

## مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس

ا.م.د. محمد ماجد حمزه الخزايعي

m.hamza@uomustansiriyah.edu.iq

الجامعة المستنصرية / كلية التربية

### الملخص

هدف البحث الحالي للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بالمدارس وبلغ عددهم ( ١٠٩ ) وتكونت عينة البحث من ( ١٠٩ ) مرشد تربوي وتم استبعاد ( ٢٠ ) مرشد كعينة لاستخراج معامل ثبات الأداة .

قام الباحث باعداد أداة البحث والتي تكونت من ( ٣٠ ) فقرة اتسمت ( الصدق والثبات ) وتم تطبيقها على عينة البحث وبعد فحص الاستبيانات تمت معالجتها احصائيا ولتحقيق أهداف البحث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي وكانت النتائج أن المرشدين التربويين راضيين عن عملهم .

اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير الجنس على محور الراتب، ولصالح الإناث، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي على محاور مهام العمل وواجباته، والعلاقة بين الرؤساء والزملاء، والتقدير واحترام الذات.

كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين على محور الراتب، مقابل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على محاور مهام العمل وواجباته، والعلاقة بين الرؤساء والزملاء، والتقدير واحترام الذات.

وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بعدد من التوصيات والمقترحات لدراسات لاحقة الكلمات المفتاحية: مرشد تربوي، الرضا الوظيفي.

### Job satisfaction level among school counselors

Assistant Professor Dr. Mohammed Majid Hamza Al-Khazai

Al-Mustansiriya University / College of Education

### Abstract

Job satisfaction level among school counselors

The aim of this research is to identify the level of job satisfaction among school counselors. The sample consisted of 109 counselors, from which 20 were excluded to determine the reliability coefficient of the instrument.

The researcher developed a research instrument consisting of 30 items characterized by validity and reliability. This instrument was administered to the research sample. After reviewing the questionnaires, the data were statistically analyzed. To achieve the research objectives, the means and standard deviations of the job satisfaction levels were calculated. The results showed that the school counselors were satisfied with their work.

The results also revealed statistically significant differences in job satisfaction levels among school counselors based on gender, specifically regarding salary, with females reporting higher levels. However, no statistically significant differences were found between males and females in job satisfaction levels related to job duties and responsibilities, relationships with superiors and colleagues, and self-esteem and appreciation. The results also showed statistically significant differences in job satisfaction levels among educational counselors regarding salary, while no statistically significant differences were found regarding job duties and responsibilities, relationships with superiors and colleagues, and self-esteem and self-respect.

Based on these findings, the researcher offered several recommendations and suggestions for future studies.

**Keywords: School counselor, job satisfaction.**

الفصل الاول

مشكلة البحث

الرضا الوظيفي من أهم الأولويات في المؤسسات التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار وخاصة في المؤسسات التربوية من أجل تحقيق المهام الموكلة ويعتبر الرضا الوظيفي محركا

اساسيا للموظفين لتحسين ادائهم مما يعزز من معنوياتهم ويشجع على التنافس الايجابي كما أنه يشكل الاساس للعلاقات الانسانية داخل المؤسسات التربوية (الغامدي ، ٢٠٠٦).

والرضا الوظيفي فاعل المؤسسات التربوية على أساس ان المؤسسة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا عن العمل وبيئة العمل بشكل عام سيكون حظهما في النجاح اقل من المؤسسة التي يكون رضا العاملين فيها مرتفع .

ويأتي ان هذا البحث الحالي محاولة لاطهار مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بمدارس محافظة كربلاء و معرفة رضا المرشدين التربويين ليظهر المستوى الايجابي أو السلبي أزاء تطوير العمل من أجل تحقيق اهداف المؤسسات التربوية والتعليمية فكان لابد من اجراء دراسة لأجل معرفة عن مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين والذي من الجوانب الاساسية التي تعكس انتمائهما الى المؤسسات التربوية ومدى التوافق بين قيم المؤسسة وقيم المرشدين التربويين بالمدارس.

