

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمن ناظم حذية المياحي  
وزارة التربية

### مستخلص البحث

الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الفرد من وظيفته ومن جماعته الذين يعمل معهم ومن الذين يخضع لأشرفهم ، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها واثّر ذلك الرضا على العديد من القيم : امن الأسرة ، واحترام الذات ، والوئام الداخلي ، والحياة المريحة ، القدرة على التكيف مع بيئة العمل ( المدرسة ) ، الرغبة في الابداع والابتكار ، زيادة مستوى الطموح والابتكار ، الرضا عن الحياة وقد استهدف البحث الحالي الآتي :-

- ١- التعرف الى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين .
- ٢- الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيري: الجنس ( ذكور \_ إناث )

وقد تكونت عينة البحث من (١٠٠) مرشد ومرشدة من العاملين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في محافظ بغداد تربية الكرخ الثالثة الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧ ، اختيرت بطريقة عشوائية ، ولتحقيق أهداف البحث الحالي ، قامت الباحثة بتبني مقياس الرضا الوظيفي المعد من ( النعيمي ٢٠٠٠ ) وبعد إيجاد الخصائص السيكولوجية للمقياس ومعالجة البيانات ، إحصائياً توصلت إلى النتائج الآتية:-

- ١- ان المرشدين التربويين لديهم رضا وظيفي
- ٢- لا توجد فروق بين المرشدين والمرشدات في الرضا الوظيفي .

### Abstract

Job satisfaction multi-dimensional concept is the total satisfaction that Astmayor the individual from his job and his group work that works with them and who are subject to their supervision, as well as from the organization and the a function of human happiness and stability in his work satisfaction policy for this is one of Modo relations Important data

1 - The current research targeted the following: job satisfaction of educational counselors.

2 - Differences in job satisfaction of educational counselors according to the variables: sex (male - female)

The study sample consisted of (100) mentors and mentors from the staff of the schools covered by the educational guidance in the governorate of Baghdad. The third Karkh Education 2016-2017 was randomly chosen. To achieve the current research objectives, the researcher adopted the job satisfaction scale prepared by (Al Nuaimi 2000) The statistical properties of the scale and data processing, statistically the search results in the following results:

1 - The educational counselors have a functional satisfaction

2. Mentors have functional satisfaction between both males and females

## الفصل الأول

### مشكلة البحث:-

ينظر للمرشد التربوي على انه احد الركائز المهمة في العملية التعليمية ، ولأسباب متعددة يتعرض المرشد التربوي إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بدورة بشكل فعال ، مما يسهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه ، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرار ، فضلا عن الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعامله مع الطلبة ، وقد تسبب تلك الظروف شعورا بالعجز لدى المرشد التربوي ومن ثم الإحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل او الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية(شريب ، ٢٠٠٧ ، ٣٦)

ويعد دور المرشد التربوي في المدرسة من الأدوار المهمة في مساعدة الأجيال على شق طريقها في الحياة لذلك فان رضاه عن عمله يجب ان يكون من الأولويات ، وذلك باعتباره أحد الأركان المهمة في العملية التربوية والتعليمية فكلما ارتفعت او انخفضت درجة رضاه الوظيفي انعكس ذلك بالسلب او الإيجاب ، حيث ان الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل ،وقد بينت العديد من البحوث والدراسات ان الذين ينخفض رضاهم الوظيفي يعانون من مشاعر النقص والعدوان ورفض الذات ، وبالتالي يؤدي الى تراجع أدائه في حين تقع على عاتقه تهيئة الأجواء الصحيحة للطلبة لأطلاق قدراتهم الإبداعية .

ويبقى المرشد التربوي جانبا مهما من جوانب العملية التعليمية المادية والفنية في ضوء التطور والتقدم الحاصل، ويواجه المرشدون التربويون بصورة عامة ظروف عديدة تتعلق بطبيعة عملهم ويرتبط ذلك بالجانب الإداري والفني التربوي والمدرسي ومعيقات العمل المدرسي ، ويجب ان يتوفر لهم العوامل والظروف الملائمة لنجاح عملهم المدرسي أثناء تعاملهم المباشر مع محور العملية التعليمية وهم الطلبة ، والذي يسعى الجميع إلى زيادة نموهم وتطورهم باعتبارهم أهم مخرجات العملية

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

التعليمية ، وبالتالي ظهرت مشكلة الدراسة في كيفية تحسين رضاهم الوظيفي في ظل الظروف الصعبة التي يعاني منها المرشدون التربويون (الثبتي ، العنزي ، ٢٠١٤ ، ص ١٠١)

وتتركز مشكلة البحث الحالي في الإجابة عن التساؤل الآتي :

(هل هنالك رضا وظيفي لدى المرشد التربوي وهل هناك فرق بين الرضا الوظيفي عند الذكور و عند الإناث )

### أهمية البحث :-

يعد الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه ، بل وحتى تطويره و الإبداع فيه ، ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب المرشد التربوي ، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله ، فإنه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن ، فيلتهب حماسه ويركز طاقته على عمله وتزداد إنتاجيته وبيدع في عمله . ( الحراشة ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٦٢ )

وتأتي أهمية البحث من أهمية الرضا الوظيفي كونه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن إن يؤديه المرشد التربوي ، وكذلك فإن الرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي له ، ومؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهماته التربوية والتعليمية . ( الثبتي ، العنزي ، ٢٠١٤ ، ص ١٠٢ )

وقد وجد أن هناك ارتباطا واضحا بين الرضا الوظيفي وظاهرة الإنهاك الجسدي والعقلي في العمل . ونلاحظ أنه عندما يشعر المرشد التربوي مثلا بالراحة النفسية والهدوء في عمله فإنه يزداد رضاه الوظيفي وهذا دليل على أن النواحي النفسية لها أهمية كبيرة لدى المرشد التربوي أو أي فرد بوجه عام وأذا ما توفرت له كان راضيا

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

عن عمله ومن ثم سيؤدي إلى زيادة إنتاجه وارتفاع مستوى أدائه وانتمائه في العمل.

(المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ٢٠١٤ ، ص١٣)

فكلما كانت بيئة العمل مناسبة وداعمة زاد شعوره بالراحة والسعادة وزاد إنتاجه وقيامه ببذل مجهود كبير وتقديم أفضل ما لديه ويسعى الى تطوير وتحسين عمله وخاصة اذا أحس المرشد التربوي بأهمية دوره في المدرسة وتقدير إدارة المدرسة لعمله مما يؤدي الى زيادة ثقته بنفسه وإحساسه بالمتعة بعمله .

الأهمية النظرية

١-لها أهمية في ضبط وتنظيم العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين من جهة وبين المرؤوسين عامة

٢-تناولته العديد من الدراسات النظرية والبحوث التطبيقية منذ بداية الثورة الصناعية إلى يومنا هذا

٣-يعتبر نقطة تقاطع مدد من العلوم الاجتماعية والنفسية والاقتصادية .

٤-إن دم الاهتمام بدراسة هذا الموضوع دراسة تتناسب م مايشكله من أثر فال في إنجاح العملية التربوية والتعليمية بصفة عامة ونجاح العمل الإرشادي خاصة قد يعود الى قلة الوعي باهميتها أو قد يعود إلى اهتمام الباحثين بالمعلمين ومدراء المدارس اهتماما طغى على الاهتمام بالمرشدين الذين ينتمون الى الأسرة التعليمية .

