

بسم الله الرحمن الرحيم

٤/٤  
٤/٤  
٤/٤

النجاح الوطنية

دراسات العليا

امل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد  
التربوي مهنة عند المرشدين في مدارس الضفة  
الغربية الحكومية في فلسطين

إعداد

ماجد محمد أبو فرحة

إشراف

الدكتور: عبد عساف

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير  
في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في  
نابلس، فلسطين.

أب ١٩٩٩

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة عند

المرشدين في مدارس الضفة الغربية الحكومية في فلسطين

إعداد

ماجد محمد أبو فرحة

إشراف

د. عبد عساف

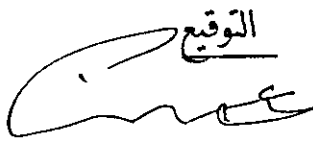
قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا

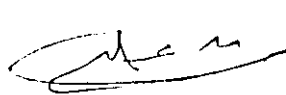
في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ١٩٩٩/١/٣ وأجيزت

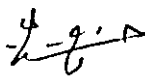
أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع  


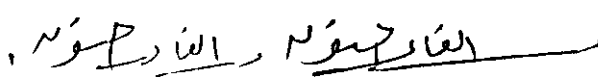
١. د. عبد عساف (رئيساً)



٢. د. تيسير عبد الله (ممتحناً خارجياً).



٣. د. حسني المصري (عضواً).



٤. د. رسمية عبد القادر (عضواً).

## الإهداء

إلى من بدفء جناحيها حضنتني

وفيفض حنانها غمررتني

أمي

إلى من استلهمت منه قيم الإنسانية

فكان قدوتي

وتمنيته أبي لو لم يكن

أبي

إلى من حملت عيبي عبء الأسرة وتحملت عناء انشغالي وبعدي

زوجتي

إلى من حبهم ألهمني ودفعني لتكملة تحصيلي العلمي

بيسان، وسامي، ورامي، وكريم

إلى الذين ما ضنوا علي يوماً بعزير

فكانوا سندي

أهلي

إلى من وقفوا إلى جانبي في أحلك الظروف

فكانوا عونني

أصدقائي

ب

## شكر وتقدير

الشكر لله أولاً وأخيراً.

عن أبي هريرة أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله". رواه البخاري في صحيحه.

وقد شارفت على إتمام رسالتي، لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل، وبعميق الامتنان للدكتور الفاضل عبد عسّاف، الذي كان له الفضل في إخراج هذا الجهد، بإشرافه وصبره ورعايته، حيث لم ييخل بجهد أو علم، أطال الله عمره، وحفظه ذخراً لطالبي العلم. كما وأتقدم بالشكر للدكتور تيسير عبد الله والدكتور حسني المصري والدكتورة رسمية عبد القادر لفضلهم بقبول المشاركة في لجنة المناقشة، حيث كان لتوجيهاتهم وملاحظاتهم الفضل في إثراء وتطوير هذا البحث.

وأتقدم بالشكر أيضاً للأستاذ فتحي خضر، الذي قام بمراجعة هذه الرسالة من الناحية اللغوية، والأستاذ محمد توفيق زيد الذي كان له دور مميز في طباعة وإخراج هذه الرسالة.

ولا يفوتني أخيراً أن أشكر زملائي المرشدين التربويين في المدارس، والمرشدين المقيمين في مديريات التربية، الذين لم ييخلوا عليّ بجهدهم في توزيع وتعبئة وجمع الاستبانات، فمدوا لي يد العون، وساهموا في إتمام هذا البحث، جزاهم الله خيراً.

# فهرس المحتويات

## الصفحة

## المحتوى

ب

الإهداء

ج

الشكر والتقدير

د

فهرس المحتويات

ز

فهرس الجداول

ط

فهرس الملاحق

ي

ملخص الدراسة

### الفصل الأول

١

مشكلة الدراسة وأهميتها.

١

المقدمة

٢

مشكلة الدراسة وأهميتها.

٩

مبررات الدراسة.

٩

أسئلة الدراسة

١٠

حدود الدراسة.

١١

تعريف المصطلحات

### الفصل الثاني

١٤

الإطار النظري والدراسات السابقة

١٤

الإطار النظري.

٢٠

تعقيب على الإطار النظري.

٢١

الدراسات العربية.

٣٦

الدراسات الأجنبية.

٥٠

تعقيب على الدراسات السابقة

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات.

٥٣	مجتمع الدراسة .
٥٣	أداة الدراسة.
٥٤	صدق الأداة.
٥٦	الثبات.
٥٦	إجراءات تطبيق الدراسة.
٥٧	متغيرات الدراسة.
٥٨	التحليل الإحصائي.
٦١	

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة.

٦٢	المقدمة
٦٢	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.
٦٨	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
٧٦	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
٧٩	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.
٨٢	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.
٨٥	النتائج المتعلقة بالسؤال السادس.

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

٨٩	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.
٩٠	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
٩٤	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
١٠٠	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.
١٠٢	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.
١٠٤	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس.
١٠٧	التوصيات
١١٠	

# فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٥٤	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المديرية.	١
٥٥	توزيع العوامل المشجعة على المجالات.	٢
٥٥	توزيع العوامل غير المشجعة على المجالات.	٣
٥٧	معاملات الثبات لكافة مجالات الاستبانة والثبات الكلي للعوامل المشجعة وغير المشجعة.	٤
٥٨	توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس والنسب المئوية للمستجيبين.	٥
٥٨	توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة والنسب المئوية للمستجيبين.	٦
٥٩	توزيع مجتمع الدراسة على مجالات التخصص والنسب المئوية للمستجيبين.	٧
٦٠	توزيع مجتمع الدراسة على المحافظات والنسب المئوية للمستجيبين.	٨
٦٣	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الاقتصادي عند المرشدين التربويين.	٩
٦٤	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الاجتماعي عند المرشدين التربويين.	١٠
٦٥	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال المهني عند المرشدين التربويين.	١١
٦٦	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الشخصي عند المرشدين التربويين.	١٢
٦٧	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجالات والدرجة الكلية عند المرشدين التربويين.	١٣
٦٨	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الاقتصادي عند المرشدين التربويين.	١٤
٦٩	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الاجتماعي عند المرشدين التربويين.	١٥

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٧١	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال المهني عند المرشدين التربويين.	١٦
٧٣	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الشخصي عند المرشدين التربويين.	١٧
٧٤	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجالات والدرجة الكلية عند المرشدين التربويين.	١٨
٧٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ مهنة الإرشاد التربوي تبعاً لمتغير الجنس.	١٩
٧٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل غير المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ مهنة الإرشاد التربوي تبعاً لمتغير الجنس.	٢٠
٧٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ مهنة الإرشاد التربوي تبعاً لمتغير الخبرة.	٢١
٨٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل غير المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ مهنة الإرشاد التربوي تبعاً لمتغير الخبرة.	٢٢
٨٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ مهنة الإرشاد التربوي تبعاً لمتغير التخصص العلمي.	٢٣
٨٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل غير المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ مهنة الإرشاد التربوي تبعاً لمتغير التخصص الواسع.	٢٤
٨٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ مهنة الإرشاد التربوي تبعاً لمتغير المحافظة.	٢٥
٨٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لمجالات العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير المحافظة.	٢٦

## فهرس الملاحق

<u>الصفحة</u>	<u>الملاحق</u>	<u>الرقم</u>
١١٨	استبانة العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الارشاد التربوي مهنة	١
١٢٤	- كتاب موجه من عميد كلية الدراسات العليا إلى معالي وزير التربية والتعليم	٢
١٢٥	- كتاب موجه من وزارة التربية والتعليم الفلسطينية إلى عمادة الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية رقم: وت/٣٠/٣١/٢٤٦٦ بتاريخ ١٩٩٩/٤/٢٢.	

## ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المرشدين أنفسهم، وذلك نظراً لأهمية هذه العوامل في تقدم مهنة الإرشاد نحو الأفضل، خاصة وأنها مهنة حديثة العهد في فلسطين، فقد بدأ العمل فيها في العام ١٩٩٦.

وأراد الباحث معرفة هذه العوامل ضمن أربعة مجالات هي:

١. المجال الاقتصادي.
٢. المجال الاجتماعي.
٣. المجال المهني.
٤. المجال الشخصي.

ويهدف الباحث إلى معرفة ما إذا كانت هذه العوامل تختلف تبعاً للمتغيرات التالية: الجنس، والخبرة، والتخصص العلمي، والمحافظة.

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين العاملين في المدارس الحكومية التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية، وعددهم (٢٢٧)، إلا أن الذين استجابوا كان عددهم (٢١٧) وبالتالي اعتبروا هم مجتمع الدراسة.

واستخدم الباحث استبانة قام بإعدادها معتمداً على استبانته تتعلق بالعوامل المشجعة والمنفرة وراء اتخاذ التدريس مهنة أو العزوف عنها في الأردن لصالح الياسين عام (١٩٨٠)، بعد أن أدخل عليها بعض التغييرات لتناسب وطبيعة العمل في الإرشاد، واستفاد الباحث من دراسة الحطاب (١٩٩٢) والفار (١٩٨٦) المتعلقين بموضوع الرضا الوظيفي للمرشدين.

وقد تأكد الباحث من صدق هاتين الاستبانتين بعرضهما على لجنة محكمين، وتأكد من ثباتهما باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث كان معامل الثبات الكلي للعوامل

المشجعة (٠,٨٧)، والعوامل غير المشجعة (٠,٨٢) وتتضمن الاستبانيتين (٦٧) فقرة موزعة على مجالات الدراسة: (٣٢) فقرة للعوامل المشجعة، و(٣٥) فقرة للعوامل غير المشجعة. واعتمد الباحث المتوسطات الحسائية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية في استخلاص النتائج التي جاءت على النحو التالي:

- تبين من نتائج الدراسة أن المجال المهني حصل على المرتبة الأولى من بين مجالات العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة، وكانت النسبة المئوية للاستجابة (٧٣,٦%)، وتلاه المجال الشخصي (٦٨,٦%)، وتلاه المجال الاجتماعي (٦٧,٢%) ثم المجال الاقتصادي وكان بدرجة تشجيع قليلة وكانت النسبة المئوية للاستجابة (٥٦,٦%).

- تبين من عوامل الدراسة المتعلقة بالعوامل غير المشجعة أن المجال الاقتصادي حصل على المرتبة الأولى من حيث عدم التشجيع، وكانت النسبة المئوية للاستجابة (٥٦,٤%) ويليه المجال المهني (٥٣%)، يليه المجال الاجتماعي (٥١,٨%) ثم المجال الشخصي (٥٠%). ويتضح أن النسب المئوية للعوامل غير المشجعة على المجالات متقاربة وبدرجة عدم تشجيع قليلة، حيث كانت النسب المئوية للدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة (٥٢,٨%).

وكذلك تبين من نتائج الدراسة أن العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تختلف تبعاً للمتغيرات التالية:

١. الجنس: أظهرت الدراسة وجود فرق في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة يعزى لمتغير الجنس، حيث كانت العوامل المشجعة عند الذكور أعلى منها عند الإناث.

وكذلك كانت العوامل غير المشجعة عند الذكور أعلى منها عند الإناث.

٢. الخبرة: تبين من خلال النتائج أن وجود فرق في العوامل المشجعة وغير المشجعة يعزى لمتغير الخبرة، حيث تبين أنه كلما كانت سنوات الخبرة أكثر كانت العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة أكثر.

وكذلك بالنسبة للعوامل غير المشجعة، كلما كانت سنوات الخبرة أقل ازدادت العوامل غير المشجعة.

٣. التخصص العلمي: لقد تبين من النتائج وجود فرق في العوامل المشجعة وغير المشجعة يعزى لمتغير التخصص العلمي. ففي العوامل المشجعة حصل المرشدون

من تخصص آخر على أعلى درجة تشجيع، يليه تخصص الخدمة الاجتماعية، بينما حصل علم النفس على أقل درجة تشجيع.

ومن جهة أخرى حصل علم النفس والإرشاد النفسي على أقل درجة تشجيع، بينما حصل تخصص آخر على أعلى درجة تشجيع تبعه تخصص خدمة اجتماعية.

٤. اظهرت النتائج وجود فرق في العوامل المشجعة وغير المشجعة يعزى لمتغير المحافظة، فبالنسبة للعوامل المشجعة، فقد كانت في محافظات "طولكرم وقلقيلية" و "القدس وضواحيها" و "أريحا" أعلى درجات تشجيع في حين كانت "نابلس وسلفيت" أقل درجة تشجيع.

ومن جهة أخرى بالنسبة للعوامل غير المشجعة، فقد كانت "رام الله" و "القدس وضواحيها" و "نابلس وسلفيت" أكثر المحافظات التي تسجل أعلى درجة عدم تشجيع في حين أن "أريحا" و "طولكرم وقلقيلية" و "القدس وضواحيها" حصلت على أدنى درجات عدم التشجيع.

## **الفصل الأول**

- مشكلة الدراسة وأهميتها.
- مبررات الدراسة.
- أسئلة الدراسة.
- حدود الدراسة
- تعريف المصطلحات.

## المقدمة:

انسجاماً مع حركة التجديد والتطوير التي تعتمدها السلطة الوطنية الفلسطينية في مختلف وزاراتها، عملت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية على استحداث برامج تربوية جديدة، لم تكن موجودة قبل مجيء السلطة الوطنية. ومن بين هذه البرامج، برنامج التوجيه والإرشاد التربوي، والذي مثل نقلة نوعية في مسيرة التربية والتعليم الفلسطينية. "فقد أصبح التوجيه والإرشاد في المدارس، والجامعات، يقترن بأي نظام تربوي متطور، كونه عملية تربوية، واجتماعية، وإنسانية تسعى لتطوير العملية التربوية ورفع كفاءتها وتحسين مردودها، ومعالجة المشكلات والعقبات التي تواجهها وفق أساليب علمية، وتربوية، ونفسية".

(المعروف، في الحراشة، ١٩٩٢، ص ٣).

وطالما أن مهنة التوجيه والإرشاد التربوي، حديثة التطبيق في المدارس الحكومية، فإن متابعتها، والوقوف على مستلزمات نجاحها، يعتبر ضرورة ملحة. فكلما كان البحث في ذلك مبكراً كانت فرص إنجازه أكبر، ولعل خير سبيل لذلك هو معرفة العوامل المشجعة، وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة، نظراً لأهمية هذه العوامل في تقدم هذه المهنة نحو الأفضل. فالوقوف على آراء المرشدين التربويين أنفسهم، ومعرفة العوامل التي تشجعهم على اتخاذ الإرشاد مهنة، وتعزيزها يمثل خطوة هامة على طريق تطوير هذه المهنة، وعلى الجانب الآخر، فإن معرفة العوامل التي لا تشجع المرشد على اتخاذ الإرشاد مهنة، والعمل على تلافئها، أو التخفيف منها، يمثل خطوة هامة، ومتكاملة مع الخطوة الأولى لإنجاح هذه المهنة وتطويرها.

٥٢١٨٥٨

إن استحداث برنامج التوجيه والإرشاد التربوي في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية لم يأت من قبيل الصدفة، وإنما جاء استجابة وتلبية لإفرازات هذا العصر الذي نعيش فيه، فنحن نعيش في عصر يشهد تغيرات سريعة ومتلاحقة في جميع ميادين الحياة الفكرية والاجتماعية السياسية، ولقد كان للتقدم الصناعي والتكنولوجي الأثر الأكبر في إحداث هذه التغيرات والتحولات، ورغم أن إيجابيات هذا التطور كبيرة ومريحة للإنسان في كثير من مناحي الحياة، إلا أنه كان لهذا التطور ثمن، فقد كان من سلبيات هذا التطور أن أصبحت المجتمعات مليئة بالصراعات والمشكلات نتيجة التغير في عالم القيم الذي كان لا بد أن يتعايش مع نمط الحياة الجديد، فالعلاقة المتبادلة بين القيم الموروثة والقيم المستحدثة، وما فيها من تناقض في كثير من الأحيان جعل الفرد يتحمل أعباء وضغوطاً نفسية، لم يواجهها من

قبل، ولذلك زاد اهتمام المعنيين بالتربية والتعليم بالفرد وإعداده لمواكبة ركب الحضارة المعاصرة والتكيف معها.

ومن هنا بدأت المؤسسات التعليمية سواء قبل المرحلة الجامعية أم في المرحلة الجامعية تولي عملية التربية اهتماماً خاصاً، وتوظف لها الإمكانيات اللازمة سواء أكانت بشرية أم مادية، بما يحقق الهدف المرجو من هذه العملية التربوية، وهو إكساب الطلاب العادات والقيم والسلوكيات الإيجابية المرغوبة، وتزويدهم بالمعارف والمعلومات المهمة اللازمة لحمايتهم من التعرض لأي انحرافات، وساعدتهم على حل مشكلاتهم، أي بمعنى أشمل "رعاية الطلاب رعاية متكاملة". (محمد، ١٩٩٥، ص ١٦).

وعلى المستوى الفلسطيني كان لعوامل التشرذم والتهجير والضغط الاقتصادي، وما تبعها من فقدان العمل وتفشي البطالة، كان لها أثر كبير في فقدان الأمن النفسي لدى الأفراد، هذا بالإضافة إلى التغيرات الثقافية الجديدة، التي تسربت إلى بعض الشباب من المجتمع الإسرائيلي، وما تبعها من عدم توافق خلقي وانحرافات سلوكية غير مألوفة، إن اهتزاز قيم الحق والعدل والخير تجعل الفرد يفقد شعوره بالأمن النفسي، ليحل محله الشعور باليأس والقنوط والسخط والغضب على مجتمعه وحتى على نفسه. (عبد المنعم، ١٩٩٦، ص ٣).

ويرى (سمارة، ونمر ١٩٩٢) أن العوامل التي زادت حاجة الأفراد والجماعات للتوجيه والإرشاد، التغيرات على مستوى الأسرة والمجتمع والعمل، وما حدث من تقدم علمي وتطور في التعليم وأساليبه يزيد من الحاجة إلى التوجيه والإرشاد، كما أن الفرد يمر في حياته بفترات انتقال، ومن هذه الفترات انتقال الفرد من الطفولة إلى المراهقة، ومن المراهقة إلى الرشد، ومن البيت إلى المدرسة، ومن المدرسة إلى العمل، ومن العزوبية إلى الزواج، وما شابه ذلك. وكل هذه الفترات تعتبر حرجة في حياة الفرد، وتزداد فيها حاجته لما يقدمه التوجيه والإرشاد من خدمات تساعد على التكيف في أثناء فترات الانتقال.

ولما كانت فئة الطلبة أكبر فئات المجتمع حجماً، حيث توضح إحصائية صادرة عن دائرة الإحصاء المركزية في الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام ١٩٩٦/١٩٩٧ أن ما نسبته ٤٢% من أبناء الشعب الفلسطيني هم على مقاعد الدراسة، وهذه النسبة تشمل جميع المراحل من الأول الأساسي إلى الدراسات العليا، ونظراً لما تختزنه هذه الفئة من طاقات

توقعاتها من الأعضاء العاملين فيها، والعلاقة الفعالة بين الجانبين هي التي تحقق نوعاً من التفاعل الذي يمكن كلا منهما من تحقيق توقعاته وبالتالي أهدافه.

(عسكر، ١٩٨٦، ص ١٢١)

وقد أدرك المهتمون من علماء الاجتماع وعلماء النفس أهمية الدوافع الإنسانية وأثرها في ظروف العمل ونوعية الإنتاج، كما أدركوا أن الحاجة المادية، ومنها الأجور، لا تمثل كل حاجات الفرد العامل وآماله، حيث يشير ألتون مايو (١٩٣٣) أن هناك من الحاجات الاجتماعية والنفسية ما يمكن أن يكون له أثر بالغ على حيوية آراء الفرد وحيويته وإنتاجه. فالعوامل التي تشجع الفرد على الدخول في مهنة تجعل منه إنساناً راضياً عن مهنته مخلصاً لعمله بها.

(في الياسين، ١٩٨٠، ص ٩)

فالرضا عن المهنة يؤثر إيجابياً أو سلبياً في نفسية المرشد، فعندما يكون المرشد فسي حالة رضا عن المهنة، يزيد أدائه وحماسه تجاه المهنة، ويزداد تفاعله مع المسترشدين، وقد أشارت كل من نظرية سوبر وجيرنبرغ إلى أن الفرد الراضي عن اختيار المهنة ومطابقتها مع حالته العلمية والنفسية والشخصية كلما زاد اهتمامه وتفاعله في المهنة، وبدوره ينعكس إيجابياً على أدائه مع المسترشدين.

(في الزبون، ١٩٩١، ص ٦١).

وبالرغم من الاتفاق العام على أهمية برامج التوجيه والإرشاد التربوي، فإن هذه البرامج تختلف من دولة إلى أخرى، فهي متقدمة في بعض الدول، أما الدول الأخرى فتتظر إليها نظرة ذات قصور وتعتبرها عملاً يضيع فيه الوقت والجهد، ومما يذكر عن إحدى وجهات نظر المعلمين في إدراكهم لدور المرشد ما يلي:

- المرشد مجرد موظف إداري لا لزوم لوجوده في المدرسة.

- إن الخدمات التي يقدمها ليست مميزة، بل إن ما يقدمه يقوم به المعلمون.

- يعمل على بقاء الطلبة الذين لا لزوم لإبقائهم على مقاعد الدراسة، وكان عليهم ترك المدرسة.

- الأعمال التي يقوم تافهة ومضيعة للوقت.

- يسخر العملية الإرشادية لخدمة مصالحه الشخصية.

(جامعة القدس المفتوحة، ١٩٩٢).

وكذلك أشارت إحدى وثائق اليونسكو إلى هذا الوضع بقولها: يعاني التوجيه والإرشاد

- بدرجات متفاوتة- من صعوبات، منها :

- عدم قبول المعلمين والسلطات المسؤولة عن تسيير النظم التعليمية.
- النقص في القاعدة النظرية لهذه الوظيفة.
- عدم توافر الموارد المادية للبرامج الشاملة للتوجيه.
- التباين في مستويات توفير البرامج.
- النقص في عملية توحيد أشكال التوجيه.

(أبو بطانة، ١٩٨٦، ص ٢٩).

وكذلك يستدل من تقارير خمس دول وهي "الأردن و السعودية و لبنان و الكويت، والعراق" أن المشكلات التي تواجه التوجيه والإرشاد تتلخص بـ:

١. قلة الإمكانيات المتاحة للمرشدين، ومثال ذلك السعودية والكويت. ومن ذلك عدم توفر اختبارات مقننة عن البيئة المحلية تعكس قدرة الطالب، واستعداده واتجاهاته المهنية، وقلة المراجع عن الممارسات في مجال الإرشاد باللغة العربية، وعدم توفر الحوافز المادية المشجعة على الالتحاق بهذه المهنة كما يشير إلى ذلك تقرير الكويت/ وزارة التربية.

٢. تفاوت مستويات الإعداد والخبرة لدى العاملين في حقل التوجيه والإرشاد، ومثال ذلك الأردن.

٣. علاقة المرشدين بالأطراف المعنية بالعملية التربوية، مثل الأردن والعراق.

٤. قلة الأطر العاملة في هذا المجال، حيث يشير تقرير السعودية إلى قلة عدد المرشدين المتفرغين للعمل في التوجيه والإرشاد، ويشير تقرير العراق والكويت إلى قلة الكادر الإرشادي المتخصص.

٥. انعدام التخطيط على كل المستويات بحيث يتعذر القيام بأي عمل إرشادي، وتختص لبنان بهذه المشكلة نظراً لتلاحق الأحداث الدامية، وحالة اللااستقرار هناك.

(وقائع ندوة الإرشاد والتوجيه المهني في الوطن العربي ١٩٨٧).

وفي الأردن، وحسب تقرير لوزارة التربية والتعليم الأردنية عام ١٩٩٧م ذكر أهم

الصعوبات التي تواجه العمل الإرشادي في بعض مديريات التربية والتعليم:

١. عدم توفر غرفة خاصة للمرشد.
٢. صعوبة خروج الطالب من الصف لمقابلة المرشد.
٣. صعوبة الحصول على حصة للإرشاد.
٤. صعوبة الزيارات المنزلية لمتابعة الطلبة وأسرهـم.

٥. انشغال الأهل وعزوفهم عن زيارة المدرسة.
  ٦. كثرة عدد الطلبة في المدرسة الواحدة.
  ٧. عدم تعاون الإدارة والهيئة التدريسية مع المرشد.
- وفي فلسطين تتمثل الصعوبات التي تواجه العمل الإرشادي بما يلي:
١. عدم توفر الإمكانيات المناسبة في المدارس للقيام بالنشاطات الإرشادية.
  ٢. عدم قدرة المرشد على تحديد مواعيد للمراجعة وعدم توفر مكان للإرشاد.
  ٣. عدم وجود مرشدين في المدارس الأساسية، يسهل عمل المرشد في المدرسة الثانوية.
  ٤. ضعف الإعلام الإرشادي في البيئة المحلية.
  ٥. عدم قدرة المرشد على التعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.
  ٦. عدم الأخذ برأي المرشد في صنع القرارات المتعلقة بعمله.
  ٧. عدم تفهم المجتمع المحلي للعملية الإرشادية.
  ٨. عدم تلبية أولياء الأمور للدعوات المدرسية.
  ٩. توقعات الطلبة الكبيرة من الإرشاد في حل مشاكلهم.

(رضوان، ١٩٩٨).

إضافة للدراسات المتعلقة بالمشكلات والصعوبات التي تعيق تقدم مهنة الإرشاد التربوي، فقد اطلع الباحث على نماذج من الدراسات المتعلقة باتجاه المرشدين نحو عملهم ورضاهم عنه. فاتفقت الآراء بالنسبة لظاهرة ترك العمل على تأثير الفكرة القائلة بأن العمال غير الراضين عن أعمالهم يميلون لأن يتركوها إلى غيرها، أكثر مما يفعل هؤلاء الذين يرضون عن أعمالهم. حيث وجد في (٢٤) دراسة أن هناك ارتباطاً بين الاتجاهات السلبية نحو العمل، وترك العمل، وذلك أن الأفراد الذين لديهم اتجاهات إيجابية نحو العمل أقل تغييراً لأعمالهم من هؤلاء الذين لديهم اتجاهات سلبية.

(عوض، ١٩٨٧، ص ٦٧).

ومن الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع دراسة (الدليمي، ١٩٨٨) التي بحثت في اتجاه المرشد نحو عمله، وخلصت إلى أن المرشدين الذكور أظهروا استجابات إيجابية أكثر من المرشدات الإناث، في حين أظهرت دراسة (Cortis, 1976) أن الإناث أكثر رضاً عن أعمالهن من الذكور، وكذلك أظهرت دراسة (Wiggins, 1984) أنه لا يوجد أثر للجنس في الرضا عن العمل.

(في الحطب ١٩٩٢، ص ٦)

وفي ولاية ميسوري قام مورجان (Morgan, 1978) بدراسة حول العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا عن اتخاذ الإرشاد مهنة في المدارس الثانوية، وبينت الدراسة أن العوامل التي تشجع المرشد على أداء عمله هي كفاءته وتقدمه في إنجاز عمله. وفي دراسة أجراها بنس (Pince, 1982) استهدفت البحث في اتجاهات المرشدين نحو العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن:

١. المرشدات أظهرن استجابات إيجابية أكثر من الذكور.

٢. أظهر المرشدون ذوو الخبرة الكبيرة اتجاهات إيجابية عالية نحو العمل.

ومن خلال ما توفر للباحث من دراسات حول الموضوع مثل دراسة (رضوان، ١٩٩٨)، و(العامودي، ١٩٩٢)، و(القيسي، ١٩٨٦)، و(هيرمان، ١٩٩٦)، يلاحظ الاهتمام المتزايد بالجوانب السلبية والصعوبات التي تعترض مهنة الإرشاد، مما جعل الباحث يتحرى عن العوامل المشجعة لاختيار الإرشاد مهنة، ووضعها أمام المعنيين وأصحاب القرار بغية التأكيد عليها، وتطويرها لما لذلك من أثر كبير في إنجاح هذه المهنة.

والإرشاد التربوي يمثل تجربة حديثة في فلسطين، ومن خلال الإحساس المبكر للباحث- كونه يعمل مرشداً تربوياً في المدارس الحكومية- للمعوقات التي تعترض الإرشاد، وخدمة لجهود وزارة التربية والتعليم لإنجاح هذا البرنامج، أراد الباحث البحث في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة، انطلاقاً من مسلمة أن الإحساس والتشخيص المبكر لمشكلة ما يسهم بشكل جدي في حلها، إذا ما توافرت النوايا والإمكانات لدى أصحاب القرار، ونتيجة لذلك فإن تشخيص العوامل المشجعة وتعزيزها يسهم في إنجاح الإرشاد التربوي، وكذلك تشخيص العوامل غير المشجعة والتخفيف منها يسهم في إنجاح هذه المهمة.

## مشكلة الدراسة وأهميتها:

تتركز مشكلة البحث حول تحديد العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، ومدى تأثير هذه العوامل بالمتغيرات الديموغرافية: الجنس، وسنوات الخبرة، والتخصص، والمحافظات، إدراكاً من الباحث لأهمية معرفة هذه العوامل في تقدم مهنة الإرشاد وتطويرها.

إن تحديد العوامل المشجعة وتعزيزها، وكذلك تشخيص العوامل غير المشجعة والتخفيف منها، يساهم في تقدم المهنة، فإذا عمل الفرد في جو مريح وبات راضياً عن عمله،

كان ذلك مؤشراً على صحته النفسية وتكيفه الاجتماعي، حيث تتميز حالة الصحة النفسية بتوافر كل من التلاؤم والرضا والتفاعل والفاعلية.

(الشرقاوي، ١٩٨٣، ص ٣٢).

