

مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين
في محافظتي جنين وقلقيلية

د. معزوز جابر علاونه*

د. يحيى محمد ندى**

* مساعد أكاديمي، منطقة نابلس التعليمية، جامعة القدس المفتوحة.
** مشرف أكاديمي متفرغ، منطقة قلقيلية التعليمية، جامعة القدس المفتوحة.

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف الى مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية، وبيان اثر كل من متغيرات (الجنس، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، ومستوى الدخل الأسري، والتخصص، ومكان السكن) في رضاهم الوظيفي.

وتكون مجتمع الدراسة من (٨٣) مرشدا تربويا في محافظتي جنين وقلقيلية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٠٢-٢٠٠٣ م، استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات تضمنت (٥٢) فقرة توزعت في ستة مجالات تضمنت (رضا المشرف عن النمو المهني، وظروف العمل، والعلاقات مع زملاء، ونظام الحوافز والأجور والترقيات، والنمط القيادي للإدارة، والأنظمة والتعليمات)، وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها، ثم وزعت على جميع أفراد المجتمع استرجع منها (٦٥) استبانة استثنى منها (٤) استبانات لعدم صلاحيتها، فاعتبرت المتبقية منها وهي (٦١) استبانة عينة للدراسة، وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين متعدد القياسات المتكررة، واختبار سيداك، واختبار (t) وتحليل التباين الأحادي.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان أبرزها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية أعلى من المتوسط العام حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣٧, ٣)، وانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمجالات الدراسة، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري، والتخصص، ومكان السكن.

وتقدمت الدراسة بعدد من التوصيات كان منها:

١. إصدار دليل المرشد التربوي ليوضح عمله، وواجباته وحقوقه ليصبح دوره واضحا وجليا.
٢. تشكيل اتحاد للمرشدين التربويين يرعى مصالحهم ويطالب بحقوقهم في إطار نقابي قانوني.
٣. تخفيف العبء عن المرشد في العمل بتعيين اعداد اضافية من المرشدين، وتقليل عدد المسترشدين لكل واحد منهم.

Abstract

The aim of this study was to figure out the level of job satisfaction among educational counselors in Jenin and Qalqilia Governates and to show the effects of the following variables (sex , civil status , years of experience , monthly family income , course of study , place of residence) in their job satisfaction .

The population of this study consists of 83 counselors in Jenin and Qalqilia governates in the second semester in the scholastic year 2002-2003 .

The descriptive method was used in the study and a questionnaire was designed to collect data . The questionnaire which was used consisted of 52 paragraphs distributed to six areas (Counselors satisfaction of professional growth , work circumstances , co-worker relation , promotion wages and incentive system , managerial model of leadership , instructions and systems) , and the consistency and validity of the study tool was checked . The questionnaire were distributed to the population and 65 were returned. Four were excluded because of their invalidity and 61 which remained were considered the sample for the study . The data were analysed by Weight Mean , Standard Deviation , Variance Analysis of Multi Repeated Measurement , Sidak Test , (t)Test and One Way- ANOVA- .

The most important element among the findings was the mean (3.37) of job satisfaction level for counselors in Jenin and Qalqilia governates was higher than the grand mean . Therefore there was a significant difference in level of job satisfaction counselors regarding areas of the study , while there was no significant difference in job satisfaction for the following variables (sex , civil status , years of experience , monthly family income , course of study and place of residence).

The study introduce many recommendations among there were:

- 1. The need to introduce pressure for counselors to illustrate their work , duties , rights in order to become more aware of the role .*
- 2. The need to establish union for counselors in order to take care of the benefits and look for their rights under legal union .*
- 3. The need to minimize the workload of the counselors by recruiting new counselors and minimizing the number of students whom they guided.*

مقدمة الدراسة:

لقد خلق الله عز وجل الإنسان بتركيب فريد معقد، فهو قادر على التفكير والشعور والاختيار، وعلى تعديل أنماط سلوكه وتصرفاته أو تغييرهما حسب حاجاته. والإنسان بحكم امتلاكه القدرة على محاكمة الأمور، قادر على أن يرى عالم خبرته مكاناً تتحقق فيه آماله وطموحاته، فله عقل وجسد وروح، ولديه مشاعر وقيم واتجاهات، وشخصية وطريقة للإدراك والمحاكمة (الطويل، 1986:129).

وترتبط مواقف الفرد عادة بمشاعره إزاء متغيرات الموقف فيقول (ديفيز، 1995: 87) انه من غير المعقول أن نجادل بان المشاعر لا ترتبط بالموقف، وأنها تقف حجر عثرة في طريق العمل، فالمواقف الناتجة عن العدالة أو عن النظام تختلف عن المواقف الناتجة عن الظلم أو عن الفوضى (أورفيك، 1971:138).

وتنال ظروف الفرد في العمل اهتماماً كبيراً منذ أن ظهرت النظريات التي تؤكد دور راحته ورضاه في نجاح المؤسسة، وقد بينت الدراسات الإدارية الحديثة، مثل دراسات هاوثورن بإشراف العالم إيلتون مايو، أن هناك ترابطاً بين السلوك والعواطف، وأن للجماعة أثراً في سلوك الفرد، وأن لمعايير الجماعة الأثر الكبير في وضع أسس مخرجات الفرد المستخدم، وأن أثر متغير (النقود) يعتبر ثانوياً للفرد، إذا ما تمت مقارنته بأثر معايير الجماعة وعواطفها وإحساسها بالأمن.

وأدت هذه النتائج إلى خلق تحولات حديثة في إدارة الأفراد إذ كان الاتجاه في الماضي يدور حول عدم الاهتمام برضا العاملين، وعدم إيلائه أي اهتمام من جانب الإدارة، وقد أدت تلك الدراسات ونتائجها إلى اعتماد الإدارة الإنسانية في كل مجالات العمل (الشنواني، 1983:481).

واهتمت الإدارة الإسلامية بشؤون الأفراد ورضاهم بشكل يمكن أن يكون مثالا يحتذى عند التحدث عن الأسس الإنسانية في العمل، ويتمثل ذلك في علاقة الحاكم بالمحكومين ويشكل قاعدة عملية شاملة لعلاقات العمل من غير الحكمة تجاهلها (عبد الله، 1991)، وذلك يتجلى في قوله تعالى (فبما رحمة من الله لنت لهم، ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك، فاعف عنهم، واستغفر لهم، وشاورهم في الأمر، فإذا عزمت فتوكل

على الله، إن الله يحب المتوكلين) " آل عمران : 159 " .

وفي العقود الماضية بدأ الاهتمام بدراسة موضوع الحوافز، والرضا عن العمل أو عدمه لدى أعضاء هيئات التدريس يزداد، وذلك بسبب زيادة الشعور بأهمية أعضاء هيئة التدريس ومكانتهم في رسم المستقبل لمجتمعاتهم، وللقدرة التي يملكونها في تطوير الأهداف والغايات ونقلها لمؤسسات التعليم العالي، وكذلك للاعتقاد السائد بأن أعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوى أعلى فاعلية من زملائهم غير الراضين (طناش، 1989: 229-249).

يسلم بعض الباحثين بأن مفهوم الرضا الوظيفي هو من المفاهيم التي يصعب تعريفها، وحتى قياسها (ياغي، 1989: 306)، حيث إنه لا يشبه قياس طول خط أو عرض مبنى مثلاً، وهو موجود داخل وجدان الإنسان ولا يمكن قياسه مباشرة، إلا أن هناك العدد الكبير من ذوي الاهتمام والشان ممن أطلقوا تعريفات وتفسيرات للرضا الوظيفي بشكل عام أو جزئي يرتبط بنوع العمل مجال البحث (جامعة القدس المفتوحة: 299).