الأهمية التطبيقية

١-تكمُن أهميتها في تناولها موضوعا حيويا ومهما يخدم ال عاملين في الميدان التربوي والنفسي من مرشدين تربويين كما يهم صانعي القرار التربوي من اجل رفع المستوى التربوي بشكل عام .

٢- قد تفيد هذه الدراسة من اجل التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين من اجل التركيز على الأسباب التي تؤدي إلى رف مستوى الرضا الوظيفي لديهم .

٣-تزود الدراسة الجهات المختصة بالإرشاد التربوي بمحاور السلبية التي من شئنها تضعف الرضا لدى المرشد التربوي .

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

٤- قد تفتح هذه الدراسة الطريق إمام الباحثين لإجراء مزيد من الدراسات حول هذا الموضوع وربطه بمتغيرات أخرى .

### أهداف البحث :-

يستهدف البحث الحالي التعرف على :-

- ١- الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين .
- ٢- دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيري :  
النوع ( ذكور \_ إناث )

### حدود البحث :-

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة بغداد / مديرية محافظة بغداد الكرخ الثالثة ومن كلا الجنسين ذكور و إناث للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧

### تحديد المصطلحات :-

ستقوم الباحثة بتحديد المصطلحات التي تشكل المحاور البحث الأساسية وهي :-  
أولاً : الرضا الوظيفي :-فقد عرفه

١- فروم (Vroom 1964)

( هو اتجاه ايجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه )

( Tharington .1993.53 )

٢- عبد الخالق ( ١٩٨٢ )

(هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيتفاعل فيها من خلال طموحة الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها ، ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتوازن )

( عبد الخالق ، ١٩٨٢ ، ٢٤ )

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمان ناظم حذية المياحي

٣- عبد الغني (٢٠٠١)

( هو عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الإدارية في تنظيم العمل في المنظمة الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير ) ( عبد الغني ، ٢٠٠١ ، ١١٠ )

٤- عبد الباقي (٢٠٠٤)

( هو شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين مايتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل )  
(عبد الباقي ، ٢٠٠٤ ، ٣٢١)

٥- النعيمي (٢٠٠٠)

هو الاقتناع بالعمل والرضا بصورة عامة ، وتقبل الفرد للنواحي المختلفة لظروف بيئة العمل لإشباعها حاجته وتحقيق أماله وأهدافه . (النعيمي ، ١١، ٢٠٠٠)  
التعريف النظري :-تنبت الباحثة تعريف النعيمي (٢٠٠٠) وذلك لكونها تبنت مقياس الرضا الوظيفي المعد من قبله .  
التعريف الإجرائي :-هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجابته على فقرات مقياس الرضا الوظيفي الذي تم تبنيه من قبل الباحثة .

### ثانياً: - المرشد التربوي Educational Counselor

عرف من قبل وزارة التربية العراقية عام ١٩٨٨ على انه:-

( هو احد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب ام البيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلاته ومساعدته على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتئيه لنفسه ))

(وزارة التربية العراقية، ١٩٨٨، ص١٠)

## الفصل الثاني

أولاً: الإطار النظري :-

### أ- الرضا الوظيفي

لقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين الى ان العقود الثلاثة الأولى هي البداية التي تناولت الرضا الوظيفي إلا انه ما زال هناك اختلاف حول تحديد مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيره بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة حيث إن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما إن يكون راضياً عن عمله فيكون أكثر إبداعاً وأكثر عطاءً من زميله الغير الراضي عن عمله.

ويشير الرضا الوظيفي إلى مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون ايجابية او سلبية ،وهي تعبر عن الإشباع الذي يتصور الفرد انه يحققها من عمله ، فكلما كان تصور الفرد إن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو عمله ايجابية والعكس صحيح .

( الصريفي، ٢٠٠٧، ١٢ )

### عوامل ومحددات الرضا الوظيفي :

إن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب و الإبعاد ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة وقد حددها عبد الخالق كما يأتي :

- ١ \_ عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين
- ٢ \_ عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل
- ٣ \_ عوامل بيئية تتعلق بظروف البيئة المؤثرة على العمل والعامل

ب- النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي

ولأهمية الرضا الوظيفي فقد تناولته نظريات متخصصة منها :-

١- نظرية ماسلو ( Maslo Theory 1943 )

وتعد من أهم النظريات التي تبحث في الرضا الوظيفي ، ووفقا لنظرية ماسلو فان الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد توترا وفقدان اتزان ، ويعتقد إن حاجات الإنسان لا تنتهي فكلما تم إشباع حاجة ظهرت حاجة أخرى. وقد صنف ماسلو الحاجات في تدرجها الهرمي كما يأتي الحاجات الأساسية المادية ( الفسيولوجية ) : وهي الحاجات الأساسية التي لأغنى عنها كالماء والهواء والطعام والسكن والجنس وتعمل هذه الحاجات على بقاء الإنسان واستمراره في الحياة

حاجات الأمن والضمان : وتتمثل في توفير البيئة الآمنة والمساعدة على كينونة الفرد وبقائه مثل (الأمن ، الحماية، الحرية ،الدخل واستمرار وجوده )

حاجات الحب والصدقة (الاجتماعية ) : وتتمثل في الانتماء وربط علاقات مع الآخرين يسودها التعاطف والحب

حاجات الاحترام : وهي حاجة الإنسان ورغبة لتكوين صورة ايجابية عن نفسه واعتراف الآخرين به وأهميته (كالشهرة و الأهمية والحرية )

الحاجة إلى تحقيق الذات : وتأتي هذه الحاجة بعد إن يتم إشباع الحاجات السابقة وهي رغبة الإنسان لان يكون ما يود ان يكون ، وقد أكد ماسلو على إن الأطر التنظيمية التي تكون فيها فرصه كبيره لإشباع الحاجات الانسانية تزيد من فعالية أداء الأفراد في العمل ورضاهم عنه ، ووفقا لهذه النظرية فأن الفرد يسعى إلى تحقيق الحاجة الانسانية وإشباعها وعندما يتم إشباعا لحاجة عند الفرد فإنه يؤدي إلى زيادة الرضا لديه ( الخصاونه ، ٥٨ ، ٢٠٠٠ )

وتؤكد نظرية ماسلو إن الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام بالحاجات وتحديد أهميتها لتحقيق الرضا له دون قصد زيادة لأداء لدى الأفراد والمؤسسات

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

وهذا من خلال تحفيز المرشدين التربويين وإشعارهم بالأمان والاستقرار من خلال إشباع حاجاتهم وقد تبنت الباحثة هذه النظرية كونها اعتمدت في بناء المقياس المتبنى في هذا البحث .

