

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم العلوم الإنسانية

درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في
مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية

علي
محمد
عبد
علي

إعداد

رندة واصف "محمد علي" مقبول

إشراف

د. عبد محمد عساف

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية .

نابلس - فلسطين

١٤٢٣ هجري / ٢٠٠٣ ميلادي

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم العلوم الانسانية

درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في
مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية

إعداد

رندة واصف "محمد علي" مقبول

إشراف

د. عبد محمد عساف

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: ٢٠٠٣/٣/٣م وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة:

_ الدكتور عبد محمد عساف

_ الدكتور عبد الكريم قاسم

_ الدكتور عبد الرحيم برهم

_ الدكتور غسان حسين الحلو

التوقيع

رئيساً

ممتحناً خارجياً

عضواً

عضواً

الإهداء

إلى اللذين غرسا في ضميري احترام الكبير، ومساعدة الضعيف ما استطعت إلى

ذلك سيلا والدي الغالين

إلى اخواني واخواتي الأعزاء

إلى كل الأصدقاء.

إلى زملائي في العمل

إلى كل هؤلاء، أهدي باكورة أعمالي

شكر وتقدير

يطيب لي وأنا أخط آخر حرف في رسالتي هذه، أن أتقدم بجزيل شكري وعظيم امتناني من الدكتور عبد عساف فقد كان لتوجيهاته السديدة، وآرائه المفيدة أكبر الأثر في اخراج هذا العمل إلى حيز النور.

كما أتوجه بشكري وتقديري من الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، وهم، الدكتور عبد الكريم قاسم، والدكتور غسان الحلوة، والدكتور عبد الرحيم برهم، حيث أفدت من اقتراحاتهم وتوجيهاتهم، فجزاهم الله عني كل خير.

ولا يفوتني في هذا المقام أن أتوجه بالشكر والعرفان من السادة لجنة المحكمين، حيث اهتموا بها، ودونوا ملاحظاتهم وتوجيهاتهم.

كما أرغب هنا أن أشكر الأستاذ ماهر الريشة لملاحظاته النافعة.

فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------|---|
| ت | الإهداء |
| ث | الشكر والتقدير |
| ج | فهرس المحتويات |
| د | فهرس الجداول |
| ز | فهرس الملاحق |
| س | المخلص باللغة العربية |
| ١ | الفصل الأول : مشكلة الدراسة وخلفيتها |
| ٢ | مقدمة الدراسة |
| ٦ | مشكلة الدراسة |
| ٧ | أهداف الدراسة |
| ٨ | أسئلة الدراسة |
| ٩ | فرضيات الدراسة |
| ١٠ | اهمية الدراسة |
| ١٠ | حدود الدراسة |
| ١١ | مصطلحات الدراسة |
| ١٢ | الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة |
| ١٣ | الإطار النظري |
| ٢٢ | الدراسات السابقة |
| ٢٢ | الدراسات العربية |
| ٣٨ | الدراسات الأجنبية |
| ٤٧ | الفصل الثالث : طريقة الدراسة وإجراءاتها |
| ٤٩ | منهج الدراسة |
| ٤٩ | مجتمع الدراسة |
| ٤٩ | عينة الدراسة |
| ٥٣ | أداة الدراسة |

| | |
|-----|---|
| ٥٧ | صدق الأداة..... |
| ٥٨ | ثبات الأداة..... |
| ٥٩ | متغيرات الدراسة..... |
| ٦٠ | إجراءات الدراسة..... |
| ٦١ | المعالجات الإحصائية..... |
| ٦٢ | الفصل الرابع: نتائج الدراسة..... |
| ٦٣ | النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة..... |
| ٧٠ | النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى..... |
| ٧١ | النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية..... |
| ٧٥ | النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة..... |
| ٧٧ | النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة..... |
| ٨٢ | النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة..... |
| ٨٣ | النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة..... |
| ٨٧ | النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة..... |
| ٩٠ | النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة..... |
| ٩٣ | النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة..... |
| ٩٦ | الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات..... |
| ٩٧ | مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة..... |
| ١٠٠ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى..... |
| ١٠٢ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية..... |
| ١٠٣ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة..... |
| ١٠٤ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة..... |
| ١٠٦ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة..... |
| ١٠٧ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة..... |
| ١٠٧ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة..... |
| ١٠٨ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة..... |
| ١٠٩ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة..... |

| | |
|-----|---|
| ١١٠ | التوصيات |
| ١١١ | المراجع |
| ١١٢ | _ المراجع العربية |
| ١١٨ | _ المراجع الأجنبية |
| ١٢٢ | ملاحق الدراسة |
| ١٣٥ | الملخص باللغة الإنجليزية (Abstract) |

فهرس الجداول

| الرقم | الموضوع | الصفحة |
|-------|---|--------|
| ١. | التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس. | ٥٠ |
| ٢. | التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعا لمتغير العمر. | ٥٠ |
| ٣. | التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي. | ٥٠ |
| ٤. | التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة. | ٥١ |
| ٥. | التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية. | ٥١ |
| ٦. | التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعا لمتغير عدد الأولاد. | ٥١ |
| ٧. | التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعا لمتغير دخل الأسرة. | ٥٢ |
| ٨. | التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعا لمتغير مكان السكن. | ٥٢ |
| ٩. | التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعا لمتغير عدد الطلبة. | ٥٣ |
| ١٠. | معاملات الثبات تبعا لمجالات الإستبانة. | ٥٨ |
| ١١. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة شعور المرشدة/ة تجاه طبيعة الوظيفة لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية. | ٦٤ |
| ١٢. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة شعور المرشدة/ة و موافقته مع الهيئة التدريسية والإدارية لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية. | ٦٥ |
| ١٣. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة شعور المرشدة/ة و موافقته على طرق الإشراف والإدارة لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية. | ٦٦ |
| ١٤. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة شعور المرشدة/ة و الرضا عن أنظمة الرواتب لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية. | ٦٧ |
| ١٥. | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة شعور المرشدة/ة و الرضا عن البيئة المدرسية لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية. | ٦٨ |

| | |
|----|--|
| ٦٩ | ١٦. المتوسطات الحسابية لمجالات درجة شعور المرشدة/ة بالرضا الوظيفي لدى المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية. |
| ٦٩ | ١٧. نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة للقياسات المتكررة بين مجالات الاستبانة. |
| ٧٠ | ١٨. نتائج اختبار (Sidak) للمقارنات البعدية بين الاختبارات التي تم تطبيقها على المرشدين/ات. |
| ٧١ | ١٩. نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمتغير الجنس. |
| ٧٢ | ٢٠. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير العمر. |
| ٧٣ | ٢١. نتائج التحليل للتباين الأحادي لمتغير العمر. |
| ٧٤ | ٢٢. اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن طبيعة الوظيفة تبعا لمتغير العمر. |
| ٧٤ | ٢٣. اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن البيئة المدرسية تبعا لمتغير العمر. |
| ٧٥ | ٢٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير المؤهل العلمي . |
| ٧٦ | ٢٥. نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير المؤهل العلمي . |
| ٧٧ | ٢٦. اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن طبيعة العلاقة مع الهيئة التدريسية تبعا لمتغير المؤهل العلمي. |
| ٧٨ | ٢٧. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير سنوات الخبرة. |
| ٧٩ | ٢٨. نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخبرة. |
| ٨٠ | ٢٩. اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن طبيعة الوظيفة تبعا لمتغير سنوات الخبرة. |
| ٨٠ | ٣٠. اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن الإدارة والإشراف تبعا لمتغير سنوات الخبرة. |
| ٨١ | ٣١. اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن البيئة المدرسية تبعا لمتغير سنوات الخبرة. |
| ٨١ | ٣٢. اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للدرجة الكلية للرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة. |
| ٨٢ | ٣٣. نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمتغير الحالة الاجتماعية. |

| | |
|----|--|
| ٨٤ | ٣٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير عدد الأولاد. |
| ٨٥ | ٣٥. نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد الأولاد. |
| ٨٦ | ٣٦. إختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن طبيعة الوظيفة تبعا لمتغير عدد الأولاد. |
| ٨٦ | ٣٧. إختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن الراتب تبعا لمتغير عدد الأفراد. |
| ٨٧ | ٣٨. إختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للدرجة الكلية للرضا الوظيفي تبعا لمتغير عدد الأولاد. |
| ٨٨ | ٣٩. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير مستوى الدخل. |
| ٨٩ | ٤٠. نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير مستوى الدخل. |
| ٩٠ | ٤١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير مكان السكن. |
| ٩١ | ٤٢. نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير مكان السكن. |
| ٩٢ | ٤٣. إختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن طرق الإشراف والإدارة تبعا لمتغير مكان السكن. |
| ٩٢ | ٤٤. إختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن الراتب تبعا لمتغير مكان السكن. |
| ٩٣ | ٤٥. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير عدد الطلبة في المدرسة. |
| ٩٤ | ٤٦. نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد الطلبة. |
| ٩٥ | ٤٧. إختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن البيئة المدرسية تبعا لمتغير عدد الطلبة. |

فهرس الملاحق

| الصفحة | موضوع الملحق | رقم الملحق |
|--------|----------------------------|------------|
| ١٢٣ | قائمة السادة المحكمين | .١ |
| ١٢٤ | الإستبانه بصورتها الأولى | .٢ |
| ١٣٠ | الإستبانه بصورتها النهائية | .٣ |

ملخص الدراسة

درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي و مرشدات المدارس الحكومية في
مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية
اعداد

رندة واصف " محمد علي" مقبول

اشراف الدكتور

عبد محمد عساف

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة الدراسة من المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، وتكونت من (٢٣٥) مرشداً ومرشدة.

واستخدمت الباحثة إستبانة قامت بتطويرها معتمدة على إستبانة أبو فرحة (١٩٩٩) التي تتعلق بالعوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة في فلسطين.

وقد تأكدت الباحثة من صدق الاستبانة بعرضها على لجنة محكمين، وتأكدت من ثباتها باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث وصل ثبات الإستبانة (٠,٩٣) .

وقد حاولت الدراسة الإجابة عن السؤال الآتي:

_ ما درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، وما أثر المتغيرات الديمغرافية في ذلك؟

وبناء على سؤال الدراسة تمت صياغة الفرضيات الآتية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0,05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات

الصفة الغربية تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، ومستوى الدخل، ومكان السكن، وعدد الطلبة.

واعتمدت الباحثة المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) واختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وذلك للإجابة عن سؤال الدراسة وفرضياتها.

وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

- إن الدرجة الكلية للمعدل العام للرضا الوظيفي للمرشدين و المرشدات كانت متوسطة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٦٦,٢%) وكان مجال العلاقة مع الهيئة التدريسية في المرتبة الأولى لمجالات الرضا حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٧٦,٢%) بينما كان مجال أنظمة الرواتب في المرتبة الأخيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٤٠,٢%).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0,05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، ومكان السكن، وعدد الطلبة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0,05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، تعزى لمتغير مستوى الدخل.

وفي ضوء أهداف الدراسة ونتائجها أوصت الباحثة بعدة توصيات من أهمها:

- تحسين رواتب الموظفين في ظل الظروف الاقتصادية و المعيشية السيئة التي يعيشها شعبنا.
- ضرورة عقد دورات تثقيفية و توعوية في مجال الإرشاد التربوي لفئة المدراء والمعلمين لتوضيح المفهوم، وإزالة الصورة القائمة بالنسبة لمفهوم الإرشاد.
- ضرورة العمل على تحسين الأمور الفنية والفيزيقية لعملية الإرشاد التربوي.
- ضرورة إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة في قطاع غزة لإظهار درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في قطاع غزة، ومن ثم إجراء المقارنة بينها وبين نتائج هذه الدراسة.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة و خلفيتها

المقدمة :

موضوع الرضا المهني (أو الرضا عن العمل) واحد من أهم الموضوعات التي شغلت الباحثين في مجال الادارة والعمل الصناعي والإداري والتربوي، منذ بدأ الإهتمام بدراسة ظروف العمل، وتأثيرها في الأفراد، وتاريخياً يمكن القول: إن نهاية القرن الماضي كانت البداية الحقيقية للتوجه العلمي نحو دراسة الظروف التي يمكن في ظلها أن يعطي العامل أقصى عطاء ممكن بناء على توفير الظروف المناسبة للقيام بالأداء المناسب ذي العائد المطلوب، والذي لا يضحى في نفس الوقت براحة العامل، ولا يوقع الضرر به، سواء أكان ضرراً مادياً أم معنوياً.

والدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي أو الرضا المهني متنوعة، فمنها ما أهتم بالتركيز على عوامل الرضا و عوامل عدم الرضا، وتتفاعل عوامل الرضا مع الجانب المعنوي -من حيث حاجات الإنسان- من قبيل الاعتراف والتقدير والمسؤولية والحرية وطبيعة العمل في حد ذاته، بينما تهتم عوامل عدم الرضا بالأمور المادية من قبيل الأجر والترقية والإشراف وظروف العمل (درسال، في المشعان ١٩٧٣).

ويؤدي إشباع الحاجات في المجموعة الأولى إلى الرضا، ذلك لأن الإنسان بحاجة إلى أن يكون موضع تقدير وإهتمام، وأن يعترف بإنجازه مما يزيد رغبته في الاستمرار في العمل الذي يحقق له ذاته، وتحقيق الذات، من الأبعاد النفسية التي أولتها بعض النظريات النفسية اهتماماً كبيراً، وبخاصة أصحاب النزعة الإنسانية من أمثال كارل روجرز وأبرهام ماسلو. وقد أشارت دراسات متعددة إلى أهمية إشباع الحاجات المادية والفسولوجية في الحياة اليومية، ويرى كثير من الباحثين أنها قد تأتي في مقدمة الحاجات التي تحتاج إلى إشباع قبل الوصول إلى الحاجات ذات المستوى الأعلى في سلم الحاجات (الصباغ، ١٩٨٦).

ولما كان الرضا عن العمل مرتبطاً بالعديد من جوانب السلوك الفردي والاجتماعي، فقد صار من الضرورة بمكان الاعتراف بأنه عنصر في منظومة متماسكة علينا أن نضع أبعادها في الاعتبار ونحن نتعامل مع مفرداته أو ارتباطاته. والمتغيرات التي تلعب دوراً في التأثير في مستوى الرضا المهني هي أوسع من أن تحصى، ومن أهمها على سبيل المثال، موقع العمل، والعوامل المادية، وعناصر الراحة والأمان، ومسؤولياته، والعلاقات الإنسانية، والتدريب، والتطور المهني، وفرص الترقية، وجاذبية العمل، والتقويم الموضوعي للأداء، والمكانة الاجتماعية، والعائد المادي، ومخاطر ممارسة العمل (الصراف وآخرون، ١٩٩٤؛ السهل والموسوي ١٩٩٥؛ المشعان، ١٩٩٣؛ تركي، ١٩٨٦).

والقائد الإداري الناجح هو الذي يحرص على التوازن بين اهتماماته بتحقيق الأهداف والإنتاجية، وبين الحفاظ على العلاقات الإنسانية والسعي لتتميتها، وبدون ذلك لا يتحقق الرضا الوظيفي الذي هو غاية كل مدير في مؤسسته، ولعل حالة الرضا هذه مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بطبيعة المناخ التنظيمي، أو بيئة العمل، فكلما كان واضحاً وملتزمًا بالقيم، والأهداف العليا، والعلاقات النيلية، وكلما عملت الإدارة على تلبية الاحتياجات الأساسية والثانوية للموظف، وكلما شاعت في أجواء المؤسسة معاني الأخوة ومدلولاتها كالإيثار والإحسان والتكافل والتعاون والتكامل، كلما كان ذلك مدعاة لنمو (الدافعية) لتحقيق المصلحة العليا للمؤسسة، والسعي الأمين لتحقيق أهدافها (العدلوني، ١٩٩٨).

والواقع أن الفرد يتطلع من خلال التحاقه بعمل يتناسب مع تخصصه إلى تحقيق حاجات مختلفة، منها الحصول على الضمان الوظيفي، أو الرغبة في الانتماء لزملاء التخصص، أو تحقيق مزيد من النمو من الناحية المهنية، ولكي يحقق ذلك فإنه يضع تحت تصرف المؤسسة قدراته ومعارفه، وفي الجانب الآخر مهام المنظمة وأهدافها بجانب توقعاتها من الأعضاء الفاعلين فيها، والعلاقة الفعالة بين الجانبين هي التي تحقق نوعاً من التفاعل الذي يمكن كلا منهما من تحقيق توقعاته، وبالتالي أهدافه (عسكر، ١٩٨٦).

إن تطور الحياة وتعدد مؤسساتها، زاد الإحساس بضرورة التخصص الوظيفي، مما أدى إلى أن أصبح كل عضو في المجتمع مسؤولاً عن جزء من مناسط الحياة المختلفة يكون فيها متخصصاً، بحيث يستطيع إتقانه (التل وزملاؤه، ١٩٩٣).

وبالتالي انطلقت حركة الإرشاد والتوجيه التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٠٨ عندما نشر فرانك بارسونز (Frank Parsons) مؤسس حركة التوجيه المهني تقريراً عن التوجيه المهني، حيث دعا إلى إدخاله في المدارس العامة على إعتبار أن أحد وظائف المدارس والمؤسسات إعداد الشباب للحياة المهنية، وتوجيههم إلى المهن الملائمة لهم.

أما في الدول العربية فقد أدخلت خدمات التوجيه والإرشاد نتيجة للتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي طرأت على المجتمع العربي بفعل التحديث الحضاري والتقدم العلمي، وازدياد عدد التلاميذ في المدارس، والتغيرات في العمل والمهنة.

وتعتبر مصر من الدول العربية الأولى التي اهتمت بإدخال خدمات الإرشاد، ففي الخمسينات قامت جامعة عين شمس بالقاهرة بتخريج الدفعة الأولى من الطالبة المتخصصةين في الإرشاد والتوجيه، وفي سنة (١٩٦١) تم إنشاء مراكز توجيه وإرشاد في المدارس المصرية، وتحت إشراف مختصين في العملية الإرشادية، وبعد ذلك انتقل البرنامج إلى الدول العربية الأخرى (أبو غزالة ١٩٨٥).

أما في فلسطين فقد بدأت حركة التوجيه والإرشاد النفسي كمحاولة أولية في جامعة بيرزيت في سنة (١٩٦٢) في كلية بيرزيت سابقاً، وقد استمر هذا القسم - وما زال يعمل - على دعم المرشدين التربويين وتأهيلهم ومن ثم انطلق برنامج الإرشاد التربوي إلى الأردن مبتدئاً بالجامعة الأردنية فجامعة اليرموك ثم المؤسسات العسكرية والصحية والاجتماعية وكليات المجتمع وقد تم إدخال هذا التخصص في برامجها الأكاديمية (أبو الهيجاء، ١٩٨٨).

وكان الإرشاد في السابق يقدم بشكل غير منتظم أي دون الاستناد إلى أسس ونظريات إرشادية، وهذا النمط من الخدمات يتطلب من العملية التربوية أن تكون عملية

متكاملة تستهدف نمو الطلاب نمواً كاملاً وتنمي شخصياتهم من كافة الجوانب، باعتبارها تسعى إلى فهم الطلاب كأفراد، وتعمل على إيجاد حلول مناسبة، وإتخاذ قرار سليم مناسب لها (أبو الهيجاء، ١٩٨٨).

لذا أصبح الإرشاد التربوي في المدارس والجامعات ضرورة تربوية ، اجتماعية، إنسانية تسعى لتطوير العملية التربوية، ورفع كفاءتها وتحسين مردودها، ومعالجة المشكلات والعقبات التي تواجهها وفق أساليب عملية تربوية ونفسية (المعروف، ١٩٨٦).

فالخدمة الإرشادية تهدف إلى مساعدة الطلبة على تفهم أنفسهم وإدراك إمكاناتهم واستعدادهم وميولهم، ورسم المسار الدراسي والمهني في المستقبل بما يلائم كلاً منهم، وبما يحقق صحتهم النفسية في الجوانب الوقائية والعلاجية والارتقائية (أبو عيطه، والرفاعي، ١٩٨٨).

وعلى الرغم من أهمية الخدمات الإرشادية، إلا أنها ليست منتشرة في العالم العربي بسبب عوامل عديدة منها:

١. الإعتقاد بإمكانية قدرة الأسرة على ارشاد الشباب.
٢. وجود عوامل تتحكم في اختيار مهنة الإرشاد لا ترتبط بالمهارة أو الكفاءة، وإنما تتعلق بالاتجاه التسلطي الذي يرجح الولاء على الكفاءة.
٣. احجام بعض القادة المهنيين عن تدريب أخصائين جدد، كي لا يسلبوهم ما اكتسبوه من سلطة وقوة.
٤. ثقافة البلاد النامية وفلسطين من ضمنها لا تجعل دور المرشد كميسر للتغير الاجتماعي (سليمان، ١٩٨٦).

لذلك يعاني برنامج الإرشاد التربوي من صعوبات متفاوتة كغيره من البرامج، ومن هذه الصعوبات ما يلي:

- عدم توفر الإمكانيات المناسبة في المدارس للقيام بالنشاطات الإرشادية.
- عدم تغطية بعض المدارس الأساسية بالمرشدين التربويين.
- ضعف الاعلام الإرشادي في البيئة المحلية.
- عدم الأخذ برأي المرشد في صنع القرارات المتعلقة بعمله.

- عدم تفهم المجتمع المحلي للعملية الإرشادية.
- عدم تلبية أولياء الأمور للدعوات المدرسية .

وإيماننا من القائمين على العملية التربوية في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية بأهمية خدمات التوجيه والإرشاد وفاعليته في المدرسة، ولتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والأكاديمي والمهني للطلبة، فقد تم البدء بتقديم الخدمة الإرشادية للطلبة في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية، بتعيين عدد من المرشدين والمرشدات في بعض المدارس، وما زالت الجهود متواصلة للعمل على توفير مرشد تربوي على الأقل في كل مدرسة من مدارس الوطن بمستوياتها المختلفة، والعمل على تطوير الخدمات الإرشادية كلما سمحت الإمكانيات والظروف. وبذلك فإن الإرشاد التربوي في فلسطين يمثل تجربة لازالت حديثة بحاجة إلى دراسة واهتمام من جميع النواحي، وذلك لدفع جهود وزارة التربية والتعليم لانجاح هذا البرنامج والارتقاء به نحو الأفضل.

وعليه فإن الفرد الراضي عن مهنته ومطابقتها مع حالته العملية والنفسية والشخصية، تزيد اهتمامه وتفاعله في المهنة، وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على أدائه مع المسترشدين.

وكون الباحثة تعمل مرشدة تربوية في مدارس مديريات التربية والتعليم الفلسطينية إرتأت البحث في هذا الجانب، انطلاقاً من أن الرضا عن المهنة يؤثر إيجابياً في نفسية المرشد فعندما يكون المرشد في حالة رضا عن المهنة يزيد أداؤه وحماسه تجاه المهنة ويزداد تفاعله مع المسترشدين.

مشكلة الدراسة:

نبعت مشكلة الدراسة من خلال عمل الباحثة مرشدة في المدارس الحكومية، فمن خلال الوقوف على آراء المرشدين التربويين، ومعرفة العوامل التي تحسن رضاهم الوظيفي، وتعززها، فإن ذلك يمثل خطوة هامة على طريق تطوير هذه المهنة، ومعرفة العوامل التي تحد من رضاهم الوظيفي وتلافيها، أو تخفيضها، وهذا بحد ذاته خطوة

هامة ومكملة للخطوة الأولى وذلك في سبل انجاح هذه المهنة وتحسين رضا المرشدين عنها.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي الآتي: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات التربويين العاملين في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية؟ وما دور متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، والدخل، ومكان السكن، وعدد الطلبة على ذلك؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى الآتي:

- الخروج بتوصيات الى وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تتضمن لأهمية تحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها بشكل عام، ولمرشديها ومرشداتها بشكل خاص حتى يكون أداءهم على أكمل وجه.
- التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات التربويين العاملين في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية.
- التعرف إلى دور متغيرات الدراسة الآتية: الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، والدخل، ومكان السكن، وعدد الطلبة على الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات التربويين العاملين في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية.

أسئلة الدراسة:

إنطلاقاً من مشكلة الدراسة السابقة، فإن الأسئلة التي تتولى هذه الدراسة الإجابة

عنها هي:-

١. ما درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات التربويين فني المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية؟
٢. ما دور متغير الجنس في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟
٣. ما دور متغير العمر في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟
٤. ما دور متغير المؤهل العلمي في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟
٥. ما دور متغير سنوات الخبرة في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟
٦. ما دور متغير المؤهل العلمي في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟
٧. ما دور متغير عدد الاولاد في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟
٨. ما دور متغير مستوى الدخل في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟
٩. ما دور متغير مكان السكن في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟
١٠. ما دور متغير عدد الطلبة في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات العاملين في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟

فرضيات الدراسة:

- تم اشتقاق فرضيات الدراسة من اسئلة الدراسة وهي كالآتي:
١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات على استبانة الرضا الوظيفي يعزى لمتغير الجنس.
 ٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات على استبانة الرضا الوظيفي يعزى لمتغير العمر.
 ٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات على استبانة الرضا الوظيفي يعزى لمتغير المؤهل العلمي.
 ٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات على استبانة الرضا الوظيفي يعزى لمتغير سنوات الخبرة.
 ٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات على استبانة الرضا الوظيفي يعزى لمتغير الحالة الإجتماعية.
 ٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات على استبانة الرضا الوظيفي يعزى لمتغير عدد الأولاد.
 ٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات على استبانة الرضا الوظيفي يعزى لمتغير دخل الأسرة.
 ٨. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات على استبانة الرضا الوظيفي يعزى لمتغير مكان السكن.

٩. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشحات على استبانة الرضا الوظيفي يعزى لمتغير عدد الطلبة في المدارس.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه، وهو:
_ تعتبر هذه الدراسة الأولى في فلسطين -في حدود علم الباحثة- لتلقي الضوء على مدى عدم الرضا الوظيفي وارتباطه بشكل واضح مع مظاهر العمل السلبية بما في ذلك انخفاض إنتاجية العامل وتدني أدائه.

_ قلة الدراسات الفلسطينية التي تبحث في هذا الموضوع وبخاصة الرضا الوظيفي لمرشدي ومرشحات المدارس في مديريات التربية والتعليم في حدود علم الباحثة.

_ التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشحات التربويين العاملين في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، لاسيما وأن برنامج الإرشاد التربوي في مديريات التربية والتعليم حديث، حيث تم إنشاؤه في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود الآتية:

- ١_ الحدود الزمانية: خلال العام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢م.
- ٢_ الحدود المكانية: محافظات الضفة الغربية.
- ٣_ الحدود البشرية: مرشدي ومرشحو المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية التي طبقت عليهم استبانة الرضا الوظيفي الخاصة بهذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

_ الرضا الوظيفي:

مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله، وكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته، كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، أي كان راضياً عن عمله. ولكن كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع، كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أي كان غير راضٍ عن عمله (عاشور، ١٩٨٣).

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي للمرشدين:

يقاس بالدرجة التي يحصل عليها المرشد أو المرشدة على استبانة الرضا الوظيفي المطورة من قبل الباحثة.

_ المرشد التربوي:

هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية المعين من قبل وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، ويعمل في المدارس الحكومية، والمؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية، والصحية، والاجتماعية، والسلوكية، من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلة، سواء أكانت هذه المعلومات متصلة بالطلاب نفسه أم بالبيئة المحيطة (عامودي، ١٩٩٢).

_ الإرشاد التربوي:

عبارة عن علاقة تفاعلية إنسانية بين مرشد ومسترشد، يهيئ المرشد من خلالها الجو والشروط المناسبة التي تمكن المسترشد من التغيير ليصبح قادراً على عمل خيارات، وحل المشكلات التي تواجهه، وتنمية نزعة الإستقلال لديه (برنامج التعليم المفتوح، ١٩٩٢).

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

ثانياً: الدراسات السابقة

-الدراسات العربية

-الدراسات الأجنبية

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

المقدمة: من المواضيع التي تستحق الدراسة من قبل الباحثين موضوع الرضا الوظيفي، وذلك لما له من تأثير كبير في تطور المجتمع و بنائه في جميع النواحي والاتجاهات لذا ظهر الاهتمام بدراسة الحاجات الانسانية، ومحتوى العمل الوظيفي، وبيئاته المختلفة، وكذلك الاهتمام بدراسات الرضا لدى الموظفين واستيائهم، وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي، الإنتاجية، والأداء، ودافعية الموظفين إلى أعمالهم.

وأما من حيث النظريات المتعلقة برضا الفرد عن وظيفته، فهي على النحو الآتي:

١- نظرية التسلسل الهرمي للحاجات (ماسلو):

إن حاجات الفرد ومصالحه الشخصية تشكل منطق دافعيته، وهذا القول موجود بشكل مباشر أو غير مباشر في جميع نظريات الدافعية، لكن هذا لا يعني بالضرورة أن اهتمام الفرد بحاجاته ومصالحه الذاتية يشكل اهمالا لمصالح الآخرين (الطويل ١٩٨٦م).

وتعرف الدافعية بأنها حالة من الحرمان تحفز السلوك، وهي حالة من عدم الاتزان وعدم الرضا، وتعتبر نظرية ماسلو من أشهر النظريات التي تناولت حاجات الانسان، وفيها صنف ماسلو حاجات الفرد على شكل هرمي، مكون من خمس حاجات ضرورية مرتبة تدريجيا وإذا ما أشبعت هذه الحاجات فإنه يتحقق الرضا الوظيفي للفرد، وبالتالي تزداد إنتاجيته وولائه للمؤسسة التي يعمل فيها، وهذه الحاجات هي:

١. الحاجات البيولوجية الأساسية؛ كالجوع والعطش والجنس، وتقع أسفل التصنيف الهرمي، ولها الأولوية في الإشباع.

٢. حاجات الأمن؛ كالحماية من الخطر والتهديد والحرمان، وفيما يتعلق بالوظيفة يعبر عن هذه الحاجات بأشكال مختلفة من الضمانات الوظيفية.

٢- نظرية العاملين "الدوافع، الصحة" لهيرزبيرغ (Herzberg) :

يوجد لدى الأفراد نوعان أساسيان من الحاجات وهما: الحاجة إلى تجنب الألم، وتتصل بالسلامة، والصحة الفيزيائية المادية، وتسمى جوانب العمل التي تشبع هذه الحاجات لدى العاملين بعوامل صحية.

أما الحاجة إلى إنماء النفس، فتتبنى تحقيق الذات، وتعتبر جوانب العمل التي تشبع حاجات النماء النفسي للعاملين، وتسبب في حال توفرها شعورا بالرضا؛ عوامل دافعة، ولذا فإن التكوين الرئيسي لهذه النظرية، يقوم على مجموعتين من العوامل هما: عوامل دافعة، وعوامل صحية.

