

مستوى الرضا النفسى عن العمل الارشادى لدى المرشدين التربويين

فى محافظة ذى قار

فاضل عبد الزهرة مزعل / كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة البصرة

على رسن شندوخ / كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة البصرة

المستخلص

يهدف البحث الحالى الى التعرف على مستوى الرضا عن العمل الارشادى لدى المرشدين التربويين فى محافظة ذى قار ، وقد تحدد مجتمع البحث للمرشدين التربويين فى المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية التابعة لمديريات التربية فى محافظة ذى قار ، وقد تم اختيار عينة بلغ حجمها (250) مرشدا ومرشدة ، ولإتمام البحث اعدت استبانة مكونة من (40) فقرة موزعة على تسعة مجالات ، وأشارت نتائج البحث الى ان مستوى الرضا عن العمل الارشادى يتصف بالايجابية وعالٍ جداً .

Abstract

Aims Current search to identify the level of satisfaction with the extension work with counselors in Dhi Qar province has been determined by the research community of the guides educators in middle school and junior high and high school belonging to the Education Directorates in Dhi Qar province has been selected sample of them hitting (250) mentor and guide , and complete find prepared a questionnaire consisting of (40) items divided into nine areas, the search results that the level of satisfaction with the extension work is characterized by a very high and positive.



الفصل الاو:

مشكلة البءء :

فءء رضا المرشء التربوئ النفسف عن العمل قصففة مهمة ففصلاً عن مجتمعه ، ومن العوامل المؤءرة فف مءى كفاءءه فف العمل ، فءوءة انءاء المرشء التربوئ وإءلاصه وولائه وقفامه بواجبائه والءزامائه المهنفة فءو طلابه وزملائه ومجتمعه ، ءءوقف على مءى رضاه عن عمله ، وطمائءه ففه.

اء فءء الرضا عن العمل فف اف وظففة او عمل من القضافا الففوففة الءف ءواجه الاءارففن والعاملفن على ءء سواء ولعل المرشءفن التربوففن هم الاكءر ءاءة لءرءة مرءقعة من الرضا عن عملهم الءف فقومون به . (الفءلف، 2006، ص123)

ولضمان فاعلفة المرشء التربوئ فف ءءسفن مرءوءفة المءرسة من ءلال الءور المهم الءف فقوم به ، كان العمل على ءءقق رضاه عن عمله من اهم الءطواء الءف فجب ان ءولفها المءرسة اهمفة قصف. (لباء، 2006، ص4)

اهمفة البءء:

ان ءراسة رضا المرشء التربوئ عن عمله ءكءسب اهمفة بالغة بالنظر الى الءور الهام الءف فؤءفه ءءا العصفو الفعال فف المءرسة من ءلال ما فءءمه من ءءماء نفسفة للطلاب ءساعدهم على ءل مشكلاءهم وءءاوزها بسلام ومنه ءءقق ءوافقهم النفسف وءءاءهم الءراسف (المصدر السابق ص 5). وعلى الرغم من اهمفة رضا المرشءفن التربوففن عن عملهم وءوره الءاسم فف نجاء العمل الإرشاءف وفشله ، إلا اننا نلاءظ ءءم الاءءمام بءراسة ءءا الموضوع ءراسة ءءناسب مع ما فشكله من اثر فف نجاء العملفة التربوفة وءءعلفمة بصفة عامه وءءاء العمل الإرشاءف ءاصة. وقء فعود ءلك الى قلة الوعى بأهمفة الرضا عن العمل لءى المرشءفن او قء فعود الى اءءمام الباءءفن بالمعلمفن ، ومءراء المءارس اءءماما طعى على الاءءمام بالمرشءفن الءفن فنءمون الى الاسرة المءرسة ، وهو ما نلاءظه فف اءلب الءراساء الءف اءرفء فف العالم العربف. (الشهرف، 1999، ص12)

اهداف البحث:

فهدف البحث الحالي الى:

التعرف على رضا المرشدين التربوفين عن عملهم الارشادي بصورة عامة.

حدود البحث:

كما تحدد البحث الحالي بـ :-

1- المرشدين التربوفين من (الذكور والافاناث) الذين يزاولون مهنة الارشاد التربوي.

2- المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية في محافظة ذي قار.

3- العام الدراسي (2012 - 2013).

تحديد المصطلحات :

1- الرضا النفسي:

أ- عرفه الشمري ، 2007 ، بأنه :-

الحالة التي يشعر بها الفرد بالراحة والطمأنينة عن ذاته في المحيط الذي يكون فيه ، ويتأثر كل كيانه النفسي بذلك الرضا ، كما انعكس في مجمل تصرفاته ونشاطه وحركته في ذلك المحيط.
(الشمري ، 2007 ، ص238)

ب- عرفه يوسف ، 2008 ، بأنه :-

بأنه حالة شعورية انعكس رؤية الفرد وإدراكه وحبه وسعاده بشأن ما في بيئته)

(يوسف ، 2008 ، ص75)

2- العمل:



- عرفه (هالبن، 1966 Halpin) :-

انه النمط او سلوك القائد في رسم وتخطيط العلاقة بفره وبين اعضاء مجموعة العمل ومحاولة تثبيت انماط محددة واضحة بشكل جفد وايجاد قنوات رسمية للاتصال ، وطرق الاجراءات فرها بفره وبين مرؤوسفه. (Halpin, 1966, p.86)

3- الرضا عن العمل :

أ- عرفه سلامة، 2003 ، بأنه :-

هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد انه يحصل عليها من عمله وهي الرضا عن أجره ومحتوى عمله ، وفرسته في الترقف ، والجماعة التي يعمل معها ، وساعات عمله ، وظروف ذلك العمل. (سلامة، 2003، ص37)

ب- عرفه كابن (kaplan,1982) :-

بأنه حصيلة مجموعة من العوامل المختلفة المتصلة بالعمل التي من شأنها ان تجعل الفرد راضفا عن عمله راغبا فره ، مقبلا فره ، في بدء فرمه من دون تذرر.

