النفسي. القاهرة ، عالم الكتب .
- ١٨- الزهراني ، أحمد خميس (١٤١٠هـ) التوجيه والإرشاد الطلابي بين النظرية والتطبيق . الرياض ، اللقاء السنوي الثاني ، جامعة الملك سعود .
- ١٩- الزهراني ، محمد سعيد (١٤١١هـ) الحاجات الإرشادية لطلبة المرحلة الثانوية كما يدرّسها المدرّاء والمعلمون والمرشدون والطلبة في منطقة الباحة . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، جامعة أم القرى .
- ٢٠- الزير ، وفاء حسين (١٩٧٨م) الرضا عن العمل بين معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية . رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنصورة .
- ٢١- الشاذلي ، طلال بن أحمد (١٤١٧هـ) الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي الحكومية والأهلية بمدينة جدة . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ٢٢- الشناوي ، محمد محروس (١٤١٠هـ) تحليل مهني لعمل المرشد الطلابي . دراسة في منطقة الرياض ، اللقاء السنوي الثاني للتوجيه والإرشاد الطلابي في التعليم ، الرياض ، جامعة الملك سعود .
- ٢٣- الشيخ ، سليمان وسلامه ، محمد (١٩٨٢م) الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، جامعة الكويت ، العدد (٣٠) ص ص ٨٦ - ١١٨ .
- ٢٤- الصانع ، محمد بن حسن (١٤١٣هـ) التوجيه والإرشاد الطلابي دراسة لنماذج من التجارب العالمية . مكة المكرمة ، مطابع جامعة أم القرى .
- ٢٥- الطريوي ، عبدالرحمن والصانع ، سليمان (١٤١٠هـ) تقويم برامج التوجيه والإرشاد الطلابي في المملكة . الرياض ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية .
- ٢٦- الطوباسي ، عادل (١٩٧٠م) الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن . رسالة ماجستير غير منشورة ، عمان ، كلية التربية ، الجامعة الأردنية .

- ٢٧- الطويرقي، سالم (١٤١١هـ) مدركات المرشدين المدرسين لطبيعة العمل الإرشادي في المدارس المتوسطة والثانوية . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، جامعة أم القرى .
- ٢٨- الطويل ، عبدالعزيز والملحم ، ناصر (١٤١٠هـ) الإعداد المهني للمرشد الطلابي بين الواقع والمأمول . الرياض ، اللقاء السنوي الثاني ، جامعة الملك سعود .
- ٢٩- عبد الخالق ، ناصف (١٤٠٦هـ) الرضا الوظيفي وأثره على انتاجية العمل . بحوث السلوك التنظيمي ، الكويت ، دار القلم .
- ٣٠- عبدالسلام، فاروق وآخرون (١٤١٢هـ) مدخل إلى الإرشاد التربوي والنفسي . الرياض ، دار الهدى للنشر والتوزيع .
- ٣١- عبداللطيف ، حسن (١٩٩٧م) الرضا عن الحياة الجامعية لدى طلاب جامعة الكويت . المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، العدد (٤٣) ص ٣٠١-٣٤٧ .
- ٣٢- عبيدان ، ذوقان وآخرون (١٩٩٦م) البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه . الأردن ، دار الفكر للطباعة والنشر .
- ٣٣- العتيبي ، آدم (١٩٩١م) الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت . الرياض ، مجلة الإدارة العامة ، العدد (٦٩) ص ٣١ - ٦٢ .
- ٣٤- العجاجي ، عبدالله إبراهيم (١٤١٧هـ) الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية في المدارس المتوسطة بمدينة الرياض وعلاقتها ببعض المتغيرات . مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد (٩) ، العلوم التربوية ، العدد (٢) ص ٢٧٧ - ٣١٣ .
- ٣٥- العدوان ، ياسر وعبدالحليم ، أحمد (١٩٩٥م) الرضا الوظيفي للإدارة الوسطى في أجهزة الإدارة العامة في الأردن . مجلة أبحاث اليرموك ، المجلد ١١ ، العدد (١) ص ٩ - ٣٧ .
- ٣٦- العديلي ، ناصر محمد (١٤٠١هـ) دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض . رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، معهد الإدارة العامة .

٣٧- العديلي ، ناصر (١٤٠٣هـ) الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية بالملكة العربية السعودية . الرياض ، مجلة الإدارة العامة ، العدد (٣٦) ص ص ٣٤ - ٨٧ .

٣٨- عقل ، محمود عطا (١٩٩٦م) الإرشاد النفسي والتربوي (مداخل نظرية ، الواقع والممارسة) . الرياض ، دار الخريجي للنشر والتوزيع .

٣٩- العمادي ، أمنية عباس (١٩٩٦م) الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات . حولية كلية التربية ، جامعة قطر ، العدد (١٣) ص ص ١٣٩ - ١٧٢ .

٤٠- عمر ، محمد ماهر (١٩٨٤م) المرشد النفسي المدرسي . القاهرة ، دار النهضة العربية .

٤١- العمري ، خالد (١٩٩١م) الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديموغرافية والوظيفية للمشرف . مجلة أبحاث اليرموك ، المجلد السابع ، العدد (٤) ص ص ١٤٥ - ١٧٣ .

٤٢- العمري ، خالد (١٩٩٢م) مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية . مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد السابع ، العدد (٢) ص ص ١١ - ٣٦ .

٤٣- العيدروس ، لولو (١٤١٠هـ) الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الممرضات السعوديات وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، جامعة أم القرى .

٤٤- الغامدي ، مساعد (١٤١٣هـ) الخصائص الإرشادية والإستعداد الاجتماعي لدى المرشدين المؤهلين وغير المؤهلين في المرحلة الثانوية . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، جامعة أم القرى .

٤٥- فرح ، عدنان وعامودي ، كفى (١٩٩٥م) مشكلات المرشدين التربويين في الأردن . مجلة أبحاث اليرموك ، المجلد الحادي عشر العدد (١) ص ص ٢٦٥ - ٢٩١ .

- ٤٦- القاضي ، يوسف وآخرون (١٤٠١هـ) الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي .
الرياض ، دار المريخ .
- ٤٧- القذافي ، رمضان محمد (١٩٩٧م) التوجيه والإرشاد النفسي . بيروت ، دار الجليل .
- ٤٨- القرني ، علي بن سعد (١٩٩١م) وظائف الإرشاد الأكاديمي ومشكلاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب في كلية التربية بجامعة الملك سعود . مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد (٣) العلوم التربوية ، العدد (٢) ص ص ٥١٥ - ٥٥٩ .
- ٤٩- القيسي ، محمد (١٩٨٣م) العلاقة بين سمات الشخصية ومستوى فعالية المرشد المدرسي . رسالة ماجستير غير منشورة ، الأردن ، جامعة اليرموك .
- ٥٠- المشعان ، عويد سلطان (١٩٩٣م) دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني . الكويت ، دار القلم .
- ٥١- مصطفى ، صلاح عبد الحميد (١٩٨٩م) الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالامارات العربية المتحدة ، مجلة التربية الجديدة ، العدد (٤٧) ص ص ٥ - ٣١ .
- ٥٢- المعمر ، منصور بن محمد (١٩٩٣م) الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي (دراسة ميدانية) . رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعة الملك سعود .
- ٥٣- المغامسي ، سعيد بن فالح (١٤١٣هـ) إعداد المعلم المرشد وأهميته التربوية . مكة المكرمة ، المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام ، جامعة أم القرى ، ص ص ٣٣١ - ٣٥٨ .
- ٥٤- المفدي ، عمر بن عبدالرحمن (١٤٠٩هـ) الإرشاد النفسي المدرسي مقارنة بين الواقع وضوابط ومعايير المهنة . الرياض ، ندوة المعايير النفسية ، جامعة الملك سعود .
- ٥٥- منصور ، تحسين (١٩٩٦م) الرضا الوظيفي لدى مديري العلاقات العامة في الجهاز الحكومي الأردني . مجلة أبحاث اليرموك ، المجلد الثاني عشر، العدد (٤) ص ص ٢٥٣ - ٢٧١ .

٥٦- آل ناجي ، محمد عبدالله (١٩٩٣ م) تطبيق نظرية هيرزبيرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الاحساء . الرياض ، مجلة الإدارة العامة ، العدد (٨٠) ص ص ٧ - ٥٢ .

٥٧- آل ناجي ، محمد والمحجوب ، عبدالرحمن (١٩٩٣ م) متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الاحساء بالمملكة العربية السعودية ، الكويت ، المجلة التربوية ، العدد (٢٩) ص ص ١٣٩ - ١٨٢ .

٥٨- ناصر ، إبراهيم و محمود ، عطية (١٩٨٤ م) مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن . المجلة العربية للبحوث التربوية ، المجلد الرابع ، العدد (١) ص ص ٦٥ - ٨١ .

٥٩- النافع ، أحمد حمود (١٩٩٢ م) واقع التوجيه والإرشاد المهني لطلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .

٦٠- نصر الدين ، سمير عبدالله (١٤١٢ هـ) الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية . رسالة ماجستير غير منشورة ، جدة قسم إدارة الأعمال ، جامعة الملك عبدالعزيز .

٦١- النعيم ، ماضي (١٤٠٤ هـ) الرضا عن العمل بين المدرسات وعلاقته بمستوى الطموح . رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعة الملك سعود .

٦٢- النغمشي ، عبدالعزيز (١٤١١ هـ) الإرشاد النفسي ، خطواته وكيفيته . نموذج إسلامي . الرياض ، مجلة جامعة الامام محمد بن سعود ، العدد (٤) ص ص ٤٦٣ - ٥١٤ .

٦٣- الهاشمي ، عبد الحميد (١٤٠٦ هـ) التوجيه والإرشاد النفسي (الصحة النفسية الوقائية) جدة ، دار الشروق .

- ٦٤- الهاشل ، سعيد جاسم (١٩٩٦م) التوجيه والإرشاد الوظيفي واختيار التخصص في المرحلة الثانوية التقليدية . الكويت ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، العدد (٥٤) ص ص ٩٢ - ١١١ .
- ٦٥- وزارة المعارف (١٤١٧هـ) دليل المرشد الطلابي في مدارس التعليم العام . الرياض ، الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد .
- ٦٦- يوسف ، جمعه سيد (١٩٩٧م) دراسة إستكشافية لدور المرشدين الطلابيين في الوقاية من تعاطي المخدرات . الكويت ، المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، العدد (٥٨) ص ص ٨٦ - ١٢٣ .

قائمة
الملاحق

ملحق رقم ١

استبيان

الرضا عن العمل

الارشادي لمُرشدي

المرحلة الابتدائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الاستاذ الفاضل المرشد الطلابي /

الاستاذ الفاضل القائم بأعمال الارشاد /

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته :

أقوم حاليا باجراء دراسته ميدانيه حول

مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مرشدي المرحله الابتدائيه المتخصصين وغير

المتخصصين بمكه المكرمه

وسوف اقوم باستخدام استبانته للتعرف على مستوى رضاك عن العمل الارشادي ومن ثم

التعرف على شعورك الشخصي نحو عملك الذي تمارسه .

كما سوف استخدم مقياس الصفات الشخصية اللازمه للمرشد النفسى .

أمل منكم التكرم بالاجابه على هذه المقاييس ، علما بأن اى معلومه سوف تدلى بها ستكون فى

سريه تامه ولن تستخدم الا فى اغراض البحث العلمى ، كما أمل عدم ترك اى عبارته بدون

اجابه مع ملاحظه انه لا توجد اجابات صحيحه واخرى خاطئه .

شاكرا ومقدرا لك تعاونك وتجاوبك .

الباحث

عبد الله ابو عراده الشهري

استبانة الرضا عن العمل الارشادي

لمرشدى المرحله الابتدائيه المتخصصين وغير المتخصصين بمكه المكرمه .

الجزء الاول / بيانات اساسيه :

١- التخصص :

أ- علم نفس .

ب- تخصص آخر .