* العوامل الدافعة:

وتشتمل على حاجتين هما: تقدير الذات، وتحقيق الذات، وترتبط العوامل الدافعة بالإنجاز، والإدراك، والعمل ذاته، والمسؤولية، والترقية، كما أن لها علاقة بالبيئة الداخلية للعمل، وتشكل تلك الجوانب من العمل التي في حالة وجودها تشبع حاجات العاملين للتطور النفسي، ويؤدي توفرها في موقف العمل بشكل ملائم إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها لا يؤدي بالضرورة إلى شعور بالتبرم، ويمكن حصر العوامل الدافعة هذه في الإنجاز، والتقدير، والعمل نفسه، أي طبيعته (مثير أو ممل)، والترقي، واحتمالية النماء، فجميع هذه العوامل تعد عوامل داخلية، تؤثر في الدافعية، وفي الإحساس بالرضا، والقناعة في العمل (الطويل، ١٩٨٦).

* عوامل الاولية :

وتشمل الحاجات الدنيا الثلاث التابعة لماسلو، وهي: السلامة، والأمن، والاندماج الاجتماعي، وتتعلق هذه الجوانب من العمل في البيئة الخارجية، أو المحيطة، وتوفرها بشكل ملائم يؤدي إلى حاجات اشباع تجنب الألم لدى العاملين، في حين، أن عدم توفرها يسبب شعورا بعدم الرضا والقناعة، ويمكن حصر هذه العوامل في سياسة المؤسسة وإدارتها، والإشراف الفني فيها، والرواتب، والعلاقات بين أفراد قمة الهرم الإداري، والعلاقات بين التابعين، والعلاقات بين الزملاء، وظروف العمل، والمكانة، والأمن الوظيفي، وتأثيرات العمل في الحياة الشخصية (الطويل، ١٩٨٦).

ومن الملاحظ أن هذه النظرية قد فصلت بالكامل بين العوامل المؤدية إلى الرضا، والعوامل المؤدية إلى عدم الرضا، وأنه إذا ما أرادت الإدارة أن تحفز العاملين بشكل إيجابي وسليم، فإن عليها أن تهتم بالعوامل الصحية، أو الوقائية، والعوامل المحفزة، أو الدافعة على حد سواء، وعلى الرغم من النقد الأدبي الذي تعرضت له وجهة نظر (هيرزبيرغ) كما يشير إلى ذلك -هاني الطويل- والذي انصب في معظمه على إجراءات الدراسة- إلا أنها حظيت باهتمام واسع، وكان لها أثر كبير في مفهوم إثراء الوظيفة، وتعني إعطاء الموظف مسؤولية أكبر في ممارسة عمله، وتزويده بفرص أكبر للشعور بالإنجاز والتقدم، كما أوضحت للدارين أن عليهم الاهتمام بتتمية العوامل الداخلية إذا أرادوا تحقيق أهداف مؤسساتهم (الطويل، ١٩٨٦).

٣- نظرية الإنجاز لمكلياند:

ظهرت سنة (١٩٦٧م) على يد (McClelland) وأسمها نظرية الإنجاز لأنه يعتقد أن العمل في المنظمة يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات هي:

١- الحاجة إلى الإنجاز: وهي الدوافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير، وهي -أيضا- الكفاح من أجل النجاح، والأفراد الذين يكون لديهم حاجة الإنجاز، يبحثون عن فرص حل مشكلات التحدي والتفوق، وهؤلاء في رأي مكلياند يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في حل المشكلات، وإتخاذ القرارات، ووضع الأهداف لها.

٢- الحاجة للقوة: وهي الحاجة التي تجعل الفرد يسلك بطريقة توفر له الفرصة لكسب القوة، والتأثير في سلوك الآخرين.

٣- الحاجة للانتماء: وهي الرغبة لبناء علاقات صداقة وتفاعل مع زملاء العمل، والأفراد الذين لديهم حاجة الانتماء، يجدون في المنظمة الفرصة لذلك، وهم يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل والتكرار مع زملاء العمل، ومهما يكن من أمر، فإن حدوث درجة مقبولة من تناغم حاجات الفرد شرط ضروري لتحقيق الرضا، وفي حالة عدم حدوث مثل هذا الرضا، أو التلاقي، فلن يتم تحقيق الرضا (علي، ١٩٩٠).

وتعد مثل هذه الحاجات الثلاث محفزة، وأن شدة هذه الحاجات تختلف بين الأفراد، كما تختلف من وظيفة إلى أخرى، فشعور المديرين لإشباع حاجة الإنجاز لديهم، أقوى

من حاجة الإنتماء مثلا، ويعتقد ماكلييلاند، أن حاجة الإنجاز، هي أهم الحاجات التي يمكن أن تؤدي إلى النمو الإقتصادي في الدولة (عبد القادر ، ١٩٨٧).

ويميل الأفراد الذين يتصفون بدافع إنجاز قوي إلى أن يسلكوا السلوك الآتي:

١. عند اختيارهم للمهام التي يمارسونها فإنهم:

- يفضلون المهام التي تمدهم بمعلومات عن نتائج انجازهم فيها.
- يفضلون المهام متوسطة الصعوبة ، أي التي يقترب احتمال النجاح في انجازها من (٥٠%).

- يفضلون المهام التي توفر لهم قدرا كبيرا من الإستقلال والمسؤولية الشخصية.

٢. عند قيامهم بالمهام التي تثير دافع الانجاز لديهم، فإنهم:

- يبذلون جهدا كبيرا في محاولة إنجازها وتحقيق أهداف الأداء.
 - يثابرون في محاولاتهم لتحقيق نتائج أداء ناجحة، فيحققون في النهاية إنجازا أكبر.
٣. في تأثير النجاح وال فشل عليهم، فإنهم يشعرون بالسعادة والرضا من مجرد تحقيق نتائج إنجاز ناجحة، بصرف النظر عن أية عوائد خارجية (عاشور، ١٩٨٦).

٤- نظرية التوقع في الدافعية:

تقوم هذه النظرية على مسلمة أن سلوك الأفراد عند القيام بأي عمل تسبقه عملية مفاضلة بين بدائل قد تتمثل في القيام بالسلوك، أو عدم القيام به، كما تتمثل في بدائل أنماط الجهد المختلفة التي يمكن أن يقوم الفرد بها، وتتم هذه المفاضلة على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء، فدافعية الفرد للقيام بأداء معين في العمل تحكمه منافع العوائد التي يتوقع أن يحصل عليها من الأداء، ودرجة هذا التوقع لدى الفرد، و يمكن صياغة ذلك في العرض المبسط الآتي الذي أشار إليه عاشور (١٩٨٦)، وهو: (الدافعية لأداء عمل معين = قوة الجذب × التوقع).

فالدافعية هي محصلة تفاعل قوة الجذب الكامنة في العوائد التي يحصل عليها الفرد، ودرجة توقع الفرد لتحقيق هذه العوائد كنتيجة للأداء، و يمكن اعتبار متغير قوة الجذب ممثلا للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من مختلف العوائد التي يتيحها له الأداء، أما التوقع فيو يمثل تقدير الفرد لاحتمال تحقق هذه المنفعة كنتيجة لقيامه بأداء، و يمكن صياغة ذلك على النحو الآتي: (الدافعية لأداء معين =منفعة العوائد × احتمال تحقيق العوائد) (عاشور، ١٩٨٦م)، والنتيجة أنه بإمكان الإدارة تحفيز الأفراد بطريقتين:

١- زيادة مقدار النتائج الإيجابية التي يمكن أن يحصل عليها الأفراد، أي زيادة المكافآت.

٢- تقوية العلاقات ما بين العمل والنتيجة.

والرضا الوظيفي حسب هذه النظرية؛ هو حصيلة التفاعل بين حاجات الفرد وتوقعاته، وما تقدمه الوظيفة، الأمر الذي سيؤدي بالتالي إلى الشعور بالرضا أو عدم الرضا.

٥- نظرية العدالة:

ترى هذه النظرية أن العاملين لا يعملون في فراغ، وأن هنالك اعتبارات قوية تدعو للقول: إن الموظفين يقومون بعمل مقارنة بين مدخلاتهم ومخرجاتهم بالنسبة لغيرهم من العاملين، وأن الشعور بعدم العدالة قد يؤثر في جهودهم لإنجاز العمل، وترى هذه النظرية أن الناس بشكل عام يفضلون الشعور بالعدالة في تعاملهم مع الآخرين، سواء أكانوا أفراداً مثلهم، أم منظمات يعملون فيها، فالفرد يقارن بين نسبة المخرجات التي يرى الفرد أنه يحصل عليها من المنظمة (كالأجور، والحوافز المختلفة)، والمدخلات، أو الأشياء التي يرى الفرد أنه يقدمها إلى المنظمة (كالمهارة، والأداة)، وغيرها من تلك النسبة المقابلة لشخص آخر يعتبره ندا له، وغالبا ما يكون من نفس المنظمة التي يعمل فيها، فإذا تساوت النسبتان فإن ذلك سيؤدي إلى الشعور بالعدالة، أما إذ اختلفت النسبتان، فإن ذلك سيؤدي إلى الشعور بعدم العدالة، وظهور حالة من التوتر وعدم الإلتزان، مما يجعل الفرد يحاول التغلب عليها، إما بتغيير مدخلاته (كمستوى أدائه)، أو مخرجاته، أو بترك العمل، أو بأساليب أخرى، وبعبارة أخرى، فإن الشعور بالعدالة سيؤدي إلى الشعور بالرضا، أما عدم العدالة فإنه سيؤدي إلى شعور بعدم الرضا (عبد الحميد، ١٩٩٢).

وهكذا نلاحظ أن نظرية العدالة تشتمل على ثلاث خطوات أساسية هي: التقييم، والمقارنة، والسلوك، ويتضمن التقييم قياس العلاقات الإجتماعية، وذلك بقياس المدخلات والمكافآت، فالمدخلات تعني: جدارة الشخص، والعمر، ومستوى التعليم، ومقدار الجهد المبذول، أما المكافآت فتعني العوائد التي يحصل عليها الشخص مثل: الراتب والعوائد، والمزايا الأخرى، والاعتراف، والتقدير والترقية أما المقارنة فتتضمن

مقارنة مكافآت الشخص بمقابلتها بما يعطيه للعمل، أما السلوك؛ فهو عملية إدراك العلاقة بين التقييم والمقارنة، فعندما يدرك الشخص بأن الوضع يتسم بالعدالة فإنه يستجيب بشكل إيجابي، على العكس من ذلك، إذا شعر بأن الوضع غير عادل، فإنه يستجيب سلباً، وبالتالي يقلل من جهده في العمل (شهاب، ١٩٩٢).

٦- نموذج بورتر في الدوافع والرضا الوظيفي:

بعد ثلاث سنوات من نشر فروم لأفكاره، قام بورتر ولولر بإثارة وجهة نظر موسعة لنموذج فروم، فقد أكدوا أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة، وعلى احتمالية تحقق المكافأة في حال بذل الجهد، وهذا يتطلب -بالطبع- تفهم أهمية الحاجة لأن يمتلك الفرد القدرات الضرورية للقيام بالجهد المطلوب، وأن يكون لديه إدراك دقيق لأبعاد دوره، كي يشكل ذلك دعماً لجهد، ولتحقيق النتائج التي يتطلع إليها، وقد بين بورتر ولولر من خلال نمودجهما، أهمية الدور الذي تلعبه المكافآت الداخلية والخارجية في نظرية التوقع في الدافعية. ولعل من أبرز ما أضافه نموذج بورتر ولولر إلى نظرية فروم؛ المفهوم الذي تشمل عليه نظريتهما، بأن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل ورضاه، وأن القناعة والرضا تتحددان بمدى التقارب بين المكافآت التي يتم الحصول عليها، وما يعتقد العامل أنه يستحقه (الطويل، ١٩٨٦).

٧- نظرية المؤسسة التي أعدها وقدمها (جتزلز وجوبا Getzliiz And Goba) كنظام اجتماعي والتي يمكن عن طريقها ضمان رضا أفضل للعاملين، فقد أشار إلى أن كل نظام اجتماعي يضم بعداً اجتماعياً، وآخر نفسياً، وهذان البعدان منفصلان مفاهيمياً ومتفاعلان عملياً، فالأول يشكل البعد الاجتماعي، أو المعياري أو المؤسسي، والذي يمثل مستوى التحليل الاجتماعي، فكل مجتمع يضم نظاماً اجتماعياً مختلفة يسميها (مؤسسات) وكل مؤسسة تضم مجموعة من المراكز الاجتماعية تسمى (أدواراً)، ولكل دور من هذه الأدوار مجموعة من التوقعات المنفصلة تتعلق بالكيفية التي سيبذل فيها شاغل مثل ذلك الدور، أما البعد الثاني؛ فيشكل الجوانب النفسية للنظام، وتسمى بالبعد الشخصي أو الفردي، فمن وجهة النظر النفسية، فإن لكل فرد شخصيته الفريدة والمتميزة، ولكل شخصية مجموعة من الحاجات المرئية وفق هرم معين تؤثر في سلوكياتها. وإن كلا من

البعدين السابقين له أثره في مكون إنساني في النظام الإجتماعي، أي أن السلوك الملاحظ لأي فرد في نظام إجتماعي، هو دالة التفاعل بين بعدي النظام الاجتماعي/المؤسسي، والنفسي/الشخصي (الطويل ، ١٩٨٦).

ولعل القيمة الحقيقية لنظرية الإدارة كعملية إجتماعية لرجل الإدارة هي: إيجاد التوازن بين أهداف المؤسسة، وأهداف الفرد، وذلك من أجل إحداث سلوك مفيد من الناحية التنظيمية، وفي الوقت نفسه تكون محققة للرضا النفسي، وأن مسؤولية الجماعة التربوية هي البحث عن التقنية المناسبة التي من الممكن خلالها تكييف وتحويل توقعات المؤسسة وحاجات الأفراد، حتى تتمكن المؤسسة من الوصول إلى سلوكياتها الإجتماعية المرسومة ضمن أطر من المحافظة على صحة المؤسسة وسلامتها، وقد يقصد بالرضا الوظيفي رضا الفرد، أو رضا المجموعة، وكذلك فإن الرضا الوظيفي ليس حالة ثابتة، بل هو دينامي من حين لآخر، أو من وضع لآخر، فما يمكن أن يكون مرضيا عنه في وقت، لا يعني بالضرورة أن يكون كذلك في كل الأوقات الأخرى.

٨_ نظرية آدمز:

لقد صاغ آدمز هذه النظرية في سنة ١٩٦٣، وهي تتلخص في أن العلاقة بين المنظمة والأفراد العاملين فيها، هي علاقة متبادلة يعطي فيها العاملون مجموعة من المدخلات، وتتضمن المستوى التعليمي للفرد، وخبراته، وقدراته، والجهد الذي يبذله في العمل، ويحصل الفرد مقابل هذه المدخلات على عوائد قد تتضمن الأجر، والتقدير، والمكانة الإجتماعية، وأن الفرد يقارن بين معدل عوائده بالنسبة لمدخلاته مع معدل عوائد الآخرين إلى مدخلاتهم (صالح، ١٩٩١).

ويوضح ذلك عسكر (١٩٨٦): إن الفرد يتخذ من الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه أساسا للمقارنة، ويقصد بالإطار الاجتماعي هنا زملاء العمل الذين هم بالمؤهلات، والكفاءات الوظيفية نفسها.

ويوضح آدمز ذلك بأنه إذا تحقق التوازن، فإن ذلك يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى الفرد، أما إذا لم يتحقق التساوي بين المعدلين، فإن الفرد سيشعر بان ثمة اختلالا في التوازن العادل قد حدث، وستولد لديه، مشاعر توتر واستياء(عسكر، ١٩٨٦).

٩- نظرية مورس:

هي إحدى نظريات الحاجات التي تربط بين الرضا عن العمل، والحفز، والتوتر، وتؤكد نظرية مورس على ذلك، حيث ترى أن الرضا يزداد وفقاً لمدى اختزال توتر الفرد، ويقل وفقاً لكمية التوتر المتبقية، وأن رضا الفرد ينتج من حصيلة هذين العاملين، أي أن الرضا هو؛ حصيلة التفاعل بين ما يحتاجه الفرد، وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين (الياسين، ١٩٨٠).

٥٨٢١٨٠

١٠- نموذج فروم:

يفسر فروم الرضا الوظيفي بأنه التوجه الإيجابي الذي يقوم به الفرد حالياً، أي أن الشخص يحب أشياء كثيرة في عمله أكثر مما يكره (رمضان، ١٩٩١). ويشير فروم إلى أن دوافع العمل هي نتيجة لثلاثة عناصر رئيسية هي:

- ١- الأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها.

فعلى خلاف غيره لم يركز فروم على الحالة الداخلية، للفرد وحاجاته، بل رأى أن يتم التركيز على الأهداف التي يرغب الفرد في الوصول إليها، وهنا يتطلب الأمر التعرف إلى أهداف الأفراد التي قد تشمل على الحاجات سابقة الذكر في نماذج سابقة، فقد تكون الأهداف متمثلة في الأجر المرتفع - الأمن الوظيفي - التقدير - المكانة - تحقيق الذات، وبالطبع فإن الأهداف تختلف في أهميتها من فرد لآخر.

- ٢- العلاقة التي يراها الفرد بين الإنتاجية وبين تحقيق الأهداف.

بمعنى، هل تؤدي الإنتاجية المرتفعة إلى تحقيق أهداف الفرد، وبالطبع، إذا كانت الإجابة إيجابية، فمن المتوقع أن يحرص الفرد على المحافظة على إنتاجية عالية، والسبب أنها تحقق أهدافه، وعلى العكس من ذلك، فإذا ما شعر الفرد أن إنتاجيته المرتفعة لا تؤدي إلى تحقيق أهدافه، فإنه لن يوليها الإهتمام الذي تستحقه، وقد يبدي الفرد سلوكاً يحقق أهدافاً أخرى، مثل إقامة علاقات شخصية مع الرؤساء (النفلاق).

- ٣- مدى قدرة الفرد على التأثير في الإنتاجية.

إذا ما اعتقد الفرد أنه غير قادر على التأثير في زيادة الإنتاجية، فإنه لن يحاول ذلك مرة أخرى، وهنا تظهر ضرورة بث الثقة في نفوس الأفراد، والعناية ببرامج التدريب لتنمية قدرات هؤلاء الأفراد (الراشد، ١٩٨٠).

ثانياً: الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

دراسة الفار (١٩٨٦)

هدفت الدراسة التي أجريت في محافظة عمان إلى وصف مستوى الرضا عن العمل عند المرشدين التربويين العاملين في وزارة التربية، و إلى استقصاء تأثير عدد من متغيرات الشخصية في درجة رضاهم عن العمل، و بالتحديد أجابت الدراسة عن السؤالين الآتيين:

- ١- ما درجة الرضا عن المهنة عند المرشدين العاملين في مدارس الوزارة؟
- ٢- هل تتأثر درجة الرضا عن المهنة بسمات الشخصية عند المرشدين العاملين في مدارس الوزارة؟

وتكونت عينة الدراسة من (٧٨) مرشدا ومرشدة، يشكلون ٦٥% من جملة المرشدين والمرشدات ممن يعملون في مدارس الوزارة في مدينة عمان.

استخدمت الباحثة اختبارين:-

- ١- اختبار كاتل لعوامل الشخصية الستة عشر.
- ٢- مقياس الرضا عن العمل الذي طور لعرض هذه الدراسة. وتكون من عشرة مجالات جزئية هي؛ الإدارة والإشراف، والرضا العام، وظروف العمل، والمحفزات المادية، وواجبات العمل. ومتطلبات العمل، والنمو والتطور الذاتي والاعتزاز بالمدرسة، والتوحد معها، وتحقق مقياس الصدق الظاهري وحسب ثباته باستعمال معادلة كرونباخ وجد أنه (٠,٨٠).

وللإجابة عن السؤال الأول في هذه الدراسة، حسبت علامة كل فرد من أفراد العينة على كل بعد من مقياس الرضا وعلى المقياس بأكمله، كما حسبت نسبة أفراد العينة الراضين عن عملهم على كل بعد من أبعاد المقياس، وللإجابة عن السؤال الثاني، قسمت الباحثة أفراد العينة في ضوء علاماتهم الكلية على مقياس الرضا إلى فئتين. عالي الرضا ومتدني الرضا، وحسبت علامات أفراد كل فئة من الفئتين على عوامل الشخصية الستة عشر، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

- ١- إن الغالبية العظمى من المرشدين التربويين، أفراد العينة، كانوا راضين عن عملهم من الجوانب المختلفة، التي شملها مقياس الرضا المستعمل.

٢- إن سمات الشخصية لفئة الرضا المرتفع اختلفت اجمالاً، وبدلالة إحصائية (٠,٠٥) عن سمات الشخصية لفئة الرضا المتدني. وإن عوامل الشخصية التي بدا أن الفئتين اختلفتا فيها إختلافاً دالاً إحصائياً كانت العوامل:-

هادئاً، وسهل الإثارة، ومغامراً، وخجولاً، وقلقاً، ومطمئناً، ومنضبطاً، وغير منضبط.

٣- إن المتغيرات التي تميزت أكثر من غيرها بين أفراد العينة عالي الرضا، وأفراد العينة متدني الرضا كانت بالترتيب: الجنس، والعامل المنضبط وغير المنضبط، ومتوتر، وغير متوتر، ومحب للسيطرة، وخضوع، وعقلية مرنة، وعقلية خشنة، ومستقل وتابع.

٤- إن المتغيرات السبعة عشر المشمولة في الدراسة فسرت ما نسبته (٥٠,١%) من التباين في الرضا بين أفراد العينة وأن الجزء المفسر من التباين كان ذا دلالة إحصائية (٠,٠٥) وأن العوامل التي أسهمت بشكل دال إحصائياً في تفسير التباين كانت بالترتيب: مغامر، وخجول، ومحب للسيطرة، وخضوع، وقلق، ومطمئن، وداهية، وصريح.

دراسة المحبوب (١٩٨٧):

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات السعودية، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود رضا مرتفع في مجال المسؤولية والإنجاز، بينما لم يوجد رضا عن العلاقات مع الإدارة وزملاء العمل، وبينت الدراسة أن هنالك فروقا في درجات الرضا الوظيفي بين أعضاء الهيئات التدريسية تعزى للكلية، والمؤهل العلمي، والعمر، والرتبة الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية.

دراسة ياسين (١٩٨٧):

هدفت الدراسة إلى تحديد الإتجاهات النفسية للأخصائي النفسي نحو عمله. قام الباحث بإعداد اختبار لقياس هذه الإتجاهات، وقد تكون هذا الاختبار من خمسين عبارة، وزعت على ستة أبعاد أساسية هي: حب المهنة، والعلاقات الإنسانية والإعداد الميني للأخصائي، وإشباع المهنة لحاجات الأخصائي النفسية، وأهمية المهنة في المجتمع، وسمات الشخصية المرتبطة بنجاح الأخصائي في عمله.

وقد طبق المقياس على عينتين أساسيتين، الأولى، تتكون من (٦٠) أخصائيا نفسيا تحت الإعداد، والثانية تتكون من (٥٠) أخصائيا نفسيا ممارسا من الجنسين.

وتم تحليل النتائج بوساطة اختبار (ف) وأظهرت النتائج أن الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي تحت الإعداد تختلف باختلاف الجنس، وذلك لصالح الإناث، وكذلك تختلف الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي الممارس باختلاف الجنس، وذلك لصالح الإناث أيضا.

وأظهرت نتائج الدراسة أيضا، أن الاتجاهات النفسية للأخصائي تختلف باختلاف الخبرة. فالأخصائي النفسي ذو الخبرة العالية يتمتع بالرضا عن العمل، أكثر من الأخصائي النفسي ذي الخبرة القصيرة، وتختلف - أيضا - باختلاف طبيعة العمل، كما أثبتت نتائج الدراسات أن الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي تتأثر بعدة عوامل نحو مهنته، مثل عامل حب المهنة، والإعداد لها، وعامل العلاقات الإنسانية، أو عامل أهمية المهنة في المجتمع و تقبله لها.

عبد القادر (١٩٨٧):

هدفت دراستها إلى الكشف عن مكونات المناخ المؤسسي وأثرها في أداء المراقب الجوي ورضاه عن مهنته، كما هدفت من الناحية النظرية إلى اختيار مصداقية إحدى النظريات الإدارية المستوحاة من البيئة الغربية عن الواقع الأردني، وهي نظرية ذات العاملين لفيردرريك هيرزبيرغ لمعرفة مدى الفروق التي تتركها العوامل الاجتماعية والثقافية والحضارية على الاتجاهات نحو العمل. تشكل مجتمع الدراسة من المراقبين الجويين لدى سلطة الطيران المدني في الأردن، وعددهم أربعة وثمانون مراقبا جويًا اتبعت أسلوب الوصف لطبيعة العمل ثم الأسلوب التحليلي للبيانات الإحصائية، وذلك باستخراج التوزيعات التكرارية لأسئلة البنود الشخصية والتوزيعات التكرارية، ومتوسطات إجابات المراقبين على عوامل الرضا الداخلية، وعوامل الرضا الخارجية. أظهرت نتائج الدراسة عدم رضا العاملين عن الراتب، من حيث قدرته على إشباع الحاجات الأساسية، وعن العلاقات مع الإدارة العليا، وعن فرص التقدم والترقية، وظروف العمل المادية ومدى مناسبتها.

دراسة الدليمي (١٩٨٨):

هدفت الدراسة إلى معرفة (اتجاه المرشدين التربويين نحو عملهم في محافظتي الكرخ والرصافة في العراق).

- ١- اتجاه المرشدين نحو عملهم.
 - ٢- اتجاه المرشدين نحو عملهم تبعاً لمتغير الجنس.
- وتكونت عينة البحث من (١٦٧) مرشداً ومرشدة، (٧٦) مرشداً ومرشدة من تربية (الكرخ)، و(٩١) مرشداً ومرشدة من تربية الرصافة. وقد توصل الباحث إلى النتائج الآتية:-

المرشدون والمرشدات بوجه عام عير عن اتجاه إيجابي نحو عملهم أكثر من الاتجاه السلبي، وتبين من النتائج أن مجال الترقية والتقدم قد حصل على المرتبة الأولى من مجالات العمل المشجعة، وتلاه غموض الدور في المرتبة الثانية، أما المرتبة الثالثة فكانت مجال الترقية والتقدم أما المرتبة الرابعة فكانت مجال الإنجاز، واحتل مجال الاعتراف والتقدير المرتبة الخامسة.

كذلك دلت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات بالنسبة للعوامل المشجعة لصالح المرشدات، وبالنسبة للعوامل غير المشجعة تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور.

دراسة أبو عيطة (١٩٨٨):

فقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإرشاد في مدارس التعليم الأساسي والثانوي ومتطلبات تطويره في الأردن قبل (١٩٧٨) (المؤتمر الوطني للتطوير التربوي) وبعده، وذلك من وجهة نظر المرشدين والمرشدات في المرحلتين المذكورتين، بالإضافة إلى التعرف إلى الفروق في وجهات النظر بين المرشدين الذكور والإناث، وبيئة المرشدين في هاتين المرحلتين التعليميتين، وتمثلت عينة البحث في (٢٨٦) مرشداً ومرشدة وكشفت نتائج الدراسة عن حدوث تطور في مجالات الإرشاد المبحوثة بعد (١٩٧٨) وأوصت الباحثة بعدة إجراءات لزيادة هذا التطوير، منها: توفير مركز إرشاد، تطوير إدارة البرنامج الإرشادي، وتدريب المرشدين وزيادة أعدادهم، وتوضيح أهمية تطوير المهارات الإرشادية في أداء العمل الإرشادي.

دراسة عكاشة (١٩٨٩):

هدفت الدراسة إلى تحديد أنماط المناخ التنظيمي السائدة في كليات المجتمع الأردنية وتحديد مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في هذه الكليات، وإلى تحديد العلاقة بين نمط المناخ التنظيمي السائد، والرضا الوظيفي للعاملين. تكونت عينة الدراسة من ست كليات مجتمع اختيرت عشوائياً من (١١ كلية موجودة في شمال المملكة الأردنية الهاشمية). استخدم الباحث استبيان وصف المناخ التنظيمي و استبيان الرضا الوظيفي للعاملين. فكان من بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنها أظهرت فروقاً ذات دلالة على مستوى (٠,٠٠١) في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لنمط المناخ التنظيمي السائد في الكلية، إذ كان العاملون في الكليات ذات المناخ المفتوح أكثر رضا وظيفياً إجمالاً، وأكثر رضا عن كل مجالات الرضا الوظيفي في استبيان الرضا الوظيفي عن العاملين.

دراسة حكيم (١٩٨٩):

هدفت الدراسة إلى وصف حقيقي للرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الملك عبد العزيز في السعودية بالنسبة للموظفين، وأوضاعهم، والخدمات التي تقدم لهم، والترقية، وأوضحت نتائج الدراسة أن أعضاء الهيئة التدريسية أبدوا عدم الرضا فيما يتعلق بمجالات الخدمة والترقية، وأظهروا رغبتهم في تطوير هذه المجالات بدرجة مرتفعة، حتى تزداد كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة وإنتاجيتهم.

دراسة مصطفى (١٩٨٩):

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الإعدادية في الإمارات العربية المتحدة. وتكونت عينتها من (٣٢١) معلماً ومعلمة موزعين على (٢٥) مدرسة، أشارت نتائجها إلى عدم وجود أثر للجنس في درجة رضا المعلمين والمعلمات عن مهنة التعليم، وأظهرت الدراسة وجود فرق إحصائي بين درجات رضا أفراد عينة الدراسة حسب مؤهلهم العلمي ولصالح الحاصلين على شهادات أقل من الجامعة، كما وجد فرق إحصائي بينهم حسب السن، ولصالح الأكبر سناً، وعلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات رضا أفراد عينة الدراسة حسب المواد التي يقومون بتدريسها، وعبرت العينة عن رضاها عن الأجر بدرجة جيدة، وعن الإدارة المدرسية، وعن المكانة الاجتماعية للمهنة، وعن الإشراف والعلاقات السائدة في

المدرسة، وعن الظروف الفيزيائية للعمل، أما فيما يتعلق بأهم العوامل المؤثرة في الرضا المهني من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد جاءت على الترتيب: الإدارة المدرسية، والأمن الوظيفي، والعلاقات، والإشراف التربوي، والأجور.

دراسة ياسين (١٩٩٠):

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوي في الأردن عن مهنتهم. وذلك من خلال خمسة أبعاد هي: (العمل، والراتب، والفرص المتاحة للترقية، والإشراف وزملاء العمل) وهل تختلف النتائج تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل، والخبرة الإدارية، ثم دراسة التفاعل بينها، تشكلت عينة الدراسة من مديري المدارس الثانوية في منطقة عمان الكبرى، حيث بلغ عددهم أربعة وتسعين مديراً ومديرة يحملون الدرجة الجامعية الأولى على الأقل كمؤهل علمي، وتضم مدارسهم صفوف المرحلة الثانوية كاملة.