(الخرفر، 2008، ص26)

ج- عرفه الروقف، 2012 ، بأنه :-

بأنه "شعور داخلي يكون افرابفا نحو العمل فرزفد من الإنتاج او سلرففا فرؤدف الى التقاعس عن العمل وهناك العفد من الامور التي تؤثر فره منها ظروف العمل والعمل نفسه ونظام المكافآت والحوافز والعلاقات مع الزملاء. (الروقف، 2012، ص72)

4- المرشد التربوف:

أ- عرفه كود (cood,1973) :-



هو الشخص الذي يساعد الطلاب ويعمل على التكيف والاختبار بما يتعلق بأمرهم الخاصة على وفق مشكلات كل فرد منهم سواء كانت تربوية او مهنية او شخصية وهو مختص بالنصح الفردي للأشخاص. (cood ,1973 ,p.146)

ب-عرفته وزارة التربية :-

هو احد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية ، من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلة ، سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه ، ام بالبيئة الحيطه به ، لغرض تبصيره بمشكلته ، ومساعدته على ان يفكر بالحلول المناسبة لهذه المشكلة او المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه. (العلياوي، 2012، ص21)



الفصل الثاني

الاطار النظرف ودراسات سابقة

لمحة تاريخفة حول الرضا عن العمل:

تعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا عن العمل وتأثيره في سلوك الافراد الى بدايات القرن العشرين ، وكانت اولى المحاولات هي محاولة تايلور صاحب نظرفة الادارة العلمية (scientific management theory) إن أصحاب هذه النظرفة هم اول من فكروا عمليا في تفسير سلوك العامل في المنظمة ، وفي كفففة تحفزه من اجل المزيد من العطاء والبذل ، إذ قام فرفدرفك تايلور (1856-1917) بوضع نظرفة الادارة العلمية في بدايات القرن العشرين كطرفة لجعل ادارة انشطة العمل أكثر كفاءة ، والافتراض الرئفس للدوافع حسب هذه النظرفة هو أن الافراد العاملين مستعدون للعمل بجد من اجل الحصول على المكافآت المالية ، فالعاملون يعطون الحوافز المادية اهمفة كبرى ، ولكن لم تستطيع هذه الادارة تحقيق الرضا المطلوب للعمال وكان يؤخذ عليها اهمالها للجوانب الانسانية في حياة العمال إلا أنها لفتت الانتباه للعنصر البشري في العمل والى قدراتهم وتأهيلهم وتحفيزهم للعمل. (فلمبان، 2008، ص40)

وفي المدة نفسها ظهرت حركة اخرى في الفكر الاداري والصناعي ، وهي حركة العلاقات الانسانية إذ قام مصنع هوثورن (1924-1934) في ضواحي مدينة شيكاغو في الولايات المتحدة الامرفكية بسلسلة تجارب اظهرت النتائج وجود متغير هو معنوفة العاملين بوصفه المتغير الاساس الذي يؤثر في كفاءة الانتاج وأثبتت التجارب ان معنويات العاملين تتأثر أكثر مما تتأثر بعلاقات العمل التي تمثل الجانب الانساني للإنتاج. وعند ذلك اخذت الادارة علاقات العمل اساسا لسياسة جديدة في العلاقات الانسانية وركيزة لنظام الاشراف السائد ومنهجا لتدريب المشرفين على معاملة العاملين ، ويعد التون مايو (Elton Mayo) وزملاؤه ممن تلتصق بهم حركة العلاقات الانسانية من الرواد الاوائل الذين اعطوا دفعة علمفة لهذه الحركة فقد تضمنت هذه الحركة عدة افكار أهمها المكافآت والحوافز غير المادية وتلعب دورها الرئفس في تحفيز الافراد وشعورهم بالرضا . وان حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى

كفافة الانتاج لا ففءء بطاقفه الفسفولوجفة ففسب وانما فءءه ارادة الجماعة وءلففه الانسائفة . وقد شءصء هءه المءرسة معنوفاء العاملفن وعلاقاء العمل من اءر انءاجهم. (الزبفءف، 2010، ص39)

وفف عام (1935) قام هوبوك (Hoppock) بءراسة الرضا عن العمل لءى عمال مصنع صغفر ، بقرفة (New Hope) بولافة بنسلفانفا بالولافاء المءءءة ، إء سأل الباءء فف هءه البءراسة سؤلفن:

الاول : الى اف مءى فكون الافراء فف مهنة معفنة اكءر سرورا من فرهم فف مهن اخرى؟

الثانف : الى اف مءى فكون العمال فف (New Hope) مسرورفن بصفة مءلقة؟

وآء هءه البءراسة اول بءراسة فركز على الرضا عن العمل ، ونقطة الانءلاق لجمفع البءراسات المءلقة بالرضا عن العمل او الرضا الوظففف الءالفة.

(شرشفر، 2000، ص12)

اء بءرسة العوامل الءف فوءر فف الرضا فف العمل مءل التعب وظروف العمل والإشراف وقد كانت هءه البءراسة هف النواة لجمفع البءراسات الءالفة الءف كانت وما فزال فسعى الى فغفر البفئة ، وءفسفن الءفا مهنفة. (نبفلة، 2007، ص26)

وفف عام (1957) نشر هفرزبفرغ (Herzberg) نقءا مشهورا للانءاج الفكرف فف مءال الرضا عن العمل ، إء انءقء نظرة هوبوك (Hoppock) الفقلفءفة الءف فنص على ان الرضا عن العمل مءفر مسءمر (Continuous Variable) واقءرء بءلا من فلك ان فكون الرضا مءفرا فابءا (Dichotomous Variable) ، كما اقءرء افضا النظر الى العوامل المؤءفة الى الرضا عن العمل على انها مءمفزة عن العوامل المؤءفة الى عءم الرضا عن العمل.

وفف السءفناء من القرن الماضف اصبء ابءاء الرضا عن العمل اكءر نضوجا،

وآم فطوفر المناهج المسءفة ، وكءر اسءعمالها فف جمفع المءلوماء الءف فجب عن فسؤلواء الباءئفن.

