

الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين م.د. خالد إبراهيم محمود / المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية

استلام البحث: ٢٠٢١/٤/٤ قبول النشر: ٢٠٢١/٩/١٩ تاريخ النشر: ٢٠٢٢/٤/٣

<https://doi.org/10.52839/0111-000-073-022>

الملخص

أكد كثير من الباحثين إن العوامل المهمة التي تؤثر في الرضا الوظيفي هي عوامل أغلبها تكون عوامل ذاتية ، وتشمل قدرات العاملين ومهاراتهم ودافعيتهم وخبراتهم وعوامل تنظيمية أخرى مثل إشباع الحاجات الأساسية والعلاقات بالرؤساء والزملاء ، وعوامل بيئية مثل نوع البيئة التي تقع فيها المؤسسة أو البيئة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد وطبيعة الثقافة السائدة فيها (عبد الخالق ، ١٩٨٢ : ٢٢)

يهدف البحث الحالي الى قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية التابعة لوزارة التربية العراقية ، والتعرف على دلالة الفروق في الرضا الوظيفي على وفق متغيري النوع (ذكور - إناث) ، و مدة الخدمة (أقل من ١٥ عاماً - أكثر من ١٥ عاماً) ، وعلى طبيعة العلاقة الإرتباطية بين الرضا الوظيفي وهذان المتغيران كلاً على حدة ، ولتحقيق أهداف البحث تم بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين أداة لقياس الرضا الوظيفي يتوفر فيها الصدق الظاهري حسب خبراء الإرشاد النفسي وعلم النفس ويتوفر فيها والثبات وقدرة فقراتها على التمييز ، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس طبق المقياس على العينة البالغ عددها (١٠٠) من المرشدين التربويين والتي اختارها الباحث بالطريقة العشوائية وبعد معالجة البيانات بالحقيبة الإحصائية للإنسانية SPSS توصل الباحث الى ان المرشدين التربويين يتميزون بالرضا الوظيفي وان الذكور اكثر رضا في وظيفتهم من الاناث وأظهرت النتائج كذلك بأن المرشدين التربويين ذوي الخدمة الوظيفية الأكثر من ١٥ عاماً اكثر رضا من نظرائهم ذوي الخدمة الأقل من ١٥ عاماً ، وقد تقدم الباحث بعدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

الكلمات الإفتتاحية : الرضا الوظيفي - المرشدين التربويين - النوع - مدة الخدمة

Job Satisfaction for Educational Counselors**Dr. Khaled Ibrahim Mahmoud****General Directorate of Education Rusafa II****Dr.khalidalwaeli@gmail.com****Abstract**

The current research aims to measure the job satisfaction of educational counselors in the general directorate of education of the second Rusafa in the ministry of education of Iraq. Moreover, it aims to identify the significant differences in job satisfaction according to the gender (Male-Female), the length of service (less than 15 years more than 15 years), and the relationship between these two variables. To achieve the objectives of the research, the researcher developed a scale to measure job satisfaction. This tool was applied to sample of (100) educational counselors selected randomly. The results showed that educational counselors have job satisfaction, in which males are more satisfied in their job than females. The results also showed that educational counselors with a job service more than 15 years are more satisfied to their peers in a service less than 15 years. The researcher came out with a number of conclusions, recommendations, and suggestions.

Keywords: job satisfaction, educational counselors, type-length of service

الفصل الأول التعريف بالبحث

مشكلة البحث :

يعدّ المرشد التربوي انساناً يشترك مع معظم افراد المجتمع بالأواصر الانسانية والميزات الحياتية الاخرى فهو يمتلك من الدوافع والمويل والرغبات ما يمتلكه الآخرون ويسعى لتحقيق حاجاته النفسية الاساسية وفق امكانياته وقدراته وقابلياته (المالكي، ٢٠١٣ : ٢٤١)

ويعد الرضا الوظيفي من الحاجات النفسية المهمة التي يسعى المرشد التربوي شأنه شأن كل انسان لتحقيقها فضلاً عن اهميتها للمجتمع الذي يقدم خدماته له ، ف جودة خدمات المرشد التربوي الارشادية واخلاصه وولائه وأدائه واجباته والتزاماته نحو طلبته تتوقف على مدى رضاه عن وظيفته وطمأننته فيها ، ولعل الرضا الوظيفي عن أي وظيفة من الامور المهمة والحيوية التي تواجه التربويين والعاملين في القطاع التعليمي عموماً ولعل المرشدين التربويين هم الاكثر حاجة لدرجة مرتفعة من الرضا عن عملهم الذي يقومون به (القتلي ، ٢٠٠٦ : ١٢٣)

ولضمان جودة اداء المرشد التربوي الوظيفي وتحسين خدماته الارشادية من خلال الدور المهم الذي يقوم به كان العمل على تحقيق رضاه الوظيفي من اهم الخطوات التي يجب ان توليها الجهات المعنية أهمية قصوى (لباد، ٢٠٠٦ : ٤)

لقد دخلت تجربة الارشاد التربوي الى العراق في نهاية ستينيات القرن الماضي وبداية السبعينيات كتجربة وليدة لتنظيم الحياة النفسية للطلبة الذين تزايدت اعدادهم بتزايد المدارس آنذاك الا ان ادارات المدارس لم تكن قادرة على الاستجابة بنجاح الى ذلك المد الطلابي وظل المرشد التربوي العراقي يتلمس مهماته بصعوبة وعبر حدود امكانية الادارة ورغبتها وايمانها بفاعليته في حين اصبح الارشاد في معظم البلدان جزءاً فاعلاً وحيوياً في المدرسة (المالكي ، ٢٠١٣ : ٢٤٠) .

وقد تلمس الباحث مشاكل المرشدين التربويين اثناء في مهنة الارشاد التربوي جزء من هذه الصعوبات التي ادت الى ظهور بوادر عدم الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين وتميزه من الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين بشكل أو بآخر مما دفع بالباحث استناداً الى ما مر ان يحاول الوقوف على حقيقة هذه المشكلة ومحاولاً الاجابة عن السؤال الآتي :

هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومتغيري النوع (ذكور - إناث) ومدة الخدمة (أقل من ١٥ عاماً - أكثر من ١٥ عاماً) لدى المرشدين التربويين ؟

أهمية البحث :

الرضا الوظيفي عامل معنوي نستطيع التعبير بأنه مشاعر سيكولوجية و أفكار داخلية لدى الإنسان ، وتختلف هذه المشاعر من أنسان الى آخر حسب حجم الأستجابة المرتبطة بالعوامل الفردية والأجتماعية والبيئية (بيات ، ١٩٩٩ : ٣٥) . كما ويقصد بالرضا الوظيفي هو مجموعة مشاعر الفرد نحو الوظيفة التي يقوم بها التي تعبر عن الأشباع الذي يعتقد الفرد أنه يناله من عمله ، فكلمة اعتقد الفرد أنه ينال الاشباع المنشود من وظيفته ، كان رضاه النفسي عن عمله هذا العمل أيجابياً ، وكلمة اعتقد الفرد ان عمله لا يحقق له الأشباع المطلوب لحاجاته ، أو كلما ظن الفرد أن عمله يمنعه من هذا الأشباع كانت مشاعره نحو هذه الوظيفة سلبية ، وكان غير راضٍ عن عمله ، مع ما يرافق ذلك من مشاعر الأستياء وأنعكاس ذلك بصورة عامة على سلوكه بسعيه لتترك هذه الوظيفة والبحث عن عمل آخر أو محاولته الأنتقال من مكان وظيفته الحالي إلى مكان آخر (أبو شيخة ، ١٩٩٧ : ٢٣) .