أن هذا البحث الحالي محاولة للاجابة عن التساؤلات الآتية :-

- ١- ما مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بمدارس محافظة كربلاء ؟
  - ٢- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين وبحسب النوع ( ذكور - أناث)؟
- أهمية البحث :-

تتجلى أهمية البحث في ناحيتين , الاولى علمية نظرية والثانية عملية تطبيقية أما الناحية العلمية فتمثلت في :

- ١- المعرفة العلمية بما يخص الرضا الوظيفي في المؤسسات التربوية التابعة لوزارة التربية , الا انه مازال هناك قصور في الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي في مؤسسات التربية والتعليم وبحسب علم الباحث وبخاصة نحو المرشدين التربويين .
- ٢- الاطلاع على الاسباب التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين بمدارس محافظة كربلاء .

أما الأهمية العملية فتمثلت في :

- ١- المساعدة على رفع مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين .
- ٢- تطبيق البرامج التي تؤدي الى زيادة في الاداء كما ونوعا ومن ثم التأثير على كفاءة مخرجات التربية والتعليم بصفة عامة في مجال الخدمات الارشادية التي تقدم للطلبة بالمدارس من قبل المرشدين التربويين .

اهداف البحث :-

هدف البحث الحالي الى :

١- اكتشاف مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين للمرحلة المتوسطة بمحافظة كربلاء .

٢- هل توجد فروق ذات دلالة أحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بمدارس المرحلة المتوسطة لمحافظة كربلاء وتبعاً لمتغير الجنس ( ذكور - اناث ) .

حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على :

١- المرشدين التربويين .

٢- المدارس المتوسطة في محافظة كربلاء

٣- العام الدراسي ٢٠٢٥ - ٢٠٢٦ .

تعريف المصطلحات :-

الرضا الوظيفي :

- شعور داخلي يحس به الفرد تجاه مايقوم به من عمل وذلك لاشباع حاجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله (الجريد ، ٢٠٠٧).

- اتجاه ايجابي من الفرد الى عمله الذي يمارسه .

- الحالة التي يندمج فيها الفرد مع عمله ويصبح جزءاً منه حيث يتفاعل مع وظيفته بكل طموحه ورغبته في التطور وتحقيق أهدافه الشخصية والاجتماعية (السالم ، ١٩٩٧).

- تعريف الباحث للرضا الوظيفي : هو شعور الموظف بالرضا والسعادة في عمله

تعريف الرضا الوظيفي اجرائياً : الدرجة الكمية التي يحصل عليها المرشد على مقياس الرضا الوظيفي المعتمد في الدراسة .

المرشد التربوي : الشخص الذي تم تعيينه من قبل وزارة التربية في المدارس والذي يقوم بمساعدة الطلبة وتشجيعهم على الحد من المشاكل التربوية بناء على معرفة نفسه وواقع المجتمع الذي يعيش فيه. (وزارة التربية والتعليم - المديرية العامة للعلاقات والاعلام التربوي - دائرة الارشاد والتوعية التربوية ، ٢٠٠٦).

ويعرفه الباحث اجرائياً : هو شخص متخصص في مجال التربية والتعليم يعمل على تقديم الدعم والمساعدة للطلبة في المدارس.

الفصل الثاني

الأطار النظري ودرسات السابقة

١- مفهوم الرضا الوظيفي :

" ان الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر الفرد واتجاهاته تجاه عمله فالرضا يولد شعوراً بالسعادة بينما يؤدي عدم الرضا الى تراجع الرغبة في العمل " (فلمبان، ٢٠٠٨).

أما العديلي المشار اليه في الجريد " هو الاحساس الداخلي بالرضا والارتياح الناتج عن تلبية الاحتياجات والرغبات المرتبطة بالعمل وبيئته مع الشعور بالثقة والانتماء تجاه العمل والعوامل المؤثرة فيه داخليا وخارجيا" (الجريد ، ٢٠٠٧).