لقد اعتبر ميندل (Mendel, 1997) الرضا الوظيفي أو الروح المعنوية شعوراً وحالة عقلية وموقف عقلي وموقف عاطفي، أما "هينيمان" (Heineman, et.al, 1980) (p.146) فيرى أن الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه لهم هذه الوظائف، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، وبذلك فإنه كلما زاد التقارب بين الإدراكين ارتفع الرضا.

ويربط بوكس (Boakes, 1998) بين الرضا الوظيفي والإعلاء العاطفي، حيث إن الإعلاء والتعب قد يؤديان إلى عدم الرضا ومن ثم إلى الاحتراق النفسي، ويؤكد عاشور (1982: 169) أنه لا يشترط تساوي مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في نفس العمل، ويوضح لومسدن (Lumsden, 1998) أن شعور العامل بالرضا مرتبط بادراك العامل لقيمته في المؤسسة، وتلبية حاجاته وتوقعاته الخاصة نحو مستقبله.

ويؤثر رضا العاملين في الإنتاجية فقد يؤدي عدمه إلى تدني الأداء (Grunberg, 1984)، كما يؤدي الرضا الوظيفي عند العاملين إلى صحة المؤسسة التنظيمية (عطا الله، 1996: 3)، وكذلك إلى صحة العاملين أنفسهم (Cherington, 1989)، كما قد يؤدي تدني مستوى الرضا الوظيفي إلى تدني الدافعية (ماير، 1967)، وكثرة غياب العاملين (Musleh, 1992)، وكثرة الشكاوى (أورفيك، 1971: 181) وكثرة حوادث العمل

(جامعة القدس المفتوحة، 2000 : 294)، ثم إلى ترك المهنة (ديفيز، 1974 : 447). وقد لخص (ندى، 2002 : 101-108) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي من خلال نتائج العديد من الدراسات، فتمثلت على مستوى العوامل الشخصية في (العمر والذكاء والخبرة والشخصية والقدرة المهنية)، وعلى مستوى العوامل الإنسانية في (الانتماء إلى جماعة العمل، والتعامل والصدقات مع الآخرين، والمشاركة في إصدار القرار، والاعتبار)، وعلى مستوى العوامل البيئية في (الأجر، ومحتوى العمل، والنمو المهني، وفرص الترقية، والظروف المادية، ونمط الإدارة والإشراف).

وعند النظر في موضوع الرضا الوظيفي للهيئات التدريسية لاحظ الباحثان أن المتغيرات لا تختلف عن مثيلاتها من المؤسسات المستقطبة للعاملين الآخرين، فالرضا وعوامله واحدة لان الإنسان هو الإنسان أينما وجد وحيثما عمل، وقد حظيت المؤسسات التعليمية بالتحظ الأوفر في الدراسات الفلسطينية بدءاً من العقد الأخير من القرن الماضي، خاصة فيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية للعاملين فيها من مديرين ومعلمين، وحيث إن وظيفة المرشد التربوي ووظيفة جديدة استحدثت بعد تسلم السلطة الفلسطينية السيادة على الأراضي الفلسطينية، فهي لم تحظى بالاهتمام من خلال الدراسات الفلسطينية - حسب علم الباحثين- لذا جاء اهتمام الباحثين بإجراء هذه الدراسة على المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية.

وتشير إحصاءات وزارة التربية والتعليم إلى أن قسم الإرشاد التربوي قد حقق إنجازات كبيرة في مجالات المهمات المطلوبة منه والتي تتمثل في : الاستشارات، والإرشاد الفردي، والإرشاد الجماعي، والتوجيه الجمعي، ومقابلات أولياء الأمور، والاجتماعات، والدورات والندوات، والتوجيه المهني، وزيارة الفصول الدراسية، وغير ذلك من مجالات يمكن للمشرف ابتداعها بهدف تحقيق أهداف عمله (الدنبك، 2000 : 4-10).

وتوضح وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في كتاب توجيهات وكيل الوزارة حول الإرشاد (1996) أن مهنة المرشد تختلف عن وظيفة المعلم، وهي موجهة إلى الطالب وملتصدة بالأسرة والمجتمع، كما بينت نشرة خاصة حول الإرشاد التربوي أصدرتها دائرة الإرشاد التربوي الفلسطينية (2000) الأهداف العامة للإرشاد المدرسي وهي : أ. التأكيد على المنظور الشامل لحياة الطالب، دون فصل الحياة الأكاديمية عن الظروف العامة التي يعيشها الطلاب.

ب. اكتشاف قدرات الطلبة وميولهم ومواهبهم.
ج. تبصير الطلبة بحالاتهم وأسباب المشكلات التي يتعرضون لها، وطرق مواجهتها والحد منها.

د. مساعدة الطلبة على توجيه أنفسهم بأنفسهم.
وتطلق على المرشد تسميات كثيرة منها المرشد النفسي، والمرشد التربوي، والمرشد المدرسي، والمرشد النفسي التربوي، إلا أن اختلاف المسمى لا يؤثر في الأدوار المنوطة به باعتباره المتخصص الرئيس الذي يعمل على تنفيذ برنامج توجيه والإرشاد المدرسي، ويحتل مكانه بوصفه عضواً من أعضاء هيئة التدريس المدرسية (جامعة القدس المفتوحة، 1992: 420).
وتطورت وظيفة الإرشاد يوماً بعد يوم، حتى أصبحت مهنة مستقلة لها أدوارها الخاصة في العملية التعليمية، وإن كانت هذه الأدوار متشابكة وذات علاقات متداخلة مع باقي العناصر البشرية التعليمية، وازداد عدد المرشدين يوماً بعد يوم وازدادت معهم شروط المهنة ومحدداتها (Obenshain, 2001) وتحدت لهذه المهنة كفايات لا بد أن تتوفر في المرشد ليتمكن من أداء مهمته على اكمل وجه، ومن هذه الكفايات ما بينته جامعة القدس المفتوحة من دراسة (أبو عيطه، وشريف، 1986):

1. القدرة على إعداد برنامج إرشادي.
2. القدرة على تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي.
3. القدرة على إدارة وتوجيه الجلسات الإرشادية.
4. القدرة على تكوين الثقة المتبادلة بينه وبين المسترشد.
5. القدرة على مساعدة المسترشد في اتخاذ القرارات السليمة.
6. تقبل وتفهم السلوك الاجتماعي المتوافر في الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه.

ولا بد للمرشد برغم توافر الكفايات المطلوبة لديه من وجود تكافل وتآزر ومساعدة من جميع أعضاء العمل المدرسي مديراً ومعلمين وإداريين وعمال وطلبة وأهالي فلكل منهم دور مهم في عملية الإرشاد سيظهر تركها فراغاً واضحاً يؤثر بالتأكيد في كل العملية التعليمية وليس عملية الإرشاد فقط (جامعة القدس المفتوحة، 1992: 454).

ولحدثة مهنة الإرشاد في فلسطين، لا بد من إجراء التقييم المستمر لها من أجل الوقوف على أية مؤثرات سلبية تحصل في سياق العمل بها فتؤدي إلى النتائج السلبية، فهي مهنة حساسة، فيها معالم من مستقبل شعب، وبها يصحح مسار أبناء الشعب، وما الرضا الوظيفي

للمرشدين التربويين إلا ضماناً لتحقيق كل ما يؤمل منهم.

مشكلة الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة المرشد الأكاديمي لمعرفة مستوى رضاه، فقد استحدثت وظيفته مع بدء السلطة الوطنية الفلسطينية بتطبيق خططها التعليمية في الأراضي الفلسطينية، وكان تأسيس دائرة الإرشاد التربوي لفترة مضيئة في سبيل الوصول إلى الأهداف التربوية النبيلة التي يسعى مجتمعنا إلى تحقيقها.

