



كلية الدراسات العليا
برنامج التوجيه والإرشاد النفسي

الرّضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في
المدارس العربية في النقب

**Job Satisfaction and its Relation to Ambition Level among
Educational Counselors in Arab Schools in the Negev**

إعداد

براء أيمن جدوع ابو غيث

إشراف الدكتور

كمال مخامرة

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد

النفسي بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل

1439هـ/2018م

إجازة الرسالة

الرّضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في
المدارس العربية في النقب

إعداد الباحث

براء أيمن جدوع ابو غيث

إشراف الدكتور

كمال مخامرة

نوقشت هذه الرسالة يوم الأربعاء بتاريخ 20/6/2018،

الموافق 6 / شوال/1439هـ، وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة:

أعضاء لجنة المناقشة

د. كمال مخامرة/مشرفاً ورئيساً التوقيع

د. نبيل الجندي ممتحنًا داخليًا التوقيع

أ.د. مجدي الزامل ممتحنًا خارجيًا التوقيع

الخليل-فلسطين

2018/هـ1439م

إلى هادي البشر وقائدهم ومعلمهم سيدنا محمد صلى الله عليه

وسلم سيد الخلق.

إلى الذي زرع في وجداني الحب والعطاء وعلمني الأمانة والإخلاص والمثابرة إلى

رمز العطاء والتضحية، إلى المثل الأعلى ألى "والدي الحبيب".

إلى مهجة قلبي ... إلى روح الحياة وجمالها إلى من تحت قدميها الجنان، إلى النعيم

السرمدى في دنيا الفؤاد، إلى نسيم الشعور، إلى نور العيون، إلى "أمي الغالية وقرّة

عيني".

إلى الذين عاشوا معي لحظات فرحي وحزني ... إلى من هم سندا وذخرا لي "

إخوتي وأخواتي". لؤي بيان حاتم انيس ابرار ميار محمد

إلى من سرنا سوياً ونحن نشق الطريق معاً نحو النجاح والإبداع إلى من تكاتفنا يداً

بيد ونحن نقطف زهرة وتعلمنا إلى "أصدقائي وزملائي "

إلى كل هؤلاء أهدي بحثي هذا

الباحث:

براء أبو غيث

إقرار :

أقر أنا معد هذه الرسالة انها قدمت لجامعة الخليل، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأنّ هذه الدراسة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

براء أيمن جدوع ابو غيث

التاريخ: 20 / 6 / 2018

الشكر

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف خلق الله، المعلم الأول محمد ابن عبد الله عليه أفضل

الصلاة وأتم التسليم وبعد:

لا يسعني وقد انتهيت من إعداد هذه الرسالة إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والاحترام والتقدير للدكتور

الفاضل كمال مخامرة مشرفي على هذه الرسالة والذي كان الداعم والموجه والمساند لي في كل

مرحلة من مراحل إعداد هذه الرسالة، حيث انه بعلمه وخبرته كان الناصح الأمين، والموجه

الدقيق الذي يتوخى الدقة في كل خطوة، فله مني كل الاحترام والمحبة والتقدير، كما أتقدم بجزيل

الشكر والامتنان من السادة أعضاء لجنة النقاش الدكتور نبيل الجندي والاستاذ الدكتور مجدي

ظزامل فلهم مني كل الاحترام والتقدير.

والشكر موصول للسادة الأفاضل المحكمين الذين كان لتوجيهاتهم الأثر الكبير في أداء أدوات

هذه الدراسة. والشكر موصول لكافة أعضاء هيئة التدريس في برنامج الدراسات العليا على

توجيهاتهم القيمة طوال فترة الدراسة.

وإلى كل يد ساهمت بشكل مادي أو معنوي في اتمام هذا الجهد المتواضع، أقدم شكري وعظيم

امتناني.

الباحث:

براء أبو غيث

فهرس المحتويات

أ	الإهداء.....
ب	إقرار :
ج	الشكر
د	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول.....
ط	فهرس الملاحق
ي	ملخص الدراسة.....
ك	Abstract
2	الفصل الأول
2	خلفية الدراسة وأهميتها
2	المقدمة.....
5	مشكلة الدراسة.....
6	أهمية الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	حدود الدراسة
8	مصطلحات الدراسة.....
10	الفصل الثاني.....
11	الإطار النظري والدراسات السابقة.....
11	مفهوم الرضا الوظيفي:.....
12	أهمية الرضا الوظيفي:.....