وعليه فإن تحقيق الرضا عن المهنة بالنسبة للفرد له أثر على صحته البدنية وصحته النفسية، وتظهر الدراسات ذات العلاقة أن عدم الرضا عن العمل يعرض صحة الفرد العامل النفسية للخطر، وهذا ما توصل إليه "كورن هاوسر" في دراسة حول هذا الموضوع، حيث توصل إلى أن عدم الرضا عن المهنة ويؤثر في الصحة النفسية من النواحي التالية:

- الشعور بعدم الكفاءة.
- تقدير الذات المنخفض.
- المعاناة من القلق والتوتر.
- عدم الرضا عن الحياة.
- شيوع الروح المعنوية الشخصية المنخفضة.

(ص ٧٠، ١٩٧٨، Mankin).

كذلك فإن لرضا العامل عن المهنة أثراً واضحاً على المؤسسة التي يعمل فيها الفرد، وأكثر ما يظهر هذا الأثر على الإنتاجية والتغيب وترك العمل، فيرى جيرنبرج وويل (Grunberg, and Wall 1984, P. 95) أن عدم الرضا يرتبط بشكل واضح مع بعض مظاهر العمل السلبية، بما في ذلك انخفاض إنتاجية العامل وتدني أدائه، فالفرد غير الراضي عن عمله يكون أكثر تغيباً وأسوأ أداءً وأقل إنتاجاً، كذلك يعكس صورة سيئة عن العلاقة مع زملاء العمل.

ومن هنا يرى الباحث ضرورة أن تكون الدراسات المتعلقة بالرضا عن المهنة جزءاً من مراجعاته لارتباطها الوثيق بموضوع بحثه، فمفهوم الرضا يدور حول فكرة أساسية مفادها أن الرضا يتمركز حول موقف العامل إيجابياً أو سلباً من عمله، أي تقديره لعمله من حيث ميله أو كرهه له. "فكلما شعر الفرد بالارتياح النفسي والأمن، زادت قدراته الإنتاجية، وارتفعت شدة دوافعه للعمل، ويزداد ولاؤه للمؤسسة التي يعمل فيها".

(عوض، ١٩٨٧، ص ٦٧).

وتأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية الإرشاد بالنسبة للطلبة، ومما يدفع إلى ضرورة الاطمئنان التام على قيام المرشد بعمله بصورة مرضية. وهي في الوقت نفسه تكشف عن مدى نجاح المرشدين في عملهم، فهي تسهم في مساعدة وزارة التربية والتعليم على تطوير برنامج التوجيه والإرشاد التربوي، وتحسين ظروفه من خلال الكشف عن العوامل المشجعة وغير

المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة ومعالجتها وصولاً إلى حالة من الرضا المهني يمكنهم من أداء دورهم بنجاح وفاعلية.

إن أهمية البحث لا تتوقف عند معرفة العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة، وإنما على الجانب الآخر لنجاح المهنة، وهو معرفة العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة، فمعرفة هذه العوامل لها أهمية بالغة، لأن تراكم هذه العوامل يعرقل تقدم هذه المهنة، ويؤدي إلى إفشالها، خاصة وأنها مهنة حديثة العهد في فلسطين. ولكي يكون تشخيص الباحث دقيقاً، فقد جاء هذا البحث ليقف على آراء المرشدين أنفسهم، حيث يرى هيرزبيرغ (ص ١٣٤، Herzberg, 1959) أن الشخص العامل يستطيع من خلال عمله أن يصل بنفسه إلى نتيجة إن كان العمل مرضياً أم لا.

## مبررات الدراسة:

- ويرى الباحث مبررات إجراء هذه الدراسة تتلخص فيما يلي:
- قلة الدراسات الفلسطينية التي تبحث في موضوع الإرشاد حسب معلومات الباحث..
- حداثة برنامج التوجيه والإرشاد التربوي، فقد بدأ هذا البرنامج في عهد السلطة الفلسطينية، وتحديداً في العام ١٩٩٦، وفي هذا المجال يرى الباحث أن البحث المبكر في هذا الموضوع يزيد من فرص نجاحه.
- وضع المعنيين وأصحاب القرار بصورة العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة مما ينعكس بصورة إيجابية على فعالية برنامج التوجيه والإرشاد التربوي إذا ما توافرت النوايا والإمكانات لتطوير هذا البرنامج.
- تمثل هذه الدراسة خطوة على طريق الاهتمام بالإعلام الإرشادي الهادف لترسيخ مفهوم الإرشاد التربوي وتوضيحه في البيئة المحلية.

## أسئلة الدراسة:

تهدف هذا الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما هي العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في مدارس الضفة الغربية الحكومية؟
٢. ما هي العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في مدارس الضفة الغربية الحكومية؟

٣. هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير الجنس؟
٤. هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير التخصص؟
٥. هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير الخبرة؟
٦. هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير المحافظة؟

### حدود الدراسة:

ستتناول هذه الدراسة العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في مدارس الضفة الغربية الحكومية، وستقتصر على المرشدين والمرشدات الذين يعملون مرشدين تربويين في مدارس الضفة الغربية الحكومية باختلاف مراحلها في العام الدراسي ١٩٩٨-١٩٩٩م. ويستخدم الباحث استبيان يتعلّق بالعوامل المشجعة وغير المشجعة لهذا الغرض.

## تعريف المصطلحات:

◀ المرشد التربوي:

تعرفه الرابطة الأميركية للمرشدين والموجهين النفسيين بأنه: المهني الذي يقع على عاتقه عبء مساعدة جميع الطلبة، ومقابلة احتياجات نموهم، وما يصادفونه من مشاكل في حياتهم. ( الفذافي، ١٩٩٧، ص ١٩).

◀ الإرشاد التربوي:

يعرفه العبيدي بأنه مساعدة الطالب على أن ينمو إلى الحد الذي يستطيع فيه أن ينمي طاقاته واستعداداته وميوله وحل جميع مشكلاته التي يواجهها في حياته، والتكيف مع الظروف التي تحيط به. (في الأقرع، ١٩٩٢، ص ٣٤).

ويعرفه الحياتي بأنه مجموع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه، ويفهم مشاكله، وأن يستغل إمكاناته الذاتية من قدرات، ومهارات، واستعدادات، وميول، وأن يستغل إمكانات بيئته، فيحدد أهدافاً تتفق وإمكانياته من ناحية، وإمكانيات هذه البيئة من ناحية أخرى، نتيجة لفهمه لنفسه وبيئته، فيتمكن من حل مشاكله حلاً علمياً يؤدي إلى تكيفه مع نفسه ومجتمعه، فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في شخصيته. (في مصلح، ١٩٩٨).

◀ العوامل المشجعة:

هي العناصر المادية أو المعنوية أو كلاهما، التي تخلق لدى المرشد شعوراً بالرضا العالي عن المهنة، والتي تزيد من دافعيته، ورغبته، وميوله نحو المهنة، وتتمثل بالعوامل الاقتصادية، والمهنية، والاجتماعية، والشخصية.

◀ العوامل غير المشجعة:

هي العناصر المادية أو المعنوية أو كلاهما، والتي تجعل المرشد مستاءً من مهنته وتضعف دافعيته، ويرى المرشد فيها سبباً لترك العمل، وعدم البقاء فيه، وتتمثل بالعوامل الاقتصادية، والاجتماعية، والمهنية، والشخصية.

## الجنس:

ويقصد به ذكر أو أنثى، حيث أن بعض المجتمعات تتحيز كون المرشد ذكراً أم أنثى، وهنا يختلف التفاعل والإقبال على المهنة، حيث أن القيم والعادات القائمة في مجتمع ما لها دور في إقدام الأنثى على بعض المهن، ولا تقبل إقدامها على مهن أخرى. لذلك أراد الباحث أن يتحرى عن متغير الجنس، وأثره في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة.

## التخصص:

ويقصد بالتخصص مجال الدراسة، الذي تخصص فيه المرشد في دراسته، والذي على أساسه عمل في هذه الوظيفة، وهنا يقصد بالتحديد -إرشاد نفسي- علم نفس-خدمة اجتماعية- علم اجتماع وغير ذلك. حيث يفترض الباحث أن لنوع التخصص أثراً في الإقبال والانسجام والتفاعل والفاعلية خلال العمل، وذلك من منطلق أن هناك تبايناً في صلة هذه التخصصات بطبيعة العمل في الإرشاد، وعليه فثمة ما يبرر التعرض لمتغير التخصص لمعرفة أثره في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة.

## الخبرة:

إن الخبرة الميدانية تلعب دوراً هاماً في تنمية شخصية المرشد المهنية، وفي تطوير كفاءته في التعامل مع المسترشدين، فكلما زادت خبرة الفرد العامل في مجال معين كان أقدر على ممارسة المهنة وأكثر تفاعلاً، وكان مردود تعامله مع المسترشدين إيجابياً وأسرع إنجازاً. وعليه أراد الباحث معرفة إذا كان لمتغير الخبرة في العمل علاقة بالعوامل المشجعة وغير المشجعة، ويقصد بها سنوات العمل في مجال التوجيه والإرشاد بشكل عام.

## المحافظة:

أضاف الباحث هذا المتغير للتأكد ما إذا كان هناك أثر للمحافظة في طبيعة العوامل المشجعة وغير المشجعة من منطلق أن هناك تبايناً واختلافاً في مستوى النشاط الثقافي من محافظة لأخرى، وكذلك وجود تباين في عدد المستويات ومستوى المعيشة من مأكّل ومسكن... الخ، كذلك افترض الباحث تبعاً لذلك احتمال اختلاف النظرة إلى الإرشاد والعوامل

المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ مهنة، وعليه فقد قام الباحث باعتماد تقسيم إجرائي للمحافظات خاص بالدراسة، حيث دمج بعض المحافظات مع غيرها لتصبح على النحو التالي:

١. الخليل وجنوبها.

٢. القدس وضواحيها.

٣. رام الله.

٤. نابلس وسلفيت.

٥. طولكرم وقلقيلية.

٦. بيت لحم.

٧. جنين.

٨. أريحا.

## الفصل الثاني

- الإطار النظري.

- تعليق على الإطار النظري.

- الدراسات السابقة.

• الدراسات العربية

• الدراسات الأجنبية

- تعليق على الدراسات السابقة.

## أولاً: الإطار النظري:

لقد جاء الاهتمام بالرضا المهني من قبل العاملين في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية نتيجة الاعتقاد بأن العاملين الراضين عن عملهم هم أكثر إنتاجية من غير الراضين.

فقد كان للدراسات الكثيرة ، التي أجريت في مجال السلوك الإنساني في الإدارة، مثل دراسة ألتون مايو 1933، ودراسة هيرزبيرغ 1965، ودراسة بورتير ولولر 1968، أثر كبير على اهتمام الإدارة بالجوانب المعنوية، وبخاصة مجال إدارة الأفراد، وإدارة شؤون الموظفين، حيث تركز اهتمام الإدارة في الماضي على أداء الأفراد دون الاهتمام بدرجة رضاهم عن عملهم، بينما اهتمت الدراسات الحديثة في الإدارة مثل دراسة (Mankin 1978) (Grunberg 1984) بالتعرف على وجهات نظر الأفراد، ومدى إحساسهم بالرضا الوظيفي. (الخطب، 1992، ص 1).

وتهدف إدارة الأفراد إلى تكوين قوة عاملة منتجة وراضية، وتسلك لذلك سبيلين:  
الأول: انتقاء العناصر الصالحة من العمالة المطلوبة للجهاز أو المؤسسة، ووضع الأفراد في الوظائف التي تتناسب مع قدراتهم، ومؤهلاتهم، وميولهم، وطموحاتهم.  
الثاني: تحسين وضع هؤلاء الأفراد والحفاظ عليهم، والعمل على استمرارهم في العمل ليؤدوا أدوارهم بإتقان، ويزيدوا إنتاجهم، وبذلك تعمل إدارة الأفراد على تحقيق مصلحة مشتركة، وهي إتمام الأعمال المطلوبة لتحقيق أهداف الجهاز، ومن ثم مساعدته على أداء دوره المحدد له في المجتمع، وإشباع رغبات الأفراد الذين يعملون في هذا الجهاز بالقدر الذي يراه هؤلاء ملائماً، ويتفق مع إمكانيات الجهاز وظروفه. (عبد الوهاب، 1984).

ولتحديد العوامل المحددة للرضا وعدم الرضا عن العمل، فقد اطلع الباحث على عدة

نظريات تتعلق بهذا الموضوع، وهي:

-نظرية هيرزبيرج.

-نظرية مورس.

-نظرية أدامز.

-نظرية بورتر ولولر.

-نموذج فروم.

وفيما يلي عرض ملخص لهذه النظريات:

## نظرية هيرزبرج للدافعية (Herzberg, 1965)

قام هيرزبرج وزملاؤه بدراسة الرضا عن الوظيفة لمائتين من المهندسين والمحاسبين حيث توصلوا إلى:

١. أن هناك بعض العوامل الخاصة بالوظيفة (العمل)، والتي تنتج عن عدم توافرها حالة من عدم الرضا لدى الموظف لبذل مزيد من الجهد، ويطلق على هذه العوامل (العوامل الوقائية)، لأنها ضرورية للحفاظ على مستوى معين من الرضا لدى الموظف، وقد لاحظ هيرزبرج أن الكثيرين يتعاملون مع هذه العوامل على أنها عوامل دافعة للواقع وأنها تمثل الإحساس بعدم وجود رضا لدى العاملين. وتضم العوامل الوقائية ما يلي:

- سياسة المنظمة والإدارة.

- الإشراف الفني.

- العلاقات المتبادلة مع الزملاء.

- الأجر أو الراتب.

- تأمين الوظيفة.

- الحياة الشخصية للفرد.

- ظروف العمل.

- الحالة الاجتماعية.

٢. أن هناك عوامل أخرى إذا توافرت فإنها تؤدي إلى وجود دافع قوي لدى الموظف للعمل فضلا عن تحقيق الرضا عن الوظيفة، وتسمى العوامل الدافعة، ويلاحظ أن غياب هذه العوامل لا يؤدي إلى خلق حالة من عدم الرضا، وتضم هذه العوامل:

- الاعتراف والتقدير من قبل الآخرين.

- الإنجاز.

- التقدم.

- العمل نفسه من حيث رغبة العامل به.
- احتمالات النمو في الوظيفة.
- المسؤولية.

وفي توضيح لنظرية هيرزبرج يوضح (عوض، ١٩٨٧) أن هناك نوعين من المتغيرات، هما مصدران للرضا وعدمه. المصدر الأول ويسمى العناصر اللصيقة، والثاني العناصر الخارجية وهي المتعلقة ببيئة العمل. فالعوامل الأولى تسهل عملية تحقيق الذات للفرد وتفترض هذه النظرية أن العوامل اللصيقة بالعمل تشمل التحصيل والمهارة المكتسبة، والمعرفة، ونوع العمل والمسؤولية والتقدم في العمل، والعوامل الأخرى التي تتعلق بتحقيق ذاتية الفرد في العمل سوف ينجم عنها الشعور بالرضا، وأن نقص أي من هذه العناصر لا ينجم عنه بالضرورة عدم الرضا. وعلى العكس فإن العناصر الخارجية مثل الأجر، والعلاقات الإنسانية والاجتماعية للعمل، والإشراف، وسياسة الشركة، والإجراءات الإدارية، وظروف العمل، والشعور بالأمن في العمل، والعناصر الأخرى لواجبات العمل لا ينجم عنها عدم رضا، وأن وجودها لا يسبب في الواقع الرضا. لذلك فإنه عند الحديث عن مصادر الرضا تذكر العناصر اللصيقة بالعمل، وعند الحديث عن مصادر عدم الرضا تذكر العناصر الخارجية.

وعلى ما تقدم، يمكن ملاحظة الآثار المرتبطة بكل من العوامل الوقائية "الخارجية"، والعوامل الدافعة "اللصيقة بالعمل":

- ينتج عن غياب العوامل الوقائية درجة عالية من عدم الرضا.
- لا يترتب على وجود العوامل الوقائية درجة عالية من الدافعية.
- يؤدي وجود العوامل الدافعة إلى درجة عالية من الدافعية والرضا عن الوظيفة.
- لا يؤدي غياب العوامل الدافعة إلى إحداث درجة ملحوظة من عدم الرضا عن الوظيفة.

## نظرية آدامز: (في صالح، ١٩٩١).

لقد صاغ آدامز هذه النظرية في العام 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، وسنّه، والجهد الذي يبذله في العمل،

ويحصل الفرد مقابل هذه المدخلات على عوائد قد تتضمن الأجر، والتقدير، والمكانة الاجتماعية.

وإن الفرد يقارن بين معدل عوائده إلى مدخلاته مع معدل عوائد الآخرين إلى مدخلاتهم بالشكل التالي:

<u>عوائد الفرد</u>	<u>مقارنة</u>	<u>عوائد الآخرين</u>
مدخلات الفرد		مدخلات الآخرين

مقارنة بين عوائد الفرد إلى مدخلاته مع عوائد الآخرين إلى مدخلاتهم

ويوضح ذلك عسكر حيث يقول: إن الفرد يتخذ من الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه أساساً للمقارنة، ويقصد بالإطار الاجتماعي هنا زملاء العمل الذين هم بالمؤهلات والكفاءات الوظيفية نفسها.

(في عسكر، ١٩٨٦، ص ١٢٨).

ويوضح آدمز إذا تحقق التوازن فإن ذلك يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى الفرد، أما إذا لم يتحقق التساوي بين المعدلين، فإن الفرد سيشعر بأن ثمة اختلالاً في التوازن العادل قد حدث، وستولد لديه مشاعر توتر واستياء.

### نظرية مورس: (في الياسين، ١٩٨٠، ص ١٢)

من النظريات التي تبحث في الرضا وعدم الرضا عن العمل نظرية 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".

## نموذج فروم: (في الراشد، ١٩٨٠، ص ١١١)

حيث يعتقد فروم أن دوافع العمل هي نتيجة لثلاثة عناصر رئيسة هي:

١. الأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها:

فعلى خلاف غيره لم يركز فروم على الحالة الداخلية للفرد وحاجاته، بل ارتأى أن يتم التركيز على الأهداف، التي يرغب الفرد في الوصول إليها، وهنا يتطلب الأمر التعرف على أهداف الأفراد التي قد تشمل على الحاجات السابق ذكرها في نماذج سابقة، فقد تكون الأهداف متمثلة في:

- الأجر المرتفع.

- الأمان الوظيفي.

- التقدير.

- المكانة.

- تحقيق الذات.

وبالطبع فإن الأهداف تختلف في أهميتها من فرد لآخر.

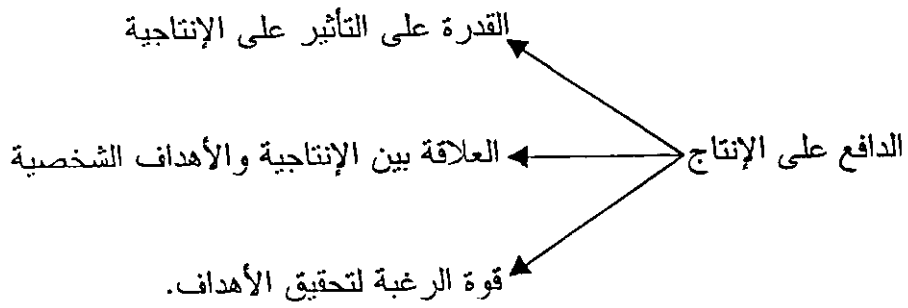
٢. العلاقة التي يراها الفرد بين الإنتاجية وبين تحقيق الأهداف:

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 الاهتمام الذي تستحقه، وقد يبدي الفرد سلوكا يحقق أهدافا أخرى مثل (إقامة علاقات طيبة شخصية مع الرؤساء-النفاق....).

٣. مدى قدرة الفرد على التأثير في الإنتاجية:

حيث أن الفرد إذا ما اعتقد أنه غير قادر على التأثير في زيادة الإنتاجية، فإنه لن يحاول ذلك، وهنا تظهر ضرورة بث الثقة في نفوس الأفراد، والعناية ببرامج التدريب لتنمية قدرات هؤلاء الأفراد.

ويوضح الشكل التالي دوافع العمل وعلاقتها بالعمل عند فروم



### نظرية بورتر ولولر: (في الطويل، ١٩٨٦، ص ١٩٤)

تشير هذه النظرية إلى أن الرضا عن العمل يرتبط بمدى التناسب بين ما يريدُه أو يتوقعه الفرد من عمله، وبين ما يحصل عليه بالفعل من هذا العمل، لذا فإن عدم الرضا يكون ناتجا عن الفجوة بين ما يتوقعه الإنسان من عمله، وبين ما يحصل عليه بالفعل من هذا العمل.

فقد أكد بورتر ولولر عام ١٩٦٨ أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها الفرد في المكافأة المتوقعة، وعلى احتمالية تحقيق المكافأة ووقوعها في حالة بذل الجهد. إن جوهر هذه النظرية هو فهم الأهداف الفردية للعاملين، وترابط الجهد والأداء، وذلك الأداء والمكافأة، وأخيرا ترابط المكافأة مع إشباع تطلعات الفرد وأهدافه، أي أن تكون مكافآت النظام المعين متفقة مع ما يتوقعه ويريده العامل، ولعل أبرز ما أضافه بورتر ولولر أن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل ورضاه، وأن القناعة والرضا يتحددان بمدى التقارب بين المكافآت الفعلية، التي يتم الحصول عليها، وما يعتقد العامل أنه يستحقه.

## تعقيب على الإطار النظري

وجه نقد إلى كل النظريات السابقة، واعتبر العلماء أن كل واحدة على حدة لا يمكن أن تفسر بواسطتها العوامل التي تؤثر في الاختيار المهني، ويمكن أن تعتبر هذه النظريات جميعها مكملة لبعضها بعضا لتفسير بواعث المهنة، وأسباب العزوف عنها.

لذلك أجمل الباحث ما جاء في هذه النظريات بأربعة مجالات هي :

١. المجال الاقتصادي.

٢. المجال الاجتماعي.

٣. المجال المهني.

٤. المجال الشخصي.

وقد اتخذت هذه الدراسة عدة معايير للاستدلال على كل من الأسباب المؤثرة في اختيار مهنة الإرشاد، أو العزوف عنها في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في الضفة الغربية.

فالمجال الاقتصادي يتمثل بالتقدير المادي، وتوفير الطرف الحياتي المناسب، وتعادل راتب المهنة مع المهن الأخرى، ووجود فرص الترقية. والمجال الاجتماعي، يمكن الاستدلال عليه من خلال رضا المجتمع عن المهنة وأهميتها، فرص التعرف بقطاع واسع من المجتمع، ومكانة المهنة الاجتماعية، ونظرة الطلاب للمرشد، ونظرة زملاء العمل من مدير ومدرسين للمرشد، والعلاقات التي يخلقها العمل.

أما المجال المهني فيستدل عليه بطبيعة المهنة، وظروف العمل، ومناخه، ووجود نقابة تتبنى مصالحه، قرب المهنة من التخصص، وأهميتها.

ومجال الشخصية يستدل عليه من خلال الرغبة الشخصية في المهنة، والاتجاه نحو العمل، ومناسبة المهنة وظروف العمل فيها، وظروف المرشد الشخصية، وشعور المرشد أن المهنة تفيده في حياته الخاصة، مدى شعوره بأن المهنة تنمي قدرته في مجالات يرغب فيها، ومدى قدرته على التعبير عن آرائه بحرية وصراحة.

## الدراسات السابقة:

### الدراسات العربية:

#### \* دراسة الياسين (١٩٨٠).

تناولت هذه الدراسة:

"العوامل المشجعة والمنفرة وراء اتخاذ التدريس مهنة أو العزوف عنها في الأردن".  
هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

أ- ما أثر العوامل التالية في اتخاذ الأفراد مهنة التدريس، أو العزوف عنها في الأردن:

العوامل الاقتصادية، والاجتماعية، والمهنية، والشخصية، والعوامل الأخرى.

ب- هل تؤثر هذه العوامل على الذكور كما تؤثر على الإناث.

وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف البحث استخدم استبانتين، واحدة للعوامل التي يعتقد الباحث أنها تشجع الأفراد في الأردن على اتخاذ التدريس مهنة، والثانية للعوامل التي ارتأى الباحث أنها تنفر الأفراد من مهنة التدريس، وتتكون الاستبانتان من فقرات تشمل العوامل الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية، والشخصية وعوامل أخرى.

وقد استخدم الباحث قيمة إحصائية أطلق عليها الأهمية النسبية، وقد أظهرت الدراسة أن أهم العوامل التي تدفع الذكور في الأردن لاتخاذ مهنة التدريس هي:

١. التدريس مهنة إنسانية.
٢. كون الدين الإسلامي يحث على مهنة التدريس.
٣. كون مهنة التدريس ميدانا جيدا للإصلاح الاجتماعي.
٤. عملية التدريس تتيح المجال أمام المعلم لغرس أفكاره في النشء.
٥. الشعور بالسعادة في مساعدة التلاميذ.
٦. مهنة التدريس تساعد الفرد على تفهم مشاكل أبنائه والعمل على حلها.
٧. من أجل خدمة الوطن.

ويلاحظ أن الأشياء أو العوامل المثالية هي الوحيدة التي تدفع الذكور في الأردن لاتخاذ هذه المهنة، وأثبت ذلك تحليل نتائج الاستبانات الموزعة، أما عند الاجتماع مع عينة منهم، والتحدث إليهم، وإجراء المقابلات وتسجيلها لوحظ أن هناك أموراً أخرى وراء هذا الاختيار تتعلق بوضعهم الشخصي وبظروفهم التي لم تسمح لهم الاختيار بين المين، بل فرضت عليهم فرضاً.

أما أهم العوامل التي تدفع الإناث في الأردن لاتخاذ مهنة التدريس فهي:

١. كون الدين الإسلامي يحث على مهنة التدريس.
٢. التدريس مهنة إنسانية.
٣. رضا المجتمع عن المهنة وسمعتها الطيبة والتقدير والاحترام الذي يصاحب الممارسة المهنية.
٤. مهنة التدريس تساعد الفرد على تفهم مشاكل أبنائه والعمل على حلها.
٥. مهنة التدريس ميدان جيد للإصلاح الاجتماعي.
٦. الشعور بالسعادة في مساعدة التلاميذ.
٧. لأن مهنة التدريس مقدسة.
٨. الرغبة في تقديم الخدمات للآخرين.

ويلاحظ هنا غلبة العوامل المثالية والاجتماعية في دفع الإناث للالتحاق بمهنة التدريس.

أما أكثر العوامل التي تنفر الذكور من مهنة التدريس فهي:

١. عدم وجود نقابة تدافع عن مصالح المدرسين.
٢. عدم معالجة مشكلات المدرسين والمدرسات بالتفهم من قبل المسؤولين.
٣. القيود التي تفرضها وزارة التربية والتعليم على موظفيها فيما يتعلق بالاستقالات والإجازات وغيرها.
٤. الرغبة في العمل الحر.
٥. سلم الرواتب المتدني بالنسبة للمهن الأخرى.
٦. إغراءات القطاع الخاص المادية.
٧. ظروف الميدان الصعبة.

ويلاحظ أن أهم العوامل في نفور الذكور تتركز في العامل الاقتصادي والمهني.

أما أهم العوامل التي تتفر الإناث من مهنة التدريس فهي:

١. الرغبة في العمل بمهنة غير مهنة التدريس.
٢. لأن التدريس لا يحقق طموحاتها.
٣. عدم معالجة مشكلات المدرسين والمدرسات بالتفهم من قبل المسؤولين.
٤. فرص العلاوة والترقية في التدريس أقل منها في المهن الأخرى.

وهنا يغلب العامل المهني وراء نفور الإناث من مهنة التدريس، يليه العامل المتعلق بالشخص نفسه.

## دراسة الجبوري (١٩٨٦).

بحثت هذه الدراسة:

"الصعوبات التي تواجه الإرشاد التربوي في المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المرشدين التربويين، والمديرين في مركز محافظة بغداد".

هدفت الدراسة للإجابة عن السؤالين:

١. ما هي الصعوبات التي تواجه الإرشاد التربوي في المدارس المتوسطة.
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين:
  - أ. المرشدين - المرشدات، والمديرين والمديرات.
  - ب. المرشدين والمرشدات.
  - ج. المديرين والمديرات.

وتكونت عينة الدراسة من (٥٩) مرشدا ومرشدة، و (٥٩) مديرا ومديرة في المدارس المتوسطة لمدينة بغداد.

كما استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية للتوصل إلى نتائج بحثه ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات، والنسبة المئوية لاستخراج صعوبة كل فقرة ومربع كاي Qay Square لإيجاد دلالة الفقرات.

استخدم استبانة مكونة من (٤٧) فقرة.

ومن أبرز النتائج التي توصل إليها البحث:

١. ضعف وسائل الإعلام في التوعية بالنسبة إلى تجربة الإرشاد.
٢. بعض المدرسين لا يهتمون بميول الطالب واتجاهاته الشخصية.
٣. لا توجد مخصصات مالية للقيام بالسفرات العلمية والنشاطات الإعلامية.
٤. عمل المرشد التربوي غير واضح بالنسبة إلى بعض أولياء أمور الطلبة.
٥. لا يوجد مرشد تربوي في المدرسة الابتدائية يهيء الطالب للإرشاد التربوي إلى المرحلة المتوسطة.
٦. أهداف الإرشاد غير واضحة لدى بعض المدرسين.
٧. لا تتوفر مصادر الإرشاد التربوي في مكتبة المدرسة.
٨. الحاجة إلى القاعة في المدرسة للقيام بالإرشاد الجماعي.
٩. لا توجد اختبارات مقننة لقياس الشخصية أو الذكاء والتحصيل في العراق للإفادة منها.
١٠. ضعف تعاون البيت مع المدرسة.

وبالنسبة للهدف الثاني فلم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات، والمديرين والمديرات، لذا فإنها لا تمثل صعوبة تواجه الإرشاد التربوي علماً بأن كبار سن المرشد يكسبه الخبرة، ولكن الطلبة في مرحلة الدراسة المتوسطة لا يرغبون في مراجعة المرشد إذا كبر سنه.