ان دراسة الرضا الوظيفي للمرشد التربوي لها أهمية كبيرة نظراً الى الدور الهام الذي يؤديه هذا العنصر المهم في المدرسة بما يقدمه من خدمات ارشادية ونفسية كبيرة للطلاب تساعد على تجاوز مشكلاتهم وتحقيقهم توافقهم النفسي والأجتماعي وبالتالي التفوق الدراسي (لباد ، ٢٠٠٦ : ٤) .

فدور المرشد التربوي ليس دوراً هامشياً وإنما دور يعتمد على درجة التحدي امام المتغيرات التي طرأت على الحياة من الناحية الثقافية والاجتماعية والتي من الممكن ان تحدث في كل مجتمع ، حيث صار التغيير مقوماً مهماً من مقومات العصر الحالي ، فلربما كانت هناك حادثة معينة لم يسبق لها ان حدثت في وقت مضى فيجد المرشد التربوي نفسه امامها ومطالباً بمواجهتها والتوافق مع آثارها فمن شروط المرشد التربوي ان يتسم بمزايا عديدة لا بد ان تكون واضحة وملموسة في شخصيته مثل المظهر العام والقدرة على الفهم وفهم نفسه بالذات والتمتع باللياقة وبروح التعاون والرضا عن نفسه والثقة بها والأخلاق الفاضلة والإخلاص في العمل وحسن النية وصدق المشاعر وكذلك الحكمة في التعامل مع مختلف الأمور (الداهري ، ١٩٩٤ : ٧٢)

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى التعرف على :

- قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين .
- التعرف على دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير النوع (ذكور - إناث) .
- التعرف على دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير مدة الخدمة (أقل من ١٥ عاماً - أكثر من ١٥ عاماً) .
- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومتغير النوع (ذكور - إناث) لدى المرشدين التربويين .

- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومتغير مدة الخدمة (أقل من ١٥ عام - أكثر من ١٥ عام) لدى المرشدين التربويين .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين العاملين ضمن مدارس المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١) م .

تحديد المصطلحات :

الرضا الوظيفي Gobsatisfaction :

عرّفه جابر ١٩٩٠ :

(هو الأتجاه النفسي للموظف نحو وظيفته ، ويتم التعبير عنه في صورة محبة العمل ذاته أو عدم محبته ، أو الرضا عن الراتب والترقية والتقدير ، أو تعبير موجب عن السياق (أي ظروف العمل وفوائده) (جابر ، ١٩٩٠ : ١٨٥) .

عرفته الخزرجي ٢٠٠٢ : حالة نفسية شعورية لدى المعلم تجاه مهنة التعليم تجعله راضياً عنها نتيجة شعوره بإحترام العاملين معه من تلاميذ وزملاء وإداريين وتقديرهم لجهوده وتقدير أولياء الأمور وأفراد المجتمع لمهنته ، وشعوره بأنها توفر له مجالاً لتحقيق طموحاته المادية والمعنوية (الخزرجي ، ٢٠٠٢ : ١٥) .
التعريف الإجرائي : هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب بعد أجابته على فقرات مقياس الرضا الوظيفي المعد لهذا الغرض .

المرشد التربوي Educational Consultant :

تعريف وزارة التربية ١٩٨٨ : احد أعضاء الهيئات التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطلاب أم بالبيئة المحيطة بهم لغرض تبصيرهم بمشكلاتهم، ومساعدتهم على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعانون منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضوه لأنفسهم (وزارة التربية ١٩٨٨ : ١٠) .

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

الرضا الوظيفي :

يعد مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي نالت اهتمام العديد من الباحثين في الميدان الوظيفي لأنه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع الرئيسية للأداء الوظيفي المتميز ، لأن من أبرز الاهداف التي تسعى إليه المؤسسات الإنتاجية هو تنمية الإنتاج والمساهمة في رفع مستوى الحياة وتيسيرها لأبناء المجتمع ، وإن عدم الرضا الوظيفي قد يؤدي فضلاً عن خفض الإنتاج إلى بعض الإضطرابات أو المشكلات النفسية والاجتماعية والاقتصادية ، وبما إن التعليم مهنة إنتاج بشري تزود المجتمع بالطاقات البشرية الفعالة ، لذلك سعت المؤسسات إلى الاهتمام بالعنصر البشري كأداة تحقق بواسطتها غاياتها في رفع الإنتاج. فأصبح الرضا الوظيفي جانباً مهماً تسعى المؤسسات التربوية والتعليمية لتحقيقه عند العاملين فيها ، فقد أثبتت دراسات عديدة بأن التوجه النفسي للعاملين أو رضاهم عن العمل الذي يزاولونه يؤثر على إنتاجهم وأدائهم لذلك العمل (بيات ، ١٩٩٩ : ٢٠) .

وقد يتأثر الرضا الوظيفي بعاملين أساسيين أولهما الفرد نفسه وثانيهما البيئة المحيطة به ، فالفرد من خلال شعوره بتقويم الآخرين له واستجاباته لمتطلبات العمل ، أما البيئة فتشمل الاسباب الخارجية التي تقع في البيئة الوظيفية ويمكن أن تؤثر فيه وتؤدي به إلى الاستجابة من خلال نمط معين وعليه فإن الفرد بخصائصه النفسية ، والبيئة بمتغيراتها المتعددة عاملان متفاعلان في تشكيل مستوى الرضا الوظيفي أو درجته (عوض ، ١٩٩٥ : ١١) .

لقد تعددت الاتجاهات النظرية التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي فمنها من أكد أهمية الدافعية كمحرك رئيسي للرضا الوظيفي ومنهم من ميز بين الدافعية والرضا ، وغيرها أكد طبيعة وعي الفرد بالمتغيرات والعوامل المختلفة ، التي تحقق له ذلك الرضا وعلى هذا يمكن توضيح بعض من تلك الاتجاهات والنظريات التي تناولت الرضا الوظيفي :

١ . نظرية الدوافع الإنسانية (ماسلو) :

صنف (ماسلو) الحاجات الأساسية للفرد في مستويات رتبها في تدرج هرمي ، وتطور هرم ماسلو حتى وصل إلى سبعة مستويات (الحاجات الفسيولوجية ، و الحاجة الى الأمن والسلامة ، و الحاجة الى الحب والانتماء ، والحاجة الى الثقة والاحترام) (عدس ، ١٩٨٨ : ٣٣٨) . ويعتقد سميث (Smith) بأهمية نظرية ماسلو في توضيح حقيقة وإشباع حاجات الفرد على إنها أساس انها تقود إلى إشباع حاجاته العليا ، إذ إن إشباع الحاجات الأساسية سوف يؤدي إلى إشباع حاجات عليا مثل الرغبة في العمل وإتاحة الفرصة لاستغلال المهارة وأداء العمل على الوجه الأكمل (الزبيدي ، ١٩٩٣ : ٨٣) .

وعموماً تتلخص فكرة العالم (ماسلو) عن الشخص المحقق لحاجاته الأساسية بأنه: شخص يشعر بان لحياته وأهدافه قيماً ومعاني وبأنه شخص يتمتع بقوة تحمل تساعده على معالجة مشكلات الحياة ومشكلاتها التي يتعرض لها ومواجهة المطبات البيئية بدرجة عالية من الصمود والتحدي واستخدام الأساليب الصحيحة في التعامل مع الضغوط الحياتية المختلفة ، كما يرى ماسلو بأن تحقيق الذات هو دافع للوجود الإنساني وان الفرد يسعى إلى تحقيق ذاته بدرجة تجعله يحيا حياة ثرية في معناها وتمكنه من أن يوجه طاقاته لمقاومة ضغوط الحياة المختلفة (إسكندر ، ٢٠١١ : ٣٣) .