استعانت الباحثة بمقياسين الأول دليل وصف المهنة (JDI) الذي طوره كل من سمنت وكندال وهالين (١٩٦٩) أما المقياس الثاني، فهو استبيان الرضا العام عن المهنة الذي أعده سيسل ميكسل. أظهرت نتائجها أن أفراد عينة الدراسة راضون بدرجة متوسطة عن مهنتهم بشكل عام، و أن أفراد عينة الدراسة -أيضا- يتصفون بدرجة منخفضة من الرضا بالنسبة لبعدي الراتب، وفرص الترقية المتاحة، و بدرجة متوسطة من الرضا بالنسبة للأبعاد الآتية: ممارسة المهنة الحالية، والإشراف، وزملاء العمل، كما أشارت النتائج إلى أن الذكور أبدوا درجة أعلى من الرضا من الإناث بالنسبة لبعدي ممارسة المهنة الحالية، في حين أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى (٠,٠٥) لمتغير الجنس على درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن المهنة بشكل عام، كما أنه لا يوجد هناك أثر للتفاعل بين كل من متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة الإدارية، والمؤهل العلمي على درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن المهنة بشكل عام.

دراسة العوامل (١٩٩٠):

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الرضا الوظيفي العام، وميول العاملين ومواقفهم في المؤسسات العامة تجاه أعمالهم والمؤسسات التي يعملون بها أيضا. كما هدفت إلى التعرف إلى متوسط الأفراد عن مجالات عناصر الرضا الوظيفي المختلفة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن معدل الرضا الوظيفي العام للعاملين في المؤسسات العامة في المملكة، كان متوسطا، بينما كان معدل الرضا الوظيفي المتعلق بمختلف المجالات، والعناصر المكونة لها متباينا، من عنصر، أو مجال لآخر، وتتراوح بين الرضا المتدني، كما هو الحال بالنسبة للرضا المتعلق بفرص التقدم، والترقي والرضا عن الراتب، وبين الرضا المرتفع كما هو الحال بالنسبة للرضا عن علاقات العاملين، والمكانة الاجتماعية، وظروف العمل، وبينت الدراسة -أيضا- أنه لم يكن هناك علاقة بين متوسط الرضا الوظيفي العام والجنس، والحالة الاجتماعية للعاملين في المؤسسات العامة، بينما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين كل من المؤهل العلمي ومسمى الوظيفة، ومستوى العمر من ناحية، والرضا الوظيفي العام، ومجالاته وعناصره المختلفة من ناحية ثانية.

وتوضح الدراسات السابقة أهمية شعور المعلم بالرضا عن عمله، باعتبار أن له دورا هاما في بناء إنسان المستقبل، وتربية النشئ للمساهمة في تحمل دوره في خدمة المجتمع وتطويره، مما يجعل الاهتمام بدراسة درجة رضا المعلمين عن عملهم، والعوامل المؤثرة في هذا الرضا من الأمور المفيدة لتحسين أدائهم لمتطلبات دورهم. من هنا قامت الباحثة بدراستها، للكشف عن العوامل المؤثرة في رضا المعلمين في المدارس الثانوية في وادي الأردن. كما أفاد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة في اختيار أداة الدراسة وفهمها، كذلك في تعميق مناقشتها لنتائج الدراسة.

دراسة طناش (١٩٩٠):

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا عن العمل وتحليله لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، وعلاقته بالجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، وطبيعة العمل الأكاديمي، ومجموعة الكليات التي ينتسب إليها أعضاء هيئة التدريس، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات

الجنس، والحالة الإجتماعية، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، وطبيعة العمل الأكاديمي، والكلية التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن مجال ظروف العمل كان مصدرا أساسيا لرضا أعضاء هيئة التدريس، بينما كان مجال الراتب والحوافز أقل مصدرا في الرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

دراسة العقلة (١٩٩٠):

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير مستوى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية في رضا المعلمين الوظيفي، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (٤٢٠) معلماً ومعلمة، اختيرت بطريقة عشوائية من المدارس الحكومية في إربد للعام الدراسي (١٩٨٩-١٩٩٠) استخدم الباحث أداة مكونة من إستبانتين، الأولى: استبانة لقياس الرضا الوظيفي، والثانية: استبانة لقياس مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:-

- وجود علاقة قوية وموجبة بين مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات، وبين الرضا الوظيفي للمعلمين.
- وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات المعلمين على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى الجنس، حيث أظهرت أن الإناث أكثر رضا عن عملين من الذكور، في حين لم تظهر فروق على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى خبرة المعلمين في التعليم.

دراسة صالح (١٩٩١):

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة. وقد أجري هذا البحث على المرشدين التربويين الذين يزاولون مهنة الإرشاد التربوي في المدارس المتوسطة والثانوية في مدينة بغداد للعام الدراسي (٩٠-٩١)، وقد اعتمد الباحث استبانة طبقت على خمسة وخمسين عاملاً، منهم ثلاثون وعشرون عاملاً مشجعا لاختيار المهنة، واثنان وثلاثون عاملاً غير مشجع. وقد عالجت الدراسة بياناتها باستخدام الوسائل الإحصائية منها (معامل ارتباط بيرسون) و(الوسط المرجح) و(الوزن المنوي).

ودلت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشحات بالنسبة للعوامل المشجعة لصالح المرشحات، وبالنسبة للعوامل غير المشجعة، تبين أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور.

دراسة رمضان (١٩٩١):

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الضغوط عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى، والكشف عن درجة الرضا الوظيفي لديهم، وقد تألفت عينة الدراسة من (١٣٥) معلما ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية، وقد أظهرت النتائج أن الغالبية من المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط منخفضة، وأن الغالبية منهم راضون عن عملهم، وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الآتية مثل: خدمة المجتمع، والاستقلالية، واستخدام القدرات، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية مثل: الراتب، والتقدم، والترقية وظروف العمل، وسياسة الإدارة، وتبين عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط التي يتعرضون لها، أو في درجة الرضا الوظيفي لديهم، كما تبين وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط.

دراسة العمري (١٩٩١):

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن، وعلاقته ببعض الخصائص الديموغرافية للمشرف، وأشارت نتائجها إلى أن مستوى الرضا لدى المشرفين كان عاليا عند الزملاء، والمعلمين والمسؤولين، وطبيعة العمل، بينما كان متدنيا عن الجوانب الخاصة بالرواتب وفرص التقدم، كما تبين عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين كل من: المؤهل العلمي، والخبرة ومجال الإشراف، وبين الأبعاد الآتية: الراتب، وطبيعة العمل، والإشراف، وكذلك كانت معاملات الارتباط دالة إحصائية بين كل من الرضا عن الزملاء، والمؤهل العلمي، والرضا عن المعلمين، وحقل الإشراف والرضا عن التقدم والترقية، والدخل الإضافي.

دراسة العمري (١٩٩٢):

هدفت هذه الدراسة إلى:-

تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس الأردنية في محافظة إربد.

وعلاقة ذلك ببعض خصائص المدير الشخصية والوظيفية.

تكونت عينة الدراسة من (٢٢٣) مديرا ومديرة يعملون في أربع مديريات تربية تابعة

لوزارة التربية والتعليم، واستخدم الباحث استبانة مينسوتا المعرفية لقياس الرضا

(MSQ) لجمع البيانات عن مستوى الرضا، واستخدام الإحصاء الوصفي، وتحليل

الارتباط المتعدد المتدرج لوصف البيانات وتحليلها.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:-

١- كان مستوى الرضا عند مديري ومديرات المدارس بشكل عام عاليا نسبيا،

فكان الرضا غالبا عند (٨,٥%) منهم، ومتوسطاً عند (٢٧%)، ومنتدياً عند

(٣,٥%) فقط.

٢- كانت أبرز عوامل (مصادر) الرضا عند المديرين والمديرات تابعة من

شعورهم بالإنجاز، وتقدير المجتمع لعملهم، وأسلوب التعامل بينهم وبين

زملائهم ورؤسائهم، ودورهم في خدمة المجتمع، بينما كانت عوامل التقدم

الوظيفي، والصلاحيات، والأجور وأسلوب اتخاذ القرار، والاستقلالية مصدرا

ضعيفا ومعيقا للرضا.

٣- كانت العلاقة دالة إحصائيا (٠,٠٥) بين مجموعة الخصائص الشخصية،

والوظيفية لأفراد العينة ورضاهم الوظيفي، حيث شرحت هذه المجموعة

(٨%) من التباين في هذا الرضا: شرح متغيرات المؤهل العلمي للمدير وعدد

المعلمين في المدرسة معظم هذا التباين (٥%) بينما لم يكن لأي من جنس

المدير وخبرته ومستوى المدرسة، وعدد الطلاب فيها أية علاقة دالة إحصائيا

مع الرضا الوظيفي.

دراسة أبو العسل (١٩٩٣):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين

في مديريات التربية والتعليم الأردنية شملت عينتها (٤٢٤) عاملا إداريا، وكشفت

نتائجها عن أن درجة رضا الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم تصل إلى

درجة مقبولة، وكانت أعلى درجات رضاهم في المجالات الآتية مرتبة ترتيبا تنازليا: العلاقة مع الزملاء، المكانة الإجتماعية، والأمن الوظيفي، وسياسة الإدارة، والعلاقة مع الرؤساء في العمل، والعلاقة مع المراجعين، والراتب، والحوافز، وكذلك تبين من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في رضا الإداريين تعزى للعمر ومسمى الوظيفة، وأظهرت الدراسة - أيضا- أن رؤساء الأقسام أكثر رضا من المعلمين.

دراسة العمري (١٩٩٤):

هدفت الدراسة التعرف إلى اتجاهات العاملين في الجامعة الأردنية نحو عملهم، واشتملت العينة على (٢٨٧) موظفا، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق داله تعزى إلى متغير الجنس في مستوى الرضا الوظيفي في مجالات العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، والأمان في العمل، وتوفير الظروف الملائمة للعمل والترقية، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب تعزى إلى متغير الجنس، في حين أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق داله إحصائيا تعزى للتفاعل بين متغيري الجنس ومكان العمل لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

دراسة الشلحوط (١٩٩٤):

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة رضا مديري التربية والتعليم في الأردن عن السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرياتهم، وأظهرت نتائجها أن درجة رضا مديري التربية والتعليم عن السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية الحكومية هي درجة مقبولة، كما أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة رضا مديري التربية والتعليم في الأردن عن السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية الحكومية تعزى لمتغير جنس مدير المدرسة، كما يراه مدير التربية والتعليم، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة لدرجة رضا مديري التربية والتعليم عن السلوك الإداري لمديري المدارس في جميع المجالات ما عدا مجال الكفاية المهنية، ولصالح مديري التربية والتعليم ذوي الخبرة التي تتراوح بين (٦-١٠) سنوات.

دراسة يحيى (١٩٩٤):

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان، والكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي بينين، التي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، والعمر، ومستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن (٤٩%) من عينة الدراسة البالغة (١١٢) معلمه، قد أظهرن رضاهن الوظيفي في العمل مع المعوقين عقليا، كما أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، أو لمتغير العمر، أو لمتغير المستوى التعليمي، على الدرجة الكلية، والدرجات الفرعية لاستبانة الرضا الوظيفي، ولكن وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي على بعدي الدخل، والحوافز، و متغير المستوى التعليمي.

دراسة عليمات (١٩٩٤):

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني في الأردن، وعلاقة ذلك بالجنس، والحالة الإجتماعية، والعمر، وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وتكونت عينتها من (٣٢٨٤) معلما ومعلمة، أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لمتغيرات الجنس، والحالة الإجتماعية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، كما أظهرت الدراسة أن مجال الراتب، والحوافز هي الأقل رضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني.

دراسة الهدهود (١٩٩٤)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العالي في دولة الكويت، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة استبانة مكونة من قسمين: القسم الأول عبارة عن معلومات عامة، والثاني اشتمل على (٤٠) عبارة موزعة على أربعة مجالات، أشارت الدراسة إلى أن هناك رضاً عن الوظيفة في المجالات التي حددتها، وبينت أن المجال النفسي جاء في مقدمة الأولويات، يليه المجال الاجتماعي، فالمجال المهني، ثم المجال الاقتصادي، وبينت الدراسة أن

متغيرات الدراسة (الجنس، والمرحلة الدراسية، والمنطقة التعليمية، والعمر، والخبرة، والمؤهل) لم تؤثر في أي من مجالات الرضا الوظيفي التي حددتها الدراسة بالنسبة لمجتمعها، كما تبين أيضا عدم وجود تفاعل بين متغيرات الدراسة بعضها ببعض في مجالات الرضا الوظيفي التي حددتها الدراسة ماعدا متغير (الجنس و العمر) في المجال الاقتصادي.

دراسة العدوان و الفاعوري (١٩٩٥):

هدفت الدراسة إلى التعرف عن الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين في جامعة اليرموك، وقد شملت عينة الدراسة (٦٣) إداريا، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا عن العمل للمشرفين الإداريين كان متوسطا في جوانب الرضا عن الزملاء الإداريين المسؤولين في العمل وطبيعة العمل، بينما كان مستوى الرضا متدنيا في جانبي الراتب والتقدم الوظيفي، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لوظيفة رئيس إداري أو أكاديمي على جوانب الرضا عن العمل المتعلقة بالراتب الوظيفي وبطبيعة العمل والزملاء.

دراسة ملكاوي وعبد الله (١٩٩٥):

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى فئتي المختبرات في كليات العلوم في الجامعات الأردنية وعلاقته ببعض المتغيرات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي في بعض مجالات الدراسة تعزى لمتغير العمر، وسنوات الخبرة والقسم الأكاديمي الذي يعمل فيه الفني. وطبيعة عمله، والجامعات التي يعمل فيها، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مجال ظروف العمل كان مصدرا رئيسيا للرضا عن العمل، بينما كان مجال الراتب والحوافز من أقل مصادر الرضا الوظيفي لفئتي المختبرات في كليات العلوم في الجامعات الأردنية.

دراسة محمد (١٩٩٦):

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الحكومية في محافظة إربد، وكشفت نتائجها أن درجة رضا العاملات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد متوسطة بشكل عام، وكان لمجالي العلاقات بين

الزميلات والمكانة الإجتماعية، وتقدير المجتمع إسهام عالٍ في درجة الرضا، وكان الرضا أقل عندما يعزى للمركز الوظيفي، وذلك لصالح الإداريات، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر للتفاعل بين المؤهل العلمي، والمركز الوظيفي على المجال الخامس (مجال المكانة الإجتماعية، وتقدير المجتمع) وذلك لصالح الإداريات أيضا.

دراسة الكردي (١٩٩٦):

هدف هذا البحث التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية و الأهلية، وكذلك التعرف إلى الفروق في درجات هذا الرضا تبعا لمتغيرات الدراسة المرتبطة بنوع الجامعة، العمر الزمني، والمؤهل العلمي، والوظيفة الحالية، وسنوات الخبرة والحالة الإجتماعية. وقد تم إجراء هذا البحث على عينة قوامها (٥٣) مديرا ومشرفا رياضيا ممن يعملون في الجامعات الأردنية، وقام الباحث بتطبيق الإستبانة التي اشتملت على سبعة مجالات هي؛ طبيعة العمل في النشاط الرياضي. وأسلوب الإدارة الرياضية، والأمن الوظيفي، والحوافز، وأسلوب عمادات شؤون الطلبة، والعلاقات الإجتماعية، وتفاعل الطالبة مع النشاط والنمو المهني والشخصي، وقد استخدم المنهج الوصفي والمعالجات الإحصائية المناسبة. وأسفرت النتائج عن أن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي والعلاقة الاجتماعية كانت بدرجة كبيرة، كما كانت درجة الرضا قليلة بالنسبة للمجالات الباقية باستثناء مجالي الأمن الوظيفي، والحوافز اللذين لم يتحقق الرضا بالنسبة اليهما.

دراسة المساعدة (١٩٩٨):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي وتحليله لدى العاملين الإداريين في جامعة اليرموك، وعلاقة ذلك بكل من المتغيرات: مسمى الوظيفة، والجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخدمة، ومكان العمل، والراتب الشهري. وقد اشتملت عينة الدراسة على نسبة (٣١%) من المجتمع الأصلي الذي يتكون من (١٤٨٤) موظفا وموظفة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها ما يلي:-

1- إن هناك انخفاضاً عاماً في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة على كل من المجالات الآتية: - الراتب الشهري، والاستقرار الوظيفي، والحوافز، والترقيات، وظروف العمل.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0,05$) لكل من متغيرات: - مسمى الوظيفة، والدرجة العلمية، وسنوات الخدمة على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، في حين أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة على كل من متغيري الجنس ومكان العمل.

دراسة الزغبى (١٩٩٨):

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا و الروح المعنوية لموظفي جامعة مؤتة. وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر كل من الأبعاد الآتية على الروح المعنوية للعاملين في الجامعة، ورضا الموظف عن كل من الإشراف المباشر، عمل الموظف نفسه، وفاعلية الجامعة، والراتب الذي يتقاضاه الموظف، وظروف العمل الحالية، وحالة الموظف الصحية والاجتماعية و الأسرية، بالإضافة إلى معرفة رأيه بمدى استقرار عمله و بمركزه الوظيفي وانسجامه مع زملائه في العمل.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:-

يتمتع معظم موظفي جامعة مؤتة بروح معنوية عالية، وبمستوى رضا مرتفع عن الإشراف المباشر، وعن فاعلية الجامعة، وعن أعمالهم. وعن علاقاتهم بزملاء العمل، وعن ظروف أعمالهم المادية، وعن أهمية أعمالهم اجتماعياً، كما يؤكد معظمهم حسن أحوالهم الجسمية و النفسية و الاجتماعية والأسرية. بينما أظهر معظم الموظفين عدم رضاهم عن رواتبهم التي يتقاضونها، بالإضافة إلى عدم ارتياحهم لظروف سوق العمل الحالية، والتي تنعكس على استقرار أعمالهم.

دراسة سرحان (١٩٩٨):

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مديرية المفرق في الأردن، ودراسة العلاقة بين الخصائص الديمغرافية للمعلم بمستوى هذا الرضا، وكانت عينتها (٢٦٥) معلماً و معلمة، طبقت عليهم استبانة

تم تطويرها كأداة خاصة لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات المرحلة الأساسية اشتملت على (٥٦)فقرة موزعة على سبعة مجالات هي: طبيعة العمل، والراتب، والعلاقات مع الزملاء، والحوافز، والإدارة المباشرة، والإشراف التربوي، والمكانة الاجتماعية و تقدير المجتمع للمعلم، وقد أظهرت نتائجها إن أفراد العينة يتصفون بدرجة عالية من الرضا بالنسبة لمجال الإدارة المباشرة، والعلاقات مع الزملاء، والمكانة الاجتماعية و تقدير المجتمع للمعلم، وبدرجة متوسطة من الرضا بالنسبة لمجال الإشراف التربوي، والطبيعة العمل، و بدرجة متدنية بالنسبة لمجال الحوافز، الاداره المباشرة، والإشراف التربوي، والمكانة الاجتماعية، و تقدير المجتمع للمعلم، وقد أظهرت نتائجها أن أفراد العينة يتصفون بدرجة عالية من الرضا بالنسبة لمجالات الإدارة المباشرة، والعلاقات مع الزملاء، والمكانة الاجتماعية، و تقدير المجتمع للمعلم، وبدرجة متوسطة من الرضا بالنسبة لمجالي الإشراف التربوي وطبيعة العمل، وبدرجة متدنية بالنسبة لمجالي الحوافز، والراتب، وأظهرت النتائج أيضا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات المواصلات، والمؤهل العلمي، ونوع الصفوف، والبناء المدرسي، وعدد المعلمين، من جهة، والرضا الوظيفي من جهة أخرى.

دراسة حريم (٢٠٠١):

هدف الباحث في هذه الدراسة التعرف إلى (اتجاهات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في الأردن)، وتحديد جوانب العمل التي تحقق أدنى درجة رضا وظيفي، والجوانب التي تحقق درجة رضا وظيفي أعلى، وتحديد ما إذا كانت الفروق في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لعوامل ديمغرافية (الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة وغيرها).

واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، وشملت الدراسة عينة مكونة من (١٢٥) معلما من المجموع الكلي البالغ (٤٦٤)، وقد تم تصميم استبانة تشتمل على (٤٠) فقرة تغطي مختلف جوانب العمل.

وتشير النتائج إلى تفاوت مستويات الرضا الوظيفي فيما يتعلق بجوانب العمل المختلفة، وكذلك وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى للعوامل الديمغرافية، كما أن الدراسة تتضمن عددا من التوصيات للمساعدة على تحقيق مزيد من الرضا الوظيفي للمعلمين.

تعقيب على الدراسات العربية السابقة:

- ❖ تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة الآتية: (الفار، ١٩٨٦) و(المحبوب، ١٩٨٧) و(ياسين، ١٩٨٧) و(عبد القادر، ١٩٨٧) و(الدليمي، ١٩٨٨) و(ابوعبيطة، ١٩٨٨) و(عكاشة، ١٩٨٩) و(حكيم، ١٩٨٩)، و(مصطفى، ١٩٨٩) و(ياسين، ١٩٩٠) و(العوامل، ١٩٩٠) و(طناش، ١٩٩٠) و(العقيلة، ١٩٩٠) و(صالح، ١٩٩١) و(رمضان، ١٩٩١) و(العمرى، ١٩٩١) و(العمرى، ١٩٩٢) و(ابو العسل، ١٩٩٤) و(العمرى، ١٩٩٤) و(الشلعوط، ١٩٩٤) و(يحيى، ١٩٩٤) و(علي، ١٩٩٤) و(اليدهود، ١٩٩٤) و(العدوان، والفاعوري، ١٩٩٥) و(ملاكوي، عبدالله، ١٩٩٥) و(محمد، ١٩٩٦) و(الكردي، ١٩٩٦) و(المساعدة، ١٩٩٨) و(الزغبي، ١٩٩٨) و(سرحان، ١٩٩٨) و(حريم، ٢٠٠١) في تناولها للرضا الوظيفي عند المعلمين والمدراء والعاملين في عدد من الشركات.
- ❖ تميزت الدراسة الحالية بتناولها للرضا الوظيفي عند المرشدين والمرشحات الفلسطينين، وهذا ما لم تعالجه الدراسات السابقة.
- ❖ تشابهت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات في تناولها لعدد من المتغيرات المبنية مثل: الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية.
- ❖ انفردت الدراسة الحالية بدراسة متغيرات (المؤهل العلمي، وعدد الاولاد، ومستوى الدخل، ومكان السكن، وعدد الطلبة في المدرسة) ودورها على الرضا الوظيفي، وهذا ما لم تقم به الدراسات السابقة.
- ❖ كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في مناقشة النتائج وتطوير أداة الدراسة.

الدراسات الأجنبية:

دراسة ريغان (Reagan ، 1986)

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في ولاية متشجان وقد استخدم الباحث أداة هيرزبيرغ للعوامل الداخلية والخارجية لقياس مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس للعوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي، وعدم الرضا الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس للعوامل المتعلقة بعدم الرضا الوظيفي. كما

أنهم غير راضين عن علاقاتهم الشخصية مع رؤسائهم، و في الوقت نفسه فقد كان لديهم درجة متدنية جدا من عدم الرضا الوظيفي فيما يتعلق بمستوى الأمن الوظيفي المتاح لهم، وأخيرا كان للمتغيرات الديمغرافية (العمر والجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة العلمية) دلالة إحصائية في إدراك عوامل الرضا وعدم الرضا الوظيفي.

دراسة يونغ (1988، Young):

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي عند المعلمين في المدارس الابتدائية بولاية كاليفورنيا، وأظهرت نتائجها التي أجريت على عينة من (١٦٠) معلما أن نوع القيادة الإدارية تعد من أهم العوامل الأساسية المؤثرة في الرضا لدى المعلمين، وأكدت أن القيادة الديمقراطية هي أفضل أنواع القيادات تأثيرا في رضا المعلم، وحافظا على العمل، وإلى أن النجاح في العمل، والزيادة في الرواتب، والعمل الإضافي، والإمكانات المتوفرة للترقية، وتوافر مكافآت الإنجاز، وإعتراف المدير بقيمة العامل، كلها عوامل تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، والولاء لدى المعلمين للعمل.

دراسة مندل (1988، Mendel):

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين عن عملهم، وتحديد الظروف التي لها تأثير أكبر في الرضا الوظيفي، وما مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية كالجنس، والعمر، والخبرة، ومستوى المدرسة في الرضا الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية مرتبط برضاهم عن مديرهم، والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الإعدادية يتأثر برضاهم عن مديرهم، والرضا الوظيفي لمعلمي متأثر برضاهم عن المنهاج، أما بالنسبة لمعلمي المرحلة الثانوية فكان الرضا الوظيفي لديهم مرتبط بشكل مرتفع برضاهم عن مدير المدرسة، ومكانة المعلم، وأسلوب المدير، والعلاقات الإنسانية القائمة على الإحترام المتبادل والتعاون مع الزملاء، ولم تظهر هذه الدراسة فروقا ذات دلالة تعزى إلى متغير الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة في التدريس.

دراسة ستيل (Steele, 1989):

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بعض المتغيرات كالجنس، والخبرة على الرضا الوظيفي في ولاية (أيووا) وقد توصلت نتائجها إلى أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة يتمتعون برضا عال لعاملي الراتب، والمكانة الإجتماعية، وأن درجة الرضا عند المعلمات أعلى منها عند المعلمين، ويرجع ذلك للعوامل الآتية: الرضا عن التعليم، والمكانة الإجتماعية للمعلمة، وضغوط المجتمع.

دراسة كولمر (Collmer, 1990):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أنماط القيادة لدى مديري المدارس والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الإعدادية الحكومية في ولاية (تكساس) في الولايات المتحدة الأمريكية، والكشف عن العوامل التي لها علاقة، ومدى ارتباطها بالرضا الوظيفي عند المعلمين، واستخدم الباحث استبانة وصف سلوك القائد، واستبانة وصف الوظيفة، وتوصلت نتائجها إلى الآتي:

- إن النمط الديمقراطي الذي يمارسه مديرو المدارس هو أفضل الأنماط القيادية في تطوير العملية التربوية، وتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.
- إن الأداء والرضا الوظيفي للمعلم كان عاليا عندما يظهر المدير المساواة، والاعتبارية، وروح الزمالة في سلوكه مع المعلمين، ومشاركته لهم في صنع القرارات المدرسية، وتوفير جو تسوده الحرية والديمقراطية في إبداء آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم على التطوير والإبداع.
- إن المعلمين الذين كانوا يشعرون بالرضا عن عملهم كان أداءهم أفضل من غيرهم ممن لا يشعرون بالرضا، وكانوا أقل تغيبا عن العمل، وأكثر محافظة وتطبيقا للنظام.

دراسة شانج (Shang, 1991):

هدفت هذه الدراسة إلى إستقصاء أثر عدد من المتغيرات في التنبؤ عن الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وهي الراتب، وعدد سنوات الخبرة في التعليم الخاص، والحوافز، وعلاقات معلم -مدير- مشرف، مرافق المدرسة والخدمات، والمسؤوليات المتعدده، وسلوك الطالب، ومشاكل الإنضباط

(الخروج من الحصص) بالإضافة إلى ذلك تم فحص عشر نقاط وصفية مثل: الخبرة، والسن، والعرق، والحالة الاجتماعية، والمستوى العلمي، وذلك في الولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت نتائجها أن المساهمة الجماعية لعشرة متغيرات تتنبؤ كانت ذات دلالة إحصائية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وأن المساهمة الفردية لعلاقات معلم -مدير- مشرف، ومرافق المدرسة والخدمات كانت ذات دلالة إحصائية في التنبؤ عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم المؤسسي الخاص.

دراسة سونج (Song، 1991):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقات بين سلوك المديرين والرضا الوظيفي عند أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس والكليات الأمريكية، استخدم الباحث فيها ثلاثة متغيرات لقياس القيادة لدى المديرين، وهذه المتغيرات هي: التوجه المهني، والتوجه الشخصي، والتوجه الإداري لسلوك المدير، وتكونت عينتها من (٣٠٠) عضو هيئة تدريس من (١٣) ولاية أمريكية موزعين على (٢٧) مدرسة وكلية عشوائية، وأشارت النتائج إلى أن السلوك القيادي الديمقراطي، والعلاقات الاجتماعية القائمة على الاحترام المتبادل والتعاون والثقة بين المديرين والمعلمين تؤدي إلى تحقيق مستوى عال من الرضا لدى المعلمين، وهذا بدوره يؤدي إلى تشجيعهم على الانتماء للعمل، وبالتالي إلى زيادته في الإنتاج.

دراسة بيتي و هاتجر (Petty and Hatcher، 1991):

هدفت الدراسة إلى معرفة مجالات الرضا وعدم الرضا الوظيفي في الكليات التقنية، وكليات المجتمع والكليات الجامعية في ولاية تنسي الأمريكية، وكشفت نتائج هذه الدراسة عن عدم رضا عام عن الرواتب والظروف المناسبة للعمل، وسياسة العمل، وكانت الكليات التقنية من أكثر الكليات في عدم الرضا، حيث كانت مجالات الرضا بالإضافة إلى الراتب تتضمن عدد المحاضرات، وساعات العمل، والتسهيلات والعبء الدراسي.

دراسة بولنج (1991، Poling):

هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الرضا الوظيفي، وتقدير الذات المهني، و إدراك الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أربع كليات في جامعة أوهايو. وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس لديهم مستويات عالية من تقدير الذات المهني، والأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، وكانت هناك علاقة معتدلة بين القيم التنظيمية المناسبة، وبين أفضل متبني بالرضا الوظيفي.

دراسة جليك (1991، Glick):

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والإداريين في الجامعات الأمريكية، وأظهرت نتائج الدراسة أن (٦٣,٢%) من أفراد العينة كانوا غير راضين عن وظائفهم، ولم يكن هناك فروق داله احصائيا بين درجات أفراد العينة في الجامعات التي اشتركت بالدراسة عن سؤال الرضا الوظيفي العام، وكانت النتيجة الهامة التي كشفت عنها الدراسة، أن العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين غير راضين عن طبيعة وظائفهم، وهذا ما دعى الباحث للتوصية بضرورة إجراء دراسة أخرى تبحث في أسباب عدم رضاهم عن وظائفهم.

دراسة ودراف (1992، Woodruff):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين درجة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في بعض جامعات ولاية كونيتكت في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي لديهم، وبينت نتائج الدراسة وجود ارتباط قوي وإيجابي بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتهم بالمشرفين ومستوى الراتب.