(الوفس، 2011، ص74)



ففى السبعفئات اصبفت ابفائ الرضا الوظففى ففلا مسفقا بذافه اذ وضعت فى هذف المدة معظم النظرفات الفاصة بالرضا عن العمل واصبفت بعض الكفاباف فى موزوع الرضا الوظففى مفوفرة بشكل اكبر وافسع مبال الفطبفق لفشمل العفد من الوظائف الفففة. (نسفم، 2012، ص94)

بعض النظرفات الفف فسرت الرضا عن العمل :

اولا- نظرفة الفافاف (ابراهام ماسلو) :

فعد نظرفة سلم الفافاف الفف وضعفا ابراهام ماسلو من اكفر النظرفات شفوعا وفترة على ففسفر سلوك الانسان وفقوم نظرففه على مبدأفن اساسفن:

أ- ان فافاف الفرد مرتبة فصاعففا على شكل سلم او هرم فاسب اولوفئها للفرد (وهذا لا فعنف الففابعبة بل هناك امكانفة للففز عن بعض الفافاف فاسب الففئفئة والدفن والفافاف والمبافئ الفف يؤمن بها الفرد.

ب- ان الفافاف ففر المشبعبة هف الفف فؤفر فى سلوك الفرد وفدفعه للعمل اما الفافاف المشبعبة فلا فؤفر فى سلوك الفرد. (فمافاف، 2008، ص134)

1- الفافاف الفسفولوجفة physiological Needs :

وهذه فمفل الفافاف الاساسفة اللازمة لبقاء الانسان واستمرارففه على قفد الففة كالطعام والماء والهواء والففس، والفافاف الفسفولوجفة فسفر على بقفة الفافاف اذا لم فكن مشبعبة.

2- فافاف الامن والسلامة safety & security :

ففضمن هذف فافاف الفرد للففافة من الافظار الففسفة والصففة والبدففة، وكذلك الفففافة من الافظار الاقفصاففة والمفعلقة بضمن اسفمرارفة العمل للفرد لضمن اسفمرار الدعم المافى الضرورى للمففافة على مسفوى مفعن من الففة المفعشففة.

3- الفافاف الففماعفة (الفافة الى الففماء) social needs :



تتبع هذه الحاجات من كون الانسان اجتماعيا بطبيعته ويعيش ضمن جماعة ويتفاعل معها. وتشمل حاجات تكوين علاقات الحب والارتباط مع الاخرين وتعد الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات اعلى وبعيدة عن الحاجات الاولية. (محمد، 2013، ص989)

4- حاجات التقدير والاحترام fsleem and filfrespect :

وتمثل موقفا اعلى في سلم ترتيب الحاجات ويمكن ادراكها من جانبيين :-

أ- جانب داخلي يتعلق بالمكانة الذاتية ، والحاجات المتعلقة بالثقة بالنفس والاستقلال ، والقدرة على الانجاز والأهمية والمعرفة.

ب- جانب خارجي يتعلق بالسمعة والحاجة لكي يكون للفرد وضع اجتماعي مقبولاً ، والتقدير من طرف الاخرين.

5- حاجات تحقيق الذات self - Actualization :

وتمثل قمة الحاجات في هرم "ماسلو" وهي تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته ، وممارسة قدراته ، ومواصلة تطوير شخصيته ، والقدرة على الابداع والابتكار ، وكما يقول "ماسلو" : "هي التطلع لان يكون الشخص كل ما يستطيع ان يكون " ويعنى اخر الكفاح من اجل ادراك اقصى القدرات الذاتية.(بن زاهي، 2007، ص69)

واعتبر ماسلو الحاجات الثلاث الاولى ، حاجات المستوى الادنى ، اما الحاجات الرابعة والخامسة فهما بمثابة حاجات المستوى الاعلى ، وقد بنى ماسلو تمييزه هذا على افتراض ان الحاجات المستوى العلوي ، يتم اشباعها داخليا في اطار ذاتية الفرد ، اما حاجات المستوى السفلي فيتغلب عليها الاشباع الخارجي. ويرى ماسلو ان هذه الحاجات مرتبطة بعضها مع بعضا ، وان الحاجة الاكثر الحاحا تدفع الفرد الى اشباعها ، وعند اشباع تلك الحاجة تظهر الحاجات الاخرى وهكذا ، وان الفرد مدفوع في عمله لكي ينجزه ويؤديه ، لان ذلك يؤدي الى اشباع حاجاته الداخلية. والنقطة الجوهرية في هذه النظرية هي ان العمل يبدو وكأنه البيئة او السياق الذي يمكن ان يتم فيه اشباع الحاجات ، او يشعر فيه الفرد بالرضا نتيجة لذلك. (ابراهيم، 2003، ص25)

ثانيا - نظرية ذات العاملين Two-Factor Theory:

وقد وضع هذه النظرية البروفسور فريدرك هيرزبرغ (Herzberg's) إذ قام بتطبيقها ميدانيا على مجموعة من المهندسين والمدراء والموظفين العاملين وذلك حتى يثبت ان الرضا الوظيفي هو محرك سلوك الافراد واندفاعهم للعمل.

وقد اشارت هذه النظرية الى ان عوامل تحقق الرضا الوظيفي مرتبطة بالنمو النفسي وتحقيق الذات في حين ترتبط العوامل التي تؤدي الى عدم الرضا الوظيفي بالمظاهر البيئية الخارجية للوظيفة.

وان هذه النظرية حاولت تحديد العوامل الرئيسية المسببة للرضا الوظيفي من عدمه ، إذ توصلت الى ان الرضا الوظيفي يرتبط بعاملين اثنين هما:- (الروقي، 2012، ص72)

1- عوامل وقائية / ويؤدي عدم وجود او توافر هذه العوامل في بيئة العمل الى حالة الاستياء وعدم الرضا لدى الموظف ، ولكن توافرها لا يؤدي الى دافعية قوية للعمل ، وقد اطلق على هذه العوامل صيانة/وقائية لكونها ضرورية لضمان ادنى درجة اشباع للحاجات. وقد حدد عشر عوامل وقائية:

1- العلاقات مع المرؤوسين 6- سياسة المؤسسة وادارتها

2- ظروف العمل 7- العلاقات التبادلية مع المشرف

3- العلاقات مع الزملاء 8- الاستقرار في العمل

4- الحياة الشخصية 9- الاشراف الفني

5- الراتب 10- المركز والمكانة

2- عوامل دافعية / هناك بعض العوامل المرتبطة بجوهر العمل ، وأطلق عليه العوامل الدافعية ، اذا توافرت تؤدي الى دافعية قوية ودرجة عالية من الرضا ولكن عدم توافرها لا يؤدي بالضرورة الى حالة عالية من الاستياء وعدم الرضا لدى الفرد. واهم هذه العوامل:

1- الانجاز في العمل 4- الاعتراف بالانجاز



2- التقدم والترقي في العمل 5- طبيعة العمل نفسه ومستواه

3- امكانية النمو والتطور الشخصي

وقد استنتج هيرزبيرغ ان العوامل المرضفة في العمل كانت تتعلق بمضمون العمل والعوامل غير المرضفة ترتبط بالبيئة والظروف ، وسمى العوامل المرضفة التي تسبب الرضا بالدوافع Motivators والعوامل غير المرضفة عوامل وقاية/صيانة ولقد اسهمت نظرفة هيرزبيرغ في توجيه انتباه المديرين الى عوامل اخرى غير المرتب ، وظروف العمل والسياسات..... التي يمكن ان تدفع العاملين للعمل. (حريم، 2009، ص112-113)

الدراسات السابقة:

- دراسة علاونة وندي (2005) :

بعنوان (مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية)

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

وتكون مجتمع الدراسة من (83) مرشدا تربويا في محافظتي جنين وقلقيلية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2002 – 2003) م ، استعمل في هذه الدراسة المنهج الوصفي ، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات تضمنت (52) فقرة توزعت في سبغ مجالات تضمنت (رضا المشرف عن النمو المهني، وظروف العمل ، والعلاقات مع الزملاء ، ونظام الحوافز والأجور والترقيات ، والنمط القيادي للإدارة ، والأنظمة والتعليمات) ، وكانت عينة الدراسة (61) مرشدا تربويا ، وتم تحليل البيانات باستعمال المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ، وتحليل التباين متعدد القياسات المتكررة ، واختبار سيداك واختبار (t) وتحليل التباين الاحادي.

وقد توصلت الدراسة الى نتائج ابرزها :



1- ان مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية اعلى من المتوسط العام إذ بلغ المتوسط الحسابي (3,37).

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمجالات الدراسة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغيرات الجنس ، والحالة الاجتماعية ، وسنوات الخبرة ، والدخل الشهري ، والتخصص ومكان السكن. (علاونة وندي، 2005، ص55-56)

دراسة بيج (1980 page) :

بعنوان (العلاقة بين عمر المرشد والرضا وعدم الرضا في العمل)

اجريت هذه الدراسة (في لورفيلد) بهدف التعرف على العوامل التي تساعد الرضا وعدم الرضا في العمل عند مجموعة من مرشدي المدارس الثانوية وتجديد العلاقة بين عمر المرشد وبعض المتغيرات (الحالة الثقافية ، الخبرة ، الرضا عن العمل) وقد استخدمت الدراسة اسلوب المقابلات الشخصية المسجلة كأداة في البحث على عينة بلغت (45) مرشدا اختيرت عشوائيا بواسطة جداول من اصل (95) مرشدا من (11) مدرسة ثانوية. وقد عالجت الدراسة العوامل المؤثرة في الرضا وعدم الرضا وهي : المناهج ، سياسة الحكومة ، فهم دور المرشد التربوي ، تامين الانجاز في العمل ، الخبرة ، عمر المرشد.

دراسة كيرتس واخرون (page ,1980 ,p.51)

: (Curtis et ai,1999)

بعنوان (الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء المتغيرات بعض المتغيرات الديمغرافية)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية . وكانت عينة الدراسة (125) مرشداً نفسياً ، وتوصلت الدراسة الى النتائج الاتية:



- 1- وجود رضا وظيفي عال لدى افراد العفنة بالنسبة لطبفعة العمل والعلاقة والاشراف.
- 2- وجود رضا وظيفي منخفض لدى افراد العفنة بالنسبة الى (الراتب ، فرص ، الترقية).
- 3- ان المرشدين الذين يتقاضون راتبا اعلى لديهم رضا وظيفي اكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتب اقل.
(Curtis et ai , 1999)

دراسة ديماتو (DeMato,2002) :

بعنوان (مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين في مدارس ولاية فرجينيا) هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين في مدارس ولاية فرجينيا ، ومقارنتها بنتائج دراسات مسحفة اجريت عام (1988) عن عامي (1985) و (1988) للمرشدين في نفس المدارس.

استعمل في الدراسة المنهج الوصفى، فاستعملت استبانتان عبارة عن مقياسين هما مقياس (IIF) ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفى، ارسلت بالبريد الى (444) مرشدا في مدارس فرجينيا الابتدائفة ، استجاب منهم (76,35%) فقط ، وبعد المعالجة الاحصائفة تبين في النتائج أن (90,9%) من المرشدين كانوا راضين عن عملهم بشكل كبير او كبير جدا ، و (9,1%) منهم كانوا مستاءين او مستاءين جدا ، وكان الرضا منخفضا في بعد الاجور مقابل كلفة العمل ، وبينت الاستجابات ان المناخ السياسى والاجتماعى يؤثر في رضا المرشدين ، كما اثر في احساسهم نقص الاهتمام بهم ، والضغوط النفسفة المرتفعة لديهم ، وما يطلب منهم من توقعات ، وطالبوا بتحسين الاجور وسياسات المؤسسة والعمل على التنفمة.

ونففة 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). (DeMato ,2001)

الفصل الاء

الطرفة والاءراء

منهء البء:

فء البء الءالف من الءراءاء الوصففة الاءابطفة ، وءلك لكونه فءناول العلاءة بفن مءفرفن هما (الرفا عن العمل وبعض سماء الشءصففة) لءى المرشءفن الءربوففن.

مءءم البء:

فءكون مءءم البء الءالف من ءمفع مرشءف ومرشءاء المءارس المءوسطة والاءءاءفة والءانوفة فف مءفرفاء الءرففة فف مءافظة ذف قار للعام الءراسف (2012- 2013) والبالء عءءهم (308) مرشءا ومرشءة موزفن على اربع مءفرفاء للءرففة ، كما موضء فف ءءول (1):

ءءول (1)

أفراء مءءم البء فف مءافظة ذف قار موزفن ءسب المءفرفاء للعام الءراسف

(2012-2013)

ء	المءفرفاء	عءء المرشءفن
1	مءفرفة ءرففة الءاصرففة	98
2	مءفرفة ءرففة سوق الشفوخ	38
3	مءفرفة ءرففة الشطرفة	79
4	مءفرفة ءرففة الرفاءفف	93
	المءموع	308



3- عنة الباء:

لكل كوون عنة الباء الال مماله مامعها الاصلل والاءاعه للاءاسة، فقء ااءلراء عنة الباء الال بالراءة العاءوانلة البسلطة من المامع الاصلل المرال باءه ، إء كان عاء افراد العنة (250) مرشاء ومرشاءة ، وءءول (2) للوضا افراد العنة حسب مءلراء الءامة للراءة فل مءافظة ذل قار.