و قد اعتمد الباحث على نظرية ماسلو للدوافع الانسانية والاستفادة منها في إثراء متغير البحث الحالي (الرضا الوظيفي) .
١ . نظرية المقارنة :

من رواد هذه النظرية فروم (Vroom) والتي يطلق عليها نظرية الطرح (Sabtraction Theory) حيث تركز هذه النظرية على وجود معيار معين يوازن به الفرد قبوله لمهنته بما يحصل عليه من العمل (أيوب ، ١٩٩٣ : ٣١) .

إن مفهوم الرضا الوظيفي بدأ في ميدان الصناعة وتركزت دراساته على فئة العمال بشكل أساسي ، ثم انتقلت إلى ميادين خدمية عامة وخاصة في الصحة والتربية ، لأن ابرز ما تسعى إليه المؤسسات الانتاجية هو زيادة الانتاج والمساهمة في رفع مستوى الحياة وتسييرها لابناء المجتمع . وبما أن التعليم مهنة انتاج بشري والتي ترفد المجتمع بالطاقات البشرية المنتجة ، لذلك سعت المؤسسات إلى الاهتمام بالعنصر البشري كوسيلة تحقق بواسطتها غاياتها في رفع الانتاجية . فأصبح الرضا الوظيفي جانباً مهماً تسعى المؤسسات إلى تحقيقه عند الأفراد وجميع العاملين . إذ أثبتت نتائج دراسات الهاورثن بان هناك اعتقاد مفاده ، إن الاتجاه النفسي للعاملين أو رضاهم عن العمل الذي يمارسونه يؤثر على انتاجهم وأدائهم لذلك العمل (بيات ، ١٩٩٩ : ٢٠) .
فمن العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي منها :

زملاء العمل :

إذ أثبتت الدراسات المسحية بأن الرضا عن العمل يزيد عند الأفراد الذين يحظون بشعبية في بيئة العمل ، والذين ينتمون إلى جماعة عمل صغيرة ومتجانسة ، ومن تتاح لهم فرص اكثر للتفاعل الاجتماعي مع المحيط أثناء العمل .

العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين :

للعلاقات الانسانية داخل المحيط الوظيفي والتي يعتمد عليها الرضا عن العمل تأثير واضح ، فالمرؤوسون يكونون أكثر رضا عند وجود أساليب معينة من الاشراف، وخاصة تلك التي تتصف بالتقييم الايجابي من جانب المشرفين ، والتشجيع على التعاون في اتخاذ القرارات . ويوفر الرؤساء درجة أعلى من الرضا الوظيفي عن العمل بالمقارنة مع الزملاء . إذ انهم يستطيعون أن يساهموا أكثر في زيادة العائد المادي

للعمل . ومن أهم مصادر الرضا الوظيفي نوعية العلاقات الاجتماعية وتتمثل عناصرها في كمية المحبة والقرب وكون الموظف محلاً للثقة ، وطمأنينة الفرد على قيمته ، وهي ما يمكن ادراجها ضمن ما يسمى بالإسناد الاجتماعي (أرجايل ، ١٩٩٥ : ٣٥).

فرص الترقى :

أوضحت دراسة هرزبرج أن الانجاز والاعتراف بالمكانة هي أكثر مصادر الرضا الوظيفي يتلوها عن كئيب المسؤولية والترقي ، ويحتاج الموظفون لأن يشعروا بأنهم يقومون بالعمل على وجه مقبول ويطلبون تقييماً خارجياً بذلك ، والترقي هو أهم مصادر الاعتراف ويحمل معه فائدتين هما: زيادة في الأجر وتحسين الأنتاج (أرجايل ، ١٩٩٥ : ٦١) .

الأجر Pay :

يعد الأجر من المجالات الأساسية في أي مقياس للرضا عن العمل وهو يعطي مؤشراً جيداً عن الرضا الوظيفي عن العمل بوجه عام ، ويقصد به هو ما يستحقه العامل من مكافآت مادية لقاء وظيفته ، وان الأفراد جميعهم يعملون في مهنة من أجل حصولهم على عائد مادي جيد يوفر لهم متطلبات المعيشة ، وهذا العائد يتمثل في مقدار ما يحصل عليه من أجر يومي او اسبوعي او شهري . مما يؤكد أن الأجر العالي من العوامل المهمة للرضا الوظيفي والتي تؤثر في سعادة حياة العاملين وسعادتهم وولائهم وإخلاصهم لمهنتهم ، إذ أن المشاكل المادية قد تكون سبباً في عدم إخلاص الموظف في واجباته ومهامه المناط بها . ففي دراسة قام بها (Porter , et al., 1974) على عينة من العاملين في إحدى المستشفيات توصل إلى أن الأجر هو أحد المكونات المهمة التي تؤثر على الرضا الوظيفي ، وأن هذا المتغير الأخير ، هو أحد العوامل المسببة للإخلاص للوظيفة ، وهذا يعني أن الأجر يؤثر بطريقة أو بأخرى على الإخلاص في الأداء للعاملين حسب تعبير (Porter) (العبيدي ، ١٩٨٩ : ٦١) .

وفي الاتجاه نفسه فقد حددت سمث (Smith, 1967) وزميلها خمسة جوانب رئيسة للرضا الوظيفي ، مصدرها طبيعة العمل ، والراتب ، والإشراف ، والتقدم الوظيفي وزملاء العمل (القيسي ، ١٩٩٦ : ٦١) . عوامل أخرى للشعور بالرضا الوظيفي :

هناك عوامل أخرى للرضا مثل الرضا عن الظروف المرافقة للعمل ، والرضا عن المنظمة أو المؤسسة أو التنظيم . ولكنها أقل أهمية من تلك التي اوضحناها أعلاه ، ونجدها متضمنة في مقاييس الرضا العام عن العمل ، وهناك خصائص لا تقل أهمية تؤدي إلى الشعور بالرضا عن العمل ، إذ اقترح هاكمان (Hackman) خمس خصائص للعمل تؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي ، وهذه الخصائص هي :

- طبيعة الوظيفة : Task Identity استكمال وظيفة محددة وواضحة .

- مغزى المهمة : درجة تأثير الوظيفة على حياة الآخرين .

- نوعية المهارة .

- الاستقلالية : درجة الحرية والاستقلال الشخصي والخصوصية التي توفرها تلك الوظيفة .
- التغذية المرتدة او الراجعة : المدى المتاح من المعلومات عن فعالية العمل (القيسي ، ١٩٩٦ : ٥٩) .

دراسات سابقة :

دراسة علاونة ، ندى ٢٠٠٥

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنينة وقليلية وبيان أثر ذلك مع بعض المتغيرات منها (الجنس ، الحالة الاجتماعية ، مدة الخدمة ، التخصص ، الدخل الأسري ومكان السكن) تكون مجتمع الدراسة من (٨٣) مرشداً تربوياً في المحافظتين المذكورتين للعام الدراسي (٢٠٠٢-٢٠٠٣) م استخدم المنهج الوصفي وتم تصميم استبانة تضمنت (٥٢) فقرة توزعت على ست مجالات هي (رضا المشرف ، ظروف العمل ، العلاقات مع الزملاء ، نظام الحوافز والأجور ، الأنظمة والتعليمات ، النمط القيادي للإدارة) وتم التحقق من صحة وصدق الإستبانة واستخدما الوسائل الإحصائية المناسبة وتوصلت الدراسة الى نتائج عديدة ابرزها عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الأخرى ومنها متغيري (الجنس ومدة الخدمة) (علاونة وندى، ٢٠٠٥ : ٢٠١) .