14.....	نظريات لها علاقة بالرّضا الوظيفي:
15.....	العوامل المؤثرة في الرّضا الوظيفي.....
17.....	النتائج التي تترتب على رضا العاملين:
19.....	مستوى الطموح
19.....	مفهوم مستوى الطموح:.....
20.....	بعض العوامل المؤثرة في مستوى الطموح:
22.....	خصائص الفرد الطموح:
22.....	أقسام مستوى الطموح.....
23.....	النظريات المفسرة لمستوى الطموح:
25.....	الإرشاد التربوي
25.....	مجالات عمل المرشد:
27.....	وظائف الإرشاد التربوي:
27.....	أهداف الإرشاد التربوي:.....
29.....	مهام وواجبات المرشد التربوي:.....
30.....	الإرشاد المدرسي في النقب.....
33.....	الدراسات السابقة.....
45.....	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
45.....	منهج الدراسة
46.....	مجتمع الدراسة.....
47.....	أداة الدراسة.....
48.....	صدق الأداة.....

51.....	صدق المحكمين:
52.....	ثبات أداة الدراسة
53.....	متغيرات الدراسة :
53.....	إجراءات الدراسة
54.....	المعالجة الإحصائية
56.....	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
70.....	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
70.....	مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
70.....	الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات
79.....	قائمة المراجع
88.....	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة.....46
- جدول (2): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation).....48
- جدول (3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات إداة الدراسة.....52
- جدول (4) المقياس الوزني للمتوسطات الحسابية:.....54
- جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة
لمجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب 56
- جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد
مجتمع الدراسة لمجال النمو المهني.....58
- جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد
مجتمع الدراسة لمجال ظروف العمل.....59
- جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع
الدراسة لمجال العلاقة مع الزملاء.....60
- جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد
مجتمع الدراسة لمجال نظام الحوافز والاجور.....61
- جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد
مجتمع الدراسة لمجال العلاقة مع الادارة المدرسية.....62
- جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد
مجتمع الدراسة لجال الأنظمة في العمل.....64
- جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد
مجتمع الدراسة لمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب . 65

- جدول (13): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى
المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب.....67
- جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة
لمستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة).....68
- جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد مجتمع الدراسة
لمستوى طموحهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة).....69

فهرس الملاحق

- ملحق (1) استبانة الدراسة بشكلها الاولي 89
- ملحق(2) الاستبانة بصورتها النهائية 95
- ملحق (3) المحكمين..... 102
- ملحق(4) تسهيل المهمة 103
- ملحق (5): المستشار التربوي في النقب 104

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب، وتحقيق الأهداف الفرعية المتمثلة بالتعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب.

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة لجمع المعلومات، كما جرى التحقق من صدقها وثباتها بالطرق الاحصائية، وتكون مجتمع الدراسة من (154) مرشداً ومرشدة، وجاءت الدراسة شاملة لجميع افراد عينة الدراسة.

اظهرت النتائج ان تقديرات افراد مجتمع الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي كانت عالية في جميع المجالات بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (4.44) وانحراف معياري (0.15)، كما اظهرت النتائج وجود فروق في قيم المتوسطات الحسابية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح (6-10)، كذلك نوع المدرسة لصالح المرحلة الابتدائية.

كما أظهرت النتائج أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى الطموح جاء بدرجة عالية بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (4.31) وانحراف معياري (0.25)، كما أظهرت النتائج وجود فروق في قيم المتوسطات الحسابية تعزى لمتغير (الجنس لصالح الذكور، وسنوات الخبرة لصالح 11 سنة فأكثر، ونوع المدرسة لصالح المدرسة الثانوية).

كما تبين أن هناك علاقة طردية موجبة دالة احصائياً بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في مدينة النقب.

وفي ضوء نتائج الدراسة توصل الباحث إلى عدد من التوصيات منها:

1- الاستمرار في توفير الإمكانيات المادية والاحتياجات اللازمة لعمل للمستشار التربوي ليستمر في بذل الجهد المتعلق بالعمل الإرشادي في منطقة النقب.

2- رفع مستوى الحوافز المختلفة للمستشارين التربويين الذين يرشدون المرحلة الاعدادية كون

هذه المرحلة مهمة ومفصلية في حياة الطالب وتستلزم من المستشار ان يبذل المزيد من

الجهد.

Abstract

This study aims to investigate job satisfaction and its relationship with educational supervisors' level of ambition in the Arab School in the Negev. It also aims to reveal the differences in job satisfaction and its relationship with the level of ambition in according to the variables (*sex, years of experience, and the type of school*).

The researcher used the correlative descriptive methodology, with the questionnaire as the tool to collect the study data. The questionnaire was verified and proved statistically. The sample of the study consisted of 154 male and female supervisors who were all included in the sample.

The findings showed that the estimation of the study sample regarding the job satisfaction level was high in all fields with a mean of 4.44 and a standard deviation of 0.15. The findings also showed differences in the mean values attributed to the years of experience variable in favor of 6-10 years, and the type of the school in favor with the elementary stage.

The findings also showed that the estimation of the study sample regarding the level of ambition was also high with a total mean of 4.31 and a standard deviation of 0.25. The results also showed differences in the mean values attributed to the variable of sex in favor of men, and the years of experience for 11 years and more, and the type of school in favor of the secondary school.