### ٢- نظرية العدالة والمساواة ل آدم (Adams1963)

طرح الم النفس (جون ادمز ) في عام ١٩٦٣ نظرية المساواة في بيئة العمل و اعتبرها واحد من الحوافز التي تدفع الشخص نحو العمل ، وهي نظرية ترتبط بالحلة الجماعية وليست الفردية فقط لان الشخص يقارن نفسه ووضعه وما يحصل عليه من مزايا مع الاخرين داخل وخارج المؤسسة فتركز على العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة وتفترض ان شعور الفرد بعدالة ما يحصل عليه من حوافز ومكافآت من عمله يحدد درجة الرضا الوظيفي لديه وهذا يؤثر في إنتاجيته وأدائه ، وتستند هذه النظرية إلى إن الفرد يحكم على عدالة المكافآت والحوافز التي يحصل عليها من خلال مقارنة ما يحصل عليه من مكافآت وحوافز مع ما يحصل عليه أمثاله من العاملين بنفس المستوى وبنفس الظروف ، وإذا كانت نتيجة هذه المقارنة عادله تكون النتيجة شعور الفرد بالرضا الوظيفي و على أساس ذلك فأن الفرد لا يكتفي بما يحصل عليه من مزايا وإنما يود معرفة المزايا التي يحصل عليها الآخرون في بيئة العمل او المماثلون له من الأصدقاء وبالتالي اذا شعر ان جهده يعادل جهد غيره ولكنه يحصل اقل منه ،فأن شعوره بعدم الإنصاف يؤدي إلى هبوط دوافعه للعمل حتى لو كان قد حصل على ترقية او زيادة في الراتب لأنه قد يرى زميلا حصل على ترقية او زيادة اكبر ( الحناوي وسلطان ، ١٩٩٧ )

### ٣-نظرية الانجاز لمكلياند ( Meclelland1961)

تفترض هذه النظرية إن عوامل الدافعية هي عوامل ذاتيه داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية للفرد ، والمتمثلة برغبته في التميز والإبداع وبيذل الأفراد الذين تتوافر لديهم هذه الحاجة جهودا اكبر من غيرهم ذلك إثبات لأنفسهم وإرضاء لذاتيتهم ، بصرف النظر عن أي ارتباط عملهم المتميز بمكافآت ومنافع مادية ، وان

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

الذين يتمتعون بدافع انجاز عالي يميلون إلى اختيار المال التي توفر لهم شعور بالرضا والتقدير من جراء إتمام العمل بنجاح ولكن بالرغم من التركيز على الإشباع الذاتي الداخلي لذوي الانجاز العالي إلا أننا قد نلاحظ أنهم يحبون الحصول على أموال و عوائد مادية مرتفعة إلا أنهم يكسبون لها ليس لذاتها وإنما لشعورهم بأنها هي التقدير والمقياس الذي يمكن استخدامه لمدى إتمام العمل بنجاح .  
( تيم ، ١٩٩٩ ، ص٦ )

### ٤- نظرية هرزبرج ( Harzberg1968 )

ترتبط هذه النظرية بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل ، حيث يحدد هرزبرج مجموعتين من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ، المجموعة الأولى وهي العوامل المرتبطة بالوظيفة او العمل نفسه وتتمثل في دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم ، وتتحصر في أحساس الفرد بالانجاز وتحمل المسؤولية ، وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ، أما المجموعة الثانية فهي العوامل المحيطة بالوظيفة أو العمل وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم ، وحصرتها في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الأشراف أو نمط القيادة ، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه ، وبينه وبين رؤسائه ، وظروف البيئة المحيطة بالعمل .

(الشيخ، شرير، ٦٨٥، ٢٠٠٨)

### مناقشة النظريات

لقد اعتقد ماسلو إن بعد إشباع الحاجات الأساسية الفسيولوجية سوف تظهر أخرى وهي الحاجة إلى الأمان ومن ضمنها الامن الوظيفي والأمن النفسي والمعنوي و عندما يحصل الفرد على قدر كافي من هذه الحاجة سيصل الى درجة من الرضا الوظيفي ، ولا يوفر العمل إشباعاً للحاجات الأساسية فقط ، بل نجد أنه يمثل مصدر لأشباع اغلب الحاجات ، فهو يوفر الأمن والعلاقات مع الغير والمركز والمكانة واحترام الذات وإثباتها ، إما فيما يخص نظرية ادمز تدعو الى التوازن العادل بين

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

المدخلات التي يوفرها الموظف ( العمل الشاق مستوى المهارة ، المهارة ) ، مع المخرجات التي يحصل عليها ( الراتب ، الفوائد ، الحوافز ، ..... ) فوفقا لهذه النظرية ان إيجاد التوازن العادل يحقق الرضا الوظيفي إما فيما يخص نظرية دافع الانجاز فقد أكدت إن الأفراد يشعرون بالرضا عند حصولهم على عوائد مادية عالية باعتبارها مقياس لتقدير وتدل على النجاح .

ثانيا : دراسات سابقة :-

أ- دراسات عربية

١ - دراسة الجميلي والبخاري ( ٢٠٠٨ )

(غموض الدور لدى المرشدين التربويين و علاقته بالرضا الوظيفي )

استهدف البحث التعرف على غموض الدور و علاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تكونت عينة البحث من (١٠٠) مرشد ومرشدة من المرشدين التربويين في محافظة نينوى ، ولغرض تحقيق أهداف البحث استخدمت أداتان الأولى لقياس غموض الدور من إعداد الباحثان تكونت من (٤٠) فقرة ، والأداة الثانية هي مقياس الرضا الوظيفي عن العمل وقد تم تبني مقياس ( النعيمي ٢٠٠٠ ) والذي تكون من (٣٠) فقرة وتم اعتماده في البحث واستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ومعامل ارتباط بيرسون بوصفه وسائل إحصائية في البحث ، وتوصل البحث الى عدة نتائج كان من أهمها ان المرشدين التربويين يعانون من غموض الدور والرضا الوظيفي ، اي انه كلما زاد غموض الدور قل الرضا الوظيفي لدى العينة البحث وفي ضوء النتائج تقدم الباحثان ببعض التوصيات والمقترحات .

٢ - دراسة الطيار ٢٠١٣

( الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين وعلاقتها بالرضا المهني )

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين في عملهم ، ومستوى الرضا المهني لدى المرشدين التربويين ،وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مرشد ومرشدة من العاملين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

محافظة كركوك للعام الدراسي ( ٢٠١٢ - ٢٠١٣ ) اختيرت بطريقة عشوائية ، ولتحقيق أهداف البحث ، قام الباحث بتبني مقياس الرضا المهني المعد من قبل (النعمي ٢٠٠٠ ) وقد أظهرت النتائج ، أن المرشدين التربويين في محافظة كركوك يعانون من صعوبات قليلة في عملهم ، وأن المرشدين التربويين في محافظة كركوك لديهم مستوى مناسب من الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة وانه لا فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس. ( الطيار ، ٢٠١٣ ، ط )

ب - دراسات اجنبية:-

١ - دراسة يونج Yoang ١٩٨٨

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤدي الى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بالمدارس الابتدائية بولاية كاليفورنيا واشتملت العينة على (١٦٠) مرشد تربوي، اختيروا بطريقة عشوائية ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر المتغيرات تأثيرا في رضا المرشدين التربويين هي : ( القيادة الديمقراطية ، الرواتب ، الإمكانيات المتوفرة للترقية ، توافر مكافآت الانجاز ، اعتراف المدير بقيمة المرشد التربوي ) (YoungK ,1988, 49)

٢ - دراسة كيرتس وآخرين (Curtis et al ) ١٩٩٩

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، واشتملت العينة على (١٢٥) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن : وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف ، ووجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب ، فرصة الترقية ) ، وأن المرشدين الذين يتقاضون راتبا أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتبا أقل

(Curtis ,1999,13-19)

ج - مناقشة الدراسات السابقة

في ضوء ماتقدم من استعراض للدراسات السابقة يمكن للباحثة أن تستنتج الاتي :-

#### ١ - الأهداف

تتوعدت وتعددت الأهداف لكل دراسة فقد هدفت دراسة الجميلي والنجاري (٢٠٠٨) الى قياس مدى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين و علاقته بغموض الدور، أما في دراسة الطيار (٢٠١٣) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين علاقته بالصعوبات التي تواجههم ، أما في دراسة يونج (١٩٨٨) فقد هدفت الى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمتعلمين بالمدارس الابتدائية بولاية كاليفورنيا . وفيما يخص دراسة كيرتس وآخرين (١٩٩٩) فقد هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

#### ٢ - العينة :

تتوعدت العينات ففي دراسة الجميلي والنجاري (٢٠٠٨) ودراسة الطيار (٢٠١٣) فقد بلغ حجم العينة (١٠٠) مرشد ومرشدة ، أما فيما يخص الدراسات الأجنبية فقد بلغ حجم العينة في دراسة كيرتس وآخرين (١٩٩٩) فقد بلغ (١٢٥) من المرشدين النفسيين ، وأيضا حجم العينة في دراسة يونج (١٩٨٨) بلغ (١٦٠) معلما ، أما الدراسة الحالية فقد بلغ حجم العينة (١٠٠) مرشد ومرشدة ، أما فيما يخص طريقة اختيار العينة فقد اختيرت بطريقة عشوائية في جميع الدراسات التي تناولناها في هذا البحث .