وكأية مهنة جديدة لا بد من أن تجد مهنة الإرشاد التربوي في باكورتها الصعاب والنواقص قبل أن تسمو إلى قرب الكمال، والآن ومهمة المشرف قد جلاها وضوح الدور المطلوب لا بد لها من متابعة بحثية ودراسية تعزز في نتائجها ما استقر إلى الرضا، وتلفت النظر إلى ما زال مهتماً من المتغيرات لتحسينه وعلاجه، وبمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين يأمل الباحثان تحقيق أهداف الدراسة التي يأملون الوصول إليها بالإجابة عن الأسئلة الآتية:

- (١) ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي قلقيلية و جنين؟
- (٢) هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية؟
- (٣) هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية تعزى لكل من متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، التخصص، معدل الدخل الشهري، مكان السكن)؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

- (١) تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية في فلسطين
- (٢) ترتيب محددات الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية حسب أهميتها.
- (٣) اختبار أثر بعض المتغيرات في الرضا الوظيفي، وهذه المتغيرات هي (الجنس والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة والتخصص ومعدل الدخل الشهري ومكان السكن).

٤) التوصل إلى بعض النتائج والتوصيات التي يمكن أن تفيد المسؤولين في مجال الإرشاد التربوي في تحقيق الموازنة بين متطلبات الأفراد ومتطلبات وظائفهم التي يشغلونها بهدف رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

فرضيات الدراسة :

- 1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.5$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين يعود إلى مجالات الدراسة.
- 2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.5$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى إلى الجنس.
- 3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.5$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى إلى الحالة الاجتماعية.
- 4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.5$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى إلى سنوات الخبرة في الإرشاد.
- 5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.5$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى إلى التخصص.
- 6) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.5$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى إلى معدل الدخل الشهري.
- 7) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.5$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى إلى مكان السكن.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على المرشدين التربويين العاملين في مدارس التربية والتعليم في محافظتي جنين وقلقيلية وهم المرشدون العاملون خلال السنة الدراسية 2002-2003 .

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي:

مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله ، وقد تكون هذه

المشاعر سلبية أو إيجابية ، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد انه يحققه من عمله ، وما ينبغي أن يحصل عليه (جامعة القدس المفتوحة ، 2000 : 293).

الإرشاد التربوي:

عملية تهدف إلى مساعدة الطالب في رسم الخطط المتعلقة بالعملية التعليمية داخل المدرسة وخارجها ، بما يتلاءم مع قدراته وميوله وأهدافه ، ومساعدته في تشخيص المشكلات التربوية التي تواجهه من اجل وضع حلول لها (الدنبك ، 2000 : 1).

المرشد التربوي:

أحد أعضاء هيئة التدريس في المدرسة الذي يتركز دوره في العناية بشخصية التلميذ من جوانبها الكلية الشخصية ، والاجتماعية ، والتربوية ، والمهنية بحيث يتوافر لها أقصى درجات التوافق والصحة النفسية.

المسترشد:

الطالب المستهدف من قبل المرشد لدراسة جوانب في سلوكه والبحث في مشكلته لإيجاد الحلول الممكنة بالطريقة والوسيلة المناسبة.

مدينة جنين:

مدينة تقع شمال شرق الضفة الغربية في فلسطين ، تشرف على مرج بن عامر ، وهي مركز محافظة جنين التي تضم العديد من البلدات والقرى.

مدينة قلقيلية:

مدينة زراعية تقع شمال غرب الضفة الغربية في فلسطين ، وتعد مدينة ساحلية لقربها من البحر الأبيض المتوسط ، وهي مركز محافظة قلقيلية التي تضم العديد من البلدات والقرى.

الدراسات السابقة:

رغم كثرة الدراسات التي اتخذت موضوع الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية

هدفا لها، إلا أن الباحثين وجدوا قلة في الدراسات التي استهدفت المرشدين التربويين، ويعود ذلك من وجهة نظرهما إلى حداثة وظيفة الإرشاد التربوي.

والدراسات الآتية تناولت المرشدين التربويين أو أعضاء في الهيئات التدريسية التي تضم المرشدين بوصفهم جزءاً منها.

قام العاجز (2001) بدراسة هدفت التعرف الى واقع الإرشاد التربوي ودور المرشد التربوي بالإضافة إلى المشكلات التي تواجهه في المدارس الأساسية العليا والمدارس الثانوية بمحافظات غزة، ومدى علاقة هذه المشكلات بمتغير الجنس والمرحلة التعليمية والمنطقة التعليمية.

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين في هذه المدارس والبالغ عددهم (105)، وبلغت عينة الدراسة (88) مرشداً ومرشدة بنسبة (84%) من مجتمع الدراسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من المديرية الثلاث. استخدمت لجمع البيانات استبانة اشتملت على (27) فقرة موزعة على (3) مجالات بالإضافة إلى سؤال مفتوح في نهاية الاستبانة، استخدم في تحليل البيانات برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وبينت نتائج الدراسة أن واقع الإرشاد التربوي في المدارس بحاجة إلى عناية واهتمام أكبر مما هو موجود، وأن دور المرشد التربوي فاعل وعليه مهمات كبيرة.

كما بينت النتائج مشكلات المرشدين مرتبة، فحاز مجال المشكلات المتعلقة بالإعداد والتدريب على المرتبة الأولى بالنسبة للمجالات الثلاث بنسبة قدرها (97,33%) وجاء المجال المتعلق بمشكلات ظروف العمل في المرتبة الثانية بنسبة مئوية قدرها (74,17%) وجاءت المشكلات المتعلقة بالإدارة والهيئة التدريسية في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية قدرها (56,49%)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات لدى المرشدين تعزى إلى كل من جنس المرشد والمرحلة التعليمية التي يعمل بها والمنطقة التعليمية التابع لها، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالإرشاد التربوي بدرجة أكبر وتخصيص مرشد تربوي مستقل في كل مدرسة على الأقل.

وقام ديماتو (DeMato, 2001) بدراسة هدفت معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين في مدارس ولاية فرجينيا، ومقارنتها بنتائج دراسات مسحية أجريت عام (1988) عن عامي (1985)، و(1988) للمرشدين في نفس المدارس.

استخدم في الدراسة المنهج الوصفي ، فاستخدمت استبانتي عبارة عن مقياسين هما مقياس (IIF) ومقياس مينيوتا للرضا الوظيفي ، أرسلت بالبريد إلى (444) مرشدا في مدارس فرجينيا الابتدائية ، استجاب منهم (76,35%) فقط ، وبعد المعالجة الإحصائية تبين في النتائج أن (90,9%) من المرشدين كانوا راضين عن عملهم بشكل كبير أو كبير جدا ، و(9,1%) منهم كانوا مستاءين أو مستاءين جدا ، وكان الرضا منخفضا في بعد الأجور مقابل كمية العمل ، وبينت الاستجابات أن المناخ السياسي والاجتماعي يؤثر في رضا المرشدين ، وقد اثر في أحاسيسهم نقص الاهتمام بهم ، والضغط النفسية المرتفعة لديهم ، وما يطلب منهم من توقعات ، وطالبوا بتحسين الأجور وسياسات الشركة والعمل على التنمية . ونتيجة المقارنة بالدراسات المماثلة عام (1988) تبين أن درجة الرضا متماثلة مع نقصان بسيط في نسبة الساخطين عن العمل بنسبة (5%) عن العام (1985) ، و(2%) عن العام (1988).

وهدفت دراسة الدنك (2000) معرفة إنجازات المرشدين والمرشدات وحجم العبء الملقى على عاتقهم .