دراسة كولير (1992، Collier):

هدفت الدراسة إلى فحص العوامل التي تتنبأ بالرضا الوظيفي لمعلمات المدارس الابتدائية، وبالتحديد كيف تؤثر المتغيرات الشخصية والمتغيرات المهنية في الرضا الوظيفي بالنسبة لمستويات العمر المختلفة، وقد أظهرت المعلمات ممن تراوحت أعمارهن بين سن العشرين والثلاثين أكثر رضا عن الإشراف، وعن أعمالهن بشكل عام من المعلمات ممن تراوحت أعمارهن بين الأربعين والخمسين، وقد أظهر تحليل

الانحدار أي المتغيرات الشخصية والمهنية كانت متنبئات مميزه لكل من الفئات العمرية الأربعة، فالنسبة للمعلمات سن العشرين، فقد كان الزواج متنبأ سلبيا، بينما في حال الحصول على درجة متقدمة كان المتنبأ إيجابيا، أما بالنسبة لمعلمات سن الخمسين فقد اشتملت المتنبئات- السلبية على تدريس الصفوف الابتدائية العليا، والمؤهل العلمي العالي، والزواج، وأما بالنسبة لعدد الوظائف، ووجود أبناء لدى المعلمات فقد كانت متنبئات إيجابية لبعض أبعاد الرضا الوظيفي، وسلبية لأبعاد أخرى.

دراسة ماثون (Malone، 1993):

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي، أو عدم الرضا لدى معلمي المدارس العامة (بدوام اقل) في جنوب داكوتا في الولايات المتحدة الأمريكية، أظهرت نتائجها إن المسؤولية، والعلاقات الشخصية مع الطلاب، والإنجازات، والعلاقات الشخصية مع زملاء، والأمن الوظيفي هي العوامل الرئيسية للرضا الوظيفي، كما أشارت الدراسة إلى أن مستوى المرحلة التعليمية مرتبط بالرضا الوظيفي، حيث وجد أن معلمي المرحلة الابتدائية هم أكثر رضا من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية، ووجد أيضا أن هناك تفاعلا ملحوظا بين متغيرات العمر والجنس في علاقتها بالرضا الوظيفي، وإلى أن الراتب ليس عاملا رئيسيا في الرضا الوظيفي، وإلى أن معلمي المدارس الصغيرة كانوا أكثر رضا من معلمي المدارس الكبيرة أو المتوسطة، كذلك وجد أن المعلمين الذكور يحدث لديهم نقص في مستوى الرضا الوظيفي خلال فترة منتصف العمر، وترى الدراسة أن الرضا الوظيفي قد ينخفض كلما زاد التحصيل العلمي.

دراسة ديشازو (Deshazo، 1993):

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين سمات شخصية محددة، واهتمامات مهنية وعوامل ديمغرافية مع الرضا الوظيفي ضمن معلمي العلوم الطبيعية في المدارس الثانوية، وتكونت عينتها من سبع مدارس حكومية في المنطقة المذكورة آنفا واستخدم فيها الباحث (Myers Briggs) مؤشراً طلب إلى أفراد العينة من المعلمين إكمالهم، ودليل وصف المهنة، (Job Descriptive Index) وقد أشارت النتائج إلى أن عدد

سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، وعدد السنوات التي أمضاها الفرد معلما للعلوم الطبيعية ارتبط بشكل سلبي بالرضا الوظيفي.

دراسة بادلا (Padilla، 1993):

أجرى بادل دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي، وعوامل محددة لها علاقة بالرضا الوظيفي، وعدم الرضا بين المعلمين المهنيين في منطقة بورتوريكو، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن المعلمين المهنيين في (بورتوريكو) راضون عن مناصبهم بشكل عام، وأن عوامل العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والحالة الوظيفية، أعلى درجة حصل عليها، وسنوات الخبرة، كانت مستقلة عن مستويات الرضا الوظيفي، كما بينت الدراسة أن أكثر عناصر الرضا لدى المعلمين المهنيين هي: العمل نفسه، والعلاقات الشخصية، وأقلها هي: الرواتب، والطرق المستخدمة في تحديده، ويمكن تفسير نسبة كبيرة من التباين في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية المهنية بوساطة ثلاثة عوامل هي: الإدارة والإشراف، والرواتب، والعوائد، والفرص المهنية والمسؤوليات.

دراسة الي (Ely، 1994):

هدفت الدراسة إلى تحليل عوامل الرضا وعدم الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العامة في ولاية (أوهايو) وتكونت عينتها من (197) معلما من (50) مدرسة عامة وكشفت نتائجها عن عدم وجود فروقات في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين (الذكور والإناث) أو أي من عوامل الرضا التي حددتها الدراسة، وأظهرت كذلك أن العمر، والمستوى التعليمي، ومستوى المرحلة التي يدرسها المعلم، وعدد الطلاب، وعدد سنوات الخدمة في المدرسة الحالية، لا تؤثر جميعها في مستوى الرضا الوظيفي، كما دلت النتائج -أيضا- أن معلمي المدارس العامة في ولاية (أوهايو) راضون بشكل عام عن وظائفهم، وأن أكثر العوامل المؤدية للرضا لديهم هي: عوامل القيم الأخلاقية، والخدمة الاجتماعية، وأقلها توفيراً للرضا، التعويض، والتقدم الوظيفي، والسياسات المؤسسية، وبينت الدراسة أن المسؤولية هي أهم العوامل المؤثرة في تحديد مدى رضا المعلم.

دراسة روبن (1994، Ruben):

هدفت الدراسة التعرف إلى العوامل التي يرى المعلمون أنها تؤثر في كيفية شعورهم تجاه عملهم، وأظهرت نتائجها أن المعلمين يفضلون نجاح الطلبة أكثر من أي عامل آخر، وأن هناك الكثير مما يؤثر في الرضا مثل: المديرين، و الزملاء، والطلاب، والمواضيع التعليمية، والحياة الأسرية، وأولياء الأمور، إلا أنهم اعتبروا المديرين أهم تلك العوامل، وبينت النتائج أيضاً أن أهم عوامل الرضا الداخلية كانت نجاح الطلبة، بينما كانت ظروف العمل الصعبة، والعلاقات السيئة مع الطلاب من أهم عوامل عدم الرضا الداخلية، وأظهرت الدراسة أيضاً أن المعلمين الأكثر رضا كانوا أكبر عمراً، وأكثر خبرة، وكانوا من الإناث، ومن الإقلييات، ويعملون في المدارس الابتدائية، في حين أن المعلمين الذين كان رضاهم منخفضاً كانوا أكثر اهتماماً بالتقدير، ومساندة المدير والزملاء، ودعم الطلاب، وأولياء الأمور، والمشاركة في صنع القرار أكثر من المعلمين الذين كان رضاهم مرتفعاً.

دراسة جانغ (1995، Jang):

هدفت الدراسة إلى تعريف المحفزات والعوامل الصعبة وتحليلها، والبحث عن علاقات بين المحفزات والرضا، وعدم الرضا الوظيفي مع متغيرات ديمغرافية محددة، وأظهرت نتائجها أن الجنس له علاقة دالة إحصائية مع الرضا الوظيفي، حيث أظهرت الدراسة أن المعلمات أعلى من المعلمين في درجة الرضا الوظيفي، وأن الجنس له علاقة دالة إحصائية مع الرضا الوظيفي، كما أظهرت الدراسة أن المعلمات أعلى من المعلمين في درجة الرضا الوظيفي الكلي، ولأغلب المحفزات، ومعظم العوامل الصعبة، وتبين من النتائج تلك، أن المعلمين الذين بدأوا بالعمل بشيء قليل من عدم الرضا كانوا أكثر رضا بعد مرور (١٦-٢٠) سنة من الخدمة، وأقل رضا بعد (٢٦) سنة من الخدمة ولم يكن للدرجة التي خدم بها، وحجم المدرسة، أو موقعها أية علاقة بالرضا الوظيفي العام، وقد كان للدرجة علاقة مع بعض المحفزات، والعوامل الصحية بما في ذلك التحصيل والمسؤولية، والأمن الوظيفي، والسياسة، والإدارة والراتب، والحوافز، والإشراف، وظروف العمل، وهذه العوامل ساهمت بشكل عام في الرضا الوظيفي في الدرجات الدنيا أكثر منها في الدرجات العليا.

دراسة شنافا (Chinapha ، 1996):

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين متغيرات الرضا الوظيفي و التي تم قياسها بواسطة دليل وصف المهنة ومتغيرات الشخصية، وبوساطة مقياس عوامل الشخصية لكاتل، والتي ترتبط بمعلمي المدارس الدولية في تايلاند، كما تمت دراسة العلاقات بين الرضا الوظيفي، و متغيرات ديمغرافية منتقاة، وقد كان المشاركون في الدراسة عبارة عن معلمين بدوام كامل في اكبر سبع مدارس دولية تتحدث الإنجليزية في تايلاند، وقد أشارت النتائج إلى أن خاصتي الشخصية الأكثر ارتباطاً بالرضا الوظيفي كانت الثقة والاستقرار العاطفي، وأن المتغيرات الديمغرافية الأكثر ارتباطاً بالرضا الوظيفي كانت إجمالي الشهري من التعليم.

دراسة ماكولا (Macula ، 1996):

هدفت الدراسة إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية العامة في ولاية نيوجرسي، و تحليل علاقته مع مجموعة من المتغيرات الديمغرافية، وقد أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية الإضافية لهذه الدراسة عن وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي العام، والجنس، والمرحلة التي تقوم بتدريسها، وعدد السنوات في المدرسة الحالية، واحتمالية الانفكاك خلال ثلاث سنوات، والمنافع الشاملة والضمانات التقاعدية، كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة قوية أو ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي العام والعمر، والمعتقد، وعدد سنوات التدريس، والمؤهل العلمي، والراتب، والدورات التي حصل عليها بعد التخرج، وعدد ساعات التدريس اليومية، وحجم الصف.

دراسة ماديرا (Madera ، 1996):

هدفت الدراسة إلى التعريف بمختلف العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي، أو عدم الرضا بين معلمي المدارس الثانوية في نيروبي، كما تم بحث العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية للمعلمين والرضا الوظيفي واستقصائها، وقد شارك في هذه الدراسة (١٩١) معلماً، طبقت عليهم استبانة من (٢٨) نقطة تم تطويرها من قبل (هليرو. ١٩٩٢) وقد أظهرت النتائج أن نسبة عالية (٦٠,٢%) المعلمين كانوا غير راضين عن وظائفهم، وأظهرت نتائج تحليل (ANOVA) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر وسنوات التعليم.

تعقيب على الدراسات الاحنبية السابقة:

- تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة الآتية (ستيل، ١٩٨٩) و(مندل، ١٩٨٨) و(ريغان، ١٩٨٦) و(ماكولا، ١٩٩٦) و(روبن، ١٩٩٤) في تناولها للرضا الوظيفي بشكل عام، كما تناولته بقية الدراسات السابقة.
- تميزت الدراسة الحالية بتناولها للرضا الوظيفي عند المرشدين والمرشدات الفلسطينيين وهذا ما لم تعالجه الدراسات السابقة.
- تشابهت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة الآتية: (ستيل، ١٩٨٩) و(مندل، ١٩٨٨) و(ريغان، ١٩٨٦) و(ماكولا، ١٩٩٦) و(روبن، ١٩٩٤) في تناولها لعدد من المتغيرات المستقلة مثل: الجنس، والعمر.
- انفردت الدراسة الحالية بدراسة متغيرات (المؤهل العلمي، وعدد الاولاد، ومستوى الدخل، ومكان السكن، وعدد الطلبة في المدرسة، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية) ودورها في الرضا الوظيفي وهذا ما لم تقم به الدراسات السابقة.
- كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في مناقشة النتائج.

الفصل الثالث

الطريقة و إجراءات الدراسة

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- تقنين أداة الدراسة.
- متغيرات الدراسة.
- إجراءات الدراسة.
- المعالجات الإحصائية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفا لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وكيفية بناء أداة البحث وتقنياتها، ويتضمن كذلك إجراءات تطبيق الدراسة و متغيراتها المستقلة والتابعة، وما تم فيها من معالجات إحصائية في استخلاص النتائج وتحليلها، وفيما يلي بيان ذلك:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي نظرا لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية خلال العام الدراسي ٢٠٠١ / ٢٠٠٢، فقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (٢٩٣) مرشدا ومرشدة، شملت محافظات الضفة الغربية (نابلس، وطولكرم، وجنين، وقلقيلية، وسلفيت، وأريحا، وقباطية، ورام الله، والقدس، وضواحي القدس، والخليل، وجنوب الخليل، وبيت لحم).

وقد قامت الباحثة بجمع الاستبيانات عن طريق مديريات التربية والتعليم في المحافظات التي كان لها دور كبير في مساعدتها، وذلك نظرا للظروف الحالية التي تعيشها المنطقة من اغلاق للطرق وحواجز عسكرية إلى غير ذلك أثناء انتفاضة الأقصى.

ووصلت حصيلة جمع الاستبيانات إلى (٢٣٨) استبانة من أصل (٢٩٣) استبانة و بهذا تكون عينة الدراسة قسدية والجدول التي تحمل الأرقام (١)، و(٢)، و(٣)، و(٤)، و(٥)، و(٦)، و(٧)، و(٨)، و(٩) تبين توزيع الدراسة وفقا لمتغيرات الدراسة.

الجدول رقم (١)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

| النسب المئوية % | التكرار | الجنس |
|-----------------|---------|---------|
| ٥٠,٨ | ١٢١ | ذكر |
| ٤٩,٢ | ١١٧ | أنثى |
| %١٠٠ | ٢٣٨ | المجموع |

الجدول رقم (٢)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

| النسب المئوية % | التكرار | العمر |
|-----------------|---------|--------------|
| ٤,٢ | ١٠ | ٢٠-أقل من ٢٤ |
| ٤٠,٣ | ٩٦ | ٢٤-أقل من ٣٠ |
| ٢٧,٣ | ٦٥ | ٣٠-أقل من ٣٦ |
| ٢٨,٢ | ٦٧ | ٣٦ سنة فأكثر |
| %١٠٠ | ٢٣٨ | المجموع |

الجدول رقم (٣)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

| النسب المئوية % | التكرار | المؤهل العلمي |
|-----------------|---------|------------------------------------|
| ٥٢,٥ | ١٢٥ | علم نفس |
| ١٢,٢ | ٢٩ | علم اجتماع |
| ٣,٨ | ٩ | إرشاد تربوي ودبلوم عالي في الإرشاد |
| ٢٣,٩ | ٥٧ | خدمة اجتماعية |
| ٧,٦ | ١٨ | تخصصات أخرى |
| %١٠٠ | ٢٣٨ | المجموع |

الجدول رقم (٤)

توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة

| النسب المئوية% | التكرار | سنوات الخبرة |
|----------------|---------|----------------|
| ٣٤,٥ | ٨٢ | أقل من ٣ |
| ٤٦,٢ | ١١٠ | من ٣ أقل من ٦ |
| ٧,٦ | ١٨ | من ٦ أقل من ١٠ |
| ١١,٨ | ٢٨ | أكثر من ١٠ |
| %١٠٠ | ٢٣٨ | المجموع |

الجدول رقم (٥)

توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الحالة الإجتماعية

| النسب المئوية% | التكرار | الحالة الإجتماعية |
|----------------|---------|-------------------|
| ٢٤,٤ | ٥٨ | أعزب |
| ٧٥,٦ | ١٨٠ | متزوج |
| %١٠٠ | ٢٣٨ | المجموع |

الجدول رقم (٦)

توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد الأولاد

| النسب المئوية% | التكرار | عدد الأولاد |
|----------------|---------|-----------------|
| ٤٧,١ | ١١٢ | ٣-١ |
| ١٧,٦ | ٤٢ | ٦-٤ |
| ٢,١ | ٥ | أكثر من ٧ أولاد |
| ٣٣,٢ | ٧٩ | لا يوجد أولاد |
| %١٠٠ | ٢٣٨ | المجموع |

الجدول رقم (٧)

توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير مستوى الدخل

| النسب المئوية% | التكرار | مستوى الدخل |
|----------------|---------|-------------|
| ٣٥ | ٧٣ | أقل من ٢٥٠ |
| ٣٠ | ٦٣ | ٢٥٠-٣٤٩ |
| ١٧ | ٣٦ | ٣٥٠-٤٩٩ |
| ١٨ | ٣٧ | ٥٠٠ فأكثر |
| %١٠٠ | *٢٠٩ | المجموع |

* هناك ٢٩ حالة لم يجيبوا عن سؤال مستوى الدخل.

الجدول رقم (٨)

توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير مكان السكن

| النسب المئوية% | التكرار | مكان السكن |
|----------------|---------|------------|
| ٤٠,٣ | ٩٦ | مدينة |
| ٤٩,٦ | ١١٨ | قرية |
| ١٠,١ | ٢٤ | مخيم |
| %١٠٠ | ٢٣٨ | المجموع |

الجدول رقم (٩)

توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد الطلبة في المدارس
التي يعمل فيها المرشدون / ات

| عدد الطلبة | التكرار | النسب المئوية % |
|------------|---------|-----------------|
| ٣٩٩-٢٠٠ | ٤٨ | ٢٠,٢ |
| ٥٩٩-٤٠٠ | ٧٥ | ٣١,٥ |
| ٧٩٩-٦٠٠ | ٤٤ | ١٨,٥ |
| ٨٠٠ فأكثر | ٧١ | ٢٩,٨ |
| المجموع | ٢٣٨ | %١٠٠ |

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة في دراستها أداة بحث رئيسة واحدة هي استبانة (درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية)، وقد استندت الباحثة في اعداد الاستبانة إلى الأدوات البحثية في دراسة أبو فرحة (١٩٩٨)، ورضوان (١٩٩٩)، وقد استفادت الباحثة كذلك من آراء المحكمين الذين عرضت عليهم الاستبانة بصورتها الأولية، والتي حرصت فيها على استقصاء أكبر عدد ممكن من مجالات الرضا الوظيفي. الملحق رقم (٢).

وقد تكونت الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: معلومات عامة تضمنت هدف الدراسة وتعليمات تعبئتها، وتضمنت البيانات الديمغرافية للمرشدين والمرشدات من حيث الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، ومستوى الدخل، ومكان السكن، وعدد الطلبة.

القسم الثاني: الاستبانة

تكون هذا الجزء من خمسة مجالات تتعلق بالرضا الوظيفي، وهذه المجالات

هي:

المجال الأول: مجال طبيعة الوظيفة، و يتكون من (ثلاث عشرة فقرة).

- _ نتيج لي وظيفتي كمرشد تأمين مستقبلي.
- _ توفر لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي.
- _ تشعرني وظيفتي بأني شخص ذو قيمة، وأحقق ذاتي من خلال عملي.
- _ توفر لي وظيفتي الفرصة للتطور المهني.
- _ نتيج لي وظيفتي الشعور بفاعلية الأداء والإنجاز.
- _ نتيج لي وظيفتي سلطة، وصلاحيه كافية لأداء عملي كمرشد /ة في المدرسة.
- _ نتيج لي وظيفتي فرصة لتعلم أساليب جديدة لأداء مهامي في العمل.
- _ توفر لي وظيفتي فرص الإطلاع على كل ما هو حديث في مجال الإرشاد التربوي.
- _ نتيج لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال عملي.
- _ نتيج لي وظيفتي فرصة الإبداع والتطوير في مجال عملي الإرشادي.
- _ نتيج لي وظيفتي فرصة مساعدة الطلبة على حل مشكلاتهم السلوكية والتعليمية والتربوية المختلفة.
- _ نتيج لي وظيفتي مساعدة الطلبة على تنمية شخصياتهم.
- _ نتيج لي وظيفتي توجيه الطلبة إلى المهن التي تتناسب وقدراتهم، وإمكانياتهم العلمية والمادية.

المجال الثاني: مجال العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية، و يتكون من (تسع فقرات)

- _ تتوفر أجواء من التعاون والمساعدة مع الهيئة التدريسية لتنفيذ خطتي (تحقيق أهدافي).
- _ علاقتي مع مدير المدرسة تتسم بالتفاهم.
- _ علاقتي مع الزملاء تتسم بروح الفريق الواحد.
- _ علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بروح التعاون والمحبة.
- _ أدم اقتراحات وآراء أعضاء الهيئة التدريسية التي أراها بناءة ومفيدة.
- _ أبادل المعلومات والخبرات مع أعضاء الهيئة التدريسية.

_إدارة المدرسة توفر الانسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المرجوة.
_ أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من جانب مدير المدرسة التي أعمل بها.
_ أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من جانب زملائي في المدرسة التي أعمل بها.

المجال الثالث: مجال طرق الإشراف والإدارة المتبعة و يتكون من (عشر فقرات)

_ مسؤول الإرشاد التربوي يمنحني فرصا لتولي مهام إدارية معينة.
_ يعطيني مسؤول الإرشاد التربوي تعليمات واضحة.
_ الأسلوب الذي يتم فيه مساعدتي في حل المشكلات الصعبة من جانب مسؤول الإرشاد هو أسلوب ملائم.
_ يتفهم مسؤول الإرشاد لحاجاتي ومشاعري.
_ أنال الشكر والتقدير من جانب مسؤول الإرشاد على الجهود التي أبذلها.
_ يهتم مسؤولي المباشر بالبعد الإنساني في تعامله معي.
_ يتم تقويم أدائي من جانب مسؤولي المباشر بصورة موضوعية.
_ يبدي رئيسي المباشر نمطا قياديا وديمقراطيا في تعامله معي.
_ طريقة اشراف مسؤول الإرشاد مشجعة على التجديد والتطوير في العمل.
_ أشعر بالرضا على الرغم من ضغط العمل لكثرة أعداد الطلبة الذين أقابلهم.

المجال الرابع: مجال أنظمة الرواتب ويتكون من (تسع فقرات)

_ الراتب العائد إلي من وظيفتي يرضي طموحاتي.
_ أشعر بأن الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به.
_ نظام الرواتب الموضوع يناسب الجميع.
_ يتناسب الدخل الشهري وتكاليف المعيشة.
_ يوفر راتب التقاعد الشهري للموظف حياة كريمة في المستقبل.
_ أشعر بأن نسبة الزيادة على الدخل ملائمة.
_ توفر لي وظيفتي فرصا لتأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، وصندوق التكافل).

- _ تمنحني وظيفتي إمكانية الاستمرار في الوظيفة مستقبلاً.
- _ أشعر بأن نسبة الحسم من الراتب الشهري مناسبة.

المجال الخامس: مجال ظروف البيئة المدرسية ويتكون من (تسع فقرات)

- _ توجد غرفة إرشادية مناسبة خاصة بالمرشد/ة.
 - _ تجهيزات الغرفة الإرشادية مناسبة.
 - _ التيوية والإضاءة مناسبة للغرفة الإرشادية.
 - _ الوسائل المساعدة والمعينة المستخدمة في العمل الإرشادي متوفرة في المدرسة.
 - _ تتعاون أسر الطلاب مع المرشد بشكل مناسب لتعديل سلوكيات أبنائهم.
 - _ تتوفر القرطاسية والأدوات المكتبية لعمل المرشد.
 - _ تتوفر وسيلة إتصال مباشرة مع مسؤول الإرشاد في حال المساعدة السريعة.
 - _ تتيح لي وظيفتي العمل بشكل جيد، بغض النظر عن مركز عملي مدينة أو قرية.
 - _ تتيح لي وظيفتي التعامل مع أفراد المجتمع المحلي بشكل فعال.
- وقد جاءت على نمط مقياس ليكرت (Likert) ذي التدرج الخماسي الذي يتكون من خمس استجابات، وذلك على النحو الآتي:
- ١_ راض بدرجة كبيرة جداً وتأخذ (٥) درجات.
 - ٢_ راض بدرجة كبيرة وتأخذ (٤) درجات.
 - ٣_ راض بدرجة متوسطة وتأخذ (٣) درجات.
 - ٤_ راض بدرجة قليلة وتأخذ (٢) درجتين.
 - ٥_ راض بدرجة قليلة جداً وتأخذ (١) درجة واحدة.

وطالبت الباحثة إلى المستجيبين وضع علامة (x) على يسار كل فقرة وفقاً لسلم الاستجابة بما يتناسب مع آرائهم الشخصية.

وتمت صياغة الفقرات صياغة إيجابية، لأنها تعبر عن مجالات الرضا الوظيفي ووصل عدد فقرات الاستبانة إلى (٥٠) فقرة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة، اعتمدت الباحثة طريقة صدق المحتوى، حيث عرضت الاستبانة على هيئة محكمين من ذوي الخبرة والمختصين في مجالات الإرشاد التربوي، والإدارة التربوية، وأساليب التدريس، والمناهج. وممن لهم خبرة عالية في هذا المجال في جامعة النجاح الوطنية، إذ بلغ عدد المحكمين (١٤) محكما، وقد عادت الاستبيانات المحكمة جميعها، وأجمع المحكمون على صدقها، وملاءمتها لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم.

وقد تم إجراء التعديلات في النواحي اللغوية لبعض الفقرات، وحذفت فقرات وأضيفت أخرى، كما تم حذف فقرات لتوضع مكانها فقرات أكثر ملاءمة للمجال الذي وضعت من أجله، وقد كانت الاستبانة قبل التحكيم في الصورة الأساسية (٥٢) فقرة، ومن الفقرات المعدلة:

- ١_ علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بالمثانة (قبل التعديل)، (بعد التعديل) علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بروح التعاون والمحبة.
- ٢_ أدم اقتراحات و آراء أعضاء الهيئة التدريسية نحو التقدم والتطور.(قبل التعديل) (بعد التعديل) أدم اقتراحات و آراء أعضاء الهيئة التدريسية التي أراها بناءة ومفيدة.
- ٣_ أحصل على دعم الهيئة التدريسية لاقتراحاتي وآرائي. (قبل التعديل)، (بعد التعديل) أتبادل المعلومات والخبرات مع أعضاء الهيئة التدريسية.
- ٤_ مسؤول الإرشاد التربوي يمنحني فرصا لتولي سلطات معينة. (قبل التعديل) (بعد التعديل) مسؤول الإرشاد يمنحني فرصا لتولي مهام إدارية معينة.
- ٥_ يتم تقييم أدائي من جانب مسؤولي المباشر بصورة موضوعية. (قبل التعديل) (بعد التعديل) يتم تقويم أدائي من جانب مسؤولي المباشر بصورة موضوعية.
- ٦_ طريقة إشراف مسؤول الإرشاد مشجعة على التجديد والإبداع (قبل التعديل) (بعد التعديل) طريقة إشراف مسؤول الإرشاد مشجعة على التجديد والتطوير في العمل.
- ٧_ أشعر بالرضا على الرغم من ضغط العمل الموجه من قبل إدارة المدرسة ومسؤول الإرشاد، و بسبب أعداد الطلبة الذين أقابلهم. (قبل التعديل)، (بعد التعديل) أشعر بالرضا على الرغم من ضغط العمل لكثرة أعداد الطلبة الذين أقابلهم.

- ٨_ نظام الرواتب الموضوع متحيز لفئة دون أخرى. (قبل التعديل)، (بعد التعديل)
نظام الرواتب الموضوع يناسب الجميع.
- ٩_ أشعر بأن نسبة الخصم من الراتب الشهري مناسبة. (قبل التعديل)، (بعد التعديل)
أشعر بأن نسبة الخصم من الراتب الشهري مناسبة.
- ١٠_ وسيلة العمل في التعامل مع أفراد المجتمع المحلي ميسرة وفعالة. (قبل التعديل)،
(بعد التعديل) تتيح لي وظيفتي التعامل مع أفراد المجتمع المحلي بشكل فعال.
وقد تم إعداد الاستبانة في صورتها النهائية لتشمل خمسة مجالات للرضا الوظيفي
موزعة على (٥٠) فقرة، وقد اتفق المحكمون على صدق الاستبانة بعد إجراء التعديلات
اللازمة، سواء أكان في مستوى اللغة، أو إضافة بعض الفقرات، أو حذف بعضها، أو
دمج الفقرات، إلى غير ذلك من الأمور الواجب مراعاتها في الاستبانة.

ثبات الأداة:

قامت الباحثة باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا) لاستخراج معامل الثبات ونتائج الجدول
رقم (١٠) تبين ذلك:

الجدول رقم (١٠)

معاملات الثبات تبعا لمجالات الإستبانة

| معامل الثبات | المجال |
|--------------|---|
| ٠,٩٢ | الرضا تجاه طبيعة الوظيفة. |
| ٠,٨٣ | الرضا عن العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية. |
| ٠,٨٩ | الرضا عن طرق الاشراف والإدارة المتبعة. |
| ٠,٨٨ | الرضا عن أنظمة الرواتب. |
| ٠,٨٧ | الرضا عن البيئة المدرسية. |
| ٠,٩٣ | الثبات الكلي |

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن معاملات الثبات لمجالات الأداة تراوحت بين (٠,٨٣ -
٠,٩٢) وصل الثبات الكلي للأداة إلى (٠,٩٣) وجميعها معاملات ثبات عالية تفي
بأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

تتضمن هذه الدراسة المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة (Independent Variables) و تشمل:

١_ متغير الجنس، وله مستويان:

*١ ذكر *٢ أنثى

٢_ متغير العمر، وله أربعة مستويات:

*١ ٢٠- أقل من ٢٤ *٢ ٢٤- أقل من ٣٠

*٣ ٣٠- أقل من ٣٦ *٤ ٣٦- سنة فأكثر

٣_ متغير المؤهل العلمي، و له سبعة مستويات:

*١ بكالوريوس علم نفس *٢ بكالوريوس علم إجتماع

*٣ بكالوريوس إرشاد تربوي+ دبلوم عالي في الإرشاد

*٤ بكالوريوس خدمة اجتماعية *٥ تخصصات أخرى

٤_ سنوات الخبرة، ولها أربعة مستويات:

*١ أقل من ٣ سنوات *٢ من ٣- أقل من ٦ سنوات

*٣ من ٦ أقل من ١٠ سنوات *٤ أكثر من ١٠ سنوات

٥_ الحالة الاجتماعية، و لها ثلاثة مستويات:

*١ عزب *٢ متزوج *٣ مطلق، أو أرمل

٦_ عدد الأولاد، و له ثلاثة مستويات:

*١ لا يوجد *٢ ١-٣ *٣ ٤-٦ *٤ أكثر من ٧ أولاد

٧_ مستوى دخل الأسرة، و له أربعة مستويات:

*١ أقل من ٢٥٠ ديناراً *٢ ٢٥٠-٣٤٩ ديناراً

*٣ ٣٥٠-٤٩٩ ديناراً *٤ ٥٠٠ دينار فأكثر

٨_ مكان السكن، و له ثلاثة مستويات:

١* مدينة ٢* قرية ٣* مخيم

٩_ عدد الطلبة، و له أربعة مستويات:

١* ٢٠٠_ ٣٩٩ طالبا ٢* ٤٠٠_ ٥٩٩ طالبا
٣* ٦٠٠_ ٧٩٩ طالبا ٤* أكثر من ٨٠٠ طالبا

ثانيا: المتغير التابع (Dependent Variable)

يتمثل في درجة الاستجابة على استبانة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية و التعليم في محافظات الضفة الغربية، حيث اشتملت على مجالات الرضا الآتية:

١_ مجال طبيعة الوظيفة.

٢_ مجال العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية.

٣_ مجال الاشراف والإدارة المتبعة.

٤_ مجال أنظمة الرواتب.

٥_ مجال ظروف البيئة المدرسية.