دراسة مزعل و شندوخ ٢٠١٤

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار ، وقد تحدد مجتمع البحث للمرشدين التربويين في المدارس المتوسطة والإعدادية والثانوية التابعة لمديريات التربية في محافظة ذي قار ، وقد تم اختيار عينة بلغ حجمها (٢٥٠) مرشدا ومرشدة ، وإلتزام البحث اعدت استبانة مكونة من (٤٠) فقرة موزعة على تسعة مجالات ، وأشارت نتائج البحث الى ان مستوى الرضا عن العمل الارشادي يتصف بالاجابية وعالٍ جداً (مزعل و شندوخ ، ٢٠١٤ : ١٨٥) .

دراسة المياحي ٢٠١٩

الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمده الفرد من وظيفته ومن جماعته الذين يعمل معهم ومن الذين يخضع لأشرفهم ، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها واثر ذلك الرضا على العديد من القيم : امن الأسرة ، واحترام الذات ، والوثام الداخلي ، والحياة المريحة ، القدرة على التكيف مع بيئة العمل (المدرسة) ، الرغبة في الابداع والابتكار ، زيادة مستوى الطموح والابتكار ، الرضا عن الحياة وقد استهدف البحث الحالي الآتي :- ١- التعرف الى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين . ٢- الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغيري: الجنس (ذكور _ إناث) وقد تكونت عينة البحث من (١٠٠) مرشد ومرشدة من العاملين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في محافظ بغداد تربية الكرخ الثالثة الدراسي ٢٠١٦- ٢٠١٧ ، اختيرت بطريقة عشوائية ، ولتحقيق أهداف البحث الحالي ، قامت الباحثة بتبني مقياس الرضا الوظيفي المعد من (النعيمي ٢٠٠٠) وبعد إيجاد الخصائص السيكولوجية للمقياس ومعالجة البيانات ، إحصائيا توصل البحث إلى النتائج الآتية:- ١- ان المرشدين التربويين لديهم رضا وظيفي ٢- لا توجد فروق بين المرشدين والمرشدات في الرضا الوظيفي (المياحي ، ٢٠١٩ : ل) .

الفصل الثالث

إجراءات البحث

أولاً : منهجية البحث :

اتبع الباحث المنهج الوصفي في البحث الحالي فهو يهدف الى وصف الظاهرة وجمع المعلومات عنها فضلاً عن وصفها وتصنيف المعلومات اللازمة بشأنها وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً (العناني ، ٢٠٠١ : ٦٧) ويستلزم البحث الحالي وصفاً كمياً وكيفياً للرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين لذا اتبع الباحث منهج الدراسة الارتباطية احد أنواع المنهج الوصفي .

ثانياً : مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث بالمرشدين التربويين العاملين في المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية والبالغ عددهم (٣٤٨) مرشداً تربوياً ومرشدة تربوية حيث يبلغ عدد المرشدين التربويين (١٤٤) مرشداً تربوياً بينما يبلغ عدد المرشيدات التربويات (٢٠٤)^١ للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١) . وبعد ان تم تحديد مجتمع البحث الحالي اختار الباحث عينة البحث البالغة (١٠٠) مرشداً ومرشدة بالطريقة العشوائية البسيطة خلال الندوات القطاعية التي أقامتها المديرية المذكورة حيث مثل الذكور نسبة (٢٨%) من مجتمع البحث بواقع (٤١) مرشداً تربوياً و (٥٩) مرشدة تربوية .

ثالثاً : أداة البحث :

لتحقيق اهداف البحث الحالي أعتمد الباحث مقياس الرضا الوظيفي الذي قام ببنائه بشكل خاص لأنجاز متطلبات البحث الحالي ، حيث تألف هذا المقياس من (٢٧) فقرة تم اعدادها استناداً الى الاطار النظري للبحث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث ، حدد امام الفقرات خمسة بدائل هي (راض جداً ، راض ، راض الى حد ما ، غير راض ، غير راض إطلاقاً) ، بالأوزان التالية (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التوالي ، كما يتكون المقياس من ستة مجالات هي : (الصفات والخصائص الشخصية ، المهمات التربوية والمهنية ، المهمات الانسانية والاجتماعية ، المهمات المعرفية والتجدد المعرفي ، حب المهنة والأجر المترتب منها ، المهمات التقويمية) وقد اعتمد الباحث في تقسيم المجالات على تعريف (الخرجي ٢٠٠٢) وكذلك على الدراسات السابقة وتحديداً مقياس (علاونة ، محمد ٢٠٠٥) الذي اعتمد التحليل العملي للمكونات النظرية وكذلك اعتمد الباحث على مختلف المقاييس للرضا الوظيفي في إيجاد فقرات المقياس وقد توزعت فقرات المقياس حسب المجالات كما في الجدول رقم (١) :

^١ حسب إحصائية شعبة الارشاد التربوي في المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية / بغداد حيث اعتمد هذا المقياس في تحديد الرضا الوظيفي بصورة رسمية

جدول (١) توزيع فقرات مقياس الرضا الوظيفي حسب المجالات

| ت | اسم المجال | تسلسل الفقرات في المقياس بصيغته النهائية |
|---|---------------------------------|--|
| ١ | الصفات والخصائص الشخصية | (٢٧-٢٦-٢٠-٩) |
| ٢ | المهام التربوية والمهنية | (٢٥-١٧-١٦-١٥-٤) |
| ٣ | المهام الأنسانية والأجتماعية | (١٤-٨-٧-٣) |
| ٤ | المهام المعرفية والتجدد المعرفي | (١٣-٢٢-١٩-١١) |
| ٥ | حب المهنة والأجر المترتب منها | (١٨-١٢-٢-١) |
| ٦ | المهام التقويمية | (٢١-٥-٦-١٠-١٣-٢٤) |

رابعاً : الصدق الظاهري :

لمعرفة مدى صلاحية الفقرات في مقياس الرضا الوظيفي عرض الباحث بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين بالأرشاد النفسي وعلم النفس (ملحق رقم ١) لبيان آرائهم حول مدى صلاحية الفقرات من حيث مطابقتها لمفهوم المتغير موضوع البحث ومن حيث الصياغة والمعنى والتعرف على مدى قدرة الفقرة على قياس ما وضعت لأجله ومدى صلاحية البدائل ، وبعد جمع آراء الخبراء تم الأبقاء على جميع الفقرات بعد اجراء بعض التعديلات التي أشار الخبراء إليها .

خامساً : إعداد تعليمات المقياس :

عمل الباحث على ان تكون فقرات المقياس واضحة بهدف الحصول على اعلى صدق للأجابة حيث طلب الباحث من المرشدين والمرشحات عدم ذكر أسمائهم وان الإجابة لن يطلع على فحواها أحد وذلك لأطمئنان المستجيب على سرية اجابته ، وكذلك أكد الباحث للمستجيبين بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر الإجابة عن آرائهم .

سادساً : طريقة تصحيح المقياس :

للحصول على الدرجة الكلية التي يجمعها المستجيب من خلال اجابته على فقرا مقياس الرضا الوظيفي ، حددت امام كل فقرة خمسة بدائل كما ذكرنا ، وقد تم حساب الدرجة لكل مجيب من خلال الجمع الجبري لفقرات مقياس الرضا الوظيفي ، ومن الناحية النظرية فأن اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب (١٣٥) واقل درجة (٢٧) بمتوسط فرضي مقداره (٨١) .