ءءول (2)

عء افراد العنة حسب مءلراء الءامة للراءة فل مءافظة ذل قار للءام الءراسل

(2013-2012)

ء	المءلراء	عء المراءلن
1	مءلراء آراءة الناصراء	78
2	مءلراء آراءة سوق الشلوا	31
3	مءلراء آراءة الشطراء	65
4	مءلراء آراءة الرقاعل	76
	المءموع	250

- أءاة الباء:

إعءاء : الباء

مقلاس الرضا عن العمل الإرشاءل

بعء اساءراض الإطار النظراء والمقلابل السابقاء فل مءال الرضا اللظلفل والرضا عن العمل للمراءلن الراءبلن قام الباء بإعءاء مقلاس الرضا عن العمل الإرشاءل بما للناسب وأفراد العنة ، واءون المقلاس من (40) فقراء فل صوراه النهائلة الاءراء الاءل الساسلة هل:

(الرضا عن العمل مع اءارة المءرسة ، الرضا عن العمل مع الهفئة الءرفسفة،الرضا عن العمل مع الطلبة ، الرضا عن العمل مع اولفاء الامور ، الرضا عن العمل مع المشرف الاءآصاص ، الرضا عن العمل مع الءعلفم العام (شعبة الارشاء)، الرضا عن العمل نفسه وظروفه الماءفة، الرضا عن الءءاء والءءرفب والفاءاءات ، الرضا عن الراءب والءوافز والءرففاءات) ، كما تم آءرفء آمسة بءائل مءءرءة لكل فقرة وفقاً لطففة لفرآ وهف: (راض آءاء، راض، راض الى آءما، رفرف راض، رفرف راض اءلاقا) وكانآ اوزان البءائل (1، 2، 3، 4، 5) ، وم عرض المقفاس على مءموءة من المآكمفن المآآصصفن فف مءال الءرفبفة وعلم النفس ملآق (1) آفآ تم آءرفم المءلوماء اللآزمة للآآكمف وطلب منهم قراءة المفراءاء الآف آضمنها المقفاس ، وقء قام الباءآ بفءراء الءعءفلاء الآف آآفق ووءهائ نظر المآكمفن بالآءف والإضافة وإعاءة الصفاءة ، وبعء ذلك طبق المقفاس فف صورآه المبءففة على عءء (30) مرشءا من المرشءفن الءرفبفن للآآء من مناسبة المقفاس للآطفبفق من آفآ صفاءة ووضوح الفقراء ، وقء آبفن أن الءعلفماء والفقراء واضآة ومفهومة لآمفع افراد العفنة وكان الوقآ المسآغرق للآءابة (20-30) ءقففة آقرفبا وبمآوسط (25) ءقففة

الصءق :

فء الصءق من الآصاءص المءمة الآف فبب الاءآمام بها فف بفاء الاءآباراء. (الآلبف، 2005، ص40) وفقصء به قفاس الاءآبار فعلا وآقففة ما وضع لقفاسه. (مآفء، 2010، ص40).

الصءق الظاهرف :

وقء آآقق الصءق فف المقفاس الآلف ، وذلآ عءءما قام الباءآ بعرض فقراء المقفاس على مءموءة من الآبراء والمآكمفن فف الءرفبفة وعلم النفس وقء ابءوا موافآآهم على فقراء المقفاس مع آءف وإءراء بعض الءعءفلاء فء اعآمء الباءآ موافقة (16) آبفرا فأآآر مءفارا لصالآفة الفقرة وصدقها فف قفاس ما وضعت لأءله لاءفاق (80%) فأآآر من الآبراء كما فف آءول (1) الآف فبفن النسبة المآوفة للآبراء، ففكون المقفاس بصفغآه النهاءفة ملآق (2)

ءءول (1)

فوضف نسب اافاق الءبراء والمءكمفن على فقراف المففاس

ارقام الفقراف	ءءء الءبراء	ءءء الموافقفن صالحة	ءءء رففر الموافقفن	ءءء الموافقفن بءاءة الى ءءءف	النسبة المئوفة
14، 13، 12، 10، 9، 8، 5، 4، 3، 2، 22، 21، 20، 19، 18، 17، 16، 15، 32، 31، 30، 29، 28، 26، 25، 24، 43، 42، 40، 39، 38، 37، 35، 34، 52، 51، 50، 49، 47، 46، 45، 44، 58، 57، 55، 54، 53،	10	10	—	—	%100
48، 23، 7، 1	10	2	—	8	%80
59، 56، 41، 36، 33، 27، 11، 6	10	4	6	—	%60

ءباف الاءءبار:

استخدم الباحث طريقة إعادة الاختبار فقد قام الباحث بتطبيق الاختبار على أفراد العينة الاستطلاعية مرتين بحد فاصل (14) يوماً ، وكان معامل الثبات (0.86) وهو معامل ثبات مقبول (Nunnally ,1978, P.235).

الوسائل الاحصائية :

استعان الباحث بالحقيبة الاحصائية (spss) لتحليل البيانات سواء في بناء المقياس ام بتحليل البيانات النهائية ولمعالجة نتائج البحث احصائياً ، وقد استعملت الوسائل الاحصائية الاتية:

- 1- معامل ارتباط بيرسون : استعمل في حساب الثبات
- 2- الاختبار التائي لعينة واحدة : استعمل في حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لعينة البحث.
- 3- النسبة المئوية : لإيجاد نسب اتفاق الخبراء على فقرات الاداة . (الجادري، 2003، ص96)

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسفرها

بعء ءللل الببائاء ومعالجءها اءصائفا ءوصل البءء الى الءناءء الاءفة :-

ءضمء هءف البءء :

الءعرف على رضا المرشءءن الءربوفا بء عملهم الارشاءف .