و يشير عبد الخالق المشار اليه في الغامدي بأن " الرضا الوظيفي الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح انسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحة الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق اهدافه الاجتماعية من خلالها"(الغامدي ، ٢٠٠٦).

أما سوبر ( Super) المشار اليه في الراجحي " أن الرضا الوظيفي عن العمل يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه كما يتوقف ايضا على موقعه العلمي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها ان يؤدي الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته" (الراجحي ، ٢٠٠٣).

٢- نظريات الرضا الوظيفي :

" ان العديد من النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي بحثت موضوع الدافعية والحوافز نظريات قد تكون مفسرة للرضا الوظيفي , حيث تعتبر كل من الرضا الوظيفي الحوافز عمل واحدة متداخلة الابعاد لارتباطهما جميعا بمشاعر وعواطف الموظف وميوله واتجاهاته وتوقعاته" (فلمبان، ٢٠٠٨).

ومن بين أهم هذه النظريات :

نظرية ماسلو للحاجات الانسانية :

" هذه النظرية من اشهر النظريات التي اسهمت في مجال العلوم السلوكية التي تناولت موضوع الدوافع والحاجات وفي الواقع توجد عدة نظريات تناولت الحاجات ولكن تصنيف ابراهام ماسلو يعد من اكثر التصنيفات شيوعا" (العسيري ، ٢٠٠٥) .

" ويعتبر ماسلو ان اشباع هذه الحاجات تحقق الرضا الوظيفي للفرد وبالتالي انتاجية مرتفعة وولاء للمؤسسة التي يعمل فيها والنقطة الجوهرية في هذه النظرية ان العمل يبدو وكأنه البيئة التي يتم فيها اشباع الحاجات" (الدهش، ٢٠٠٦).

وقد وضع ماسلو افتراضات أساسية لنظريته وهي :

- دوافع السلوك مصدرها الحاجات غير المشبعة , وأن الحاجات المشبعة تفقد تأثيرها كقوة محركة ودافعة للسلوك .

- ان في كل انسان شبكة حاجات معقدة مترابطة يمكن ترتيبها في صورة هرم متدرج تمثل قاعدته الحاجات الاساسية وتمثل قمته الحاجات غير الاساسية .

- ان الحاجات التي تحتل المراتب الدنيا من الهرم يجب ان تشبع اولاً قبل ان يكون للحاجات التي تحتل المراتب العليا من الهرم تأثير على السلوك .

- " الطرق التي تشبع الحاجات العليا تفوق في عددها الطرق التي تشبع الحاجات الدنيا" (حمادات ، ٢٠٠٨) .

"الحاجات الفسيولوجية : وهي تمثل قاعدة الهرم لأنها حاجات اساسية للفرد مثل الحاجة للتنفس والشراب والطعام والراحة وبعد اشباع هذه الحاجات الأولية بحد معين يمكن للحاجات الأخرى في المستويات التالية ان تظهر في سلوك الفرد" (الشرقاوي ، ١٩٩٨).

والحاجة للأمن : "وهي حاجات تمثل رغبات الفرد في العيش بأمن وسلام وطمأنينة مع تجنب القلق والقلق والاضطراب والخوف" (ابو حويج و ابو مغلي ، ٢٠٠٤).

وحاجات الحب والانتماء : "هذه الحاجات توجه سلوك الانسان نحو ان يكون محبا وان يكون موضوعا للحب وذلك عن طريق علاقات موجبة بينه وبين أفراد الجماعة مشبعها بالحاجة الى الانتماء لأسرة أو جماعة" (الفرماوي ، ٢٠٠٤).