#### ٣ - الأداة :

تباينت الأداة المستعملة في الدراسات السابقة فقد قام البعض ببناء مقياس الرضا الوظيفي كما في دراسة يونج (١٩٨٨) ودراسة كيرتس وآخرين (١٩٩٩) ، إما البقية فقد قاموا بالاعتماد على مقاييس معدة مسبقا كما في دراسة الجميلي والنجاري (٢٠٠٨) ودراسة الطيار (٢٠١٣) والدراسة الحالية ايضا .

٤ - الوسائل الإحصائية :

تباينت الوسائل الإحصائية المستعملة في الدراسات السابقة في ضوء أهداف كل دراسة ويمكن حصرها في الوسائل الإحصائية الآتية: مربع كاي ، الاختبار التائي (T-Test) ، معامل ارتباط بيرسون والتحليل العاملي وفي ضوء هذه الوسائل الإحصائية تم تحديد الوسائل الإحصائية المناسبة لأهداف البحث الحالي .

٥ - النتائج :

تباينت النتائج في الدراسات السابقة فقد أشارت نتائج دراسة الجميلي والبجاري الى ان المرشدين التربويين يعانون من غموض الدور والرضا الوظيفي ، اي انه كلما زاد غموض الدور قل الرضا الوظيفي لدى العينة البحث ، إما في دراسة الطيار (٢٠١٣) فقد اظهرت النتائج وجود مستوى مناسب من الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة وأيضاً لا يوجد فرق ذو مستوى دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس ، ،إما فيما يخص دراسة يونج فقد أسفرت النتائج عن إن أكثر المتغيرات تأثيراً في المتعلمين هي ( القيادة الديمقراطية ، الرواتب ، الإمكانيات المتوفرة للترقية ، توفر مكافأة الانجاز اعتراف المدير بقيمة العمل ) ، إما دراسة كيرتس واخرون (١٩٩٩) فقد أظهرت النتائج وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة ( الراتب ، فرصة الترقية ) وان المرشدين الذين يتقاضون راتباً أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتباً اقل ، إما الدراسة الحالية فقد أظهرت النتائج إن المرشدين التربويين لديهم رضا وظيفي وأيضاً أظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين تبعاً لمتغير النوع ذكور وإناث

د - أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

أن الدراسات السابقة أمدت البحث بمؤشرات أسهمت في تحقيق الرؤى لمشكلة البحث بشكل مباشر وهيأت وضوحاً كافياً ويسرت إجراءات تطبيقية وقد أفادت الدراسات السابقة في الجوانب التالية :-

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

---

- ١- تعزيز مشكلة البحث الحالي
- ٢- التعرف على مناهج البحث التي اعتمدها الدراسات السابقة واختيار ما يناسب البحث الحالي .
- ٣- التعرف على صياغة التوصيات والمقترحات الملائمة للبحث .
- ٤- أتباع المنهج البحثي الملائم للبحث .
- ٥- تحديد مجتمع البحث و عينته .
- ٦- تحليل النتائج التي توصل إليها البحث وتفسيرها .

### الفصل الثالث

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية البحث من حيث تحديد المجتمع واختيار العينة ووصف أدواته والوسائل الإحصائية المستخدمة فيه وعلى النحو الآتي:  
أولاً: مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في مديرية تربية الكرخ الثالثة للعام الدراسي ٢٠١٦ / ٢٠١٧ والبالغ عددها (٣٧٧) مرشداً ومرشدة بواقع (١٦١) ذكور و(٢١٦) إناث . والجدول (١) يوضح ذلك.

توزيع مجتمع البحث حسب الجنس

المجتمع	الذكور	الإناث	المجموع
المرشدين التربويين	١٦١	٢١٦	٣٧٧

ثانياً - عينة البحث

هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة ، يختارها الباحث ليجري عليه دراسته ( داود وعبد الرحمن ، ١٩٩٠ ، ٦٧ )  
وقد تم اختيار (١٠٠) مرشداً ومرشدة من مديرية تربية الكرخ الثالثة وبالطريقة العشوائية البسيطة، بواقع (٥٠) ذكور، (٥٠) إناث. جدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

عينة البحث النهائية موزعة حسب التخصص والجنس

العينة	ذكور	إناث	المجموع
المرشدين التربويين	٥٠	٥٠	١٠٠

ثالثاً: أداة البحث

لما كان البحث الحالي يهدف إلى قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين لذا توجب البحث عن أداة ملائمة لقياسه . وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة في هذا المجال ، وجدت الباحثة مقياس (النعمي ، ٢٠٠٠) كونه اعتمد نفس النظرية التي اعتمدت في هذا البحث وهي نظرية الحاجات لماسلو، إذ تشير الأدبيات إلى انه يفضل تطبيق الاختبارات والمقاييس المتوفرة أو تطويرها بغية الاستفادة من الدراسات التي سبق التوصل إليها (فرج ، ١٩٨٠، ص١٣٤)

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمان ناظم حذية المياحي

### وصف المقياس:-

تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي الذي ا عدّه (النعيمة ٢٠٠٠) ويتكون المقياس من (٣٠) فقرة صيغت الفقرات على شكل أسلوب العبارات التقريرية (تتطبق علي تماما ،تتطبق علي كثيرا، تتطبق علي نوعا ما ، لا تتطبق علي قليلا ، لا تتطبق علي تماما)وتعطى عند التصحيح الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) للفقرات الايجابية وبالعكس للفقرات السلبية ويمكن ان يحصل المستجيب للمقياس على أعلى درجة وهي (١٥٠) وأوطأ درجة هي (٣٠) لما ان المتوسط الفرضي للمقياس هو (٩٠) ،انظر ملحق(٢)، وعلى الرغم من إن المقياس قد خضع للتحليل الإحصائي وبعد صادقاً لما وضع من اجله إلا إن الباحثة ارتأت إن تعيد التحليل الإحصائي لفقرات المقياس بسبب مرور أكثر من خمس سنوات على بنائه لان هذه الفترة تم حدوث فيها مجموعة من التغيرات في الجوانب والسمات والإعداد والأنظمة والقوانين التي تحفز المرشد ومدى الرضا ن وظيفة لهذا لابد من إجراء تحليل إحصائي على الأداة للتأكد من صدقها وثباتها ومدى لائمتها لتحقيق أهداف البحث وكذلك ليكون أكثر صدقا ودقة .