فضلا حدد التخصص

٢- المؤهل العلمى :

أ- دبلوم معلمين .

ب- بكالوريوس .

ج- بكالوريوس + دوره ارشاد .

د- ملجستير .

٣- سنوات خبره فى مجال الارشاد :

أ- اقل من ٤ سنوات .

ب- من ٤ سنوات الى اقل من ٨ سنوات .

ج- اكثر من ٨ سنوات .

٤- الراتب الشهري :

أ- اقل من ٦٠٠٠ ريال .

ب- من ٦٠٠٠ الى اقل من ٨٠٠٠ ريال .

ج- من ٨٠٠٠ الى اقل من ١٠٠٠٠ ريال .

د- اكثر من ١٠٠٠٠ ريال .

٥- العمل الحالى :

أ- مرشد متفرغ للارشاد .

ب- مرشد متخصص ويقوم بالتدريس .

ج- وكيل مدرسه قائم بالارشاد .

د- مدرس قائم بالارشاد .

٦- عدد الطلاب الاجمالى بالمدرسه

--

الجزء الثانى :

الرقم	العبارة	راض تماما	راض	لاأدرى	غير راض	غير راض على الإطلاق
١-	مايتيح لك عملك الارشادى من فرص لمعرفة نتائجه أول بأول .					
٢-	الامكانيات المتاحة لك لانجاز أشياء هامه تتعلق بعملك .					
٣-	احساسك بالتقدير الذاتى من خلال انجازات العمل .					
٤-	اشباع الحاجات الشخصيه من خلال انجازات العمل .					
٥-	مايتيح لك العمل من وقت كافى لاكماله بكفاءه .					
٦-	رد الفعل الذى تلمسه لدى المسؤولين عند اجابتك للعمل .					
٧-	رد الفعل الذى تلمسه لدى موجه الارشاد عند اجابتك للعمل .					
٨-	التقدير الذى تحصل عليه من قبل المسؤولين .					
٩-	التقدير الذى تحصل عليه من قبل موجه الارشاد .					
١٠-	تقدير زملائك فى المدرسه للجهد الذى تبذله لتحقيق اداء متميز .					
١١-	الثناء الذى تتلقاه مقابل الاداء الجيد .					
١٢-	مايتيح لك العمل من وقت لتقديم عملا متكامل .					
١٣-	مقدار الجهد الذى يتطلب عملك الارشادى بذله من قبلك .					
١٤-	مايتيح لك العمل الارشادى من فرص للتجديد والابتكار .					
١٥-	طبيعه العمل الذى تقوم به .					
١٦-	مدى سهوله أداء مهام العمل الارشادى .					
١٧-	حجم العمل ومدى ملائمته لقدراتك الشخصيه .					
١٨-	مايتيح لك العمل من فرص لتكون مسئولا عن تخطيط عملك الارشادى .					
١٩-	مايتاح لك من فرص لانجاز عملك الارشادى بالملوب الذى تختاره .					
٢٠-	مايتاح لك فى عملك من فرص لاتخاذ القرار وتحمل المسئليه .					
٢١-	حريه الرأى المتاحة لمناقشه الامور المتعلقة بعملك الارشادى .					
٢٢-	مسئوليه الاشراف المتاحة لك على اعمال الآخرين .					
٢٣-	فرص الترقى المعنويه المتاحة لك فى العمل .					
٢٤-	فرص اكتساب الخبره المتاحة بالعمل الارشادى .					

الرقم	العبارة	راض تماما	راض	لا ادرى	غير راض	غير راض على الاطلاق
٢٥-	فرص الترقى الماديه المتاحه لك فى العمل .					
٢٦-	الفرص المتاحه لك لتتميه مهاراتك فى العمل .					
٢٧-	فرص التدريب والتعليم المتاحه لك اثناء الخدمه .					
٢٨-	فرص الترقى الماديه المتاحه لك فى عمالك من خلال التدريب او التعليم اثناء الخدمه .					
٢٩-	فرص الترقى المعنويه المتاحه لك فى عمالك من خلال التدريب او التعليم اثناء الخدمه .					
٣٠-	مايتاح لك من فرص لتجرب أدائك فى العمل .					
٣١-	مايتاح لك من فرص لتجرب وسائل جديده لأداء افضل فى عمالك الارشادى .					
٣٢	مدى وضوح الاجراءات واهداف العمل الارشادى بالنسبه لك .					
٣٣-	اسلوب اصدار التعليمات من قبل رؤسائك فى العمل .					
٣٤-	اسلوب اداره المدرسه فى معاملته العاملين بالمدرسه .					
٣٥-	انظمه العمل المطبقه على العاملين بالمدرسه .					
٣٦-	مدى تفهم اداره المدرسه والزملاء المعلمين بالمدرسه فى المشاركه فى برامج العمل الارشادى .					
٣٧-	الطريقه التى تتخذها الاداره لتطبيق انظمتها واجراءاتها .					
٣٨-	مدى الاستعداد للتفاهم من قبل رؤسائك دون الاعتماد على الملطه الرسميه واصدار الاوامر .					
٣٩-	الاسلوب الذى يتبعه رئيسك فى العمل لحل المشكلات .					
٤٠-	مهاره رئيسك فى العمل فى اتخاذ القرار .					
٤١-	الصلاحيات المعطاه لك فى العمل .					
٤٢-	اسلوب معاونه رئيسك لك فى مواقف العمل الصعبه .					
٤٣-	اسلوب تدريب الرئيس لمرؤوسيه فى مواقع العمل .					
٤٤-	الاسلوب المتبع فى تقويم أدائك الوظيفى .					
٤٥-	مدى اهتمام موجه الارشاد بحل المشكلات التى تواجهك فى العمل .					
٤٦-	مدى تقبل الموجه لوجهه نظرك الخاصه فى مجال عمالك الارشادى .					
٤٧-	ظروف العمل وبيئته الماديه (المبنى ، الاضاءه ، التكييف ، الخ ...)					

الرقم	العبارة	راض تماما	راض	لاادري	غير راض	غير راض على الاطلاق
٤٨-	مدى توفر النشأى والقهوه اثناء العمل .					
٤٩	مدى توفر الوسائل المساعدة للعملية الارشادية وامكانيه استخدامها .					
٥٠	كفايه الراتب الذى تحصل عليه .					
٥١	تناسب الراتب الذى تتقاضاه مع خبراتك ومؤهلاتك العلميه					
٥٢-	تناسب الراتب الذى تتقاضاه مع حجم العمل الذى تؤديه					
٥٣-	تناسب الراتب بالمقارنه برواتب الوظائف الاخرى المناظره فى جهات عمل اخرى .					
٥٤-	مايتيح لك عملك الارشادى من فرص للحصول على تقدير الآخرين .					
٥٥	نظرة المجتمع لعملك الارشادى .					
٥٦-	مايتيح لك العمل من التعرف على شخصيات مرموقه وتكوين الصداقات .					
٥٧-	السمعه والفخر التى تكتسبها عائلتك من العمل الذى تؤديه					
٥٨-	الوقت الذى يتيح لك عملك للتفرغ لاسرتك .					
٥٩	الخدمات الصحيه او العلاجيه (المجانيه او المخفضه) التى يتيحها لك العمل .					
٦٠	مايوفره لك العمل من تأمين للمستقبل .					
٦١	اجراءات النقل وطقى التقيد فى وظيفتك .					
٦٢-	مليتيح لك العمل الوظيفى من الشعور با لاطمئنان بضمان استمرارها .					
٦٣-	العلاقه بينك وبين رئيسك فى العمل .					
٦٤-	العلاقه بينك وبين التلاميذ .					
٦٥-	العلاقات بين اعضاء الامرء المدرسيه عامه .					
٦٦-	مدى توفر النزعه الاجتماعيه لدى اعضاء المجتمع المدرسى وعدم الميل للعزله .					
٦٧-	تكوين العلاقه الارشاديه المهنيه مع التلاميذ المسترشدين					
٦٨-	درجه المعاعده المقدمه لك من زملائك فى العمل عند الحاجه .					
٦٩-	اتجاهات التلاميذ نحو العمل الارشادى .					

الرقم	العبارة	راض تماما	راض	لاادري	غير راض	غير راض على الاطلاق
٧٠-	اتجاهات اولياء امور التلاميذ نحو العمل الارشادي .					
٧١-	مستوى تقبل التلاميذ للمسترشدين لمساعدته المرشد .					
٧٢-	احترام التلاميذ لك كمرشد وتقديرهم للجهود والخدمات الارشادية .					
٧٣-	متابعه اولياء امور التلاميذ لسلوك ابنائهم اثناء تواجدهم في المدرسه .					
٧٤-	مدى تفهم اولياء امور التلاميذ لأهميه توثيق الروابط بين المنزل والمدرسه .					
٧٥-	مدى تفهم اولياء امور التلاميذ لأهميه تعاونهم الايجابي مع المرشد للمساعدة في حل مشاكل ابنائهم .					

ملحق رقم ٢

مقياس

الصفات الشخصية اللازمة

للمرشد.

اعداد : أ.دعبد المنان معمور بار

١٤١٥هـ

(مقياس الصفات الشخصية اللازمه للمرشد النفسى)

اعداد أ.د. عبدالمنان ملا معمر بار

استاذ الارشاد النفسى والتوجيه التربوى للدراسات العليا - جامعه أم القرى

أخى المرشد :

الرجاء التكرم بالاجابه على جميع الاسئله بكل صراحه وموضوعيه وذلك بقراءه كل عبارته ثم وضع
اشاره (٧) فى احد الفراغات الموجوده امام كل عبارته والتي تحدد مدى اهميتها فى مجال عملك الارشادى .

الرقم	العبارته	درجته الاهميه			
		مهمه جدا	مهمه	قليله الاهميه	غير مهمه
١-	القدره على التركيز والانتباه لمشكله المسترشد				
٢-	القدره على اقامه علاقات ارشاديه مساعده .				
٣-	القدره على تحمل المسئوليه .				
٤-	القدره على استماع للآخرين .				
٥-	القدره على التعاطف مع مشكله المسترشد .				
٦-	القدره على الثبات الانفعالى .				
٧-	القدره على التعبير اللفظى مع المسترشد .				
٨-	القدره على النزاهه الاجتماعيه .				
٩-	القدره على الاحساس باتجاهات الآخرين وبرود انفعالهم .				
١٠-	القدره على العمل بانسجام مع الزملاء فى فريق واحد .				
١١-	الحكمه فى التصرفات واتخاذ القرارات .				
١٢-	القدره على الابتكار والابداع .				
١٣-	القدره على فهم الذات وفهم الآخرين .				
١٤-	الاخلاص والصديق فى القول والعمل .				
١٥-	اتساع الاقوى ونفاذ البصيره فى التعامل مع مشكلات المسترشد .				
١٦-	احترام حريه المسترشد .				
١٧-	التمتع بمظهر شخصى لائق .				
١٨-	القدره على تناول العلاقات الارشاديه المهنيه بموضوعيه .				
١٩-	القدره على التسامح مع اخطاء المسترشد .				
٢٠-	التحلى بالخلق الاسلامى الطيب .				
٢١-	الامانه والالتزام المهني .				
٢٢-	التحلى بالادراك السليم .				

ملحق رقم ٣

استبيان

الرضا عن العمل

الوظيفي الذي استخدمه

(الشابحي، ١٤١٧هـ)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

إستبيان لدراسة بعنوان
الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية
بمدارس التعليم العام الثانوي للبنين
(الحكومية والأهلية)
بمدينة جدة
دراسة ميدانية مقارنة

إعداد
طلال أحمد حمود الشاذلي

إشراف
سعادة الدكتور / سلطان سعيد بخاري

أخي شاغل الوظيفة التعليمية :

هل قرأت التوجيهات الخاصة بهذا القسم قبل البدء في الإجابة ؟

عزيزي : شاغل الوظيفة التعليمية

الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. وبعد :

يقوم الباحث حالياً بإعداد دراسة لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية بعنوان : (الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي للبنين « الحكومية والأهلية » بمدينة جدة) .