## دراسة الفار (١٩٨٦).

والتي بحثت في:

"العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة

عمان "

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

١- ما درجة الرضا عن المهنة عند المرشدين العاملين في مدارس الوزارة ؟

٢- هل تتأثر درجة الرضا عن المهنة بسمات الشخصية عند المرشدين وبجنسهم ؟

وتكونت عينة الدراسة من (٧٨) مرشداً 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 لغرض هذه الدراسة . وتكون من عشرة مقاييس جزئية هي الإدارة والإشراف، والرضا العام، وظروف العمل، والمحفزات المادية، وواجبات العمل، ومتطلبات العمل، والنمو والتطور الذاتي، والاعتزاز بالمدرسة، والتوحد معها . وتحقق لمقياس الصدق الظاهري وحسب ثباته باستعمال معادلة كرونباخ فوجد أنه (٠,٨٠)

وللإجابة عن السؤال الأول في هذه الدراسة، حسبت علاقة 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، قسم الباحث 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، واستعملت الطرق الإحصائية الآتية :

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 احصائية (٠,٠٥) عن سمات الشخصية لفئة الرضا المتدني . وإن عوامل الشخصية التي بدا أن الفئتين اختلفتا فيها اختلافاً دالاً إحصائياً كانت العوامل :  
هادنا ، سهل الإثارة ، مغامراً ، خجولاً ، قلقاً ، منضبطاً ، 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، والعامل متوتر ، غير متوتر ، والعامل محب للسيطرة ، خضوع ، والعامل عقلية مرنة ، عقلية خشنة والعامل مستقل ، كالتالي .
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 ذو دلالة احصائية (٠,٠٥) وإن العوامل التي أسهمت بشكل دال احصائياً في تفسير التباين ، كانت بالترتيب العوامل ، مغامر ، وخجول، والجنس، ومحب للسيطرة، وخضوع، وقلق، ومطمئن، وداهية، وصريح.

#### دراسة القيسي (١٩٨٦)، ( في صالح ١٩٩١).

وهي بعنوان:

"الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين في العراق".

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين التاليين:

١. ما الصعوبات التي يواجهها المرشدون التربويون، والمرشدات التربويات؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين والمرشدات التربويات في الصعوبات التي يواجهونها.

تكونت عينة البحث من (٢٧٩) مرشداً تربوياً ومرشدة تربوية في المدارس المشمولة في الإرشاد التربوي في العراق للعام الدراسي (١٩٨٦-٨٥).

استخدم الباحث الاستبانة أداة للبحث، وبالنسبة المئوية ومربع كاي في معالجته الإحصائية. وأسفرت الدراسة عن وجود صعوبات عديدة قسمت إلى مجالات هي:

١. مجال العمل مع أولياء أمور الطلبة.
٢. مجال العمل مع اللجنة الفرعية للإرشاد التربوي .
٣. مجال العمل مع المشرف الاختصاصي على عمل المرشد التربوي .
٤. مجال العمل مع الطلبة .
٥. مجال العمل مع الهيئة التدريسية .
٦. مجال العمل مع الإدارة المدرسية .
٧. في المجال العام .

وبالنسبة للهدف الثاني للدراسة، وعند المقارنة بين وجهة نظر المرشيدات التربويات والمرشدين التربويين بخصوص هذه الصعوبات نجد أن هناك فرقا ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في خمس فقرات لصالح الذكور (المرشدين ) وهي :

١. ضعف تعاون البيت مع المدرسة .
٢. عدم تلبية ولي أمر الطالب لدعوة المرشد التربوي في الحضور .
٣. ضعف تقبل المدرسين لنقد (توجيهات) المرشد التربوي .
٤. قلة اطلاع المرشد التربوي على المصادر الخاصة بالإرشاد .
٥. صعوبة الاتصال بولي الأمر .

كما تشير المقارنة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث ( المرشيدات)

في أربع فقرات هي :

١. جهل أولياء أمور الطلبة بدور المرشد التربوي .
٢. عدم وجود مهام واضحة للمرشد التربوي .
٣. عدم توفر المصادر الخاصة بالإرشاد التربوي في المدرسة .
٤. عدم وجود سجلات رسمية موحدة يستعين بها المرشد التربوي .

أما الصعوبات الثلاثون الأخرى الباقية فلم تظهر لها فروق ذات دلالة احصائية بين المرشيدات والمرشدين التربويين ، أي أنها مشكلات عامة وعادة يتفق عليها المرشدون والمرشيدات بشكل عام .

## دراسة ياسين، (١٩٨٧).

وهي بعنوان "الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي نحو عمله في جمهورية مصر العربية".

والتي تبحث في الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي نحو عمله قام الباحث بإعداد اختبار لقياس هذه الاتجاهات ، وقد تكون هذا الاختبار من خمسين عبارة، وزعت على ستة أبعاد أساسية هي: حب المهنة ، والعلاقات الإنسانية، والإعداد المهني 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) أخصائياً نفسياً تحت الإعداد، والثانية تتكون من (٥٠) أخصائياً نفسياً ممارساً من الجنسين. وتم تحليل النتائج بواسطة اختبار (ت)، وأظهرت النتائج أن الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي تحت الإعداد تختلف باختلاف الجنس وذلك لصالح الإناث . كذلك تختلف الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي الممارس باختلاف الجنس وذلك لصالح الإناث أيضاً.

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

## دراسة يونس، (١٩٨٧).

تناولت هذه الدراسة:

"الدوافع الداعية إلى قرار معلمي المدارس الثانوية في الصومال لمواصلة مهنة التدريس أو التخلي عنها "

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الأسباب الكامنة وراء قرار معلمي التعليم الثانوي في الصومال مواصلة مزاولة هذه المهنة أو الانقطاع عنها . وتكونت عينة الدراسة من ١٥٠ معلماً تم اختيارهم عشوائياً ومقابلتهم ، وتم تحليل محتوى إجابات هؤلاء المعلمين بهدف التعرف على الأسباب التي تدفعهم إلى مواصلة عملهم أو التفكير في الانقطاع عنه . واستخدم الباحث اختبار كاي، ومعامل الارتباط لقياس العلاقة بين التفكير في مواصلة ممارسة التعليم أو مغادرته ومتغيرات الدراسة . كما أجرى تحليلاً تمييزياً على بيانات الدراسة لتحديد التوافق الخطي للمتغيرات الذي يميز إلى أقصى حد بين المعلمين الذين ينوون مواصلة عملهم، وأولئك الذين ينوون الانقطاع عنه .

وتبين من هذه الدراسة أن المعلمين يبقون في مهنة التعليم أساساً لأسباب خارجية تجبرهم على هذا البقاء ، وأن المعلمين يرغبون في مغادرة هذه المهنة لعدم رضاهم عن الرواتب التي يتلقونها، أو الترقيات، أو مكانة مهنة التعليم في المجموعة التي يعيشون فيها ، أو لاتجاهات التلاميذ وانضباطهم ، أو مستوى التعليم ، أو ظروف مكان العمل المادية . ويعتبر تدني الرواتب أهم عامل يدفع المعلمين إلى مغادرة مهنة التعليم . وقد أوضحت الدراسة أن التعليم الخاص والدعم العائلي يمثلان الموردتين الأساسيين لدخل المعلمين الإضافي . وأوضحت الدراسة كذلك عدم وجود علاقة دالة بين خصوصيات الخلفيات الشخصية للمعلمين وتفكيرهم في الانقطاع عن مهنة التعليم ، بينما كانت هناك علاقة دالة بين المتغيرات المتعلقة بسلوك المعلمين واتجاهاتهم من ناحية وتفكيرهم في مغادرة مهنة التعليم من ناحية أخرى . وتبين أيضاً أن المعلمين الذين عبروا عن نيتهم في البقاء في مهنة التعليم لم يكونوا مختلفين كثيراً عن زملائهم الذين يرغبون في الانقطاع عن المهنة ، من حيث خصوصيات خلفياتهم الشخصية . لكن المجموعتين اختلفتا من حيث تصور كل منهما لبعض جوانب وضع المعلم المهني .

دراسة الدليمي، (١٩٨٨).

وتبحث في:

"اتجاه المرشدين التربويين نحو عملهم في محافظتي الكرخ والرصافة في العراق"

هدفت الدراسة إلى معرفة :

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، (٩١) مرشداً ومرشدة من تربية الرصافة.

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- ١- المرشدون والمرشدات، بوجه عام، عبروا عن اتجاه إيجابي نحو عملهم أكثر من السلبية.
- ٢- المرشدون أكثر إيجابية نحو العمل من المرشدات .
- ٣- هناك فروق معنوية بين الجنسين لصالح الذكور بصدد الاتجاه نحو العمل .
- ٤- ما يتعلق بمواقف المبحوثين من خلال استجاباتهم عن مضامين الفقرات السلبية فقد أشارت عن نسبة عالية من استجابات الرفض لمضامين العديد من الفقرات السلبية في الاستبانة ويعتبر الرفض موقفاً إيجابياً لصالح اتجاه المرشدين، موضوع البحث، كما أشارت النتائج إلى أن هناك نسبة من المبحوثين كانت اتجاهاتهم سلبية نحو عملهم.

وقد استنتج الباحث :

- ١- أن هناك ثمة عناصر كانت موضع استياء كل من المرشدين والمرشدات وعناصر أخرى كانت موضع رضا الفريقين على السواء .
- ٢- أن هناك حاجة لتحديد واضح لمفهوم دور المرشد التربوي وعمله.
- ٣- المرشدون التربويون أظهروا استجابات إيجابية نحو العمل أكثر من المرشدات .

## دراسة الفاعوري، (١٩٩٠).

"مصادر الضغط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن بشكل عام، وتكونت العينة من (٣٠٠ معلمة) من اللواتي يعملن في مدارس ومراكز التربية الخاصة في الأردن، وقد أشارت النتائج إلى أن مصادر الضغط المهني هي:

- ١-العلاقات مع الأهل .
- ٢-خصائص المتعلم .
- ٣-العلاقة مع الرئيس .
- ٤-عبء الدور .
- ٥-المشكلات الذاتية للمدير .
- ٦-العلاقة مع الطلبة .
- ٧- غموض الدور .

\* دراسة صالح، (١٩٩١).

وهي بعنوان 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 اشتملت على خمسة وخمسين عاملا، منهم ثلاثة وعشرون عاملا مشجعا لاختيار المهنة، واثنان وثلاثون عاملا غير مشجع. وقد عالجت الدراسة بياناتها باستخدام الوسائل الإحصائية منها (معامل ارتباط بيرسون) و"الوسط المرجح" و"الوزن المئوي" و"الاختبار التائي".

وتبين من النتائج أن مجال الترقية والتقدم قد حصل على المرتبة الأولى من مجالات العمل المشجعة، وتلاه مجال الاعتراف والتقدير، فمجال الإنجاز. أما في العوامل غير المشجعة فقد احتل مجال الأجور والمحفزات المرتبة الأولى، ومجال غموض الدور في المرتبة الثانية، تلاه مجال الترقية والتقدم، ثم مجال الإنجاز. واحتل مجال الاعتراف والتقدير المرتبة الخامسة.

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

واستنتج أن الإرشاد بحاجة لحملة إعلامية بجميع وسائل الإعلام، وأن عامل الإنجاز من العوامل المشجعة لاختيار المهنة، كما أن هناك شعورا عند أغلب المرشدين بالغين وعدم مساواتهم مع أقرانهم من أعضاء الهيئة التدريسية.

### \* دراسة عامودي، (١٩٩٢).

وهي بعنوان "المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في محافظات الأردن"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى المشكلات التي يواجهها المرشد التربوي في المدارس الحكومية في الأردن، واستقصاء علاقة هذه المشكلات بمؤهل المرشد الدراسي، وسنوات الخبرة في الإرشاد وجنسه، وأجابت هذه الدراسة عن سؤالين، هما:

- ما هي الصعوبات التي يعاني منها المرشد التربوي؟
- هل تختلف هذه الصعوبات التي يعاني منها المرشد باختلاف المؤهل، والخبرة، والجنس؟

وقد استخدمت الباحثة أداة مكونة من ستة مجالات، تضمنت مجال الإدارة، والهيئة التدريسية، وظروف العمل، والمشكلات الفنية، والإعداد، والتدريب المهني، والظروف الشخصية، والاتجاهات نحو العملية الإرشادية.

واشتملت الاستبانة على "٥١" مشكلة، وقد توصلت الباحثة إلى أن أكبر عدد من المشكلات لدى المرشدين التربويين ظهر في المجالات التالية (مجال المشكلات الفنية، والاتجاهات نحو العملية الإرشادية، والإعداد، والتدريب المهني).

أما المجالات التي ظهر فيها أقل عدد من المشكلات فكانت: (مجال ظروف العمل، ومجال الظروف الشخصية والمعيشية، والإدارة والهيئة التدريسية)، كما وجدت فروق في متوسطات المشكلات لدى المرشدين تعزى إلى كل من الجنس، والخبرة في الإرشاد، ووجدت الباحثة أنه لا توجد فروق في متوسطات المشكلات لدى المرشدين تعزى إلى المؤهل.

## دراسة دعنا، (١٩٩٤).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مصادر الضغط ومستوياته التي يتعرض لها المرشدون التربويون أثناء ممارستهم العمل الإرشادي ، وهدفت الدراسة أيضاً إلى التعرف إلى الفروق بين مستويات الضغط عند المرشدين باختلاف جنسهم ، وعدد سنوات عملهم في الإرشاد ، وعدد المسترشدین الذين يعملون معهم ، والاختيار للعمل الإرشادي ، والرغبة للاستمرار في العمل الإرشادي .

ولتحقيق الأهداف قامت الباحثة ببناء استبانة تقدير مصادر الضغط ومستوياتها ، وتتكون الاستبانة من أربعين فقرة تقدر مصادر الضغط ضمن عشرة أبعاد هي : صراع الدور، وغموض الدور ، وعبء العمل ومتطلباته ، وعدم توافر الدعم الاجتماعي ، وعلاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ، والتقييم، والتقدم الوظيفي ، والمشاركة في اتخاذ القرار ، وعدم كفاية المردود المادي ، والظروف المادية .

وقد تم تطبيق هذه الاستبانة على عينة الدراسة والمكونة من ٤٤٠ مرشد ومرشدة يتوزعون على مدارس وزارة التربية والتعليم ضمن مديريات مختلفة .

وأظهرت نتائج الدراسة أن مصادر الضغط عند المرشدين التربويين هي : علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ، وغموض الدور، والتقييم ، وعدم توافر الدعم الاجتماعي والمشاركة في اتخاذ القرار، وعدم كفاية المردود المادي ، والتقدم الوظيفي ، وعبء العمل ومتطلباته ، والظروف المادية .وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط التي يعاني منها المرشدون هي مستويات منخفضة ، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق في مستويات الضغط بين المرشدين والمرشدات باختلاف جنسهم ، وعدم وجود فروق في مستويات الضغط بين المرشدين باختلاف الفترات الزمنية التي مارسوا فيها العمل الإرشادي ، وعدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف عدد المسترشدین الذين يعمل معهم المرشد.

## دراسة الكخن، (١٩٩٧).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية ، وكذلك معرفة ما إذا كانت الضغوط المهنية كمتغير تابع يتأثر بالمتغيرات المستقلة مثل الجنس، والعمر، والخبرة التعليمية، والمستوى التعليمي، ونوع الإعاقة ، ودلت النتائج على أن الدخل احتل المصدر الأول للضغوط، ويليه السمات الشخصية للمتعلم وكذلك العلاقات مع الأهالي والعلاقات مع الإدارة والنمو المهني، والمكانة الاجتماعية، وظروف العمل مع المعوقين، وعبء العمل ، والعلاقات مع الزملاء.

## \* دراسة رضوان، (١٩٩٨).

وهي بعنوان "المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في مدارس الضفة الغربية في عهد السلطة الوطنية". حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت المشكلات كمتغير تابع يتأثر بالمتغيرات المستقلة مثل الجنس، والخبرة في الإرشاد، والمؤهل العلمي، والتخصص العلمي، والموقع السكني.

وقد حاولت الإجابة عن الأسئلة التالية بالتحديد:

١. ما هي المشكلات التي تواجه المرشد التربوي في المدارس الحكومية في الضفة الغربية؟
٢. هل تختلف المشكلات التي يواجهها المرشد التربوي باختلاف متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص، والموقع السكني. وقد تمت الدراسة على المجتمع الكلي للبحث في الضفة الغربية، واعتمد الباحث المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية في استخلاص النتائج التي جاءت على النحو التالي:

مجال ظروف العمل احتل المرتبة الأولى في درجة الصعوبة، ويليه مجال الاتجاهات نحو العملية الإرشادية، ثم المشكلات الفنية في المرتبة الثالثة، ومجال الظروف الشخصية والمعيشية في المرتبة الرابعة، ويليه مجال الإعداد والتدريب، ويليه مجال المشكلات الطلابية

في المرتبة السادسة بعد مجال المشكلات التدريسية سابعة، ومجال المشكلات الإدارية ثامنة، ثم مجال مشكلات المرشد، وطريقة العمل الإرشادي.

وأوصت الدراسة بما يلي:

١. توفير الإمكانيات المادية والمعنوية التي تساعد المرشد التربوي على القيام بعمله على الوجه الأكمل.
٢. توفير مكان مخصص ليمارس المرشد التربوي مهامه فيه.
٣. تقديم برنامج لتوجيه الآباء وتوفير الخدمات الاستشارية لهم.
٤. توضيح الإرشاد النفسي لأولياء الأمور والمجتمع المحلي لإزالة الغموض الذي يكتنف العملية الإرشادية.
٥. تزويد المرشدين التربويين بالاختبارات النفسية والإرشادية اللازمة لهما.

## الدراسات الأجنبية:

### دراسة مورغان، (Morgan, 1978).

تهدف الدراسة إلى التعرف على اتجاه مرشدي المدرسة الثانوية نحو العمل وعلاقتها بالافتتاح وعدم الافتتاح فيه، باستخدام استفتاءين في الافتتاح وعدم الافتتاح، على عينة ضمت (١٦٠) مرشداً من ولاية ميسوري للعام الدراسي ١٩٧٧/٧٦. واستخدمت معامل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي، كمعالجات إحصائية في استخراج النتائج. وتشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المصدر الأساسي في الافتتاح بالعمل لدى المرشدين يأتي من النشاطات التي تتعلق بالعمل مثل: النصيح، والدفاع عن الطلبة، والإرشاد الفردي، والإرشاد الجماعي.

أما المصدر الرئيس في عدم افتتاح المرشدين فهو سياسات الإدارة التي يعملون بإشرافها. وبينت الدراسة أن من العوامل التي تشجع مرشد المدرسة الثانوية في العمل هي: الإنجازات، كما أن سياسة إدارة المدرسة من العوامل الأهم في تحديد عدم الافتتاح بالعمل الذي يؤديه مرشد المدرسة الثانوية، وأظهرت الدراسة أن النقد الرديء الذي يوجه إلى مرشد المدرسة الثانوية يؤثر في كفاءته

### دراسة واكفيلد، (Wakefield 1979)

من بين ما هدفت إليه الدراسة معرفة العلاقة بين الافتتاح الشخصي للمرشد والتوافق بين كفاية المرشد العقلية والمثالية في العمل، وكذلك علاقة الدعم الإداري وممارسة حقائق العمل بالافتتاح الشخصي.

بلغت عينة الدراسة (٢٢١) مرشداً من ولاية واشنطن، اختيروا من (٩٩) مدرسة خاصة وعامة ذات حجوم مختلفة (صغيرة، ومتوسطة، وكبيرة)، وقد قسمت العينة إلى مجموعتين اعتماداً على قناعتهم الشخصية بالعمل.

واستخدم استفتاء يتعلق بدور المرشد الذي أعده كل من (شوميك) و (اوليك) عام ١٩٦٧ لتقييم دور المرشد وخبرته في مجالات العمل التنفيذية التي كان يمارسها المرشدون. واستخدمت الدراسة معاملات الارتباط، والاختبار التائي كمعالجات إحصائية لاستخراج النتائج، وظهر أن هناك مجموعتين من المرشدين واحدة مقتنعة فيما يتعلق بالدور العقلي والمثالي للمرشد. وأظهرت كلتا المجموعتين أنه يجب أن تكون مسؤولية المرشد أكثر من مسؤوليته الحالية في العمل.

وبجانب آخر أظهر المرشدون غير المقتنعين اختلافاً في الكفاية العقلية والمثالية، للمرشد وتبين أنه يجب أن تكون مسؤولية المرشد أقل من مسؤوليته الحالية، في حين بينت الدراسة أن المرشدين المقتنعين قد أظهروا انسجاماً أكثر بين آمال الدور وحقائق العمل. كما أظهرت الدراسة أن المرشدين المقتنعين أكثر مساعدة للطلبة.

### دراسة كاسس وفورلونغ (Casas & Furlong 1980).

أجريت الدراسة في سانت بربرا في مقاطعة كاليفورنيا لتحديد أنواع الضغوطات التي يواجهها المرشدون أثناء العمل ومدى توافر برامج المساعدة الذاتية، كوسائل للتغلب على تلك الصعوبات، وطبقت الدراسة على عينة من (٧٧) مرشدا يعملون في مركز الإرشاد في الجامعة، وكشفت النتائج عن أن هناك نمطا معينا من الضغوط مرتبطة بالعمل لدى كل مرشد من أفراد العينة، ومن أسباب ضغط العمل لديهم:

١. عدم إحساس المسؤولين والمرشدين الآخرين معهم.
٢. نقص الدعم والمساعدة المؤسسية.
٣. القيمة التي تعطىها الجامعة لدور المرشد هي السبب الرئيس للمشاكل التي يتعرض لها المرشد.
٤. توقعات العملاء والمنظمات والمجتمع تعتبر من المصادر الأساسية للمشاكل.

وأشارت النتائج أيضا إلى أن أفضل مصادر المساندة والدعم لدى المرشد هي المساعدة الذاتية، وتليها المساندة من الأصدقاء في المهنة، وأفراد العائلة والزملاء والرؤساء في العمل، ثم الاختصاصيين في العلاج النفسي.

تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تساعد على الرضا أو عدم الرضا في العمل عند مجموعة من مرشدي المدارس الثانوية، وتحديد العلاقة بين عمر المرشد، وبعض المتغيرات (الحالة الثقافية، والخبرة، ومنطقة السكن، والرضا وعدم الرضا في العمل).

استخدمت الدراسة أسلوب المقابلات الشخصية المسجلة أداة في البحث على عينة بلغت (٤٥) مرشداً، اختيرت عشوائياً بواسطة جداول من أصل (٩٥) مرشداً من (١١) مدرسة ثانوية في (٨) بلديات من مدينة لورفيرفيلد.

استخدمت الدراسة "مربع كاي" في معالجة نتائجها، وبينت نتائج الدراسة أن ست حقائق لعوامل مؤثرة في الرضا وعدم الرضا هي:  
(المناهج، وسياسة الحكومة، وفهم دور وعمل المرشد التربوي، وتثمين الإنجاز في العمل، الآباء، والمعلمون).

وبينت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة معنوية في أربعة عوامل هي:  
(المرشدون الراضون في عملهم، وسياسة الحكومة، وفهم دور ووظيفة المرشد، والآباء الذين أظهروا عدم قناعتهم).  
وأوصت الدراسة أنه من المحبذ التأكيد على أن هناك حاجة لتحديد واضح لمفهوم دور وعمل المرشد التربوي واقترحت بعض الأسس لتكون الدراسة أشمل وهي:  
١. مسح لماهية دور المرشد التربوي وعمله.  
٢. مسح لتحديد الوقت المصروف في أعمال المرشد الإضافية.  
٣. مسح لتحديد كمية الوقت الذي يكرسه المرشد التربوي للعمل.

## دراسة ريفيرا (Rivera, 1980)

وقد تناول في دراسته بعدي الاقتناع بالعمل وإدراك الدور بين مرشدي المدرسة العامة في بورتوريكو، تكونت عينة الدراسة من (١٠٨) مرشدين، اختيروا عشوائياً من مجموع (٣٧٦) مرشداً في ست مدارس لمناطق مختلفة، واستخدمت الباحثة اختبار مينسونا لتقدير استجابات المرشدين للاقتناع بالعمل وإدراك الدور من خلال اتجاه المرشد، وبصورة عامة حاولت الدراسة الكشف عن مستوى الاقتناع، الذي يحققه المرشدون بصيغ مختلفة في عملهم، ومن بين ما توصلت إليه الدراسة اختلاف إدراك المرشدين للدور الفعلي والمثالي بالنسبة للإجابة عن الاستفسارات والتعامل مع مشكلات الطلبة الاجتماعية والنفسية، واستخدام البحوث وتهذيب الطلبة، واتخاذ التدابير اللازمة للطلاب المرضى، وترتيب الاختبارات للطلبة. وقد أظهرت الدراسة أن المرشدين ذوي الخبرة الطويلة، مقارنة بالمرشدين قليلي الخبرة منهم، يتساوون في إدراك الأدوار المثالية التي يجب أن يمارسوها أثناء عملهم، كما لم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة معنوية في مستوى الاقتناع بالعمل بين المرشدين ذوي الخبرة وقليلي الخبرة.

## دراسة روي (Roy, 1980)

وهدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين صفات الشخصية واتجاهات المرشدين نحو عملهم وفعاليتهم الإرشادية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢) مرشداً، و (٦٩) مسترشداً، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة أدوات القياس التالية لقياس فعالية المرشدين:

١. اختبار كالفورنيا النفسي (CPI) وذلك لقياس الصفات المختارة للمرشدين.
٢. اختبار بورتر لاتجاهات المرشدين نحو عملهم (The Porter test of Counselor Attitudes PTCA).
٣. باريت (Barret Relationship Inventory (BRI).
٤. مقياس تقييم المرشدين (The Counselor Evaluation Rating Scale (CERS).

وكانت النتائج كالتالي:

١. أن المرشدين، الأكثر فعالية، هم أكثر اهتماماً بخبرات الآخرين وشعورهم.
٢. أن المرشدين الأكثر فعالية كانوا أكثر قدرة على تحمل المسؤولية، وأكثر تقبلاً للذات، وأكثر تسامحاً ومرونة مع الآخرين.
٣. ومن حيث الاتجاهات، كان المرشدون ذوو الفعالية الإرشادية العالية أكثر رضا وقناعة في عملهم وأنفسهم، وأن المرشدين الأصغر سناً كانوا أكثر فعالية من المرشدين الأكبر سناً.

### دراسة بنس (Pince 1982).

استهدفت الدراسة تحديد فيما إذا كان هناك اتفاق عام في اتجاهات المرشدين نحو العمل باستخدام استفتاء مكون من (٣٠) فقرة، أداة البحث أعدتها مديرية الإرشاد الشخصي، وتم تطبيقها على (١٨٥) مرشداً بقسم التعليم في ولاية وايمنك.

وحاولت الدراسة تحليل البيانات التي حصلت عليها تبعاً لمتغير مكان العمل للمرشدين ذوي الإنجاز العالي، العمر، والجنس، وسني الخبرة، وحجم المدرسة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١. المرشدون في هذه الدراسة عبروا عن اتجاهات إيجابية أكثر من السلبية نحو العمل.
٢. المرشدون الذين أعمارهم فوق الخمسين عبروا عن أقل مواقف إيجابية تجاه العمل، لكن المرشدين الذين تتراوح أعمارهم من (٣١-٤٠) سنة، أبدوا اتجاهات إيجابية.
٣. المرشدات أظهرن استجابات إيجابية أكثر من الذكور المستجيبين.
٤. المرشدون ذوو الخبرة الكبيرة أظهروا اتجاهات إيجابية عالية نحو العمل.

## دراسة ويجينز (Wiggins, 1984).

وهي من الدراسات التي هدفت لمعرفة العلاقات بين متغيرات الشخصية والمتغيرات الديمغرافية وبين الرضا عن العمل لدى المرشدين النفسيين، تلك التي قام بها وجينز (Wiggins, 1984). حيث تكونت عينة الدراسة من (١٢٣) مرشدا ومرشدة. وطبق مقياس فهرس التتاسق لقياس الخصائص البيئية ومقياس (Vocational Personal Inventory) (VPI) لقياس التفضيل المهني الشخصي. وتبين أن سمات الشخصية التالية كان لها أثر ذو دلالة في الرضا عن العمل، وهي مغامر، اجتماعي، وأما السمات فهي واقعي، تقليدي. فلم يكن لها أثر. أما بالنسبة لمتغير الجنس فلم يكن له أثر ذو دلالة بالرضا عن العلم. وتبين أن عدد سنوات الخدمة في الإرشاد كان لها أثر ذو دلالة بالرضا عن العمل وبمتغيرات شخصية.

## دراسة شتنبيرغ (Shuttenberg, 1987).

التي كانت بعنوان "نماذج الشخصية المهنية ودور الجنس لدى كل من مديري المدارس، والمرشدين التربويين، والمدرسين". والتي تبحث في عدة عوامل يمكن لها أن تؤثر على الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي، بين معلمي المدارس الحكومية والمديرين والمرشدين، وتسنقصي الدراسة العلاقات بين نماذج الشخصية المهنية - كما تحدها دراسة هولاند "البحث الموجه ذاتيا، والإدراك الذاتي لدور الجنس كما يحددها بيم في دراسته".

وقد تم اختبار متغيرات الفرضيات التالية:

١. أن مديري المدارس والمرشدين التربويين والمعلمين ذوو شخصيات اجتماعية مهنية مهيمنة.
٢. كلما طالت مدت عملهم تزداد احتمالات أن يكون لدى من يجيبون نمط الشخصية المتوقع.

وقد استخدمت في هذه الدراسة عينة مكونة من (٦٠٠) من العاملين في التعليم، بمعدل (٢٠٠) من كل فئة، ووصلت نسبة الاستجابة إلى (٤٨%). وأظهرت النتائج أن من أجابوا عن الأسئلة كانوا أكثر رضا بمهنتهم. وتشير النتائج إلى وجود علاقة بين الدور المدرك للجنس

والرضا الوظيفي، لكنها لم تكشف عن أية علاقة ذات أهمية بين الإدراك الذاتي لدور الجنس، أو تكيف هولند المهني وبين طول مدة الخدمة.