سابعاً : التجربة الاستطلاعية :

بهدف التحقق من وضوح التعليمات والفقرات للمستجيبين من ناحية صياغة الفقرات ومعناها والصعوبات التي من الممكن ان يواجهها المستجيب اثناء اجابته ولمعرفة الزمن الذي يستغرقه في اجابته على فقرات المقياس اجري الباحث تجربة استطلاعية بتطبيق المقياس على مجموعة من المرشدين التربويين عددهم (١٥) مرشداً

ومرشدة وقد تبين ان الفقرات واضحة والتعليمات مفهومة وان متوسط الوقت المستغرق في الإجابة على فقرات المقياس يتراوح بين (١٠ - ١٥) دقيقة .

ثامناً: تحليل الفقرات إحصائياً :

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين :

تُعد القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها من أهم الخصائص القياسية التي يجب التحقق منها في فقرات المقياس (الكبيسي ، ١٩٩٤ : ٥) لذا قام الباحث بترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها المستجيبون والذين بلغ عددهم (١٠٠) مرشدين ومرشدة تنازلياً من اعلى الدرجات الى اوطأ الدرجات ، ثم حددت المجموعتان العليا والدنيا في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) فأصبح عدد افراد كل مجموعة (٢٧) ، وبأستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا في درجات كل فقرة من فقرات المقياس عدت القيمة المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية ، وقد اعتبرت الفقرات التي حصلت على القيمة التائية الجدولية (١،٩٨) فأكثر فقرات مميزة لكونها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٥) ودرجة حرية (٥٢) ، وفي نتيجة التحليل المذكور اتضح ان جميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي ال (٢٧) فقرة ذات تمييز عال ، والجدول رقم (٢) يوضح ذلك :

جدول رقم (٢) يبين القوة التمييزية للفقرات بأستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين

| الفقرات | المجموعة العليا | | المجموعة الدنيا | | القيمة التائية | الدلالة (٠،٠٥) |
|---------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|----------------|----------------|
| | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | | |
| ١ | ٤،٤١ | ١،١٦ | ٢،٨١ | ١،٢٤ | ٤،٠٦ | دالة |
| ٢ | ٣،٦٢ | ١،٣٠ | ٢،٩٦ | ١،٠٩ | ٢،٠٣ | = |
| ٣ | ٤،٤٠ | ١،٠٠ | ٣،٢٥ | ١،١٩ | ٣،٩٣ | = |
| ٤ | ٤،٠٠ | ١،١٠ | ٢،٨٥ | ١،٢٦ | ٣،٥٥ | = |
| ٥ | ٤،٠٠ | ٠،٩٦ | ٢،٥٥ | ٠،٨٤ | ٥،٨٥ | = |
| ٦ | ٤،٥١ | ٠،٨٠ | ٣،٤٤ | ١،٠٨ | ٤،١٣ | = |
| ٧ | ٤،٦٦ | ٠،٦٢ | ٤،٢٢ | ٠،٨٤ | ٢،٩١ | = |
| ٨ | ٤،٧٧ | ٠،٥٠ | ٤،١١ | ١،٠١ | ٣،٠٥ | = |
| ٩ | ٤،٧٤ | ٠،٥٢ | ٣،٣٧ | ١،٢١ | ٥،٣٨ | = |
| ١٠ | ٤،٥٩ | ٠،٦٣ | ٣،٦٢ | ٠،٩٢ | ٤،٤٥ | = |
| ١١ | ٤،٣٣ | ٠،٨٣ | ٣،٠٣ | ٠،٨٥ | ٥،٦٤ | = |

| | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|----|
| = | ٧,٠٢ | ٠,٩٤ | ٢,٨٥ | ٠,٦٩ | ٤,٤٤ | ١٢ |
| = | ٤,٦٨ | ٠,٩٩ | ٢,٢٩ | ١,٢٠ | ٣,٧٠ | ١٣ |
| = | ٤,٢٢ | ١,٠٥ | ٣,٤٤ | ٠,٧٠ | ٤,٥١ | ١٤ |
| = | ٢,٦٧ | ١,١٧ | ٣,٢٩ | ٠,٩٥ | ٤,٠٧ | ١٥ |
| = | ٤,١٤ | ٠,٨١ | ٤,٧٤ | ٠,٦٩ | ٤,٥٩ | ١٦ |
| = | ٣,٩٥ | ١,٢٠ | ٣,٣٣ | ٠,٦٢ | ٤,٣٧ | ١٧ |
| = | ٧,٤٥ | ٠,٩٠ | ٢,٨٥ | ٠,٦٤ | ٤,٤٤ | ١٨ |
| = | ٦,٠٢ | ٠,٩٣ | ٣,٥٩ | ٠,٤٢ | ٤,٧٧ | ١٩ |
| = | ٣,٤٨ | ٠,٨٠ | ٤,٠٣ | ٠,٤٨ | ٤,٦٦ | ٢٠ |
| = | ٤,٩٧ | ١,٠٦ | ٣,٢٩ | ٠,٧٠ | ٤,٥١ | ٢١ |
| = | ٥,٣٣ | ٠,٧١ | ٣,٧٤ | ٠,٥٥ | ٤,٦٦ | ٢٢ |
| = | ٧,٢٠ | ٠,٩٣ | ٣,٥١ | ٠,٣٢ | ٤,٨٨ | ٢٣ |
| = | ٥,٦٣ | ٠,٨٧ | ٢,٩٢ | ٠,٩١ | ٤,٢٩ | ٢٤ |
| = | ٣,٩٦ | ١,٠١ | ١,٩٦ | ١,٥٩ | ٣,٣٣ | ٢٥ |
| = | ٥,٨٥ | ١,٠٠ | ٣,٥٩ | ٠,٣٩ | ٤,٨١ | ٢٦ |
| = | ٥,٠٠ | ١,٠٧ | ٣,٦٦ | ٠,٤٢ | ٤,٧٧ | ٢٧ |

القيمة الجدولية تساوي (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٥٢) .

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

لغرض استخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له تم استخراج معاملات الارتباط بأستعمال معامل ارتباط بيرسون وتفترض هذه الطريقة ان الدرجة الكلية للفرد تعد محكاً لصدق الأختبار ، فعندما يكون معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية واطناً فأنها تحذف (الزويجي و آخرون ، ١٩٨١ : ٤٣) ، ظهرت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) كما مبين في الجدول رقم (٣) :

جدول (٣) يبين علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي

| ت | معامل الارتباط | الدالة | ت | معامل الارتباط | الدالة |
|---|----------------|--------|----|----------------|--------|
| ١ | ٠,٣٧ | دالة | ١٥ | ٠,٣٩ | دالة |
| ٢ | ٠,٢٣ | = | ١٦ | ٠,٤٥ | = |
| ٣ | ٠,٤٥ | = | ١٧ | ٠,٥١ | = |

| | | | | | |
|---|------|----|---|------|----|
| = | ٠,٦٢ | ١٨ | = | ٠,٤٠ | ٤ |
| = | ٠,٥٠ | ١٩ | = | ٠,٤٦ | ٥ |
| = | ٠,٤٢ | ٢٠ | = | ٠,٤٢ | ٦ |
| = | ٠,٥٣ | ٢١ | = | ٠,٣٦ | ٧ |
| = | ٠,٥٧ | ٢٢ | = | ٠,٣٧ | ٨ |
| = | ٠,٦٧ | ٢٣ | = | ٠,٥١ | ٩ |
| = | ٠,٥٧ | ٢٤ | = | ٠,٤٥ | ١٠ |
| = | ٠,٣٥ | ٢٥ | = | ٠,٤٨ | ١١ |
| = | ٠,٥١ | ٢٦ | = | ٠,٥٩ | ١٢ |
| = | ٠,٥٦ | ٢٧ | = | ٠,٤٩ | ١٣ |
| | | | = | ٠,٤٨ | ١٤ |

تاسعاً : مؤشرات صدق وثبات المقياس :

١. الصدق :

تحقق الباحث من صدق المقياس من خلال نوعين من الصدق هما :

أ- الصدق الظاهري :

تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرضت فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وعلم النفس ، ملحق رقم (١) ورغم ذلك لا يعد المقياس صادقاً تماماً بلغة صدق المحتوى لأنه ليس هناك بنية واضحة للمحتوى (Nunnally, 1978:95) وتقديراً لذلك وطلباً لمزيد من الدقة تم إعتقاد إجراء آخر لإيجاد صدق المقياس الا وهو صدق البناء .