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على شعورك نحو عملك الوظيفي ، والتعرف كذلك على مدى رضاك عن بعض الجوانب المتعلقة بوظيفتك .

هذا وأفيدك أن إجابتك تمثل الدعامة الرئيسية لإعداد هذه الدراسة ، والخروج ببعض النتائج والتوصيات التي قد تنعكس إيجابياتها على بيئتك الوظيفية بأي شكل من أشكال التحسين أو التطوير .

وأحيطك علماً بأن إسمك لن يظهر في هذا الاستبيان وكذلك إسم المدرسة ، وذلك بهدف التأكيد على سرية المعلومات التي تذكرها . كما أن إجاباتك لن تستخدم إلا للأغراض العلمية فقط .

شاكراً لكم تعاونكم وحسن اهتمامكم ،،

الباحث

القسم الأول :

أخي الكريم شاغل الوظيفة التعليمية :

يضم هذا القسم عدداً من العوامل المتعلقة بالوظيفة التي تمارسها ، والهدف منه محاولة التعرف على درجة رضاك عنها ، ومن ثم التعرف على شعورك الشخصي نحو الوظيفة أو العمل الذي تمارسه .

والمطلوب منك في هذا القسم قراءة كل عبارة بعناية فائقة ومن ثم تحديد شعورك نحو كل عامل من العوامل الواردة في الاستبيان ، وذلك بوضع إشارة (✓) في الخانة التي تعبر بصدق عن درجة رضاك أو شعورك الشخصي نحو هذه العوامل . معتمداً في ذلك على تصورك أو لمستته عن الحالة الفعلية التي عليها هذه العوامل في عملك الوظيفي .

علماً بأن الإجابات تكون كالتالي :

- ١ - غير راضٍ إطلاقاً : وتعني أن الحالة التي عليها هذا العامل في عملك الوظيفي أقل بكثير مما كنت تتوقع أو تأمل أن يكون عليه الوضع .
- ٢ - غير راضٍ : وتعني أن الحالة التي عليها هذا العامل في عملك الوظيفي أقل مما كنت تتوقع أو تأمل أن يكون عليه الوضع .
- ٣ - لا أدري : تعني أنك غير قادر على تحديد شعورك بدقة نحو هذا العامل .
- ٤ - راضٍ : وتعني أن الحالة التي عليها هذا العامل في عملك الوظيفي مطابقة تماماً لما كنت تتوقع أو تأمل أن يكون عليه الوضع .
- ٥ - راضٍ جداً : وتعني أن الحالة التي عليها هذا العامل في عملك الوظيفي أكثر أو أفضل بكثير مما كنت تتوقع أو تأمل أن يكون عليه الوضع .

م	العبارة	غير راض إملاقا	غير راض	لا أدري	راض	راض جداً
١	ما تتيحه لك الوظيفة من فرص لمعرفة نتائج عملك أولاً بأول .					
٢	الإمكانيات المتاحة لك لإنجاز أشياء هامة تتعلق بعملك .					
٣	إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل .					
٤	إشباع الحاجات الشخصية من خلال إنجازات العمل .					
٥	ما تتيحه لك الوظيفة من وقت كافي لإتمام العمل بكفاءة .					
٦	رد الفعل الذي تلمسه لدى رؤسائك في المنظمة التي تعمل بها عند إجادتك العمل .					
٧	رد الفعل الذي تلمسه لدى الموجه المختص عند إجادتك العمل .					
٨	التقدير الذي تحصل عليه من قبل رؤسائك .					

م	العبارة	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا أدري	راض	راض جداً
٩	التقدير الذي تحصل عليه من قبل الموجه .					
١٠	تقدير زملائك بالجهد الذي تبذله لتحقيق جودة الأداء .					
١١	الثناء الذي تتلقاه مقابل الأداء الجيد .					
١٢	إرجاع الجهد (البدني أو العقلي) الذي تبذله في العمل ونتاجه إليك وعدم نسبته إلى أحد غيرك .					
١٣	ما يتيح لك العمل من وقت لتقديم عملاً كاملاً .					
١٤	مقدار الجهد الذي يتطلب عمالك الوظيفي بذله من قبلك .					
١٥	ما تتيحه الوظيفة لك من فرص للتجديد والابتكار .					
١٦	طبيعة العمل الذي تقوم به .					
١٧	مدى سهولة أداء مهام الوظيفة .					

م	العبارة	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا أدري	راض	راض جداً
١٨	حجم العمل ومدى ملاءمته لقدراتك الشخصية .					
١٩	ما تتيحه لك الوظيفة من فرص لتكون مسئولاً عن تخطيط عملك .					
٢٠	ما تتيحه لك الوظيفة من فرص لانجاز عملك الوظيفي بالأسلوب الذي تختاره					
٢١	ما يتاح لك من فرص في وظيفتك للمشاركة في إتخاذ القرار .					
٢٢	ما تتضمنه الوظيفة من مسئولية في العمل .					
٢٣	حرية الرأي المتاحة بالوظيفة لمناقشة الأمور المتعلقة بعملك الوظيفي .					
٢٤	مسئولية الإشراف المتاحة لك على أعمال الآخرين .					
٢٥	فرص الترقى المعنوية المتاحة لك في العمل .					
٢٦	فرص إكتساب الخبرة المتاحة بالوظيفة .					

م	العبارة	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا أدري	راض	راض جداً
٢٧	فرص الترقى المادية المتاحة لك في العمل .					
٢٨	الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل .					
٢٩	فرص التدريب والتعليم المتاحة لك أثناء الخدمة .					
٣٠	فرص الترقى المادية المتاحة لك في وظيفتك من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة .					
٣١	فرص الترقى المعنوية المتاحة لك في وظيفتك من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة .					
٣٢	ما يتاح لك من فرص لتجريب أدائك في العمل .					
٣٣	ما يتاح لك من فرص لتجريب وسائل جديدة لأداء أفضل في عملك الوظيفي					
٣٤	مدى وضوح الإجراءات وأهداف العمل بالنسبة لك .					

م	العبارة	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا أدري	راض	راض جداً
٣٥	أسلوب إصدار التعليمات من رؤسائك					
٣٦	أسلوب الإدارة في معاملة الموظفين .					
٣٧	أنظمة العمل المطبقة على العاملين .					
٣٨	الطريقة التي تتخذها الإدارة لتطبيق أنظمتها وإجراءاتها .					
٣٩	مدى الإستعداد للتفاهم من قبل رؤسائك دون الإعتماد على السلطة الرسمية وإصدار الأوامر .					
٤٠	الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل .					
٤١	المهارة التي عليها رئيسك في اتخاذ القرار .					
٤٢	الصلاحيات المعطاة لك بالعمل .					

م	العبارة	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا أدري	راض	راض جداً
٤٣	أسلوب معاونة الرئيس لك في مواقف العمل الصعبة .					
٤٤	أسلوب تدريب الرئيس لمرفوسيه في مواقع العمل .					
٤٥	الأسلوب المتبع في تقويم أدائك الوظيفي .					
٤٦	مدى إهتمام الموجه بحل المشكلات التي تواجهك في العمل .					
٤٧	مدى تقبل الموجه لوجهة نظرك الخاصة في مجال العمل .					
٤٨	ظروف العمل وبيئته المادية (المبنى ، الإضاءة ، التكييف ، ... الخ) .					
٤٩	مدى توفر الوسائل المساعدة للعملية التعليمية وإمكانية إستخدامها .					
٥٠	مدى توفر الشاي والقهوة في عملك الوظيفي .					
٥١	كفاية الراتب الذي تحصل عليه .					

م	العبارة	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا أدري	راض	راض جداً
٥٢	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية .					
٥٣	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع حجم العمل الذي تؤديه .					
٥٤	ما تتيحه لك الوظيفة من فرص للحصول على تقدير الآخرين .					
٥٥	نظرة المجتمع لمهنتك .					
٥٦	ما تتيحه لك الوظيفة من التعرف على شخصيات مرموقة وتكوين الصداقات					
٥٧	السمعة والفخر التي تكتسبها عائلتك من العمل الذي تؤديه .					
٥٨	الوقت الذي تتيحه لك وظيفتك للتفرغ لأسرتك .					
٥٩	الخدمات الصحية أو العلاجية (المجانية أو المخفضة) التي تتيحها لك وظيفتك .					
٦٠	ما توفره لك الوظيفة من تأمين للمستقبل .					

م	العبارة	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا أدري	راض	راض جداً
٦١	إجراءات النقل وطي القيد في وظيفتك					
٦٢	ما تتيحه لك الوظيفة من الشعور بالإطمئنان بضمان إستمرارها .					
٦٣	العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل .					
٦٤	العلاقات بينك وبين مرفؤسيك .					
٦٥	العلاقات بين أعضاء المجموعة .					
٦٦	مدى توفر النزعة الإجتماعية لدى أعضاء المجموعة وعدم الميل للعزلة .					
٦٧	درجة المساعدة المقدمة لك من زملائك في العمل عند الحاجة .					
٦٨	إتجاهات الطلاب نحو عملية التعليم .					
٦٩	إتجاهات أولياء أمور الطلاب نحو عملية التعليم .					
٧٠	سلوك الطلاب العام داخل المدرسة .					
٧١	مستوى تحصيل الطلاب العلمي عموماً					

م	العبارة	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا أدري	راض	راض جداً
٧٢	متابعة أولياء أمور الطلاب لتحقيق أبنائهم .					
٧٣	مدى تفهم أولياء أمور الطلاب لأهمية العلاقة بين البيت والمدرسة (من خلال تعاونهم الإيجابي مع المدرسة) .					

القسم الثاني :

يحتوي هذا القسم على بعض الأسئلة المتعلقة ببعض الجوانب الشخصية والتي تساعد في تحليل الدراسة .
يرجي وضع علامة (✓) في المربع المناسب للتعبير عن إجابتك .

(١) جهة العمل :

☐

(أ) قطاع حكومي .

☐

(ب) قطاع أهلي .

(٢) الجنسية :

☐

(أ) سعودي .

☐

(ب) غير سعودي .

(٣) العمر :

☐

(أ) أقل من ٢٠ سنة .

☐

(ب) من ٢٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة .

☐

(ج) من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة .

☐

(د) من ٥٠ سنة فأكثر .

(٤) العمل الحالي :

☐

(أ) مدير مدرسة .

☐

(ب) وكيل مدرسة .

☐

(ج) مرشد طلابي .

☐

(د) مدرس .

(٥) المؤهل العلمي :

☐

(أ) بكالوريوس أو ليسانس .

☐

(ب) ماجستير .

☐

(ج) دكتوراه .

(٦) نوع المؤهل :

☐
☐

(أ) تربوي .

(ب) غير تربوي .

(٧) الحالة الاجتماعية :

☐
☐

(أ) أعزب .

(ب) متزوج .

(٨) مدة الخدمة :

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

(أ) من سنة واحدة إلى أقل من (٥) سنوات .

(ب) من (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات .

(ج) من (١٠) سنوات إلى أقل من (١٥) سنة .

(د) من (١٥) سنة إلى أقل من (٢٠) سنة .

(هـ) من (٢٠ سنة) إلى أقل من (٢٥) سنة .

(و) من (٢٥) سنة إلى أقل من (٣٠) سنة .

(ز) من (٣٠) سنة فأكثر .

(٩) الراتب :

☐
☐
☐
☐
☐
☐

(أ) أقل من (٢٠٠٠) ريال

(ب) من (٢٠٠٠) ريال إلى أقل من (٤٠٠٠) ريال .

(ج) من (٤٠٠٠) ريال إلى أقل من (٦٠٠٠) ريال .

(د) من (٦٠٠٠) ريال إلى أقل من (٨٠٠٠) ريال .

(هـ) من (٨٠٠٠) ريال إلى أقل من (١٠.٠٠٠) ريال .

(و) من (١٠.٠٠٠) ريال فأكثر .