اظهراء الءناءء بآن الوسء الءسابف لإفراء عفةء الءراءة على مفااس الرضا بء العمل الارشاءف بلع (134,46) ءرءة ، وبانءراف مفاارف مفاارف (29,48) ءرءة ، وبءء مفاارءة الوسء الءسابف لعفةء الءراءة مع الوسء الفرضف للمفااس والبالع (120) ءرءة ، وبانءراف مفاارف مفاارف (1) ءرءة ، فظهر ان الوسء الءسابف المءءقق فف هءا البءء اكبر من الوسء الفرضف ، ولمعرفة ءلالة الفرق ببف الوسءففف اسءءءم الباءء الاءءبار الءائف (t-test) لعفةء واءءة فبلعء الءفمة الءائفة المءسوبة (4,905) وهف اكبر من الءفمة الءائفة الءءولفة البالعة (1,98) ءرءة بءء مسءوف (0,05) وبءرءة ءرفة (99) والءءول (7) فوفء ءلك:

الءءول (7)

فوفء الءفمة الءائفة ءلالة الفرق ببف الوسء الءسابف والوسء الفرضف لمفااس

الرضا بء العمل الارشاءف لءف المرشءءن الءربوفا .

مسءوف	قفمة (ء)		ءرءة	عءء	الانءراف	الوسء	الانءراف	الوسء
	الءءولفة	المءسوبة						
الءلالة			الءرفة	أفراف	المفاارف	الفرضف	المفاارف	الءسابف
(0,05)			العفةءة					للعةءة



دال	1,98	4,905	99	100	1	120	29,48	134,46
-----	------	-------	----	-----	---	-----	-------	--------

وفسر الباحث أن المرشدين التربوفين لدهم رضا عالٍ جدا عن عملهم وفستمتعون بعملهم ، وهذا فمكن ان فشير الى ان تأهفلهم الاكادفمف والمهنفف فتناسب مع عملهم كمرشدفن تربوففن ، وان عملهم فتنصف بالفاعلفة والنشاط فف المدرسة وفسظهر ذلك فف افمانهم بان مهنة الارشاد هف حب وفن وافمان وإصلاح النفس البشرفة الامر الذي فتنطلب من المرشد التربوفف التحمل والصبر. واتفقت هذه الننفجة مع دراسة (Curtis et ai,1999) ، ودراسة (علاونة وندى ، 2005) ، دراسة دفماتو (DeMato,2001) .

ومن خلال عرض الننائج وففسفرها فوصل الباحث الى الاستنتاج الآفف :

كان الرضا عن العمل الارشادف لدف عفنة البحث من المرشدفن التربوففن عالٍ وهذا ما فزفد داففة كففر منهم على المزفد من العطاء ومواصله عملهم بنجاح فف مجال عملهم فف ففن ان بعضهم فرفف ان هذا الرضا لا فرفقف الى المستوى المطلوب ، فهناك الكففر من الاحفناجات المادفة والمعنوفة لم فصل مستوى فوافرها لما فوازف عملهم الارشادف .

الفوصفات :

- 1- ضرورة الاهتمام بالمرشدفن التربوففن وان تحقق وزارة التربية السبل الكففلة للعمل بالفوافر المادفة والمعنوفة الفف فشجع المرشد على العمل بنشاط وحبوفة وبشكل انفرادف وعلى الانتاجفة. كما وفشجع على التفكفر المبدع وعمل البحوث والمشاركة بالفدورات.
- 2- تزوفد المرشد التربوفف بالفرامج الارشادفة الموجودة بكل الاطروحات والرسائل والبحوث للاستفادة منها فف علاج المشكلات بدلا من أن فكون العلاج عشوائفا.

3- توفير فرص النمو الوظيفي والترقي للمرشدين، والاهتمام بمكانته الاجتماعية، وإبراز دوره المهني من خلال وسائل الاعلام.

4- العمل على سد النقص في الغرف الارشادية في المدارس ، وتوفير الاثاث المكتبي وتحديد نوعه بحيث يناسب اغراض العمل الارشادي.

المقترحات :

1- تطبيق الدراسة الحالية على المرشدين التربويين في محافظات اخرى وعقد مقارنات بين نتائج تلك الدراسات مع الدراسة الحالية.

2- توسيع الدراسة الحالية لتشمل متغيرات اخرى (الجنس، العمر، الخبرة، التخصص).

3- الرضا عن العمل الارشادي وعلاقته بالنمط القيادي الذي يمارسه المدراء.

المصادر العربية والأجنبية :

1. ابراهيم ، نضال سمير نايف . الامن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارة السلطة الوطنية الفلسطينية واثربعض المتغيرات الديمغرافية عليها ، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، 2003.
2. بن زاهي، منصور. الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات "دراسة ميدانية شركة سونطراك بالجنوب الجزائري ، اطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2007.
3. الجادري، عدنان حسين. الاحصاء الوصفي في العلوم التربوية ، جامعة عمان العربية، كلية الدراسات التربوية العليا، عمان، دار المسيرة، عمان، 2003.
4. الجلبي، سوسن شاكر. اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية ، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، الطبعة الاولى، دمشق، سوريا، 2005.

5. حريم، حسين. السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمة الاعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، الاردن، 2009.
6. حمادات، محمد حسن محمد. السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن، 2008.
7. الخيري، حسن بن حسين بن عطاس. الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة ، رسالة ماجستير غير منشوره جامعة ام القرى، كلية التربية، 2008.
8. الروقي، عبد الله بن عايض. الانماط القيادية لمديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، كلية التربية، 2012.
9. الزبيدي، رؤى رشيد كاظم. الانهك النفسى وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى منتسبي شرطة المرور، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، 2010.
10. سلامة، انتصار محمد طه. مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، 2003.
11. شرشير، صباح سليم مصطفى. الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطة الوطنية العاملين في محافظات شمال فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، 2000.
12. الشهري ، عبد الله بن علي ابو عراد. مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، كلية التربية ، 1999.
13. الشمري ، علي عبد الكاظم عمة. عوامل الرضا المهني والقلق المهني لدى افراد الشرطة العراقية الجديدة ، مجلة الاستاذ ، المجلد 6 ، العدد 4 ، كلية التربية / ابن رشد ، جامعة بغداد ، 2007.