### دراسة ريتشاردسون (Richardson, 1989) (في الخطب، ١٩٩٢).

وهي من الدراسات التي تعرضت بشكل جزئي لبعض متغيرات هذه الدراسة، والتي هدفت إلى تحديد العلاقة بين الضغط الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية، ومستوى الرضا عن العمل بين المرشدين النفسيين المرخصين في ولاية فرجينيا، حيث بلغ عدد أفراد العينة (٤٠٠) مرشد نفسي تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث استبانة منيسوتا لقياس الرضا عن العمل ومقياس بيئة العمل لقياس ضغط العمل. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن ٧٨,٥% من المرشدين راضون عن عملهم الحالي، وأن الرضا عن العمل لدى المرشدين يرتبط إيجابيا مع الضغط الناجم عن المسؤولية المرتبطة بالعمل.

### دراسة كليمونس، (Clemons, 1989).

عن العلاقة بين ضغوط العمل ومتغيرات أخرى من جهة، والرضا عن العمل لدى المرشدين في فرجينيا من جهة أخرى، وتألفت عينة الدراسة من (٤٠٠) مرشد محترف من أصل (١٠٣٨) مرشدا تربويا ومهنيا في فرجينيا، واستخدم استبانة منيوستا للرضا الوظيفي كأداة للدراسة.

وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سلبية بين الضغط الوظيفي والرضا عن العمل بشكل عام، إلا أنه تبين أن الضغط الناجم عن المسؤولية المرتبطة بالعمل أثرت تأثيرا إيجابيا في الرضا عن العمل، أي أنه كلما ارتفعت العلاقة التي يأخذها المرشد على مقياس الضغط الناتج عن المسؤولية ارتفع مؤشر الرضا عن العمل، كما تبين أيضا أن المرشدين التربويين الأكبر سنا والأكثر خبرة قد سجلوا مستويات أعلى من الرضا الوظيفي.

٥٢١٨٥٨

## دراسة جيجر (Jaeger, 1989).

وعنوانها "الرضا وعدم الرضا المهني بين المرشدين المتدربين".

بحثت هذه الدراسة درجة الرضا المهني وحجمه لدى عينة كبيرة ممثلة من المرشدين التربويين المتدربين، وتهدف الدراسة إلى تحديد مدى الرضا المهني الشامل بين المرشدين المتدربين، وفحص العلاقات بين الرضا المهني الشامل والعوامل الديموغرافية، والخبرة، والوضع العام، ثم فحص صحة وإمكانية تطبيق نظرية التحريض الصحي لهيرتسوغ حول الرضا المهني على دور المرشد التربوي المهني، وقد تم اعتماد عينة شاملة للدولة تألفت من (٧٤٢) مرشدا متدربا، وأظهرت النتائج ما يلي:

١. أن الرضا المهني العام بين المرشدين كان أعلى بشكل واضح عما هو لدى المستخدمين العاديين عامة.

٢. أن الكثير من المرشدين التربويين ممن تلقوا تأهيلا في برامج إرشادية تربوية، أو من خريجي علم النفس أبدوا نسبة أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بالمرشدين التربويين من خريجي البرامج التعليمية الأخرى مثل: العمل الاجتماعي أو التربية.

٣. أن غالبية المرشدين الذكور العاملين في مجال تخصصهم أظهروا حداً عالياً من الرضا المهني بوظائفهم مقارنة بالمرشدين التربويين الذكور أو الإناث العاملين في المدارس. وبغض النظر عن وضعهم في العمل.

٤. إن نظرية هيرتسوغ عن التحريض الصحي حول الرضا الوظيفي، لم تشرح أبعاد الرضا أو عدم الرضا المهني لدى المرشدين المتدربين.

وتوضح النتائج أن الإعداد الفعال للمرشدين المهنيين يتطلب أن يتم إعلامهم بشكل سليم بكل ما يتعلق بطبيعة المهام ونوعها التي قد تفرضها وظائفهم.

## دراسة روس وآخرون (Ross, and others 1989) (في عامودي، ١٩٩٢).

تناولت هذه الدراسة الدعم الاجتماعي وأثره كعامل وقائي ضد ضغط العمل، وعلاقة ذلك بالاحترق النفسي لدى المرشدين التربويين العاملين بمركز الإرشاد في جامعة إيوا، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٩) مرشدا نفسيا، يعملون في مراكز الإرشاد في الجامعة،

وكان معدل عدد المسترشدين الذين يتعامل معهم كل مرشد هو (١٦) مسترشداً، طبق عليهم مقياس (M.B.I)، وقد أشار تحليل الانحدار المتعدد إلى أن المستوى العالي من ضغط العمل مرتبط تماماً بالمستويات العالية من الاحتراق النفسي، كما أن الدعم الاجتماعي من الرؤساء والزملاء مرتبط بالمستويات المتدنية من الاحتراق النفسي، ويظهر مستوى أقل من الإصابة بالإرهاك العاطفي والتدني في مستوى الإنجاز الشخصي، وأشارت النتائج أيضاً إلى أن الاحتراق النفسي كلما كان عالياً كان الإرهاك العاطفي شديداً، وكان هناك إحساس بالعزلة وقلة الدعم، وكذلك كان الاحتراق النفسي شديداً عندما انخفضت درجة الإنجاز الشخصي، كما بينت النتائج أنه كلما قلت سنوات الخبرة ارتفع مستوى الإرهاك وتدني مستوى الإنجاز الشخصي.

### دراسة كيرك (Kirk, 1990) (في الحطب، ١٩٩٢).

وهي من الدراسات التي هدفت لمعرفة درجة الرضا عن العمل لدى المرشدين النفسيين العاملين في المدارس الابتدائية، في ضوء متغيرات المؤهل العلمي، والخلفية الثقافية، والإعداد للوظيفة، التي طبقت على (٣٢٤) مرشداً، وطبقت استبانة منيسوتا للرضا عن العمل.

ودلت النتائج على أن ما نسبته (٩٣,١%) من المرشدين، كانوا راضين جداً عن عملهم على جميع العوامل الفرعية لمقياس الرضا عن العمل. كما دلت أيضاً على عدم وجود أثر للمؤهل العلمي والخلفية الثقافية والإعداد للوظيفة في درجة الرضا عن العمل.

### دراسة أوهرلت (Oehlert, 1990) .

بحثت هذه الدراسة العلاقة بين غموض الدور وضغوط العمل، إذ هدفت إلى فحص فرضية لازاروس وفولكمان (Lazarus & Folkman) والتي مفادها أن الغموض في الأدوار والواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرشد تعد عاملاً حاسماً في حدوث ضغط العمل بين العاملين في مجال الإرشاد النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (٨٤) متدرباً، و (١٥٨) اختصاصياً في مجال الإرشاد النفسي من (٦٩) كلية، واستخدمت الباحثة خمسة مقاييس لغموض الدور، وثلاثة للضغط الوظيفي.

ودلت النتائج على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية (علاقة قوية) بين غموض الدور، والإنهاك العاطفي، وقلة الإنجاز الشخصي، في حين لم تظهر وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والشعور السلبي تجاه المسترشدين. ولقد ظهر اختلاف في مستوى العلاقة والارتباط بين العوامل السابقة بسبب العمر، والمركز المهني، أو الوظيفي، واختلاف الأوضاع والأحوال في مواقع العمل، إذ أثرت هذه العوامل جميعاً في مستوى العلاقة بين غموض الدور والإنهاك العاطفي، والإنجاز الشخصي.

### دراسة تاي (Tai, 1990) (في الحطب، ١٩٩٢)

وقد أجرى دراسته لاختبار الرضا الوظيفي لمرشدي المدارس الحكومية وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والبيئية، وطبقت الدراسة على (٣٢٧) مرشداً من مرشدي المدارس الحكومية في تايوان. وطبق مقياس منيسوتا النسخة الصينية لقياس الرضا الوظيفي الداخلي لمرشدي المدارس أعلى من الرضا الوظيفي الخارجي، وأن المتغيرات التي أسهمت في هذا الرضا هي: مفهوم الذات، والمكانة الاجتماعية، والعلاقة مع المدير.

### ستيكل (Stickel 1991)

وهي بعنوان "دراسة حول الإحباط والرضا الوظيفي بين مرشدي المدارس الريفية".

والإحباط الوظيفي حالة ظهرت خلال السنوات العشر الماضية لدى قطاع واسع من العاملين في المهن المساعدة، وفي هذه الدراسة تم وصف الإحباط باعتباره إنهاكاً عاطفياً، وانعدام الرضا الوظيفي والرغبة في ترك الوظيفة أو المهنة.

ولفحص مدى الإحباط في مهنة العاملين النفسيين في المدارس، تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء (N=139) جمعية العاملين النفسيين في مدارس ولاية إلينوي الأمريكية، وقام هؤلاء بالإجابة عن مواد المسح الإحصائي، ومن بينها اختبار ماسلاش للاحتراق النفسي (Maslach Burnout Inventory) ، ومدرج الاكتئاب النفسي المدرسي (Scale of School Psychological Depression)، وأعد استبياناً خاصاً عن الحالة البشرية وحالة الرضا المهني. وكانت الأسئلة الرئيسية الموجهة هي:

١. ما هو مدى الإحباط بين العاملين النفسيين في المدارس؟

٢. ما هي الأسباب المهنية الرئيسة المؤدية للإحباط؟
٣. ما هي العلاقة بين المتغيرات السكانية الخاصة والإحباط؟
٤. ما هو أفضل متبني بالإحباط؟

وقد أشارت النتائج إلى أن دلائل الإحباط تظهر، غالبا بين العاملين النفسيين في المدارس، رغم أن مسببات الاكتئاب ذات العلاقة بالوظيفة مثل " نقص المصادر، وعامل التحكم بالزمن" هي أمور تتعلق بالإحباط، والحالة الإنسانية مثل " الرضا عن عملية الإشراف، وحالة التعارض الواضحة"، تعتبر جميعها من مؤشرات الإحباط، وأشارت النتائج إلى أن المشرفين النفسيين يعتبرون من الشخصيات المهمة في مقاومة الإحباط.

### دراسة دافوس (Duffus 1996).

وهي بعنوان "دور الغموض، والنزاع، والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مدارس مقاطعة ريفية -التعليم الريفي-".

كان الهدف الأولي من هذه الدراسة هو كشف العلاقة بين دور الخلافات لدى مرشدي المدارس، وغموض الدور من جهة، والرضا الوظيفي من جهة أخرى.

كما تم تصميم الدراسة لتحديد إذا ما كان هناك خلافات واضحة إحصائيا بين متغيرات السيطرة، ودور الخلافات، والغموض، وبين الرضا الوظيفي.

وكان جمهور الدراسة المرشدين التربويين في مدرسة عليا، ومدرسة متوسطة، ومدرسة ابتدائية "أساسية" من منطقة دراسية ريفية، وقد ضمت العينة "٢٢١" مرشدا قام "١٦٦" منهم بالإجابة عن أسئلة هذا المسح، واستعمل أسلوب العينة البدائية لاختيار هذه العينة عشوائيا. وقد تمت صياغة اثنتي عشر فرضية وتجربتها.

ومن أجل تحليل المعطيات، تم استخدام أسلوب العلاقة المتبادلة الإحصائية، وأسلوب تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

وتم استخدام مستوى الأهمية  $p = 0.05$  كنقطة مرجعية لتحديد الأهمية. وللحصول على المعطيات، تم استعمال فهرس الوصف الوظيفي Job Description International (JDI) ودور النزاع ومقياس دور الغموض، إضافة إلى صحيفة الأحوال الشخصية. وكانت أبرز نتائج هذه الدراسة هي الكشف عن وجود علاقة واضحة بين دور الخلافات والغموض والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المدارس الابتدائية. وعلى العموم فقد كان دور

الخلاقات مرتبطين بوضوح بالرضا الوظيفي، كما أنه لم يكن هناك أي فرق واضح بين الرضا الوظيفي، ودور الخلاقات، ودور الغموض، ومتغيرات السيطرة عند المرشدين في المدارس العليا، المتوسطة والابتدائية.

وتتضمن التوصيات المقدمة للأبحاث القادمة ما يلي:

١. إجراء دراسة تحدد العوامل ذات العلاقة القوية بدور الخلاقات، ودور الغموض

في المدارس العليا، والمتوسطة، والابتدائية.

٢. إجراء دراسة تحدد العوامل ذات العلاقة الوثيقة بفهرس الوصف الوظيفي،

والوظيفة، بالمقياس العام في المدارس العليا، والمتوسطة، والابتدائية.

٣. إجراء دراسة لمعرفة سبب رضا المرشدين التربويين عموماً من وظائفهم، عندما

يكون دور الخلاقات ذا علاقة قوية بالرضا الوظيفي.

### دراسة هيرمان (Herman, 1996).

والتي بحثت "دور الغموض، والنزاع والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في

مدارس مقاطعة كلارك".

تم اختيار المرشدين التربويين في مدرسة مقاطعة كلارك في لاس فيغاس، ولاية

نيفادا، من أجل إجراء دراسة حول علاقة الرضا المهني بغموض الدور والنزاع في العمل.

وقد أجري مسح يتألف من استبانة الرضا في مهنة المدرس (Lester, 1984) واستبانة

الوظيفة (Rizzo et al., 1970)، وجرى المسح على عينة مختارة من المرشدين العاملين

بوظيفة كاملة K-12، وذلك في محاولة لتقييم آثار غموض الدور والنزاع في ستة مجالات

مختارة من مجالات الرضا الوظيفي: العمل نفسه، وظروف العمل، والاهتمام الخاص،

والمسؤولية، والإشراف، والمراقبة، والزملاء.

وقد أظهرت النتائج أنه كلما ازداد رضا المرشدين عن وظيفتهم، كلما تناقصت كمية

الغموض. وظهر أن لا علاقة بين كل من الغموض، ومجالي العلاقة مع الزملاء،

والمسؤولية. كما أبدى المرشدون مجموعة ملاحظات عامة أشارت إلى اهتمام معين في

مجالات ميزانية الإرشاد التربوي، والوظائف المدرسية المزدوجة، ونقص الفهم الواضح لدور

المرشد، وتكليف المرشدين التربويين بمهام يمكن أن يقوم بها طاقم من الكتيبة والموظفين

العاديين.

## دراسة هنلي، (Hunley,1998).

التي تبحث في "اتجاهات الممارسة المهنية والإنسانية في علم النفس المدرسي، مقارنة بين دراستين على مستوى البلاد".

كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على التوجهات المهنية العملية والبشرية في مجال علم النفس المدرسي لفترة خمس السنوات الدراسية الممتدة بين عامي ١٩٨٩-١٩٩٠ والسنة الدراسية ١٩٩٤-١٩٩٥. وكان المشاركون من أعضاء الجمعية الوطنية للمرشدين النفسيين في المدارس، والذين قدموا ردودهم على أسئلة الاستبانة المتعلقة بحياتهم، ومستواهم التدريبي، ومؤهلاتهم العلمية، وتأهيلهم، ونوع العمل، والرواتب، ونسبة عدد المرشدين النفسيين إلى عدد طلاب المدارس إلى جانب مجالات مختلفة من واجباتهم المهنية.

وعلى العموم، فقد أشارت التحليلات إلى وجود ميل متصاعد متواصل في عدد من الجوانب مثل: العمر، والجنس، ومستوى التدريب بين المدرسين والمتخصصين، والرواتب. وقد أشار أحد المؤشرات الواضحة إلى تقلص الفجوة لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في المدارس لصالح زيادة تمثيل المتقدمين في العمر، والنساء المشاركات من ذوات المستوى المتخصص في التأهيل. كما حدث انخفاض واضح في نسبة الأخصائيين النفسيين من حملة الشهادة العامة، بينما ازداد، في نفس الوقت، عدد الأفراد ممن يحملون الشهادات التي تقل عن شهادة الدكتوراه. وأظهرت الدراسة ازدياد عدد الأخصائيين النفسيين العاملين في المدارس بشكل جزئي، والأعمال الحرة، بينما انخفض عدد العاملين ممن يحتلون مناصب إدارية.

أما فيما يتعلق بمعدل عدد العاملين النفسيين في المدارس مقارنة بعدد الطلاب، فقد ظهر من الدراسة أن المزيد من هؤلاء يعملون وفق المعدلات التي حددتها الجمعية الوطنية للعاملين النفسيين في المدارس، وهو معدل ١:١٠٠٠.

كما وظهر أيضاً، أن المشاركين عموماً كانوا يقومون بعدد أقل من عمليات التقييم التعليمي أو إعادة التأهيل، وأنهم كانوا يقومون بإرشاد عدد أقل من الطلاب، أو تقديم خدمات استشارية فردية.

أما ظروف المرشدين الحياتية فتشير إلى ميل متزايد في عدد المرشدين النفسيين ممن سيتقاعدون عن العمل خلال عشر السنوات القادمة، وان هناك خطراً من حدوث نقص في عدد المرشدين النفسيين في المدارس خلال السنوات القادمة. وهناك اهتمام متزايد بضرورة تجنيد المزيد من الأفراد لميدان الإرشاد النفسي والتربوي في المدارس لمنع حدوث مثل هذا النقص في عدد العاملين، هذا إلى جانب ضرورة تجنيد دماء جديدة من أجل بناء عملية التجديد في هذا المجال.

وأشارت نتائج الدراسة إلى حدوث تناقص في عدد المهام الإدارية، وربما كان تزايد الأعمال الخاصة إحدى نتائج محدودية الفرص أمام النمو المهني وتطوره. وهناك حاجة للمزيد من الاهتمام بالتطور المهني وتطوره من أجل الوصول لحالة الرضا المهني للعاملين حالياً في هذا الميدان.

## تعقيب على الدراسات السابقة :-

بالنظر إلى الدراسات التي رجع إليها الباحث، يمكن حصر الملاحظات التي تناقش في

هذه الدراسات بالنقاط التالية :

- ١- الأهداف
- ٢- العينة
- ٣- النتائج

فمن حيث الأهداف فقد اختلفت من دراسة إلى أخرى، إلا انه يمكن حصر أهداف هذه الدراسات في مجموعات موحدة من حيث الهدف لكل مجموعة، فهناك مجموعة من الدراسات هدفت إلى التعرف على اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملهم، ومثال ذلك دراسة بنس (١٩٨١) ودراسة الدليمي (١٩٨٨)، ودراسة روي (١٩٨٠)، ودراسة ياسين، ودراسة ريفيرا، ودراسة مورجان (١٩٧٨) ودراسة واكفيلد، ودراسة بيج. وأضافت هذه الدراسات الاقتناع وعدم الاقتناع في العمل . وهناك مجموعة أخرى من الدراسات هدفت إلى معرفة الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين في المدارس ومثال ذلك دراسة الجبوري (١٩٨٦)، ورضوان (١٩٩٨) والعامودي (١٩٩٢). وهناك مجموعة ثالثة من الدراسات استهدفت معرفة الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين مثال ذلك: دراسة الفار (١٩٨٦)، التي بحثت العلاقة بين الرضا الوظيفي، وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين والنفسيين في الأردن، وعبد الله (١٩٨٩) وهدفت إلى بناء مقياس للرضا الوظيفي، وتاي (١٩٩٠)، وكيرك (١٩٩٠)، وبيج (١٩٨٠).

وهناك مجموعة أخرى من الدراسات التي بحثت في الضغوط المهنية التي تواجه المرشدين التربويين مثل: دعنا (١٩٩٤)، وريتشاردسون (١٩٨٩)، وكاسس وفورلنج (١٩٨٠)، وروس (١٩٨٩) والكخن (١٩٩٧).

وهناك مجموعة دراسات استهدفت معرفة غموض الدور وعلاقته بالرضا عن العمل، مثل: اوهرلت (١٩٩٠)، ودراسة دافوس (١٩٩٦)، ودراسة هيرمان (١٩٩٦). هناك دراسة واحدة تبحث في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة في مدينة بغداد

وضواحيها، ودراسة أخرى تبحث في العوامل المشجعة والمنفرة لاتخاذ التدريس مهنة أو العزوف عنها في الأردن .

وقد استفاد الباحث من هاتين الدراستين في الادب السابق، والاطار النظري لهذا البحث.

## العينة :-

اقتصرت الدراسات السابقة على عينة من مجتمع المرشدين والمرشدات ما عدا دراسة الجبوري (١٩٨٦)، التي أضافت مديري المدارس. أما دراسة الياسين (١٩٨٠)، ويونس (١٩٨٧) فكانت عينة الدراسة فيهما من المدرسين . ودراسة شتنبيرغ (Shuttenberg, 1987) التي كانت العينة فيها من المرشدين والمديرين والمدرسين. ودراسة الكخن (١٩٩٧) والفاعوري (١٩٩٠) اللتان كانت العينة فيهما من مدرسي ومدرسات مدارس التربية الخاصة.

وبالنسبة للباحث فقد حصر بحثه في المرشدين ، كذلك معظم الدراسات اتفقت على اختيار عينة البحث من مدينة واحدة أو ولاية واحدة. إلا أن هناك بعض الدراسات التي كانت العينة فيها على مستوى القطر مثل دراسة كل من: الياسين (١٩٨٠)، ويونس (١٩٨٧)، والقيسي (١٩٨٦)، وعامودي (١٩٩٢)، والكخن (١٩٩٧)، ورضوان (١٩٩٨)، وأوهلرت (Oehlert, 1990)، وشتنبيرغ (Shuttenberg, 1987)، وهنلي (Hunley, 1998). وبالنسبة لهذه الدراسة فقد جاءت لتدرس جميع المرشدين التربويين في محافظات فلسطين .

## النتائج :

بالنظر إلى الدراسات السابقة، يلاحظ أنها توصلت إلى نتائج مختلفة، تبعاً للمتغيرات التي تناولتها، وقد يكون مرد هذا الاختلاف ناتجاً عن اختلاف البيئات التي نمت فيها هذه الدراسات، وقد يكون أيضاً لاختلاف الوسائل الإحصائية المستخدمة أثر في اختلاف النتائج .

ففيما يتعلق بمجموعة الدراسات المتعلقة باتجاهات المرشدين نحو عملهم نجد أن دراسة بنس (١٩٨٢) لم تتفق مع دراسة الدليمي (١٩٨٨) في نتائجها، إذ أظهرت المرشديات استجابات ايجابية أكثر من المرشدين في دراسة بنس، بينما على العكس تماما أظهرت دراسة الدليمي استجابات ايجابية أكثر لصالح المرشدين الذكور، وكذلك توصلت دراسة ياسين (١٩٨٧) إلى أن المرشدين ذوي الخبرة العالية لديهم اتجاهات ايجابية نحو العمل أكثر من زملائهم قليلي الخبرة.

وفيما يتعلق بالدراسات التي هدفت لمعرفة الصعوبات التي تواجه الإرشاد التربوي، فقد كان هناك اتفاق بين نتائج هذه الدراسات على وجود صعوبات عديدة. فقد اتفقت دراسة عامودي (١٩٩٢) ونتائج دراسة القيسي سنة (١٩٩٨) بأن المشكلات التي تواجه المرشدين الذكور هي من تلك التي تواجه المرشديات رغم وجود هذه المشاكل بدرجة مرتفعة لدى الذكور والإناث، أما دراسة الجبوري (١٩٨٦) فلم تظهر نتائجها فروقا ذات دلالة احصائية تعزي لمتغير الجنس.

وبالنسبة للدراسات التي بحثت موضوع الرضا الوظيفي، فقد تبين أن غالبية المرشدين راضون عن عملهم، وهذا ما أوضحته دراسة الفار (١٩٨٦) ودراسة Kirk (١٩٩٠). في الحطب (١٩٩٢)

أما الدراسات المتعلقة بالضغوط المهنية والنفسية التي تواجه المرشدين التربويين، فقد أكدت هذه الدراسات على أن قلة الدعم الاجتماعي، والعلاقة مع المدير والمعلمين، وغموض الدور، من الأسباب الهامة في حدوث هذه الضغوط.

وبالنسبة لنتائج الدراسات التي بحثت في غموض الدور وعلاقته بالرضا فقد تبين أن هناك علاقة عكسية بمعنى أنه كلما كان هناك وضوح بالدور كانت نسبة الرضا المهني مرتفعة، وكلما كان هناك غموض بالدور كان هناك مستوى لرضا أقل، كما اتضح من دراسة دافوس (١٩٩٦)، ودراسة هيرمان (١٩٩٦)، بينما بينت دراسة أولهت (١٩٩٠) أن هناك علاقة بين غموض الدور، لدى المرشد ودرجة الانهاك العاطفي وقلة الانجاز الشخصي عنده.

## الفصل الثالث

- الطريقة والإجراءات.

- مجتمع الدراسة.

- أداة الدراسة.

- صدق الأداة.

- الثبات

- إجراءات تطبيق الدراسة.

- متغيرات الدراسة.

- التحليل الإحصائي.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل الإجراءات والخطوات التي اتبعتها الباحثة لإجابة عن أسئلة الدراسة مبتدئا بوصف مجتمع الدراسة، ومنهج الدراسة، وأداة القياس، وإجراءات التحقق من دلالات صدق هذه الأداة وثباتها، ويتضمن هذا الفصل أيضا عرضا للمعالجات الإحصائية، التي قام الباحث باستخدامها لتحليل البيانات، واستخلاص النتائج، لمناقشتها وتفسيرها .

#### مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين والمرشدات التربويين، الذين يزاولون مهنة الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية موزعين على اثنتي عشرة مديرية في العام الدراسي ١٩٩٨-١٩٩٩ في محافظات الضفة الغربية وعددهم (٢٢٧) مرشدا ومرشدة، لكن الذين استجابوا كان عددهم (٢١٧) مرشدا ومرشدة ولذلك اعتبروا هم مجتمع الدراسة، والجدول التالي يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المديرية:-

## الجدول ( ١ )

جدول توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المديرية

الرقم	المحافظة	عدد المرشدين
١	نابلس	٣٤
٢	جنين	٣٣
٣	طولكرم	٢٢
٤	قلقيلية	١٤
٥	سلفيت	١١
٦	رام الله	٢٥
٧	القدس	٧
٨	ضواحي القدس	٧
٩	بيت لحم	١٦
١٠	الخليل	٢٩
١١	جنوب الخليل	٢٤
١٢	أريحا	٥
	المجموع الكلي	٢٢٧

### أداة الدراسة :-

ولمعرفة العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في المدارس الحكومية، وبعد ان قام الباحث بمراجعة الأدب السابق، والدراسات السابقة، والاستفادة منها حصل الباحث على استبانة واحدة تتعلق بالعوامل المشجعة، والعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة حيث استفاد الباحث في حصوله على هذه الأداة من دراسة صلاح الياسين (١٩٨٠) المتعلقة بالعوامل المشجعة والمنفردة وراء اتخاذ التدريس مهنة والعزوف عنها في الأردن . واستفاد الباحث أيضا من دراستي الحطاب (١٩٩٢) والفار (١٩٨٦) المتعلقة بالرضا الوظيفي للمرشدين . وقد تكونت الاستبانة من جزأين

الجزء الأول : يشتمل على معلومات عامة عن المستجيب تتعلق بجنسه وسنوات خبرته وتخصصه العلمي والمحافظة التي يعمل فيها وهذه المعلومات ضرورية للدراسة .  
الجزء الثاني : اشتمل على ٦٧ فقرة مقسومة إلى جزأين الأول يقيس العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة وعدد فقراته ٣٢ فقرة موزعة على أربعة مجالات :

١. المجال الاقتصادي

٢. المجال الاجتماعي

٣. المجال المهني

٤. المجال الشخصي

والجدول (٢) يوضح ذلك

### الجدول (٢)

توزيع العوامل المشجعة على المجالات

الرقم	المجال	الفقرات	المجموع
١	الاقتصادي	٢٧،٢٣،١٩،١٥،١١،٧،٣،١	٨
٢	الاجتماعي	٣١،٢٨،٢٤،٢٠،١٦،١٢،٨،٦،٢	٩
٣	المهني	٢٩،٢٥،٢١،١٧،١٣،٩،٤	٧
٤	الشخصي	٣٢،٣٠،٢٦،٢٢،١٨،١٤،١٠،٥	٨

الجزء الثاني يقيس العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة وعدد فقراته ٣٥ فقرة موزعة على نفس المجالات في العوامل المشجعة، وهي: الاقتصادي، والاجتماعي، والمهني، والشخصي. والجدول (٣) يوضح ذلك

### الجدول (٣)

توزيع العوامل غير المشجعة على المجالات

الرقم	المجال	الفقرات	المجموع
١	الاقتصادي	٦٣،٥٩،٥٦،٥٢،٤٥،٤١،٣٧،٣٣	٨
٢	الاجتماعي	٦٠،٥٧،٥٣،٤٩،٤٦،٤٢،٣٨،٣٤	٨
٣	المهني	٦٦،٦٤،٦١،٥٨،٥٤،٥٠،٤٧،٤٣،٣٩،٣٥	١٠
٤	الشخصي	٦٧،٦٥،٦٢،٥٥،٥١،٤٨،٤٤،٤٠،٣٦	٩

وقد استخدم الباحث سلماً خماسي التدرج للاستجابة، يتدرج هذا المقياس من درجة واحدة إلى خمس درجات على النحو التالي :

- تأثير قليل جداً يأخذ العلامة (١)
- تأثير قليل يأخذ العلامة (٢)
- تأثير متوسط ويأخذ العلامة (٣)
- تأثير كبير ويأخذ العلامة (٤)
- تأثير كبير جداً ويأخذ العلامة (٥)

## صدق الأداة

اعتمد الباحث للتأكد من صدق الاستبانة على عدة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في جامعة النجاح الوطنية، ستة من حملة شهادة الدكتوراه وواحد من حملة الماجستير ومرشد مقيم في مديرية التربية والتعليم - جنين ، وذلك لإبداء آرائهم في فقرات الاستبانة، من حيث قياسها للمجال المراد قياسه كذلك إضافة فقرات أو حذفها بما يتناسب وطبيعة الدراسة.