ملحق رقم ٤

خطاب

سعادة عميد الكلية لإدارة

تعليم مكة المكرمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

الرقم : ١٧٦٨٤
التاريخ : ١٤١٩١٦/١٦
المشروعات :

سعادة مدير التعليم

سبحه الله

بمنطقة مكة المكرمة

وبعد ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرني إفادة سعادتك بأن الطالب / عبدالله بن علي أتر عماد الشهري هو أحد طلاب

الدراسات العليا بقسم علم النفس لمرحلة الماجستير ويقوم حالياً بإعداد رسالته بعنوان ..

(استوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين

وغير المتخصصين بمكة المكرمة) ..

وحيث أن الطالب المذكور يحتاج الى تطبيق مقياس الصفات اللازمة للمرشد الطلابي

واستبيان الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين بالمرحلة الابتدائية ..

لذا آمل من سعادتك تعميم من يلزم بالسماح للمذكور بتطبيق المقياس والإستبانة المطلوبه

منه وتسهيل مهمته ..

ولكم خالص التحية ،،،

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

د. عبدالعزيز بن عبدالله خياط

ملحق رقم ٥

خطاب

سعادة مدير تعليم

مكة المكرمة الى المدارس

الابتدائية

٢٤ / ٥ / ١٤١٥

الرقم: ١٠٠٠ / ٢٠٠٠

التاريخ: ١٤١٩ / ٦ / ١٦ هـ

المرفقات:



المملكة العربية السعودية
وزارة المعارف
إدارة التعليم مكة المكرمة
التطوير التربوي

الموضوع : بشأن المرافقة على إجراء دراسة

(لبعض المدارس الابتدائية)

المحترم

المكرم مدير مدرسة /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..... وبعد :

فبناء على خطاب عميد كلية التربية ذي الرقم ١/٦٨٤ في ١٦/٦/١٤١٩ هـ بشأن طالب الدراسات العليا بقسم علم النفس / عبدالله بن علي أبو عراد الشهري والذي يقوم حالياً بدراسة الماجستير ويعد رسالة بعنوان:

(مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمكة المكرمة) .

وحيث إن الدراسة تتطلب تطبيق بعض مقياس الصفات اللازمة للمرشد الطلابي واستبانة الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين بالمرحلة الابتدائية على المرشد الطلابي أو القائم بأعماله بمدرستكم .

لذا نأمل التعاون مع الباحث وتعبئة الاستبانة والمقياس بكل دقة وإعادتها إلى إدارة التطوير التربوي في موعد أقصاه أسبوعاً واحداً من تاريخ استلامكم لها .

وتقبلوا تحياتي ،،،،،

٦١٤٨

مدير التعليم بمكة المكرمة

منصور بن محمد نور أبو منصور

٢٨ ٦١ ١٩٩١

ص/ للتطوير التربوي. (تسديد قيد ٢٧٧)

ص/ للباحث

ص/ للأرشيف .

ملحق رقم (٦)

درجة الرضا عن العمل الإرشادي لكل بعد من أبعاد الرضا عن العمل والرضا المشدين المتخصصين

مجموع إجابات عدم الرضا										إجابات لا أدري										مجموع إجابات الرضا										أبعاد الرضا عن العمل
المجموع			غير راض على الإطلاق			غير راض			لا أدري			مجموع			راض			راض تماماً												
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت													
١٧,٦٢	٣٠	٢,٣٦	٤	١٥,٢٩	٢٦	٣,٥٤	٦	٧٨,٨٤	١٣٤	٥٤,١٤	٩٢	٢٩,٧	٤٢	الرضا عن إنجازات العمل				الرضا عن إنجازات العمل والتقدير												
٨,٧٩	١٨	٠,٩٦	٢	٧,٨٣	١٦	١٥,٢	٣١	٧٥,٩٩	١٥٥	٤١,٦٦	٨٥	٣٤,٣٣	٧٠	الرضا عن الاعتراف والتقدير																
١٠,٢٨	٢١	٢,٩٣	٦	٧,٣٥	١٥	٥,٣٨	١١	٨٤,٣	١٧٢	٥٧,٣٥	١١٧	٢٦,٩٥	٥٥	الرضا عن العمل نفسه																
١٧,٠٤	٢٩	—	—	١٧,٠٤	٢٩	٦٠,٨٦	٧	٧٨,٨٤	١٣٤	٤٨,٢٤	٨٢	٣٠,٦	٥٢	الرضا عن مستويات العمل				الرضا عن التقدم والترقي والوظيفي												
١٧,٦٣	١٨	٤,٩	٥	١٢,٧٣	١٣	١٠,٧٦	١١	٧١,٥٣	٧٣	٤٨,٠٣	٤٩	٢٣,٥	٢٤	الرضا عن فرص النمو الوظيفي																
٢٠,٥٨	٤٢	١,٩٥	٤	١٨,٦٣	٣٨	١٤,٢	٢٩	٦٥,١٩	١٣٣	٤٤,٦١	٩١	٢٠,٥٨	٤٢	الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل																
٦,٢٩	١٥	٠,٨٢	٢	٥,٤٧	١٣	٦,٧١	١٦	٨٦,٩٦	٢٠٧	٥٤,١٨	١٢٩	٣٢,٧٨	٧٨	الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة				الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية												
٥,١١	١٤	٠,٣٦	١	٤,٧٥	١٣	٨,٠٨	٢٢	٨٦,٧٨	٢٣٦	٤٨,٩	١٣٣	٣٧,٨٨	١٠٣	الرضا عن الراتب																
٢٥,٤٦	٢٦	٦,٨٦	٧	١٨,٦	١٩	٣,٩	٤	٧٠,٦٣	٧٢	٤٤,١٣	٤٥	٢٦,٥	٢٧	الرضا عن الحياة الاجتماعية																
٢٣,٥٢	٣٢	٩,٥٥	١٣	١٣,٩٧	١٩	٦,٦	٩	٦٩,٨٥	٩٥	٣٤,٥٥	٤٧	٣٥,٣	٤٨	الرضا عن الحياة الشخصية				الرضا عن ضمانات العمل												
٩,٨	١٠	—	—	٩,٨	١٠	٩,٨	١٠	٨٠,٤	٨٢	٥٩,٨	٦١	٢٠,٦	٢١	الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء والطلاب																
٢٢,٥٣	٢٣	٤,٩	٥	١٧,٦٣	١٨	١٨,٦	١٩	٥٨,٨٣	٦٠	٤٨,٠٣	٤٩	١٠,٨	١١	الرضا عن اتجاهات الطلاب والإرشاد																
١٨,٦٢	١٩	٦,٨٦	٧	١١,٧٦	١٢	٢٣,٥٣	٢٤	٥٧,٨٣	٥٩	٤٨,٠٣	٤٩	٩,٨	١٠	الرضا عن اتجاهات الطلاب والإرشاد				المجموع												
٢,٩٣	٦	٠,٤٨	١	٢,٤٥	٥	٥,٨٨	١٢	٩١,١٩	١٨٦	٤٦,٥٨	٩٥,٠	٤٤,٦١	٩١	الرضا عن اتجاهات الطلاب والإرشاد																
١٨,٤٥	٤٤	٣,٣٤	٨	١٥,١١	٣٦	١,٦٧	٤	٧٩,٨١	١٩٠	٥٥,٤٤	١٣٢	٢٤,٣٧	٥٨	الرضا عن اتجاهات الطلاب والإرشاد																
١٤,٩٩	٣٤٧	٣,٠٨	٦٥	١١,٨٩	٢٨٢	٩,١٩	٢١٥	٧٥,٨	١٩٨٨	٤٨,٩١	١٢٥٦	٢٦,٨٨	٧٣٢	المجموع																

ملحق رقم (٧)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الأول (الرضا عن إنجازات العمل)

رقم	العبارة	راضٍ تماماً		راضٍ		لا أدري		غير راضٍ		غير راضٍ على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١	ما يتبعه لك عملك الإرشادي من فرص لمعرفة نتائج أول بأول.	١٠	٢٩,٤	٢٢	٦٤,٧	—	—	١	٢,٩	١	٢,٩
٢	الامكانيات المتاحة لك لإنجاز أشياء هامة تتعلق بعملك	٩	٢٦,٥	١٤	٤١,٢	—	—	١٠	٢٩,٤	١	٢,٩
٣	إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل	١١	٣٢,٤	٢١	٦١,٨	—	—	٢	٥,٩	—	—
٤	إشباع الحاجات الشخصية من خلال إنجازات العمل	٦	١٧,٦	١٦	٤٧,١	٥	١٤,٧	٥	١٤,٧	٢	٥,٩
٥	ما يتبعه لك العمل من وقت كافٍ لإنجازه بكفاءة	٦	١٧,٦	١٩	٥٥,٩	١	٢,٩	٨	٢٣,٥	—	—
المجموع		٤٢	٢٤,٧	٩٢	٥٤,١٤	٦	٣,٥٤	٢٦	١٥,٢	٤	٢,٣٦
بمجموع إجابات الرضا				لا أدري		بمجموع إجابات عدم الرضا					
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
		١٣٤	٧٨,٨٤	٦	٣,٥٤	٣٠	١٧,٦٢	٢٦	١٥,٢	٤	٢,٣٦

ملحق رقم (٨)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الثاني (الرضا عن الاعتراف والتقدير)

رقم	العبارة	راضٍ تمامًا		راضٍ		لا أدري		غير راضٍ		غير راضٍ على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٦	رد الفعل الذي تلمسه لدى المسئولين عند إجادتك للعمل	١١	٣٢,٤	١٦	٤٧,١	٤	١١,٨	٣	٨,٨	—	—
٧	رد الفعل الذي تلمسه لدى موجه الإرشاد عند إجادتك العمل	٩	٢٦,٥	١٦	٤٧,١	٦	١٧,٦	٣	٨,٨	—	—
٨	التقدير الذي تحصل عليه من قبل المسئولين	١٢	٣٥,٣	١٥	٤٤,١	٤	١١,٨	٢	٥,٩	١	٢,٩
٩	التقدير الذي تحصل عليه من قبل موجه الإرشاد	١٢	٣٥,٣	١٠	٢٩,٤	٩	٢٦,٥	٣	٨,٨	—	—
١٠	تقدير زملائك في المدرسة للجهود الذي تبذره لتحقيق أداء متميز	١٥	٤٤,١	١٠	٢٩,٤	٥	١٤,٧	٤	٢٣,٥	—	—
١١	الثناء الذي تتلقاه مقابل الأداء الجيد	١١	٣٢,٤	١٨	٥٢,٩	٣	٨,٨	١	٢,٩	١	٢,٩
الاجموع		٧٠	٣٤,٣٣	٨٥	٤١,٦٦	٣١	١٥,٢	١٦	٧,٨٣	٢	٩,٦
الاجموع إجابات الرضا		ت		% ت		لا أدري		الاجموع إجابات عدم الرضا		ت	
		١٥٥		٧٥,٩٩		٣١		١٨		٨,٧٩	
				% ت		% ت		% ت		% ت	

ملحق رقم (٩)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الثالث (الرضا عن العمل نفسه)

رقم	العبارة	راض تماماً			راض			لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١٢	ما يتيح لك العمل من وقت التقدم عملاً	٦	١٧,٦	٢٠	٥٨,٨	٢	٥,٩	٤	١١,٨	٢	٥,٩	٢	٥,٩
١٣	مقدار الجهد الذي يتطلب عملك	٥	١٤,٧	٢٤	٧٠,٦	٢	٥,٩	٣	٨,٨	—	—	—	—
١٤	ما يتيح لك العمل الإرشادي من فرص للتجديد والتكيف	٩	٢٦,٥	١٩	٥٥,٩	٢	٥,٩	٢	٨,٨	١	٢,٩	١	٢,٩
١٥	طبيعة العمل الذي تقوم به	١٧	٥٠	١٥	٤٤,١	١	٢,٩	١	٢,٩	—	—	—	—
١٦	مدى سهولة أداء مهام العمل الإرشادي	٦	١٧,٦	٢١	٦١,٨	٣	٨,٨	٢	٥,٩	٢	٥,٩	٢	٥,٩
١٧	حجم العمل ومدى ملائمته لقدراتك الشخصية	١٢	٣٥,٣	١٨	٥٢,٩	١	٢,٩	١	٢,٩	١	٥,٩	١	٢,٩
المجموع		٥٥	٢٦,٩٥	١١٧	٥٧,٣٥	١١	٥,٣٨	١٥	٧,٣٥	٦	٢,٩٣	٢	٢,٩٣
مجموع إجابات الرضا				لأدري		مجموع إجابات عدم الرضا							
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
		١٧٢	٨٤,٣	١١	٥,٣٨	٢١	١٠,٢٨	١٥	٧,٣٥	٦	٢,٩٣	٢	٥,٩