وحاجات التقدير واحترام الذات : "وفي هذه المرحلة يسعى الانسان الى الاعتزاز بنفسه وتكوين الثقة فيها والاعتزاز بالعمل الذي يؤديه واحترام الآخرين له والمكانة الاجتماعية العالية التي يمكن تحقيقها في مجال العمل من خلال الوصول الى وظائف ومواقع ذات اسم لامع والحصول على المكافآت وخطابات الشكر" (العسيري ، ٢٠٠٥) .

وحاجات تحقيق الذات : "تشير حاجات تحقيق الذات الى رغبة الفرد في تحقيق امكاناته وقدراته المتنوعة وتتجلى هذه الحاجات في النشاطات المهنية واللامهنية التي يمارسها الفرد في حياته والتي تتفق مع رغباته وقدراته , ويعتبر عمل الفرد المجال الأساس لتحقيق هذه الحاجات" (ابو حويج و ابو مغلي ، ٢٠٠٤).

والحاجات المعرفية : يرى ماسلو "ان حاجات المعرفة هي أكثر وضوحا عند بعض الافراد من غيرهم فعند ما تكون هذه الحاجات قوية فسير أفقها رغبة في الممارسة المنهجية القائمة على التحليل والتنظيم والبحث في العلاقات" (نشواني ، ١٩٩٨) .

والحاجات الجمالية : "تدل الحاجات الجمالية على الرغبة في القيم الجمالية , وتتجلى لدى بعض الأفراد في اقبالهم أو تفضيلهم للترتيب والنظام والاتساق والكمال سواء في الموضوعات أو الاوضاع أو النشاطات" . (ابو حويج و ابو مغلي ، ٢٠٠٤) .

ثانيا : دراسات السابقة :

لقد اطلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة التي اجراها الباحثون في دول اخرى ومن بين هذه الدراسات :

دراسة مزعل وشندوخ : " هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار، وقد تحدد مجتمع البحث للمرشدين التربويين في المدارس المتوسطة والإعدادية والثانوية التابعة لمديريات التربية في محافظة ذي قار، وقد تم

اختيار عينة بلغ حجمها (٢٥٠) مرشدا ومرشدة ، ولإتمام البحث اعدت استبانة مكونة من (٤٠) فقرة موزعة على تسعة مجالات، وأشارت نتائج البحث الى ان مستوى الرضا عن العمل الارشادي يتصف بالاجابية وعال جداً" (مزعل و شندوخ ، ٢٠١٤).

دراسة الدهش ( ٢٠٠٦ ) : "اجرى الدهش دراسة بعنوان المتغيرات التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي وفقاً لنظرية هيرزبيرج ، هدف من خلالها الى التعرف على مستوى الرضا لدى العاملين الاداريين بالشؤون الصحية بالحرس الوطني بالرياض في المملكة العربية السعودية وفقاً لنظرية هيرزبيرج ، وكانت النتائج ان العاملون الاداريون بالشؤون الصحية بالحرس الوطني بالرياض موافقون على انهم راضين وظيفياً" . (الدهش، ٢٠٠٦)

دراسة السيحاني ( ٢٠٠٤ ) : " قام السيحاني بدراسة عنوانها نمط الاشراف الاداري بمستوى الرضا الوظيفي ، والهدف من دراسته التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المدنيين والعسكريين في المديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية ، وتوصل الى ان العاملين المدنيين مستوى رضاهم عال مقارنة بالعسكريين" . (السيحاني ، ٢٠٠٤).

التعقيب على الدراسات السابقة

تعليقاً على الدراسات السابقة التي تم استعراضها اتضح ان هذه الدراسات قد تعددت واختلف باختلاف الاهداف والموضوعات التي تناولتها والبيئات التي تمت فيها وقد تباينت مستويات الرضا الوظيفي بين هذه الدراسات باختلاف الزمن والبيئة والثقافة والعوامل الشخصية وادوات القياس المستخدمة ، وقد التقت البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في بعض اهدافها واختلف معها في بعضها الاخر حيث ان البحث الحالي ركزت على الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الاخصائيين التربويين والاجتماعيين بمدارس محافظة كربلاء .