14. علاونة، معروز جابر. يحيى محمد ندى، مستوى الرضا الوظيفى لدى المرشدين التربويين فى محافظتى جنين وقلقيلية، مجلة جامعة القدس المفتوحة، العدد (5)، 2005.
15. العلياوى، اشرف صالح جاسم. تقويم البرامج الدراسية فى اقسام الارشاد النفسى والتوجيه التربوى فى الجامعات العراقية من وجهة نظر الخريجين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البصرة، كلية التربية، 2012.
16. فلمبان، ايناس فؤاد نواوى. الرضا الوظيفى وعلاقته بالالتزام التنظيمى لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بادارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، كلية التربية، 2008.
17. الفتلى، حسين هاشم هندول. العوامل التى تبعث الرضا عند المعلم عن عمله فى مدرسته، مجلة القادسية فى الاداب والعلوم التربوية، العدد (2)، المجلد (5)، 2006.
18. لباد، الزهرة. الرضا المهنى لدى المرشدين النفسيين العاملين فى التعليم العام وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية، 2006.
19. مجيد، سوسن شاكر. الاختبارات النفسية (نماذج)، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن، 2010.
20. محمد، رضوان. الرضا الوظيفى وعلاقته بالابداع الادارى لدى اعضاء هيئة التدريس فى كليات واقسام التربية الرياضية فى اليمن، مجلة جامعة النجاح للابحاث (العلوم الانسانية) العدد 5، المجلد 27، 2013.
21. نبيلة، بووذن. محددات الرضا الوظيفى لدى العامل الجزائرى فى اطار نظرية دافيد ماكيلاند للدافعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2007.
22. نسيم، بوقال. اثر بيئة العمل الداخلى للمنظمة على الرضا الوظيفى للعاملين -دراسة حالة-، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2012.

23. الويس، جنان اسماعيل طه . الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفى لدى مدرسى ومدرسات معاهد اعداد المعلمين والمعلمات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، المعهد العربي العالى للعلوم التربوية والنفسية، 2011.
24. يوسف ، داليا عبد الخالق عثمان. معنى الحياة وعلاقته بدافعية الانجاز الاكاديمى والرضا عن الدراسة لدى طلاب الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الزقازيق، كلية التربية، 2008.
25. Curtis , M. J. et al (1999) Relationship among the professionats ,practices and demographic characteristics of school psychologists, School Psychology Review , 31 (1),1319.
26. Cood , carter (1973) .v. Dictionary Education . 3 rd .ed .New York .Mc Craw Hill .
27. Demato , Doris S. (2002) Job Satisfaction among Elementary School Counselors in Virginia , Department Counselor Education , Document Dissertation Ed-09132001 131513 .
28. Halpin, A. W., Theory and Research in Administration, NewYork the Macmillan Company (1966).
29. page ,Donald rothwoud .(1980) The satisfiers and dissatisfiers of secondary school guidance Counselors . dissertation abstracts international .vol , 41.no College students dissertation A distracts international vol .13. (11) 3.
- 30.Nunnaly, H. (1978) The theory in Testing , Brooks – Hill Lon



(1) الملق

اسماء الساءة الآراء الاءن آكموا الاستبانانان

ت	اسماء الآراء	مكان العمل
1	أ.د. عبء الامراء الشمساء	كلواء الأربواء/ابن رشاء/آامعة بآاء/قسم العلوم الأربواء والنفسواء.
2	أ.د. صالح مهءاء صالح	كلواء الأربواء/الآامعة المسانصراء/قسم الارشاء النفساء والأواءاء الأربواء.
3	أ.د. نااءة شعبان مصطفى	كلواء الأربواء/الآامعة المسانصراء/قسم الارشاء النفساء والأواءاء الأربواء.
4	أ.م.د. آآآى ااوا الآناباء	كلواء الأربواء/الآامعة المسانصراء/قسم الارشاء النفساء والأواءاء الأربواء.
5	أ.م.د. بآول بنااء زبواء	كلواء الأربواء للعلوم الانسانواء/آامعة البصراء/قسم الارشاء النفساء والأواءاء الأربواء.
6	أ.م.د. عواء اسماعفل السامراء	كلواء الأربواء للعلوم الانسانواء/آامعة البصراء/قسم الارشاء النفساء والأواءاء الأربواء.
7	أ.م.د. هناء عبء النباء العباء	كلواء الأربواء للعلوم الانسانواء/آامعة البصراء/قسم الارشاء النفساء والأواءاء الأربواء.
8	أ.م.د. انعام قاسم الصراء	كلواء الأربواء للعلوم الانسانواء/آامعة ذى قار/قسم العلوم الأربواء والنفسواء.
9	أ.م.د. صفاء عبء الزهراء الآمعان	كلواء الأربواء للعلوم الانسانواء/آامعة البصراء/قسم الارشاء النفساء



والتوابة التربوءف.		
كلفة التربةفة/ابن رشء/جامعة بغداد/قسم العلوم التربةفة والنفسفة.	أ.م.ء. ءالء جمال قاسم	10
كلفة التربةفة للعلوم الانسانفة/جامعة البصرة/قسم اللغة العربفة .	م.ء.علف ءاسب عبء الله	11

بسم الله الرحمن الرحفم

الملءق (2)

مقفاس الرضا عن العمل الارشاءف بصفغته النهائفة

جامعة البصرة

كلفة التربةفة للعلوم الانسانفة

قسم الارشاء النفسي والتوابة التربوءف/الءراساء العلفا

زمفلفف المرشءة التربةفة

زمفلف المرشء التربوءف

ءءفة طفةة ...



بفن فءفك الان مفساس (الرضا عن العمل الارشافف) معلق بعمل المرشد التربوف الغرض منه تشففس جانب مهم من جوانب العملفة التربوفه وان نئائجه سوف تكون ذات فائءة فف مسفرة التربوفه والءعلم وءعما لجهوءك المبءولة فف هءا الجانب.

لءا فرجو البافء ءعاونك معه؁ وأساس هءا ءعاون هو ان ءكون صررفا فف آابءك على فقرات المفساس .. علما ان المعلوماء ءف ءعطفها سوف ءسءعمل لإغراض البءء العلمف فقط وسوف لن فطلع علفها اء سوف البافء لءلك لا ءاعف لءكر الاسم وان ما فقوم به البافء هو جزء من مءطلباء ءرجه الماجسءفر.

فف الصفءاء الآففة ءرى امامك عءءاً من الفقرات وإزاءها مفساس من ءمسة بءائل لءا فرجف ءءفضل بقراءة كل فقرة بءقة ءم آءفرار نوع البءفل وءلك بوضع علامة () فف الءقل الءف فنبءق علفك.. وقبل قراءة فقرات المفساس.