ملحق رقم (١٠)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الرابع (الرضا عن مستويات العمل)

رقم	العبارة	راضٍ تماماً			راضٍ			لا أدري		غير راضٍ		غير راضٍ على الإطلاق	
		ت	%	%	ت	%	%	ت	%	ت	%	ت	%
١٨	ما يتيحه لك العمل مسن فرص لتكون مسؤولاً عن تخطيط عملك الإرشادي	١١	٣٢,٤	١٦	٤٧,١	٢	٥,٩	٥	١٤,٧	—	—	—	—
١٩	مناياح لك من فرص إنجاز عملك الإرشادي بالأسلوب الذي تختاره	١٠	٢٩,٤	١٧	٥٠	١	٢,٩	٦	١٧,٦	—	—	—	—
٢٠	مناياح لك في عملك من فرص لاتخاذ القرار وتحمل المسؤولية	١١	٣٢,٤	١٧	٥٠	—	—	٦	١٧,٦	—	—	—	—
٢١	حرية الرأي المناقشة الأمور المتعلقة بعملك الإرشادي	١٥	٤٤,١	١٣	٣٨,٢	١	٢,٩	٥	١٤,٧	—	—	—	—
٢٢	مسؤولية الإشراف المناقشة لك على أعمال الآخرين	٥	١٤,٧	١٩	٥٥,٩	٣	٨,٨	٧	٢٠,٦	—	—	—	—
المجموع		٥٢	٣٠,٦	٨٢	٤٨,٢٤	٧	٤,١	٢٩	١٧,٠٤	—	—	—	—
		مجموع إجابات الرضا			لا أدري			مجموع إجابات عدم الرضا					
		ت	%	%	ت	%	%	ت	%	ت	%	ت	%
		١٣٤	٧٨,٨٤	٧٨,٨٤	٧	٤,١	٤,١	٢٩	١٧,٠٤	—	—	—	—

ملحق رقم (١١)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الخامس (الرضا عن الترقى والتقدم الوظيفي)

البيان	راض تماماً		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
فرص الترفي المعنوية المتاحة لك في العمل	٦	١٧,٦	١٦	٤٧,١	٦	١٧,٦	—	—	—
فرص اكتساب الخبرة المتاحة لك في العمل	١٢	٣٥,٣	١٨	٥٢,٩	—	—	٢	٥,٩	٥,٩
فرص الترفي المادية المتاحة لك في العمل	٦	١٧,٦	١٥	٤٤,١	٥	١٤,٧	٣	٨,٨	٨,٨
المجموع	٢٤	٢٣,٥	٤٩	٤٨,٠٣	١١	١٠,٧٦	١٣	١٢,٧٣	٤,٩
	مجموع إجابات الرضا		لا أدري		مجموع إجابات عدم الرضا				
	ت	%	ت	%	ت	%			
	٧٣	٧١,٥٣	١١	١٠,٧٦	١٨	١٧,٦٣			

ملحق رقم (١٢)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد السادس (الرضا عن فرص النمو الوظيفي)

رقم	العبارات	راض تماما		راض		لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
٢٦	الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل	٩	٢٦,٥	١٦	٤٧,١	٣	٨,٨	٤	١١,٨	٢	٥,٩
٢٧	فرص التدريب والتعليم المتاحة لك أثناء الخدمة	٨	٢٣,٥	١٦	٤٧,١	١	٢,٩	٩	٢٦,٥	—	—
٢٨	فرص الترقى المادية المتاحة لك في عملك من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة	٤	١١,٨	١٢	٣٥,٣	٩	٢١,٥	٩	٢٦,٥	—	—
٢٩	فرص الترقى المعنوية المتاحة لك في عملك من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة	٦	١٧,٦	١٩	٥٥,٩	٥	١٤,٧	٤	١١,٨	—	—
٣٠	ما يتاح لك من فرص لتدريب أرائك في العمل	٧	٢٠,٦	١٥	٤٤,١	٥	١٤,٧	٦	١٧,٦	١	٢,٩
٣١	ما يتاح لك من فرص لتدريب وسائل جديدة لأداء أفضل في عملك الإرشادي	٨	٢٣,٥	١٣	٣٨,٢	٦	١٧,٦	٦	١٧,٦	١	٢,٩
المجموع		٤٢	٢٠,٥٨	٩١	٤٤,٦١	٢٩	١٤,٢	٣٨	١٨,٦٣	٤	١,٩٥
مجموع إجابات الرضا						لأدري		مجموع إجابات عدم الرضا			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
		١٣٣	٦٥,١٩	٢٩	١٤,٢	٤٢	٢٠,٥٨	٤٢	٢٠,٥٨	٤٢	٢٠,٥٨

ملحق رقم (١٣)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد السابع (الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل)

رقم	العبارة	راض تماماً			راض			لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٣٢	مدى رضوخ الإجراءات وأهداف العمل الإرشادي بالنسبة لك	١١	٣٢,٤	٢١	٦١,٨	—	—	٢	٥,٩	—	—	—	—
٣٣	أسلوب إصدار التعليمات من قبل رؤسائك في العمل	٧	٢٠,٦	٢٥	٧٣,٥	١	٢,٩	—	—	١	٢,٩	٢,٩	٢,٩
٣٤	أسلوب إدارة المدرسة في معاملة العاملين بالمدرسة	١٢	٣٥,٣	١٨	٥٢,٩	٢	٥,٩	٢	٥,٩	—	—	—	—
٣٥	أنظمة العمل المطبقة على العاملين في المدرسة	١٣	٣٨,٢	١٥	٤٤,١	٣	٨,٨	٢	٥,٩	١	٢,٩	٢,٩	٢,٩
٣٦	مدى تفهم إدارة المدرسة وزملاء المعلمين في المشاركة في برامج العمل الإرشادي	١٣	٣٨,٢	١٣	٣٨,٢	٤	١١,٨	٤	١١,٨	—	—	—	—
٣٧	الطريقة التي تستخدمها الإدارة في تطبيق أنظمتها وإجراءاتها	١١	٣٢,٤	١٨	٥٢,٩	٣	٨,٨	٢	٥,٩	—	—	—	—
٣٨	مدى الاستعداد للفهم من قبل رؤسائك دون الاعتماد على السلطة الرسمية وإصدار الأوامر	١١	٣٢,٤	١٩	٥٥,٩	٣	٨,٨	١	٥,٩	—	—	—	—
المجموع		٧٠	٣٢,٧٨	١٢٩	٤٤,١٨	١٦	٦,٧١	١٣	٥,٤٧	٢	٨٢	٢	٨٢
المجموع إجابات الرضا		ت		%		لأدري		ت		%		مجموع إجابات عدم الرضا	
		ت		%		ت		%		ت		%	
		٢٠,٧		٨٦,٩٦		١٦		٦,٧١		١٥		٦,٢٩	

ملحق رقم (١٤)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الثامن (الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة)

رقم	العبارة	راض تماماً		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٣٩	الأسلوب الذي يتبعه رئيسك في العمل لحل المشكلات	١٦	٤٧,١	١٧	٥٠	—	—	١	٢,٩	—	—
٤٠	مهاره رئيسك في العمل في اتخاذ القرار	١٦	٤٧,١	١٧	٥٠	—	—	١	٢,٩	—	—
٤١	العلاجات المطاة لك في العمل	١٣	٣٨,٢	١٩	٥٥,٩	١	٢,٩	١	٢,٩	—	—
٤٢	أسلوب معاروة رئيسك لك في مواقف العمل الصعبة	١٦	٤٧,١	١٥	٤٤,١	٢	٥,٩	١	٢,٩	—	—
٤٣	أسلوب تدريب الرئيس لمؤوسبه في مواقع العمل	٩	٢٦,٥	٢١	٦١,٨	٢	٥,٩	٢	٥,٩	—	—
٤٤	الأسلوب المتبع في تقويم أدائك الوظيفي	١١	٣٢,٤	١٣	٣٨,٢	٧	٢٠,٦	٣	٨,٨	—	—
٤٥	مدى اهتمام موجه الإرشاد بحل المشكلات التي تواجهك في العمل	١٢	٣٥,٣	١٥	٤٤,١	٤	١١,٨	٣	٨,٨	—	—
٤٦	مدى تقبل الموجه لوجهة نظرك الخاصة في مجال عملك الإرشادي	١٠	٢٩,٤	١٦	٤٧,١	٦	١٧,٦	١	٢,٩	١	٢,٩
المجموع		١٠٣	٣٧,٨٨	١٣٣	٤٨,٩	٢٢	٨,٠٨	١٣	٤,٧٥	١	٣,٦
مجموع إجابات الرضا		%		%		لا أدري		مجموع إجابات عدم الرضا		%	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
		٢٣٦	٨٦,٧٨	١٣	٤,٧٥	٢٢	٨,٠٨	١٤	٥,١١	١	٣,٦

ملحق رقم (١٥)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد التاسع (الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية)

رقم	العبرة	راض تماما		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٤٧	ظروف العمل وبيئته المادية (البنى، الإضاءة، التكيف... الخ)	٩	٢٦,٥	١٢	٣٥,٣	—	—	٨	٢٣,٥	٥	١٤,٧
٤٨	مدى توفر الشاي والقهوة أثناء العمل	١١	٣٢,٤	١٩	٥٥,٩	١	٢,٩	٣	٨,٨	—	—
٤٩	مدى توفر الرسائل المساعدة للعملية الإرشادية وإمكانية استخدامها	٧	٢٠,٦	١٤	٤١,٢	٣	٨,٨	٨	٢٣,٥	٢	٥,٩
المجموع		٢٧	٢٦,٥	٤٥	٤٤,١٣	٤	٣,٩	١٩	١٨,٦	٧	٦,٨٦
								بمجموع إجابات عدم الرضا			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
		٧٢	٧٠,٦٣	٤	٣,٩	٢٦	٢٥,٤٦				

ملحق رقم (١٦)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد المباشر (الرضا عن الراتب)

رقم سؤال	العبارة	راض تماماً		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٥٠	كفاية الراتب الذي تحصل عليه	١٤	٤١,٢	١٤	٤١,٢	—	—	٣	٨,٨	٣	٨,٨
٥١	تناسب راتبك مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية	١٣	٣٨,٢	١٠	٢٩,٤	١	٢,٩	٧	٢٠,٦	٣	٨,٨
٥٢	تناسب خبراتك مع حجم العمل الذي تؤديه	١١	٣٢,٤	١٣	٣٨,٢	٢	٥,٩	٥	١٤,٧	٣	٨,٨
٥٣	تناسب الراتب بالمقارنة براتب الوظائف الأخرى المتوفرة في جهات عمل أخرى	١٠	٢٩,٤	١٠	٢٩,٤	٦	١٧,٦	٤	١١,٨	٤	١١,٨
المجموع		٤٨	٣٥,٣	٤٧	٣٤,٥٥	٩	٦,٦	١٩	١٣,٩٧	١٣	٩,٥٥
		مجموع إجابات الرضا		لا أدري		مجموع إجابات عدم الرضا		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
		٩٥	٦٩,٨٥	٩	٦,٦	٣٢	٢٣,٥٢	٣٢	٦٩,٨٥	٣٢	٦٩,٨٥

ملحق رقم (١٧)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الحادى عشر (الرضا عن الحالة الاجتماعية)