ب- مؤشر صدق البناء :

تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الرضا الوظيفي من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية والتي تعد مؤشراً لصدق الاختبار كما هو موضح في جدول رقم (٣) حيث تم الإبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس دالة احصائياً لذا عدّ المقياس صادقاً بنائياً على وفق هذا المؤشر .

٢. الثبات : معامل الفا للاتساق الداخلي (الفا كرونباخ) :

قام الباحث بحساب الثبات بطريقة معامل الفا للاتساق الداخلي (الفا كرونباخ) حيث تم تحليل جميع استمارات افراد العينة والبالغ عددها (١٠٠) استمارة وقد بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٨٠) وتعد هذه النسبة نسبة مقبولة لحساب ثبات المقاييس وبذلك أكتمل المقياس بصيغته النهائية (ملحق رقم ٢) .

عاشراً : الوسائل الإحصائية :

الأختبار التائي (t.Test) لعينتين مستقلتين : لإستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي وكذلك لإيجاد الفرق بين متوسط النوع (الذكور والإناث) على مقياس الرضا الوظيفي ومدة الخدمة (أقل من ١٥ عام - أكثر من ١٥ عام) كلاً على حدة ، وبذلك أكتملت صورة المقياس بصيغته النهائية ، ملحق رقم (٢) .

معامل ارتباط بيرسون : للتعرف على العلاقة بين كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي والمجموع الكلي .
معامل ارتباط بوينت بايسيريال الطبيعي : لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغير النوع (ذكر - انثى) .
معامل ارتباط باي سيريال (الثنائي المتسلسل) : لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغير مدة الخدمة (أقل من ١٥ عام - أكثر من ١٥ عام) .

معادلة الفا للاتساق الداخلي : لأستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي .
الأختبار التائي (t.Test) لعينة واحدة : لأختبار الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقياس الرضا الوظيفي والمتوسط الفرضي .

وقد تم اعتماد البرنامج الإحصائي للعلوم النفسية والإجتماعية SPSS لأستخراج نتائج البحث الحالي .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الأول :

تحدد الهدف الأول للبحث ب(قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين) قام الباحث بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي على أفراد عينة البحث ، وبعد تحليل البيانات أتضح أن متوسط درجات المرشدين التربويين على مقياس الرضا الوظيفي يبلغ (١٠٤،٣٤٠) وبانحراف معياري مقداره (١٢،٥٢١) درجة ، وعند مقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٨١) درجة ، وبأستخدام الإختبار التائي (T.Test) لعينة واحدة تبين ان هناك فرقاً احصائياً دالاً عند مستوى (٠،٠٥) ولصالح المتوسط الحسابي ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (١٨،٦٤) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١،٩٨) وبدرجة حرية (٩٩) . والجدول رقم (٤) يوضح ذلك :

جدول (٤) الأختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط على مقياس الرضا الوظيفي

| عدد افراد العينة | متوسط أفراد العينة | الانحراف المعياري | المتوسط | القيمة التائية | القيمة التائية | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|------------------|--------------------|-------------------|---------|----------------|----------------|-------------|---------------|
| ١٠٠ | ١٠٤،٣٤٠ | ١٢،٥٢١ | ٨١ | ١٨،٦٤ | ١،٩٨ | ٩٩ | ٠،٠٥ |

- تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي من خلال جمع أوزان البدائل الخمسة وقسمتها على

$$\text{عدد ثم ضرب الناتج في عدد الفقرات وبذلك يكون } ٨١ = ٢٧ \times ٣ = ٥ / ١٥$$

وتشير هذه النتيجة بوضوح الى تمتع عينة البحث بالرضا الوظيفي لتحقق حاجاتهم النفسية الأساسية التي أشار اليها (ماسلو) في نظريته من حيث الإهتمام الإداري المتزايد من قبل المسؤولين عن قطاع التربية والتعليم في وزارة التربية وارتفاع مستوى الاهتمام الاشراف التربوي والاختصاص بتطوير مهارات وقابليات المرشدين التربويين و سعيهم الدؤوب لحماية المرشدين التربويين من التدخلات الخارجية في عملهم من قبل إدارات مدارسهم بعد التشريعات والقرارات الإدارية العديدة التي شهدها القطاع الارشادي والتي تهدف تطوير وتنمية الخدمات الارشادية في المدارس .

الهدف الثاني :

وقد تحدد الهدف الثاني للبحث ب (التعرف على دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير النوع (ذكور - إناث)) ، لهذا قام الباحث بتطبيق الأختبار التائي (T.Test) لعينتين مستقلتين ، لإيجاد الفرق بين متوسطات كل من الذكور والإناث ، حيث أظهرت النتائج ليس هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١١،١٨١) وهي أكبر من

القيمة التائية الجدولية البالغة (١،٩٨) درجة عند مستوى (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) درجة ، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك :

جدول (٥) نتائج الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفرق بين متوسط متغير النوع على مقياس الرضا الوظيفي

| النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | القيمة التائية | | مستوى الدلالة |
|-------|-------|-----------------|-------------------|----------------|----------|---------------|
| | | | | المحسوبة | الجدولية | |
| ذكور | ٤١ | ٨١،٧٥ | ٣،٦٩٩ | ١١،١٨١ | ١،٩٨ | ٠،٠٥ |
| إناث | ٥٩ | ٧٠،٧٦ | ٥،٦٠٥ | | | |

تشير هذه النتيجة الى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين والمرشحات التربويات وبالنظر الى المتوسط الحسابي نجد ان الذكور أكثر رضا وظيفي من الأناث بسبب عوامل اجتماعية ونفسية منها الصلابة النفسية التي يتمتع بها الذكور حيث اثبتت بعض الدراسات ان الصلابة النفسية للذكور اعلى من مثلتها عند الاناث كما في دراسة (الطو، ١٩٩٥) تجعل من الذكور أكثر رضا من الأناث وهذا يختلف مع دراسة (المياحي ، ٢٠١٩) التي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المرشدين التربويين ، وينفق مع دراسة (علاونة و ندى ، ٢٠٠٥) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومتغير النوع .