وقد أخذ الباحث بآراء المحكمين حيث كان عدد فقرات الاستبانة قبل التحكيم (٧١) فقرة فأصبح بعد التحكيم (٦٧) فقرة حيث حذفت بعض الفقرات، ودمجت فقرات أحياناً.. فقد اعتمد الباحث موافقة خمسة من المحكمين على الفقرة لإجراء الحذف والتعديل.

## الثبات :

ولتحديد ثبات الأداة تم اختيار عينة قوامها (٣٠) مرشداً ومرشدة من مجتمع الدراسة نفسه، وجرى تطبيق الأداة عليهم لمرة واحدة، وتم تضمين نتائجهم مع النتائج النهائية. وقد تم استخراج الثبات وحسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) عن طريق حساب معامل الاتساق الداخلي للأداة، والجدول (٤) يوضح معاملات الثبات المحسوبة لكل مجال، وكذلك الثبات الكلي للعوامل المشجعة وغير المشجعة، فبالنسبة للعوامل المشجعة تراوح معامل الثبات على أبعاد الاستبانة بين (٠,٧٨-٠,٩١) ووصل معامل الثبات الكلي (٠,٨٧)، وكذلك تراوح معامل الثبات للعوامل غير المشجعة على أبعاد الاستبانة بين (٠,٧٦-

٠,٨٦)، ووصل معامل الثبات الكلي لهذه المجالات (٠,٨٢). ويتضح أن معاملي الثبات للعوامل المشجعة وغير المشجعة مقبولة وتفي بأغراض الدراسة.

#### الجدول (٤)

معاملات الثبات لكافة مجالات الاستبانة والثبات الكلي

للعوامل المشجعة وغير المشجعة

الرقم	اسم المجال	معامل الثبات للعوامل المشجعة	معامل الثبات لعوامل غير المشجعة
١	المجال الاقتصادي	٠,٧٨	٠,٨٣
٢	المجال الاجتماعي	٠,٨٧	٠,٧٦
٣	المجال المهني	٠,٧٩	٠,٨٦
٤	المجال الشخصي	٠,٩١	٠,٨١
	الثبات الكلي	٠,٨٧	٠,٨٢

#### إجراءات تطبيق الدراسة

١. قام الباحث بتوزيع الاستبانات بنفسه على جميع المرشدين، وذلك أثناء اجتماعات المرشدين الدورية .
٢. قام الباحث بجمع جزء كبير من الاستبانات بنفسه، وقد ساعده في جمع ما تبقى المرشدون المقيمون في المديرية .

## متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على عدد من المتغيرات هي :-

أولاً : المتغيرات المستقلة، وهي :

١- الجنس: والجدول (٥) يوضح ذلك

الجدول (٥)

توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	١٠٢	%٤٧
أنثى	١١٥	%٥٣
المجموع	٢١٧	%١٠٠

٢-سنوات الخبرة:

ولها ثلاثة مستويات، وتقاس بسنوات العمل في الإرشاد بشكل عام:

- ١- أقل من ثلاث سنوات
- ٢- من ٣-٦ سنوات
- ٣- أكثر من ٦ سنوات والجدول (٦) يوضح ذلك

الجدول (٦)

توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٣ سنوات	١٢٢	%٥٦,٢
من ٣-٦ سنوات	٦٥	%٣٠
أكثر من ٦ سنوات	٣٠	%١٣,٨

ويبين الجدول أن أكثر من نصف المرشدين الذين يعملون في المدارس ما زالت خبرتهم أقل من ثلاث سنوات، حيث بلغت نسبتهم %٥٦,٢ من مجموع المرشدين، وهذا يعود إلى حداثة برنامج التوجيه والإرشاد المدرسي في فلسطين .

### ٣- التخصص :

ويقصد به مجال الدراسة الذي تخصص فيه المرشد، والذي على أساسه عمل في هذه

الوظيفة، وهنا يقصد به :

١- خدمة اجتماعية

٢- ارشاد تربوي

٣- علم نفس

٤- تخصص آخر

### الجدول (٧)

يوضح توزيع مجتمع الدراسة على مجالات التخصص والنسب المئوية للمستجيبين

الرقم	التخصص	التكرار	النسبة المئوية
١	خدمة اجتماعية	٥٤	٢٤,٩%
٢	إرشاد تربوي	١٨	٨,٣%
٣	علم نفس	١٢٦	٥٨%
٤	تخصص آخر	١٩	٨,٨%
	المجموع	٢١٧	١٠٠%

### ٤: المحافظة :

بالنسبة لهذا المتغير فقد اعتمد الباحث تقسيماً إجرائياً للمحافظات، خاصة بالدراسة

حيث دمج بعض المحافظات وبعض المديرية، وأصبحت كالتالي :

١- الخليل وجنوبها

٢- القدس وضواحيها

٣- بيت لحم

٤- رام الله

٥- نابلس وسلفيت

٦- طولكرم وقلقيلية

٧- جنين

٨- أريحا .

والجدول (٨) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب المحافظات

الجدول (٨)

توزيع مجتمع الدراسة على المحافظات

الرقم	المحافظة	التكرار	النسبة المئوية
١	الخليل وجنوبها	٥١	%٢٣,٥
٢	القدس وضواحيها	١٣	%٦
٣	بيت لحم	١٥	%٦,٩
٤	رام الله	٢٣	%١٠,٦
٥	نابلس وسلفيت	٤٢	%١٩,٤
٦	طولكرم وقلقيلية	٣٥	%١٦,١
٧	جنين	٣٣	%١٥,٢
٨	أريحا	٥	%٢,٣
	المجموع	٢١٧	%١٠٠

ثانياً: المتغيرات التابعة :-

في الدراسة متغيران تابعان، وهما :

أ- العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في المدارس الحكومية التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية، وتتوزع هذه العوامل على أربعة مجالات هي:

١-الاقتصادي

٢-الاجتماعي

٣-المهني

٤-الشخصي

ب-العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في المدارس الحكومية التابعة للسلطة الوطنية في محافظات الضفة الغربية: وتتوزع هذه العوامل على نفس المجالات السابقة وهي :

١-الاقتصادي

٢-الاجتماعي

٣-المهني

٤-الشخصي

## التحليل الإحصائي :

بعد تفريغ البيانات المسترجعة بالحاسب الآلي ، تمت معالجتها باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-PC)

وقد استخرجت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمقياس ككل، ولكل مجال من مجالات الدراسة، ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة. وقد استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للإجابة عن السؤالين الأول، والثاني .

وللمقارنة بين كل من متغير الجنس، والخبرة، والتخصص، والمحافظة، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الثالث، والرابع، والخامس، والسادس.

## الفصل الرابع

- نتائج الدراسة.

- مقدمة.
- أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.
- ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
- ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
- رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.
- خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.
- سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس.

# الفصل الرابع

## نتائج الدراسة

### مقدمه

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة :  
حول العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية، وعلاقة هذه العوامل مع عدد من المتغيرات هي :

١-الجنس

٢-الخبرة

٣-التخصص

٤-المحافظة

وقد تم عرض هذه النتائج تبعا لتسلسل أسئلة الدراسة .

### أولا : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :

ما هي العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في مدارس الضفة الغربية الحكومية ؟

وللإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة، ولكل مجال، وللدرجة الكلية، ونتائج الجداول (٩) (١٠) (١١) (١٢) تبين ذلك. ويبين الجدول (١٣) ترتيب المجالات والدرجة الكلية .

١-المجال الاقتصادي : يتضمن هذا المجال (٨) فقرات، والجدول يبين المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المجال . ويبين أيضاً المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية للدرجة الكلية للمجال الاقتصادي .

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي  
مهنة للمجال الاقتصادي عند المرشدين التربويين  
(ن = ٢١٧)

رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية (%)
١	يتيح لي الإرشاد الفرص لعمل إضافي	٢,٦٣	٥٢,٦%
٣	توفر مهنة الإرشاد لي الطرف الحياتي المناسب.	٢,٨٦	٥٧,٢%
٧	إن راتب المهنة يعادل الرواتب الأخرى للمهن المشابهة	٢,٧٨	٥٥,٦%
١١	يحقق العمل في الإرشاد نمواً مهنيًا واقتصاديًا جيداً للفرد	٢,٩٩	٥٩,٨%
١٥	المعاش التقاعدي والمكافآت التي توفرها المهنة	٢,٥٨	٥١,٦%
١٩	وجود العطلة الصيفية وغيرها من العطل	٣,٣٥	٦٧%
٢٣	التأمين الصحي والاجتماعي الذي توفره المهنة	٢,٨٢	٥٦,٤%
٢٧	راتبي يتناسب وأهمية عملي	٢,٦٤	٥٢,٨%
	الدرجة الكلية للمجال الاقتصادي	٢,٨٣	٥٦,٦%

\* أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

ويتضح من الجدول أن جميع الفقرات في المجال الاقتصادي حصلت على درجة تشجيع قليلة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين ٢,٥٨-٢,٩٩ باستثناء الفقرة (١٩) حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي في هذا المجال مقداره ٣,٣٥ بدرجة تشجيع متوسطة، ونسبة مئوية تساوي ٦٧%، وبالنظر للدرجة الكلية لجميع الفقرات للمجال الاقتصادي نجد أن درجة التشجيع في هذا المجال قليلة، حيث كان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجال الاقتصادي ٢,٨٣ ونسبتها المئوية تساوي ٥٦,٦% .

## ٢- المجال الاجتماعي :

يتضمن هذا المجال (٩) فقرات، والجدول (١٠) يبين المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات هذا المجال، ويبين أيضاً المتوسط الحسابي، والنسب المئوية للدرجة الكلية للمجال الاجتماعي .

### الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الاجتماعي عند المرشدين التربويين

(ن=٢١٧)

رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية (%)
٢	يتيح الإرشاد لي التعرف على قطاع واسع من المجتمع	٣,٧٤	٧٤,٨%
٦	رضا المجتمع عن مهنة الإرشاد وسمعتها الطيبة والتقدير	٣,٠١	٦٠,٢%
٨	بسبب مكانة المرشد الرفيعة في المجتمع والتقدير الاجتماعي	٣,١٢	٦٢,٤%
١٢	الرغبة في تقديم خدمات للآخرين ومساعدة الطلبة	٣,٩٢	٧٨,٤%
١٦	الشعور بالراحة النفسية لما للعمل من أهمية اجتماعية	٣,٣٩	٦٧,٨%
٢٠	احترام الطلبة الخاص للمرشد	٣,٤٢	٦٨,٤%
٢٤	مهنة الإرشاد أفضل ميدان للإصلاح الاجتماعي والتربوي	٣,٤٨	٦٩,٦%
٢٨	الاحترام والتقدير الذي ألقاه من زملائي في المهنة التدريسية	٣,٠٦	٦١,٢%
٣١	احترام المدير لعملي وتفهمه لدور المرشد	٣,١٤	٦٢,٨%
	الدرجة الكلية للمجال الاجتماعي	٣,٣٦	٦٧,٢%

ويتضح من هذا الجدول (١٠) أن معظم الفقرات في هذا المجال حصلت على درجة تشجيع متوسطة، بينما حصلت فقرتان على درجة تشجيع كبيرة، وهما الفقرة رقم (٢)، والفقرة رقم (١٢).

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (٣,٩٢ - ٣,٠١) ووجد أن درجة التشجيع في هذا المجال متوسطة، حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (٣,٣٦) ونسبة مئوية تساوي (٦٧,٢%).

### ٣- المجال المهني :

ويتضمن هذا المجال (٧) فقرات، والجدول (١١) يبين المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات هذا المجال، ويبين أيضاً المتوسط الحسابي، والنسب المئوية لهذا المجال المهني .

#### الجدول (١١)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال المهني عند المرشدين التربويين .

(ن = ٢١٧)

رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية (%)
٤	يجعلني الإرشاد أكثر اقتراباً من تخصصي	٣,٩٣	٧٨,٦%
١٣	يسرني أن العمل في الإرشاد ليس روتينياً	٣,٧٨	٧٥,٦%
١٧	إن الإرشاد مهنة إنسانية شريفة	٣,٩٩	٧٩,٨%
٢١	تتيح مهنة الإرشاد لي رفع مستواي العلمي وزيادة خبرتي العملية في هذا المجال.	٣,٦٤	٧٢,٨%
٢٥	إن مهنة الإرشاد ضرورية وحيوية تسهم في تطوير العملية التربوية	٣,٨٢	٧٦,٤%
٢٩	الإرشاد مهنة يحترمها الدين ويحث عليها	٣,٦٢	٧٢,٤%
	طبيعة الدوام المدرسي ملائم ومريح	٣,٠٠	٦٠,١%
	الدرجة الكلية للمجال المهني	٣,٦٨	٧٣,٦%

ويتضح من الجدول (١١) أن جميع الفقرات في هذا المجال حصلت على درجة تشجيع كبيرة، باستثناء فقرة واحدة وهي الفقرة رقم (٢٩)، التي حصلت على درجة تشجيع متوسطة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (٣,٩٩-٣,٠٠) وبالنظر إلى الدرجة الكلية للمجال المهني نجد أن درجة التشجيع في هذا المجال كانت كبيرة بمتوسط حسابي مقداره (٣,٦٨)، ونسبه مئوية تساوي (٧٣,٦%).

#### ٤-المجال الشخصي :

ويتضمن هذا المجال (٨) فقرات، والجدول (١٢) يبين المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات هذا المجال ويبين أيضاً المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية للدرجة الكلية للمجال الشخصي .

#### الجدول(١٢)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الشخصي عند المرشدين التربويين .

(ن=٢١٧)

رقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية (%)
	أشعر بمزيد من الثقة والفخر حينما يشار إليّ بالمرشد التربوي	٣,٥٠	٧٠%
١	رغبتني الشخصية في الإرشاد وشعوري أن هذه المهنة مكانة مناسبة لي.	٣,٨٢	٧٦,٤%
١	رغبتني في أن أعمل في جهاز التربية والتعليم	٢,٩٦	٥٩,٢%
١	إمكانية عملي في مكان قريب من مكان إقامتي	٣,٣٣	٦٦,٦%
٢	أشعر أن مهنة الإرشاد تساعد على تعديل سلوك الطلبة	٣,٧٤	٧٤,٨%
٢	أعتقد أن مهنة الإرشاد تساعدني على تفهم مشاكل أبنائي والعمل على حلها.	٣,٥٨	٧١,٦%
٣	تتيح مهنة الإرشاد لي التعبير عن رأيي بحرية وراحة	٣,١٠	٦٢%
٣	ينمي عملي في الإرشاد قدرتي على حل المشكلات التي تواجهني واتخاذ قرارات مناسبة فيها.	٣,٤٢	٦٨,٤%
	الدرجة الكلية للمجال الشخصي	٣,٤٣	٦٨,٦%

ويتضح من الجدول (١٢) ان هناك فقرة واحدة، وهي الفقرة رقم (١٤)، حصلت على درجة تشجيع قليلة وثلاث فقرات بدرجة تشجيع متوسطة في حين حصلت أربع فقرات على درجة تشجيع كبيرة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (٢,٩٦-٣,٨٢) ويبين الجدول أيضا الدرجة الكلية للمجال الشخصي حيث ظهرت بدرجة تشجيع متوسطة، بمتوسط حسابي مقداره (٣,٤٣) ونسبة مئوية تساوي (٦٨,٦%).

## ترتيب المجالات والدرجة الكلية :

تراوحت المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة المتعلقة بالعوامل المشجعة ما بين (٢,٨٣- ٣,٦٨) والجدول (١٣) يوضح ذلك

الجدول (١٣)

الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجالات والدرجة الكلية عند المرشدين التربويين  
(ن = ٢١٧)

الترتيب	المجالات	متوسط الإستجابة	النسبة المئوية (%)
١	المجال المهني	٣,٦٨	٧٣,٦%
٢	المجال الشخصي	٣,٤٣	٦٨,٦%
٣	المجال الاجتماعي	٣,٣٦	٦٧,٢%
٤	المجال الاقتصادي	٢,٨٣	٥٦,٦%
	الدرجة الكلية للعوامل المشجعة	٣,٣٢	٦٦,٤%

ويتضح من الجدول (١٣) أن الدرجة الكلية للعوامل المشجعة كانت بدرجة تشجيع متوسطة، وحصلت على متوسط حسابي (٣,٣٢)، ونسبة مئوية تساوي (٦٦,٤%) وبالنسبة للمجالات فقد كانت أعلى درجة تشجيع في المجال المهني بمتوسط حسابي (٣,٦٨) أي بنسبة مئوية تساوي (٧٣,٦%) يليها المجال الشخصي حيث حصل على درجة تشجيع متوسطة، بمتوسط حسابي (٣,٤٣)، ونسبة مئوية تساوي (٦٨,٦%) يليها المجال الاجتماعي حيث حصل على درجة تشجيع متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٦)، ونسبة مئوية تساوي (٦٧,٢%) في حين حصل المجال الاقتصادي على درجة تشجيع قليلة، بمتوسط حسابي (٢,٨٣) ونسبة مئوية (٥٦,٦%).

## النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

ما هي العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في مدارس الضفة الغربية الحكومية؟

وللاجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية، ونتائج الجداول (١٤) (١٥) (١٦) (١٧) تبين ذلك، بينما يبين الجدول (١٨) ترتيب المجالات والدرجة الكلية .

١-المجال الاقتصادي : يتضمن هذا المجال (٨) فقرات، والجدول (١٤) يبين المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المجال، وكذلك يبين المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية للدرجة الكلية للمجال الاقتصادي .

### الجدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الاقتصادي عند المرشدين التربويين .

(ن=٢١٧)

الرقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية (%)
٣٢	سلم الرواتب المتدني بالنسبة للمهن الأخرى	٣,١١	٦٢,٢%
٣٢	إغراءات القطاع الخاص تجعلني أفكر بترك عملي	٢,٧٠	٥٤%
٤١	عدم مكافأة المرشدين والمرشدات على ما يقومون به من أعمال	٢,٩١	٥٨,٢%
٤١	فرص الترقية والعلاوات في الإرشاد أقل منها في المهن الأخرى	٢,٦٠	٥٢%
٥٠	رتابة المركز الوظيفي وعدم وجود فرص للإرتقاء	٢,٧٦	٥٥,٢%
٥٠	لا أعتقد أن هناك تشجيعاً للمرشد المبدع	٢,٩١	٥٨,٢%
٥٠	لا يوجد مخصصات مالية لبعض الأنشطة الإرشادية	٣,٠٦	٦١,٢%
٦١	سأتترك الوظيفة عندما أجد وظيفة أخرى ذات دخل أعلى	٢,٥١	٥٠,٢%
	الدرجة الكلية للمجال الاقتصادي	٢,٨٢	٥٦,٤%

ويتضح من الجدول (١٤) أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (٢,٥١-٣,١١) حيث حصلت معظم الفقرات في هذا المجال على درجة عدم تشجيع قليلة في حين حصلت فقرتان على درجة عدم تشجيع متوسطة، وهما الفقرة (٣٣)، والفقرة (٥٩)، في حين حصلت الدرجة الكلية للمجال الاقتصادي على درجة تشجيع قليلة، حيث كان متوسطها الحسابي (٢,٨٢) ونسبتها المئوية (٥٦,٤%).

## ٢-المجال الاجتماعي :

يتضمن هذا المجال (٨) فقرات، والجدول (١٥) يبين المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المجال، ويبين أيضا المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية للدرجة الكلية للمجال الاجتماعي .

### الجدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الاجتماعي عند المرشدين التربويين  
(ن=٢١٧)

الرقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية (%)
٣٤	لا يتيح العمل في الإرشاد الاحتكاك مع الجماهير	٢,٤٩	٤٩,٨%
٣٨	اعتبار المرشد من الطبقة الدنيا في المجتمع	٢,٤٤	٤٨,٨%
٤٢	عدم تقدير عمل المرشد واحترامه من قبل المجتمع المحلي	٢,٥٤	٥٠,٨%
٤٦	عملي سهل ينتقده الآخرون	٢,٥٦	٥١,٢%
٤٨	أشعر بالحرج والضيق نتيجة عدم تفهم زملائي في الهيئة التدريسية لطبيعة العمل الذي أقوم به.	٢,٦٢	٥٢,٤%
٥٢	يزعجني جهل أولياء أمور الطلبة لمهام المرشد التربوي	٢,٨٠	٥٦%
٥٤	لا يتقبل مديري الاقتراحات والآراء التي أقدمها لصالح العمل	٢,٧٣	٥٤,٦%
٦	تدني مركز المهنة الاجتماعي	٢,٦١	٥٢,٢%
	الدرجة الكلية للمجال الاجتماعي	٢,٥٩	٥١,٨%

يتضح من الجدول (١٥) أن المتوسطات الحسابية للفقرات تراوحت ما بين (٢,٤٩-٢,٨٠) حيث حصلت (٦) فقرات على درجة عدم تشجيع قليلة، في حين حصلت الفقرة (٣٤)

على درجة عدم تشجيع قليلة جدا، بمتوسط حسابي (٢,٤٩)، ونسبة مئوية تساوي (٤٩,٨%)  
وحصلت الفقرة رقم (٣٨) على درجة عدم تشجيع قليلة جدا بمتوسط حسابي مقداره (٢,٤٤)  
ونسبة مئوية (٤٨,٨%)، بينما حصلت الدرجة الكلية للمجال الاجتماعي على درجة عدم  
تشجيع قليلة، حيث كان متوسطها الحسابي (٢,٥٩)، ونسبتها المئوية (٥١,٨%).

### ٣-المجال المهني:

يتضمن هذا المجال (١٠) فقرات والجدول يبين المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للمجال المهني .

#### الجدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد

التربوي مهنة للمجال المهني عند المرشدين التربويين .

(ن=٢١٧)

الرقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)
٣٥	يقلقني عدم وضوح الواجبات المطلوبة مني بصفتي مرشداً تربوياً.	٢,٧٤	%٥٤,٩
٣٩	يصعب علي التعرف على نتائج عملي وإنجازي	٢,٦٧	%٥٣,٤
٤٢	أعتقد أن أهداف المهنة غير واضحة	٢,٥١	%٥٠,٢
٤٧	أشعر أن المدرس يمكنه القيام بهذه المهنة	٢,٢٦	%٤٥,٢
٥٠	أشعر بالضيق بسبب ظروف العمل غير الملائمة في المدرسة	٢,٧٦	%٥٥,٢
٥٤	القيود التي يفرضها المجتمع والوزارة على سلوك المرشد ونشاطاته	٢,٨٢	%٥٦,٤
٥٨	انعدام الصلاحيات بيد المرشد مما يهمل دوره	٢,٩٩	%٥٩,٨
٦١	يصعب علي مواولة الإرشاد في مدرسة بهذا الحجم	٢,٤٩	%٤٩,٨
٦٤	ظروف الميدان الصعبة كقلة الخدمات وعدم توفر الإمكانيات	٢,٦١	%٥٢,٢
٦٤	عدم وجود نقابة تدافع عن حقوق المرشدين في مجال الإرشاد المدرسي	٢,٧٤	%٥٤,٨
	الدرجة الكلية للمجال المهني	٢,٦٥	%٥٣

ويتضح من الجدول (١٦) أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال تراوحت ما بين (٢,٢٦-٢,٩٩)، حيث حصلت (٨) فقرات على درجة عدم تشجيع قليلة، بينما حصلت فقرتان على درجة عدم تشجيع قليلة جدا حيث حصلت الفقرة (٤٧) على متوسط حسابي

(٢,٢٦) ونسبة مئوية تساوي (٤٥,٢%) والفقرة رقم (٦١) حيث حصلت على متوسط حسابي (٢,٤٩) ونسبة مئوية (٤٩,٨%).

في حين حصلت الدرجة الكلية للمجال المهني على درجة عدم تشجيع قليلة، حيث كلن متوسطها الحسابي (٢,٦٥)، ونسبتها المئوية (٥٣%).

#### ٤-المجال الشخصي :

ويتضمن هذا المجال (٩) فقرات، والجدول (١٧) يبين المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المجال، ويبين أيضاً المتوسط الحسابي، والنسبة المئوية للدرجة الكلية للمجال الشخصي .

#### الجدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجال الشخصي عند المرشدين التربويين .

(ن=٢١٧)

الرقم الفقرة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية (%)
٣٦	لا يتيح لي عملي فرصة التعبير عن رأيي بحرية تامة	٢,٦٨	٥٣,٦%
٤	أشعر أن العمل في مجال الإرشاد التربوي لا يحقق طموحي.	٢,٧٦	٥٥,٢%
٤٤	أشعر أن عملي مرشداً تربوياً أقل شأنًا من المهن الأخرى.	٢,٣٩	٤٧,٨%
٤٨	أشعر أن إعدادي لمهنة الإرشاد لم يكن كافياً	٢,٥٦	٥١,٢%
٥١	شعوري أن التعامل مع الطلبة متعب ويسبب لي مصاعب في العمل	٢,٤٦	٤٩,٢%
٥٥	عدم تقتي بجدوى هذه المهنة في مجتمعنا الفلسطيني	٢,٤٢	٤٨,٤%
٦٢	رغبتي الشخصية في العمل الإداري تجعلني أفكر بترك عملي مرشداً.	٢,٣٣	٤٦,٦%
٦٥	أعتقد أن شخصيتي لا تصلح للعمل مرشداً تربوياً.	٢,٤٣	٤٨,٦%
٦٧	يزعجني عدم حصر دوامي في مدرسة واحدة	٢,٦١	٥٢,٢%
	الدرجة الكلية للمجال الشخصي	٢,٥٠	٥٠%

ويتضح من الجدول (١٧) أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال تراوحت ما بين (٢,٣٣-٢,٥٥)، حيث حصلت أربع فقرات على درجة عدم تشجيع قليلة، وحصلت خمس فقرات على درجة عدم تشجيع قليلة جدا .

في حين حصلت الدرجة الكلية للمجال الشخصي على درجة عدم تشجيع قليلة حيث كان متوسطها الحسابي (٢,٥٠) ونسبتها المئوية (٥٠%).

### ترتيب المجالات والدرجة الكلية :

تراوحت المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة المتعلقة بالعوامل غير المشجعة ما بين (٢,٥٠-٢,٨٢)، والجدول (١٨) يوضح ذلك

#### الجدول (١٨)

الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة للمجالات والدرجة الكلية عند المرشدين التربويين

(ن = ٢١٧)

الترتيب	المجالات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية (%)
١	المجال الاقتصادي	٢,٨٢	٥٦,٤%
٢	المجال المهني	٢,٦٥	٥٣%
٣	المجال الاجتماعي	٢,٥٩	٥١,٨%
٤	المجال الشخصي	٢,٥٠	٥٠%
	الدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة	٢,٦٤	٥٢,٨%

ويتضح من الجدول (١٨) أن جميع مجالات الدراسة المتعلقة بالعوامل غير المشجعة قد حصلت على درجة عدم تشجيع قليلة، وكان ترتيبها كالتالي :

المجال الاقتصادي حصل على أعلى درجة عدم تشجيع بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، ونسبة مئوية (٥٦,٤%)، يليه المجال المهني بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، ونسبة مئوية (٥٣%)، يليه

المجال الاجتماعي بمتوسط حسابي (٢,٥٩) ونسبة مئوية (٥١,٨%) ثم المجال الشخصي بمتوسط حسابي (٢,٥٠) ونسبة مئوية (٥٠%) في حين كان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة (٢,٦٤)، ونسبتها المئوية (٥٢,٨%).

## النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير الجنس؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونواتج الجدولين (١٩) (٢٠) تبينان ذلك .

### أ- العوامل المشجعة :

الجدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير الجنس

أنثى (ن = ١١٥)		ذكر (ن = ١٠٢)		المجالات
الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠,٦٢	٢,٨٤	٠,٦٠	٢,٨١	المجال الاقتصادي
٠,٦٢	٣,٢٣	٠,٥٧	٣,٥١	المجال الاجتماعي
٠,٧٢	٣,٥٢	٠,٦٣	٣,٨٥	المجال المهني
٠,٦٩	٣,٢٩	٠,٦٩	٣,٥٨	المجال الشخصي
٠,٥٧	٣,٢٢	٠,٥١	٣,٤٤	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول (١٩) أن العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة كانت عند الذكور أعلى، حيث حصلت الدرجة الكلية للعوامل المشجعة عند الذكور على متوسط حسابي (٣,٤٤)، بينما حصلت عند الإناث على (٣,٢٢). ويتضح من ترتيب المجالات أن أكثر العوامل تشجيعاً لاتخاذ الإرشاد مهنة عند الذكور كالتالي :

- ١-المجال المهني حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٨٥).
  - ٢-المجال الشخصي حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٥٨).
  - ٣-المجال الاجتماعي حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٥١).
  - ٤-المجال الاقتصادي وحصل على أقل درجة تشجيع بمتوسط حسابي (٢,٨١).
- كذلك كان ترتيب العوامل المشجعة تبعاً لأهميتها عند الإناث كالتالي

- ١-المجال المهني حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٥٢).
- ٢-المجال الشخصي حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٢٩).
- ٣-المجال الاجتماعي حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٢٣).
- ٤-المجال الاقتصادي حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٨٤).

#### ب- العوامل غير المشجعة :

#### الجدول ( ٢٠ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل غير المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعا لمتغير الجنس

المتوسط		الانحراف		المجالات
الذكور (ن = ١٠٢)	الإناث (ن = ١١٥)	الذكور (ن = ١٠٢)	الإناث (ن = ١١٥)	
٢,٩٧	٢,٦٨	٠,٦٧	٠,٥٧	المجال الاقتصادي
٢,٦٥	٢,٥٥	٠,٦٤	٠,٥٠	المجال الاجتماعي
٢,٦٧	٢,٦٤	٠,٦٢	٠,٥٤	المجال المهني
٢,٥٧	٢,٤٣	٠,٦٥	٠,٤٩	المجال الشخصي
٢,٧١	٢,٥٨	٠,٥٤	٠,٤١	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (٢٠) أن العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة كانت بدرجة قليلة عند الذكور والإناث على حد سواء، إلا أن الدرجة الكلية لهذه العوامل كانت عند الذكور أكثر منها عند الإناث، حيث كان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة عند الذكور (٢,٧١)، بينما حصلت الدرجة الكلية لنفس العوامل على متوسط حسابي (٢,٥٨) عند الإناث .