رقم	العبارة	راض تماما			راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٥٤	ما يتيحه لك عملك الإرشادى من فرص للحصول على تقدير الآخرين	٧	٢٠,٦	٢١	٦١,٨	٥,٩	٢	٥,٩	٤	١١,٨	—	—
٥٥	نظرة المجتمع لعملك الإرشادى	٧	٢٠,٦	٢٠	٥٨,٨	٨,٨	٣	٨,٨	٤	١١,٨	—	—
٥٦	ما يتيحه لك العمل من التعرف على شخصيات مرموقة وتكوين الصداقات	٧	٢٠,٦	٢٠	٥٨,٨	١٤,٧	٥	١٤,٧	٢	٥,٩	—	—
المجموع		٢١	٢٠,٦	٦١	٥٩,٨	٩,٨	١٠	٩,٨	١٠	٩,٨	—	—
		مجموع إجابات الرضا			لا أدري		مجموع إجابات عدم الرضا					
		ت	%	ت	%	ت	%	ت				
		٨٢	٨٠,٤	١٠	٩,٨	١٠	٩,٨	١٠				

ملحق رقم (١٨)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الثاني عشر (الرضا عن الحياة الشخصية)

رقم	العبارة	راض تماما		راض		لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
٥٧	السعة والفقر التي تكسبها عائلتك من العمل الذي توديه	٤	١١,٨	١٦	٤٧,١	١٣	٣٨,٢	١	٢,٩	—	—
٥٨	الوقت الذي يتجه لك عمالك للتفرغ لأسرتك	٣	٨,٨	٢٥	٧٣,٥	١	٢,٩	٥	١٤,٧	—	—
٥٩	الخدمات الصحية والعلاجية (المجانية أو المنخفضة) التي يتجهها لك العمل	٤	١١,٨	٨	٢٣,٥	٥	١٤,٧	١٢	٣٥,٣	٥	١٤,٧
المجموع		١١	١٠,٨	٤٩	٤٨,٠٣	١٩	١٨,٦	١٨	١٧,٦٣	٥	٤,٩
				بمجموع إجابات الرضا		لأدري		بمجموع إجابات عدم الرضا			
		ت	%	ت	%			ت	%		
		٦٠	٨٥,٨٣	١٩	١٨,٦			٢٣	٢٢,٥٣		

ملحق رقم (١٩)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الثالث عشر (الرضا عن ضمانات الوظيفة)

رقم	العبارة	راض تماماً		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٦٠	ما يوفره لك العمل من تأمين للمستقبل	٣	٨,٨	١٨	٥٢,٩	٤	١١,٨	٧	٢٠,٦	٢	٥,٩
٦١	إجراءات النقل وطبي القيد في وظيفتك	٢	٥,٩	١١	٣٢,٤	١٢	٣٥,٣	٥	١٤,٧	٤	١١,٨
٦٢	ما يتيح لك العمل الوظيفي من الشعور بالأطمئنان بضمن استمرارها	٥	١٤,٧	٢٠	٥٨,٨	٨	٢٣,٥	—	—	١	٢,٩
المجموع		١٠	٩,٨	٤٩	٤٨,٠٣	٢٤	٢٣,٥٣	١٢	١١,٧٦	٧	٦,٨٦
		مجموع إجابات الرضا		لا أدري		مجموع إجابات عدم الرضا					
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
		٥٩	٥٧,٨٣	٢٤	٢٣,٤٦	١٩	١٨,٦٢				

ملحق رقم (٢٠)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الرابع عشر (الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والمزلاء والتلاميذ)

رقم	العبارة	راض تماما		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٦٣	العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل	٢٠	٥٨,٨	١٣	٣٨,٢	—	—	—	—	١	٢,٩
٦٤	العلاقة بينك وبين التلاميذ	٢١	٦١,٨	١٢	٣٥,٣	—	—	١	٢,٩	—	—
٦٥	العلاقة بين أعضاء الأسرة المدرسية عامة	١٦	٤٧,١	١٧	٥٠	—	—	١	٢,٩	—	—
٦٦	مدى توفر الفرقة الاجتماعية لدى أعضاء المجتمع المدرسي وعدم الميل للفرقة	١٢	٣٥,٣	١٦	٤٧,١	٥	١٤,٧	١	٢,٩	—	—
٦٧	تكوين العلاقات الإرشادية المهنية مع التلاميذ المسترشدين	١٤	٤١,٢	١٦	٤٧,١	٤	١١,٨	—	—	—	—
٦٨	درجة المساعدة المقدمة لك من زملائك في العمل عند الحاجة	٨	٢٣,٥	٢١	٦١,٨	٣	٨,٨	٢	٢,٩	—	—
المجموع		٩١	٤٤,٦١	٩٥	٤٦,٥٨	١٢	٥,٨٨	٥	٢,٤٣	١	٠,٤٨
		مجموع إجابات الرضا		لا أدري		مجموع إجابات عدم الرضا		ت		%	
		١٨٦		٩١,١٩		١٢		٥,٨٨		٦	
		١٨٦		٩١,١٩		١٢		٥,٨٨		٦	

ملحق رقم (٢١)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الخامس عشر (الرضا عن اتجاهات التلاميذ وأولياء الأمور نحو العمل الإرشادي)

رقم	العبارة	راض تماماً		راض		لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
٦٩	اتجاهات التلاميذ نحو العمل الإرشادي	٩	٢٦,٥	٢٠	٥٨,٨	١	٢,٩	٣	٨,٨	١	٢,٩
٧٠	اتجاهات أولياء الأمور نحو العمل الإرشادي	٧	٢٠,٦	٢٠	٥٨,٨	—	—	٥	١٤,٧	٢	٥,٩
٧١	مستوى تقبل التلاميذ المرشدين لمساعدة المرشد	٧	٢٠,٦	٢٢	٦٤,٦	٢	٥,٩	٣	٨,٨	—	—
٧٢	احترام التلاميذ لك كمرشد وتقديرهم للجهود والخدمات الإرشادية	١٧	٥٠	١٧	٥٠	—	—	—	—	—	—
٧٣	متابعة أولياء الأمور لسلوك أبنائهم أثناء تواجدهم في المدرسة	٧	٢٠,٦	١٧	٥٠	١	٢,٩	٦	١٧,٦	٣	٨,٨
٧٤	مدى تفهم أولياء الأمور لأهمية توثيق الروابط بين المنزل والمدرسة	٦	١٧,٦	١٨	٥٢,٩	—	—	٩	٢٦,٥	١	٢,٩
٧٥	مدى تفهم أولياء أمور التلاميذ لأهمية تفاعلهم الإيجابي مع المرشد للمساعدة في حل مشاكل أبنائهم	٥	١٤,٧	١٨	٥٢,٩	—	—	١٠	٢٩,٤	١	٢,٩
المجموع		٥٨	٢٤,٣٧	١٣٢	٥٥,٤٤	٤	١,٦٧	٣٦	١٥,١١	٨	٣,٣٤
		ت		%		لأدري		بمجموع إجابات عدم الرضا		%	
		ت		%		ت		ت		%	
		١٩٠		٧٩,٨١		٤		٤٤		١٨,٤٥	

درجة الرضا عن العمل الإرشادي لكل بعد من أبعاد الرضا عن العمل والرضا بشكل عام لدى المرشدين غير المتخصصين)

تجميع إجابات عدم الرضا				تجميع إجابات الرضا				تجميع إجابات الرضا				أبعاد الرضا عن العمل		
المجموع		غير راض على الإطلاق		غير راض		لا أدري		المجموع		راض			راض تماما	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		%	ت
٢٩,٤	٥٠	٢,٩٢	٥	٢٦,٤٨	٤٥	٣,٥٤	٦	٦٧,٠٤	١١٤	٥٧,٦٤	٩٨	٩,٤	١٦	الرضا عن إنجازات العمل
١١,٢٧	٢٣	١,٩٦	٤	٩,٣١	١٩	١٣,٢	٢٧	٧٥,٤٧	١٥٤	٤٨,٥١	٩٩	٢٦,٩٦	٥٥	الرضا عن الاعتراف والتقدير
٣٠,٤	٦٢	٤,٤	٩	٢٦	٥٣	٥,٨٨	١٢	٦٣,٦٨	١٣٠	٤٩	١٠٠	١٤,٦٨	٣٠	الرضا عن العمل نفسه
٢٧,٦	٤٧	٣,٥	٦	٢٤,١	٤١	٧,٦٤	١٣	٦٤,٦٨	١١٠	٥٩,٤	١٠١	٥,٢٨	٩	الرضا عن مسئوليات العمل
٢٩,٣٩	٣٠	٥,٨٦	٦	٢٣,٥٣	٢٤	٦,٨٦	٧	٦٣,٦٩	٦٥	٥٥,٨٦	٥٧	٧,٨٣	٨	الرضا عن التقدم والترقي والوظيفي
٤٠,٦٧	٨٣	١١,٢٦	٢٣	٢٩,٤١	٦٠	١٢,٧٥	٢٦	٤٦,٥٦	٩٥	٤٥,٦	٩٣	٠,٩٦	٢	الرضا عن فرص النمو الوظيفي
١٧,٢٣	٤١	١,٦٨	٤	١٥,٥٥	٣٧	٥,٤٤	١٣	٧٧,٢٦	١٨٤	٦٢,١٥	١٤٨	١٥,١١	٣٦	الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل
١٢,٤٨	٣٤	١,٤٦	٤	١١,٠٢	٣٠	١١,٠٢	٣٠	٧٦,٤٧	٢٠٨	٥٩,٢	١٦١	١٧,٢٧	٤٧	الرضا عن الإشراف وطرقه للمتابعة
٣٥,٢٩	٣٦	١١,٧٦	١٢	٢٣,٥٣	٢٤	٢,٩٣	٣	٦١,٧٣	٦٣	٥٠	٥١	١١,٧٣	١٢	الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية
٦,٦	٩	٢,٢	٣	٤,٤	٦	٣,٦٥	٥	٨٩,٦٧	١٢٢	٥٧,٣٢	٧٨	١٢,٧٣	٤٤	الرضا عن الراتب
٢٠,٥٦	٢١	٣,٩	٤	١٦,٦٦	١٧	١٢,٧٣	١٣	٦٦,٦٣	٦٨	٥٣,٩	٥٥	٨,٨٣	١٣	الرضا عن الحياة الاجتماعية
٣٥,٣	٣٦	١٩,٦	٢٠	١٥,٧	١٦	١٥,٧	١٦	٤٩,٠٣	٥٠	٤٠,٢	٤١	١٠,٨	٩	الرضا عن الحياة الشخصية
٢٣,٥٣	٢٤	٩,٨	١٠	١٣,٧٣	١٤	٢٧,٤٣	٢٨	٤٨,٩٩	٥٠	٤٨,٠٣	٤٩	٠,٩٦	١	الرضا عن ضمانات العمل
٧,٣١	١٥	٠,٩٦	٢	٦,٣٥	١٣	٢,٤٥	٥	٩٠,٢٣	١٨٤	٥٥,٩	١١٤	٣٤,٣٣	٧٠	الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ
٢٨,٥٤	٦٨	٥,٠٢	١٢	٢٣,٥٢	٥٦	٥,٨٨	١٤	٦٥,٥٢	١٥٦	٥٤,٦١	١٣٠	١٠,٩١	٢٦	الرضا عن اتجاهات التلاميذ وأولياء أمورهم عن العمل الإرشادي
٢٣,٧٠	٥٧٩	٥,٧٥	١٢٤	١٧,٩٥	٤٥٥	٩,٢	٢١٨	٦٧,١٠	١٧٥٣	٥٣,١٥	١٣٧٥	١٣,٩٥	٣٧٨	Total المجموع

ملحق رقم (٢٣)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن الابد الاول (الرضا عن إنجازات العمل)