اتبع في الدراسة المنهج التحليلي حيث جمعت البيانات والإحصائيات الخاصة بالمرشدين التربويين في المديرية البالغ عددها (18) والتي تشكل مجتمع الدراسة وعينتها ، استخدم في تحليل البيانات النسب المئوية والمتوسطات الحسابية ، وتبين من النتائج أن المرشد يقوم بعبء كبير حيث إن مهمته تتوزع في أكثر من مدرسة ، ويعاني من كثرة مهماته وأشغاله ، وتبين أن هنالك نقص في الكوادر العاملة بالإرشاد في الضفة الغربية بواقع (111) مرشدا و (95) مرشدة) في الضفة الغربية ، وتمثل هذه الاحتياجات نسبة (88%) من احتياجات المديرية حتى تصل إلى مستوى التغطية الموجودة في قطاع غزة ، ورغم العبء الكبير في عمل المرشد إلا أن الدراسة بينت أن إنجازات المرشدين كانت كبيرة جدا .

وقد تقدمت الدراسة بتوصيات تبين معاناة المرشدين منها : توفير ميزانية للمرشد التربوي ، وعمل دورات في الإرشاد المهني والجماعي ، والاهتمام بالناحية النفسية للمرشد ، وتأليف وإعداد دليل للمرشد التربوي ليكون المرجع والدستور العلمي والمهني لجميع أطراف العملية التعليمية ، وإيجاد وقت كاف للمرشد لتفريغ مشاكله وهمومه للمسؤولين .

وقام العريقي (2000) بدراسة هدفت الى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بإدراكهم للسلوك القيادي لمديريهم في الجمهورية اليمنية بمدينة تعز ، وتأثير

بعض الخصائص الشخصية للمعلم في الرضا الوظيفي، ومن أجل تحقيق ذلك قامت الباحثة بتطبيق مقياسين على (432) معلما ومعلمة تناول المقياس الأول الرضا الوظيفي، والثاني السلوك القيادي للمدير. ومن أجل استخلاص نتائج الاختبار الأول استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللاختبار الثاني، تحليل التباين الأحادي، اختبار شيفية، ومعامل الارتباط بيرسون وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات الذكور والإناث على جميع محاور الرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائية بين الرضا العام والسلوك الديمقراطي وعلاقة ارتباط ضعيفة غير دالة بين الرضا العام والسلوك الاتوقرطي.

وفي ولاية اريزونا، قام جوديث (Judith, 1997) بدراسة هدفت إلى معرفة كيف يقضي المرشدون التربويون أوقاتهم في مدارس ولاية اريزونا، ومعرفة المؤثرات في رضاهم عن المهنة، استهدفت الدراسة المرشدين من (15) مدينة على اختلاف مواقعهم وفئاتهم، وزعت عليهم (1200) استبانة بوساطة البريد الإلكتروني، استرجع منها (467) استبانة صالحة للاستخدام والتحليل، نتج عن الدراسة أن مستوى الرضا لدى المرشدين التربويين في ولاية اريزونا كان عاليا لدى (32) مرشدا، ومتوسطا لدى (48) مرشدا، ومنخفضا لدى الباقين، وكان من مصادر عدم الرضا (عبء الإرشاد حيث بلغ معدل عدد المرشدين للمرشد الواحد (300)، وكبير عدد طلاب المدرسة ونوعية الطلبة وأهاليهم، والتعامل مع أصحاب المهن المحلية)، إلا أن المرشدين اظهروا محبتهم للتعامل ضمن النظام في مدارس اريزونا، وكذلك مع المعلمين ورجال الأعمال، والرؤساء، كما أظهرت النتائج أن المرشدين يتصرفون بوقتهم بشكل مناسب.

وهدفت دراسة آل ناجي (1993) إلى إيجاد الصدق العاملي لنظرية العاملين لهيرزبرج، والكشف عن أثر متغيرات (النوع، والجنسية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والعمر، والتخصص) في متغيرات الرضا عن العمل.

ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبانة تتضمن متغيرات الرضا عن العمل وفقا لنظرية العاملين لهيرزبرج (1959)، وبعد التأكد من صلاحيتها تم تطبيقها على عينة مؤلفة من (475) معلما ومعلمة ومن أجل تحليل النتائج استخدم الباحث المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (t)، ومعامل الارتباط، ومعادلة ألفا كرونباخ، وطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج، وتحليل التباين الأحادي، ومعادلة توكي، والنسب المئوية،

وأشارت النتائج إلى أن متغيرات الرضا عن العمل مرتبة كانت (الرضا عن بنية العمل ، الرضا عن محتوى العمل ، الرضا الكلي عن العمل) ، وقد وجد أثراً إحصائياً دالاً لتفاعل متغيرات (النوع ، والمستوى التعليمي ، وسنوات الخبرة والتخصص الأكاديمي ، والعمر ، والجنسية) مع متغيرات الرضا عن العمل .

وقامت ريتا (Rita ، 1993) بدراسة أجريت في مدينة كنساس لمعرفة مدى الرضا الوظيفي بين موظفي الخدمات الإنسانية الذين عملوا في ثلاثة مواقع جغرافية مختلفة ، شملت الدراسة المتغيرات المستقلة ذات العلاقة بالموظف منها (القسم الذي يعمل فيه ووضع الوظيفة ، والوصف الوظيفي ، والأجور التي يحصل عليها) علماً أن المتغيرات التابعة كانت تمثل النقاط التي تم الحصول عليها من خلال أداة قياس الموظف للروح المعنوية والاتصال والتعويض ومكان العمل ، والمجموع العام للنقاط ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين في منطقتين جغرافيتين عبروا عن الرضا عن العمل من حيث التعويض ، والمجموع العام للنقاط كان للموظفين المتفرغين أكثر من الموظفين غير المتفرغين ، كما بينت الدراسة أن الموظفين الذين يقدمون خدمات مباشرة كانوا أقل رضا من أقرانهم الذين يقدمون خدمات غير مباشرة من حيث التعويض .

وقام بيلنغسلي و كروس (Billingsley & cross, 1992) بدراسة هدفت إجراء مقارنة بين مدرسي القطاع العام والقطاع الخاص من حيث رضاهم الوظيفي والتزامهم ونية بقائهم في التدريس بعد استنتاج العوامل المستخدمة للحكم على تلك المتغيرات ، أجريت على عينة مكونة من (463) مدرسا يعملون في القطاع الخاص و(493) مدرسا يعملون في القطاع العام بولاية فرجينيا الأمريكية ، نتج عنها أن متغيرات العمل مثل (دعم القيادة ، وصراع الدور ، وعدم وضوح الدور ، والضغط النفسي) هي عوامل استنتاجية للحكم على الالتزام والرضا الوظيفي ونية البقاء في التدريس ، وكانت النتائج متشابهة لدى كل من المدرسين العاملين في القطاع الخاص والعام .

وهدف دراسة الحرتاوي (1991) الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين الأردنيين ، ومن ثم بيان اثر كل من متغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة ، عدد الطلاب الذين يتعاون المرشد معهم شهريا) في درجة الاحتراق النفسي . ولغاية جمع البيانات والمعلومات اللازمة طبقت الباحثة مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ذي الأبعاد الثلاث وذلك على عينة مكونة من (84) مرشدا ومرشدة تم اختيارهم عشوائياً

من المدارس الحكومية التابعة لمحافظة شمال المملكة الأردنية ، وبعد فحص البيانات وتحليلها توصلت إلى أن المرشدين التربويين في المملكة الأردنية الهاشمية يعانون من درجة متوسطة من الاحتراق النفسي ، وان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على تكرار وشدة أبعاد مقياس ماسلاش تعزى إلى متغير الجنس وذلك لصالح الذكور الذين سجلوا درجة أعلى من الاحتراق النفسي من الإناث على مستوى التكرار ، في حين كانت درجة الاحتراق النفسي على مستوى الشدة عند الإناث أعلى من الذكور ، ولم توجد أية فروق ذات دلالة إحصائية على درجة الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين على تكرار أبعاد مقياس ماسلاش وشدها تعزى إلى كل من متغيرات (المؤهل العلمي ، وسنوات الخدمة) .