There was a statistically correlative and positive relationship between the job satisfaction and the level of ambition for educational supervisors in the Negev City.

1. In light of the study findings, the researcher recommends:

- 1 Continue to provide necessary material and potentials needs for the educational advisor to exert efforts related to the educational work in Negev area.
- 2 Increase the level of various incentives offered for educational advisors who guide students in their elementary stage as it is important for students who need to exert more extensive efforts.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

مشكلة الدراسة

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

أسهمَ التقدم العلمي في العصر الحديث بضرورة الاهتمام في المورد البشري كمحدد أساسي لعملية الإنتاج، ولا تتم هذه العملية بالشكل الصحيح إلا إذا كان لدى الموظف أو العامل رضا عن العمل الذي يقوم به، حتى يستطيع رفع مستوى إنتاجه وابتكار وسائل وطرق جديدة تُساعده على التقدم والعمل.

ويعد الرضا من أهم ما يسعى الإنسان للحصول عليه، فالرضا عن الحياة بشكل عام يرفع من مستوى طموح الفرد في زيادة الإنتاج في المجال الذي يعمل به، وتحقيق الرضا الوظيفي يعد من أهم المسائل التي تضمن تحقيق الأهداف التربوية، إذ إنّ حصول الفرد على كافة حقوقه وإشراكه في صنع القرار، وتحقيق المساندة له من قبل المجتمع والجهات الإدارية المسؤولة عنه، يساعده في القيام بواجباته والتزاماته تجاه عمله بما يضمن النجاح والتفوق، كما إنّ تحقيق الرضا يعني الوصول إلى الأهداف (طرطوش وآخرون، 2013).

قد بينت نتائج دراسة تشي كيونغ (Keung, 2008) أن المشاركة في صنع القرار له نتائج مؤثرة في الرضا الوظيفي كالاتزام الوظيفي، وتصور حجم العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه ينبغي تشجيع مشاركة المسؤولين للمعلمين في صنع القرار، كالمناهج الدراسية، ومجالات القرار الإداري؛ مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام لسياسات المدرسة بشكل كبير.

كما إنّ الرّضا الوظيفي يعتبر من أهمّ الاتجاهات المتعلقة بالعمل، لذا يهتم الباحثون بدراسته، كونه يحظى بشكل مستمر باهتمام المديرين في مختلف المؤسسات، والسبب الرئيسي لدراسته تزويد المديرين بالأراء والأفكار التي تساعدهم على تحسين اتجاهات العاملين، خاصة فيما يتعلق بالعمل، الرواتب، والإشراف، والتدريب وغيرها، وتستخدم المؤسسات اليوم المسوحات واستطلاعات الرأي لتعرف اتجاهات العاملين وتقودها بالنحو الذي يحقق رضاهم ويحقق لها النجاح (قريشي والسبتي، 2015).

ويمكن القول إنّ الرّضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لاشباع الحاجات والرغبات، والتوقعات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة)، مع بيئة العمل، والولاء والانتماء للعمل، مع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة (العازمي وعبد الرحيم، 2013).

وأظهرت نتائج دراسة هيوليا، وآخرين (Hulpia, et al, 2009) أنّ القيادة اللامركزية للمؤسسة تساعد على الالتزام الوظيفي، وبالتالي على الرضا الوظيفي للأفراد.

فمن خلاله يمكن تحديد شعور الموظف بعد القيام بأشباع حاجاته وتحقيق أهدافه، ويتوقف رضا الموظف عن عمله على المدى الذي يجد فيه منفذاً مناسباً لقدراته، وميوله، وسماته الشخصية، وموقفه العلمي (المعاينة، 2017) وعلى طريقة الحياة التي يستطيع أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه، وخبراته وهذا التطور والنجاح في حياته العملية هو ما يطلق عليه الطموح؛ وهو من أهم السمات التي دفعت الى التطور السريع في العالم اليوم، باعتباره يسهم في شحذ الهمم وترتيب الافكار لدى الفرد ليرتقي بمستوى حياته من مرحلة الى أخرى باحثاً عن التميز والنجاح والتطور (الزعيبي، 2011).

وينقسم الطموح الى قسمين داخلي يسعى من خلال الفرد الى الكفاءة والاستقلالية والانتماء، وخارجي يسعى من خلاله الفرد الى تحقيق أهداف لا ترتبط مباشرة بإشباع الحاجات النفسية الأساسية لديه، بل الى تطوير قدراته المختلفة فيما يتعلق بعمله، أو بمشاريع عامة يسعى الى تحقيقها على المستوى العام (الخرزلي والمومني، 2017).