ويتضح ترتيب المجالات من حيث العوامل غير المشجعة تنازليا عند الذكور كالتالي :

- ١-المجال الاقتصادي حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٩٧).
- ٢-المجال المهني حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٦٧).
- ٣-المجال الاجتماعي حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٦٥).
- ٤-المجال الشخصي حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٥٧).

كذلك كان ترتيب العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة تنازليا عند الإناث

- ١-المجال الاقتصادي حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٦٨).

- ٢-المجال المهني حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٦٤).
- ٣-المجال الاجتماعي حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٥٥).
- ٤-المجال الشخصي حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٤٣).

## النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع :

هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة  
تبعاً لمتغير الخبرة ؟

وللإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج  
الجدولين (٢١) (٢٢) تبينان ذلك .

### أ- العوامل المشجعة :

#### الجدول (٢١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل المشجعة والدرجة  
الكلية لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير الخبرة.

المجالات	أقل من ٣ سنوات		٣-٦ سنوات		أكثر من ٦ سنوات	
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
المجال الاقتصادي	٢,٨٤	٠,٦٣	٢,٧٩	٠,٦١	٢,٨٧	٠,٥٨
المجال الاجتماعي	٣,٣٢	٠,٥٨	٣,٣٥	٠,٦٧	٣,٥٥	٠,٥٩
المجال المهني	٣,٦١	٠,٧١	٣,٦٨	٠,٧٢	٣,٩٦	٠,٥٣
المجال الشخصي	٣,٣٥	٠,٧٣	٣,٤٥	٠,٧٠	٣,٦٧	٠,٥٧
الدرجة الكلية	٣,٢٨	٠,٥٦	٣,٣٢	٠,٥٦	٣,٥١	٠,٤٧

يتضح من الجدول (٢١) ما يلي :

١- المجال الاقتصادي : إن أعلى متوسط حسابي للعوامل المشجعة على هذا المجال كان عند المرشدين أصحاب الخبرة الإرشادية أكثر من ٦ سنوات ٢,٨٧، يليهم أصحاب الخبرة التي تقل عن ٣ سنوات ٢,٨٤، ثم أصحاب الخبرة ما بين (٣-٦) سنوات ٢,٧٩.

٢- المجال الاجتماعي : إن أعلى متوسط حسابي للعوامل المشجعة على هذا الحال عند أصحاب الخبرة الإرشادية أكثر من ٦ سنوات ٣,٥٥، يليهم أصحاب الخبرة من (٣-٦) سنوات ٣,٣٥، ثم أصحاب الخبرة أقل من ٣ سنوات ٣,٣٢.

٣- المجال المهني : إن أعلى متوسط حسابي للعوامل المشجعة على هذا المجال كان عند أصحاب الخبرة أكثر من ٦ سنوات (٣,٩٦)، يليهم أصحاب الخبرة من (٦-٣) سنوات (٣,٦٨)، ثم أصحاب الخبرة أقل من ٣ سنوات (٣,٦١).

٤- المجال الشخصي: إن أعلى متوسط حسابي للعوامل المشجعة على هذا المجال ظهر عند أصحاب الخبرة أكثر من ٦ سنوات (٣,٦٧)، يليهم أصحاب الخبرة من (٦-٣) سنوات (٣,٤٥)، ثم أصحاب الخبرة أقل من ٣ سنوات (٣,٣٥).

٥- الدرجة الكلية: بالنظر للدرجة الكلية للعوامل المشجعة لهذه المجالات يظهر أن أعلى متوسط حسابي كان عند أصحاب الخبرة أكثر من ٦ سنوات (٣,٥١)، يليهم أصحاب الخبرة من (٦-٣) سنوات (٣,٣٢)، ثم أصحاب الخبرة أقل من ٣ سنوات (٣,٢٨).

ب. العوامل غير المشجعة:

#### الجدول (٢٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل غير المشجعة  
والدرجة الكلية لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعا لمتغير الخبرة.

المجالات		أقل من ٣ سنوات		٦-٣ سنوات		أكثر من ٦ سنوات	
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
المجال الاقتصادي		٢,٨٠	٠,٦٦	٢,٧٩	٠,٦٣	٢,٩٢	٠,٥٢
المجال الاجتماعي		٢,٦١	٠,٥٨	٢,٦٢	٠,٥٥	٢,٤٥	٠,٥٨
المجال المهني		٢,٦٨	٠,٥٦	٢,٦٧	٠,٦٢	٢,٥٣	٠,٥٦
المجال الشخصي		٢,٥١	٠,٥٥	٢,٥٠	٠,٦٠	٢,٤٧	٠,٦٣
الدرجة الكلية :		٢,٥٦	٠,٤٧	٢,٦٤	٠,٦٢	٢,٥٩	٠,٤٦

يتضح من الجدول (٢٢) ما يلي:

١. المجال الاقتصادي: إن أعلى متوسط حسابي للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة على هذا المجال كان عند أصحاب الخبرة أكثر من (٦) سنوات، (٢,٩٢)، يليهم أصحاب الخبرة أقل من (٣) سنوات (٢,٨٠)، ثم أصحاب الخبرة من (٦-٣) سنوات (٢,٧٩).

٢. المجال الاجتماعي: إن أعلى متوسط حسابي للعوامل غير المشجعة على هذا المجال كان عند أصحاب الخبرة من (٦-٣) سنوات (٢,٦٢)، يليهم أصحاب الخبرة أقل من ٣ سنوات (٢,٦١) ثم أصحاب الخبرة أكثر من (٦) سنوات (٢,٤٥).
٣. المجال المهني: إن أعلى متوسط حسابي للعوامل غير المشجعة على هذا المجال كان عند أصحاب الخبرة أقل من (٣) سنوات (٢,٦٨)، يليهم أصحاب الخبرة من (٦-٣) سنوات (٢,٦٧)، ثم أصحاب الخبرة أكثر من (٦) سنوات (٢,٥٣).
٤. المجال الشخصي: إن أعلى متوسط حسابي للعوامل غير المشجعة على هذا المجال كانت عند أصحاب الخبرة الإرشادية أقل من (٣) سنوات (٢,٥١)، يليهم أصحاب الخبرة من (٦-٣) سنوات (٢,٥٠)، ثم أصحاب الخبرة أكثر من (٦) سنوات (٢,٤٧).
٥. الدرجة الكلية: بالنظر للدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة للمجالات السابقة يظـهر أن أعلى متوسط حسابي كان عند أصحاب الخبرة أقل من (٣) سنوات (٢,٦٥)، يليهم أصحاب الخبرة من (٦-٣) سنوات (٢,٦٤)، ثم أصحاب الخبرة أكثر من (٦) سنوات (٢,٥٩).

## النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير التخصص العلمي؟

وللإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الجدولين (٢٣)، (٢٤) تبينان ذلك.

### أ. العوامل المشجعة:

#### الجدول (٢٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير التخصص العلمي.

تخصص آخر (ن=١٩)		علم نفس (ن=١٢٦)		إرشاد نفسي (ن=١٨)		خدمة اجتماعية (ن=٥٤)		المجالات
الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠,٤٩	٢,٨٦	٠,٦٢	٢,٧٥	٠,٦٥	٢,٩٧	٠,٦١	٢,٩٥	المجال الاقتصادي
٠,٤٨	٣,٦٦	٠,٦٣	٣,٢٨	٠,٦٥	٣,٣٧	٠,٥٦	٣,٤٩	المجال الاجتماعي
٠,٦٦	٣,٩٢	٠,٧٢	٣,٥٦	٠,٦٥	٣,٦٤	٠,٦٢	٣,٨٩	المجال المهني
٠,٧١	٣,٦٨	٠,٧١	٣,٢٨	٠,٧٧	٣,٥٣	٠,٦٠	٣,٦٤	المجال الشخصي
٠,٥١	٣,٥٣	٠,٥٥	٣,٢١	٠,٦٠	٣,٣٨	٠,٤٩	٣,٤٩	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (٢٣) ما يلي:

- المجال الاقتصادي: كان أعلى متوسط حسابي عند تخصص الإرشاد النفسي (٢,٩٧)، يليه تخصص خدمة اجتماعية (٢,٩٥)، يليه تخصص آخر (٢,٨٦)، ثم تخصص عمل النفس (٢,٧٥).

٢. المجال الاجتماعي: كان أعلى متوسط حسابي عند تخصص آخر (٣,٦٦)، يليه تخصص خدمة اجتماعية (٣,٤٩)، يليه تخصص إرشاد نفسي (٣,٣٧)، ثم تخصص علم النفس (٣,٢٨).

٣. المجال المهني: كان أعلى متوسط حسابي عند تخصص آخر (٣,٩٢)، يليه تخصص خدمة اجتماعية (٣,٨٩)، يليه تخصص إرشاد نفسي (٣,٦٤)، ثم تخصص علم النفس (٣,٥٦).

٤. المجال الشخصي: كان أعلى متوسط حسابي عند تخصص آخر (٣,٦٨)، يليه تخصص خدمة اجتماعية (٣,٦٤)، يليه تخصص إرشاد نفسي (٣,٥٣)، ثم تخصص علم النفس (٣,٢٨).

٥. الدرجة الكلية: بالنظر إلى الدرجة الكلية للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة، يتضح أن أعلى متوسط حسابي عند تخصص آخر (٣,٥٣)، يليه تخصص خدمة اجتماعية (٣,٤٩)، يليه تخصص إرشاد نفسي (٣,٣٨)، ثم تخصص علم النفس (٣,٢١).

ب. العوامل غير المشجعة:

الجدول (٢٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل غير المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير التخصص العلمي.

المجالات	خدمة اجتماعية (ن=٥٤)		إرشاد نفسي (ن=١٨)		علم نفس (ن=١٢٦)		تخصص آخر (ن=١٩)	
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
المجال الاقتصادي	٢,٨٥	٠,٦٣	٢,٨٠	٠,٤١	٢,٧٩	٠,٦٥	٢,٩٠	٠,٧٤
المجال الاجتماعي	٢,٦٧	٠,٥٦	٢,٥٨	٠,٤١	٢,٥٦	٠,٥٩	٢,٦٤	٠,٦٥
المجال المهني	٢,٧٤	٠,٦٩	٢,٤٥	٠,٣٦	٢,٦٣	٠,٥٤	٢,٨١	٠,٦٥
المجال الشخصي	٢,٥٤	٠,٦٠	٢,٤٥	٠,٤٦	٢,٤٦	٠,٥٧	٢,٦٦	٠,٦٥
الدرجة الكلية	٢,٧٠	٠,٥١	٢,٥٧	٠,٣٢	٢,٦١	٠,٤٧	٢,٧٥	٠,٥٦

يتضح من الجدول (٢٤) ما يلي:

١. المجال الاقتصادي: كان أعلى متوسط حسابي للعوامل غير المشجعة عند تخصص آخر (٢,٩٠)، يليه تخصص خدمة اجتماعية (٢,٨٥)، يليه تخصص إرشاد نفسي (٢,٨٠) - ثم تخصص علم نفس (٢,٧٩).
٢. المجال الاجتماعي: كان أعلى متوسط حسابي للعوامل غير المشجعة عند تخصص خدمة اجتماعية (٢,٦٧)، يليه تخصص آخر (٢,٦٤)، يليه تخصص إرشاد نفسي (٢,٥٨)، ثم تخصص علم نفس (٢,٥٦).
٣. المجال المهني: كان أعلى متوسط حسابي للعوامل غير المشجعة عند تخصص آخر (٢,٨١)، يليه تخصص خدمة اجتماعية (٢,٧٤)، يليه تخصص علم نفس (٢,٦٣)، ثم تخصص إرشاد نفسي (٢,٤٥).
٤. المجال الشخصي: كان أعلى متوسط حسابي للعوامل غير المشجعة عند تخصص آخر (٢,٦٦)، يليه تخصص خدمة اجتماعية (٢,٥٤)، يليه تخصص علم نفس (٢,٤٦)، ثم تخصص إرشاد نفسي (٢,٤٥).
٥. الدرجة الكلية: بالنظر إلى الدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة نلاحظ أن أعلى متوسط حسابي لمجموع المجالات كان عند تخصص آخر (٢,٧٥)، يليه تخصص خدمة اجتماعية (٢,٧٠)، يليه علم نفس (٢,٦١)، ثم تخصص إرشاد نفسي (٢,٥٧).

## النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً للمحافظة؟  
وللإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الجدولين (٢٥)، (٢٦) تبينان ذلك.

### أ. العوامل المشجعة:

#### الجدول (٢٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير المحافظة

الدرجة الكلية	الشخصي	المهني	الاجتماعي	الاقتصادي	المجالات	
					المحافظة	
٣,٣٩	٣,٥٤	٣,٧٦	٣,٤٥	٢,٨٣	م	الخابل
٠,٤٧	٠,٦٦	٠,٦٦	٠,٤٨	٠,٦٣	ع	وجنوبها
٣,٥٤	٣,٦٦	٤,٠١	٣,٥٢	٢,٩٦	م	القدس
٠,٣٧	٠,٣٨	٠,٤٦	٠,٣٥	٠,٥٣	ع	وضواحيها
٣,٣٨	٣,٥٦	٣,٨٠	٣,٤٠	٢,٧٥	م	بيت لحم
٠,٣٩	٠,٤٨	٠,٦٣	٠,٦٥	٠,٥٤	ع	
٣,٣٦	٣,٣٦	٣,٨٥	٣,٥٠	٢,٧٥	م	رام الله
٠,٤٧	٠,٦٥	٠,٤٨	٠,٤٥	٠,٦٨	ع	
٢,٨٥	٢,٩٣	٣,٠١	٢,٨٨	٢,٥٨	م	نابلس
٠,٥١	٠,٥٩	٠,٦٨	٠,٥٨	٠,٥٨	ع	وسلفيت
٣,٧١	٣,٩٠	٤,١٣	٣,٧١	٣,٠٨	م	طولكرم
٠,٤٨	٠,٦٣	٠,٤٧	٠,٦٢	٠,٦٥	ع	وقلقلية
٣,١٩	٣,١٩	٣,٤٨	٣,١٩	٢,٩١	م	جنين
٠,٥٦	٠,٧٦	٠,٦٣	٠,٦٢	٠,٥٠	ع	
٣,٦٧	٣,٩٢	٤,٣١	٣,٨٤	٢,٦٢	م	أريحا
٠,٣٨	٠,٨٢	٠,٥٨	٠,٦٠	٠,٦٣	ع	

١. المجال الاقتصادي: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للعوامل المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي، طولكرم وقلقيلية (٣,٠٨)، القدس وضواحيها (٢,٩٦)، وجنين (٢,٩١)، ومحافظة الخليل (٢,٨٣)، ورام الله (٢,٧٥)، وبيت لحم (٢,٧٥)، ومحافظة أريحا (٢,٦٢)، ومحافظة نابلس وسلفيت (٢,٥٨).

٢. المجال الاجتماعي: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للعوامل المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي، أريحا (٣,٨٤)، وطولكرم وقلقيلية (٣,٧١)، والقدس وضواحيها (٣,٥٢)، ورام الله (٣,٥٠)، والخليل وجنوبها (٣,٤٥)، وبيت لحم (٣,٤٠)، وجنين (٣,١٩)، ونابلس وسلفيت (٢,٨٨) حيث كان أقل متوسط في محافظة نابلس وسلفيت.

٣. المجال المهني: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للعوامل المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي، أريحا (٤,٣١)، وطولكرم وقلقيلية (٤,١٣)، والقدس وضواحيها (٤,٠١)، ورام الله (٣,٨٥)، وبيت لحم (٣,٨٣)، والخليل وجنوبها (٣,٧٦)، وجنين (٣,٤٨)، ونابلس وسلفيت حصلنا على أقل متوسط حسابي مقداره (٣,١).

٤. المجال الشخصي: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للعوامل المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي، أريحا (٣,٩٢)، وطولكرم وقلقيلية (٣,٩٠)، والقدس وضواحيها (٣,٦٦)، وبيت لحم (٣,٥٦)، والخليل وجنوبها (٣,٥٤)، ورام الله (٣,٣٦)، وجنين (٣,١٩)، ونابلس وسلفيت (٢,٩٣).

٥. الدرجة الكلية: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للعوامل المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي، طولكرم وقلقيلية (٣,٧١)، وأريحا (٣,٦٧)، والقدس وضواحيها (٣,٥٤)، والخليل وجنوبها (٣,٣٩)، وبيت لحم (٣,٣٨)، ورام الله (٣,٣٦)، وجنين (٣,١٩)، ونابلس وسلفيت (٢,٨٥).

ب. العوامل غير المشجعة:

الجدول (٢٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات العوامل غير المشجعة والدرجة الكلية لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعا لمتغير المحافظة

الدرجة الكلية	الشخصي	المهني	الاجتماعي	الاقتصادي	المجالات	
					المحافظة	
٢,٥٣	٢,٣٠	٢,٦٠	٢,٥٠	٢,٧١	م	الخابر
٠,٣٩	٠,٥٠	٠,٥١	٠,٤٦	٠,٥٦	ع	وجنوبها
٢,٨٢	٢,٤٧	٢,٩٣	٢,٨٦	٣,٠٢	م	القدس
٠,٥٠	٠,٤٠	٠,٨١	٠,٥٤	٠,٦٨	ع	وضواحيها
٢,٦٤	٢,٤٥	٢,٦٦	٢,٦٥	٢,٨٢	م	بيت لحم
٠,٣٥	٠,٣٥	٠,٥٠	٠,٤٥	٠,٧٠	ع	
٢,٨٣	٢,٦٦	٢,٩٤	٢,٦٣	٣,١٠	م	رام الله
٠,٥٠	٠,٥٩	٠,٥٨	٠,٥٧	٠,٧١	ع	
٢,٧٧	٢,٦٨	٢,٨١	٢,٧٢	٢,٨٧	م	نابلس
٠,٥٥	٠,٦٠	٠,٥٧	٠,٦٣	٠,٧٢	ع	وسلفيت
٢,٤٨	٢,٤٥	٢,٣٩	٢,٤٩	٢,٦٠	م	طولكرم
٠,٤٩	٠,٦٩	٠,٥١	٠,٦٣	٠,٥٩	ع	وقفيلية
٢,٧١	٢,٦٥	٢,٦٣	٢,٦٦	٢,٩١	م	جنين
٠,٤١	٠,٥٥	٠,٥٢	٠,٥٨	٠,٥٣	ع	
٢,٠٢	١,٩٣	١,٩٦	١,٧٥	٢,٤٥	م	أريحا
٠,٢٦	٠,٣٨	٠,٥٣	٠,٢٦	٠,٢٥	ع	

يتضح من الجدول (٢٦) ما يلي :

- المجال الاقتصادي: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للعوامل غير المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي: رام الله (٣,١٠)، والقدس وضواحيها

(٣,٠٢)، وجنين (٢,٩١)، ونابلس وسلفيت (٢,٨٧)، وبيت لحم (٢,٨٢)، والخليل وجنوبها (٢,٧١)، وطولكرم وقليلية (٢,٦٠)، وأريحا (٢,٤٥).

٢. المجال الاجتماعي: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للعوامل غير المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي، القدس وضواحيها (٢,٨٦)، ونابلس وسلفيت (٢,٧٣)، وجنين (٢,٦٦)، وبيت لحم (٢,٦٥)، ورام الله (٢,٦٣)، والخليل وجنوبها (٢,٥٠)، وطولكرم وقليلية (٢,٤٩)، وأريحا (١,٧٥).

٣. المجال المهني: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للعوامل غير المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي، رام الله (٢,٩٤)، والقدس وضواحيها (٢,٩٣)، ونابلس وسلفيت (٢,٨١)، وبيت لحم (٢,٦٦)، وجنين (٢,٦٣)، والخليل وجنوبها (٢,٦٠)، وطولكرم وقليلية (٢,٤٥)، وأريحا (١,٩٦).

٤. المجال الشخصي: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للعوامل غير المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي، نابلس وسلفيت (٢,٦٨)، ورام الله (٢,٦٦)، وجنين (٢,٦٥)، والقدس وضواحيها (٢,٤٧)، وبيت لحم (٢,٤٥)، وطولكرم وقليلية (٢,٤٥)، والخليل وجنوبها (٢,٣٠)، وأريحا (١,٩٣).

٥. الدرجة الكلية: كان ترتيب المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة على هذا المجال عند المرشدين في المحافظات كما يلي، رام الله (٢,٨٣)، والقدس وضواحيها (٢,٨٢)، ونابلس وسلفيت (٢,٧٧)، وجنين (٢,٧١)، وبيت لحم (٢,٦٤)، والخليل وجنوبها (٢,٥٣)، وطولكرم وقليلية (٢,٤٨)، وأريحا (٢,٠٢).

# الفصل الخامس

- مناقشة النتائج والتوصيات

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات.

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل مناقشة وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها تبعا لأهداف الدراسة. حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية. وكذلك معرفة إذا كان هناك علاقة بين هذه العوامل ومجموعة من المتغيرات الديموغرافية هي:

١. الجنس.
٢. الخبرة.
٣. التخصص العلمي.
٤. المحافظة.

وذلك من خلال أربعة مجالات، يعتقد الباحث بأهميتها، سواء للعوامل المشجعة أو غير المشجعة وهي:

١. المجال الاقتصادي.
٢. المجال الاجتماعي.
٣. المجال المهني.
٤. المجال الشخصي.

## أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :

ما هي العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة في مدارس الضفة الغربية الحكومية ؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تراوحت بين (٢,٨٣) و(٣,٦٨) حيث كانت أعلى درجة تشجيع في المجال المهني، وأدنى درجة تشجيع في المجال الاقتصادي، في حين حصلت الدرجة الكلية للعوامل المشجعة على متوسط حسابي (٣,٣٢) بنسبة مئوية مقدارها (٦٦,٤%). وفيما يلي عرض هذه النتيجة ومناقشتها تبعا لترتيب درجة التشجيع لمجالات الدراسة .

### المجال المهني :

لقد حصل المجال المهني على أعلى درجة تشجيع حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٦٨)، ونسبة مئوية مقدارها (٧٣,٦%)، وهذه النسبة تمثل درجة تشجيع كبيرة، وبالنظر إلى فقرات هذا المجال فقد حصلت (٦) فقرات على درجة تشجيع كبيرة، في حين أن فقرة واحدة، وهي الفقرة رقم (٢٩)، حصلت على درجة تشجيع متوسطة.

وإذا دلت نتائج هذا المجال على شيء فإنما تدل على مدى تقدير المرشدين والمرشدات لمهنة الإرشاد التربوي، واقتناعهم بأهمية هذه المهنة. ويعزى هذا التقدير والاقتراع إلى حاجة مجتمعنا الفلسطيني لمثل هذه المهنة، المتمثلة بالظروف والأحداث، وكذلك للمعاني السامية لها والتي عبرت عنها فقرات المجال المهني، فكانت أعلى درجة تشجيع عند الفقرة، التي تنص على أن الإرشاد مهنة إنسانية شريفة، كذلك الفقرة المتعلقة بقرب الإرشاد من تخصصات المرشدين والمرشدات . والفقرة المتعلقة أيضاً بكون الإرشاد مهنة يحترمها الدين ويحث عليها. وهذه النتائج اتفقت مع دراسة الياسين (١٩٨٠) لهذه الفقرات على هذا المجال، وتعارضت معها في المجالين الشخصي والاجتماعي. واتفقت نتائج هذا السؤال أيضاً مع كل من دراسة صالح (١٩٨٨)، كيرك (Kirk, 1990)، ومورجان (Morgan, 1978).

ويعزى اعتبار النتيجة المتعلقة بعلاقة الإرشاد بوصفه مهنة بتخصصات المرشدين والمرشدات، والتي اتفقت مع دراسة (صالح، ١٩٨٨). ويعزى اعتبارها كعامل مشجع بدرجة

كبيرة لأن الإرشاد أقرب المهن لتخصصات مجتمع الدراسة، كذلك يمكن تفهم هذه النتيجة بأن خريجي علم النفس، والخدمة الاجتماعية، والإرشاد، وعلم الاجتماع كانت فرص توظيفهم محدودة جداً، قيل تعسسن المرشدين في وزارة التربية والتعليم في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية، أو أنهم كانوا يعملون في مهن ليس لها علاقة بتخصصاتهم.

ومما يعزز تفسير الباحث لتقدير المرشدين والمرشادات، واقتناعهم بمهنة الإرشاد، أن الفقرة رقم (٢٩)، والتي تنص على "طبيعة الدوام في المدارس ملائم ومريح" حصلت على درجة تشجيع متوسطة، أي أقل من الدرجات التي حصلت عليها الفقرات المتعلقة بدور المهنة وماهيتها، بوصفها مهنة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من: بنس (Pince 1982) التي تؤكد أن المرشدين عبروا عن اتجاهات إيجابية أكثر من السلبية نحو العمل، ودراسة الفار (١٩٨٦) التي أظهرت أن غالبية المرشدين التربويين كانوا راضين عن عملهم. وتتعارض مع دراسة هنلي (Hunley, 1998) التي أكدت على ضرورة الاهتمام بالتطور المهني من أجل الوصول لحالة الرضا المهني .

### المجال الشخصي:

لقد حصل هذا المجال على درجة تشجيع متوسطة، حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٤٣)، وبنسبة مئوية مقدارها (٦٨,٦%)، وهي درجة قريبة من مستوى الدرجة الكبيرة. وبالنظر إلى فقرات هذا المجال نجد أن أربع فقرات حصلت على درجة تشجيع كبيرة، وثلاث فقرات حصلت على درجة تشجيع متوسطة، وفقرة واحدة حصلت على درجة تشجيع قليلة، وهي الفقرة رقم (١٤) في استبانة العوامل المشجعة.

وبالنظر إلى نتائج الفقرات في هذا المجال يمكن التأكيد على ما جاء في تفسير المجال المهني من حيث القناعة الشخصية للمرشدين والمرشادات بأهمية المهنة، التي يزاولونها. وأكثر ما يتضح ذلك من الفقرة رقم (١٠)، والتي تنص على "رغبتي الشخصية في الإرشاد وشعوري أن هذه المهنة مناسبة لي". حيث حصلت هذه الفقرة على درجة تشجيع كبيرة

بمتوسط حسابي (٣,٨٢)، ونسبة مئوية مقدارها (٧٦,٤%)، وهذه النتيجة تتعارض مع ما توصلت إليه دراسة الياسين، وتتفق مع دراسة كل من: الدليمي، وكليل ريتشاردسون.

في حين يمكن تفسير نتيجة الفقرة رقم (١٤)، والتي حصلت على درجة تشجيع قليلة، حيث حصلت على متوسط حسابي (٢,٩٦)، ونسبة مئوية مقدارها (٥٩,٢%)، وانخفاض درجة تشجيعها، بالانطباق السلبي السائد عن جهاز التربية والتعليم، حيث أن نص الفقرة "رغبتي في أن أعمل في جهاز التربية والتعليم"

### المجال الاجتماعي:

لقد حصل هذا المجال على درجة تشجيع متوسطة، حيث حصل على متوسط حسابي (٣,٣٦)، ونسبة مئوية مقدارها (٦٧,٤%)، وبالنظر إلى فقرات هذا المجال نجد أن معظمها حصل على درجة تشجيع متوسطة، بينما حصلت الفقرة (١٢)، والتي تعبر عن الرغبة في تقديم خدمات للآخرين، ومساعدة الطلبة على أعلى متوسط حسابي (٣,٩٢)، ونسبة مئوية (٧٨,٤%)، تلتها الفقرة المتعلقة بإتاحة مهنة الإرشاد للمرشد التعرف على قطاع واسع من المجتمع.

ويمكن تفسير درجة التشجيع التي حصل عليها هذا المجال بأن رضا المجتمع والأشخاص المحيطين بالمرشد، لم يتضح بشكل كاف نظراً لحدائثة برنامج التوجيه والإرشاد التربوي في المدارس من جهة، وكذلك ضعف الإعلام الإرشادي، وتوضيح ماهية الإرشاد لجميع قطاعات المجتمع. وأكثر ما يعزز هذا التفسير نتيجة الفقرات المتعلقة بهذا الجانب، مثل الفقرة (٦) "رضا المجتمع عن المهنة..."، و"مكانة المرشد والتقدير الاجتماعي..."، و"احترام المدير..."، و"احترام الهيئة التدريسية...".

كذلك الفقرة المتعلقة باحترام الطلبة الخاص للمرشد، والتي حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٢)، ونسبة مئوية (٦٨,٤%)، أي بدرجة متوسط، في حين كان يفترض الباحث أن تحظى هذه الفقرة على نتيجة مرتفعة جداً، وذلك لطبيعة عمل المرشد، والدور الذي يقوم به، وقلة احتكاكه مع الطلبة، وطبيعة حصص التوجيه الجمعي، وغياب الامتحانات والمنهج.

وهذه النتائج تتفق مع دراسة : صالح (١٩٩١) التي بينت أن مجال الاعتراف والتقدير يمثل عاملا مشجعا لاتخاذ الإرشاد مهنة. وتتعارض مع دراسة كل من: رضوان (١٩٩٨)، عامودي (١٩٩٢) حيث ظهر في هاتين الدراستين ان مجال الاتجاهات نحو العملية الإرشادية كان من أكثر المجالات من حيث درجة الإحساس به كمشكلة، ودراسة دعنا (١٩٩٤) التي أظهرت أن عدم توافر الدعم الاجتماعي يعتبر مصدرا من مصادر الضغط المهني.