وقامت الفار (1986) بدراسة استهدفت المرشدين التربويين في محافظة عمان هدفت الى وصف مستوى الرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين العاملين في وزارة التربية والتعليم ، والى استقصاء تأثير عدد من المتغيرات في درجة رضاهم عن العمل ، ومن أجل تحقيق ذلك اختارت الباحثة عينة قوامها (78) مرشدا ومرشدة ، وزعت عليهم استبانة حول الرضا الوظيفي ، واستبانة أخرى من أجل تحديد سمات شخصياتهم ، ثم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية ، والنسب المئوية ، والانحرافات المعيارية ، واختبار (t) والارتباط المتعدد ، وأشارت النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المرشدين التربويين كانوا راضين عن عملهم في الجوانب المختلفة التي شملها مقياس الرضا المستعمل في الدراسة .
وعند القاء نظرة تصفحية للدراسات السابقة يتبين ان معظم الدراسات تشير الى رضا المرشدين التربويين عن عملهم بشكل عام ، وما عدم الرضا في بعضها الا جزئيا يرتبط ببعض المؤثرات لا جميعها ، وسيتضح في هذه الدراسة مستوى رضا المرشدين المعنيين في عينة الدراسة ، وما اذا كان متفقاً ام مغايراً لنتائج الدراسات السابقة .

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية والبالغ عددهم (83) مشرفاً ومشرفة تم توزيع أداة الدراسة عليهم من خلال مديريات التربية والتعليم في محافظتي جنين وقلقيلية واسترجع منها 65 استبانة ، وبعد فحص الاستبيانات تبين أن هناك أربعة استبيانات غير مكتملة وبهذا أصبحت عينة الدراسة مؤلفة من إحدى وستين مرشداً

ومرشدة أي بنسبة (80.2%) من مجتمع الدراسة والجداول الآتية توضح خصائص أفراد العينة حسب متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية ومعدل الدخل وسنوات الخبرة:

جدول (١) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيراتها

الرقم	الجنس		الحالة الاجتماعية		معدل الدخل (شيكل)		سنوات الخبرة	
	ذكر	أنثى	أعزب	متزوج	اقل من 1500	من 1500 إلى 2000	اقل من 5 سنوات	اكثر من 5 سنوات
1	32	29	19	42	28	17	34	27
مجموع	61	61	61	61	61	61	61	61

أداة الدراسة:

في ضوء أسئلة الدراسة وفرضياتها تم تطوير أداة الدراسة بالاعتماد على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي والاستفادة من بعض الأدوات التي استخدمت في دراسة الرضا الوظيفي مثل دراسات ندى (2002 و1998) والفار (1986) أبو العنان (1993) واشتملت الأداة على اثنتين وخمسين فقرة موزعة على ستة مجالات وهي:

1. رضا المشرف عن النمو المهني وأشتمل على عشر فقرات
2. رضا المشرف عن ظروف العمل وأشتمل على عشرة فقرات
3. رضا المشرف عن العلاقات مع الزملاء وأشتمل على عشرة فقرات
4. رضا المشرف عن نظام الحوافز ولأجور والترقيات وأشتمل على إحدى عشرة فقرة
5. رضا المشرف عن النمط القيادي للإدارة وأشتمل على إحدى عشرة فقرة
6. رضا المشرف عن الأنظمة والتعليمات وأشتمل على سبع فقرات

صدق الأداة وثباتها:

ولكي يتحقق الباحثان من صدق الأداة قاما بعرضها على خمسة محكمين من العاملين في جامعة القدس المفتوحة وقسم الارشاد في وزارة التربية والتعليم، لإبداء الرأي حول مدى ملائمة الفقرات لأغراض الدراسة من حيث المضمون واللغة ولتحديد مدى ملائمة

المجالات الواردة فيها لأغراض الدراسة ، وبعد جمع الاستبيانات منهم تم تعديلها بناءً على مقترحاتهم وحدد لكل فقرة من فقرات الأداة درجة من الاستجابة من قبل الفرد المستجيب لها تمثلت بخمس مستويات على مقياس خماسي من نوع ليكرت متدرج من (1-5) (كبيرة جدا، كبير، متوسطة، بسيطة، وبسيطة جدا).

وللتحقق من ثبات الأداة استخرج معامل الثبات عن طريق الاتساق الداخلي من خلال عينة الدراسة فبلغ معامل الثبات حسب معادلة كرونباخ ألفا حوالي (0,923) مما يدل على أن ارتباط الفقرات بالمقياس كان عالياً مما يعزز استخدامه في هذه الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

عرض النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها وينص على :

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية؟ وللإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والدرجة الكلية للرضا الوظيفي والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣)

ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين حسب أهميتها (ن=61)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
0,70	3,80	النمو المهني
0,54	3,25	ظروف العمل
0,62	3,77	العلاقات مع الزملاء
0,68	2,64	نظام الحوافز ولأجور والترقيات
0,84	3,40	النمط القيادي للإدارة
0,83	3,24	الأنظمة والتعليمات
0,54	3,37	الدرجة الكلية

* أقصى درجة للاستجابة (5)

يتبين من جدول (3) السابق أن درجة الرضا الوظيفي على مجالات الرضا تراوحت ما بين (2,64 - 3,80) فجاء مجال النمو المهني في المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي على هذا المجال (3,80)، وهذا مؤشر جيد ويشير إلى الاهتمام بالنمو المهني من قبل السلطات المشرفة على عملية الإرشاد التربوي في محافظتي جنين وقلقيلية وذلك من خلال عمل دورات تدريبية وورشات عمل متعددة تتعلق بمهنة الإرشاد التربوي وتطوير المرشد التربوي في فلسطين حتى يكون قادراً على مواجهة المشكلات التي تعرض عليها من قبل الطلاب الذين عاشوا تحت الحصار والاحتلال الإسرائيلي، وهذه النتيجة عكس ما أظهرته دراسة كل من العاجز (2001) والدينك (2000) حيث كان نقص الإعداد والتدريب والتطوير من مشكلات المرشدين التربويين، وجاء مجال نظام الحوافز والأجور والترقيات في المرتبة الأخيرة فبلغ المتوسط الحسابي عليه (2,64) وهو أقل متوسط حسابي بين المجالات الأخرى وهذا يدل على أن نظام الحوافز والأجور والترقيات أقل مجالات هذه الدراسة رضا بالنسبة للمرشدين، ويعزو الباحثان ذلك إلى تدني الأجور في قسم التعليم ككل، وكانت دراسات كل من ديماتو (Demato, 2001)، ورمضان (1991) قد طالبت برفع الأجور للمعلمين والمرشدين بما يتناسب مع عملهم، وبين ندى (2002) أن الأجر يؤثر في الرضا الوظيفي، وبشكل عام فقد بلغ المتوسط العام للرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين (3,37) وهو فوق المتوسط وهذا المتوسط يشير إلى درجة رضا فوق الوسط، ويعود ذلك في نظر الباحثين إلى اهتمام الفلسطينيين بتطوير مجتمعه من منطلق ديني ووطني مما يقلل من أهمية باقي المؤثرات في الرضا الوظيفي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها وينص على :

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين؟ وانبثقت عن هذا السؤال الفرضية الصفرية الأولى والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين يعود إلى الفروق بين مجالات الدراسة وللإجابة عن هذا السؤال والتحقق من صحة الفرضية الأولى المنبثقة عنه، استخدم تحليل التباين متعدد القياسات المتكررة.