ومستوى الطموح يشكل الأداء المتوقع من الشخص بما يقوم به، والقدرة على وضع الأهداف التي يمكن تحقيقها فيما بعد والعمل عليها بكل القدرات والطاقات والامكانيات والخبرات التي لديه دون يأس أو تراجع أو خمول، وهو يعني أيضا السعي لتحقيق الأهداف من خلال الرغبة المشتعلة، المقترنة بادراك الذات وحبها وتقديرها، إضافة إلى الرؤية الواضحة، والغاية الروحانية، إلى جانب الالتزام، والإصرار، والانضباط، مع الشجاعة، والتحدي من أجل الوصول إلى الأفضل في صنع المستقبل (علي، 2017).

ويرى الباحث أنّ الربط بين الرضا الوظيفي للفرد في عمله ومستوى الطموح يوضح مستوى التقدم والنجاح لديه، فتقديم المعززات المعنوية والمادية للفرد خلال عمله يمكن أن يرفع مستوى الرضا عن عمله، وهذا يشحن لديه الطاقات للتقدم وتقديم الأفكار التي ستفيد العمل وتعمل على رفع مستوى الإنتاج، سواء الفكري أو الثقافي أو الأكاديمي في المكان الذي يوجد فيه الفرد.

وبين زهران (1998) أنّ عملية الإرشاد التربوي هي عملية مساعدة الفرد في رسم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته وميوله وأهدافه، وأنّ يختار نوع الدراسة، والمناهج المناسبة والمواد الدراسية التي تساعد في اكتشاف الإمكانيات التربوية، وتساعد في النجاح، وتشخيص المشكلات التربوية، وأنّ يحدد اختياراته ويتخذ قراراته، ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته لتحقيق التوافق التربوي والمهني.

ويعمل المستشار التربوي (المرشد التربوي) من أجل نمو العملية التعليمية، ويحتاج الى التقدم في عمله من خلال رفع مستوى الرّضا، لمعرفة ما إذا كان للرّضا علاقة بمستوى طموحه في الوصول إلى هدفه تعزيز العملية التعليمية تم التفكير بهذه الدراسة.

وجاءت الدراسة الحالية لتحديد ما إذا كان الرضا الوظيفي يؤدي الى رفع مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في منطقة النقب.

مشكلة الدراسة

باعتبار أنّ الرّضا الوظيفي من أهم ما يسعى الموظف لتحقيقه ليصبح قادرًا على الإنجاز، والاستمرارية في الإنتاج وتوقع الأفضل في مجال عمله، كما يعد الطموح المستوى الذي يهدف الموظف من خلاله الى الرقي بعمله والوصول الى الدرجات الأعلى في السلم الوظيفي، ويمكن أن يكون الرّضا عاملاً مسانداً ومساعدًا في رفع مستوى الطموح.

ومن خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة، وجد قلة بسيطة من الدراسات السابقة التي ناقشت العلاقة بين الرّضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين، ولم يجد أي دراسة سابقة ناقشت ذلك لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب، كما أنّ الحاجة إلى دراسة تفصيلية في منطقة النقب تناقش العلاقة بين الرّضا الوظيفي للمستشارين ومستوى طموحهم إدى إلى التفكير بهذه الدراسة، حيث إنّ الدراسات السابقة ركزت بشكل كبير على الرّضا الوظيفي للمعلمين، وتتمثل مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي:

ما العلاقة بين الرّضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس

العربية في النقب؟

ويتفرع منه الاسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى الرّضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النّقب؟
- 2- ما مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النّقب؟
- 3- ما العلاقة بين مستوى الرّضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النّقب؟
- 4- هل يوجد اختلاف في مستوى الرّضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النّقب يعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة)؟
- 5- هل يوجد اختلاف في مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النّقب يعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة)؟

أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة النظرية من كونها:

- تسعى للبحث في الرّضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح، حيث لم يتم دراسة هذين المتغيرين بدرجة كبيرة حسب علم الباحث في البيئة التي تستهدف الدراسة، لذلك يمكن أن تضيف للمكتبة العربية دراسة جديدة في العلاقة بين الرّضا والطموح لدى المستشارين التربويين.
- محاولة تقديم نموذج للعلاقة بين الرّضا والطموح لدى المستشارين التربويين في النّقب، من خلال تسليط الضوء على آرائهم نحو تحقيقهم لطموحاتهم في مجال عملهم.

الأهمية التطبيقية

- كون الباحث ينتمي الى نفس البيئة فهو يستفيد بشكل كبير في معرفة مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته بالطموح لدى المستشارين التربويين في منطقة النّقب.

- تُحاول الدراسة تقديم توصيات ومقترحات من خلال النتائج والتي يمكن أن تفيد أصحاب القرار في مسألة تحقيق الرّضا للمستشارين التربويين في مجال عملهم.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1- التعرف الى مستوى الرّضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب؟

2- التعرف الى مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب؟

3- التعرف الى العلاقة بين مستوى الرّضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب.