### الفصل الثالث

#### منهجية البحث وإجراءاته

#### منهج البحث

استخدام الباحث المنهج الوصفي القائم على رصد الواقع من أجل تحقيق اهداف البحث .

#### مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين كافة بمدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة كربلاء

كما موضح في جدول (١)

جدول (١)

المركز او القضاء	اخصائي تربوي
مركز المدينة	٣٠
الهندية	٢٥

٢٠	عين تمر
١٥	الحسينية
١٠	طويريج
٩	الحر
١٠٩	المجموع

### عينة البحث

عد الباحث ذلك المجتمع بالحصر الشامل عينة لبحثه .

### اداة البحث

قام الباحث بالاطلاع على بعض الادبيات التربوية والنفسية في مجال بحثه والدراسات السابقة كدراسة ( مزعل وشدوخ , ٢٠١٤ ) , وقام الباحث بتوجيه سؤال استطلاعي الى عينة من المرشدين التربويين وفي ضوء ذلك تمكن الباحث من صياغة اربعة ( ٣٠ ) فقرة وكان المحور الاول ( الراتب ) من (٤) فقرات وتتمثل الفقرات ( ١-٤ ) والمحور الثاني ( مهام العمل وواجباته ) وتكون من (٩) فقرات تمثله الفقرات ( ٥-١٣ ) والثالث ( العلاقات مع الرؤساء والزملاء ) وتكون من (٨) فقرات تمثله ( ١٤-٢١ ) والرابع ( التقدير واحترام الذات ) وتكون (٩) فقرات تمثله ( ٢٢-٣٠ ) واستخدم مقياسا خماسيا هو ( موافق بشدة ) ( موافق ) ( موافق لحد ما ) ( غير موافق ) ( غير موافق بشدة ) وتأخذ الدرجات الاتية على التوالي ٥ , ٤ , ٣ , ٢ , ١ وبمتوسط فرضي (٣) درجات .

### صدق الأداة :

قام الباحث بعرض الأداة على مجموعة من السادة المحكمين من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المستنصرية / كلية التربية / قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي ملحق (٢) للتعرف على مدى صلاحيتها في تحقيق أهداف البحث , وقد تم اعتماد نسبة اتفاق ٨٠% فاكثر من اراء المحكمين كنسبة مقبولة لقبول الفقرة .

### ثبات الأداة :

ومن اجل التاكد من معامل الثبات للأداة تم التطبيق على ( ٢٠ ) مرشد تربوي تم اختيارهم بطريقة عشوائية وتم حساب معامل الثبات بطريقة ( الفا كرونباخ ) وبلغ ( ٠.٨٤ ) مما يعني ان الاداة تتمتع بدرجة ثبات مناسبة للبحث العلمي .

### الوسائل الاحصائية المستخدمة :

- ١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاجابة على السؤال الاول .
- ٢- اختبار ( t-test ) للاجابة على السؤال الثاني .

### الفصل الرابع

## عرض نتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض للنتائج البحث ومناقشتها

للإجابة على السؤال الأول : ما مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بمدارس محافظة كربلاء؟

للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بصورة عامة كما يوضحها الجدول ( ٢ )

جدول (٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير عينة البحث للرضا الوظيفي وحسب

## المحاور

التسلسل	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	العلاقات بين الرؤساء والزملاء	٣.٨٦٠	٠.٥٥٠
٢	التقدير واحترام الذات	٣.٧٤٠	٠.٦١٠
٣	مهام العمل وواجباته	٣.٤٢٠	٠.٧٢٠
٤	الراتب	٣.١٨٨	٠.٥٠٠
	المتوسط الكلي	٣.٥٥٢	٠.٥٩٥