رقم سؤال	العبارة	راض تماما		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
١	ما يتبعه لك عملك الإرشادي من فسرص لمعرفة نتائجه أول بأول.	١٧,٦	٦	٢٠	٥٨,٨	—	—	٢٠,٦	١	٢,٩	١
٢	الإمكانات المتاحة لك لإنجاز أشياء هامة تتعلق بعملك	—	—	١٧	٥٠	—	—	٤٧,١	١٦	٢,٩	١
٣	إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل	١١,٨	٤	٢٦	٧٦,٥	٥,٩	٢	٥,٩	٢	—	—
٤	إشباع الحاجات الشخصية من خلال إنجازات العمل	٨,٨	٣	٢٠	٥٨,٨	١١,٨	٤	٢٠,٦	٧	—	—
٥	ما يتبعه لك العمل من وقت كاف لإتمامه بكفاءة	٨,٨	٣	١٥	٤٤,١	—	—	٣٨,٢	١٣	٨,٨	٣
المجموع		٩,٤	١٦	٩٨	٥٧,٦٤	٦	٣,٥٤	٢٦,٤٨	٤٥	٢,٩٢	٥
المجموع إجابات الرضا				لأدري		المجموع إجابات عدم الرضا					
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
		١١٤	٦٧,٠٤	٦	٣,٥٤	٥٠	٢٩,٤	١١٤	٦٧,٠٤	٦	٣,٥٤

ملحق رقم (٢٤)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد الثاني (الرضا عن الاعتراف والتقدير)

رقم	العبارة	راض تماماً			راض			لا أدري			غير راض			غير راض على الإطلاق		
		ت	%	ت	ت	%	ت	ت	%	ت	ت	%	ت	ت	%	%
٦	رد الفعل الذي تلمسه لدى المستورين عند إحادتك للعمل	٨	٢٣,٥	١٧	٥٠	٤	١١,٨	٥	١٤,٧	—	—	١٤,٧	—	—	—	—
٧	رد الفعل الذي تلمسه لدى موجه الإرشاد عند إحادتك للعمل	١١	٣٢,٤	١٧	٥٠	٤	١١,٨	٢	٥,٩	—	—	٥,٩	—	—	—	—
٨	التقدير الذي تحصل عليه من قبل المستورين	٩	٢٦,٥	١٧	٥٠	٥	١٤,٧	٢	٥,٩	١	٢,٩	٥,٩	١	٢,٩	١	٢,٩
٩	التقدير الذي تحصل عليه من قبل موجه الإرشاد	١٠	٢٩,٤	١٣	٣٨,٢	٨	٢٣,٥	٢	٥,٩	١	٢,٩	٥,٩	١	٢,٩	١	٢,٩
١٠	تقدير زملائك في المدرسة للمجهود الذي تبذله لتحقيق أداء متميز	٩	٢٦,٥	١٥	٤٤,١	٣	٨,٨	٣	٨,٨	٥	١٤,٧	١٤,٧	٢	٥,٩	١	٥,٩
١١	الثناء الذي تتلقاه مقابل الأداء الجيد	٨	٢٣,٥	٢٠	٥٨,٨	٣	٨,٨	٣	٨,٨	٥	١٤,٧	١٤,٧	٢	٥,٩	١	٥,٩
المجموع		٥٥	٢٦,٩٦	٩٩	٤٨,٥١	٢٧	١٣,٢٣	١٩	٩,٣١	٤	١,٩٦	٩,٣١	٤	١,٩٦	١	١,٩٦
المجموع إجابات الرضا								لا أدري			المجموع إجابات عدم الرضا					
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	%
		١٥٤	٧٥,٤٧	٢٧	١٣,٢	٢٣	١١,٣	٢٧	١٣,٢	٢٣	١١,٣	٢٣	١١,٣	٢٣	١١,٣	١١,٣

ملحق رقم (٢٥)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد الثالث (الرضا عن العمل نفسه)

رقم	العبارة	راض تماماً			راض			لا أدري			غير راض			غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١٢	ما يتجه لك العمل من وقت التقديم عملاً متكاملاً	٣	٨,٨	١٨	٥٢,٩	١	٢,٩	١١	٣٢,٤	١	٢,٩	١	٣٢,٤	١	٢,٩
١٣	مقدار الجهد الذي يتطلب عملك الإرشادي يخلقه من قبلك	٣	٨,٨	١٨	٥٢,٩	١	٢,٩	١٢	٣٥,٣	—	—	—	—	—	—
١٤	ما يتجه لك العمل الإرشادي من فرص للتجديد والابتكار	٨	٢٣,٥	١٣	٣٨,٢	١	٢,٩	١٠	٢٩,٤	٢	٥,٩	٢	٢٩,٤	٢	٥,٩
١٥	طبيعة العمل الذي تقوم به	٨	٢٣,٥	٢٠	٥٨,٨	٣	٨,٨	٢	٥,٩	١	٢,٩	١	٥,٩	١	٢,٩
١٦	مدى سهولة أداء مهام العمل الإرشادي	٣	٨,٨	١١	٣٢,٤	٥	١٤,٧	١١	٣٢,٤	٤	١١,٨	٤	٣٢,٤	٤	١١,٨
١٧	حجم العمل ومدى ملائمته لقدراتك الشخصية	٥	١٤,٧	٢٠	٥٨,٨	١	٢,٩	٧	٢٠,٦	١	٢,٩	١	٢٠,٦	١	٢,٩
المجموع		٣٠	١٤,٦٨	١٠٠	٤٩	١٢	٥,٨٥	٥٣	٢٦	٩	٤,٤	٩	٢٦	٩	٤,٤
مجموع إجابات الرضا		ت		%		ت		%		ت		%		ت	
مجموع إجابات عدم الرضا		ت		%		ت		%		ت		%		ت	
		١٣٠		٦٣,٦٨		١٢		٥,٨٥		٦٢		٣٠,٤			

ملحق رقم (٢٦)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد الرابع (الرضا عن مستويات العمل)

رقم	العبارة	راض تماماً			راض		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
١٨	ما يتجسد لك العمل من فرص لتكون مسئولاً عن تخطيط عملك الإرشادي	٤	١١,٨	١٨	٥٢,٩	٨	٢٣,٥	١	٢,٩	
١٩	مناياح لك من فرص لإيجاد عملك الإرشادي بالأسلوب الذي تختاره	١	٢,٩	٢٢	٦٤,٧	٨	٢٣,٥	١	٢,٩	
٢٠	مناياح لك في عملك من فرص لاتخاذ القرار وتحمل المسؤولية	١	٢,٩	١٩	٥٥,٩	٣	٨,٨	٢	٥,٩	
٢١	حرية الرأي المناحة لمناقشة الأمور المتعلقة بعملك الإرشادي	٣	٨,٨	٢٢	٦٤,٧	٢	٥,٩	١	٢,٩	
٢٢	مسئولية الإشراف المناحة لك على أعمال الآخرين	—	—	٢٠	٥٨,٨	٣	٨,٨	١	٢,٩	
المجموع		٩	٥,٢٨	١٠١	٥٩,٤	١٣	٧,٦٤	٦	٢٤,١	٣,٥
		بمجموع إجابات الرضا		لأدري		بمجموع إجابات عدم الرضا				
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
		١١٠	٦٤,٦٨	١٣	٧,٦٤	٤٧	٢٧,٦			

ملحق رقم (٢٧)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد الخامس (الرضا عن الترقى والتقدم الوظيفي)

رقم	العبارة	راض تماماً		راض		لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٢٣	فرص الترقى المعنوية المتاحة لك في العمل	١	٢,٩	٢١	٦١,٨	٣	٨,٨	٧	٢٠,٦	٢	٥,٩
٢٤	فرص اكتساب الخبرة المتاحة لك في العمل	٤	١١,٨	٢٣	٦٧,٦	٢	٥,٩	٤	١١,٨	١	٢,٩
٢٥	فرص الترقى المادية المتاحة لك في العمل	٣	٨,٨	١٣	٣٨,٢	٢	٥,٩	١٣	٣٨,٢	٣	٨,٨
الاجموع		٨	٧,٨٣	٥٧	٥٥,٨٦	٧	٦,٨٦	٢٤	٢٣,٥٣	٦	٥,٨٦
		مجموع إجابات الرضا		لأدري		مجموع إجابات عدم الرضا					
		ت	%	ت	%	ت	%				
		٦٥	٦٣,٦٩	٧	٦,٨٦	٣٠	٢٩,٣٩				

ملحق رقم (٢٨)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد السادس (الرضا عن فرص النمو الوظيفي)

رقم	العبارة	راض تماماً		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٢٦	الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل	١	٢,٩	٢٠	٥٨,٨	٢	٥,٩	٩	٢٦,٥	٢	٥,٩
٢٧	فرص التدريب والتعليم المتاحة لك أثناء الخدمة	—	—	١٧	٥٠	١	٢,٩	١١	٣٢,٤	٥	١٤,٧
٢٨	فرص الترفي المادية المتاحة لك في عملك من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة	—	—	١١	٣٢,٤	٥	١٤,٧	١٢	٣٥,٣	٦	١٧,٦
٢٩	فرص الترفي المعنوية المتاحة لك في عملك من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة	١	٢,٩	١٤	٤١,٢	٤	١١,٨	١٠	٢٩,٤	٥	١٤,٧
٣٠	ما يتيح لك من فرص لتحريب أرائك في العمل	—	—	١٧	٥٠	٧	٢٠,٦	٨	٢٣,٥	٢	٥,٩
٣١	ما يتيح لك من فرص لتحريب رسائل جديدة لأداء أفضل في عملك الإرشادي	—	—	١٤	٤١,٢	٧	٢٠,٦	١٠	٢٩,٤	٣	٨,٨
المجموع		٢	٠,٩٦	٩٣	٤٥,٦	٢٦	١٢,٧٥	٦٠	٢٩,٤١	٢٣	١١,٢٦
بمجموع إجابات الرضا		ت		%		لا أدري		بمجموع إجابات عدم الرضا		ت	
		٩٥		٤٦,٥٦		٢٦		١٢,٧٥		٨٣	
				%		٢٦		١٢,٧٥		٨٣	
				%		٢٦		١٢,٧٥		٨٣	
				%		٢٦		١٢,٧٥		٨٣	

ملحق رقم (٢٩)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد السابع (الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل)

رقم	العبارة	راض تماما		راض		لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٣٢	مدى وضوح الإجراءات وأهداف العمل الإرشادي بالنسبة لك	٥	١٤,٧	٢٠	٥٨,٨	١	٢,٩	٧	٢٠,٦	١	٢,٩
٣٣	أسلوب إصدار التعليمات من قبل رؤسائك في العمل	٢	٥,٩	٢٣	٦٧,٦	٢	٥,٩	٦	١٧,٦	١	٢,٩
٣٤	أسلوب إدارة المدرسة في معاملة العاملين بالمدرسة	٨	٢٣,٥	٢٠	٥٨,٨	١	٢,٩	٤	١١,٨	١	٢,٩
٣٥	أنظمة العمل المطبقة على العاملين في المدرسة	٦	١٧,٦	٢٠	٥٨,٨	٥	١٤,٧	٢	٥,٩	١	٢,٩
٣٦	مدى تفهم إدارة المدرسة والزملاء المعلمين في المشاركة في برامج العمل الإرشادي	٥	١٤,٧	١٧	٥٠	١	٢,٩	١١	٣٢,٤	—	—
٣٧	الطريقة التي تتخذها الإدارة في تطبيق أنظمتها وإجراءاتها	٤	١١,٨	٢٣	٦٧,٦	٢	٥,٩	٥	١٤,٧	—	—
٣٨	مدى الاستعداد للفهم من قبل رؤسائك دون الاعتماد على السلطة الرسمية وإصدار الأوامر	٦	١٧,٦	٢٥	٧٣,٥	١	٢,٩	٢	٥,٩	—	—
المجموع		٣٦	١٥,١١	١٤٨	٦٢,١٥	١٣	٥,٤٤	٣٧	١٥,٥٥	٤	١,٦٨
		مجموع إجابات الرضا		لأدري		مجموع إجابات عدم الرضا					
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
		١٨٤	٧٧,٢٦	١٣	٥,٤٤	١٣	٥,٤٤	٤١	١٧,٢٣		

ملحق رقم (٣٠)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين المتخصصين عن البعد الثامن (الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة)