فرجف الآابة على الاسئلة ءالفة:

عءء سنواء الءءمة:

اسم المءرسفة:

الجنس:

العمر:

ءءءص ءءفق:

الءالة الآءماعفة:

البافء

علف رسن شءءوخ

ءالب الماجسءف



وتقبلوا فانق الشكر والأمتان...

المجال الاول/الرضا عن العمل مع ادارة المدرسة.					
ت	الفقرات	راض جدا	راض	راض الى حد ما	غير راض اطلاقا
1	مءى احترام الاراء والأفكار التي تطرحها داخل الادارة.				
2	تعاون مءرك في توجيه مرشءى الصفوف لملء البطاقة المدرسفة.				
3	مءى تفهم وتقءفر ادارة المدرسة لمهامك الارشاءفة.				
4	نوع المكان المخصص لك(غرفة ، قاعة،الخ) من قبل مءرك.				
5	رد الفعل الءى تلمسه لءى مءرك عند اجاءتك العمل.				
المجال الثاني/الرضا عن العمل مع الهفة التءرسفة.					
ت	الفقرات	راض	راض الى حد ما	غير راض	غير راض اطلاقا

	اطلاقا	راض	حد ما	راض جدا		
6					طبيعة العلاقة بينك وبين اعضاء الهيئة التدريسية.	
7					مدى تعاون الهيئة التدريسية معك في تنفيذ توجيهاتك وتشجيع الطلبة على مراجعتك.	
8					تدخل بعض المدرسين في عملك في حل المشكلات التي تواجه الطلبة.	
9					تقدير زملائك في المدرسة للجهد الذي تبذله لتحقيق اداء متميز	
المجال الثالث/الرضا عن العمل مع الطلبة.						
ت	الفقرات	راض جدا	راض	راض الى حد ما	غير راض	غير راض اطلاقا
10	طبيعة العلاقة المهنية بينك وبين الطلبة.					
11	مستوى تقبل الطلبة المسترشدين للمساعدة التي تقدمها لهم.					



					12	مستوى ثقة الطلبة بك وتفهمهم لطبيعة عملك.
					13	مدى التزام الطلبة بتوجيهاتك الارشادية.
المجال الرابع/الرضا عن العمل مع اولياء امور الطلبة.						
ت	الفقرات					
	راض جدا	راض	راض الى حد ما	غير راض	غير راض اطلاقا	
						14
						متابعة اولياء امور الطلبة لسلوك ابناءهم اثناء تواجدهم بالمدرسة.
						15
						مدى تفهم اولياء امور الطلبة لأهمية تعاونهم الايجابي معك للمساعدة في حل مشاكل ابناءهم.
						16
						مدى تفهم اولياء امور الطلبة لطبيعة عملك الارشادي.
						17
						مدى تفهم اولياء امور الطلبة لاهمية تقوية الروابط بين المدرسة والمنزل.



المجال الخامس/الرضا عن العمل مع المشرف الاختصاص.

ت	الفقرات	راض جدا	راض	راض الى حد ما	غير راض	غير راض اطلاقا
18	مساعدة المشرف الاختصاص لك عندما تواجه مشكلات في المدرسة.					
19	توجيهات المشرف الاختصاص للإدارة للاهتمام بعملك الارشادي.					
20	الاسلوب المتبع في تقويم ادائك في العمل من قبل مشرفك الاختصاص.					
21	مدى استفادتك من ملاحظات وتوجيهات المشرف الاختصاص.					
22	اهتمام المشرف الاختصاص بالجوانب الايجابية لعملك الارشادي.					
23	رد الفعل الذي تلمسه لدى مشرفك الاختصاص عند اجادتك العمل.					

المجال السادس/الرضا عن العمل مع التعليم العام(شعبة الارشاد التربوي).



ت	الفقرات	راض جدا	راض	راض الى حد ما	غير راض	غير راض اطلاقا
24	متابعة شعبة الارشاد للتقارفر الشهرفة التي ترسلها.					
25	مدى حصولك على المصادر والكتب الحدفة الخاصة في مجال عملك من شعبة الارشاد.					
26	مدى وجود الاجهزة والوسائل والمستلزمات التي تحتاجها في عملك.					
27	مدى عدم وجود حصص في الجدول اسوة بباقي المواد الدراسية.					
المجال السابع/الرضا عن العمل نفسه وظروفه المادفة.						
ت	الفقرات	راض جدا	راض	راض الى حد ما	غير راض	غير راض اطلاقا
28	مدى تناسب الوقت مع العمل الذي تقدمه بصورة كاملة.					
29	مقدار الجهد الذي ففطلب عملك الارشادف بذله من قبلك.					

					30	حجم العمل ومدى ملائمته لقدراتك وخبراتك الشخصية.
					31	ما ففطفه لك عملك فرص المشاركة فف افءاء القرارات.
					32	ظروف العمل وففنفه المادفة(المبنى، الاضاءة، الفكفف...الخ).
المجال الثامن/الرضا عن الندوات والدورات والتدرفب والاففادات.						
					ت	الفقرات
غفر راض	غفر راض	راض الى حد ما	راض	راض جدا		
					33	ما ففءمه لك الندوات افءاء الخدمة فف العمل اكفساب ففبرات وفعلم اسالفف ومهارات ففدفة.
					34	كفاءة اعداءك للعلم الارشادف.
					35	ما ففطفه لك عملك الارشادف من فرص للمشاركة فف الدورات والندوات المفضلة بعملك.



					36	اءور الاءاءاراء الساساة والاءزباة والاءبنااة فنا الاءفاءاء والاءورا.
المجال الاءاسع/الرضا عن الراءب والءوافز والاءرقنااء.						
					اء	الفقراء
اء	اء	اء الاء	اء	اء	اء	اء
اء	اء	اء الاء	اء	اء	اء	اء
					37	مءى الاءاسب راءبك الاءى الاءقاضاه مع العمل الاءى الاءبناه.
					38	مناسبة راءبك لاءاااباء الاءاة الاءاساة.
					39	ما فوفره لك عملك من فرص الاءصول على الءوافز المءنوءاة (اءب شكر، شاهاءة الاءقءر...الخ).
					40	ما فوفره لك عملك الاءشاءى فرص الاءقءم والاءرقنااة المءنوءاة فنا العمل.