الهدف الثالث :

اما الهدف الثالث فنص على (التعرف على دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير مدة الخدمة (أقل من ١٥ عام - أكثر من ١٥ عام)) ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تطبيق الأختبار التائي (T.Test) لعينتين مستقلتين لإيجاد الفرق بين متوسط ذوي الخدمة الأقل من ١٥ عام والأكثر منها ، وقد أظهرت النتائج إن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مدة الخدمة إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٥،١٤) وهي اعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١،٩٨) درجة عند مستوى (٠،٠٥) ودرجة حرية (٩٨) ، والجدول رقم (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦) نتائج الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفرق بين متوسط متغير مدة الخدمة على مقياس

الرضا الوظيفي

| مدة الخدمة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | القيمة التائية | | مستوى الدلالة |
|----------------|-------|-----------------|-------------------|----------------|----------|---------------|
| | | | | المحسوبة | الجدولية | |
| اقل من ١٥ عام | ٥٤ | ٩٩،١٤ | ١٢،٤٤ | ٥،١٤ | ١،٩٨ | ٠،٠٥ |
| أكثر من ١٥ عام | ٤٦ | ١١٠،٦٨ | ٩،٣٦ | | | |

وهذه النتيجة تشير بوضوح الى أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية لمتغير الرضا الوظيفي وفق متغير مدة الخدمة ولصالح المرشدين التربويين ذوي الخدمة الأكثر من ١٥ عام ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ذوي الخدمة الأكثر من ١٥ عام (١١٠،٦٨) درجة وهي أكبر من المتوسط الحسابي العام بذوي الخدمة الأقل من ١٥ عام الذي بلغ (٩٩،١٤) ، وهذا يعني ان المرشدين التربويين والمرشادات التربويات ذوي الخدمة الطويلة أكثر رضاً وظيفي من نظرائهم من ذوي الخدمة القصيرة وهذا يفسر الى ان الأكبر عمراً هم أقدر على تلبية الحاجات الأساسية الإنسانية التي نادى بها العالم (ماسلو) والتي يعتقد ماسلو أن باشباعها يكون الانسان أكثر سواء ورضاً وتقديراً لذاته ومحيطه وبالتالي يكون أكثر عن مهنته وتوافقاً معها ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (علاونة و ندى ، ٢٠٠٥) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومتغير مدة الخدمة .

الهدف الرابع :

وهذا الهدف يختص ب (التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومتغير النوع (ذكور - إناث) لدى المرشدين التربويين) وتحقيقاً لهذا الهدف استخدم الباحث معامل ارتباط بوينت بايسيريل الطبيعي ، حيث بلغت قيمة هذا المعامل المستخرجة (٠،٥٢) وهو معامل ارتباط حقيقي إذ ان النتيجة الإحصائية تشير الى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والنوع ، وكما موضح في الجدول رقم (٧) :

جدول (٧) نتائج معامل ارتباط بويننت باي سيريل للعلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغير النوع

| النوع | العدد | العينة | معامل الارتباط |
|-------|-------|--------|----------------|
| ذكور | ٤١ | ١٠٠ | ٠،٥٢ |
| إناث | ٥٩ | | |

إن هذه النتيجة تشير الى ان الرضا الوظيفي ذو علاقة ارتباطية دالة احصائياً بمتغير النوع و هذا يتوافق مع نظرية ماسلو التي تهتم بتوضيح حقيقة وإشباع حاجات الفرد على إنها أساس يقود إلى إشباع حاجاته العليا ، إذ إن إشباع الحاجات الأساس سوف يؤدي إلى إشباع حاجات عليا مثل الرغبة في العمل وإتاحة الفرصة لاستغلال المهارة وأداء العمل على الوجه الأكمل (الزبيدي ، ١٩٩٣ : ٨٣) .

الهدف الخامس :

وهذا الهدف يختص ب(التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومتغير مدة الخدمة (أقل من ١٥ عام - أكثر من ١٥ عام) لدى المرشدين التربويين) وتحقيقاً لهذا الهدف استخدم الباحث معامل بايسيريل الثنائي المتسلسل ، حيث بلغت قيمة هذا المعامل المستخرجة (٠،٦٧) وهو معامل ارتباط حقيقي إذ ان النتيجة الإحصائية تشير الى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والنوع ، وكما موضح في الجدول رقم (٨) :

جدول (٨) نتائج معامل ارتباط باي سيربال للعلاقة بين الرضا الوظيفي ومدة الخدمة

| معدل الارتباط | العينة | العدد | مدة الخدمة |
|---------------|--------|-------|----------------|
| ٠,٦٧ | ١٠٠ | ٥٤ | أقل من ١٥ عام |
| | | ٤٦ | أكثر من ١٥ عام |

تفيد هذه النتيجة بأن الرضا الوظيفي ذو علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بمتغير مدة الخدمة وهذا ما يتوافق مع نظرية ماسلو للحاجات الأنسانية الأساسية بأن تحقيق الذات هو دافع الوجود الإنساني وان الفرد يسعى إلى تحقيق الذات بدرجة تجعله يحيا حياة ثرية في معناه وتمكنه من أن يواجه طاقاته لمقاومة ضغوط الحياة بأستمرار (إسكندر، ٢٠١١: ٣٣).

التوصيات

١. تعزيز ظروف العمل بالنسبة للمرشدين التربويين والأهتمام المضاعف بالنسبة للمرشدين التربويين وصولاً الى أفضل رضا وظيفي ممكن من قبلهم .
٢. تعيين عدد من المرشدين التربويين الجدد لتقليل عدد المسترشدين لكل من المرشدين الجدد بما يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي .

المقترحات

١. إقامة دراسات للرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى .
٢. اجراء دراسة بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالسّمات الابتكارية عند المرشدين التربويين .
٣. إجراء دراسة بعنوان الرضا الوظيفي عند مشرفي الإرشاد التربوي في محافظة بغداد .

Results

1. The educational counselors are characterized by job satisfaction .
2. Males are more satisfied with their job than females .
3. Educational counselors with a career service over 15 years are more satisfied than their counterparts with less than 15 years of Service .

Recommendations

1. Enhancing the working conditions for the educational counselors and the double attention for the educational counselors to achieve the best job satisfaction possible by them
2. .Appoint a number of new educational counselors to reduce the number of mentors for each of the new counselors .

Proposals

1. Establish mentoring links or associations to perpetuate the mentoring relationship between the educational counselors themselves in order to benefit from the experiences of the older and more functional mentors .
2. Establish studies of job satisfaction and its relationship to other variables .

المصادر

١. أبو شيخة ، نادية أحمد (١٩٩٧) : الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، ط ١ ، الرياض .
٢. ارجايل ، مايكل (١٩٩٥) : سايكولوجية السعادة ، ترجمة فيصل عبد القادر، سلسلة عالم المعرفة ، الكويت، العدد ١٧٥ .
٣. أيوب ، عز الدين خلف (١٩٩٣) :الرضا عن العمل وعلاقته بالضغوط النفسية في الحياة العسكرية والتعامل معها لدى أمري الفصائل في الجيش العراقي ، (رسالة دكتوراه غير منشورة) ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .
٤. بيات ، محمد راشد (١٩٩٩) : الرضا الوظيفي وتأثيره على كفاية الاداء في المنظمات الشرطةية ، مركز البحوث والدراسات ، الشارقة ، الامارات العربية .
٥. جابر ، عبد الحميد جابر ، وعلاء الدين كفاي (١٩٩١) : معجم علم النفس والطب النفسي ، الجزء الرابع ، القاهرة .
٦. الخزرجي ، أسماء شاكر حمودي (٢٠٠٢) : الاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية - ابن رشد ، جامعة بغداد .
٧. الدايري ، صالح حسن أحمد (٢٠٠٥) : علم النفس الإرشادي (نظرياته وأساليبه الحديثة) ، دار وائل للنشر .
٨. الزبيدي ، كامل علوان (١٩٩٣) : توقعات الشباب لمشكلاتهم عام ٢٠٠٠ ، منشورات كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، جامعة محمد الخامس ، الرباط ، المغرب ، سلسلة ندوات ومناظرات (٢٥) .
٩. الزوبعي ، عبد الجليل وآخرون (١٩٨١) : الأختبارات والمقاييس النفسية ، مطابع دار الكتاب ، جامعة الموصل .
١٠. الشاكري ، ساجدة مراد (٢٠١١) : المعنى الوجودي للحياة وعلاقته بقوة تحمل الشخصية لدى الموظفين في دوائر الدولة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة المستنصرية ، كلية الآداب .
١١. عبد الخالق ، نصيف (١٩٨٢) : الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل ، مجلة العلوم الاجتماعية ، الكويت ، العدد ٣ .
١٢. العبيدي ، رائد عبد الخالق (١٩٨٩) : الولاء التنظيمي وأثره على اداء العاملين ، دراسة تطبيقية مقارنة بين منشأتين في القطاعين الاشتراكي والخاص ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
١٣. عدس ، محمد عبد الرحيم (١٩٩٨) : فن التدريس ، ط ١ ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .

- ١٤.العناني ، حنان عبد الحميد (٢٠٠١) : الصحة النفسية ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ط١ ، عمان ، الأردن .
- ١٥.عوض ، كريمة محمود حسن (١٩٩٥) : الضغوط النفسية وبعض سمات الشخصية لدى المدرسات العاملات وعلاقتها بتحصيل تلاميذهن ، (رسالة دكتوراه غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، مصر العربية .
- ١٦.علاونة ، معزوز جابر و ندى ، يحيى محمد (٢٠٠٥) : مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، العدد الخامس .
- ١٧.القتلي ، حسين هاشم هندول(٢٠٠٦) : العوامل التي تبعث الرضا عند المعلم عن عمله في مدرسته ، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية ، العدد (٢) ، المجلد (٥) ، ٢٠٠٦ .
- ١٨.القيسي ، هناء محمود اسماعيل (١٩٩٠) : مستوى الرضا الوظيفي (الاداري) وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس الاعدادية، اطروحة دكتوراة ، جامعة بغداد ، كلية التربية ابن رشد.
- ١٩.الكبيسي ، كامل ثامر (١٩٩٤) : بناء مقياس للانتماء الوطني للسباب الجامعي وتطبيقاته على عينة من طلبة جامعة بغداد ، (بحث مطبوع بالورنيو) ، جامعة بغداد ، كلية التربية ابن رشد .
- ٢٠.لباد ، الزهرة (٢٠٠٦) : الرضا المهني لدى المرشدين النفسيين العاملين في التعليم العام وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة دمشق ، كلية التربية .
- ٢١.مزعل، فاضل عبد الزهرة و شندوخ ، علي رسن (٢٠١٤) : مستوى الرضا النفسي عن العمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار ، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية ، العدد ١٣ .
- ٢٢.المياحي ، ايمان ناظم (٢٠١٩) : الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين ، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية ، العدد ٢٥ .
- ٢٣.وزارة التربية (١٩٨٨) : دليل المرشد التربوي، المديرية العامة للتقويم والامتحانات، مديرية التقويم والتوجيه التربوي.

1. Abu Sheikha, Nadia Ahmed (1997): job satisfaction of the security officer in the Arab security services, T1, Riyadh .
2. Argyle, Michael (1995): the psychology of happiness, translated by Faisal Abdul Qadir, world of knowledge series, Kuwait, No. 175.
3. Ayub, Azzedine behind (1993) :job satisfaction and its relationship to psychological pressure in military life and deal with the commanders of the factions in the Iraqi army, (unpublished PhD thesis), Faculty of Arts, University of Baghdad .
4. Bayat, Mohammed Rashid (1999): job satisfaction and its impact on the adequacy of performance in police organizations, Center for research and studies, Sharjah, UAE .
5. Jaber, Abdelhamid Jaber, and Aladdin kafafi (1991) : lexicon of psychology and psychiatry, Part IV, Cairo .
6. Al-Helou, Buthaina Mansour (1995): the power of personality and methods of dealing with the stresses of Life, University of Baghdad, Faculty of Arts (unpublished PhD thesis .(
7. Al Khazraji, Asma Shaker Hammoudi (2002): psychological burnout in primary school teachers and its relationship to job satisfaction, (unpublished master's thesis) Faculty of Education– Ibn Rushd, University of Baghdad .
8. Dahri, Saleh Hassan Ahmed (2005): counseling psychology (modern theories and methods), Wael publishing house .
9. Zubaidi, Kamel Alwan (1993): young people's expectations of their problems in 2000, publications of the Faculty of Arts and humanities, Mohamed V University, Rabat, Morocco, series of seminars and debates (25) .

10. Al-Zubai, Abdul Jalil et al. (1981): psychological tests and measurements, Dar Al-katab press, University of Mosul .
11. Chakri, Sajida Murad (2011): the existential meaning of life and its relation to the power of personality among employees in state circles, unpublished master's thesis, Mustansiriyah University, Faculty of Arts .
12. Abdul Khaliq, Naseef (1982) : job satisfaction and its impact on labor productivity, Journal of Social Sciences, Kuwait, number 3 .
13. Al-Obeidi, Raed Abdul Khaliq (1989) : organizational loyalty and its impact on the performance of employees, an applied study comparing two institutions in the socialist and private sectors, master's thesis, Faculty of management and economics, Mustansiriya University .
14. Adass, Mohammed Abdul Rahim (1998) : the art of teaching, i1, Amman, Dar Al-Fikr for printing, publishing and distribution .
15. Anani, Hanan Abdul Hamid (2001) : Mental Health, Dar Al-Fikr for printing anthropology, 1st edition, Amman, Jordan .
16. Instead of cream of Mahmoud Hassan (1995) : psychological stress and certain personality traits have teachers, workers and its relationship to the analysis of their pupils, the (unpublished PhD thesis), Faculty of Education, Menoufia University, Egypt .
17. Alawneh, mozouz Jaber and Nada, Yahya Mohammed (2005): the level of job satisfaction among educational counsellors in Jenin and Qalqiliya governorates, Al Quds Open University Journal for research and studies, fifth issue .
18. Hussein Hashem handul (2006): factors that give a teacher satisfaction with his work in his school, Qadisiya Journal of Educational Arts and Sciences, No. 2, Vol.5, 2006 .

-
- 19.Kaisi, Hana Mahmoud Ismail (1990) : the level of job satisfaction (administrative) and its relationship to some intrinsic properties of the functional managers and managers of high school, thesis PhD, University of Baghdad, College of Education Ibn Rushd .
- 20.Al-Kubaisi, Kamel Thamer (1994) : building a measure of national affiliation for university reasons and its applications on a sample of students of the University of Baghdad, (research published in Borneo), University of Baghdad, Faculty of Education Ibn Rushd .
- 21.Labad, Al-Zahra (2006): professional satisfaction of psychologists counsellors in general education and its relation to certain variables, unpublished master's thesis, Damascus University, Faculty of Education .
- 22.Mazal, Fadel Abdel-Zahra and shindoukh, Ali Rasen (2014): the level of psychological satisfaction with the instructional work of educational counsellors in the governorate of Dhi Qar, lark Journal of Philosophy, Linguistics and Social Sciences, No. 13 .
- 23.Al-Mayahi, Iman Nazim (2019) : job satisfaction of educational counsellors, lark Journal of Philosophy, Linguistics and Social Sciences, No. 25 .
- a. Nunally , J .C . (1978) Psychometric Theory , NewYork McGraw – Hill .