4-تحديد الاختلاف في مستوى الرّضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب تبعا لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة)؟

5-تحديد الاختلاف في مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب تبعا لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة)؟

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

-الحدود المكانية: المدارس العربية في النقب (حورة، رهط، اللقية، كسيفه، تل السبع، شقيب السلام)

-الحدود الزمانية: أجريت الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2017-2018

-الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على المستشارون التربويون في مدارس العربية في النقب.

-الحدود المفاهيمية: مستوى الرضا، مستوى الطموح

مصطلحات الدراسة

فيما يأتي توضيح لأهم المفاهيم والمصطلحات التي وردت في الدراسة:

الرضا الوظيفي: هو مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد اتجاه العمل الذي يشغله، ومدى الإشباع الذي يتوقع الفرد أن يحققه من عمله، فيقدر ما تمثل وظيفته مصدر إشباع أو منافع كبيرة ومتعددة له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة (قريشي والسبتي، 2015).

الطموح: هو تلك الأهداف التي يضعها الفرد لذاته في المجالات المختلفة كالتعليمية أو مهنية أو اقتصادية ويحاول تحقيقها مهما اعتراه من صعوبات، أو عوائق مستخدماً خبراته وطاقته البشرية وامكاناته المختلفة (الرفوع، 2017).

المستشار التربوي: الذي يمثل مجال الصحة النفسية في المؤسسة، والأمين على مراحل التطور لدى الفرد والمؤسسة، يضع قدراته المهنية تحت تصرف إدارة المدرسة والهيئة التدريسية، من أجل

العمل المتواصل والمشارك للوصول مساعدة الهيئة التدريسية في المدرسة لتطوير بيئة تربوية-
تعليمية ذات جودة عالية، والتي تساعد على التطور العاطفي، الشخصي والبيئي، والتي
تعطي الشعور بالثقة، والانتماء والمقدرة، وتطور استقلالية عند الطلاب، والمعلمين والأهل (وزارة
المعارف الاسرائيلية، 2018).

النقب: منطقة صحراوية تقع جنوب فلسطين، تضم مدن بئر السبع، رهط، عرعر، تل عراد،
كسيفة، حورة، اللقية، وغيرها من المدن.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

-الرضا عن العمل

-مستوى الطموح

-الإرشاد التربوي

الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء الادب النظري للدراسة إضافة إلى الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة

مفهوم الرضا الوظيفي:

إن احتياج هذا المفهوم يكمن في كونه متعلق بحاجات الإنسان الأخرى الكثيرة التي تحدث عنها ماسلو في هرمه، بإعتبار أنّ الحاجة إلى الرضا للوصول إلى الغاية أمر مرغوب فيه لدى كل فرد في المجتمع.

يرى الحسنية (2009، ص288) أنّ الرضى هو "الشعور بالسعادة والابتهاج الذي يحصل عليهما الإنسان؛ نتيجة إشباع حاجة أو رغبة عنده، فالإشباع في مجال الأعمال والخدمات، كرىضى المستهلك هو ما يحققه من منفعة من خلال استهلاكه لسلعة ما أو انتفاعه من خدمة ما". أما الرضا الوظيفي، فقد عرفه دويلة (2013، ص276) "بأنه مجموعة من المشاعر الإيجابية والسلبية التي يقيم العاملون عملهم بناء عليها".

في حين يرى اكيهرست وآخرون (Akehurst at el, 2009) بأنّ الرضا الوظيفي "هو المزج بين شعور العاملين واعتقاداتهم التي تجعلهم يتمسكون بوظائفهم الحالية ويستمترون فيها. وعرفه الزعبي(2011) "بأنه شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق اهدافه". أما لاندر (Lander, 2009) فقد أشار إلى أنّ مفهوم الرضا الوظيفي يدور حول فكرة أساسية مفادها ان الرضا يتنمّل من خلال موقف العامل الإيجابي والسلبي تجاه العمل الذي يقوم به، أي تقديره لعمله من حيث ميله له، أو كرهه له".

ويشير الشرايدة (2010) أنّ رضا العاملين يتمثل فيما يبذله العاملون تجاه أعمالهم وينتج عنه إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، وعليه كلما قلت الفجوة بين الإداريين كلما زاد رضا العاملين.

بينما يرى السبحاني(2004) أنّ الرّضا الوظيفي هي حالة التكامل بين الفرد وعمله فيصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها، من خلال طموحه الوظيفي، والرغبة في النمو والتقدم وتحقيق الأهداف المادية والاجتماعية، وهذا التفاعل قد يكون إيجابياً بين الفرد وعمله، عندها يتحقق الرّضا عن العمل، ويكون سلبياً وعندها يشعر الفرد بعدم الرّضا عن العمل الذي يقوم به نتيجة لعوامل مادية ومعنوية.