جدول (٤)

نتائج تحليل التباين متعدد القياسات المتكررة
بين مجالات الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين (ن=61)

ولكس لامبدا	قيمة (ف)	درجات الحرية	الخطأ	الدلالة*
0,243	34,193	5	56	* 000.

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

باستعراض الجدول السابق يتضح أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين مجالات الدراسة جميعها لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية وبالتالي تم رفض الفرضية الصفرية الأولى في هذه الدراسة، ولتحديد بين أي المجالات كانت الفروق استخدم اختبار (Sidak) للمقارنات البعديه ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول (٥)

نتائج اختبار (Sidak) للمقارنات البعدية
بين مجالات الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

المجالات	النمو المهني	ظروف العمل	العلاقات مع الزملاء	نظام الحوافز والترقيات والأجور	النمط القيادي للإدارة والتعليمات والأنظمة
النمو المهني	0,55*	0,03	1,16*	0,400	0,55*
ظروف العمل		-0,61*	0,61*	-0,153	0,01
العلاقات مع الزملاء			1,22*	0,46*	0,62*
نظام الحوافز ولأجور والترقيات				-0,76*	-0,60*
النمط القيادي للإدارة					0,15
الأنظمة والتعليمات					

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

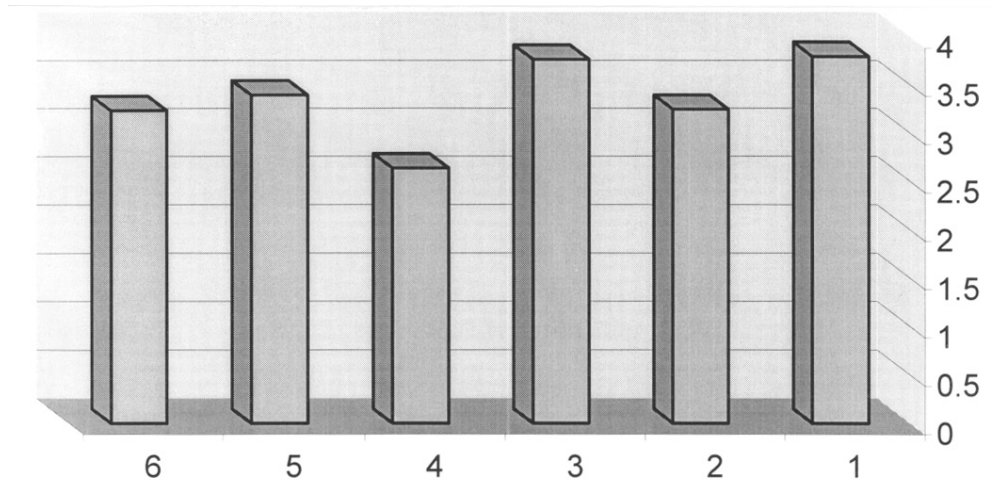
بالإطلاع على نتائج الجدول السابق تبين أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين مجالات الرضا الوظيفي عند المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية وكانت الفروق كما يأتي:

1. (النمو المهني و ظروف العمل) لصالح النمو المهني
2. (النمو المهني ونظام الحوافز والأجور والترقيات) لصالح النمو المهني
3. (النمو المهني والنمط القيادي للإدارة) لصالح النمو المهني
4. (النمو المهني والأنظمة والتعليمات) لصالح النمو المهني
5. (ظروف العمل والعلاقات مع الزملاء) لصالح العلاقات مع الزملاء
6. (ظروف العمل ونظام الحوافز والأجور والترقيات) لصالح ظروف العمل
7. (العلاقات مع الزملاء ونظام الحوافز والأجور والترقيات) لصالح العلاقات مع الزملاء
8. (العلاقات مع الزملاء والنمط القيادي) لصالح العلاقات مع الزملاء
9. (العلاقات مع الزملاء والأنظمة والتعليمات) لصالح العلاقات مع الزملاء
10. (نظام الحوافز والأجور والترقيات والنمط القيادي للإدارة) لصالح النمط القيادي للإدارة
11. (نظام الحوافز والأجور والترقيات والأنظمة والتعليمات) لصالح الأنظمة والتعليمات

وفيما يتعلق بباقي المجالات لم تكن الفروق واضحة والشكل الآتي يبين النتيجة السابقة بوضوح.

شكل رقم (١)

ترتيب المجالات حسب اختبار Sidak للمقارنات البعدية عند المرشدين التربويين



ويبين من الشكل السابق ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين وهي (النمو المهني ، والعلاقات مع الزملاء ، ، والنمط القيادي للإدارة ، وظروف العمل ، والأنظمة والتعليمات ، ونظام الحوافز والأجور والترقيات). وهذه النتيجة تعني أن هناك فروقا بين آراء أفراد العينة حول مجالات الرضا الوظيفي وان أكثر العوامل تسبب رضا للمرشدين التربويين هي العوامل المتعلقة بالنمو المهني.

عرض نتائج السؤال الثالث ومناقشتها وينص على :

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لكل من متغيرات (الجنس ، والحالة الاجتماعية ، وسنوات الخبرة ، والتخصص ، ومعدل الدخل الشهري ، ومكان السكن) ؟ وانبثقت عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية الثانية، والثالثة، والرابعة، والخامسة، والسادسة، والسابعة (

الفرضية الثانية

والتي تنص على : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 = ?$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس " وللتحقق من صحة هذه الفرضية ، استخدم اختبار (t) للمجموعات المستقلة لمتغير الجنس عند المرشدين التربويين ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك :

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (t)

تبعا لمتغير الجنس عند المرشدين التربويين

مستوى الدلالة *	قيمة (ت)	أنثى		ذكر		المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.02*	-2.28	0.65	4.01	0.70	3.61	النمو المهني
0.71	-0.36	0.60	3.7	=0.48	3.22	ظروف العمل
0.90	-0.24	0.97	3.88	0.68	3.68	العلاقات مع الزملاء
0.055	-1.95	0.63	2.81	0.69	2.48	نظام الحوافز ولأجور والترقيات
0.82	0.22	0.90	3.37	0.80	3.42	النظ القيادي للإدارة
0.53	0.62	0.93	3.17	0.74	3.31	الأنظمة والتعليمات
0.45	-0.74	0,59	3,42	0,49	3,32	الدرجة الكلية

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يظهر من الجدول السابق أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية في المجالات الستة والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.02، 0.71، 0.90، 0.055، 0.82، 0.53، 0.45) وجميع هذه القيم أكبر من (0.05) باستثناء مجال النمو المهني والذي بلغ مستوى الدلالة الإحصائية فيه (0.02) وهذه القيمة أقل من (0.05) وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي في مجال النمو المهني لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس أما فيما يتعلق ببقية المجالات والدرجة الكلية فتشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس، وهذا يعود إلى أن كلا الطرفين يعاني من نفس الظروف الوظيفية وخصوصاً أنهم يعملون في نفس الوزارة وكل ما ينطبق على الذكور من متطلبات وظيفية ينطبق على الإناث وكانت النتائج مشابهة في دراسات (العاجز، 2001 و آل ناجي، 1993 و الحرتاوي، 1001 و ندى، 2002).