وقد تم إجراء الدراسة وفق الخطوات الآتي ذكرها:

١_ تم توجيه كتاب رسمي من المشرف إلى رئيس قسم الدراسات العليا بعد الموافقة على أداة الدراسة.

٢_ بعد أخذ الموافقة من عمادة الدراسات العليا، تم توجيه الكتاب إلى وزارة التربية والتعليم.

٣_ بعد الموافقة التي أخذت من الوزارة، تم توجيه كتب الموافقة إلى مديريات التربية المعنية، وهي نابلس، وطولكرم، وجنين، وقلقيلية، وسلفيت، وأريحا، ورام الله، وبيت لحم، والخليل، وجنوبي الخليل، والقدس، وضواحي القدس، و قباطية.

٤_ قامت الباحثة بتوزيع الاستبيانات على المرشدين والمرشدات ، وكان ذلك نهاية العام الدراسي (٢٠٠١_٢٠٠٢).

٥_ تم تبويب البيانات وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب.

٦_ تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (SPSS).

المعالجات الإحصائية:

من أجل معالجة البيانات التي وردت في الاستبانة استخدم البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

١_ المتوسطات الحسابية والنسب المئوية.

٢_ اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Sample. T - test).

٣_ تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) واختبار (Seheffe Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة لهذا الغرض، وبعد عملية التأكد من صدقها وثباتها - حيث بلغ معامل الثبات (0,93) وهو معامل ثبات جيد يفي بأغراض الدراسة- تم توزيع الاستبيانات، وبعد استرجاعها تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسوب، ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإجماعية (SPSS)، وفيما يلي نتائج الدراسة تبعا لتسلسل أسئلتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟

للإجابة عن هذا السؤال، استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية تبعا لمجالات الدراسة.

- لتفسير الدرجة أشار المحكمون بالميزان الآتي:
أقل من 50% درجة رضا منخفضة جدا.
من 50% حتى 59,9% درجة رضا منخفضة.
من 60% حتى 69,9% درجة رضا متوسطة.
من 70% حتى 79,9% درجة رضا مرتفعة.
من 80% فأكثر درجة رضا مرتفعة جدا.

• مجال درجة شعور المرشد /ة ورضا عن طبيعة الوظيفة.

الجدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة شعور المرشد /ة تجاه طبيعة الوظيفة لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط | الانحراف | النسبة المئوية % | الدرجة |
|------------|--|---------|----------|------------------|------------|
| ١ | تتيح لي وظيفتي كمرشد تأمين مستقبلي. | ٢,٨٨ | ١,٠٦ | ٥٧,٦ | منخفضة |
| ٢ | توفر لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقتي وقدراتي. | ٢,٥٢ | ٠,٨٦ | ٧٠,٤ | مرتفعة |
| ٣ | تسرعني وظيفتي بأني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي من خلال عملي. | ٣,٨٤ | ٠,٨٧ | ٧٦,٨ | مرتفعة |
| ٤ | توفر لي وظيفتي الفرصة للتطور المهني. | ٣,٥٠ | ١,٠٧ | ٧٠ | مرتفعة |
| ٥ | تتيح لي وظيفتي الشعور بفعالية الأداء والإنجاز. | ٣,٧٠ | ٠,٧٦ | ٧٤ | مرتفعة |
| ٦ | تتيح لي وظيفتي سلطة وصلاحيات كافية لأداء عملي كمرشد/ة في المدرسة. | ٣,٤٤ | ٠,٩٢ | ٦٨,٨ | متوسط |
| ٧ | تتيح لي وظيفتي فرصة لتعلم أساليب جديدة لأداء مهامي في العمل. | ٣,٧٤ | ٠,٨٧ | ٧٤,٨ | مرتفعة |
| ٨ | توفر لي وظيفتي فرص الإطلاع على كل ما هو حديث في مجال الإرشاد التربوي. | ٣,٤٩ | ٠,٨٧ | ٦٩,٨ | متوسط |
| ٩ | تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال عملي. | ٣,٦٣ | ٠,٨٣ | ٧٢,٦ | مرتفعة |
| ١٠ | تتيح لي وظيفتي فرصة الإبداع والتطوير في مجال عملي الإرشادي. | ٣,٥٨ | ٠,٨٢ | ٧١,٦ | مرتفعة |
| ١١ | تتيح لي وظيفتي فرصة مساعدة الطلبة على حل مشكلاتهم السلوكية، والتعليمية، و التربوية المختلفة. | ٤,٢٢ | ٠,٧١ | ٨٤,٤ | مرتفعة جدا |
| ١٢ | تتيح لي وظيفتي فرصة مساعدة الطلبة على تنمية شخصياتهم. | ٤,١٣ | ٠,٧١ | ٨٢,٦ | مرتفعة جدا |
| ١٣ | تتيح لي وظيفتي توجيه الطلبة إلى المهن التي تناسب وقدراتهم، وإمكاناتهم العلمية والمادية. | ٣,٩٩ | ٠,٨٩ | ٧٩,٨ | مرتفعة |
| | المعدل العام للمجال | ٣,٦٧ | ٠,٦١ | ٧٣,٤ | مرتفعة |

يتضح من الجدول السابق (١١) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين و المرشدات على فقرات مجال درجة شعور المرشد/ة و رضاه عن الوظيفة كانت كبيرة

جدا على الفقرات (١١، ١٢)، إذ كانت النسبة المئوية لها أكبر من ٨٠%، و كانت كبيرة على الفقرات (٢، ٣، ٤، ٥، ٧، ٩، ١٠، ١٣، ودرجة المجال)، وكانت متوسطة على الفقرات (٦، ٨)، وكانت منخفضة على الفقرة (١).

• مجال درجة شعور المرشدة و موافقته على العلاقة مع الهيئة التدريسية و الإدارية.

الجدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة شعور المرشدة و موافقته مع الهيئة التدريسية و الإدارية لدى مرشدي و مرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط | الانحراف | النسبة المئوية | الدرجة |
|------------|--|---------|----------|----------------|------------|
| ١ | تتوفر أجواء من التعاون والمساعدة مع الهيئة التدريسية لتنفيذ خطتي (تحقيق أهدافي). | ٣,٦٣ | ٠,٨٥ | ٧٢,٦ | مرتفعة |
| ٢ | علاقتي مع مدير المدرسة تتسم بالفهم. | ٤,١٤ | ٠,٦٦ | ٨٢,٨ | مرتفعة جدا |
| ٣ | علاقتي مع الزملاء تتسم بروح الفريق الواحد. | ٣,٨٢ | ٠,٧٩ | ٧٦,٤ | مرتفعة |
| ٤ | علاقتي مع الزملاء تتسم بروح التعاون والمحبة. | ٤,٠٩ | ٠,٦٧ | ٨١,٨ | مرتفعة جدا |
| ٥ | ادعم اقتراحات وأراء أعضاء الهيئة التدريسية التي أراها بناءة ومفيدة. | ٤,٢٤ | ٠,٦٠ | ٨٤,٨ | مرتفعة جدا |
| ٦ | أبادل المعلومات والخبرات مع أعضاء الهيئة التدريسية. | ٣,٩٩ | ٠,٧٥ | ٧٩,٨ | مرتفعة |
| ٧ | إدارة المدرسة توفر الانسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المرجوة. | ٣,٧٥ | ٠,٨١ | ٧٥ | مرتفعة |
| ٨ | أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من جانب مدير المدرسة التي أعمل فيها. | ٣,٣٤ | ١,١٥ | ٦٦,٨ | متوسطة |
| ٩ | أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من جانب زملائي في المدرسة التي أعمل فيها. | ٣,٣٣ | ١,١١ | ٦٦,٦ | متوسط |
| | المعدل العام للمجال | ٣,٨١ | ٠,٥١٨ | ٧٦,٢ | مرتفعة |

يتضح من الجدول السابق (١٢) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات على فقرات مجال درجة شعور المرشدة/ وموافقته على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية كانت كبيرة جدا على الفقرات (٢،٤،٥)، إذ كانت النسبة المئوية لها أكبر من ٨٠%، وكانت كبيرة على الفقرات (١،٣،٦،٧)، ودرجة المجال (٨،٩)، وكانت متوسطة على الفقرات (٨،٩).

• مجال درجة شعور المرشدة/ وموافقته على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد.

الجدول رقم (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة رضا المرشدة/ وموافقته على طرق الإشراف والإدارة لدى المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط | الانحراف | النسبة المئوية | الدرجة |
|------------|--|---------|----------|----------------|--------|
| ١ | مسؤول الإرشاد التربوي يمنحني فرصا لتولي مهام إدارية معينة. | ٢.٩٥ | ١.٠٥ | ٥٩.٠ | منخفضة |
| ٢ | يعطيني مسؤول الإرشاد التربوي تعليمات واضحة. | ٣.٦٨ | ٠.٩٨ | ٧٣.٦ | مرتفعة |
| ٣ | الأسلوب الذي يتم فيه مساعدتي في حل المشكلات الصعبة من جانب مسؤول الإرشاد هو أسلوب ملائم. | ٣.٥٣ | ٠.٩٤ | ٧٠.٦ | مرتفعة |
| ٤ | يتفهم مسؤول الإرشاد لحاجاتي ومشاعري. | ٣.٧٨ | ٠.٩٧ | ٧٥.٦ | مرتفعة |
| ٥ | أنال الشكر والتقدير من جانب مسؤول الإرشاد على الجهود التي أبذلها. | ٣.٦٧ | ٠.٨٢ | ٧٣.٤ | مرتفعة |
| ٦ | يهتم مسؤولي المباشر بالبعد الإنساني في تعامله معي. | ٣.٨٩ | ٠.٨٦ | ٧٧.٨ | مرتفعة |
| ٧ | يتم تقويم أدائي من جانب مسؤولي المباشر بصورة موضوعية. | ٣.٧٨ | ٠.٨٣ | ٧٥.٦ | مرتفعة |
| ٨ | بيدي رئيسي المباشر نمطا قياديا وديمقراطيا في تعامله معي. | ٣.٨٤ | ٠.٩٢ | ٧٦.٨ | مرتفعة |
| ٩ | طريقة إشراف مسؤول الإرشاد متشجعة على التجديد والتطوير في العمل. | ٣.٧٠ | ٠.٨٥ | ٧٤ | مرتفعة |
| ١٠ | أشعر بالرضا على الرغم من ضغط العمل لكثرة أعداد الطلبة الذين أقابلهم. | ٣.٦٠ | ٠.٩٦ | ٧٢ | مرتفعة |
| | المعدل العام للمجال | ٣.٦٣ | ٠.٦٢ | ٧٢.٦ | مرتفعة |

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات على فقرات مجال درجة شعور المرشدة/ وموافقته على طرق الإشراف والإدارة المتبعة

من قبل مسؤولي الإرشاد كانت على الفقرات (٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨،٩،١٠ ودرجة المجال) وكانت منخفضة على الفقرة (١).

مجال درجة شعور المرشدة/ ورضاه عن أنظمة الرواتب.

الجدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة شعور المرشدة/ بالرضا عن أنظمة الراتب لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | النسبة المئوية % | الدرجة |
|------------|--|---------|-------------------|------------------|------------|
| ١ | الراتب العائد علي من وظيفتي يرضي طموحاتي. | ٢,٠٣ | ٠,٩٧ | ٤٠,٦ | منخفضة جدا |
| ٢ | أشعر بأن الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به. | ١,٩٨ | ٠,٩٥ | ٣٩,٦ | منخفضة جدا |
| ٣ | نظام الرواتب الموضوع يناسب الجميع. | ١,٧١ | ٠,٨٧ | ٣٤,٢ | منخفضة جدا |
| ٤ | يتناسب الدخل الشهري وتكاليف المعيشة. | ١,٥٣ | ٠,٨٣ | ٣٠,٦ | منخفضة جدا |
| ٥ | يوفر راتب التقاعد الشهري للموظف حياة كريمة في المستقبل. | ١,٥٩ | ٠,٧٩ | ٣١,٨ | منخفضة جدا |
| ٦ | أشعر بأن نسبة الزيادة على الدخل ملائمة. | ١,٥٩ | ٠,٩٠ | ٣١,٨ | منخفضة جدا |
| ٧ | توفر لي وظيفتي فرصا لتأمين مستقبلي من خلال (التأمين والتقاعد، وصندوق التكافل). | ٢,١٨ | ١,١٠ | ٤٣,٦ | منخفضة جدا |
| ٨ | تمنحني وظيفتي امكانية الاستمرار في الوظيفة مستقبلا. | ٢,٩٥ | ١,٠٩ | ٥٩,٠ | منخفضة |
| ٩ | أشعر بأن نسبة الحسم من الراتب الشهري مناسبة. | ٢,٤٦ | ١,٥٥ | ٤٩,٢ | منخفضة جدا |
| | المعدل العام للمجال | ٢,٠١ | ٠,٧٠ | ٤٠,٢ | منخفضة جدا |

يتضح من الجدول السابق (١٤) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات على فقرات مجال المرشدة/ ورضاه عن أنظمة الرواتب كانت منخفضة جدا على جميع الفقرات والدرجة الكلية للمجال.

مجال درجة شعور المرشدة/ ورضاه عن ظروف البيئة المدرسية.

الجدول رقم (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجال درجة رضا المرشدة/ ورضاه عن البيئة المدرسية لدى المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط | الانحراف | النسبة المئوية | الدرجة |
|------------|---|---------|----------|----------------|--------|
| ١ | توجد غرفة إرشادية مناسبة خاصة بالمرشد. | ٣.٢٦ | ١.٣٤ | ٦٥.٢ | متوسطة |
| ٢ | تجهيزات الغرفة الإرشادية مناسبة. | ٢.٩٣ | ١.٢٣ | ٥٨.٢ | منخفضة |
| ٣ | التهوية والإضاءة مناسبة للغرفة الإرشادية. | ٢.٩٧ | ١.٢٢ | ٥٩.٤ | منخفضة |
| ٤ | الوسائل المساعدة والمعينة المستخدمة في العمل الإرشادي متوفرة في المدرسة. | ٢.٨٠ | ١.١٤ | ٥٦.٠ | منخفضة |
| ٥ | تتعاون أسر الطلاب مع المرشد بشكل مناسب لتعديل سلوكيات أبنائهم. | ٢.٩٥ | ٠.٨٥ | ٥٩.٠ | منخفضة |
| ٦ | تتوفر الفرطاسية والأدوات المكتبية لعمل المرشد. | ٣.٥٠ | ٠.٩٦ | ٧٠ | مرتفعة |
| ٧ | تتوفر وسيلة اتصال مباشرة مع مسؤول الإرشاد في حال المساعدة السريعة. | ٣.٧٣ | ٠.٩٧ | ٧٤.٦ | مرتفعة |
| ٨ | تتيح لي وظيفتي العمل بشكل جيد، بغض النظر عن مركز عملي في المدينة أو القرية. | ٣.٦٦ | ٠.٨٥ | ٧٣.٢ | مرتفعة |
| ٩ | تتيح لي وظيفتي التعامل مع أفراد المجتمع المحلي بشكل فعال. | ٣.٦١ | ٠.٨٦ | ٧٢.٢ | مرتفعة |
| | المعدل العام للمجال | ٣.٢٧ | ٠.٧٠ | ٦٥.٤ | متوسطة |
| | المعدل العام للرضا الوظيفي | ٣.٢٨ | ٠.٤٢ | ٦٥.٦ | متوسطة |

يتضح من الجدول السابق (١٥) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات على فقرات مجال شعور المرشدة/ ورضاه عن أنظمة الرواتب كانت كبيرة على الفقرات (٦،٧،٨،٩)، وكانت متوسطة على الفقرة (١)، ودرجة المجال، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي (١،٢،٣،٤،٥). وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مجالات الرضا الوظيفي؟

وللتعرف إلى الفروق بين متوسطات المجالات، فقد استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين متعدد القياسات (Repeated MANOVA) والتي تظهر نتائجه في الجدول رقم (١٦) الآتية:

الجدول رقم (١٦)

المتوسطات الحسابية لمجالات درجة شعور المرشدة/ بالرضا الوظيفي لدى المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية

| الرقم | المجال | المتوسط |
|-------|--|---------|
| ١ | شعور المرشدة/ ورضاه عن طبيعة الوظيفة. | ٣,٦٧ |
| ٢ | شعور المرشدة/ وموافقته على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية | ٣,٨١ |
| ٣ | شعور المرشدة/ وموافقته على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد. | ٣,٦٣ |
| ٤ | شعور المرشدة/ ورضاه عن أنظمة الرواتب. | ٢,٠١ |
| ٥ | شعور المرشدة/ ورضاه عن ظروف البيئة المدرسية. | ٣,٢٧ |
| | الدرجة الكلية | ٣,٢٨ |

يتضح من الجدول السابق أن أعلى متوسطات المجالات كانت للمجال الثاني ويليه المجال الأول، ويليه المجال الثالث، ويليه المجال الخامس، ويليه المجال الرابع. ولتحديد فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات الدراسة استخدم تحليل التباين متعدد المتغيرات كما هو مبين في الجدول.

الجدول رقم (١٧)

نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة للقياسات المتكررة بين مجالات الاستبانة

| قيمة ولكس لامبدا | قيمة (ف) | درجات الحرية | الخطأ | الدلالة |
|------------------|----------|--------------|-------|---------|
| ٠,١٦٧ | ٢٩٢,٦٠ | ٤ | ٢٣٤ | *٠,٠٠١ |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

ويتضح من الجدول السابق (١٧)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي، ولتحديد بين أي من المجالات كانت الفروق واضحة، استخدمت الباحثة اختبار (Sidak). والجدول الآتي (١٨) يوضح ذلك:

الجدول رقم (١٨)

نتائج اختبار (Sidak) للمقارنات البعدية بين الاختبارات التي تم تطبيقها على المرشدين/ات.

| المجال | (١) | (٢) | (٣) | (٤) | (٥) |
|---|-----|---------|----------|--------|---------|
| شعور المرشدة/ة و رضاه عن طبيعة الوظيفة (١). | | -*٠,١٤٧ | -*٠,٠٢٦٨ | -*١,٦٦ | -*٠,٣٩٨ |
| شعور المرشدة/ة وموافقته على العلاقة مع الهيئة التدريسية و الإدارية(٢). | | | -*٠,١٧٤ | -*١,٨١ | -*٠,٥٤٥ |
| شعور المرشدة/ة وموافقته على طريق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد(٣). | | | | -*١,٦٣ | -*٠,٣٧١ |
| شعور المرشدة/ة و رضاه عن أنظمة الرواتب(٤). | | | | | -*١,٢٦ |
| شعور المرشدة/ة و رضاه عن ظروف البيئة المدرسية(٥). | | | | | |

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول رقم (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المجالات، حيث كانت الفروق واضحة لصالح المجالات (شعور المرشدة/ة وموافقته على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية، وشعور المرشدة/ة و رضاه عن طبيعة الوظيفة، وشعور المرشدة/ة وموافقته على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد، وشعور المرشدة/ة و رضاه عن ظروف البيئة المدرسية).

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين و المرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص هذه الفرضية، استخدمت الباحثة اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين

Independent-t-test. والنتائج يوضحها الجدول الآتي (١٩):

الجدول رقم (١٩)

نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمتغير الجنس

| الدالة | قيمة (ت) | إناث (ن=١١٧) | | ذكور (ن=١٢١) | | المجال |
|--------|----------|--------------|---------|--------------|---------|--|
| | | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | |
| ٠,٥٣ | ٠,٦١٩ | ٠,٦٤٠ | ٣,٦٩ | ٠,٥٧٩ | ٣,٦٤ | الرضا عن طبيعة الوظيفة. |
| ٠,٩٤ | ٠,٠٧٤ | ٠,٥٧٧ | ٣,٨٢ | ٠,٤٥٦ | ٣,٨١ | الموافقة على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية. |
| ٠,٣٥ | ٠,٩٣٤ | ٠,٥٨١ | ٣,٦٠ | ٠,٦٥٥ | ٣,٦٧ | الموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد. |
| *٠,٠١٣ | ٢,٥٠٢ | ٠,٦٨٧ | ٢,١١ | ٠,٧٠٠ | ١,٨٩ | الرضا عن أنظمة الرواتب |
| ٠,١١ | ١,٥٩٢ | ٠,٧٨٥ | ٣,٣٤ | ٠,٦٠٦ | ٣,١٩ | الرضا عن ظروف البيئة المدرسية. |
| ٠,٢٠ | ١,٢٧٠ | ٠,٤٠٩ | ٣,٣١ | ٠,٤٣٦ | ٣,٢٤ | المعدل العام للرضا الوظيفي. |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مجال الرضا عن طبيعة الوظيفة والعلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية والإشراف، وظروف البيئة والمعدل العام للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، بينما كانت الفروق واضحة في مجال (الرضا عن أنظمة الرواتب) حيث كانت الفروق لصالح الإناث، وذلك لأن متوسط الذكور أقل من متوسط الإناث.

الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشحات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي و مجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر.

ولفحص هذه الفرضية، استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي

One Way ANOVA والتي تظهر نتائجه في الجدولين (٢١،٢٠)، حيث يبين

الجدول رقم (٢٠) المتوسطات الحسابية لمجالات الرضا و الدرجة الكلية للرضا الوظيفي،

وننتج تحليل التباين في الجدول رقم (٢١):

الجدول رقم (٢٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير العمر

| ٣٦-سنة فأكثر | | ٣٠-أقل من ٣٦ | | ٢٤- أقل من ٣٠ | | ٢٠-أقل من ٢٤ | | المجال |
|--------------|---------|--------------|---------|---------------|---------|--------------|---------|---|
| الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | |
| ٠,٦٤ | ٣,٥٧ | ٠,٥٩ | ٣,٨٥ | ٠,٥٤ | ٣,٧٣ | ٠,٧٧ | ٤,٢٠ | الرضا عن طبيعة الوظيفة (١) |
| ٠,٤٣ | ٣,٨٣ | ٠,٤٥ | ٣,٨٠ | ٠,٥٩ | ٣,٧٩ | ٠,٦٦ | ٣,٨٦ | الموافقة على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية (٢) |
| ٠,٧٠ | ٣,٦٤ | ٠,٦٥ | ٣,٥٣ | ٠,٥٢ | ٣,٦٧ | ٠,٥٦ | ٣,٩٠ | الموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد (٣) |
| ٠,٦٥ | ٢,٠٤ | ٠,٧٢ | ١,٨٧ | ٠,٧٢ | ٢,٠٦ | ٠,٤٨ | ١,٩٣ | الرضا عن أنظمة الرواتب (٤) |
| ٠,٦٢ | ٣,٢٨ | ٠,٨٠ | ٣,١٧ | ٠,٦٦ | ٣,٢٥ | ٠,٦٧ | ٣,٨٤ | الرضا عن ظروف البيئة المدرسية (٥). |
| ٠,٤٦ | ٣,٢٧ | ٠,٤٤ | ٣,١٩ | ٠,٣٧ | ٣,٣٠ | ٠,٣٩ | ٣,٥٤ | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي. |

الجدول رقم (٢١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير العمر

| المجالات | مصدر التباين | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | متوسط الانحراف | قيمة (ف) | الدلالة* |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------|----------|----------|
| الرضا عن طبيعة الوظيفة | بين المجموعات | ٤,٢٩٠ | ٣ | ١,٤٣٠ | ٤,٠٠٣ | *٠,٠٠٨ |
| | داخل المجموعات | ٨٣,٥٨٥ | ٢٣٤ | ٠,٣٥٧ | | |
| | المجموع | ٨٧,٨٧٤ | ٢٣٧ | | | |
| الهيئتان التدريسية والإدارية (٢) | بين المجموعات | ٠,٠٩٢٥ | ٣ | ٠,٠٣٠٨ | ٠,١١٤ | ٠,٩٥ |
| | داخل المجموعات | ٦٣,٥٦٧ | ٢٣٤ | ٠,٢٧٢ | | |
| | المجموع | ٦٣,٦٦٠ | ٢٣٧ | | | |
| طرق الإشراف والإدارة | بين المجموعات | ١,٤٩٤ | ٣ | ٠,٤٩٨ | ١,٢٩٩ | ٠,٢٧ |
| | داخل المجموعات | ٨٩,٧١٧ | ٢٣٤ | ٠,٣٨٣ | | |
| | المجموع | ٩١,٢١١ | ٢٣٧ | | | |
| الراتب | بين المجموعات | ١,٧٥٧ | ٣ | ٠,٥٨٦ | ١,١٩١ | ٠,٣١ |
| | داخل المجموعات | ١١٥,٠١٨ | ٢٣٤ | ٠,٤٩٢ | | |
| | المجموع | ١١٦,٧٧٥ | ٢٣٧ | | | |
| البيئة المدرسية | بين المجموعات | ٣,٩١٣ | ٣ | ١,٣٠٨ | ٢,٧١١ | *٠,٠٤٦ |
| | داخل المجموعات | ١١٢,٩١٣ | ٢٣٤ | ٠,٤٨٣ | | |
| | المجموع | ١١٦,٨٢٧ | ٢٣٧ | | | |
| الدرجة الكلية للرضا الوظيفي | بين المجموعات | ١,٢٦٧ | ٣ | ٠,٤٢٢ | ٢,٣٩٢ | ٠,٠٦٩ |
| | داخل المجموعات | ٤١,٣٠٠ | ٢٣٤ | ٠,١٧٦ | | |
| | المجموع | ٤٢,٥٦٧ | ٢٣٧ | | | |

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$).

يتضح من الجدول السابق على الفروقات بين الفئات العمرية أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في جميع المجالات باستثناء مجال الرضا عن طبيعة الوظيفة ومجال البيئة المدرسية، وللتعرف لصالح من تعود الفروق، استخدمت الباحثة اختبار (L.S. D) للمقارنات البعدية للتعرف لصالح من تعود الفروق بين المجموعات، ونتائج الجدولين (٢٢، و٢٣) تبين ذلك.

الجدول رقم (٢٢)

اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن طبيعة الوظيفة تبعا لمتغير العمر

| العمر | ٢٠- أقل من ٢٤ | ٢٤- أقل من ٣٠ | ٣٠- أقل من ٣٦ | ٣٦ سنة فأكثر |
|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| ٢٠- أقل من ٢٤ | | *٠,٤٦٧ | *٠,٦١٣ | *٠,٦٢٩ |
| ٢٤- أقل من ٣٠ | | | ٠,١٤٥ | ٠,١٦١ |
| ٣٠- أقل من ٣٦ | | | | ٠,١٦٣ |
| ٣٦ سنة فأكثر | | | | |

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين المرشدين

والمرشدات من ذوي الأعمار الآتية:

(٢٠- أقل من ٢٤، و٢٤- أقل من ٣٠) ولصالح ٢٠- أقل من ٢٤.

(٢٠- أقل من ٢٤، و٢٤- أقل من ٣٦) ولصالح ٢٠- أقل من ٢٤.

(٢٠- أقل من، و٣٦ سنة فأكثر) ولصالح ٢٠- أقل من ٢٤.

الجدول رقم (٢٣)

اختبار (L. S. D) للمقارنات البعدية للرضا عن البيئة المدرسية تبعا لمتغير العمر

| العمر | ٢٠- أقل من ٢٤ | ٢٤- أقل من ٣٠ | ٣٠- أقل من ٣٦ | ٣٦ سنة فأكثر |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| ٢٠- أقل من ٢٤ | | *٠,٥٨٥ | *٠,٦٧٠ | *٠,٥٥٧ |
| ٢٤- أقل من ٣٠ | | | ٠,٠٨٤٩ | -٠,٠٢٧٦ |
| ٣٠- أقل من ٣٦ سنة | | | | -٠,١١٢ |
| ٣٦ سنة فأكثر | | | | |

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين المرشدين والمرشدات من

ذوي الأعمار الآتية:

(٢٠- أقل من ٢٤، و٢٤- أقل من ٣٠) ولصالح ٢٤- أقل من ٣٠.

(٢٠- أقل من ٢٤، و٢٤- أقل من ٣٦) ولصالح ٢٠- أقل من ٢٤.

(٢٠- أقل من ٢٤، و٣٦ سنة فأكثر) ولصالح ٢٠- أقل من ٢٤.

(٢٤ أقل من ٣٠، و٣٠- أقل من ٣٦) ولصالح (٢٤- أقل من ٣٠).

الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدين في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولفحص هذه الفرضية، استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي one way ANOVA والتي تظهر نتائجه في الجدولين (٢٤، و٢٥)، حيث يبين الجدول رقم (٢٤) المتوسطات الحسابية لمجالات الرضا والدرجة الكلية للرضا الوظيفي ونتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٢٥).

الجدول رقم (٢٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير المؤهل العلمي

| المجالات | علم نفس | | علم اجتماع | | ارشاد تربوي ودبلوم عال في الارشاد | | خدمة اجتماعية | | ماجستير وتخصصات اخرى | |
|------------------|----------|---------|------------|---------|---|---------|---------------|---------|----------------------------|---------|
| | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط |
| ١ | ٠,٥٨ | ٣,٧٢ | ٠,٥٣ | ٣,٦٧ | ٠,٥٩ | ٣,٥٦ | ٠,٦٩ | ٣,٨١ | ٠,٥١ | ٣,٨١ |
| ٢ | ٠,٥١ | ٣,٨٥ | ٠,٣٦ | ٣,٩٢ | ٠,٦٥ | ٣,٦٧ | ٠,٥٥ | ٣,٩٨ | ٠,٤٨ | ٣,٩٨ |
| ٣ | ٠,٤٩ | ٣,٧١ | ٠,٦٢ | ٣,٦٢ | ٠,٣٩ | ٣,٩١ | ٠,٨١ | ٣,٦١ | ٠,٦٨ | ٣,٦١ |
| ٤ | ٠,٦٦ | ٢,٠٧ | ٠,٥٥ | ١,٨٧ | ٠,٦٨ | ٢,٢٠ | ٠,٨٥ | ١,٨٨ | ٠,٥٧ | ١,٩٤ |
| ٥ | ٠,٦٧ | ٣,٢٦ | ٠,٦٨ | ٣,٢٣ | ٠,٧٧ | ٣,٥٥ | ٠,٧٣ | ٣,٢١ | ٠,٧٧ | ٣,٣٧ |
| الدرجة الكلية | ٠,٣٦ | ٣,٢٢ | ٠,٣٦ | ٣,٢٣ | ٠,٤٣ | ٣,٤٠ | ٠,٥٣ | ٣,١٥ | ٠,٤٤ | ٣,٣٤ |

الجدول رقم (٢٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير المؤهل العلمي

| المجالات | مصدر التباين | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | متوسط الانحراف | قيمة (ف) | الدالة* |
|--------------------------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------|----------|---------|
| الرضا عن طبيعة الوظيفة | بين المجموعات | ٢,١٤٥ | ٤ | ٠,٥٣٦ | ١,٤٥٧ | ٠,٢١ |
| | داخل المجموعات | ٨٥,٧٣٠ | ٢٣٣ | ٠,٣٦٨ | | |
| | المجموع | ٨٧,٨٧٤ | ٢٣٧ | | | |
| الهيئة التدريسية والإدارية (٢) | بين المجموعات | ٢,٩٣٨ | ٤ | ٠,٧٣٤ | ٢,٨١٨ | ٠,٠٢ |
| | داخل المجموعات | ٦٠,٧٢٢ | ٢٣٣ | ٠,٢٦١ | | |
| | المجموع | ٦٣,٦٦٠ | ٢٣٧ | | | |
| طرق الإشراف والإدارة | بين المجموعات | ٣,٣٦٠ | ٤ | ٠,٨٤٠ | ٢,٢٢٨ | ٠,٠٦ |
| | داخل المجموعات | ٨٧,٨٥٠ | ٢٣٣ | ٠,٣٧٧ | | |
| | المجموع | ٩١,٢١١ | ٢٣٧ | | | |
| الراتب | بين المجموعات | ٢,٣٩٩ | ٤ | ٠,٦٠٠ | ١,٢٢٢ | ٠,٣٠ |
| | داخل المجموعات | ١١٤,٣٧٦ | ٢٣٣ | ٠,٤٩١ | | |
| | المجموع | ١١٦,٧٧٥ | ٢٣٧ | | | |
| البيئة المدرسية | بين المجموعات | ١,١٢٤ | ٤ | ٠,٢٨١ | ٠,٥٦٦ | ٠,٦٨ |
| | داخل المجموعات | ١١٥,٧١٣ | ٢٣٣ | ٠,٤٩٧ | | |
| | المجموع | ١١٦,٨٣٧ | ٢٣٧ | | | |
| الدرجة الكلية للرضا الوظيفي | بين المجموعات | ١,٤٩٨ | ٤ | ٠,٣٧٤ | ٢,١٢٤ | ٠,٠٧ |
| | داخل المجموعات | ٤١,٠٦٩ | ٢٣٣ | ٠,١٧٦ | | |
| | المجموع | ٤٢,٥٦٧ | ٢٣٧ | | | |

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق في مجالات الرضا الوظيفي باستثناء مجال الهيئة التدريسية والإدارية، وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للتعرف لصالح من تعود الفروق بين المجموعات، ونتائج الجدولين (٢٥، و٢٦) تبين ذلك.