## المجال الاقتصادي:

احتل هذا المجال أدنى درجات التشجيع للعوامل المشجعة حيث حصل على درجة تشجيع قليلة بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، ونسبة مئوية (٥٦,٦). وبالنظر إلى فقرات هذا المجال نجد أن جميعها حصل على درجة تشجيع قليلة باستثناء الفقرة (١٩)، والمتعلقة بوجود العطلة الصيفية وغيرها من العطل، حيث حصلت على درجة تشجيع متوسطة، بمتوسط حسابي (٣,٣٥)، ونسبة مئوية (٦٧%).

وتبين النتائج المتعلقة بهذا المجال أن المرشدين والمرشدات غير مرتاحين للعوامل الاقتصادية في مهنتهم، وذلك من خلال شعورهم بأن رواتبهم لا تعادل الرواتب الأخرى للمهن المشابهة، كذلك إحساسهم أيضا أن رواتبهم لا تتناسب وأهمية عملهم، وشعورهم أيضا أن المعاش التقاعدي، والتأمين الصحي، وفرص نموهم الاقتصادي لا تعادل مع غيرهم في وزارات أخرى.

وهذه النتائج تتسجم مع الإطار النظري الوارد في الفصل الثاني من الدراسة. وهذه النتيجة كما يرى الباحث تعزز الانطباع السلبي السائد عن وزارة التربية والتعليم فيما يتعلق بهذه الفقرات، وما يؤكد تفسير هذه النتيجة، مجيء نتيجة الفقرة (١٩) بدرجة تشجيع أفضل من بقية الفقرات، وهذه الفقرة تتعلق بوجود العطلة الصيفية وغيرها من العطل، فكانت النتيجة متفقة مع توقعات الباحث . ولكن نتيجة الفقرة رقم (١)، والتي نصها "يتيح الإرشاد لي الفرص لعمل إضافي آخر" جاءت مخالفة لتوقعات الباحث.

ونتائج هذا المجال تتفق مع دراسة كل من: الياسين (١٩٨٠) حيث أظهرت أن العامل الاقتصادي كان العامل الأهم في نفور المدرسين من مهنة التدريس، ودراسة صالح (١٩٩١) التي أظهرت أن الأجور والمحفزات من العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة. والكخن (١٩٩٧) التي بينت أن أكثر مصادر الضغط في العمل هو الدخل.

## ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما هي العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في مدارس الضفة الغربية الحكومية ؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول أن المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة بالنسبة للعوامل غير المشجعة قد تراوحت ما بين (٢,٥٠ - ٢,٨٢)، فكانت الدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة قليلة، حيث حصلت على متوسط حسابي (٢,٦٤)، ونسبة مئوية مقدارها (٥٢,٨%)، وفيما يلي عرض لهذه النتائج ومناقشتها، لكل مجال من مجالات الدراسة، تبعا لدرجة عدم التشجيع.

### المجال الاقتصادي:

احتل هذا المجال الترتيب الأول في العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة، رغم أنه حصل على متوسط حسابي (٢,٨٢)، ونسبة مئوية (٥٦,٤%)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشدين والمرشدات عندما التحقوا بهذه الوظيفة، كانوا على علم مسبق بطبيعة العمل، من حيث حجم الراتب، ونظم الترقية، والعلاوات، والمحفزات... الخ وكل ما يتعلق بالمجال الاقتصادي للمهنة.

وقد يعزى السبب في انخفاض درجة عدم التشجيع إلى أن المرشد يعقد مقارنة خاصة (أخرى) بينه وبين زملائه في الهيئة التدريسية، ومحصلة هذه المقارنة تقول أن المرشد يحصل على راتب وتصنيف يماثل المدرس، في حين ينظر إلى الأعمال التي يقوم بها المرشد على أنها تتطلب جهداً أقل من تلك التي يقوم بها المدرس، وهذا من وجهة نظر الباحث صحيح على الأقل في هذه المرحلة من عمر الإرشاد، وهذا يفسر اعتبار المجال الاقتصادي بدرجة عدم تشجيع قليلة من قبل المرشدين. فكما ورد في الإطار النظري فإن الفرد يعقد مقارنة بينه وبين زملائه ممن يحملون المؤهلات نفسها ومن حيث المدخلات والعوائد.

وجدير بالملاحظة أن اعتبار العامل الاقتصادي كأعلى عامل في درجة عدم التشجيع ينسجم ويؤكد ما جاء في نتائج السؤال الأول، المتعلق بالعوامل المشجعة، حيث حصل هناك على أدنى درجة تشجيع.

وهذه النتائج تتعارض مع دراسة كل من: الياسين (١٩٨٠) التي أظهرت أن العامل الاقتصادي كان عاملاً منفراً لاتخاذ التدريس مهنة، وصالح (١٩٩١) التي أظهرت أن الأجور والمحفزات تمثل عوامل غير مشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة، والكخن (١٩٩٧) التي بينت أن الدخل يمثل أعلى مصدر للضغط في العمل، ودعنا (١٩٩٤) التي أظهرت أن عدم كفاية المردود المادي والتقدم الوظيفي يعتبر مصدراً للضغط المهني عند المرشدين، ويونس (١٩٨٧) التي أظهرت عدم رضا المدرسين عن الرواتب، والترقية.

### المجال المهني:

لقد حصل هذا المجال على درجة عدم تشجيع قليلة، حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٦٥)، ونسبة مئوية (٥٣%)، وبالنظر إلى فقرات هذا المجال يتضح أن معظمها حصلت على درجة عدم تشجيع قليلة، بينما حصلت فقرتان على درجة عدم تشجيع قليلة جداً، وهذا يؤكد مرة أخرى أن المرشدين والمرشحات على يقين ووعي بطبيعة العمل، الذي يقومون به، كذلك لديهم الرغبة في العمل في هذا المجال، وهذه النتيجة تتعارض مع دراسة كل من: رضوان، والعامودي، وصالح. بينما تتفق مع دراسة كل من: أوهرت، ودعنا، وكليمونس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالنظر إلى طبيعة العمل الذي يقوم به المرشد في المدرسة، والتي تختلف عن طبيعة عمل المدرس، فكون الباحث يعمل مرشداً تربوياً في المدارس الحكومية، فإنه يدرك أن المرشد معفى من كثير من الفعاليات التي يقوم بها زملاؤه في الهيئة التدريسية، وأمثلة هذه الفعاليات:

- المناوبة.
- فعاليات الانتظام بطابور الصباح.
- عدم وجود منهاج للإرشاد.
- عدم وجود حصص في الجدول الأسبوعي للحصص.
- المراقبة في الامتحانات.

- عدم وجود امتحانات.
- لا يخضع لنظام إشغال الحصص بدل غياب مدرس.
- طبيعة العلاقة بين المرشد والمدير تختلف عن تلك التي بين المدرس المدير، فليس للمدير سلطة على النواحي الفنية في عمل المرشد.

ويدرك الباحث، أيضاً، أن المرشد التربوي يتمتع بهامش من الحرية، والحركة، والاستقلالية أكثر من زملائه المدرسين.

ويتوفر للمرشد كرسي خاص وكريسيان للمسترشدين، ومكتب، وخزانة خاصة، وربما تتوفر غرفة في بعض الأحيان، في حين يجتمع المدرسون جميعهم في غرفة واحدة.

كل ما تقدم ينظر إليه على أنه ميزات للمرشدين، ويشعر المرشد بأنه في وضع مريح قياساً بزملائهم في الهيئة التدريسية في وزارة التربية والتعليم.

وفي تفسير آخر لانخفاض درجة التشجيع، هي أن قسم التوجيه والإرشاد التربوي في الوزارة يعمل بطريقة موفقة بالذات مع المرشدين، فهم على وعي تام، ومعرفة بالعمل الإرشادي، ولا غموض يكتف دورهم، كما أثبتت النتائج، وقد يكون من أسباب ذلك:

- الدورات التدريبية التي يتلقاها المرشدون.

- الاجتماعات الدورية الشهرية ونصف الشهرية التي تعقد للمرشدين في كل مديرية، والتي يتم فيها مناقشة وضع الإرشاد من حيث ظروف العمل، والصعوبات التي تعترض عمل المرشدين وكذلك دراسة حالات من واقع عمل المرشدين أنفسهم.

- اللقاءات الفردية التي تتم بين المرشد والمرشد المقيم في المديرية، والتي تساعد المرشد على الإجابة على تساؤلاته، وكذلك يتلقى فيها الدعم، وبعث الثقة بالعمل.

جدير بالملاحظة أن هناك فقرتين حصلنا على درجة عدم تشجيع قليلة جداً، الأولى، وهي فقرة رقم (٣٧) في الاستبانة، ونصها: "أشعر أن المدرس يمكنه القيام بهذه المهنة، وهذه النتيجة تعبر، كما تبين عن وعي المرشدين بمتطلبات المهنة والتأهيل اللازم لها رغم ما يتردد من إدراك جزء من المديرين والمدرسين لهذه المهنة في أنها لا تحتاج إلى تأهيل. فإيمان المرشدين وقناعتهم بمهنتهم راسخة .

الفقرة الثانية، هي الفقرة رقم (٦١) في الاستبانة، وبعبس ما توقع الباحث، فقد حصلت على درجة عدم تشجيع قليلة جدا، ونصها: "يصعب علي مزاوله الإرشاد في مدرسة بهذا الحجم" فيمكن تفسير هذه النتيجة بأن الإقبال على العملية الإرشادية ما يزال في بداياته، لذلك لا يشعر المرشد بعبء حجم المدرسة، وعدد الطلبة الكبير، وهذا بتقدير الباحث مؤشر صدق في الإجابة على فقرات الاستبانة.

وبالنسبة للفقرة (٦٦)، والتي نصها: "عدم وجود نقابة تدافع عن حقوق المرشدين في مجال الإرشاد المدرسي" حيث كانت النتيجة أن درجة عدم التشجيع قليلة بينما يعتبر هذا العام وهو عدم وجود نقابة في الأغلب، عاملا غير مشجع بدرجة كبيرة. ولتفسير هذه النتيجة:

- يعتقد الباحث أن حداثة برنامج التوجيه والإرشاد التربوي في المدارس لم يراكم وعي نقابي لدى العاملين في الإرشاد التربوي، حيث أن الغالبية من المرشدين لم يمض على توظيفهم سنة ونصف.

- قد يكون السبب في النظر إلى برنامج التوجيه والإرشاد التربوي على أنه برنامج مؤقت غير مثبت على الأقل من وجهة نظر المرشدين أنفسهم.

- ربما يكون السبب عدم ثقة المرشدين بجدوى العمل النقابي والمطليبي في وزارة التربية والتعليم، وهنا يمكن النظر إلى اتحاد المعلمين، وهو عبارة عن نقابة خاصة بالمعلمين فعلى الرغم أنه مشكل منذ زمن بعيد، وينضوي تحت لوائه أعداد ضخمة من المدرسين، إلا أن التقييم العام حتى من أعضاء الاتحاد أنفسهم بأنه لم يحقق الأهداف المرجوة، وكذلك تجربة اللجان البديلة، وهي محاولة نقابية أخرى موازية للاتحاد العام، حتى هذه التجربة لم تحقق أي تطور في وضع المعلمين المهني والاقتصادي.

وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من: كيرك (Kirk, 1990) التي بينت أن المرشدين راضين عن عملهم، والدليمي (١٩٨٨) التي أظهرت أن المرشدين عبروا عن اتجاه إيجابي نحو عملهم. وتتعارض مع دراسة كل من: الياسين (١٩٨٠) التي أظهرت أن العوامل المهنية تعتبر عوامل منفرة لاتخاذ التدريس مهنة، ومامودي (١٩٩٢)، ورضوان (١٩٩٨) اللتان أظهرتا أن المجالات المتعلقة بالمشكلات الفنية والإعداد والتدريب المهني احتلت المرتبة الأولى في درجة الصعوبة.

## المجال الاجتماعي:

لقد حصل هذا المجال على درجة عدم تشجيع قليلة، حيث حصل على متوسط حسابي مقداره (٢,٥٩)، ونسبة مئوية تساوي (٥١,٨%)، وبالنظر إلى فقرات هذا المجال نجد أن معظمها حصل على درجة عدم تشجيع قليلة.

في حين أن الفقرة رقم (٣٤) في الاستبانة، قد حصلت على درجة عدم تشجيع قليلة جدا، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (٢,٤٩)، ونسبة مئوية (٤٩,٨%)، وتعزى هذه النتيجة إلى أن المرشد يبني علاقات طيبة مع من يحتك بهم في العمل، فهو ينخرط في علاقات واسعة سواء مع الطلبة وذويهم، وكذلك مع زملائه في الهيئة التدريسية في مدارس أخرى، فهذا النوع من العلاقات موجود ويحرص زملاء العمل على المحافظة عليه، فهو يعتبر قيمة اجتماعية هامة، وواجبا تجاه زملاء. ونتيجة لذلك تتولد لدى المرشد علاقات واسعة جدا.

وكذلك حصلت الفقرة رقم (٣٨) من الاستبانة على درجة عدم تشجيع قليلة جدا، حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (٢,٤٤)، ونسبة مئوية تساوي (٤٨,٨%).

ويتضح من هذه النتيجة أن مهنة الإرشاد تعتبر مهنة ذات معان سامية في المجتمع الفلسطيني، وهذا ينسجم مع ما جاء من نتائج في العوامل المشجعة.

## المجال الشخصي:

حصل هذا المجال على أقل درجة عدم تشجيع بالنسبة للعوامل غير المشجعة، حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٥٠)، ونسبة مئوية تساوي (٥٠%).

وبالنظر إلى فقرات هذا المجال نلاحظ أن خمس فقرات حصلت على درجة عدم تشجيع قليلة جدا، في حين حصلت أربع فقرات على درجة عدم تشجيع قليلة.

وتكشف هذه النتائج فضلا عن كونها منسجمة مع النتائج السابقة بالنسبة لنفس المجال للعوامل المشجعة، ومنسجمة أيضا مع المجالات الأخرى للعوامل غير المشجعة وتحديدًا المجال المهني والاجتماعي، عن وجود درجة عالية من الحماس والرغبة في العمل بهذه المهنة، كذلك التقدير العالي لمكانة هذه المهنة بالنسبة للمهن الأخرى، فغالبًا ما يكون الموقف الشخصي مرتبطًا مع النظرة الاجتماعية للعمل، ومرتبطة بواقع المهنة أيضًا، وظروف العمل فيها.

وأكثر ما يتضح ذلك في الفقرات التي حصلت على درجة عدم تشجيع قليلة جدًا. وبالنظر إلى الفقرة (٥١)، والتي نصها: "شعوري أن التعامل مع الطلبة متعب ويسبب لي مصاعب في العمل". يلاحظ أنها حصلت على درجة عدم تشجيع قليلة جدًا، حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (٢,٤٦)، ونسبة مئوية نسائي (٤٩,٢%). فيمكن تفهم هذه النتيجة على اعتبار أن الإقبال على العمل الإرشادي ما زال متواضعا وفي بداياته، وقد يعزى السبب أيضا إلى الانطباع والجو السائد بين المرشد والطلبة، فطبيعة عمل المرشد وعدم تواجده في مواقف قد تضطره إلى الخروج عن قواعد العمل والصورة الإيجابية له، كل هذه المواقف والوقائع لا تشعر المرشد بأن العمل مع الطلبة متعب ويسبب مصاعب.

## مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعا لمتغير الجنس؟

من خلال مراجعة نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث، والخاصة بالعوامل المشجعة تبعا لمتغير الجنس، يمكن ملاحظة ما يلي:

بالنظر للدرجة الكلية لجميع المجالات يتضح أن المتوسط الحسابي للذكور كان أعلى منه عند الإناث، حيث حصلت الدرجة الكلية للذكور على متوسط حسابي مقداره (٣.٤٤)، بينما حصلت الدرجة الكلية للإناث على متوسط حسابي مقداره (٣.٢٢). ويتضح هذا الفارق أكثر بالنسبة للعوامل المشجعة في المجال المهني، والشخصي، والاجتماعي. فدرجة التشجيع لهذه المجالات كبيرة عند الذكور، ومتوسطة عند الإناث.

وجدير بالملاحظة أن ترتيب هذه المجالات من حيث درجة التشجيع متشابهة بين الذكور والإناث، وقد جاءت كالتالي:

- المجال المهني.
- المجال الشخصي.
- المجال الاجتماعي.
- المجال الاقتصادي.

ويمكن تفهم هذه النتيجة بالحرية الممنوحة للذكور في مجتمعاتنا قياسا بحرية الإناث في مجتمعنا مثل حرية نسج علاقات مع زملاء العمل، فالفرص الممنوحة للإناث في مجتمعنا أضيق، وأقل بهذا المجال، ويعود ذلك لطبيعة القيم السائدة في المجتمع، فنحن نعيش في مجتمع محافظ يقيد حركة ونشاط المرأة مقارنة بالرجل.

ويتضح من النتائج المتعلقة بهذا السؤال، أيضا، أن العامل الاقتصادي حصل على درجة تشجيع قليلة عند الذكور والإناث على حد سواء، ويعزى ذلك إلى أن الرواتب التي يتقاضاها المرشدون والمرشدات غير كافية لسد احتياجاتهم المعيشية، وأما ما يتعلق بنظام الترقية والحوافز فإن المرشدين والمرشدات ينظرون إليها بدرجة تشجيع قليلة.

إلا أن هذا المجال دون سواه، حصلت فيه الإناث على متوسط حسابي أعلى من الذكور، ويفسر ذلك بأن حجم المسؤوليات في مجتمعنا ما زالت ملقاة على كاهل الذكور أكثر من الإناث.

وفيما يتعلق بنتائج السؤال الثالث، والخاص بالعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة تبعاً لمتغير الجنس، فيمكن ملاحظة ما يلي:

بالنظر للدرجة الكلية لجميع المجالات يتضح أن المتوسط الحسابي للذكور (٢,٧١) وللإناث (٢,٨٥)، أي بدرجة عدم تشجيع قليلة للجنسين، وإن كانت درجة عدم التشجيع عند الذكور أعلى منها عند الإناث

وهذه النتائج تتفق مع دراسة الدليمي (١٩٨٨) التي أظهرت أن المرشدين الذكور كانوا يعبرون عن اتجاه إيجابي نحو العمل أكثر من الإناث، وتتعارض مع دراسة كل من: الفار (١٩٨٦) والتي تميزت فيها الإناث عن الذكور بالرضا المهني، وصالح (١٩٩١) حيث أظهرت أن العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة كانت لصالح الإناث، وياسين (١٩٨٧) التي بينت أن الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي أكثر إيجابية لصالح الإناث، وبنس (Pince 1982) حيث بينت أن المرشدات الإناث أظهرن اتجاهات إيجابية نحو العمل أكثر من الذكور. وتتعارض مع دراسة دعنا (١٩٩٤) التي لم تظهر فروقاً تبعاً لمتغير الجنس.

وجدير بالملاحظة أن ترتيب المجالات من حيث درجة عدم التشجيع كانت متفقة بالنسبة للذكور والإناث على حد سواء حيث جاءت على النحو التالي:

- المجال الاقتصادي

- المجال المهني

- المجال الاجتماعي

- المجال الشخصي

ويتضح من هذا الترتيب أن المجال الاقتصادي قد حصل على أعلى متوسط حسابي للذكور والإناث، وهذا ينسجم مع النتائج المتعلقة بالشق الأول من السؤال الثالث من أسئلة الدراسة، حيث كان هذا المجال في أدنى الترتيب كعامل مشجع، وتعزى هذه النتيجة إلى حجم المسؤوليات الملقاة على الذكور في مجتمعنا.

وقد يكون السبب وراء هذه النتيجة لصالح الإناث، هو أن العمل في جهاز التربية والتعليم ما زال يعتبر من أنسب الأماكن لعمل المرأة لاعتبارات اجتماعية كثيرة.

## مناقشة نتائج السؤال الرابع:

هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير الخبرة ؟

ومن خلال مراجعة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، والخاصة بالعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة تبعاً لمتغير الخبرة، وجد الباحث أن أعلى متوسط حسابي كان لأصحاب الخبرة أكثر من (٦) سنوات، حيث بلغ (٣,٥١)، وكانت درجة التشجيع كبيرة. يليهم أصحاب الخبرة من (٣-٦) سنوات، حيث حصلت هذه الفئة على متوسط حسابي (٣,٣٢) ثم أصحاب الخبرة أقل من (٣) سنوات، حيث حصلت هذه الفئة على متوسط حسابي مقداره (٣,٢٨).

وبالنظر إلى هذه النتيجة يتضح أن متغير الخبرة كان له أثر واضح في اختلاف العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة كما تبينه الدرجة الكلية لهذه العوامل.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدين والمرشدات كلما زادت سنوات الخبرة عندهم كانوا أكثر قدرة واثقاً وتكيفاً مع العمل، كذلك تتولد لديهم خبرات ومهارات تمكنهم من حل ما يعترضهم من مشكلات. وما يعزز هذا التفسير أن درجة التشجيع عند ذوي الخبرة أكثر من (٦) سنوات كانت في المجال المهني، حيث حصل على متوسط حسابي مقداره (٦,٩٦)، بينما حصل ذوو الخبرة أقل من (٣) سنوات على متوسط حسابي (٣,٦١). وهذا ينسجم مع المنطق القائل إن الخبرة الميدانية تلعب دوراً هاماً في تنمية شخصية المرشد، وفي تطوير كفاءته وتعامله مع المسترشدين. كذلك يكون أكثر تفاعلاً وأسرع إنجازاً في عمله.

بالنظر للدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة يلاحظ أن فئة ذوي الخبرة أقل من (٣) سنوات، حصلت على أعلى درجة عدم تشجيع بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، تليهم فئة ذوي الخبرة من (٣-٦) سنوات، حيث حصلت هذه الفئة على متوسط حسابي مقداره (٢,٥٩)، تليهم فئة ذوي الخبرة أكثر من (٦) سنوات، حيث حصلت هذه الفئة على متوسط حسابي (٢,٥٦)، وبهذه النتائج يتضح أن هناك أثراً واضحاً لمتغير الخبرة على درجة عدم التشجيع، بمعنى أنه كلما كانت سنوات الخبرة عند المرشد أكثر قلت درجة عدم التشجيع لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة وهذا يفسر بأن المرشدين ذوي الخبرة الأكثر استطاعوا أن يمتلكوا مهارات الإرشاد

والمقدرة على العمل بشكل أسهل من غيرهم من ذوي الخبرة الأقل، وتحديدًا في المجالات الثلاثة: المهني، والاجتماعي، والشخصي، وهذه النتيجة تعزز ما توصلت إليه الدراسة بخصوص العوامل المشجعة حيث كانت أكثر العوامل تشجيعاً لنفس المتغير، وهو الخبرة.

وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من: العامودي (١٩٩٢) التي أظهرت أن هناك فروقاً تعزى لمتغير الخبرة، وكلمونس (Clemons, 1989)، وبنس (Pince, 1982)، وياسين (١٩٨٧) التي أظهرت أن المرشدين ذوي الخبرة الأكثر سجلوا مستويات أعلى من الرضا المهني. وتعارض مع دراسة كل من: ريفيرا (Rivera, 1980)، وكيرك (Kirk, 1990)، ودعنا (١٩٩٤) التي لم تظهر أثراً يعزى لمتغير الخبرة، ودعنا التي لم تظهر فروقاً تبعاً لمتغير الخبرة.

وبالنظر إلى المجال الاقتصادي يلاحظ أن هذا المجال قد حصل على متوسط حسابي (٢,٩٢) لذوي الخبرة أكثر من (٦) سنوات، فكان المتوسط الحسابي لهذا المجال أعلى عند أصحاب هذه الفئة عنه عند ذوي الخبرة أقل من (٣) سنوات، وذوي الخبرة من (٣-٦) سنوات، حيث حصلت هاتان الفئتان على متوسط (٢,٨٠-٢,٧٩).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدين ذوي الخبرة أكثر من (٦) سنوات، يعتقدون أنهم أحق من غيرهم بالحصول على رواتب أعلى، وامتيازات أكثر، نتيجة هذه الخبرة، وهو اعتقاد مشروع.

والواقع أن جميع المرشدين يعاملون بنفس الرواتب والامتيازات، دون اعتبار للخبرة الإرشادية. وجدير بالذكر أن خبرة هؤلاء المرشدين كانت في الأغلب خارج جهاز التربية والتعليم، وحتى الخبرة التي كانت ضمن جهاز التربية والتعليم فهي خبرة من الخارج لم تحتسبها وزارة التربية والتعليم سنوات خدمة لهم، وهذا يشعرهم بالغبن مقارنة مع زملائهم ذوي الخبرة الإرشادية الأقل.

## مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير التخصص العلمي؟

من خلال مراجعة النتائج المتعلقة بهذا السؤال، والخاصة بالعوامل المشجعة تبعاً لمتغير التخصص. وجد الباحث أن هناك فرقا واضحا بين متوسطات التخصصات المختلفة، ويتعارض هذا مع دراسة رضوان (١٩٩٨) التي لم تظهر فروقا تبعاً لمتغير التخصص العلمي.

فقد حصل المرشدون من تخصص آخر على متوسط حسابي مقداره (٣,٥٣)، وهي درجة تشجيع كبيرة وتصدرت باقي التخصصات من حيث درجة التشجيع في حين حصل المرشدون من تخصص علم نفس على متوسط حسابي (٣,٢١)، ومثل أدنى درجة تشجيع مقارنة ببقية التخصصات.

ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن المرشدين من تخصص آخر كانوا محرومين من التوظيف في الإرشاد التربوي، حيث لم تكن تنطبق شروط التوظيف إلا على خريجي تخصص الإرشاد التربوي، وعلم النفس، والخدمة الاجتماعية، وبقيت هذه الشروط إلى ما قبل عام ونصف تقريبا، فسمح لخريجي علم الاجتماع، والذين لديهم تخصص فرعي في أحد التخصصات السابقة، أو دورات في الإرشاد المدرسي أو النفسي، فتوظيف هؤلاء لاحقا أشعرهم، على ما يبدو، بضرورة تسجيل نجاحات في العمل ودافعيه مميزة.

وما يعزز هذا التفسير أن طبيعة العمل في الإرشاد التربوي في المدارس ما زالت في البدايات، وتعتمد ضمن خطة الوزارة على فعاليات مثل التوجيه الجمعي، والتعريف بالإرشاد، ونسج علاقات توضح فيها مفاهيم الإرشاد. وهذا النوع من الفعاليات يبدع فيه أصحاب تخصص آخر (علم الاجتماع).

وما يفسر حصول المرشدين من تخصص علم النفس والإرشاد النفسي على أدنى متوسطات حسابية للعوامل المشجعة، هو عدم توفر الإمكانيات اللازمة للعملية الإرشادية

العلاجية مثل وجود غرفة خاصة للمرشد، وتفهم من زملاء العمل لطبيعة عمل المرشد، وكذلك الإقبال المحدود على دراسة الحالة والنظرة السلبية في مجتمع المدرسة والمجتمع المحلي لخريج علم النفس، والخلط بين عمله وعمل الطبيب النفسي، كما ولد اعتقاداً عند البعض بأن الشخص الذي يراجع المرشد إنما يعاني من أمراض عقلية، وهذا اعتقاد خاطئ، إلا أن البعض لم يفهم بعد دور المرشد التربوي، كل ذلك يشعر خريجي علم النفس، والإرشاد النفسي بأن عملهم يكتفه الغموض وعدم التقبل من قطاع معين من الطلبة.

وبالنسبة لنتائج السؤال الخامس، والمتعلقة بالعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير التخصص العلمي، فيمكن ملاحظة ما يلي:

بالنظر للدرجة الكلية للمجالات بالنسبة للعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير التخصص، يتضح أن هناك فرقاً واضحاً بين متوسطات التخصصات المختلفة.

فقد حصل المرشدون من تخصص آخر على أعلى متوسط حسابي ومقداره (٢,٧٥)، يليهم المرشدون من تخصص خدمة اجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٦١)، ثم المرشدون من تخصص إرشاد نفسي، فقد حصلت هذه الفئة على متوسط حسابي مقداره (٢,٥٧).

وتعزى هذه النتيجة، برأي الباحث، إلى أن المرشدين من تخصص آخر هم في الواقع من خريجي علم الاجتماع، ويواجهون صعوبات مهنية أكثر من غيرهم، فهم مؤهلون للعمل مرشدين اجتماعيين أو باحثين، في حين أن العمل مع الطلبة في المدارس هو أقرب لتخصص الإرشاد النفسي وعلم النفس.

وما يعزز هذا التفسير أن عدم التشجيع في المجال المهني سجل أكبر فرق بين فئة تخصص آخر، وفئة تخصص إرشاد وتخصص علم نفس، حيث حصلت فئة تخصص آخر في المجال المهني على متوسط حسابي مقداره (٢,٨١)، بينما حصل تخصص إرشاد نفسي وتخصص علم نفس على متوسط حسابي مقداره (٢,٤٥ و ٢,٦٣)، وبالنظر لفقرات المجال المهني في استبانة العوامل غير المشجعة يلاحظ أنها تتحدث عن غموض الدور وصعوبات في العمل، والتعرف على نتائج العمل. وهذه الفقرات تختلف عن مثيلاتها في العوامل المشجعة لنفس المجال فهناك فقرات تتحدث عن إنسانية المهنة وقديستها واحترامها.....الخ.

ومن جهة أخرى فإن أقل درجة عدم تشجيع كانت لصالح تخصص إرشاد نفسي وعلم النفس، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هذين التخصصين هما أقرب لعمل المرشد من حيث القدرة والتأهيل نظرا لطبيعة التخصص، فهما في صلب العمل الإرشادي، ولعل التفسير المبين أنفا يصلح لتفسير انخفاض درجة عدم التشجيع فطبيعة العمل واضحة بالنسبة لهم لا غموض فيها، ويمكنهم التعرف على نتائج عملهم، ولديهم قدرة على معالجة الحالات وبحثها بشكل أفضل من غيرهم.