واتضح من خلال الجدول (٢) ان المرشدين التربويين بمدارس محافظة كربلاء راضيين وظيفيا عن عملهم حيث بلغ متوسط رضاهم الكلي ( ٣.٥٥٢ ) مقارنة بالمتوسط الفرضي لأداة البحث ومقدارها ( ٣ ) درجات والتي جاءت من مجموع درجات القياس الخماسي ( ٥, ٤, ٣, ٢, ١ ) على عددها ( ٥ ) حيث أن حصول الاداة على (٣) درجات فاعلى أو اي محور من محاورها على ( ٣ ) درجات فأعلى يدل ذلك على ارتفاع المستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين . ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة ربما يعود الى شعور المرشدين التربويين بقدرتهم على التعامل مع الطلاب وحل مشاكلهم .

وجاءت نتيجة هذا البحث متفقة مع نتائج من دراسة ( مزعل وشندوخ , ٢٠١٤ ) حيث

أوضحت نتائج الدراسة بأن هناك رضا وظيفي عام لأفراد العينات التي اجري عليها البحث .

الأجابة على السؤال الثاني : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي

للمرشدين التربويين على حسب النوع ( ذكور - اناث )

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية باستخدام

اختبار ( t-test ) للفروق بين متوسطات درجات مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين

والنتائج يوضحها الجدول ٣ .

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم اختبار ( T ) للفروق بين متوسطات

مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير النوع الاجتماعي

المحاور	المرشد التربوي	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة

		اناث ١٧		ذكر ٣٣		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠٤٧	٠.٧٥٥	٠.٥٥٨	٣.٢٧٩	٠.٦٧٦	٣.١٤٣	الراتب
٠.٣٠١	١.٣٧٨	٠.٧٠٣	٣.٥٠٩	٠.٥٥٥	٣.٢٥٩	مهام العمل وواجباته
٠.٧٤٣	٠.٧٦	٠.٦٤٩	٣.٩٤١	٠.٦٣٨	٣.٧٩٥	العلاقة بين الرؤساء والزملاء
٠.٠٦٨	١,٧٣٩	٠.٥٦٨	٤.٩٠٨	٠.٨٨٨	٣.٤٩٥	التقدير واحترام الذات

وقد تبين من بيانات جدول (٣)

- ١- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بين الذكور والاناث على محور الراتب , حيث قيمة (ت) المحسوبة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لصالح الاناث . ويعتقد الباحث ان السبب في ذلك ربما يعود الى الاناث لا توجد عندهن التزامات اقتصادية , كما هو الحال عند الذكور .
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بين الذكور والاناث على محور مهام العمل وواجباته , حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) .
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بين الذكور والاناث على محور العلاقة بين رؤساء الزملاء , حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) .
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المرشدين التربويين وعلى محور التقدير واحترام الذات , حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .

#### التوصيات :

- ١- الاهتمام بوضع الخطط للمرشدين التربويين ولضمان فاعلية العمل .
- ٢- يجب أن لا يكلف المرشدين التربويين بأعمال ادارية لا تتناسب مع عملهم .
- ٣- بناء العلاقات الجيدة ما بين المرشدين التربويين وذلك من أجل ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين .

مقترحات اجراء البحث :

- ١- بحث متغيرات اخرى مع متغير البحث الحالي .

٢- اجراء بحث مماثل لهذا البحث في مناطق اخرى .

### ملحق ( ١ )

#### السؤال الاستطلاعي

أخي الكريم :

يروم الباحث القيام بدراسة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين للمرشدين التربويين بمحافظة كربلاء , ويود الباحث بتوجيه سؤال استطلاعي بهدف التعرف على العناصر التي تؤدي الى الرضا الوظيفي والذي يقصد به مستوى الاتزان في المشاعر الايجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء ..... الخ .  
راجين التعاون معنا والاجابة عن السؤال بكل صدق وبما يعكس قناعاتكم الشخصية ..  
علما ان المعلومات تستخدم وبشكل سري تام فقط لاغراض البحث العلمي فضلا عن عدم كتابة أسمك .