الجدول رقم (٢٦)

اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن طبيعة العلاقة مع الهيئة التدريسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

| المؤهل | علم نفس | علم اجتماع | إرشاد تربوي ودبلوم | خدمة اجتماعية | ماجستير وتخصصات أخرى |
|----------------------|---------|------------|--------------------|---------------|----------------------|
| علم نفس | ٠,٠٧ | ٠,١٧ | ٠,٢١* | -٠,١٣ | |
| علم اجتماع | | ٠,٢٤ | ٠,٢٨* | -٠,٠٦ | |
| إرشاد تربوي ودبلوم | | | ٠,٠٣ | -٠,٣٠ | |
| خدمة اجتماعية | | | | -٠,٣٤* | |
| ماجستير وتخصصات أخرى | | | | | |

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات من ذوي التخصصات العلمية الآتية:

- (علم نفس، وخدمة اجتماعية) ولصالح علم نفس.
- (علم اجتماع، وخدمة اجتماعية) ولصالح علم اجتماع.
- (خدمة اجتماعية، وتخصصات أخرى) ولصالح التخصصات الأخرى.

الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ولفحص هذه الفرضية، استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA والتي تظهر نتائجه في الجدولين (٢٧، ٢٨)، حيث يبين الجدول رقم (٢٧) المتوسطات الحسابية لمجالات الرضا والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، ونتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٢٨):

الجدول رقم (٢٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير سنوات الخبرة

| المجال | | أقل من ٣ سنوات | | من ٣-٦ سنوات | | من ٦-١٠ سنوات | | أكثر من ١٠ سنوات | |
|---|--|----------------|---------|--------------|---------|---------------|---------|------------------|---------|
| | | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط |
| الرضا عن طبيعة الوظيفة (١) | | ٠,٦٠ | ٣,٧٨ | ٠,٥٣ | ٣,٥٦ | ٠,٧٧ | ٣,٥٠ | ٠,٦٧ | ٣,٨٥ |
| الموافقة على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية (٢) | | ٠,٥٩ | ٣,٧٥ | ٠,٤٦ | ٣,٨٢ | ٠,٥٣ | ٣,٧٦ | ٠,٤٣ | ٣,٩٩ |
| الموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد (٣) | | ٠,٤٩ | ٣,٧٥ | ٠,٦١ | ٣,٥٣ | ٠,٩٦ | ٣,٤٥ | ٠,٦١ | ٣,٨٣ |
| الرضا عن أنظمة الرواتب (٤) | | ٠,٦٩ | ٢,١٠ | ٠,٦٠ | ١,٨٧ | ٠,٨١ | ١,٩٣ | ٠,٩١ | ٢,٢٥ |
| الرضا عن ظروف البيئة المدرسية (٥) | | ٠,٦٣ | ٣,٢٢ | ٠,٧٠ | ٣,٢٤ | ٠,٧٦ | ٣,١٨ | ٠,٨٢ | ٣,٥٣ |
| الدرجة الكلية للرضا الوظيفي. | | ٠,٣٦ | ٣,٣٢ | ٠,٣٨ | ٣,٢٠ | ٠,٦٢ | ٣,١٦ | ٠,٥٢ | ٣,٤٩ |

الجدول رقم (٢٨)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخبرة

| الدلالة * | قيمة (ف) | متوسط الانحراف | درجات الحرية | مجموع مربعات الانحراف | مصدر التباين | المجالات |
|-----------|----------|----------------|--------------|-----------------------|----------------|----------------------------------|
| *٠,٠١٥ | ٣,٥٦٨ | ١,٢٨١ | ٣ | ٣,٨٤٤ | بين المجموعات | الرضا عن طبيعة الوظيفة |
| | | ٠,٣٥٩ | ٢٣٤ | ٨٤,٠٣٠ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ٨٧,٨٧٤ | المجموع | |
| ٠,١٩ | ١,٥٩٧ | ٠,٤٢٦ | ٣ | ١,٢٧٧ | بين المجموعات | الهيئتان التدريسية والإدارية (٢) |
| | | ٠,٢٦٧ | ٢٣٤ | ٦٢,٣٨٢ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ٦٣,٦٦٠ | المجموع | |
| *٠,٠١٦ | ٣,٥٢٨ | ١,٣١٦ | ٣ | ٣,٩٤٧ | بين المجموعات | طرق الإشراف والإدارة |
| | | ٠,٣٧٣ | ٢٣٤ | ٨٧,٢٦٤ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ٩١,٢١١ | المجموع | |
| *٠,٠٢٢ | ٣,٢٧٠ | ١,٥٦٦ | ٣ | ٤,٦٩٩ | بين المجموعات | الراتب |
| | | ٠,٤٧٩ | ٢٣٤ | ١١٢,٠٧٧ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ١١٦,٧٧٥ | المجموع | |
| ٠,١٨ | ٠,٦٣٨ | ٠,٨٠١ | ٣ | ٢,٤٠٣ | بين المجموعات | البيئة المدرسية |
| | | ٠,٤٨٩ | ٢٣٤ | ١١٤,٤٣٤ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ١١٦,٨٣٧ | المجموع | |
| *٠,٠٠٥ | ٤,٤١٤ | ٠,٧٦٠ | ٣ | ٢,٢٨٠ | بين المجموعات | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي |
| | | ٠,١٧٢ | ٢٣٤ | ٤٠,٢٨٧ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ٤٢,٥٦٧ | المجموع | |

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$).

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مجال البيئة التدريسية والإدارية، البيئة المدرسية، بينما كانت الفروق واضحة في مجال الرضا عن طبيعة الوظيفة، وطرق الإشراف، والإدارة، والراتب، والدرجة الكلية للرضا، وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية ونتائج الجدول (٢٩، ٣٠، ٣١) تبين ذلك:

وللتعرف لصالح من تعود استخدمت الباحثة اختبار (L.S. D) للمقارنات البعدية للتعرف لصالح من تعود الفروق بين المجموعات، ونتائج الجداول (٢٩، ٣٠، ٣١) تبين ذلك.

الجدول رقم (٢٩)

اختبار (L.S. D) للمقارنات البعدية للرضا عن طبيعة الوظيفة تبعا لمتغير سنوات الخبرة

| سنوات الخبرة | أقل من ٣ سنوات | من ٣- أقل من ٦ سنوات | من ٦- أقل من ١٠ سنوات | أكثر من ١٠ سنوات |
|-----------------------|----------------|----------------------|-----------------------|------------------|
| أقل من ٣ سنوات | | *٠,٢٢ | *٠,٢٨ | -٠,٠٧٥ |
| من ٣- أقل من ٦ سنوات | | | ٠,٠٦٠ | -*٠,٢٩ |
| من ٦- أقل من ١٠ سنوات | | | | .*٠,٣٥ |
| أكثر من ١٠ سنوات | | | | |

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين المرشدين والمرشدات من ذوي سنوات الخبرة الآتية:

- (أقل من ٣ سنوات، ٣- أقل من ٦ سنوات) ولصالح أقل من ٣ سنوات.
- (٣- أقل من ٦ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) ولصالح أكثر من ١٠ سنوات.
- (٦- أقل من ١٠ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) ولصالح أكثر من ١٠ سنوات.

الجدول رقم (٣٠)

اختبار (L. S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن الإدارة والإشراف تبعا لمتغير سنوات الخبرة

| سنوات الخبرة | أقل من ٣ سنوات | من ٣- أقل من ٦ سنوات | من ٦- أقل من ١٠ سنوات | أكثر من ١٠ سنوات |
|-----------------------|----------------|----------------------|-----------------------|------------------|
| أقل من ٣ سنوات | | -*٠,٢١ | ٠,٣٠ | -٠,٠٧٧ |
| من ٣- أقل من ٦ سنوات | | | ٠,٠٨٦٣ | -*٠,٢٩ |
| من ٦- أقل من ١٠ سنوات | | | | -*٠,٣٨ |
| أكثر من ١٠ سنوات | | | | |

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين المرشدين والمرشحات من ذوي سنوات الخبرة الآتية:

- (أقل من ٣ سنوات، و٣- أقل من ٦ سنوات) ولصالح أقل من ٣ سنوات.
 (٣- أقل من ٦ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) ولصالح أكثر من ١٠ سنوات.
 (٦- أقل من ١٠ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) ولصالح أكثر من ١٠ سنوات.

الجدول رقم (٣١)

اختبار (L. S. D) للمقارنات البعدية للرضا عن البيئة المدرسية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

| سنوات الخبرة | أقل من ٣ سنوات | من ٣- أقل من ٦ سنوات | من ٦- أقل من ١٠ سنوات | أكثر من ١٠ سنوات |
|-----------------------|----------------|----------------------|-----------------------|------------------|
| أقل من ٣ سنوات | | *٠,٢٣ | ٠,١٧١ | ٠,١٤٤ |
| من ٣- أقل من ٦ سنوات | | | -٠,٠٦٧ | *٠,٣٨ |
| من ٦- أقل من ١٠ سنوات | | | | -٠,٣١٥ |
| أكثر من ١٠ سنوات | | | | |

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين المرشدين والمرشحات من ذوي سنوات الخبرة الآتية:

- (أقل من ٣ سنوات، و٣- أقل من ٦ سنوات) ولصالح أقل من ٣ سنوات.
 (٣- أقل من ٦ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) ولصالح أكثر من ١٠ سنوات.

الجدول رقم (٣٢)

اختبار (L. S. D) للمقارنات البعدية للدرجة الكلية للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

| سنوات الخبرة | أقل من ٣ سنوات | من ٣- أقل من ٦ سنوات | من ٦- أقل من ١٠ سنوات | أكثر من ١٠ سنوات |
|-----------------------|----------------|----------------------|-----------------------|------------------|
| أقل من ٣ سنوات | | ٠,١١٧ | ٠,١٥٦ | -٠,١٧١ |
| من ٣- أقل من ٦ سنوات | | | ٠,٠٣٩ | *٠,٢٨٨ |
| من ٦- أقل من ١٠ سنوات | | | | *٠,٣٢٨ |
| أكثر من ١٠ سنوات | | | | |

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين المرشدين والمرشدات من ذوي سنوات الخبرة الآتية:

- (٣ - أقل من ٦ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) ولصالح أكثر من ١٠ سنوات.
 (٦ - أقل من ١٠ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) ولصالح أكثر من ١٠ سنوات.

الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ولفحص هذه الفرضية، استخدمت الباحثة اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين.

والنتائج يوضحها الجدول الآتي (٣٣):

الجدول رقم (٣٣)

نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمتغير الحالة الاجتماعية

| الدالة | قيمة (ت) | متزوج (ن = ١٨٠) | | عزب (ن = ٥٨) | | المجال |
|--------|----------|-----------------|---------|--------------|---------|---|
| | | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | |
| ٠,١٦ | -١,١٤ | ٠,٥٩٩ | ٣,٦٣ | ٠,٦٣٣ | ٣,٥٦ | الرضا عن طبيعة الوظيفة |
| *٠,٠٠٠ | -٤,٢٢ | ٠,٥٠٥ | ٣,٨٩ | ٠,٤٨٧ | ٣,٥٧ | الموافقة على العلاقة مع الهيئتين التدريسية والإدارية |
| ٠,٠٦٠ | ١,٨٨ | ٠,٦٣٥ | ٣,٦٨ | ٠,٥٥٦ | ٣,٥٠ | الموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد |
| ٠,٢٢ | ١,٢٢ | ٠,٦٩٤ | ١,٩٧ | ٠,٧٢٢ | ٢,١٠ | الرضا عن أنظمة الرواتب |
| ٠,٩٢ | -٠,٠٩٨ | ٠,٧٠٧ | ٣,٢٧ | ٠,٦٩٢ | ٣,٢٦ | الرضا عن ظروف البيئة المدرسية |
| ٠,١١ | ١,٥٨ | ٠,٤٣٣ | ٣,٣٠ | ٠,٣٨٥ | ٣,٢٠ | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية على المجالات الآتية (الرضا عن طبيعة الوظيفة، والموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد، والرضا عن أنظمة الرواتب، والرضا عن ظروف البيئة المدرسية، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي) أي أنه في الرضا الوظيفي ومجالاته لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما كانت الفروق واضحة في مجال (الموافقة على العلاقة مع الهيئتين التدريسية والإدارية) حيث كانت الفروق لصالح المتزوجين وذلك لأن متوسط العزاب أقل من متوسط المتزوجين.

الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد الأولاد.

ولفحص هذه الفرضية، استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA والتي تظهر نتائجه في الجدولين (٣٤، و٣٥)، حيث يبين الجدول رقم (٣٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا والدرجة الكلية للرضا الوظيفي ونتائج تحليل التباين في الجدول (٣٥) تبين ذلك:

الجدول رقم (٣٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير عدد الأولاد

| أكثر من ٧ أولاد | | ٤-٦ أولاد | | ١-٣ أولاد | | المجال |
|-----------------|---------|-----------|---------|-----------|---------|---|
| الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | |
| ٠,٤٩ | ٤,٤١ | ٠,٦٠ | ٣,٥٧ | ٠,٦٠ | ٣,٧٥ | الرضا عن طبيعة الوظيفة (١) |
| ٠,٣٧ | ٤,٠٤ | ٠,٤٢ | ٣,٨٥ | ٠,٦٥ | ٣,٨٩ | الموافقة على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية (٢) |
| ٠,٣٠ | ٤,٢٠ | ٠,٥٣ | ٣,٦٥ | ٠,٦٨ | ٣,٦٦ | الموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد (٣) |
| ٠,٥٩ | ٢,٩١ | ٠,٧٠ | ٢,٠٥ | ٠,٥٩ | ١,٨٦ | الرضا عن أنظمة الرواتب (٤) |
| ٠,٥١ | ٣,٦٢ | ٠,٦٠ | ٣,٤٠ | ٠,٧٤ | ٣,٢٤ | الرضا عن ظروف البيئة المدرسية (٥) |
| ٠,٣٦ | ٣,٨٣ | ٠,٣٤ | ٣,٣١ | ٠,٤٥ | ٣,٢٨ | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي |

الجدول رقم (٣٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد الأولاد

| الدلالة * | قيمة (ف) | متوسط الانحراف | درجات الحرية | مجموع مربعات الانحراف | مصدر التباين | المجالات |
|-----------|----------|----------------|--------------|-----------------------|----------------|----------------------------------|
| ٠,٠١٠ * | ٤,٧٩٨ | ١,٧١٠ | ٢ | ٣,٤٢١ | بين المجموعات | الرضا عن طبيعة الوظيفة |
| | | ٠,٢٥٧ | ١٥٦ | ٥٥,٦١٧ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٥٨ | ٥٩,٠٣٨ | المجموع | |
| ٠,٧٣٥ | ٠,٣٠٩ | ٠,٠٨٢٣ | ٢ | ١٦٥,٠ | بين المجموعات | الهيئتان التدريسية والإدارية (٢) |
| | | ٠,٢٦٧ | ١٥٦ | ٤١,٦٣٥ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٥٨ | ٤١,٨٠٠ | المجموع | |
| ٠,١٨٨ | ١,٦٩١ | ٠,٦٩١ | ٢ | ١,٣٨٢ | بين المجموعات | طرق الإشراف والإدارة |
| | | ٠,٤٠٩ | ١٥٦ | ٦٣,٧٦٢ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٥٨ | ٦٥,١٤٤ | المجموع | |
| ٠,٠٠١ | ٧,٦٢٥ | ٢,٩٦٣ | ٢ | ٥,٩٢٦ | بين المجموعات | الراتب |
| | | ٠,٣٨٩ | ١٥٦ | ٦٠,٣٦١٤ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٥٨ | ٦٦,٥٤٠ | المجموع | |
| ٠,٢٨ | ١,٢٧٩ | ٠,٦٤١ | ٢ | ١,٢٨٣ | بين المجموعات | البيئة المدرسية |
| | | ٠,٥٠١ | ١٥٦ | ٧٨,٢٣٢ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٥٨ | ٧٩,٥١٥ | المجموع | |
| ٠,٠١٨ | ٤,١٢٦ | ٠,٧٣٠ | ٢ | ١,٤٦٠ | بين المجموعات | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي |
| | | ٠,١٧٧ | ١٥٦ | ٢٧,٦٠٠ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٥٨ | ٢٩,٠٦٠ | المجموع | |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مجال الهيئة التدريسية والإدارية وطرق الإشراف والإدارة والبيئة المدرسية، بينما كانت الفروق واضحة في مجال الرضا عن طبيعة الوظيفة، والراتب، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للتعرف لصالح من تعود الفروق بين المجموعات، ونتائج الجدولين (٣٦، ٣٧، و٣٨) تبين ذلك.

الجدول رقم (٣٦)

اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن طبيعة الوظيفة تبعا لمتغير عدد الأولاد

| عدد الأولاد | ٣-١ | ٦-٤ | ٧ فأكثر |
|-------------|-----|-------|---------|
| ٣-١ | | ٠,١٧٩ | -*٠,٦٦١ |
| ٦-٤ | | | -*٠,٨٤٠ |
| ٧ فأكثر | | | |

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المرشدين والمرشدات من ذوي عدد الأولاد على النحو الآتي:

(٣-١ أفراد، ٧ افراد فاكثرو) و لصالح ٧ افراد فاكثرو.

(٦-٤ افراد، ٧ افراد فاكثرو) و لصالح ٧ افراد فاكثرو.

الجدول رقم (٣٧)

اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن الراتب تبعا لمتغير عدد الأولاد

| عدد الأولاد | ٣-١ | ٦-٤ | ٧ فأكثر |
|-------------|-----|--------|---------|
| ٣-١ | | -٠,١٩٠ | -*١,٠٠٤ |
| ٦-٤ | | | -*٠,٨٥٨ |
| ٧ فأكثر | | | |

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المرشدين والمرشدات من ذوي عدد الأولاد على النحو الآتي:

(٣-١ أفراد، ٧ افراد فاكثرو) و لصالح ٧ افراد فاكثرو.

(٦-٤ افراد، ٧ افراد فاكثرو) و لصالح ٧ افراد فاكثرو.

الجدول رقم (٣٨)

اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للدرجة الكلية للرضا الوظيفي تبعا لمتغير عدد الأولاد

| عدد الأولاد | ٣-١ | ٦-٤ | ٧ فأكثر |
|-------------|-----|---------|----------|
| ٣-١ | | -٠,٠٢٤١ | *-٠,٠٥٥٢ |
| ٦-٤ | | | *-٠,٠٥٢٨ |
| ٧ فأكثر | | | |

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق انه توجد فروق دالة إحصائيا بين المرشدين والمرشدات من ذوي عدد الأولاد على النحو الآتي:

(٣-١ أفراد، ٧ افراد فاكثرو) لصالح ٧ افراد فاكثرو.

(٦-٤ افراد، ٧ افراد فاكثرو) و لصالح ٧ افراد فاكثرو.

الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير مستوى الدخل.

ولفحص هذه الفرضية، استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي

One Way ANOVA والتي تظهر نتائجه في الجدولين (٣٩، و ٤٠)، حيث يبين الجدول

رقم (٣٩) المتوسطات الحسابية لمجالات الرضا والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، ونتائج

تحليل التباين في الجدول رقم (٤٠) تبين ذلك:

الجدول رقم (٣٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير مستوى الدخل

| أكثر من ٥٠٠ دينار | | من ٢٣٠ - ٤٩٩ دينار | | من ٢٥٠ - ٣٤٩ دينار | | أقل من ٢٥٠ دينار | | المجال |
|-------------------|---------|--------------------|---------|--------------------|---------|------------------|---------|---|
| الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | |
| ٠,٥٨ | ٣,٧٢ | ٠,٥٧ | ٣,٦٤ | ٠,٦١ | ٣,٦٩ | ٠,٦٣ | ٣,٧٢ | الرضا عن طبيعة الوظيفة (١) |
| ٠,٥٤ | ٣,٨١ | ٠,٣٩ | ٣,٨١ | ٠,٥٢ | ٣,٨٦ | ٠,٥٨ | ٣,٨٥ | الموافقة على العلاقة مع الهيئتين التدريسية والإدارية (٢) |
| ٠,٥٧ | ٣,٦٦ | ٠,٥٠ | ٣,٧٥ | ٠,٦٧ | ٣,٥٧ | ٠,٥٧ | ٣,٦٩ | الموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد (٣) |
| ٠,٧١ | ٢,١٢ | ٠,٦٧ | ١,٦٧ | ٠,٦١ | ٢,٠١ | ٠,٧٤ | ٢,٠٠ | الرضا عن أنظمة الرواتب (٤) |
| ٠,٧٣ | ٣,١٩ | ٠,٧٦ | ٣,٢٠ | ٠,٧٥ | ٣,٢٣ | ٠,٥٨ | ٣,٤٢ | الرضا عن ظروف البيئة المدرسية (٥). |
| ٠,٤٢ | ٣,٣٠ | ٠,٤٤ | ٣,٢٧ | ٠,٤٣ | ٣,٢٧ | ٠,٤٢ | ٣,٣٣ | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي. |

الجدول رقم (٤٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير مستوى الدخل

| المجالات | مصدر التباين | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | متوسط الانحراف | قيمة (ف) | الدلالة* |
|--------------------------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------|----------|----------|
| الرضا عن طبيعة الوظيفة | بين المجموعات | ٠,٠١٧٠ | ٣ | ٠,٠٥٦٨ | ٠,١٥٣ | ٠,٩٢ |
| | داخل المجموعات | ٧٥,٨٣١ | ٢٠٥ | ٠,٣٧٠ | | |
| | المجموع | ٧٦,٠٠١ | ٢٠٨ | | | |
| الهيئة التدريسية والإدارية (٢) | بين المجموعات | ٠,٠٨٩٨ | ٣ | ٠,٠٢٩٩ | ٠,١٠٦ | ٠,٩٥ |
| | داخل المجموعات | ٨٥,٠٠١ | ٢٠٥ | ٠,٢٨٣ | | |
| | المجموع | ٥٨,٠٩١ | ٢٠٨ | | | |
| طرق الإشراف والإدارة | بين المجموعات | ٠,٧٩٢ | ٣ | ٠,٢٦٤ | ٠,٦٦٩ | ٠,٥٧ |
| | داخل المجموعات | ٨٠,٩٤٣ | ٢٠٥ | ٠,٣٩٥ | | |
| | المجموع | ٨١,٧٣٥ | ٢٠٨ | | | |
| البيئة المدرسية | بين المجموعات | ٠,٥٣٨ | ٣ | ٠,١٧٩ | ٠,٣٧٦ | ٠,٧٧ |
| | داخل المجموعات | ٩٧,٨٣١ | ٢٠٥ | ٠,٤٧٧ | | |
| | المجموع | ٩٨,٣٦٩ | ٢٠٨ | | | |
| البيئة المدرسية | بين المجموعات | ١,٩٨٤ | ٣ | ٠,٦٦١ | ١,٣٥٨ | ٠,٢٥ |
| | داخل المجموعات | ٩٩,٨٢٤ | ٢٠٥ | ٠,٤٨٧ | | |
| | المجموع | ١٠١,٨٠٨ | ٢٠٨ | | | |
| الدرجة الكلية للرضا الوظيفي | بين المجموعات | ٠,١٥٥ | ٣ | ٠,٠٥١٥ | ٠,٢٨٠ | ٠,٨٤ |
| | بين المجموعات | ٣٧,٧١٥ | ٢٠٥ | ٠,١٨٤ | | |
| | المجموع | ٣٧,٨٧٠ | ٢٠٨ | | | |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للرضا بين المرشدين والمرشحات تعزى لمتغير مستوى الدخل.

الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشحات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن.

ولفحص هذه الفرضية، استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA والتي تظهر نتائجه في الجدولين (٤١، و٤٢)، حيث يبين الجدول رقم (٤١) المتوسطات الحسابية لمجالات الرضا والدرجة الكلية للرضا الوظيفي ونتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٤٢) تبين ذلك:

الجدول رقم (٤١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير مكان السكن

| مخيم | قرية | | مدينة | | المجال | |
|------|----------|---------|----------|---------|--------|---|
| | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | | |
| ٠,٣٩ | ٣,٥٢ | ٠,٦١ | ٣,٧٠ | ٠,٦٣ | ٣,٦٥ | الرضا عن طبيعة الوظيفة (١) |
| ٠,٤٠ | ٤,٠٤ | ٠,٥٣ | ٣,٨٠ | ٠,٥١ | ٣,٧٦ | الموافق على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية (٢) |
| ٠,٥٧ | ٣,٧٣ | ٠,٦١ | ٣,٧٣ | ٠,٦١ | ٣,٤٩ | الموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد (٣) |
| ٠,٥٦ | ١,٧٠ | ٠,٧١ | ٢,١١ | ٠,٦٩ | ١,٩٤ | الرضا عن أنظمة الرواتب (٤) |
| ٠,٦٧ | ٣,٣٤ | ٠,٧٤ | ٣,٢١ | ٠,٦٥ | ٣,٣٢ | الرضا عن ظروف البيئة المدرسية (٥) |
| ٠,٢٧ | ٣,٢٧ | ٠,٤٤ | ٣,٣١ | ٠,٤٣ | ٣,٢٣ | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي |

الجدول رقم (٤٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير مكان السكن

| الدلالة* | قيمة (ف) | متوسط الانحراف | درجات الحرية | مجموع مربعات الانحراف | مصدر التباين | المجالات |
|----------|----------|----------------|--------------|-----------------------|----------------|------------------------------|
| ٠,٤٣ | ٠,٨٤٢ | ٠,٣١٢ | ٢ | ٠,٦٢٥ | بين المجموعات | الرضا عن طبيعة الوظيفة |
| | | ٠,٣٧١ | ٢٣٥ | ٨٧,٢٤٩ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ٨٧,٨٧٤ | المجموع | |
| ٠,٠٦٠ | ٢,٨٤٥ | ٠,٧٥٣ | ٢ | ١,٥٠٥ | بين المجموعات | الهيئتان التدريسية والإدارية |
| | | ٠,٢٦٤ | ٢٣٥ | ٦٢,١٥٥ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ٦٣,٦٦٠ | المجموع | |
| ٠,٠١٢ | ٤,٥٣٥ | ١,٦٩٥ | ٢ | ٣,٣٨٩ | بين المجموعات | طرق الإشراف والإدارة |
| | | ٠,٣٧٤ | ٢٣٥ | ٨٧,٨٢١ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ٩١,٢١١ | المجموع | |
| ٠,٠٢٠ | ٣,٩٦٢ | ١,٩٠٤ | ٢ | ٣,٦٠٩ | بين المجموعات | الراتب |
| | | ٠,٤٨١ | ٢٣٥ | ١١٢,٩٦٦ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ١١٦,٧٧٥ | المجموع | |
| ٠,٤٥ | ٠,٧٩٣ | ٠,٣٩٢ | ٢ | ٠,٧٨٤ | بين المجموعات | البيئة المدرسية |
| | | ٠,٤٩٤ | ٢٣٥ | ١١٦,٥٤ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ١١٦,٨٣٧ | المجموع | |
| ٠,٤٣ | ٠,٨٣٥ | ٠,١٥٠ | ٢ | ٠,٣٠٠ | بين المجموعات | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي |
| | | ٠,١٨٠ | ٢٣٥ | ٤٢,٢٦٦ | داخل المجموعات | |
| | | | ٢٣٧ | ٤٢,٥٦٧ | المجموع | |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق في مجالات (طرق الإشراف، والراتب) أما بقية المجالات والدرجة الكلية لا توجد فروق دالة إحصائياً، وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة (L.S. D) للمقارنات البعدية للتعرف لصالح من تعود الفروق بين المجموعات ونتائج الجدولين (٤٣، و ٤٤) تبين ذلك.

الجدول رقم (٤٣)

اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن طرق الإشراف والإدارة تبعا لمتغير مكان السكن

| مكان السكن | مدينة | قرية | مخيم |
|------------|-------|---------|--------|
| مدينة | | -*٠,٢٤٤ | -٠,٢٣٨ |
| قرية | | | ٠,٠٥٦٥ |
| مخيم | | | |

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين المرشدين والمرشدات من ذوي مكان السكن على النحو الآتي:
(المرشدون من سكان المدينة، والمرشدون من سكان القرية) ولصالح المرشدين من سكان القرية.

الجدول رقم (٤٤)

اختبار (L.S. D) للمقارنات البعدية للرضا عن الراتب تبعا لمتغير مكان السكن

| مكان السكن | مدينة | قرية | مخيم |
|------------|-------|-------|--------|
| مدينة | | -٠,٦٣ | ٠,٢٤٣ |
| قرية | | | *٠,٤٠٦ |
| مخيم | | | |

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين المرشدين والمرشدات من ذوي مكان السكن على النحو الآتي:
(المرشدون من سكان القرية، والمرشدون من سكان المخيم) ولصالح المرشدين من سكان القرية.

الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد الطلبة في المدرسة. ولفحص هذه الفرضية، استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA والتي تظهر نتائجه في الجدولين (٤٥، و٤٦)، حيث يبين الجدول رقم (٤٥) المتوسطات الحسابية لمجالات الرضا والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، ونتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٤٦) تبين ذلك:

الجدول رقم (٤٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير عدد الطلبة في المدرسة

| أكثر من ٨٠٠ طالبا | | ٦٠٠-٧٩٩ طالبا | | ٤٠٠-٥٩٩ طالبا | | ٢٠٠-٣٩٩ طالبا | | المتغير |
|-------------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---|
| الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | |
| ٠,٥٨ | ٣,٥٧ | ٠,٦١ | ٣,٦٠ | ٠,٦٢ | ٣,٧١ | ٠,٦١ | ٣,٧٧ | الرضا عن طبيعة الوظيفة (١) |
| ٠,٤٥ | ٣,٧٢ | ٠,٥١ | ٣,٨٥ | ٠,٥٦ | ٣,٨٩ | ٠,٥٣ | ٣,٧٧ | الموافقة على العلاقة مع المبتدئين التدريسية والإدارية (٢) |
| ٠,٥٧ | ٣,٥٤ | ٠,٨٢ | ٣,٥٢ | ٠,٥٨ | ٣,٧٠ | ٠,٥٠ | ٣,٧٧ | الموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد (٣) |
| ٠,٦٤ | ١,٩٥ | ٠,٦٣ | ٢,١٢ | ٠,٨٤ | ١,٩٨ | ٠,٦١ | ٢,٠٠ | الرضا عن أنظمة الرواتب (٤) |
| ٠,٦٩ | ٣,٣٦ | ٠,٦٩ | ٣,٢٨ | ٠,٧٣ | ٣,٣٤ | ٠,٦٢ | ٢,٩٩ | الرضا عن ظروف البيئة المدرسية (٥) |
| ٠,٣٦ | ٣,٢٣ | ٠,٥١ | ٣,٢٨ | ٠,٤٦ | ٣,٣٣ | ٠,٣٤ | ٣,٢٦ | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي. |

الجدول رقم (٤٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد الطلبة

| المجالات | مصدر التباين | مجموع مربعات الانحراف | درجات الحرية | متوسط الانحراف | قيمة (ف) | الدلالة* |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------|----------|----------|
| الرضا عن طبيعة الوظيفة | بين المجموعات | ١,٤١٤ | ٣ | ٠,٧٤١ | ١,٢٧٦ | ٠,٢٨ |
| | داخل المجموعات | ٨٦,٤٦٠ | ٢٣٤ | ٠,٣٦٩ | | |
| | المجموع | ٨٧,٨٧٤ | ٢٣٧ | | | |
| الهيئتين التدريسية والإدارية (٢) | بين المجموعات | ١,٢٥١ | ٣ | ٠,٤١٧ | ١,٥٦٤ | ٠,١٩ |
| | داخل المجموعات | ٦٢,٤٠٨ | ٢٣٤ | ٠,٢٦٧ | | |
| | المجموع | ٦٣,٦٦٠ | ٢٣٧ | | | |
| طرق الإشراف والإدارة | بين المجموعات | ٢,٥٣١ | ٣ | ٠,٨٤٤ | ٢,٢٢٦ | ٠,٠٨٦ |
| | داخل المجموعات | ٩١,٢١١ | ٢٣٤ | ٠,٣٧٩ | | |
| | المجموع | ٠,٨٤٥ | ٢٣٧ | | | |
| الراتب | بين المجموعات | ١١٥,٩٣٠ | ٣ | ٠,٢٨٢ | ٠,٥٦٩ | ٠,٦٣ |
| | داخل المجموعات | ١١٦,٧٧٥ | ٢٣٤ | ٠,٤٩٥ | | |
| | المجموع | ٤,٧٣٥ | ٢٣٧ | | | |
| البيئة المدرسية | بين المجموعات | ١١٢,١٠٣ | ٣ | ١,٥٧٨ | ٣,٢٩٤ | ٠,٠٢١ |
| | داخل المجموعات | ١١٦,٨٣٧ | ٢٣٤ | ٠,٤٧٩ | | |
| | المجموع | ٠,٣٥٤ | ٢٣٧ | | | |
| الدرجة الكلية للرضا الوظيفي | بين المجموعات | ٤٢,٢١٣ | ٣ | ٠,١١٨ | ٠,٦٥٤ | ٠,٥٨ |
| | داخل المجموعات | ٤٢,٥٦٧ | ٢٣٤ | ٠,١٨٠ | | |
| | المجموع | | ٢٣٧ | | | |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق على مجال (البيئة المدرسية) أما بقية المجالات والدرجة الكلية فلا توجد فروق دالة إحصائياً، وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للتعرف لصالح من تعود الفروق بين المجموعات ونتائج الجداول رقم (٤٧) تبين ذلك.

الجدول رقم (٤٧)

اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية للرضا عن البيئة المدرسية تبعاً لمتغير عدد الطلبة

| عدد الطلبة | ٣٩٩-٢٠٠ طالباً | ٥٩٩-٤٠٠ طالباً | ٧٩٩-٦٠٠ طالباً | أكثر من ٨٠٠ طالباً |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| ٣٩٩-٢٠٠ طالباً | | *٠,٣٥٠ | *٠,٢٩٢ | *٠,٣٧١ |
| ٥٩٩-٤٠٠ طالباً | | | ٠,٠٥٨٣ | -٠,٠٢٠٩ |
| ٧٩٩-٦٠٠ طالباً | | | | -٠,٠٧٩٣ |
| أكثر من ٨٠٠ طالباً | | | | |

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$).

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات من ذوي عدد الطلبة الآتية:

- (٢٠٠ - ٣٩٩ طالباً، و ٤٠٠ - ٥٩٩ طالباً) ولصالح ٤٠٠-٥٩٩ طالباً.
- (٢٠٠ - ٣٩٩ طالباً، و ٦٠٠ - ٧٩٩ طالباً) ولصالح ٦٠٠-٧٩٩ طالباً.
- (٢٠٠ - ٣٩٩ طالباً، وأكثر من ٨٠٠ طالباً) ولصالح أكثر من ٨٠٠ طالباً.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بتطوير استبانته لهذا الغرض، وبعد عملية التأكد من صدقها وثباتها تم توزيعها، وبعد استرجاعها تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسوب، ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وفيما يلي مناقشة نتائج الدراسة تبعا لتسلسل أسئلتها وفرضياتها:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية؟

أظهرت نتائج الجداول الآتية تبعا لمجال الرضا الوظيفي وهي مرتبة كما يأتي:

- مجال درجة شعور المرشد /ة ورضاه عن طبيعة الوظيفة.
أظهرت النتائج في الجدول رقم (١١) أن الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات على فقرات مجال درجة شعور المرشد /ة ورضاه عن طبيعة الوظيفة كانت كبيرة جدا على الفقرتين (١١، ١٢)، وكانت كبيرة على الفقرات (٢، ٣، ٤، ٥، ٧، ٩، ١٠، ١٣، ودرجة المجال)، وكانت متوسطة على الفقرتين (٦، ٨)، وكانت منخفضة على الفقرة (١).

- مجال درجة شعور المرشدة/ة وموافقته/ها على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية.

أظهرت النتائج في الجدول رقم (١٢) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات على فقرات مجال درجة شعور المرشد /ة وموافقته/ها على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية كانت كبيرة جدا على الفقرات (٢، ٤، ٥)، إذ كانت النسبة المئوية لها أكبر من ٨٠%، وكانت كبيرة على الفقرات (١، ٣، ٦، ٧، ودرجة المجال)، وكانت متوسطة على الفقرتين (٨، ٩).

• مجال درجة شعور المرشد /ة وموافقته على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد.

أظهرت النتائج في الجدول رقم (١٣) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات على فقرات مجال درجة شعور المرشد/ة وموافقته/ها على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد كانت كبيرة على الفقرات (٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ودرجة المجال) وكانت منخفضة على الفقرة (١).

• مجال درجة شعور المرشد/ة ورضاه/ها عن أنظمة الرواتب.

أظهرت النتائج في الجدول رقم (١٤) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات على فقرات مجال شعور المرشد /ة ورضاه/ها عن أنظمة الرواتب كانت منخفضة جدا على جميع فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال، باستثناء الفقرة (٨) حيث كانت منخفضة.

• مجال درجة شعور المرشد/ة ورضاه/ها عن ظروف البيئة المدرسية.

أظهرت النتائج في الجدول رقم (١٥) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات على فقرات مجال شعور المرشد/ة ورضاه/ها عن ظروف البيئة المدرسية كانت كبيرة على الفقرات (٦، ٧، ٨، ٩)، وكانت متوسطة على الفقرة (١)، ودرجة المجال، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي)، وكانت منخفضة على الفقرات (٢، ٣، ٤، ٥).

وتعزو الباحثة هذه النتائج السابقة إلى أن ظروف العمل تولد لدى المرشد/ة الرضا عن العمل، حيث أن شعور المرشد بأدائه لخدمة ملحة تعتمد إلى إشباع حاجات النماء النفسي للعاملين، وأن إدارة الإرشاد في التربية والتعليم الفلسطينية تعتمد إلى إعطاء المرشدين والمرشدات الدورات الإنعاشية لهم أثناء الخدمة، وتوفير الظروف الفيزيائية المناسبة قدر الإمكان، كما أن المرشدين يشعرون بالانتماء لعملهم من خلال علاقاتهم الأخوية مع زملائهم، ومع مديرة المدرسة، ومع أعضاء الهيئة التدريسية، كما أن إدارة الإرشاد في التربية والتعليم الفلسطينية عمدت منذ إنشائها إلى تطوير قسم الإرشاد التربوي من خلال تعيين الكفاءات في المناصب الإرشادية، والتي بدورها تحقق نوعا

من الرضا بدرجة كبيرة لدى المرشدة/ ذلك من خلال النمط القيادي المسؤول، والاتصالات بين المرشد والمسؤول، وهذا يخلق نوعاً من الرضا لدى المرشدة/ كما أن تجربة الإرشاد التربوي في المدارس الفلسطينية هي حديثة حيث تم تطبيقها بعد قدوم السلطة الفلسطينية، وهذه التجربة لا بد أن تجابهها بعض المشكلات والمعوقات، حيث أن المفهوم الخاطئ عن الإرشاد وعدم معرفة بعض المدراء أو المعلمين له بالشكل الكافي أدى إلى أن تكون درجة الرضا متوسطة. كما أن مهنة الإرشاد تواجه العديد من المشاكل في الأمور الفنية والفيزيقية التي من شأنها أن تساهم في رفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات. كما أن عدم شعور المرشد بالرضا عن الراتب، حيث أن رواتب المرشدين كبقية الموظفين تعاني من مستوى متدن، فالراتب يكاد يفي بالحاجات الرئيسية، مع ارتفاع مستوى المعيشة، وفي ظل الظروف السياسية التي تمر بها المناطق الفلسطينية، والتي تجعل من الراتب لا يكفي إلا للحاجات الرئيسية.

كما أظهرت النتائج في الجدول رقم (١٦) أن أعلى متوسطات المجالات كان المجال الثاني ويليه المجال الأول، ويليه المجال الثالث، ويليه المجال الخامس، ويليه المجال الرابع.

وأظهرت النتائج في الجدول رقم (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي، ولتحديد بين أي من المجالات كانت الفروق واضحة، استخدمت الباحثة اختبار (Sidak) حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المجالات، حيث كانت الفروق واضحة لصالح المجالات الأولى، والثانية، والثالثة، والخامس.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين والمرشدات استطاعوا من خلال العمل إقامة علاقات مع الهيئة التدريسية مع الرضا عن هذه العلاقة في بعض الأحيان، إلا أن المرشدين من خلال هذه العلاقة التي استطاعوا تحقيق عنصر من عناصر الرضا الوظيفي، كما أن رضا المرشدين والمرشدات عن طبيعة الوظيفة نابع من تحقيقهم لطموحاتهم في العمل، وتقديم خدمة إنسانية ملحة للطلبة، كما أن الراتب يمثل

أدنى درجات الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات، وهذا قد ينبع من عدم تحقيق الراتب لطموحاتهم وأعبائهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم.

مناقشة الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت نتائج الجدول رقم (١٩) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين على المجالات الآتية (الرضا عن طبيعة الوظيفة، والموافقة على العلاقة مع الهيئتين التدريسية والإدارية، والموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد، والرضا عن ظروف البيئة المدرسية، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي)، بينما كانت الفروق واضحة في مجال (الرضا عن أنظمة الرواتب) حيث كانت الفروق لصالح الإناث.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين الذكور، حيث تقع على عاتقهم مسؤوليات أكثر من الإناث، فلهذا يكون عدم رضاهم عن الراتب، حيث أن رواتبهم لا تكفي لسد احتياجاتهم، فمنهم من يتكفل بعائلة، ومنهم من يجهز نفسه للزواج، بينما الأعباء التي تقع على عاتق المرشدة أقل من المرشد حيث أن الوظيفة للمرشدة هي أمان لمستقبلها وتساعد على الإبداع، فمن هذا المنطلق لا تهتم بالراتب، كما أن المرشدين والمرشدات يشعرون برضا من المسؤول المباشر في توفر وسيلة مباشرة مع مسؤول الإرشاد في حال المساعدة السريعة، وهذا يدل على أن مسؤولي الإرشاد هم على قدر كاف من القدرة على التعامل مع المرشدين والمرشدات بسواسية، وإرشادهم بالسرعة الممكنة، وهذا يعطي مؤشراً على مقدرة مسؤولي الإرشاد.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (ياسين، ١٩٨٧) حيث دلت على أن الإتجاهات النفسية للأخصائي النفسي تختلف باختلاف الجنس ولصالح الإناث. كما اتفقت مع نتيجة دراسة (صالح، ١٩٩١) حيث أشارت إلى أنه توجد فروق بين المرشدين و المرشدات

في العوامل المشجعة لصالح المرشحات، وغير مشجعة لصالح المرشدين. كما أنها تتفق مع نتيجة دراسة (عبد القادر، ١٩٨٧) والتي أشارت إلى عدم رضا العاملين في قطاع المراقبة الجوية الأردنية عن الراتب، وعن ظروف العمل المادية، كما أنها اتفقت مع نتيجة دراسة (العمري، ١٩٩٤) والتي دلت على وجود فروق في الرضا عن الراتب، كما أنها اتفقت مع نتيجة دراسة (العقلة، ١٩٩٠) على وجود فروق بين متوسطات المعلمين في إربيد لصالح الإناث. كما اتفقت مع نتيجة دراسة (سنبل، ١٩٨٩) التي أشارت إلى أن درجة الرضا عند المعلمات أعلى منها عند المعلمين، واتفقت مع نتيجة دراسة (ريغان، ١٩٨٦) والتي دلت النتائج على أن للجنس دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي.

وتعارضت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المساعدة، ١٩٩٨) التي أشارت على عدم وجود فروق في متغير الجنس، ودراسة (العوامل، ١٩٩٠) التي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين الرضا والجنس. ودراسة (العمري، ١٩٩٤) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في الرضا لدى العاملين في الجامعة الأردنية تعزى لمتغير الجنس. وتعارضت مع دراسة (طناش، ١٩٩٠) التي دلت على عدم وجود فروق في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية تعزى لمتغير الجنس، وتعارضت مع نتيجة دراسة (عكاشة، ١٩٨٩) التي أشارت إلى عدم وجود أثر للجنس في الرضا الوظيفي في كلية التجارة في جامعة الكويت، وتعارضت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عليما، ١٩٩٤) التي دلت على أنه لا توجد فروق في متغير الجنس عند المعلمين العاملين في التعليم المهني في الأردن. كما تعارضت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الهدود، ١٩٩٤) والتي أشارت إلى أن النوع لا يؤثر في الرضا الوظيفي. كما تعارضت مع نتيجة دراسة (مندل، ١٩٨٨) في عدم وجود فروق في مستوى الرضا عند المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

وتعزو الباحثة هذا التعارض في النتيجة إلى اختلاف مجتمع وعينها الدراسة وأداتها، وزمن تطبيقها واختلاف الفئة المستهدفة منها.

مناقشة الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير العمر.

أظهرت نتائج الجدول رقم (٢١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية باستثناء المجالين الآتين (الرضا عن طبيعة الوظيفة، والبيئة المدرسية) تعزى لمتغير العمر حيث كانت الفروق ذات دلالة إحصائية وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة اختبار (L . S . D) للمقارنات البعدية.

أظهرت نتائج الجدول رقم (٢٢) أنه توجد فروق دالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات في الرضا عن طبيعة الوظيفة لصالح ٢٠-أقل من ٢٤. وأظهرت نتائج الجدول رقم (٢٣) أنه توجد فروق دالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات في الرضا عن البيئة المدرسية لصالح (٢٤-أقل من ٣٠)، و(٢٠-أقل من ٢٤).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين من ذوي الأعمار الصغيرة هم من فئة الشباب الذين يقومون بتأمين مستقبلهم من خلال عملهم الإرشادي وتطوير مستقبلهم من خلال الدورات التدريبية أثناء الخدمة التي يتلقاها المرشدون التربويون، كما أنهم من خلال مهنة الإرشاد يتم تحقيق ذواتهم، والشعور بأنهم مستقلون، وبخاصة أنهم حديثو التوظيف في الإرشاد بعد الدراسة الجامعية فهذه المرحلة يشعر المرشد/ة بالاستقلال وزيادة الثقة بالنفس.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين/ات ومن خلال فترة عملهم يكونون قد كونوا صداقات مع المعلمين والمدرسين، وبهذا قد تتغير فكرة المعلمين والمدراء عن طبيعة الإرشاد، والذي من شأنه أن يدعم أواصر التعاون والألفة بين المرشد/ة والمعلم/ة والمدير/ة والمجتمع المحلي، كما أن التوحد في الراتب، وطرق الإشراف

والإدارة على المرشدين والمرشدات يجعل من الصعوبة بمكان وجود اختلافات، حيث أن النظام موحد على جميعهم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (مكاوي، وعبد الله، ١٩٩٥) والتي دلت على وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (طناش، ١٩٩٠) والتي دلت على وجود فروق في الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية تعزى لمتغير العمر. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (أبو العسل، ١٩٩٣) والتي دلت على وجود فروق في الرضا الوظيفي في مديريات التربية والتعليم الأردنية تعزى لمتغير العمر. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (عليقات، ١٩٩٤) والتي دلت على وجود فروق في الرضا عن العمل تعزى لمتغير العمر. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (ريغان، ١٩٨٦) والتي دلت على وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في ولاية متشجان تعزى لمتغير العمر.

وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (مندل، ١٩٨٨) حيث دلت على عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين عن عملهم تبعاً لمتغير العمر. وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (يحيى، ١٩٩٤) حيث دلت على عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة تبعاً لمتغير العمر. وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الدهود، ١٩٩٤) حيث دلت على عدم تأثير العمر في الرضا الوظيفي لمدراء مدارس التعليم العالي في دولة الكويت. وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (روين، ١٩٩٤) حيث دلت على أن المعلمين الأكثر رضا كانوا أكبر عمراً. وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ماكولا، ١٩٩٦) حيث دلت على عدم وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية والعمر.

مناقشة الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أظهرت نتائج الجدول (٢٥) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية باستثناء مجال الرضا عن طبيعة العلاقة مع الهيئة التدريسية، والبيئة المدرسية حيث كانت الفروق دالة إحصائياً، وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة اختبار (L.S.D) حيث أظهرت نتائج الجدول رقم (٢٦) أنه توجد فروق دالة وفي مجال الرضا عن طبيعة العلاقة مع الهيئة التدريسية ولصالح تخصص علم النفس، وعلم الاجتماع، وتخصصات أخرى.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين والمرشدات من ذوي تخصص علم النفس وعلم الاجتماع والتخصصات الأخرى، وذلك ربما يعود إلى أن أوائل المرشدين الذين تم تعيينهم في الوظيفة هم من ذوي تخصص، علم نفس وعلم الاجتماع، وبعض التخصصات الأخرى أي أنهم من قدامى المرشدين المعيّنين في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما أن المرشدين والمرشدات يشعرون بالرضا، وهذا نابع من البطالة المستفحلة في الضفة الغربية، وذلك بسبب الظروف السياسية الراهنة.

مناقشة الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. يتضح من الجدول رقم (٢٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات (الرضا عن طبيعة العلاقة مع الهيئة التدريسية، و البيئة المدرسية) تعزى لمتغير سنوات الخبرة أما بقية المجالات والدرجة الكلية فكانت الفروقات دالة إحصائياً، و للتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة اختبار (L. S. D) للمقارنات البعدية للتعرف لصالح من تعود الفروق بين المجموعات ونتائج الجداول (٢٩، و٣٠، و٣١، و٣٢) تبين أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين المرشدين والمرشدات في الرضا عن الوظيفة من ذوي سنوات الخبرة الآتية: أقل من ٣ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين/ات من ذوي/ذوات الخبرة القليلة والكبيرة يكون التركيز عليهم من قبل مسؤولي الإرشاد بصفتهم حديثي التعيين في

الإرشاد، أو من ذوي الخبرة الكبيرة، إذ أنهم من خلال العمل في الإرشاد يشعرون بأنهم يستطيعون تحقيق ذواتهم من خلال العمل الإرشادي وما فيه من بعد إنساني. كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين/ات من ذوي/ذوات الخبرة الكبيرة يشعرون بالرضا الوظيفي، وهذا نابع من خلال تفرسهم في العمل الإرشادي، والتعرف إلى نظام القوانين والراتب بشكل أكبر، وكذلك نظام الاتصالات بين المرشدين/ات مع مسؤولي الإرشاد، وكذلك الدورات التي يحصل عليها المرشدة، وعلاقاته الاجتماعية مع المعلمين والمدراء في المدارس تعتمد على زيادة الرضا الوظيفي لدى المرشدة فكلما زادت خبرته العلمية والإرشادية فإن هذا سيسهم في رفع الروح المعنوية وزيادة درجة الثقة بالنفس لديه/ها.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (المساعدة، ١٩٩٨) والتي دلت على وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك تعزى لمتغير سنوات الخدمة. وتتفق أيضا مع نتيجة دراسة (ملاوي، وعبد الله، ١٩٩٥) والتي دلت على وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي عند فئتي المختبرات في الجامعة الأردنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وتتفق مع نتيجة دراسة (طناش، ١٩٩٠) والتي دلت على وجود فروق في الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وتتفق مع نتيجة دراسة (شانغ، ١٩٨٩) والتي دلت على وجود إيجابية بين الرضا الوظيفي والخبرة.

وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عكاشة، ١٩٨٩) حيث دلت على عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي للعاملين في كلية التجارة بالكويت تبعا لمتغير سنوات الخبرة. وتتعارض مع نتيجة دراسة (العقلة، ١٩٩٠) حيث دلت على عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في إربد تبعا لمتغير سنوات الخبرة. وتتعارض مع نتيجة دراسة (الهدود، ١٩٩٤) حيث دلت على عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لمدراء مدارس التعليم العالي في دولة الكويت، تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

مناقشة الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. يتضح من الجدول رقم (٣٣) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية على المجالات الآتية (الرضا عن طبيعة الوظيفة، والموافقة على الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد، والرضا عن أنظمة الرواتب، والرضا عن ظروف البيئة المدرسية، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي) تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما كانت الفروق واضحة في مجال (الموافقة على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية) حيث كانت الفروق لصالح المتزوجين، وذلك لأن متوسط العزاب أقل من متوسط المتزوجين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العازبين والمتزوجين يظهرون الرضا الوظيفي في (الرضا عن طبيعة الوظيفة، والموافقة على طرق الإشراف والإدارة المتبعة من قبل مسؤولي الإرشاد، والرضا عن أنظمة الرواتب، والرضا عن ظروف البيئة المدرسية، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي) وذلك بسبب أن الراتب موحد، والقوانين موحدة، والإجراءات المطبقة عليهم موحدة من حيث الإشراف والإدارة وكذلك المناخ العام، سواء المدرسي أو السياسي. كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المتزوجين يتمتعون بدرجة من الرضا على (الموافقة على العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية)، وذلك لكونهم من المرشدين المتمرسين في العلاقات الاجتماعية، فكونهم من المتزوجين إذن افترض أن يكون لديهم خبرة في التعامل مع كافة أنماط المعلمين والمدراء.

وتتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عواملة، ١٩٩٠) حيث دلت على عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات العامة الأردنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

وتتعارض مع نتيجة دراسة (عكاشة، ١٩٨٩) حيث دلت على عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي للعاملين في كلية التجارة في الكويت تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

وتتعارض مع نتيجة دراسة (طناش، ١٩٩٠) حيث دلت على عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعة الأردنية تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية. وتتعارض مع نتيجة دراسة (بحي، ١٩٩٤) حيث دلت على عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية. وتتعارض مع دراسة (عليقات، ١٩٩٤) والتي دلت على عدم وجود فروق في الرضا عن العمل تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية.

وتعزو الباحثة هذا التعارض إلى إختلاف عينة الدراسة ومجتمعها والفترة الزمنية وكذلك إداة الدراسة.

مناقشة الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد الأولاد. يتضح من الجدول رقم (٣٥) أنه توجد فروق دالة إحصائياً على مجالات (الرضا عن طبيعة العلاقة مع الهيئة التدريسية، وطرق الإشراف، والزائب) أما بقية المجالات، والدرجة الكلية للرضا فلا توجد فروق دالة إحصائياً، وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة إختبار (L. S. D) للمقارنات البعدية، ونتائج الجداول أظهرت انه توجد فروق دالة إحصائياً بين المرشدين والمرشدات في الرضا عن طبيعة الوظيفة، والراتب، والدرجة الكلية من ذوي عدد الأولاد ٧ أولاد فأكثر.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين المتزوجين والذين لديهم أكثر من ٧ أطفال، وهذا نابع من إقتناعهم بعمليهم، وتمرسهم في العمل الإرشادي وسد احتياجاتهم من خلال العمل الإضافي، وكذلك عمل الزوجة، وكذلك الرضا بالعمل بسبب ظروف البطالة التي تعم المجتمع الفلسطيني.

مناقشة الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير مستوى الدخل.

يتضح من الجدول رقم (٤٠) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للرضا بين المرشدين والمرشدات تعزى لمتغير مستوى الدخل.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين/المرشدات على اختلاف مستوى الدخل يشعرون بالرضا، وذلك لأن الدراسة أجريت في ظروف اقتصادية وسياسية سيئة تلت كافة المناطق الفلسطينية، وهذا يشعرهم بالرضا الوظيفي من خلال مشاهدتهم للكثير من حالات البطالة الملمة بالخريجين في الضفة الغربية.

مناقشة الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير مكان السكن.

يتضح من الجدول رقم (٤٢) أنه توجد فروقات دالة إحصائية على مجالات (طرق الإشراف، والراتب) أما بقية المجالات والدرجة الكلية فكانت الفروقات غير دالة إحصائية، وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة إختبار (L. S. D) للمقارنات البعدية بين المجموعات، ونتائج الجدول اظهرت أنه توجد فروق دالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات في الرضا عن الإشراف والإدارة، والرواتب، لصالح المرشدين من سكان القرية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مكان عمل بعض المرشدين والمرشدات في القرية يخلق نوعاً من الرضا عن الإشراف والراتب، وذلك لكونهم من سكان القرى، حيث الإتصال والتواصل أكثر، أما التواصل والاتصال بين المدينة والقرية فهو يعاني من الكثير من المشاكل والحواجز التي تحول دون وصول بعض المرشدين إلى المدارس في القرى.

مناقشة الفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابة المرشدين والمرشحات في المدارس الحكومية على الرضا الوظيفي ومجالاته في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد الطلبة في المدرسة. يتضح من الجدول رقم (٤٦) أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية على مجال (البيئة المدرسية) أما بقية المجالات والدرجة الكلية فلم تكن الفروقات دالة إحصائياً، وللتعرف لصالح من تعود الفروق استخدمت الباحثة إختبار (L. S. D) للمقارنات البعدية، واطهرت الجداول أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين المرشدين والمرشحات في الرضا عن البيئة المدرسية من ذوي عدد الطلبة (٤٠٠ طالب فاكثراً).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى كثرة عدد الطلبة في المدرسة، كما أن المرشد يكون عمله في مدرستين، بحيث تحظى بكل مدرسة بثلاثة أيام في الأسبوع، وهذه المدة لا تكفي لإرشاد الطلبة، وذلك لكثرة عدد الطلبة، وكثرة المشاكل وبخاصة في ظل الظروف السياسية التي تعيشها المناطق الفلسطينية.

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة توصي الباحثة بما هو آت:

١. تحسين رواتب الموظفين في ظل الظروف الاقتصادية و المعيشية السيئة التي يعيشها شعبنا.
٢. ضرورة عقد دورات تثقيفية و توعية في مجال الإرشاد التربوي لفئة المدراء و المعلمين لتوضيح المفهوم، وإزالة الصورة الفاتمة بالنسبة لمفهوم الإرشاد.
٣. ضرورة العمل على تحسين الأمور الفنية و الفيزيقية لعملية الإرشاد التربوي.
٤. ضرورة إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة في قطاع غزة لإظهار درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي/ات المدارس الحكومية في قطاع غزة، و من ثم إجراء المقارنة بينها و بين نتائج هذه الدراسة، وذلك للعمل على تحسين مستوى الرضا لديهم.
٥. زيادة عدد المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بحيث يصبح لكل مدرسة ثانوية مشرف تربوي.
٦. خلق أجواء مناسبة للمرشد التربوي، حتى يتمكن من القيام بواجبه على أكمل وجه، فهو يتعامل مع أصعب أوقات يمر بها الطالب، يتعامل مع مشكلات الطلبة، فحتى يتمكن من حل مشكلاتهم، يجب أن يهيئ له الجو المناسب، وكما قالوا: فأقد الشيء لا يعطيه

المراجع العربية :

- أبو بطانة، عبد الله (١٩٨٦). التوجيه والإرشاد التربوي والمهني - نماذج من التجارب الدولية والعربية، مجلة التربية الجديدة، الكويت، م(١٣) : ع ٣٧.
- النل، سعيد و زملاؤه (١٩٩٣). المرجع في مبادئ التربية - دار الشروق، عمان.
- جامعة القدس المفتوحة والتعليم المفتوح ١٩٩٢ الوحدة السابعة التكيف ورعاية الصحة النفسية.
- تركي، مصطفى (١٩٨٦). بحوث في السلوك التنظيمي في البلاد العربية، دار القلم، الكويت.
- جامعة القدس المفتوحة (١٩٩٢). التكيف ورعاية الصحة النفسية، عمان الطبعة الأولى.
- حريم ، حسين (٢٠٠١). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في الأردن (دراسة ميدانية) المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - العلوم الإنسانية، المجلد (٤)، العدد (٥)، ص (٩٩ - ١٤٤).
- الدليمي، أحمد خلف صالح، (١٩٨٨). اتجاه المرشدين التربويين نحو عملهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- رضوان، صافية سلامة سليم (١٩٩٨). المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في مدارس الضفة الغربية الحكومية في عهد السلطة الوطنية / رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.
- رمضان، نعمت محمد (١٩٩١). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية - عمان.