### التحليل الإحصائي للفقرات :-

قامت الباحثة بتحليل فقرات مقياس الرضا الوظيفي والبالغ عددها (٣٠) فقرة إحصائيا بهدف حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها لان صدق المقياس وثباته يعتمدان الى حد كبير على هاتين الخاصيتين (عبد الرحمن ، ١٩٩٧ ، ١٠٧).

بما ان المجتمع متكون من (٣٧٧) فقد تم تطبيق على كل المجتمع لكن تم استبعاد (١٦) استمارة كون (١٢) منها احتوت على إجابات جزئية و(١٠) مفقودة

فتكونت عينة التحليل الإحصائي من(٣٥٠) مرشدا ومرشدة اختيرت هذه العينة عشوائيا من مرشدي ومرشدات المديرية العامة لتربية الكرخ الثالثة . ويعد هذا العدد مناسباً لتحليل فقرات مقياس الرضا الوظيفي حسب رأي انستازي و تحققت الباحثة من ذلك بأسلوبين هما:

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين : بإتباع الخطوات الآتية:

١. ترتيب الاستثمارات بحسب الدرجات الكلية التي حصل عليها المفحوصون بشكل تصاعدي.

اختيار أدنى (٢٧%) من الاستثمارات، وسميت بالمجموعة الدنيا، وأعلى (٢٧%) منها وسميت بالمجموعة العليا. وقد اعتمدت الباحثة على هذه النسبة لأنها توفر مجموعتين على أفضل ما يمكن من حجم وتمايز .

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

### م.م أيمان ناظم حذية المياحي

٢. تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد تمييز جميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي ، وتبين ان جميع فقرات المقياس مميزة، ما عدى الفقرات (٢٢,١٢) وكما مبين في الجدول (٣).

### جدول (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا لمقياس (الرضا الوظيفي)

مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	٦,٦٨٤	١.٣٤٣	٣.٣٨١	١.٦١٧	٣.١٥٧	١
=	٥,٣١٢	١.٥١٦	٣.٤٧٨	١.٦٤٣	٤.٦٥٢	٢
=	٦.٦٤٥	١.٥٧٩	٣.٥١٥	١.٠٣٢	٤.٧٣٢	٣
=	٧.٣٨٧	١.٩٠٦	٢.١٥٧٤	١.٣٢٣	٣.٣٢٤	٤
=	٨.٥٤٧	١.٦٧٥	٣.٦٤٣	١.٢٠١	٤.٧٦٦	٥
=	٥.٣٧١	١.٦٥٣	٣.٤٣١	١.٣٣٢	٣.١٠٤	٦
=	٣.٧٦٥	١.٦٣٢	٣.٣٢٦	١.٣٩٦	٣.٣٧٠	٧
=	٧.٨٨٢	١.٧٩١	٣.٣٢٣	١.٣٨٠	٤.١٥٩	٨
=	٤.٨٥٧	١.٧٦٠	٣.٤٥٢	١.٤٣٠	٤.٦٥٦	٩
=	٣.٥٧٧	١.٤٦٣	٣.٤٢٢	١.١٢٠	٣.٧٤١	١٠
=	٤.٤٦٤	١.١٣٥	٣.٣٤١	١.٨٣٧	٣.٤٧٦	١١
غير دالة	١,٢٣٨	١.١٢٦	٣.٣٣٣	١.٧٤٦	٤.٦٣٨	١٢
دالة	٥.١٩٠	١.٣٥٩	٣.٣٥٦	١.٣٤٧	٣.١٢٠٤	١٣
=	٥.٣٠٤	١.٣٣٧	٣.٤٥٠	١.٤٠٩	٣.٠٨٥	١٤
=	٣.٦٥٩	١.٠٢٩	٢.٥٦٣	٠.٧٣٢	٤.٢٣٧	١٥
=	٦.٦٦٥	١.٤٠٩	٣.٢٧٦	١.٨٥٣	٤.٥٦٥	١٦
=	٣.٩٨٦	١.١٤٧	٣.٥٣١	١.٥٩٩	٣.٨٧٠	١٧

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمان ناظم حذية المياحي

=	٣.٥٦٣	١.٣١٨	٣.١٤٧	١.٠٧٧	٣.٠٣٧	١٨
=	٤.٩٦٩	١.٢٥٢	٣.٥٣٢	١.٢٠٤	٣.٧٢٢	١٩
=	٥.٧٣١	١.٠٦٦	٣.٣٤٢٦	١.٨٠٢	٤.٤٦٣	٢٠
=	٣.٦٠٩	٠.٩١٨	٣.٣١٩	١.٨٤٨	٤.٧١٩	٢١
غير دالة	١,٠١٥	٠.٩٠٧	٣.٣٢٧	١.٩٦٣	٤.٤١٥	٢٢
دالة	٣.٢٦٦	١.١٢٨	٣.٤٤٢	١.٤٧٣	٤.٧٢٢	٢٣
=	٣.٧٦١	١.٠٣٤	٢.٦١٥	١.٥٩٢	٤.٢٠٧	٢٤
=	٤.٦٢٥	٠.٦٧٢	٣.٤٩٦	١.٠٧٩	٣.٩٣٠	٢٥
=	٣.٣٨٥	١.٢٥١	٣.٣٩٦	١.٨٩١	٤.٣٥٦	٢٦
=	٤.٧٨٤	١.١٢١	٣.٧٦٣	١.٩٦١	٤.١٤٤	٢٧
=	٣.٢٢١	١.١١٢	٣.٤٣٣	١.٤٠٩	٤.٢٣٣	٢٨
=	٢.١٦٨	٠.٩٩٤	٤.٣٨١	١.٢٦٦	٤.٤٥٢	٢٩
=	٥.٢٤٨	١.١٤٠	٣.٥٩٦	٠.٧١٨	٤.١٥٢	٣٠

ب- أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :

اعتمدت هذه الطريقة كون الدرجة الكلية تمثل محكا داخليا يمكن من خلالها استخراج معامل صدق الفقرة ، وذلك لعدم توافر محك خارجي، حيث استخدم لذلك معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكل استمارة. ولحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل فقرة من الفقرات ودرجاتهم الكلية على المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون ل (٣٥٠) استمارة. أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بعد حذف الفقرتين غير المميزتين وهما (١,٢٣) وكما موضح في الجدول (٤) وبذلك يصبح المقياس ذا صدق بنائي وفق هذا المؤشر

**الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين**  
**م.م أيمان ناظم حذية المياحي**

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط لفقرات مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت
٠.٥٤١	١٥	٠.٤٢٠	١
٠.٤٤٥	١٦	٠.٤١٣	٢
٠.٦٤٢	١٧	٠.٥٢٠	٣
٠.٤٥٨	١٨	٠.٥١٢	٤
٠.٦٣٥	١٩	٠.٦٣٤	٥
٠.٤٢٠	٢٠	٠.٥٩٣	٦
٠.٥٤٦	٢١	٠.٣٩٧	٧
٠.٥٨٣	٢٢	٠.٥٣٧	٨
٠.٤٩٥	٢٣	٠.٦٣٨	٩
٠.٣١٠	٢٤	٠.٤٦٥	١٠
٠.٦٢٩	٢٥	٠.٥٢٤	١١
٠.٥٤١	٢٦	٠.٤٥٠	١٢
٠.٦٤٤	٢٧	٠.٤٥٧	١٣
٠.٥٧٤	٢٨	٠.٥٠٩	١٤