ويرى الباحث بأنّ الرّضا الوظيفي هو الشعور الايجابي لدى العاملين في المؤسسات أثناء قيامهم بالأعمال الموكلة إليهم لانجازها بأكمل وجه وذلك من أجل الحصول على الحوافز المادية والمعنوية، والحصول على استحسان زملائهم بالعمل، وهو فيما يتعلق بالمستشار التربوي يتمثل في رضا المستشار التربوي عن العمل في البيئة التي يتواجد فيها، من خلال العلاقة الجيدة مع الزملاء، وتوفر القيادة الإدارية الحكيمة التي تقدر جهد المرشد التربوي وتعمل على رفع مستوى الحوافز المادية والمعنوية لديه.

أهمية الرّضا الوظيفي:

إنّ الرّضا الوظيفي لديه قدرة جيدة على التنبؤ ببعض سلوكيات العمل المهمة، وقد تطرق (الهيبي، 2010) إلى أهمية الرّضا الوظيفي بالنسبة للإدارة فعن طريق دراسة الرّضا الوظيفي تتعرف الإدارة على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب العملية الإدارية، ويتم بذلك

التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيها ويتم أيضا معرفة المشكلات التي تهم العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل للمنظمة التقدم وزيادة الانتاجية.

وحيث أنّ المؤسسات تعتمد بشكل عام في نجاحها على مدى فاعلية الأفراد في أدائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على درجة رضاهم ومستوى حماسهم للعمل، الأمر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري في حياة واستمرار المؤسسات، فدراسة الرضا الوظيفي يعد التجسيد الواقعي للاستفادة من الموارد البشرية العاملة بالمنظمة (الزعبي، 2011).

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية، حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج وهو في نهاية المطاف ما تتشده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها (الاعبري، 2002).

ولخص (الشنوفي، 2005) أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمنظمة، والعاملين، والمجتمع في النقاط التالية:

1. تعمل على تحفيز الشعور بالرضا لدى العاملين فترفع لديهم القدرة على الإبداع والإبتكار، كذلك القدرة على التوافق والتلاؤم مع بيئة العمل، والسعي إلى تحقيق الرغبة في الإنجاز، والمساهمة في تحسين مستوى الأداء، والشعور بالرضا عن جودة الحياة بشكل عام، وهذا يؤدي إلى رفع مستوى الطموح والتقدم.

2. أمّا على صعيد المؤسسات، فهي تسعى إلى تحقيق الرضا من أجل رفع مستوى الانتاجية للأفراد، كذلك رفع مستوى الفاعلية في أداء العاملين، وهذا يساعد على تحقيق الإنتماء من قبل

العاملين للمؤسسة، ويعمل على خفض معدل دوران العمل، كذلك خفض الغياب والتأخر عن مواعيد العمل، والتقليل من مستوى الشكاوى.

3. وبعد الرضا مهما للمجتمع كونه يؤدي إلى تمتع أفراد الرضا عن وظائفهم كذلك وبالتالي زيادة معدلات الانتاج وبهذا تكون طاقات الأفراد العاملين عالية، ويكون مستوى اهتمامهم بتنمية المجتمع مرتفع مما يؤدي الى الاستقرار العائلي وتماسك المجتمع وازدهاره.

نظريات لها علاقة بالرضا الوظيفي:

تعددت النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي، ويمكن تلخص أهم النظريات كما وردت عند (الزعيبي، 2011؛ الهبتي، 2010، دويلة، 2013):

نظريات المحتوى: وأشهرها نظرية ماسلو (Maslo) التي تعنى باحتياجات الفرد الأساسية الدنيا واحتياجاته العليا وتتوقع أنه لا يتم الرضا حتى يتم إشباع تلك الحاجات، ونظرية هيرزبرج (Herzberg) التي توضح العوامل المؤثرة في الرضى التي من أهمها: الإنجاز والتقدير والعوامل الصحية التي من أهمها البيئة التي ينتمي إليها الفرد ودرجة شعوره بالأمن.

- **النظريات الخاصة بالعمليات:** وهي النظريات التي تفسر الرضا على أنه نتاج التفاعل بين مجموعة من المتغيرات مثل التوقع والحاجات، والقيم، مثل نظرية الإنصاف والتوقعات التي ترى أنّ الرضا مرهون بمقارنه الفرد بما يحصل عليه من خدمة، مقارنه بما يحصل عليه غيره، وأنّ عدم الرضا يحدث عندما لا يشعر الفرد بالعدل بسبب الاعتلال النسقي للمنظمة التي ينتمي إليها.