العبارة	راض تماماً		راض		لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الأسلوب الذي يتبعه رئيسك في العمل لحل المشكلات	٧	٢٠,٦	٢٢	٦٤,٧	٢	٥,٩	٣	٨,٨	—	—
مهاره رئيسك في العمل في اتخاذ القرار	٩	٢٦,٥	٢٠	٥٨,٨	١	٢,٩	٤	١١,٨	—	—
الصلاحيات الممنوحة لك في العمل	٤	١١,٨	٢٢	٦٤,٧	١	٢,٩	٥	١٤,٧	٢	٥,٩
أسلوب معارنه رئيسك لك في مواقف العمل الصعبة	٨	٢٣,٥	٢١	٦١,٨	٢	٥,٩	٣	٨,٨	—	—
أسلوب تدريب الرئيس لمؤسسه في مواقع العمل	٤	١١,٨	١٧	٥٠	٨	٢٣,٥	٥	١٤,٧	—	—
الأسلوب المتبع في تقويم أدائك الوظيفي	٦	١٧,٦	٢١	٦١,٨	٤	١١,٨	٣	٨,٨	—	—
مدى اهتمام موجه الإرشاد لحل المشكلات التي تواجهك في العمل	٦	١٧,٦	١٦	٤٧,١	٧	٢٠,٦	٤	١١,٨	١	٢,٩
مدى تقبل الموجه لوجهه نظرك الخاصة في مجال عملك الإرشادي	٣	٨,٨	٢٢	٦٤,٧	٥	١٤,٧	٣	٨,٨	١	٢,٩
المجموع	٤٧	١٧,٢٧	١٦١	٥٩,٢	٣٠	١١,٠٢	٣٠	١١,٠٢	٤	١,٤٦
	مجموع إجابات الرضا		لأدري		مجموع إجابات عدم الرضا					
	ت		%		ت		%		ت	
	٢٠٨		٧٦,٤٧		٣٠		١١,٠٢		٣٤	
									١٢,٤٨	

ملحق رقم (٣١)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد التاسع (الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية)

رقم	العبارة	راض تماما		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٤٧	ظروف العمل وبيئته المادية (التي، الإضاءة، التكيف.... الخ)	٣	٨,٨	١٨	٥٢,٩	١	٢,٩	٥	١٤,٧	٧	٢٠,٦
٤٨	مدى توفر الشاي والقهوة أثناء العمل	٨	٢٣,٥	١٩	٥٥,٩	—	—	٥	١٤,٧	٢	٥,٩
٤٩	مدى توفر الوسائل المساعدة للعملية الإرشادية وإمكانية استخدامها	١	٢,٩	١٤	٤١,٢	٢	٥,٩	١٤	٤١,٢	٣	٨,٨
المجموع		١٢	١١,٧	٥١	٥٠	٣	٢,٩٣	٢٤	٢٣,٥٣	١٢	١١,٧٦
		مجموع إجابات الرضا		لا أدري		مجموع إجابات عدم الرضا		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
		٦٣	٦١,٧٣	٣	٢,٩٣	٣٦	٣٥,٢٩				

ملحق رقم (٣٢)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد العاشر (الرضا عن الراتب)

رقم	العبارة	راض تماما		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٥٠	كفاية الراتب الذي تحصل عليه	١٠	٢٩,٤	٢٢	٦٤,٧	١	٢,٩	١	٢,٩	—	—
٥١	تناسب راتبك مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية	١٢	٣٥,٣	١٨	٥٢,٩	١	٢,٩	١	٢,٩	٢	٥,٩
٥٢	تناسب خبراتك مع حجم العمل الذي تؤديه	١٢	٣٥,٣	١٨	٥٢,٩	١	٢,٩	٢	٥,٩	١	٢,٩
٥٣	تناسب الراتب بالمقارنة برواتب الوظائف الأخرى المناظرة في جهات عمل أخرى	١٠	٢٩,٤	٢٠	٥٨,٨	٢	٥,٩	٢	٥,٩	—	—
المجموع		٤٤	٣٢,٣٥	٧٨	٥٧,٣٢	٥	٣,٦٥	٦	٤,٤	١٣	٢,٢
مجموع إجابات الرضا						لا أدري		مجموع إجابات عدم الرضا			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
		١٢٢	٨٩,٦٧	٥	٣,٦٥	٩	٦,٦				

ملحق رقم (٣٣)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد الحادي عشر (الرضا عن الحالة الاجتماعية)

رقم	العبارة	راض تماماً		راض		لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٥٤	ما يتبعه لك عملك الإرشادي من فرص للحصول على تقدير الآخرين	٣	٨,٨	٢٣	٦٧,٦	٣	٨,٨	٤	١١,٨	١	٢,٩
٥٥	نظرة المجتمع لعملك الإرشادي	٥	١٤,٧	١٧	٥٠	٥	١٤,٧	٦	١٧,٦	١	٢,٩
٥٦	ما يتبعه لك العمل من التعرف على شخصيات مرموقة وتكوين الصداقات	٥	١٤,٧	١٥	٤٤,١	٥	١٤,٧	٧	٢٠,٦	٢	٥,٩
المجموع		١٣	١٢,٧٣	٥٥	٥٣,٩	١٣	١٢,٧٣	١٧	١٦,٦٦	٤	٣,٩
المجموع إجابات الرضا						لأدري		المجموع إجابات عدم الرضا			
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
		٦٨	٦٦,٦٣	١٢	١٢,٧٣	١٣	١٢,٧٣	٢١	٢٠,٥٦		

ملحق رقم (٣٤)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد الثاني عشر (الرضا عن الحياة الشخصية)

رقم	العبارة	راض تماماً		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٥٧	السمعة والفخر التي تكسبها عضلاتك من العمل الذي تؤديه	٤	١١,٨	١٥	٤٤,١	١١	٣٢,٤	٢	٥,٩	٢	٥,٩
٥٨	الوقت الذي يتيح لك عمالك للتفرغ لأسرتك	٤	١١,٨	٢٤	٧٠,٦	١	٢,٩	٤	١١,٨	١	٢,٩
٥٩	الخدمات الصحية والعلاجية (الجانبية أو المخفضة) التي يتيحها لك العمل	١	٢,٩	٢	٥,٩	٤	١١,٨	١٠	٢٩,٤	١٧	٥٠
المجموع		٩	٨,٨٣	٤١	٤٠,٢	١٦	١٥,٧	١٦	١٥,٧	٢٠	١٩,٦
		ت		%		لا أدري		تجميع إجابات عدم الرضا		%	
		ت		%		ت		%		ت	
		٥٠		٤٩,٠٣		١٦		١٥,٧		٣٦	
		٣٥,٣									

ملحق رقم (٣٥)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد الثالث عشر (الرضا عن ضمانات الوظيفة)

البيان	العبارة	راض تماماً		راض		لأدري		غير راض		غير راض على الإطلاق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
٦١	ما يوفره لك العمل من تأمين للمستقبل	—	—	٣٥,٣	١٢	٢٠,٦	٨	٢٣,٥	٧	٢٠,٦	٧
٦١	إجراءات النقل وطبي القيد في وظيفتك	—	—	٤٤,١	١٥	٤٤,١	١٥	٥,٩	٢	٥,٩	٢
٦٢	ما يتيح لك العمل الوظيفي من الانعور بالأطمئنان بضممان	١	٢,٩	٦٤,٧	٢٢	١٧,٦	٦	١١,٨	١	٢,٩	١
المجموع		١	٩٦	٤٨,٠٣	٤٩	٢٧,٤٣	٢٨	١٣,٧٣	١٠	٩,٨	٩
مجموع إجابات الرضا				لأدري		مجموع إجابات عدم الرضا					
		ت		%		ت		%			
		٥٠		٤٨,٩٩		٢٨		٢٧,٤٣		٢٣,٥٣	

ملحق رقم (٣٦)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن الابد الرابع عشر (الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزلاء والتلاميذ)

البيان	راض تماما		راض		لا أدري		غير راض		غير راض على الإطلاق			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١٣ العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل	١٦	٤٧,١	١٧	٥٠	—	—	١	٢,٩	—	—		
١٤ العلاقة بينك وبين التلاميذ	١٦	٤٧,١	١٧	٥٠	—	—	١	٢,٩	—	—		
١٥ العلاقة بين أعضاء الأسرة المدرسية عامة	١٣	٣٨,٢	١٩	٥٥,٩	—	—	٢	٥,٩	—	—		
١٦ مدى توفر الرقعة الاجتماعية لدى أعضاء المجتمع المدرسي وعدم الميل للعزلة	١١	٣٢,٤	١٩	٥٥,٩	٢	٥,٩	٢	٥,٩	—	—		
١٧ تكوين العلاقات الإرشادية المهنية مع التلاميذ المسترشدين	٩	٢٦,٥	٢١	٦١,٨	٢	٥,٩	١	٢,٩	١	٢,٩		
١٨ درجة المساعدة المقدمة لك من زملائك في العمل عند الحاجة	٥	١٤,٧	٢١	٦١,٨	١	٢,٩	٦	١٧,٦	١	٢,٩		
المجموع	٧٠	٣٤,٣٣	١١٤	٥٥,٩	٥	٢,٤٥	١٣	٦,٣٥	٢	٩٦		
	ت		%		لا أدري		مجموع إجابات عدم الرضا		ت		%	
	١٨٤		٩٠,٢٣		٥		٢,٤٥		١٥		٧,٣١	

ملحق رقم (٣٧)

درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين غير المتخصصين عن البعد الخامس عشر (الرضا عن اتجاهات التلاميذ وأولياء الأمور نحو العمل الإرشادي)

رقم	العبارة	راض تماماً			راض			لأدري			غير راض			غير راض على الإطلاق		
		ت	%	ت	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٦٩	اتجاهات التلاميذ نحو العمل الإرشادي	٥	١٤,٧	٢٢	٦٤,٧	٨,٨	٤	١١,٨	—	—	—	—	—	—	—	—
٧٠	اتجاهات أولياء الأمور نحو العمل الإرشادي	٢	٥,٩	١٩	٥٥,٩	١١,٨	٤	١١,٨	٦	١٧,٦	٣	٨,٨	٢	١٧,٦	٣	٨,٨
٧١	مستوى تقبل التلاميذ المسترشدين لمساعدة المرشد	٣	٨,٨	٢٢	٦٤,٦	٥,٩	٢	٥,٩	٦	١٧,٦	١	٢,٩	١	١٧,٦	١	٢,٩
٧٢	احترام التلاميذ لك كمرشد وتقديرهم للجهود والمبادرات الإرشادية	١٠	٢٩,٤	٢٠	٥٨,٨	—	—	—	٤	١١,٨	—	—	—	—	—	—
٧٣	متابعة أولياء الأمور لسلوك أبنائهم أثناء تواجدهم في المدرسة	٢	٥,٩	١٧	٥٠	—	—	—	١٣	٣٨,٢	٢	٥,٩	٢	٣٨,٢	٢	٥,٩
٧٤	مدى تفهم أولياء الأمور لأهمية توثيق الروابط بين المنزل والمدرسة	١	٢,٩	١٥	٤٤,١	١١,٨	٤	١١,٨	١١	٣٢,٤	٣	٨,٨	٣	٣٢,٤	٣	٨,٨
٧٥	مدى تفهم أولياء أمور التلاميذ لأهمية تعارفهم الإيجابي مع المرشد للمساعدة في حل مشاكل أبنائهم	٣	٨,٨	١٥	٤٤,١	٢,٩	١	٢,٩	١٢	٣٥,٣	٣	٨,٨	٣	٣٥,٣	٣	٨,٨
المجموع		٢٦	١٠,٩١	١٣٠	٥٤,٦١	٥,٨٨	١٤	٥,٨٨	٥٦	٢٣,٥٢	١٢	٥,١٢	١٢	٢٣,٥٢	١٢	٥,١٢
		مجموع إجابات الرضا			لأدري			مجموع إجابات عدم الرضا								
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	%
		١٥٦	٦٥,٥٢	١٤	٥,٨٨	٦٨	٢٨,٥٤	١٤	٥,٨٨	١٤	٥,٨٨	١٤	٥,٨٨	٦٨	٢٨,٥٤	٢٨,٥٤