الفرضية الثالثة:

والتي تنص على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية " وللتحقق من صحة هذه الفرضية، استخدم اختبار (t) للمجموعات المستقلة لمتغير الحالة الاجتماعية عند المرشدين التربويين، ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (t)
تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية عند المرشدين التربويين

مستوى الدلالة*	قيمة (ت)	متزوج		أعزب		المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.31	1.02	0.70	3.74	0.70	3.94	النمو المهني
0.96	-0.04	0.25	3.25	0.55	3.24	ظروف العمل
0.55	-0.60	0.89	3.91	0.64	3.77	العلاقات مع الزملاء
0.67	1.86	0.70	2.53	0.57	2.88	نظام الحوافز ولأجور والتريقات
0.79	-0.25	0.88	3.42	0.78	3.36	النمط القيادي للإدارة
0.57	0.56	0.93	3.20	0.58	3.33	الأنظمة والتعليمات
0.60	0.51	0.56	3.34	0.48	3.42	الدرجة الكلية

* دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

باستعراض الجدول السابق يتبين أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية في جميع المجالات الستة والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.31، 0.96، 0.55، 0.67، 0.79، 0.57، 0.60) وجميع هذه القيم أكبر من (0.05) وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن ظروف العمل واحدة ومعظم فعاليات المهنة تقع داخل أسوار المدرسة مما يقلل من الفروق في هذا المجال.

الفرضية الرابعة:

والتي تنص على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير سنوات الخبرة " وللتحقق من صحة هذه الفرضية، استخدم اختبار (t) للمجموعات المستقلة لمتغير سنوات الخبرة عند المرشدين التربويين، ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)
تبعاً لمتغير سنوات الخبرة عند المرشدين التربويين

مستوى الدلالة*	قيمة (ت)	أكثر من 5 سنوات		أقل من 5 سنوات		المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.33	-0.97	0.67	3.90	0.72	3.27	النمو المهني
*0.04	-2.04	0.47	3.40	0.56	3.12	ظروف العمل
0.96	-0.04	0.61	3.87	0.97	3.86	العلاقات مع الزملاء
0.15	-1.42	0.69	2.78	0.66	2.53	نظام الحوافز ولأجور والترقيات
0.22	-1.23	0.92	3.55	0.77	3.28	النظ القيادي للإدارة
0.21	-1.24	0.88	3.39	0.78	3.13	الأنظمة والتعليمات
0.13	1.50	0.54	3.48	0.53	3.27	الدرجة الكلية

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يظهر من الجدول السابق أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية في المجالات الستة والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.33، 0.04، 0.96، 0.15، 0.22، 0.21، 0.13) وجميع هذه القيم أكبر من (0.05) باستثناء مجال ظروف العمل فبلغ مستوى الدلالة فيه (0.04) وهذه الدرجة أقل من (0.05) وتعني هذه النتيجة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية على مجال ظروف العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أكثر من خمس سنوات أما فيما يتعلق ببقية المجالات والدرجة الكلية فقد كانت جميعها أكبر من (0.05) وهذا يعني أنه لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير سنوات الخبرة وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة، وهذه النتيجة في نظر الباحثين بسبب قصر مدة إنشاء وظيفة المرشد التربوي في فلسطين ومن الدراسات التي أظهرت هذه النتيجة (آل ناجي، 1993 و الحرتاوي، 1991).

الفرضية الخامسة:

والتي تنص على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير معدل الدخل الشهري " وللتحقق من صحة هذه الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمتغير معدل الدخل الشهري عند المرشدين التربويين ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين تبعاً لمتغير معدل الدخل الشهري عند المرشدين التربويين

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة*
النمو المهني	بين المجموعات	2.8	2	1.4	3.08	0.057
	داخل المجموعات	26.90	58	0.46		
	المجموع	29.70	60			
ظروف العمل	بين المجموعات	0.44	2	0.22	0.75	0.47
	داخل المجموعات	17.12	58	0.29		
	المجموع	17.56	60			
العلاقات مع الزملاء	بين المجموعات	1.43	2	0.71	1.05	0.35
	داخل المجموعات	39.55	58	0.68		
	المجموع	40.98	60			

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة*
نظام الحوافز والأجور والترقيات	بين المجموعات	2.17	2	1.08	2.43	0.09
	داخل المجموعات	25.84	58	0.44		
	المجموع	28.01	60			
النمط القيادي للإدارة	بين المجموعات	0.28	2	0.14	0.19	0.82
	داخل المجموعات	42.91	58	0.74		
	المجموع	43.20	60			
الأنظمة والتعليمات	بين المجموعات	0.35	2	0.17	0.24	0.78
	داخل المجموعات	41.56	58	0.71		
	المجموع	41.91	60			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.02	2	0.51	1.78	0.17
	داخل المجموعات	16.59	58	0.28		
	المجموع	17.61	60			

* دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يظهر من الجدول السابق أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية في جميع المجالات والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.057، 0.47، 0.35، 0.09، 0.82، 0.78، 0.17) وجميع هذه القيم أكبر من (0.05) وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير معدل الدخل الشهري وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، وهذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف معدل الدخل الشهري، حيث إن الدخل الشهري للمشرف الأكاديمي مرتبط بنظام مالي موحد، والفروق في الرواتب قليلة، إضافة إلى أن الرواتب نفسها قليلة وغير مرضية كما أظهرت نتائج السؤال الأول.

الفرضية السادسة:

والتي تنص على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى للتخصص " وللتحقق من صحة هذه الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمتغير

التخصص عند المرشدين التربويين ونتائج الجدول التالي توضح ذلك :

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (تحليل التباين الأحادي)

تبعاً لمتغير التخصص عند المرشدين التربويين

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة *
النمو المهني	بين المجموعات	1.69	3	0.56	1.15	0.33
	داخل المجموعات	28.01	57	0.49		
	المجموع	29.70	60			
ظروف العمل	بين المجموعات	2.03	3	0.67	2.49	0.06
	داخل المجموعات	15.53	57	0.27		
	المجموع	17.57	60			
العلاقات مع الزملاء	بين المجموعات	1.22	3	0.40	0.58	0.62
	داخل المجموعات	39.76	57	0.69		
	المجموع	40.99	60			
نظام الحوافز والأجور والترقيات	بين المجموعات	1.91	3	0.63	1.39	0.25
	داخل المجموعات	26.09	57	0.45		
	المجموع	28.01	60			
النمط القيادي للإدارة	بين المجموعات	5.89	3	1.96	3.00	0.03
	داخل المجموعات	37.30	57	0.65		
	المجموع	43.20	60			
الأنظمة والتعليمات	بين المجموعات	1.80	3	0.60	0.85	0.46
	داخل المجموعات	40.10	57	0.70		
	المجموع	41.91	60			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.80	3	0.60	2.17	0.10
	داخل المجموعات	15.80	57	0.27		
	المجموع	17.61	60			

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يظهر من الجدول السابق أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية في جميع المجالات والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.33، 0.06، 0.62، 0.25، 0.03، 0.46، 0.10) وجميع هذه القيم أكبر من (0.05) باستثناء مجال النمط القيادي للإدارة والذي بلغ فيه مستوى الدلالة الإحصائية (0.03) وهذه القيمة أقل من (0.05) وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي في مجال النمط القيادي للإدارة لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير التخصص أما فيما يتعلق ببقية المجالات والدرجة الكلية فتشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير التخصص وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير التخصص، وهذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عند المرشدين التربويين لا يختلف باختلاف التخصص.