**الخصائص القياسية السايكومترية للمقياس:**

تم التحقق من مؤشرات صدق المقياس الحالي بأسلوبين وعلى النحو الآتي:

١- الصدق

قامت الباحثة باستخراج صدق المقياس باستخدام الطرائق الآتية:

أ. **الصدق الظاهري:** أفضل وسيلة لاستخراج الصدق الظاهري هي عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين، والأخذ بأرائهم حول مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

### م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

قياسها (عوده، ١٩٩٨، ص ٣٧٠). وفي البحث الحالي عرضت فقرات مقياس الرضا الوظيفي

على مجموعة من الخبراء في مجال التربية وعلم النفس ملحق (٢)

ب. صدق الفقرات: يعد هذا الأسلوب من الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس ، إذ يهتم بمعرفة كون كل فقرة من فقرات المقياس تسير في الاتجاه الذي يسير فيه المقياس كله أم لا ، وهي تمتاز بكونها تقدم لنا مقياساً متجانساً. ولما كان المقياس مصمماً لقياس الرضا الوظيفي لذا توجب التحقق من اختيار فقرات هذا المتغير بأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية على المقياس، وتوفر هذه الطريقة معياراً محكياً يمكن الاعتماد عليه في إيجاد العلاقة بين درجات الأفراد لكل فقرة والدرجات الكلية على المقياس، ومعامل الارتباط هذا يشير إلى مستوى قياس الفقرة للمفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية وقد تحققت الباحثة من ذلك .

٢- الثبات : يتصف الاختبار بالثبات حينما يعطي النتائج نفسها تقريباً في كل مرة يطبق فيها على المجموعة إياها من الأفراد (أبو جادو ، ٢٠٠٠، ص ٤٤) . وقد قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتين هما:

أ- طريقة إعادة الاختبار: تم حساب الثبات بهذه الطريقة بعد إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها البالغ عددها (١٠٠) مرشدا ومرشدة ، بعد (١٧) يوماً من التطبيق الأول. وبعد الانتهاء من التطبيق الأول والثاني وتحليل الإجابات وحساب الدرجات استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون ، فكانت درجة ثبات المقياس (٠.٧٨) وهو مؤشر يدل على ثبات جيد للمقياس .

ب. طريقة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي : لحساب الثبات بهذه الطريقة، سحبت (١٠٠) استمارة بصورة عشوائية من عينة تحليل الفقرات. وبعد تطبيق معادلة الفا كرونباخ ( Alpha Cronback formula للاتساق الداخلي. وقد بلغ ثبات المقياس (٠.٨٤) وقد عدت هذه القيمة مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

وصف المقياس بصيغته النهائية:

يتألف المقياس بصيغته النهائية من (٢٨) فقرة، وبذلك تتراوح أعلى درجة كلية للمقياس (١٤٠) درجة وأدنى درجة للمقياس (٢٨) وبمتوسط فرضي مقداره (٨٤) درجة ملحق (٣) الوسائل الإحصائية:

تم معالجة بعض البيانات الإحصائية بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمان ناظم حذية المياحي

١- الاختبار التائي T- test لعينة واحدة للتعرف على الرضا الوظيفي لدى مرشدين التربويين.

٢- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الفرق بين درجات إعادة الاختبار .

٣-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

٤- معادلة الفا كرونباخ

### الفصل الرابع:

في هذا الفصل عرض النتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق أهدافه ومن ثم مناقشتها وتفسيرها في ضوء نظرية ماسلو المعتمدة والدراسات السابقة ثم عرض التوصيات والمقترحات المترتبة على تلك النتائج وكما يأتي:

### الهدف الأول:- التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة من المرشدين التربويين والبالغ عددها (١٠٠) مرشدا ومرشدة وقد أظهرت نتائج البحث إن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (١٢٣,٤٦٣) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٤.١٦٨) درجة بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (٨٤) درجة وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر إن القيمة التائية المحسوبة كانت (٢٧,٨٦٩) درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٩) ،وهذا يدل على ان المرشدين التربويين لديهم رضا وظيفي أي هناك فرق طفيف غير ناجم عن الصدفة يعود الى الوسط الحسابي وليس الوسط الفرضي والجدول (٥)

### جدول (٥)

#### القيمة التائية لدلالة الرضا والوظيفي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
١٠٠	١٢٣,٤٦٣	١٤,١٦٨	٨٤	٢٧,٨٥٣	١,٩٦	٠,٠٥

يتضح من الجدول أعلاه إن المرشدين التربويين لديهم رضا وظيفي ويمكن تفسير ذلك حسب نظرية ماسلو أن الفرد عندما يشبع حاجته من إحساس الفرد بالانجاز وتحمل المسؤولية وأيضا اهتمام المدير وتقديره ورضاه عنه وأهمية عمله داخل المجموعة التي ينتمي لها سوف يؤدي

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمان ناظم حذية المياحي

إلى زيادة الرضا لديه ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الطيار ٢٠١٣) ولا تتفق مع دراسة مع دراسة الجميلي والبجاري (٢٠٠٨)

الهدف الثاني: التعرف على الفرق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير النوع ( ذكور - إناث)

بلغ متوسط درجات عينة الذكور البالغ عددها (٥٠) مرشدا على مقياس الرضا الوظيفي (١٢٢,٩٤٨) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٥,٦٤٢) درجة .  
إما متوسط درجات عينة الإناث البالغ عددها (٥٠) مرشدة على مقياس الرضا الوظيفي ( ١٢٣,١٦٣ ) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٣,٨٤٦) درجة ، ولمعرفة دلالة الفرق بينهما تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين فظهر إن القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٧٢) درجة وهي اقل من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٨) إي إن الفرق غير دال إحصائيا بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي، أي هناك فرق طفيف غير ناجم عن الصدفة يعود الى الوسط الحسابي وليس الوسط الفرضي ، والجدول (٦) يوضح ذلك .

**الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين**  
**م.م. أيمن ناظم حذية المياحي**

**جدول (٦)**

**نتائج الاختبار التائي لـينتين مستقلتين لمقياس الرضا الوظيفي تبعا للمتغير النوع  
(الذكور-الإناث)**

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
غير داله	١,٩٦	٠,١٠١-	١٥,٦٤٢	١٢٢,٩٤٨	٥٠	الذكور
			١٣,٨٤٦	١٢٣,١٦٣	٥٠	الاناث

يتضح من الجدول أعلاه وجود رضا وظيفي لدى المرشدين الذكور و الإناث على حد سواء لكون لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور و الإناث في المهام والواجبات وأيضا الامتيازات التي من الممكن إن يحصلوا عليها والاهتمام الحاصل لهذه المهنة في الفترة الاخيرة الذي ادى الى رغبة المرشد التربوي سواء كان ذكرا ام انثى في تأدية ما يلقي عليهم واجبات ومهام و تتفق هذه النتائج مع دراسة ( الطيار ٢٠١٣ )

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

### التوصيات :-

في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي البحث بما يأتي :-

- ١- منح المرشدين والمرشدات مخصصات مهنية، وذلك لتكون حافزا لهم وتكريمهم على جهودهم القيمة لما يبذلوه من مساعدة الطلبة في تذليل الصعوبات التي تواجههم.
- ٢- إيفاد عدد من المرشدين التربويين إلى خارج العراق للاستفادة من تجارب الدول المتقدمة بهذا الجانب.
- ٣- متابعة عمل المرشدين التربويين من المشرفين الاختصاصيين ولجان الإرشاد التربوي وتذليل الصعوبات التي يعانون منها في مهنتهم.