## مناقشة نتائج السؤال السادس:

هل يوجد اختلاف في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة  
تبعاً لمتغير المحافظة ؟

من خلال مراجعة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس، والخاصة بالعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة تبعاً لمتغير المحافظة، وجد الباحث أن أعلى متوسط حسابي كان للمرشدين العاملين في محافظة (طولكرم وقلقيلية)، حيث كان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجالات الدراسة (٣,٧١)، تليهم محافظة (أريحا) حيث حصلت هذه المحافظة على متوسط حسابي (٣,٦٧)، تليها محافظة (القدس وضواحيها) بمتوسط حسابي (٣,٥٤) وفي محاولة لتفسير هذه النتيجة تحرى الباحث عن تفاصيل وظروف العمل الخاصة بهذه المحافظات فوجد أن ارتفاع درجة التشجيع في محافظة (أريحا) و (القدس وضواحيها) يعزى إلى الظروف الخاصة بالعمل من حيث قلة عدد المدارس وقلة عدد الطلبة، وتوفر الظروف الخاصة وإمكانيات مادية أنسب للعمل الإرشادي.

وبالنسبة لمحافظة (طولكرم وقلقيلية) فقد تبين أن فريق المرشدين في هذه المحافظة يعقد اجتماعات نصف شهرية، وكذلك هناك جلسات تتم بين المرشدين والمرشد المقيم في أوقات متقاربة، وقد يكون لذلك أثر في ارتفاع درجة التشجيع، ويتضح ذلك من ارتفاع المتوسط الحسابي لهذه المحافظات في المجال المهني تحديداً إضافة للمجالين الشخصي والاجتماعي.

وبالنسبة للمحافظات التي ظهرت فيها أقل درجة تشجيع فكانت محافظة (نابلس وسلفيت) حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (٢,٨٥) وهذا فارق كبير قياساً بالمتوسط الحسابي الذي حصلت عليه محافظات (طولكرم وقلقيلية) و(أريحا) و (القدس وضواحيها) وهو على التوالي: (٣,٧١، ٣,٦٧، ٣,٥٤).

وبالنسبة لنتائج السؤال السادس المتعلقة بالعوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير المحافظة فيمكن ملاحظة ما يلي:

بالنظر للدرجة الكلية للعوامل غير المشجعة لمجالات الدراسة يلاحظ أن محافظتي (رام الله) و (القدس وضواحيها) قد حصلتا على أعلى متوسط حسابي، فقد حصلت محافظة رام الله على متوسط حسابي مقداره (٢,٨٣) ومحافظة القدس وضواحيها على (٢,٨٢)، وتعزى هذه النتيجة إلى ارتفاع وسائل الحياة والسكن وغيرها في هاتين المحافظتين، وهذا ينسجم مع نظرية هيرزبيرج التي تقول أن الأفراد غالبا ما يذكرون العوامل الاقتصادية كالأجور والمحفزات كعوامل عدم رضا عن العمل. وما يعزز هذا التفسير كون هاتين المحافظتين حصلتا على أعلى متوسطات في العوامل غير المشجعة في المجال الاقتصادي، فقد حصلت محافظة رام الله على متوسط حسابي للمجال الاقتصادي مقداره (٣,١٠) وحصلت محافظة القدس وضواحيها على متوسط حسابي مقداره (٣,٠٢).

وبالنسبة للمحافظة التي حصلت على أقل درجة عدم تشجيع فكانت محافظة أريحا، فقد حصلت على متوسط حسابي في الدرجة الكلية لجميع المجالات مقداره (٢,٠٢)، تليها محافظة طولكرم وقلقيلية، حيث حصلت على متوسط حسابي مقداره (٢,٤٨)، وهذه النتيجة تتسجم مع نتيجة السؤال نفسه، والمتعلقة بالعوامل المشجعة، فقد حصلت هاتان المحافظتان على أعلى درجة تشجيع، وهنا حصلت على أدنى درجة عدم تشجيع.

ويلاحظ الباحث أنه في حالة تأثير مجال معين، أو مجالين على درجة التشجيع أو عدم التشجيع فإن ذلك ينسحب على موقف المرشد من المجالات الأخرى، كذلك أريحا. ومثال ذلك محافظة (نابلس وسلفيت)، فقد كانت متوسطات المجالات المهني، والاجتماعي، والشخصي في أدنى الترتيب، نجد أن المجال الاقتصادي كما يوضح في الجدول ٢٥ صفحة (٨٦) أنه جاء في أدنى درجة تشجيع لهذا المجال في حين يرجح المنطق والواقع أن تكون أدنى درجات التشجيع لهذا المجال في المحافظات التي فيها تكاليف المعيشة أعلى ربما كالقدس، ورام الله. ولا يجد الباحث غرابة في ذلك، فموقف المرشد من مجالات معينة في عمله يرتبط بموقفه العام من جميع المجالات، وموقفه السلبي من مجال آخر يرتبط ويتفاعل مع باقي المجالات، وذلك حسب درجة أهمية المجال السلبي أو الإيجابي للمرشد نفسه، فمثلا إذا كان موقف المرشد من المجال الاقتصادي سلبيا فإن ذلك يؤثر على بقية المجالات كالمهني والاجتماعي والشخصي.

ورغم هذا التعقيب فإن الباحث يرى ضرورة أن يتحرى القائمون على برنامج التوجيه والإرشاد التربوي عن الموقف السلبي إلى حد ما في محافظة (نابلس وسلفيت) قياساً بباقي المحافظات، وكذلك النظر إلى محافظة (طولكرم وقلقيلية)، والتحري عن الأسباب التي ساعدت على ظهور هذه النتيجة، والعمل على تعزيزها وتعميمها على باقي المحافظات.

## التوصيات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

١. في المجال الاقتصادي: يوصي الباحث بضرورة العمل على تحسين رواتب المرشدين ونظم الترقية، لينسجم مع غلاء المعيشة.
٢. العمل على تعزيز النظرة الإيجابية للإرشاد، وكما تبين في المجال المهني، وذلك من خلال تعزيز النشاط في المجال الاجتماعي، وذلك لتحسين مكانة المرشد في المجتمع، إضافة لخلق أجواء تفاعل وتعريف من يحيطون بالمرشد من مدير، ومدرسين، وطالبة، بأهمية الإرشاد لتعزيز ثقة المرشد بعمله وتدعيمه. ويمكن أن يتم ذلك بنشر مقالات في الصحف، أو في محطات التلفزيون المحلية، ومن خلال لقاءات وبرامج تعزز النظرة الإيجابية لهذه المهنة.
٣. توفير مخصصات مالية لبعض الأنشطة الإرشادية، مثل نشرات، أو مكتبة خاصة بالإرشاد، وملفات خاصة بالإرشاد. فطبيعة العمل في الإرشاد حساسة، ويمكن لأي نقص من المستلزمات أن يؤثر على العملية برمتها.
٤. لأن برنامج التوجيه والإرشاد حديث في المجتمع الفلسطيني، ولندرة المرشدين ذوي الخبرة الكبيرة فيمكن الاستعاضة عن هذا الاعتبار بزيادة الدورات التدريبية والتأهيلية النظرية والعملية لخلق مرشدين أكثر كفاءة، تزيد عندهم العوامل المشجعة، وتقلل العوامل غير المشجعة.
٥. يوصي الباحث القائمين على برنامج التوجيه والإرشاد بضرورة توفير مستلزمات العملية الإرشادية مثل غرفة خاصة... الخ، ليتمكن المرشدون، وخاصة خريجي الإرشاد النفسي وعلم النفس، من استخدام مهاراتهم بشكل أنجح، إذ أن الفترة المقبلة من الإرشاد ستشهد نشاطا في "دراسة الحالة".
٦. الاهتمام الخاص بالمرشدين من تخصص آخر بدورات أكثر لتبديد غموض الدور وتوضيحه بشكل أفضل، كذلك لإكسابهم مهارات أكثر، يستخدمونها في عملهم من خلال نشرات، واختبارات نفسية ومهنية... الخ.
٧. زيادة اجتماعات المرشدين في المديرية الواحدة، والتي يتم خلالها مناقشة ظروف ومشاكل وصعوبات، ومناقشة دراسة حالات، وهذه تعمل على رفع مستوى كفاءة المرشد وزيادة عوامل التشجيع وقلة عوامل عدم التشجيع، كما أوضحت آلية عمل طاقم الإرشاد في محافظة (طولكرم وقلقيلية).

٨. بحث واقع وآلية العمل الإرشادي في محافظة (نابلس وسلفيت) التي سجلت أدنى درجة تشجيع، وأعلى درجة عدم تشجيع لاتخاذ الإرشاد مهنة، والوقوف على أسباب النتيجة والعمل على تلافيتها.
٩. القيام بمزيد من الدراسات والبحوث في مجال الإرشاد، لما لذلك من أهمية كبيرة في العمل على تطوير هذا البرنامج على أسس علمية مدروسة.
١٠. إجراء دراسة مشابهة لهذه الدراسة في قطاع غزة لمعرفة العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة هناك.
١١. القيام بدراسة تقييمية لفعالية برنامج التوجيه والإرشاد من قبل المديرين والمدرسين.

# المراجع

# المراجع

## المراجع العربية:

أبو بطانة، عبد الله (١٩٨٦): التوجيه والإرشاد التربوي والمهني، نماذج من التجارب الدولية والعربية. مجلة التربية الجديدة، العدد ٣٧، السنة الثالثة عشرة.

الأفرع، عائشة عبد القادر (١٩٩٢): توقعات المرشدين والمديرين والمعلمين لدور المرشد في مديرية عمان الأولى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

التل، سعيد وزملاؤه (١٩٩٣): المرجع في مبادئ التربية، دار الشروق، عمان.  
جامعة القدس المفتوحة والتعليم المفتوح، (١٩٩٢) الوحدة السابعة: التكيف ورعاية الصحة النفسية.

الجبوري، عباس رمضان رمح، (١٩٨٦)، الصعوبات التي تواجه الإرشاد التربوي في المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المرشدين التربويين والمديرين في مركز محافظة بغداد، كلية التربية، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).

الحراشة، سالم حمود (١٩٩٢): فعالية خدمات التوجيه والإرشاد من وجهة نظر المديرين والمرشدين في المدارس الثانوية في محافظة إربد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

الخطب، هيفاء حسن، (١٩٩٢)، مدى ارتباط الرضا المهني للمرشد التربوي بسماته الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

دائرة الإحصاء الفلسطينية : الكتاب الإحصائي التربوي السنوي ٩٦-١٩٩٧، حزيران ١٩٩٧.

دعنا، وفاء يوسف ضاهر، (١٩٩٤)، الضغط النفسي في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن، الجامعة الأردنية عمان، رسالة ماجستير غير منشورة.

الدليمي، أحمد خلف صالح، (١٩٨٨)، اتجاه المرشدين التربويين نحو عملهم، كلية التربية، جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة).

الراشد، أحمد عادل (١٩٨٠): إدارة القوى البشرية "إدارة الأفراد"، مكتب كريدية إخوان، بيروت.

رضوان، صافيه سلامه سليم (١٩٩٨): المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في مدارس الضفة الغربية الحكومية في عهد السلطة الوطنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

الزبون، سليم عوده، (١٩٩١)، العوامل التي تؤثر في كفاءة المرشد التربوي في المرحلة الثانوية في الأردن، رسالة دكتوراه، جمهورية مصر العربية- جامعة عين شمس.

زهران، حامد عبد السلام (١٩٧٧): التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.

سمارة، عزيز وعصام نمر (١٩٩٢): محاضرات في التوجيه والإرشاد، دار الفكر، عمان.

الشرقاوي، مصطفى خليل (١٩٨٣): علم الصحة النفسية، دار النهضة العربية، بيروت.

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

الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (١٩٨٦): الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، الجامعة الأردنية- عمان.

عامودي، كفي (١٩٩٢): المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك إربد.

عبد المنعم، عبد الله (١٩٩٦): التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي والمهني، مطابع المنصور، غزة.

عبد الوهاب، علي محمد (١٩٨٤)، الحوافز "نظرة متكاملة"، المجلة العربية للإدارة، المجلد الثامن، العددان الثالث والرابع، السنة الثامنة.

عسكر، علي (١٩٨٦)، اتجاهات في زيادة دافعية العنصر البشري في مجال العمل، مجلة الإدارة العامة، السنة السادسة والعشرون، العدد الثاني والخمسون.

عوض، عباس محمود (١٩٨٧): دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

الفار، عبير وديع، (١٩٨٦): العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة عمان، الجامعة الأردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة).

الفاعوري، فايز عبد الكريم، (١٩٩٠)، مصادر الضغط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان.

فان دالين، يوبولد ب. (١٩٨٦)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط ٣، ترجمة محمد نبيل وآخرون، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

القذافي، رمضان محمد (١٩٩٧): التوجيه والإرشاد النفسي، دار الجيل، بيروت.

القيسي، رؤوف محمود (١٩٨٦)، الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين في العراق، وزارة التربية، المديرية العامة للتقويم والامتحانات، مديرية التقويم والتوجيه التربوي.

الكخن، خالد محمد فائق (١٩٩٧): الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المؤسسات الخاصة في الضفة الغربية، جامعة النجاح الوطنية، رسالة ماجستير غير منشورة.

مجموعة من الباحثين، ١٩٨٧، الإرشاد والتوجيه المهني - وقائع ندوة، نوفمبر، ٢٣-٢٥، تونس.

محمد، السعيد مغازي (١٩٩٥): الدور المقترح للمرشد الأكاديمي في العمل مع الطلاب، دراسة

من وجهة نظر الخدمة الاجتماعية، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

مصلح، معتصم عزيز نمر (١٩٩٨): توقعات المعلمين والطلبة لدور المرشد التربوي في محافظتي سلفيت ونابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.

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.

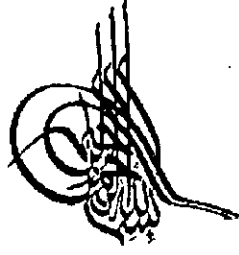
الياسين، صلاح محمد حسن (١٩٨٠)، العوامل المشجعة والمنفرة وراء اتخاذ التدريس مهنة أو العزوف عنها في الأردن، الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة.

يونس، عبيد إبراهيم (١٩٨٧): الدوافع الداعية إلى قرار معلمي المدارس الثانوية في الصومال لمواصلة مهنة التدريس أو التخلي عنها، المجلة العربية للبحوث التربوية، المجلد الثامن، العدد ٢، ١٩٨٨.

- Casas, J. M., and Furlong, J. M. (1980): Stress and coping among university counselors: A minority perspective, Journal of counseling psychology, 27 (4).
- Clemons, C. R. (1989): The relationships of occupational street certain other variables to job satisfaction of licensed professional counselors in Virginia, (Doctoral Dissertation University of Virginia, 1989), Dissertation Abstracts International, 50, 360-A.
- Crites, John, 1972, Vocational Psychology, the student behavior and Development, New York. McGrew Hill book company.
- Duffus, E. A., (1996): Role ambiguity, role conflict, and job satisfaction of school counselors in an Urban School District, Dissertation Abstracts International- B58/09. P. 5104.
- Grunberg, M. & Wall, T, 1984, Social psychology & organizational behavior, John and Sons, Chichester.
- Herman, L. A. (1996): Role ambiguity, role conflict, and job satisfaction of Clark County school district counselors. Dissertation Abstracts International-A57/07. P. 2767.
- Herzberg, Fredrick.(1965): Job attitudes in the Soviet Union. In personal Psychologu Journal, Vol. 18,No. 3.
- Herzberg. Fredrick.(1959): The Motivation to Work 2d New York, Wiley.
- Hunley, Sawyer. (1998): Trends in demographics and professional practices in demographic studies. Dissertation Abstracts International-A59/06. P.1904.
- Jaeger, -Ritchard-M.(1989): Professional satisfaction and dissatisfaction among practicing counselors, University of North- Carolina, ED306532.
- Mankin, Don,(1978),Toward a post Industrial Psychology. New York, John-Wily and sons.
- Morgan, James Wallace,(1978): Factors determining the job satisfaction of secondary schools counselors, Dissertation Abstracts International. 38, No. 10.
- Oehlert, M. E. (1990): Role ambiguity and job stress. Professionals in counseling psychology milien, (Doctoral Dissertation University of Kansas, 1989), Dissertation Abstracts International, 51, 417-A.

- Page, Doualds Roth wood.(1981): The Satisfiers and dissatisfiers of secondary school Guidance counselors, Dissertation abstracts. International. 41, No 09.
- Pince, Halene Lauden,(1982): Assessment of attitude of Wyoming counselors toward women and work. Dissertation Abstracts International. 42, No. 08.
- Rivera, N. M. (1980): Role perception and job satisfaction among public secondary counselors of Puerto Rico, (Doctoral Dissertation University of Miami, 1979), Dissertation Abstracts International, 41,11.
- Roy, B. E. (1980): Personality and attitude characteristics of counselor, Supervision and client perspective, Dissertation Abstracts International, vol. 14, No. 5.
- Shuttenberg, Ernest. (1987): Vocational personality types and sex-role perceptions of educational administrators, counselors, and teachers. Ohio. ERIC 286270.
- Stickel, Sue-A.(1991): A study of burnout and job satisfaction among rural school counselors. University of Boston. ERIC 141, 150.
- Wakefiled, Susan New,(1979): Satisfaction with support personnel and counselor role. Dissertation Abstracts International. 39, No. 10.
- Wiggins, James D.(1984): Personality-Environmental factors related to job satisfaction of school counselors. Journal articles. EJ 080, 143.

# الملاحق



المحترم/ة.

حضرة الدكتور/ة

يريد الباحث دراسة العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي كمهنة في المدارس الحكومية، وبعد اطلاعه على الأدبيات ذات العلاقة بموضوع البحث حصل الباحث على قائمتين منفصلتين، تتضمنان فقرات تعبر عن العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي كمهنة.

ونظرا لما عرف عنكم من اطلاع وخبرة ودراية في هذا المجال، يسر الباحث أن يضع بين أيديكم هذين الاستفتاءين لإبداء آرائكم وتضمين خبرتكم وملاحظاتكم فيهما. لذا يرجى التفضل ببيان آرائكم في:

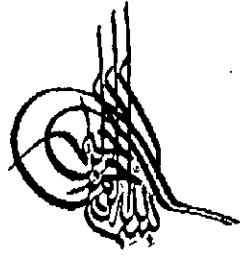
- مدى صلاحية الفقرة أو عدم صلاحيتها.
- ما هي الفقرات التي تودون زيادتها؟

يرحب الباحث بكل اقتراح أو تعديل أو زيادة.

شاكرا تعاونكم مع التقدير.

الباحث

ماجد أبو فرحة



قسم الدراسات العليا  
الإدارة التربوية

جامعة النجاح الوطنية  
كلية العلوم التربوية

### استبانة

أخي المرشد التربوي المحترم ..... أختي المرشدة التربوية المحترمة.  
يريد الباحث دراسة "العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي كمهنة". إن الهدف من هذه الدراسة هو معرفة العوامل المشجعة لقبول الإرشاد التربوي كمهنة، والعوامل غير المشجعة لاتخاذ مهنة. وذلك بغية تطوير مهنة الإرشاد التربوي من خلال دعم وتثبيت العوامل الإيجابية، ومعالجة العوامل السلبية. وعليه فإن الباحث يضع بين أيديكم هذا الاستفتاء الذي يتضمن جانبين: جانب العوامل الشخصية وجانب العوامل غير الشخصية.

راجياً الإجابة عليه بموضوعية وصراحة بعد قراءة فقراته بدقة، وذلك بوضع إشارة (x) في الخانة التي تدل على درجة تأثير الفقرة. مؤكداً أن جميع الإجابات ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض الدراسة فقط، وعليه يرجى عدم ذكر الاسم.

مع الشكر والتقدير

الباحث

ماجد أبو فرحة

المعلومات العامة

- الجنس ( ) ذكر ( ) أنثى
- سنوات الخبرة ( ) أقل من ٣ سنوات ( ) ٣-٦ سنوات ( ) أكثر من ٦ سنوات
- التخصص العلمي ( ) خدمة اجتماعية ( ) إرشاد نفسي ( ) علم نفس ( ) تخصص آخر

"العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي كمهنة"

رقم	الفقرة	تأثير كبير جداً	تأثير كبير	تأثير متوسط	تأثير قليل	تأثير قليل جداً
١.	يتيح الإرشاد لي الفرص لعمل إضافي آخر.					
٢.	يتيح الإرشاد لي التعرف على قطاع واسع من المجتمع.					
٣.	توفر مهنة الإرشاد لي الظروف الحياتي المناسب.					
٤.	يجعلني الإرشاد أكثر اقتراباً من تخصصي.					
٥.	أشعر بمزيد من الثقة والفخر حينما يشار إلي بالمرشد التربوي.					
٦.	رضا المجتمع عن مهنة الإرشاد وسمعتها الطيبة والتقدير الذي يصاحب الممارسة المهنية.					
٧.	أن راتب المهنة يعادل الرواتب الأخرى للمهن المشابهة.					
٨.	بسبب مكانة المرشد الرفيعة في المجتمع والتقدير الاجتماعي له.					
٩.	يسرني أن العمل في الإرشاد ليس روتينياً.					
١٠.	رغبتني الشخصية في الإرشاد وشعوري أن هذه المهنة مناسبة لي.					
١١.	يحقق العمل في الإرشاد نمواً مهنيًا واقتصاديًا جيداً للفرد.					
١٢.	الرغبة في تقديم خدمات للآخرين ومساعدة الطلبة.					
١٣.	أن الإرشاد مهنة إنسانية شريفة.					
١٤.	رغبتني في أن أعمل في جهاز التربية والتعليم.					
١٥.	المعاش التقاعدي والمكافآت التي توفرها المهنة.					
١٦.	الشعور بالراحة النفسية لما للعمل من أهمية اجتماعية.					
١٧.	تتيح مهنة الإرشاد لي رفع مستواي العلمي وزيادة خبرتي العملية في هذا المجال.					
١٨.	إمكانية عملي في مكان قريب من مكان إقامتي.					
١٩.	وجود العطلة الصيفية وغيرها من العطل.					
٢٠.	احترام الطلبة الخاص للمرشد.					

رقم	الفقرة	تأثير كبير جداً	تأثير كبير	تأثير متوسط	تأثير قليل	تأثير قليل جداً
٢٠	أن مهنة الإرشاد مهنة حيوية وضرورية تسهم في تطوير العملية التربوية.					
٢١	أشعر أن مهنة الإرشاد تساعدني في تعديل سلوك الطلبة.					
٢٢	التأمين الصحي والاجتماعي الذي توفره المهنة.					
٢٣	مهنة الإرشاد أفضل ميدان للإصلاح الاجتماعي والتربوي.					
٢٤	الإرشاد مهنة يحترمها الدين ويحث عليها.					
٢٥	أعتقد أن مهنة الإرشاد تساعدني على تفهم مشاكل أبنائي والعمل على حلها.					
٢٦	راتبي يتناسب وأهمية عملي.					
٢٧	الاحترام والتقدير الذي ألقاه من زملائي في الهيئة التدريسية.					
٢٨	طبيعة الدوام في المدارس ملائم ومريح.					
٢٩	تتيح مهنة الإرشاد لي المجال للتعبير عن رأيي بحرية وصراحة.					
٣٠	احترام المدير لعملي وتفهمه لدور المرشد.					
٣١	ينمي عملي في الإرشاد قدرتي على حل المشكلات التي تواجهني واتخاذ قرارات مناسبة فيها.					

العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي كمهنة

رقم	الفقرة	تأثير كبير جداً	تأثير كبير	تأثير متوسط	تأثير قليل	تأثير قليل جداً
3	سلم الرواتب المتدني بالنسبة للمهن الأخرى.					
٤	لا يتيح العمل في الإرشاد لي الاحتكاك مع الجماهير.					
	يقلقني عدم وضوح الواجبات المطلوبة مني كمرشد تربوي.					
	لا يتيح لي عملي فرصة التعبير عن رأيي بحرية تامة.					
	إغراءات القطاع الخاص تجعلني أفكر بترك عملي.					
	اعتبار المرشد من الطبقة الدنيا في المجتمع.					
	يصعب علي التعرف على نتائج عملي وإنجازي.					
	أشعر أن العمل في مجال الإرشاد التربوي لا يحقق طموحاتي.					
	عدم مكافأة المرشدين والمرشدات على ما يقومون به من أعمال.					
	عدم تقدير واحترام عمل المرشد من قبل المجتمع المحلي.					
	أعتقد أن أهداف المهنة غير واضحة.					
	أشعر أن عملي مرشداً تربوياً أقل شأناً من المهن الأخرى.					
	فرص الترقية والعلاوات في الإرشاد أقل منها في المهن الأخرى.					
	عملي سهل ينتقده الآخرون.					
	أشعر أن المدرس يمكنه القيام بهذه المهنة.					
	أشعر أن إعدادي لمهنة الإرشاد لم يكن كافياً.					
	أشعر بالحرَج والضيق نتيجة عدم تفهم زملائي في الهيئة التدريسية لطبيعة العمل الذي أقوم به.					
	أشعر بالضيق بسبب ظروف العمل غير الملائمة في المدرسة.					

رقم	الفقرة	تأثير كبير جداً	تأثير كبير	تأثير متوسط	تأثير قليل	تأثير قليل جداً
٥١	شعوري أن التعامل مع الطلبة متعب ويسبب لي مصاعب في العمل.					
٥١	رتابة المركز الوظيفي وعدم وجود فرص للارتقاء.					
٥٥	يزعجني جهل أولياء أمور الطلبة بمهام المرشد التربوي.					
٥٥	القيود التي يفرضها المجتمع والوزارة على سلوك المرشد ونشاطاته.					
٥٥	عدم ثقتي بجدوى هذه المهنة في مجتمعنا الفلسطيني.					
٥٥	لا أعتقد أن هناك تشجيعاً للمرشد المبدع.					
٥٥	لا يتقبل مديري الاقتراحات والآراء التي أقدمها لصالح العمل.					
٥٥	انعدام الصلاحيات بيد المرشد مما يهمل دورهم.					
٥٥	لا يوجد مخصصات مالية لبعض الأنشطة الإرشادية.					
٥٥	تدني مركز المهنة الاجتماعي.					
٥٥	يصعب علي مزاوله الإرشاد في مدرسة بهذا الحجم.					
٥٥	رغبتني الشخصية في العمل الإداري تجعلني أفكر بترك عملي كمرشد.					
٥٥	سأترك الوظيفة عندما أجد وظيفة أخرى ذات دخل أعلى					
٥٥	ظروف الميدان الصعبة كقلة الخدمات وعدم توفر الإمكانيات.					
٥٥	أعتقد أن شخصيتي لا تصلح للعمل كمرشد تربوي.					
٥٥	عدم وجود نقابة تدافع عن حقوق المرشدين في مجال الإرشاد المدرسي.					
٥٥	يزعجني عدم حصر دوامي في مدرسة واحدة.					

# **Encouraging and Discouraging Factors for Taking Educational Counseling as a Career in the West Bank Government Schools in Palestine.**

## **Abstract**

This study aimed at identifying the encouraging and discouraging factors for taking educational counseling as a career in the West Bank Government schools in Palestine. Given the importance of these factors in the development of the counseling profession better, as a recent one in Palestine, the Ministry of Education began employment of educational counselors in 1996.

To identify these factors, the researcher investigated four dimensions: economic, social, professional and personal. He also investigated whether these factors differed according to the following variables: sex, experience, specialization and governorate.

The population of the study comprised all counselors working in the Palestinian National Authority's public schools in the West Bank governorates. Their total number was 227. However, 217 counselors responded; therefore, they were considered the study population.

The researcher used two questionnaires. In his design of both of them, he depended on a questionnaire pertinent to encouraging and discouraging factors for taking teachers as a career (developed by Salah Yaseen). The researcher made the necessary changes to adapt it to the nature of working in counseling. The researcher also made use of Al-Hattab and Al-Far's study of counselor's job satisfaction.

To check the questionnaires' validity and reliability, the researcher presented them to referees and used Kronbach Alpha for internal consistency. The total validity coefficient for the encouraging factors came to 0.87 where as for the discouraging factors, it was 0.82. the two questionnaires consisted of 67 items distributed among the study domains: 32 items related to encouraging factors and 35 items related to the discouraging factors.

To come up with the conclusions, the researcher used the arithmetic means, standard of deviations and percentages.

## Findings

1. It was found that the professional dimension had received the first rank among the domains of encouraging factors for taking counseling as a career. Percentage response was 73.6%. Personal dimension came second (68.6%), followed by the social dimension (67.2%), and the last was the economic factor. Degree of encouragement was low (56.6%).
2. It was also found, from the factors of the study, pertinent to the study, that the economic dimension had ranked first in terms of discouraging factors. Percentage response was 56.4%. Professional dimension came second (53%). The percentages for the discouraging factors, among the dimensions, were close and the degree of discouraging factors was low. The total percentages for the discouraging factors was (52.8%).

The study findings also revealed that the encouraging and the discouraging factors, for taking educational counseling as a career, differed according to the following variables.

1. The results revealed an effect of sex on both the encouraging and the discouraging factors for taking counseling as a career.  
However, the encouraging factors, among males, were higher than among females. Moreover, the discouraging factors among males were higher than among females.
2. It was also found that experience had a obvious effect on the encouraging and discouraging factors. It was found that the more years of experience one had, the more encouraging factors one had for taking counseling as a profession.
3. The academic specialization had an effect on the encouraging and discouraging factors. On the encouraging factors, the educational counselors in other majors, had a higher degree of encouragement followed by social work major. Psychology majors received the lowest degree of encouragement. On the other hand, psychology and psychology counseling majors received the lowest degree of encouragement. Other majors received the highest degree of encouragement followed by social work majors.
4. The governorate variable had also an obvious effect on both the encouraging and discouraging factors. Pertaining to the encouraging factors, Tulkarm, Qalqilya, Jerusalem, including its suburbs, and Jericho received the highest degree of encouragement.

Concerning the discouraging factors, Nablus and Salfit recorded the highest degree of discouragement while Jericho, Tulkarm, Qalqilya and Jerusalem, including its suburbs, got the lowest degrees of discouragement.