- **نظريات تلبية الحاجات:** وتعيد هذه النظريات الرضا إلى التناقض القائم بين الاحتياجات التي يطمح الفرد إلى تحقيقها ومقدار ما توفره المنظمة التي ينتمي إليها، فكلما زادت درجة التعارض

هذه زادت نسبة عدم الرضا، وكلما زادت درجة الانسجام بين الاحتياجات وما يتحقق منها زادت درجة الرضا، حيث إنّ الاحتياجات يمكن أنْ تكتسب أهميتها من خلال مضاعفة تلك الحاجات الممكن إدراكها حسيّاً والتي يمكن توفيرها حسب أهميتها للفرد.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

إنّ الرضا الوظيفي يتأثر بالعديد من العوامل الناتجة من الفرد نفسه أو العمل الوظيفي أو من البيئة التنظيمية المحيطة بالفرد، وقد تعددت وجهات النظر المحددة للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي من قبل الكّتاب والباحثين فمنهم من قسمها إلى عوامل مرتبطة بالهيكل التنظيمي أو بالعوامل الشخصية (الخصائص الديموغرافية) (عبد الباقي، 2004).

إنّ على الإدارة التركيز على العوامل التي تؤثر على درجة الرضا الوظيفي للعاملين ألا وهي:

1. الأجر والرواتب: يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرّضا عن العمل، فكلما زاد مستوى الدخل للأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح، ومن الجدير ذكره أنّ هيرزبرغ خالف هذا الرأي في نظريته عندما أكد بأنّ الأجر هو من الحاجات الدنيا التي لا تؤدي إلى الرّضا وإنّما فقط تمنع عدم الرّضا وهذا الرأي عليه بعض الملاحظات التي منه يختلف الأفراد في درجة تفضيلاتهم للحاجات كما وأنّ المجتمع يؤثر هو الآخر على حاجات الأفراد، وتبرز أهمية الأجر في ظل النظام الرأسمالي بدرجة أكبر من الدول النامية نظرا لأهمية العوامل الاقتصادية في حياة الأفراد في النظام الرأسمالي، إذ تعد الأجر إحدى المشبعات لحاجات مختلفة أخرى غير الحاجات الإقتصادية كالحاجة للتميز والتفوق والنجاح، أنّ على المؤسسات العمل على العدالة في الأجر والمكافآت لأنّه حينما يعتقد العاملون أنّهم يحصلون على أجر

ومكافآت غير عادلة، فإن ذلك من شأنه أن يخلق لديهم إحساس بعدم الرضا، لذلك لا بد أن تحرص المنظمة على بناء نظام للأجور والمزايا الإضافية، يستشعر معه العاملون بالعدل في المعاملة (عباس، 2006).

2. محتوى العمل وتنوع المهام: إن الأعمال الروتينية والمتكررة تفضي إلى السأم والملل وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد، وتدفعه للتفكير والخلق والابتكار وذلك من خلال وضع السياسات التي تتسم بالمرونة ودرجة الاستجابة الكبيرة لأية ظروف، سواء في الإطار الخارجي أو الداخلي لبيئة العمل، ويجب أن تتصف هذه السياسات بالاستقرار والثبات النسبي، لأن من شأنها تدعيم وتعزيز الثقة والارتياح لدى العاملين ورفع الروح المعنوية لهم بالأداء، لذلك تعد هذه السياسات من أكثر الأجواء التنظيمية أثرا على الأفراد والجماعات والمنظمة إن هذه النتيجة متوافقة مع نظرية "هرزبرج" فيما يتعلق بالعوامل الدافعة وتطبيقاتها المتمثلة بإثراء الوظيفة (عبد الباقي، 2004)

3. فرص التطور والترقية المتاحة: أن يشعر العامل بأن الإدارة تحرص عليه وتتمسك به لكفاءته، وذلك عن طريق تدريبه المتكرر على ما هو جديد أو ضروري، الأمر الذي يزيد ثقته بنفسه وبالمنظمة، ويتوجب على الإدارة وضع أنظمة عادلة وغير منحازة للتعامل مع العاملين من حيث المكافآت، العقوبات، الأجور، الترقيات، أو التدريب، الأمر الذي يبعث الارتياح في نفوس العاملين ويحفزهم إلى التطور والإبداع وزيادة إنتاجيتهم، كما أن على المؤسسات أن تستخدم أسلوب التحفيز بمختلف صورته الثواب أو العقاب لأنه يشجع الأفراد غالبا إلى تكرار السلوك الذي ينطوي على تحقيق المنافع المتوقعة له، إذ إن المكافأة في ضوء الانجاز والإبداع بأسلوب ينسجم

مع رغبة العامل بالحصول على مستوى رضا معين بين أقرانه ورؤسائه في العمل(دحلان، 2012).

4. نمط القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الايجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد والعكس يكون في ظل القيادة الأوتوقراطية إذ إنّ هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرّضا (عباس، 2006).

5. الظروف المادية للعمل: تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية وإضاءة، ورطوبة، وحرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل ولذلك فإنّ الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا الأفراد عن بيئة العمل، وواجه الباحثون صعوبة كبيرة في تحديد عوامل الرّضا الوظيفي بسبب كثرة الميول المفضلة لدى كل فرد، وأنّ هذه الميول غير محددة، إلا أنّ ناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً (Dutka, 2008).