### المقترحات :-

استكمالاً للبحث الحالي وتطويراً له اقترح البحث ما يأتي :-

- ١- إجراء دراسة عن علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات أخرى، ك(الطموح، وتحقيق الذات، والمساندة الاجتماعية، والدافعية..)، وغيرها.
- ٢- إجراء دراسة تكشف العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء لدى المرشدين التربويين.

### أولاً: المصادر العربية

- ١- ابو حطب ، ضياء الدين ، (١٩٨٧) التقويم النفسي، الطبعة الثالثة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
- ٢- تيم ، حسن محمد ( ١٩٩٩ ) الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين.رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان . الأردن .
- ٣- الثبتي ،محمد عبد الله و العنزي ،خالد بن عويد (٢٠١٤) عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجه نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات،المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد ٣ ، العدد ٦ ، ص ١٠١ .
- ٤- الحراشنة ، محمد عبود (٢٠٠٨) . النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفالية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد ٢٤ ، العدد الأول ، ص ٣٢٣-٣٦٢
- ٥- الحناوي ، محمد صالح و سلطان ،محمد سعيد (١٩٩٧) . السلوك التنظيمي. الدار الجامعية للطباعة والنشر : الإسكندرية ، مصر

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

### م.م أيمان ناظم حذية المياحي

- ٦- الخصاونة ، سوسن . (٢٠٠٠) . درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجاتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرف الصف. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الكرك ، الأردن .
- ٧- الزبون ،محمد سليم و الزبون سليم عودة والزيود ، محمد صايل والخالدة ، تيسير (١٩٩٩).الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقته ذلك بالاستمرار بالمهنة ، عمان ،الأردن ، ص ١٠ .
- ٨- شرير ، صباح سليم مصطفى (٢٠٠٠) الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية العاملين في محافظات شمال فلسطين . رسالة غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
- ٩- الشيخ ،شرير ، (٢٠٠٧) ،الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات <الديموغرافية > لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية ) ، المجلد السادس عشر ،العدد الأول ، ص٦٨٣ - ٧١١ ، يناير .
- ١٠- الصريفي، محمد (٢٠٠٧). السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية ، دار الوفاء للطباعة والنشر الإسكندرية ، ص٣٧ .
- ١١- الطيار، عبد الله يوسف عبد الله (٣٠١٣) ، الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين وعلاقتها بالرضا المهني ، كلية التربية ،جامعة تكريت ،رسالة ماجستير غير منشورة .
- ١٢- عبد الباقي ، صلاح الدين محمد (٢٠٠٤)، الرضا الوظيفي في المنظمات ، الدار الجامعية الإسكندرية ، ص ٣٢١ .
- ١٣- عبد الخالق ، ناصف ( ١٩٨٦ ) الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل ،المجلة العربية للإدارة ، مجلد ٦ ، العدد ١ .
- ١٤- عبد الغني ، محمد(٢٠٠١) .مهارات إدارة الصراع ، دار الكتب ، القاهرة ،الطبعة الأولى ،ص٣٢١ .
- ١٥- عبد الرحمن ،سعد (١٩٩٧) القياس النفسي ،مكتبة الفلاح ، الكويت ،ص١٢٣
- ١٦- عودة ، ، احمد سليمان (١٩٩٨) القياس والتقويم في العملية التدريسية ، الطبعة الأولى، الأمل لنشر والتوزيع ، الأردن ،ص٣٧٠ .
- ١٧- فرج ، صفوت (١٩٨٠) .القياس النفسي ،الطبعة الثانية ، مكتبة الانجلو المصرية

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمان ناظم حذية المياحي

١٨- المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد الثالث ، العدد السادس ، حزيران ، ٢٠١٤ ، ص١١٥ .

١٩- المجموعة العربية للتدريب والنشر ، العدد الخامس عشر ، ٢٠١٤ ، ص١٣ .

٢٠- ناصر ، إبراهيم محمد ، وعطية ، عبد الله (١٩٨٤) مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في وكالة الغوث الدولية في الأردن ، المجلة العربية لبحوث التربية ، المجلد الرابع ، العدد الأول ، ص٥٦-٨١ .

٢١- النعيمي ، هادي صالح رمضان(٢٠٠٠) .رضا المرشد التربوي عن عمله وعلاقته بالتوافق النفسي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .

٢٢- وزارة التربية (١٩٨٨) ، مهام مدير المدرسة والهيئة التدريسية في الإرشاد التربوي ،مديرية مطبعة وزارة التربية ، بغداد ص١٠ .

ثانيا : المصادر الأجنبية

1-Gurtis Michael J.et al (1999) . Relationship among the professional practices and demographic charactrics of school psychologists,31(1),13-19 .

2-Malone ,S.1. (1993) .Indentification of south Dakota public teachers ,Vol (54) ,no.4,p1179-A.

3-Thrington ,Donnie Everetle,(1993) percered principal leaderships

4-Youn J.(1988) . Teacher Job satisfaction Astudy of overall Jobsatisfaction and Work fact satisfaction of teachers ,49(7-A) Behavior and Reported Teacher 53-/07.p,2198.

# الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

## م.م أيمن ناظم حذية المياحي

الملاحق

ملحق رقم (١)

مقياس الرضا الوظيفي بصيغته الأولية

أخي المرشد التربوي .....أختي المرشدة التربوية.

تحية طيبة:

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم (الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين).

ولتحقيق أهداف هذا البحث تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات التي تصادفك في حياتك اليومية والعامة، أعدت للأغراض البحث العلمي، يرجى الإجابة بعد قراءة كل فقرة بدقة وموضوعية. وذلك بوضع علامة ( √ ) في نهاية كل فقرة من الفقرات، بحيث تكون العلامة تحت البديل المناسب الذي تجد انه ينطبق عليك فعلاً.

مقدراً لكم جهودكم وتعاونكم وإسهامكم في تشجيع البحث العلمي والتعاون المخلص في دعم مسيرة التعليم العالي. واعدكم بان تكون إجاباتكم سرية لن يطلع عليها سوى الباحثة، ولا داعي لذكر الاسم. مع خالص الشكر والتقدير.

معلومات عامة يرجى تدوينها: الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

مثال توضيحي للإجابة:

الفقرات	تنطبق علي تماماً	تنطبق علي قليلا	تنطبق علي نوعا ما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي تماماً
عملي يزيد ثقفتي بنفسي					√

الباحثة

أيمن ناظم المياحي

**الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين**  
**م.م أيمان ناظم حذية المياحي**

ت	الفقرات	تنطبق علي			
		تماما	كثيرا	نوعا ما	قليلة
		لا تنطبق			
١-	اشعر بالفخر والاعتزاز لكوني مرشداً تربوياً.				
٢-	أفضل عملي الإرشادي على الأعمال الأخرى.				
٣-	اشعر إن عملي فيه منفعة كبيرة للمجتمع.				
٤-	اشعر بالضيق لان متطلبات عملي الإرشادي تفسر خطأ.				
٥-	يؤسفني قلة اهتمام وسائل الإعلام بالإرشاد التربوي.				
٦-	تحقق لي مهنتي مكانة اجتماعية جيدة.				
٧-	اشعر بالخجل لأنني احمل لقب مرشد تربوي.				
٨-	عملي يزيد ثقتي بنفسي.				
٩-	عملي يجعلني أواجه المشكلات واعمل على حلها.				
١٠-	اشعر بالقلق حول مستقبلي المهني.				
١١-	افكر بترك عملي بأقرب وقت ممكن.				
١٢-	احب عملي بالرغم من مشكلاته.				
١٣-	اخلص في عملي لأنه يتناسب مع رغبتني.				
١٤-	لا أشجع من يرغب بالعمل الإرشادي.				
١٥-	لا اشعر بأية صعوبة في عملي.				
١٦-	اشعر إن مهنتي ذات قيمة إنسانية واجتماعية كبيرة.				
١٧-	افهم ذاتي بصورة أفضل في ضوء عملي الإرشادي.				
١٨-	اشعر بالراحة بعد تنفيذ مهامني الإرشادية وفقاً للخطة محددة.				