- الزغبى، فايز (١٩٩٨). دراسة مستوى الرضا والروح المعنوية لموظفي جامعة مؤتة، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (٣) العدد (١).

- السيل، راشد و حسن الموسوي (١٩٩٥). الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في مدارس الثانوية للمقررات في دولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة (ج.م.ع) العدد (٢٧) ص (١١٣-١٤٤).

- سليمان، عبد الله محمود (١٩٨٦). الإرشاد النفسي، تطور مفهومه وتميزه، حوليات كلية الآداب، جامعة الكويت، الحولية السابعة، الكويت.

- السرحان، محمد (١٩٩٨). تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات المرحلة الأساسية في مديرية المفرق، ودراسة العلاقة بين الخصائص الديمغرافية للمعلم وعلاقتها بهذا الرضا. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق.

- الشلعوط، فريز محمد (١٩٩٤). درجة رضا مديري التربية والتعليم في الأردن عن السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرياتهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية - عمان.

- الصراف، قاسم و خلدون النقيب ورجاء أبو علام و سعاد الرفاعي (١٩٩٤). مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم، كتيب التعليمات، الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة، الكويت.

- صالح، مهدي صالح (١٩٩١). العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية - بغداد.

- طناش، سلامه (١٩٩٠). الرضا الوظيفي عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. مجلة دراسات، مجلد (١٧)، ص (٢٢٩-٢٤٩).

- العدلوني، محمد أكرم (١٩٩٨). العلاقات الإنسانية.. مسؤولية قيادية، الإتقان المجلد الثاني - العدد الثامن.
- عسكر، علي (١٩٨٦). اتجاهات في زيادة الدافعية للعنصر البشري في مجال العمل، مجلة الإدارة العامة. السنة السادسة والعشرون. العدد الثاني والخمسون.
- عاشور، أحمد صقر (١٩٨٣). الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- عامودي، كفي (١٩٩٢). المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد. الأردن.
- أبو عيطة والرفاعي (١٩٨٦). في رسالة ماجستير صافية سلامة سليم رضوان، جامعة النجاح - نابلس.
- عبد القادر، هالة أحمد (١٩٨٧). المناخ المؤسسي وتأثيره على الرضا الوظيفي في قطاع المراقبة الجوية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- أبو عيطة، سهام (١٩٨٨). واقع الإرشاد في مدارس التعليم الأساسي والثانوي ومتطلبات تطويره في الأردن، بحث علمي منشور في مجلة البصائر - مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة البنات الأردنية الأهلية - المجلد (١) العدد (١) أيلول (١٩٩٦).
- عكاشة، علي أحمد (١٩٨٩). المناخ التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الجامعة الأردنية.

- عوامله، عمر عبد الحافظ (١٩٩٠). الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات العامة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة عمان، الجامعة الأردنية.

- العقلة، محمد أحمد الحمد (١٩٩٠). تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرية في اتخاذ القرارات المدرسية في الرضا الوظيفي عند المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

- العمري، خالد (١٩٩٢). مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن و علاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية، مؤته للبحوث والدراسات مجلة (٧) عدد (٧)، ص ١١ - ٣٦.

- أبو العسل، خليل عوض (١٩٩٣). الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية - عمان.

- العمري، بسام، (١٩٩٤). الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، مجلة الدراسات، المجلد الثاني والعشرون (أ)، العدد الخامس.

- عليّات، محمد (١٩٩٤). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، أبحاث اليرموك، مجلد (١٠) عدد (١) ص (٤٨٣ - ٤٩٩).

- العدوان، ياسر ورفعت الفاعوري، (١٩٩٥). الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين في جامعة اليرموك، مجلة أبحاث اليرموك، رسالة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (١١) العدد (٤).

- أبو غزالة، هيفاء (١٩٨٥). دليل المرشد التربوي، عمان، المطبعة الأردنية.

- الفار، عبيد وديع (١٩٨٦). العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- فان، در سال (١٩٨٨). المشرف الناجح (نبذة عن الدافعية) ترجمة مصري منورة، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة (ج.م.ع).
- الكردي، عصمت (١٩٩٦). الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية، مجلة دراسات، مجلد (٢٣) العدد (٢).
- مرسي، سيد عبد الحميد (١٩٧٦). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني. مكتبة الخانجي، مصر.
- المعروف - صبحي عبد اللطيف (١٩٨٦). أساليب الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، مطبعة القادسية. بغداد .
- المحبوب (١٩٨٧). التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات السعودية.
- منتصر، حكيم (١٩٨٩). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. مجلة جامعة الملك عبد العزيز / مجلد (٢).
- مصطفى، صلاح عبد الحميد (١٩٨٩). الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة، مجلة التربية الجديدة. مجلد (١٦)، عدد (٧) ص (٥ - ١٣).
- محمد، انشراح كمال، (١٩٩٦). الرضا الوظيفي للمرأة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد.

- المساعدة، عبد الحميد، (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك، مؤته للبحوث والدراسات، المجلد (١٣)، العدد (٦).

- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣). دراسات في الفروق بين الجنسبين في الرضا المهني، دار القلم، الكويت.

- أبو الپيجاء، أحمد (١٩٨٨). المرشد التربوي - إعداده، كفاياته و الصعوبات التي تواجهه - مركز البحث والتطوير - جامعة اليرموك - إربد - الأردن.

- الیهود، دلال عبد الواحد (١٩٩٤). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام في دولة الكويت، مجلة كلية التربية، العدد (٢٦)، ص (٣٨٥ - ٤١٥).

- يحيى، خولة (١٩٩٤). الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان، مجلة دراسات، مجلد (٢١)، العدد (٣)، ص (١٣٩ - ١٦٠).

- ياسين، فاطمة علي (١٩٩٠). الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان الجامعة الأردنية.

- ياسين، حمدي محمد (١٩٨٧). الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي نحو عمله، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، بحوث المؤتمر الثالث لعلم النفس في مصر، مركز التنمية البشرية للمعلومات.

المراجع الأجنبية:

- Chung . A . II (1989). “ Factors associated with over all job satisfaction among community college faculty in the Southeaster of the U.S, Dissertation Abstracts International 50.
- Collmer. (1990) Acorrelational study of principals leadership styles and teachers job satisfaction Dissertation Abstracts International .51.(1) .30-A.
- Collier . D.O (1992). Developmental changes in predictors .Dissertation Abstracts International .p33 -A .
- Chinapha .(1996) S . The relationship between job satisfaction and selected characteristics of teachers in international school in Thailand .Dissertation Abstracts International .VO 1 (57) .No.6 .1996 .P(2285) A) .
- Deshazo G .N (1993) An Evaluation of personality .Dissertation Abstracts International . P 3826 -B.
- ELY . T.C (1994) Job satisfaction of public school . Dissertation Abstracts International .P22 -A .
- GLICK .N.L (1991). Job satisfaction among academic administration at selected American colleges and universities . Dissertation Abstracts International .52(2) 136 -A.

- Jang .N(1995) .self perceived effect of motivators and hygien factors on job satisfaction and Dissertation of Elementary teachers in chungman International VO 1 (56) NO 3 .1995 PO 779 –A.

- Malone .SL .(1993. Identification of South Dakatoa . Dissertation Abstracts International.P . 1179 –A.

- Macula (1996). An Assessment of job satisfaction of elementary public school teachers I New Jersy and A nalysis of its relationship to demograpic variables Dissertation Abstracts International .VO 1(57) NO (3) 1996 P (953 –A).

- Madera (1996) . A study of same of the factors Associated with job satisfaction , Dissatisfaction Among Teachers in Nairobi Kenya . dissertation abstracts international .VO .1 (34) NO (2) .1996 .P (475 – A).

- Mendel “(1988) An Investigation of factors that Influence tacher morale and satisfaction with work conditions .Dissertation Abstracts International VO 1 (48) NO (11) 1988 .P(2779 –A).

- Petty. G. And Hatcher .L . (1991). Job satisfaction of faculty at universities in Seoul Republic of korea . Dissertation Abstracts International . 4 (6) 2010 – A

- Poling .R (1991) Factors associated with job satisfaction of faculty members at Alang - grant universities . Dissertations Abstracts International .51 (12) 4036 –A .

- Papilla - Veler.(1993) Job satisfaction of vocational teachers in Puerto Rico . Dissertations Abstracts International .VO 1 . (54).No (6) 1993 . p (2028) -A.

- R eagan . M. (1986) A study of job satisfaction of the faculties of the colleges of Education at Michigan's three Universities. Dissertation Abstracts International .47 (2) 437 –A.

- Ruben. J.J .1994 . Perceived factors Associated with high and low job satisfaction among teachers . Dissertation Abstracts International . VO 1 (54) .NO 8 P 2835 –A.

- Steele. BL. (1989) An analysis of teacher morale in selected low elementary schools which have experienced enrollment declines . Dissertation Abstracts International . (49) (10) 2888–A.

- Shang .G .M.(1991) An Analysis of job satisfaction variables among state institutional special education teachers Dissertation Abstracts International Vo 1 .(51) No. 10. 1991. P 3386 -A .

- Song K .H (1991) Relationship between deans perceived leadership behaviors. and job satisfaction and productivity of faculty members in schools or colleges of education . Dissertation Abstract International. Vol. (49) No (7) 1989 .P1665 –A.

- Woodruff .M (1992) Relationship between faculty participation in decision- process and job satisfaction of private university in connection .Dissertation bstracts International. 53 (10) 3424-A .

- Young. (1988)Teacher job satisfaction: A study of the overall job satisfaction and work facet satisfaction of K –8 teachers. ssertation Abstracts International .Vol.(49) No (7) 1988. p(1665–A).

الملحق (١)

اعضاء لجنة تحكيم اداة الدراسة

| | |
|----------------------------|------------------------------------|
| الأستاذ الدكتور جودت سعادة | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الدكتور غسان الحلو | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الدكتور شحادة عبده | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الدكتور وليد خنفر | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الدكتور عماد عبد الحق | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الدكتور على حباب | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الدكتور على الشكعة | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الدكتور فواز عقل | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الاستاذ معروف الشايب | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الاستاذ محمود رمضان | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الاستاذ امجد ابو جدي | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الاستاذ عماد الشحروري | كلية التربية_ جامعة النجاح الوطنية |
| الأستاذة حاكمة جابر | مديرية التربية والتعليم |
| الأستاذة ريما زيد الكيلاني | مديرية التربية والتعليم |

ملحق (٢)

استبانة الرضا الوظيفي بصورتها الاولى

تحية طيبة وبعد،

الاستبانة التي بين أيديكم وضعت لقياس [درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية و التعليم في محافظات الضفة الغربية] . لذا أرجو تعاونكم بالتكرم بالاجابة عن كل سؤال بكل أمانة ودقة وموضوعية ؛ لما لأجوبتكم من أهمية بالغة في نتائج هذه الدراسة ، وحتى يتسنى للباحث استخدامها لأغراض البحث العلمي لبلوغ أهداف الدراسة، والتي هي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، علماً أن إجابتكم ستحاط بالسرية التامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث و الدراسة، فلا داعي لذكر أسمائكم.

مع الإحترام والتقدير

الباحثة

رندة واصف مقبول

يتضمن هذا الجزء معلومات شخصية عن خلفية المستجيبين ، لذا يرجى وضع إشارة (x) في المكان الذي ينطبق وحالتك مع الشكر .

١. الجنس :

ذكر () أنثى ()

٢. العمر :

٢٤ - أقل من ٢٩

٣٤ سنة فأكثر

٢٠ - أقل من ٢٤

٣٠ - أقل من ٣٤

٣. المؤهل العلمي :

| | |
|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | بكالوريوس علم نفس |
| <input type="checkbox"/> | بكالوريوس علم اجتماع |
| <input type="checkbox"/> | بكالوريوس + دبلوم عال |
| <input type="checkbox"/> | بكالوريوس إرشاد تربوي |
| <input type="checkbox"/> | ماجستير |

٤. سنوات الخبرة :

| | |
|--------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | أقل من (٣) سنوات |
| <input type="checkbox"/> | (٣) - أقل من (٦) سنوات |
| <input type="checkbox"/> | (٧) - أقل من (١٠) سنوات |
| <input type="checkbox"/> | أكثر من (١٠) سنوات |

٥. الحالة الإجتماعية :

| | | | |
|--------------------------|-------|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | متزوج | <input type="checkbox"/> | أعزب |
|--------------------------|-------|--------------------------|------|

٦. مستوى الدخل للأسرة بما فيها عمل الزوج أو الزوجة :

| | | | |
|--------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | ٢٥٠ - ٢٩٩ ديناراً | <input type="checkbox"/> | أقل من ٢٥٠ ديناراً |
| <input type="checkbox"/> | ٥٠٠ ديناراً فأكثر | <input type="checkbox"/> | ٣٠٠ - ٤٩٩ ديناراً |

٧. عدد الطلبة في المدرسة :

| | | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | ٤٠٠ - ٦٠٠ طالب | <input type="checkbox"/> | ٢٠٠ - ٤٠٠ طالب |
| <input type="checkbox"/> | ٨٠٠ طالب فأكثر | <input type="checkbox"/> | ٦٠٠ - ٨٠٠ طالب |

٨. مكان السكن :

| | | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|------|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | مخيم | <input type="checkbox"/> | قرية | <input type="checkbox"/> | مدينة |
|--------------------------|------|--------------------------|------|--------------------------|-------|

| راض بدرجة قليلة جداً | راض بدرجة قليلة | راض بدرجة متوسطة | راض بدرجة كبيرة | راض بدرجة كبيرة جداً | الفقرة |
|----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|--|
| | | | | | ١. تتيح لي وظيفتي كمرشد تربوي تأمين مستقبلي |
| | | | | | ٢. توفر لي وظيفتي فرصة لإستثمار طاقاتي وقدراتي . |
| | | | | | ٣. تشعرني وظيفتي بأني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي من خلال عملي كمرشد /ة . |
| | | | | | ٤. توفر لي وظيفتي الفرصة للتطور المهني . |
| | | | | | ٥. تتيح لي وظيفتي الشعور بفاعلية الأداء والانجاز |
| | | | | | ٦. تتيح لي وظيفتي سلطة وصلاحيه كافية لأداء عملي كمرشد /ة في المدرسة. |
| | | | | | ٧. تتيح لي وظيفتي فرصة لتعلم أساليب جديدة لأداء مهامي في العمل . |
| | | | | | ٨. توفر لي وظيفتي فرص الإطلاع على كل ما هو حديث في مجال الإرشادي التربوي. |
| | | | | | ٩. تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال عملي كمرشد/ة . |
| | | | | | ١٠. تتيح لي وظيفتي فرصة الإبداع والتطوير في مجال عملي الإرشادي . |
| | | | | | ١١. تتيح لي وظيفتي فرصة مساعدة الطلبة على حل مشكلاتهم السلوكية والتعليمية والتربوية المختلفة . |
| | | | | | ١٢. تتيح لي وظيفتي مساعدة الطلبة على تنمية شخصياتهم . |
| | | | | | ١٣. تتيح لي وظيفتي توجيه الطلبة إلى المهن التي تتناسب وقدراتهم وإمكانياتهم العلمية. |
| | | | | | ١٤. تتوفر أجواء من التعاون والمساعدة مع الهيئة التدريسية لتنفيذ خطتي (تحقيق أهدافي). |
| | | | | | ١٥. علاقتي مع مدير المدرسة تتسم بالنهام . |
| | | | | | ١٦. علاقتي مع الزملاء تتسم بروح الفريق الواحد. |
| | | | | | ١٧. علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بالمنانة. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | ١٨. أدم اقتراحات وآراء أعضاء الهيئة التدريسية نحو التقدم والتطور . |
| | | | | | ١٩. أحصل على دعم الهيئة التدريسية لإقتراحاتي وأرائي . |
| | | | | | ٢٠. أتبادل المعلومات والخبرات مع أعضاء الهيئة التدريسية. |
| | | | | | ٢١. إدارة المدرسة توفر الإنسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المرجوة . |
| | | | | | ٢٢. أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من جانب زملائي في المدرسة التي أعمل بها. |
| | | | | | ٢٣. أشعر بالرضا عن عملي من النقد السلبي الموجه لي من جانب مدير المدرسة التي أعمل بها. |
| | | | | | ٢٤. مسؤول الإرشاد التربوي يمنحني فرصاً لتولي سلطات معينة . |
| | | | | | ٢٥. يعطيني مسؤول الإرشاد التربوي تعليمات واضحة . |
| | | | | | ٢٦. الأسلوب الذي يتم فيه مساعدتي في حل المشكلات الصعبة من جانب مسؤول الإرشاد هو أسلوب ملائم . |
| | | | | | ٢٧. يتفهم مسؤول الإرشاد لحاجات والمشاعر . |
| | | | | | ٢٨. أنال الشكر والتقدير من جانب مسؤول الإرشاد على الجهود التي أبذلها. |
| | | | | | ٢٩. يهتم مسؤولي المباشر بالبعد الإنساني في تعامله معي. |
| | | | | | ٣٠. يتم تقييم أدائي من جانب مسؤولي المباشر بصورة موضوعية . |
| | | | | | ٣١. يبدي رئيسي المباشر نمطاً قيادياً وديمقراطياً في تعامله معي. |
| | | | | | ٣٢. طريقة إشراف مسؤول الإرشاد مشجعة على التجديد والإبداع في العمل. |
| | | | | | ٣٣. أشعر بالرضى على الرغم من ضغط العمل الموجه من قبل إدارة المدرسة ومسؤول الإشراف |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | وبسبب أعداد الطلبة الذين أقابلهم . |
| | | | | | ٣٤ . الراتب العائد إلي من وظيفتي يرضى طموحاتي . |
| | | | | | ٣٥ . أشعر بأن الراتب الذي أنقاضه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به . |
| | | | | | ٣٦ . نظام الرواتب الموضوع متحيز لفئة دون أخرى . |
| | | | | | ٣٧ . يتناسب الدخل الشهري وتكاليف المعيشة . |
| | | | | | ٣٨ . يوفر راتب التقاعد الشهري للموظف حياة كريمة . |
| | | | | | ٣٩ . أشعر بأن نسبة الزيادة على الدخل ملائمة . |
| | | | | | ٤٠ . توفر لي وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التأمين ، والتقاعد، صندوق التكافل) . |
| | | | | | ٤١ . تمنحني وظيفتي إمكانية الإستمرار في الوظيفة مستقبلاً . |
| | | | | | ٤٢ . أشعر بأن نسبة الخصم من الراتب الشهري مناسبة . |
| | | | | | ٤٣ . أشعر بأن الراتب الذي أنقاضه لا يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به . |
| | | | | | ٤٤ . توجد غرفة إرشادية خاصة بالمرشد . |
| | | | | | ٤٥ . تجهيزات الغرفة الإرشادية مناسبة . |
| | | | | | ٤٦ . التهوية والإضاءة مناسبة للغرفة الإرشادية . |
| | | | | | ٤٧ . الوسائل المساعدة والمعينة المستخدمة في العمل الإرشادي متوفرة في المدرسة . |
| | | | | | ٤٨ . تتعاون أسر الطلاب مع المرشد بشكل مناسب لتعديل سلوكيات أبنائهم . |
| | | | | | ٤٩ . تتوفر القرطاسية والأدوات المكتبية لعمل المرشد . |
| | | | | | ٥٠ . تتوفر وسيلة إتصال مباشرة مع مسؤول الإرشاد في حال طلب المساعدة السريعة . |
| | | | | | ٥١ . نتج لي وظيفتي العمل بشكل جيد ، بغض النظر عن مركز عملي مدينة أوقرية . |
| | | | | | ٥٢ . وسيلة العمل في التعامل مع افراد المجتمع المحلي ميسرة و فعالة . |

أذكر/ي خمس مقترحات تراها مناسبة لتحسين رضاك عن عملك الوظيفي و تجعلك
أكثر فاعلية في عملك ؟

- .١
- .٢
- .٣
- .٤
- .٥

ملحق (٣)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم العلوم التربوية

الزميلات المرشدات .. الزملاء المرشدون المحترمون.

تحية طيبة وبعد ،

الموضوع: إستبانة الرضا الوظيفي

الإستبانة التي بين أيديكم وضعت لقياس [درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية و التعليم في محافظات الضفة الغربية] .

لذا أرجو تعاونكم بالترحم بالإجابة على كل سؤال بكل أمانة ودقة وموضوعية، لما لأجوبتكم من أهمية بالغة في نتائج هذه الدراسة ، وحتى يتسنى للباحث استخدامها لأغراض البحث العلمي لبلوغ أهداف الدراسة والتي هي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية علماً أن إجابتكم ستحاط بالسرية التامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث و الدراسة فلا داعي لذكر أسمائكم.

مع الاحترام والتقدير

الباحثة

رندة واصف مقبول

يتضمن هذا الجزء معلومات شخصية عن خلفية المستجيبين ، لذا يرجى وضع إشارة (X) في المكان الذي ينطبق وحالتك مع الشكر .

١. الجنس :

ذكر () أنثى ()

٢. العمر :

٢٠ - أقل من ٢٤ [] ٢٤ - أقل من ٣٠ []

٣٠ - أقل من ٣٦ [] ٣٦ سنة فأكثر []

٣. المؤهل العلمي :

بكالوريوس علم نفس [] بكالوريوس علم اجتماع []

بكالوريوس إرشاد تربوي [] بكالوريوس +دبلوم عالي في

الإرشاد []

بكالوريوس خدمة اجتماعية [] ماجستير [] تخصصات

أخرى []

٤. سنوات الخبرة :

أقل من ٣ سنوات [] من ٣-أقل من ٦ سنوات []

من ٦-أقل من ١٠ سنوات [] أكثر من ١٠ سنوات []

٥. الحالة الاجتماعية :

أعزب [] متزوج [] مطلق أو أرمل

[]

٦. عدد الأولاد :

لا يوجد أولاد [] ١-٣ [] ٤-٦ []

٧ فأكثر []

٧. مستوى الدخل للأسرة بما فيها عمل الزوج أو الزوجة :

[] ٢٥٠ - ٣٤٩ دينار

[] أقل من ٢٥٠ دينار

[] ٥٠٠ دينار فأكثر

[] ٣٥٠ - ٤٩٩ دينار

٨. مكان السكن :

[] مخيم

[] قرية

[] مدينة

٩. عدد الطلبة في المدرسة :

[] ٤٠٠ - ٥٩٩ طالب

[] ٢٠٠ - ٣٩٩ طالب

[] ٨٠٠ طالب فأكثر

[] ٦٠٠ - ٧٩٩ طالب

| درجة الرضا | | | | | الفترة |
|------------|-------|--------|-------|------------|---|
| كبير جداً | كبيرة | متوسطة | قليلة | قليلة جداً | |
| | | | | | ١. نتيج لي وظيفتي كمرشد تربوي تأمين مستقبلي |
| | | | | | ٢. توفر لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي . |
| | | | | | ٣. تشعرتني وظيفتي بأني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي من خلال عملي. |
| | | | | | ٤. توفر لي وظيفتي الفرصة للتطور المهني . |
| | | | | | ٥. نتيج لي وظيفتي الشعور بفاعلية الأداء والإنجاز . |
| | | | | | ٦. نتيج لي وظيفتي سلطة وصلاحيه كافية لأداء عملي كمرشد / ة في المدرسة. |
| | | | | | ٧. نتيج لي وظيفتي فرصة لتعلم أساليب جديدة لأداء مهامي في العمل . |
| | | | | | ٨. توفر لي وظيفتي فرص الإطلاع على كل ما هو حديث في مجال الإرشادي التربوي. |
| | | | | | ٩. نتيج لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال عملي. |
| | | | | | ١٠. نتيج لي وظيفتي فرصة الإبداع والتطوير في مجال عملي الإرشادي . |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | ١١. تتيح لي وظيفتي فرصة مساعدة الطلبة على حل مشكلاتهم السلوكية والتعليمية والتربوية المختلفة . |
| | | | | | ١٢. تتيح لي وظيفتي مساعدة الطلبة على تنمية شخصياتهم . |
| | | | | | ١٣. تتيح لي وظيفتي توجيه الطلبة إلى المهن التي تتناسب وقدراتهم وإمكاناتهم العلمية المادية. |
| | | | | | ١٤. تتوفر أجواء من التعاون والمساعدة مع الهيئة التدريسية لتنفيذ خطتي (تحقيق أهدافي). |
| | | | | | ١٥. علاقتي مع مدير المدرسة تتسم بالثقافة . |
| | | | | | ١٦. علاقتي مع الزملاء تتسم بروح الفريق الواحد. |
| | | | | | ١٧. علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بروح التعاون والمحبة. |
| | | | | | ١٨. أدم اقتراحات وآراء أعضاء الهيئة التدريسية التي أراها بناءة ومفيدة. |
| | | | | | ١٩. أتبادل المعلومات والخبرات مع أعضاء الهيئة التدريسية. |
| | | | | | ٢٠. إدارة المدرسة توفر الانسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المرجوة . |
| | | | | | ٢١. أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من جانب مدير المدرسة التي أعمل بها. |
| | | | | | ٢٢. أشعر بالرضا عن عملي من النقد السلبي الموجه لي من جانب مدير المدرسة التي أعمل بها. |
| | | | | | ٢٣. مسؤول الإرشاد التربوي يمنحني فرصاً لتولي مهام إدارية معينة. |
| | | | | | ٢٤. يعطيني مسؤول الإرشاد التربوي تعليمات واضحة . |
| | | | | | ٢٥. الأسلوب الذي يتم فيه مساعدتي في حل المشكلات الصعبة من جانب مسؤول الإرشاد هو أسلوب ملائم . |
| | | | | | ٢٦. يفهم مسؤول الإرشاد لحاجاتي مشاعري. |
| | | | | | ٢٧. أنال الشكر والتقدير من جانب مسؤول الإرشاد على الجهود التي أبذلها. |
| | | | | | ٢٨. يهتم مسئولو المباشر بالبعد الإنساني في تعامله معي. |
| | | | | | ٢٩. يتم تقويم أدائي من جانب مسئولو المباشر بصورة موضوعية . |
| | | | | | ٣٠. يبدي رئيسي المباشر نمطاً قيادياً وديمقراطياً في تعامله معي. |
| | | | | | ٣١. طريقة إشراف مسؤول الإرشاد مشجعة على التجديد والتطور |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | في العمل. |
| | | | | | ٣٢. أشعر بالرضى على الرغم من ضغط العمل لكثرة أعداد الطلبة الذين أقابلهم. |
| | | | | | ٣٣. الراتب العائد إلي من وظيفتي يرضى طموحاتي. |
| | | | | | ٣٤. أشعر بأن الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به . |
| | | | | | ٣٥. نظام الرواتب الموضوع يناسب الجميع . |
| | | | | | ٣٦. يتناسب الدخل الشهري وتكاليف المعيشة . |
| | | | | | ٣٧. يوفر راتب التقاعد الشهري للموظف حياة كريمة في المستقبل. |
| | | | | | ٣٨. أشعر بأن نسبة الزيادة على الدخل ملائمة. |
| | | | | | ٣٩. توفر لي وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التأمين ، والتقاعد، وصندوق التكافل). |
| | | | | | ٤٠. تمنحني وظيفتي إمكانية الاستمرار في الوظيفة مستقبلاً . |
| | | | | | ٤١. أشعر بأن نسبة الحسم من الراتب الشهري مناسبة . |
| | | | | | ٤٢. توجد غرفة إرشادية خاصة بالمرشدة. |
| | | | | | ٤٣. تجهيزات الغرفة الإرشادية مناسبة . |
| | | | | | ٤٤. التهوية والإضاءة مناسبة للغرفة الإرشادية. |
| | | | | | ٤٥. الوسائل المساعدة والمعينة المستخدمة في العمل الإرشادي متوفرة في المدرسة . |
| | | | | | ٤٦. تتعاون أسر الطلاب مع المرشد بشكل مناسب لتعديل سلوكيات أبنائهم . |
| | | | | | ٤٧. تتوفر القرطاسية والأدوات المكتبية لعمل المرشد. |
| | | | | | ٤٨. تتوفر وسيلة اتصال مباشرة مع مسؤول الإرشاد في حال المساعدة السريعة . |
| | | | | | ٤٩. تتاح لي وظيفتي العمل بشكل جيد ، بغض النظر عن مركز عملي مدينة أو قرية. |
| | | | | | ٥٠. تتيج لي وظيفتي التعامل مع أفراد المجتمع المحلي بشكل فعال. |

An-Najah National University

Faculty of Higher Studies

*Degree of Job Satisfaction of Public Schools
Educational Counselors in the Directorates of
Education in the West Bank Governorates*

By

Randa W. Maqboul

Advisor

Dr. Abed M. Assaf

*In Partial Fulfillment of Requirements for the Degree
of Master of Education –Curriculum and Instruction*

Nablus- 2003-1424

Abstract

Degree of Job Satisfaction of Public Schools Educational Counselors in the Directorates of Education in the West Bank Governorates

By
Randa W. Maqboul

Advisor
Dr. Abed M. Assaf

This study aimed at identifying the degree of job satisfaction of public schools male and female counselors in the West Bank governorates . To this end , a sample of (235) counselors was randomly selected for the study . The researcher developed a questionnaire based on one developed by Majid Abu Farha (1999) dwelling on encouraging and discouraging factors for taking or not taking counseling as a profession . To test its validity , the researcher submitted the questionnaire to a number of referees . And to test the reliability of the questionnaire , the researcher used Alpha Cronbach Equation for internal consistency . The reliability was (0.93) .

In the study , the researcher sought to answer one question : What is the degree of job satisfaction of public Schools counselors , and the impact of demographic variables on it ?

On the basis of this question , the researcher formulated the following hypothesis : There are no statistically significant differences at $\alpha = (0.05)$, in the degree of job satisfaction , among public schools counselors which might be attributed to variables of sex , age, academic, qualification , years of experience , marital status , number of children , level of income , place of living .

In analysis of data , the researcher used arithmetic means, frequencies , percentages , t – test of independent variables , One Way ANOVA L.S.D test and among arithmetic means .

Findings

First , it was found that total degree of general average of counselors job satisfaction was moderate .The percentage of response amounted to (66.2%) .The relationship with teaching staff domain

occupied first place among job satisfaction domains. Its percentage of response was (76.2%) .The domain of salary scales came last in order , its percentage of response was (40.2 %) .Second , it was found that there were statistically significant differences at $\alpha = (0.05)$, in degree of job satisfaction , among public schools counselors due to variables of sex , age , academic qualification , experience , marital status , number of children, place of living , and number of students.

However , no statistically significant differences at $\alpha = (0.05)$ in degree of job satisfaction , among public schools counselors due to income level variable .

In the light of the study finding , the researcher recommends the following :

- Improving employees salaries given the dire economic conditions in the country .
- Holding educational awareness courses in educational counseling for principals and teachers to explain concept of counseling and remove negative attitude towards it .
- Working towards the technical and physical improvement of educational counseling process .
- Conducting similar studies , in the Gaza Strip , to find out degree of job satisfaction among public schools counselors ,thus allowing comparison between results of this study and the would – be results of such studies .