الفرضية السابعة:

والتي تنص على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمكان السكن " وللتحقق من صحة هذه الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمتغير مكان السكن عند المرشدين التربويين ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

جدول (١١)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار(ت)
تبعاً لمتغير مكان السكن عند المرشدين التربويين

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة *
النمو المهني	بين المجموعات	0.47	2	0.23	0.47	0.62
	داخل المجموعات	29.23	58	0.50		
	المجموع	29.70	60			
ظروف العمل	بين المجموعات	0.40	2	0.20	0.67	0.51
	داخل المجموعات	17.17	58	0.29		
	المجموع	17.57	60			
العلاقات مع الزملاء	بين المجموعات	2.41	2	1.20	1.81	0.17
	داخل المجموعات	38.57	58	0.66		
	المجموع	40.98	60			
نظام الحوافز والأجور والترقيات	بين المجموعات	0.82	2	0.41	0.87	0.42
	داخل المجموعات	27.19	58	0.46		
	المجموع	28.01	60			
النمط القيادي للإدارة	بين المجموعات	0.36	2	0.18	0.24	0.78
	داخل المجموعات	42.83	58	0.73		
	المجموع	43.09	60			
الأنظمة والتعليمات	بين المجموعات	0.02	2	0.01	0.01	0.98
	داخل المجموعات	41.89	58	0.72		
	المجموع	41.91	60			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.08	2	0.04	0.14	0.86
	داخل المجموعات	17.52	58	0.30		
	المجموع	17.61	60			

* دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يظهر من الجدول السابق أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية في المجالات الستة والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.62، 0.51، 0.17، 0.42، 0.78، 0.98، 0.86) وجميع هذه القيم أكبر من (0.05) وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير مكان السكن وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير مكان السكن، وهذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف السكن حيث إن أفراد عينة الدراسة يخضعون لنفس الظروف البيئية والاجتماعية والوظيفية.

التوصيات:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن مجال نظام الحوافز والأجور والترقيات كان اقل المجالات رضا لدى المرشدين التربويين ولذا ينبغي تبني نظام حوافز وأجور وترقيات من شأنه توليد درجة رضا لدى المرشدين التربويين في العمل، وتعميق روح الانتماء إلى مهنة الإرشاد.
2. إصدار دليل المرشد التربوي ليوضح عملهم وواجباتهم وحقوقهم ليصبح دورهم واضحا وجليا
3. تشكيل اتحاد للمرشدين التربويين يراعى مصالحهم ويطالب بحقوقهم في إطار نقابي قانوني.
4. تخفيف العبء عن المرشد في العمل بتعيين اعداد إضافية من المرشدين، وتقليل عدد المرشدين لكل واحد منهم.
5. إجراء المزيد من البحوث في هذا المجال وفي محافظات مختلفة من المحافظات الفلسطينية.

المراجع العربية:

- إسماعيل، صابر محمد (٢٠٠٠) محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بمصر، المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة الأزهر، فرع جامعة الأزهر للبنات، ع(١٧).
- آل ناجي، محمد عبد الله (١٩٩٣) تطبيق نظرية هيرزبرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الإحساء، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، السنة الثالثة والثلاثون، العدد (٨٠) سبتمبر، ص: ٧-٥٢.
- الدنك، منال (٢٠٠٠) إنجازات عمل المرشدين التربويين - دراسة وتحليل - رام الله، الإدارة العامة للتعليم العام / دائرة الإرشاد التربوي.
- الحرتاوي، هند عبد الله (١٩٩١) مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- الشنواني، صلاح (١٩٨٣) إدارة الأفراد - العلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندريا.
- الطويل، هاني عبد الرحمن (١٩٨٦) الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، مطبعة كتابكم، شقير وعكشه، عمان.
- العاجز، فؤاد علي (٢٠٠١) الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظات غزة - واقع ومشكلات وحلول - غزة، الجامعة الإسلامية، كلية التربية.
- العريقي، عائدة محمد (٢٠٠٠) الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بإدراكهم للسلوك القيادي لمديرهم في الجمهورية اليمنية بمدينة تعز، مجلة الإشراف التربوي.
- الفار، عبير وديع (١٩٨٦) العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- اورفيك، لندول (١٩٧١) عناصر الإدارة، ترجمة علي بكر، دار الفكر العربي، القاهرة. جامعة القدس المفتوحة (١٩٩٢) التكيف ورعاية الصحة النفسية، رام الله، برنامج التعليم المفتوح.
- جامعة القدس المفتوحة (٢٠٠٠) السلوك التنظيمي، رام الله، برنامج التعليم المفتوح.
- دائرة الإرشاد التربوي (٢٠٠٠) بمناسبة مرور أربع سنوات على إنشاء قسم الإرشاد

- التربوي، رام الله وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
- ديفيز، كيث (١٩٧٤) السلوك الإنساني في العمل، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي ومحمد إسماعيل يوسف، مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر، القاهرة.
- طناش، سلامه (١٩٨٩) الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، مجلة دراسات (١٧) ص ٢٢٩-٢٤٩.
- عاشور، احمد صقر (١٩٨٢) السلوك الإنساني في المنظمات، الاسكندريا، دار المعرفة الجامعية.
- عبد الله، عبد الهادي عبد الصمد (١٩٩١) الإنسان والتنظيم، المكتب العربي للعلاقات الثقافية، راس الخيمة.
- عطا لله، محمد علي (١٩٩٦) واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية مقارنة بالمدارس التابعة لوكالة الغوث في مدينة نابلس من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- ماير، نورمان (١٩٦٧) علم النفس في الصناعة، ترجمة محمد عماد الدين إسماعيل وآخرين، مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر، القاهرة.
- ندى، يحيى محمد (١٩٩٨) مصادر ومستوى الضبط النفسي وعلاقتها بالروح المعنوية كما يراها معلمو وكالة الغوث في منطقة نابلس التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- ندى، يحيى محمد (٢٠٠٢) اتجاهات المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها برضاهم الوظيفي، رسالة دكتوراه، جامعة النيلين، الخرطوم.
- ياغي، محمد عبد الفتاح (١٩٨٩) قياس رضا المديرين عن عملية اتخاذ القرارات الإدارية، دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة ع ٢ م ١٤.

المراجع الاجنبية

- A, Judith (1997) How Arizona Public School Counselors Spend Their Time, Briefing Paper, Institute for Public Policy, Arizona state university.
 - Boakes, John (1998) Clinical Psychologists and Multi – Disciplinary Teams, Open University UK. DC linpsy Degree, DAI –C 61/1, Psychology Industrial, (0624) 2000p336.
 - Cherrington, David (1980) Organization Behavior the Management of Individual and Organizational Performance, Allyn and Bacon , Boston 1989p395-306.
 - Demato , Doris S. (2002) Job Satisfaction among Elementary School Counselors in Virginia , Department Counselor Education , Document Dissertation Ed-09132001-131513 .
 - Grunberg ,M . (1984) and T.Wall , Social Psychology and Organization Behavior , John Willey and Sons LTD , New York , p121.
 - Herbert Heinemann et.al., Personal Human Resource Management ,Illinois , Richard Irwin ,Inc .
 - Lumsden ,Linda (1998) Teacher Morale , Eric Clearinghouse on Education Management , Number 120, ED422601.
 - Mendel ,Philip Charles (1997) An Investigation of Factors That Influence Teacher Morale and satisfaction with work Conditions , Doctoral Dissertation , Eugene Oregon , University of Oregon .
 - Musleh , Atieh (1992) Absenteeism and Job Satisfaction Among Employees of Selected Metro Manila Supermarkets , A dissertation Presented to the Faculty of Graduate Schools of Commerce University of Santo Tomas , Espana , Manila , 1992 p33.
 - Obenshain, M. (2001). Schools legislative report. The Virginia Counselor, 44, (2), 1.
 - Rita, Brown G(1993) Job Satisfaction in Human services A rehabilitation Agency , Master Thesis , fort Hags state university 1993,p100
- Counselor, 44, (2), 1.