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م. أيمن ناظم حذية المياحي

					يضايقتني عدم تفهم المدير لعملي.	١٩-
					يؤلمني ضعف اهتمام الآخرين بعملي.	٢٠-
					لا تهمني النظرة القاصرة لمهنتي من البعض.	٢١-
					يؤلمني ضعف اهتمام المسؤولين بالعملية الإرشادية.	٢٢-
					يزعجني تدخل الآخرين في عملي دون دراية.	٢٣-
					يؤلمني ضعف تعاون المدرسين في تحقيق المهام الإرشادية.	٢٤-
					اشعر بصعوبة في معالجة المشكلات السلوكية لدى الطلبة.	٢٥-
					أحب مهنتي لأنها تهتم بالطلبة من النواحي كافة.	٢٦-
					أقبل توجيهات المسؤولين وأنفذها بدقة.	٢٧-
					اشعر إن العمل الإرشادي عملاً متعباً.	٢٨-
					اشعر بالرضا لان عملي في الإرشاد اكسبني خبرات جديدة.	٢٩-
					لا يوفر لي عملي أي دعم مادي أو معنوي.	٣٠-

**الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين**  
**م.م. أيمن ناظم حذية المياحي**

ملحق رقم (٢)

أسماء السادة المحكمين في التربوي وعلم النفس

ت	أسماء السادة المحكمين	التخصص	مكان العمل
١-	أ.م. د. بلقيس حمود كاظم	قياس وتقويم	جامعة بغداد/كلية التربية / ابن رشد
٢-	أ.د. سناء مجول فيصل	قياس نفسي وتربوي	جامعة بغداد /كلية الآداب
٣-	أ.د. هيثم ضياء	علم النفس	الجامعة المستنصرية / كلية الآداب
٤-	أ.م. د. أمل إسماعيل عايز	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية /كلية التربية
٥-	أ.م. د. أحلام جبار عبد الله	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/كلية التربية/ابن رشد
٦-	أ.م.د. رحيم عبد الله	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية /كلية التربية
٧-	أ.د. سهيلة لازم عاشور	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية/كلية التربية
٨-	أ.د. صنعاء يعقوب خضير	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية /كلية التربية
٩-	أ.م.د. علي تركي القرشي	علم النفس الشخصية	جامعة بغداد /كلية الآداب
١٠-	أ.م.د. فرحان محمد حمزة	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية/كلية التربية
١١-	أ.م.د. لمياء ياسين الركابي	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية/كلية التربية
١٢-	أ.م.د. معين عبد باقر	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية /كلية الآداب
١٣-	أ.م.د. نجلاء نزار وداعة	علم النفس السريري	الجامعة المستنصرية /كلية التربية

# الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

## م.م أيمان ناظم حذية المياحي

### ملحق (٣)

#### مقياس الرضا الوظيفي بصيغته النهائية

أخي المرشد التربوي .....أختي المرشدة التربوية.  
تحية طيبة:

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم (الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين).

ولتحقيق أهداف هذا البحث تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات التي تصادفك في حياتك اليومية والعامة، أعدت للأغراض البحث العلمي، يرجى الإجابة بعد قراءة كل فقرة بدقة وموضوعية. وذلك بوضع علامة ( √ ) في نهاية كل فقرة من الفقرات، بحيث تكون العلامة تحت البديل المناسب الذي تجد انه ينطبق عليك فعلاً.

مقدراً لكم جهودكم وتعاونكم وإسهامكم في تشجيع البحث العلمي والتعاون المخلص في دعم مسيرة التعليم العالي. واع دكم بان تكون إجاباتكم سرية لن يطلع عليها سوى الباحثة، ولا داعي لذكر الاسم. مع خالص الشكر والتقدير.

معلومات عامة يرجى تدوينها: الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

مثال توضيحي للإجابة:

الفقرات	تنطبق علي تماماً	تنطبق علي قليلاً	تنطبق علي نوعاً ما	تنطبق علي كثيراً	لا تنطبق علي تماماً
عملي يزيد ثقتي بنفسي	√				

الباحثة

أيمان ناظم المياحي

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمان ناظم حذية المياحي

ت	الفقرات	تنطبق علي			
		تماما	كثيرا	نوعا ما	قليلة
		لا تنطبق			
١-	اشعر بالفخر والاعتزاز لكوني مرشداً تربوياً.				
٢-	أفضل عملي الإرشادي على الأعمال الأخرى.				
٣-	اشعر إن عملي فيه منفعة كبيرة للمجتمع.				
٤-	اشعر بالضيق لان متطلبات عملي الإرشادي تفسر خطأ.				
٥-	يؤسفني قلة اهتمام وسائل الإعلام بالإرشاد التربوي.				
٦-	تحقق لي مهنتي مكانة اجتماعية جيدة.				
٧-	اشعر بالخجل لأنني احمل لقب مرشد تربوي.				
٨-	عملي يزيد ثقتي بنفسي.				
٩-	عملي يجعلني أواجه المشكلات واعمل على حلها.				
١٠-	اشعر بالقلق حول مستقبلي المهني.				
١١-	افكر بترك عملي بأقرب وقت ممكن.				
١٢-	اخلص في عملي لانه يتناسب مع رغبتني.				
١٣-	لا أشجع من يرغب بالعمل الإرشادي.				
١٤-	لا اشعر بأية صعوبة في عملي.				
١٥-	اشعر إن مهنتي ذات قيمة إنسانية واجتماعية كبيرة.				
١٦-	افهم ذاتي بصورة أفضل في ضوء عملي الإرشادي.				
١٧-	اشعر بالراحة بعد تنفيذ مهام الإرشادية وفقاً للخطة المحددة.				
١٨-	يضايقني عدم تفهم المدير لعملي.				
١٩-	يؤلمني ضعف اهتمام الآخرين بعملي.				
٢٠-	لا تهمني النظرة القاصرة لمهنتي من البعض.				
٢١-	يزعجني تدخل الآخرين في عملي دون دراية.				
٢٢-	يؤلمني ضعف تعاون المدرسين في تحقيق المهام				

## الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.م أيمان ناظم حذية المياحي

					الإرشادية.	
					أشعر بصعوبة في معالجة المشكلات السلوكية لدى الطلبة.	٢٣-
					أحب مهنتي لأنها تهتم بالطلبة من النواحي كافة.	٢٤-
					أقبل توجيهات المسؤولين وأنقذها بدقة.	٢٥-
					أشعر إن العمل الإرشادي عملاً متعباً.	٢٦-
					أشعر بالرضا لأن عملي في الإرشاد اكتسبني خبرات جديدة.	٢٧-
					لا يوفر لي عملي أي دعم مادي أو معنوي.	٢٨-