السؤال : هل أنت راض عن وظيفتك وعملك ؟ ولماذا ؟

.....

.....

.....

.....

.....

#### ملحق (٢) أسماء السادة المحكمين للمقياس

ت	الاسم والدرجة العلمية	التخصص	جهة العمل
١	أ.د. محمود شاكر عبد الرزاق	الارشاد النفسي	الجامعة المستنصرية
٢	أ.د. هاشم فرحان خنجر	الارشاد النفسي	الجامعة المستنصرية
٣	أ.د. صفاء حسين محمد	الصحة النفسية	الجامعة المستنصرية
٤	أ.م.د. عبير أحسان نافع	الارشاد النفسي	الجامعة المستنصرية
٥	م.د. نبيل عباس رشيد	الارشاد النفسي	الجامعة المستنصرية

#### ملحق (٣)

#### الاستبيان بصورته النهائية

الاستاذ الفاضل : المرشد التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسعدني أن أضع بين أيديكم الاستبيان والذي صمم للحصول على البيانات من اجل استخدامها للبحث العلمي والذي قام الباحث باعداده بعنوان ( مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين بالمدارس).

رأجبن الاطلاع على الاستبيان وقرأته بموضوعية ووضع علامة ( ) على الاختيار المناسب والذي يعبر عن رأيك كاستجابة عن موقف , علما بأن جميع الاجابات ستكون موضع الاهتمام وبسرية تامة ولن تستخدم الا لغرض البحث العلمي فقط .  
ولكم فائق الشكر والتقدير

الباحث

محمد ماجد حمزة

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١	الراتب الذي اتقاضاه يكفي لتغطية احتياجاتي					
٢	طبيعة عملي ومسؤولياته تتناسب مع قيمة الراتب الذي اتقاضاه					
٣	الوضع الاقتصادي السائد في المجتمع يتماشى مع مستوى الراتب الذي احصل عليه					
٤	العلاوات السنوية التي يحصل عليها الاخصائيون في المدرسة تلبى احتياجاتهم وتوفر لهم مستوى معيشة مناسب					
٥	الاجتماعات التي تعقد في مجال العمل تكون ذات أهداف محددة وتسهم في تحقيق نتائج ايجابية					
٦	وظيفتي تتيح لي الوقت الكافي للتواجد مع أسرتي والأهتمام بشؤونهم					
٧	مسؤولياتي في العمل محددة بدقة وواضحة مما يسهل علي اداء مهامي بشكل فعال					
٨	المهام التي أوكل اليها تتوافق مع طبيعة عملي وتسهم في تحقيق اهداف المؤسسة					
٩	وظيفتي تسمح لي بالعمل بحرية دون تعقيد بجدول زمني صارم					
١٠	وظيفتي توفر لي الشعور بالراحة النفسية والاستقرار في حياتي العملية					
١١	عمل المرشد يتيح مرونة في العمل وتكيف مع متطلبات الوظيفة بسهولة					
١٢	طبيعة عملي أسهل وأقل تعقيدا مقارنة بالتدريس					

					١٣ عمل المرشد يفتقر الى الروتين الممل ويتيح تجربة عمل متنوعة
					١٤ هناك تفاهم وانسجام قائم بيني وبين المدير في العمل
					١٥ تتميز علاقتي في المدرسة بالاحترام المتبادل والود والتعاون
					١٦ المدير يسمع الى اقتراحاتي ويأخذها بعين الاعتبار لتطوير العمل
					١٧ عملي يوفر لي فرص لبناء علاقات قوية مع زملائي والطلاب
					١٨ اتلقى دعما وتحفيزا كافيا من المدير وزملائي في العمل
					١٩ هناك تعاون وثيق بيني وبين المدير والمعلمين والطلبة لتحقيق الاهداف المشتركة
					٢٠ احظى بعلاقة ايجابية ومميزه مع زملائي المعلمين
					٢١ عملي يتيح الفرصة للتواصل مع مختلف الفئات في المجتمع
					٢٢ المدرسة تقدر وتثمن جهود الاخرين بشكل كبير
					٢٣ عائلتي فخوره بي بشدة لأنني أعمل كأخصائي
					٢٤ وظيفتي كمرشد تمنحني مكانة اجتماعية محترمه وهامه في المجتمع
					٢٥ وظيفتي تمكنني من أستثمار مهاراتي وقدراتي بشكل فعال في مجال عملي
					٢٦ وظيفتي تسمح لي بالتأمل والتفكير في استراتيجيات واعمل لتحقيق الاهداف
					٢٧ وظيفتي تساهم في تطوير وتحسين مهاراتي الشخصية بشكل مستمر
					٢٨ أنا أساهم في تقديم خدمة مجتمعية وانسانيه من خلال عملي
					٢٩ عملي يمنحني مكانة اجتماعية مميزة وهامة
					٣٠ أنا أجد تحقيق ذاتي وانجاز شخصي من خلال عملي

## المراجع

- انور محمد الشرقاوي . (١٩٩٨). *التعلم نظرياته وتطبيقاته* (المجلد الخامسة) . القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- ايناس فؤاد فلمبان . (٢٠٠٨). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة*. جامعة ام القرى.
- جبر سعيد صايل السبحاني . (٢٠٠٤). *علاقة نمط الاشراف الاداري بمستوى الرضا الوظيفي* . جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- حمدان بن سليمان الغامدي . (٢٠٠٦). *الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك*. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- حمدي علي الفرماوي . (٢٠٠٤). *دافعية الانسان بين النظريات المبتكرة والاتجاهات المعاصرة* (المجلد الاولى) . القاهرة: دار الفكر العربي.
- زياد بن عبد الله الدهش . (٢٠٠٦). *المتغيرات التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي وفقاً لنظرية هيرزبيرج*. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- سالم محمد السالم . (١٩٩٧). *الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية*. الرياض، السعودية : مكتبة الملك فهد الوطنية.
- عارف بن ماطل الجريد . (٢٠٠٧). *التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الطوف*. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- عبد الرحمن علي حسن عسيري . (٢٠١٧). *مستوى الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الاجتماعيين ، دراسة مطبقة على الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدن ابها* .
- عبد المجيد نشواني . (١٩٩٨). *علم النفس التربوي* . عمان : مؤسسة الرسالة .
- علي بن محمد بن علي العسيري . (٢٠٠٥). *العوامل والمتغيرات البيئية في المناطق النائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي*. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- فاضل عبد الزهرة مزعل ، و علي رسن شندوخ . (٢٠١٤). *مستوى الرضا النفسي عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار*. لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية.
- محمد حسن محمد حمادات . (٢٠٠٨). *السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية* (المجلد الاولى) . الاردن: دار حامد.

- محمد بن حمد بن ماجد الحجري . (٢٠٠٩). مستوى الرضا الوظيفي لاختصاصيي التوجيه المهني والاجتماعي في مدارس التعليم الاساسي في منطقة شمال الشرقية - سلطنة عمان. سلطنة عمان : جامعة نزوى .
- مروان ابو حويج ، و سمير ابو مغلي . (٢٠٠٤). المدخل الى على النفس التربوي (المجلد الرابعة) . عمان، الاردن : دار اليازوري.
- هاني بن ناصر الراجحي . (٢٠٠٣). التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في ادارة جوازات منطقة الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- وزارة التربية والتعليم - المديرية العامة للعلاقات والاعلام التربوي - دائرة الارشاد والتوعية التربوية . (٢٠٠٦). دليل عمل الاختصاصيي الاجتماعي . سلطنة عمان .