ويرى الباحث أنّ تحديد الرّضا يتأثر بالكثير من العوامل ويمكن تحديدها في مجال المستشار التربوي بالاجور والرواتب، كذلك بفرص التطور والترقية المتاحة، أيضا بالتنوع في المهام في العمل حتى لا يحصل الملل، ويكون ذلك من خلال الحصول على الدورات التأهيلية المختلفة.

النتائج التي تترتب على رضا العاملين:

يرى (المازم، 2008) أنّ الرّضا الوظيفي يؤدي الى الاستخدام الأمثل للموارد، حيث زيادة درجة الكفاءة والفاعلية، وزيادة الإنتاجية سواء للمنظمة، للمجتمع، للعاملين أنفسهم، وزيادة درجة الولاء وانتماء الأفراد للمنظمة، كذلك الحد من معدلات إصابات العمل، إضافة الى انخفاض معدلات دوران العمل، وأيضا زيادة الروح المعنوية للفرد العامل نتيجة لرضائه عن عمله.

ويمكن تصنيف النتائج التي يمكن أن تترتب على عدم الرضا الوظيفي في المؤسسات حسب (محيسن، 2004؛ المعاينة، 2017) الى سلوكيات الانسحاب وتتمثل بما يلي: التغيب عن العمل، التأخير، ترك العمل، التقاعد المبكر، نشاط النقابة، والأفعال العدائية، ثم الصحة البدنية: إنّ العاملين الذين وصفوا أعمالهم بأنها غير مرضية، كانوا أكثر عرضة للأمراض، والشكاوى البدنية، أمّا العاملين الذين كانوا أكثر رضا من عملهم كانوا بصحة نفسية أفضل، والإنتاجية والأداء: انه يوجد علاقة بين الرضا والأداء، إذ يعتقد بعض العلماء أنّ الرضا الوظيفي يفضي إلى الأداء، في حين يرى آخرون أنّ الأداء يسبب الرضا، وهناك آخرون يعتقدون أنّ الرضا والأداء يسببان بعضهما البعض، حيث ارتفاع درجة الرضا الوظيفي أمّا أن يكون ناتجاً عن أداء مرتفع، أو يؤدي إلى أداء مرتفع، كذلك السرقة: توصلت الدراسات إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والسرقة، وبينت أنّ الموظف يمكن أن يقوم بالسرقة لكونه محبطاً، أو غير راضٍ عن عمله.

ويرى الباحث أنّ تحقيق الرضا للعاملين يسهم في رفع مستوى الإنتاجية لديهم، كذلك يؤدي إلى رفع مستوى الانتماء والتقبل للعمل، فحصول العامل على كل ما يصبو إليه بما يتناسب مع طبيعة عمله، يدفعه للتفكير بتحسين العمل، ويبعده عن السلوكيات الأخرى التوجه نحو الفساد والسرقة من أجل الحصول على الرضا، كونه يشعر بالظلم لعدم مناسبة العائد بالعمل المطلوب منه.

مستوى الطموح

يحظى مستوى الطموح باهتمام بالغ من جانب الباحثين والمشتغلين في مجال علم النفس، ويظهر بوضوح في هذا الكم الهائل من البحوث والدراسات والتي أحثل فيها موضوع الطموح مكاناً بارزاً حيث يلقى مستوى طموح الأفراد الضوء على ملامح المستقبل، ومشاكل التطور، والتخلف للمجتمع، كما يمكن أنه يلقى الضوء على مدى الفروق الموجودة بين الأفراد في الذكاء والشخصية، لذلك فقد أصبح معرفة مستوى الطموح وسيلة تشخيصية تنبؤية لسلوك الفرد في المستقبل

وأشار كل من (ابراهيم، 2004؛ شعله، 2004؛ شاهين، 2011) إلى أنّ أول من تناول مستوى الطموح بالدراسة هو هوب (Hoppe(1930 وكان ذلك في البحث الذي أجراه لبحث علاقة النجاح والفشل بمستوى الطموح، حيث عرفه بأنه أهداف الشخص أو غاياته أو ما يُنتظر منه القيام به في مهمة معينة. كما أنّ تحديد مستوى الطموح تعتبر نقطة مهمة لأنّ تطلعات الفرد وطموحاته تنتمي إلى جوانب معينة من حياته ويسعى كي يصل في كل منها إلى ذلك المستوى الذي يتفق وتكوينه النفسي وإطاره المرجعي، ويشعر الفرد بالنجاح إذا بلغ مستوى طموحه فكأن مستوى الطموح معيار يحكم به الفرد على نجاحه أو فشله فيما يقوم به من أعمال وفيما يستهدف تحقيقه من غايات.

مفهوم مستوى الطموح:

يُعتبر مستوى الطموح أحد العوامل الأساسية التي تحدد نشاط الفرد وسلوكه، فبالرغم من كثرة تعريفات مستوى الطموح إلا أنّها اتفقت بأنّه المعيار الذي يستخدمه الفرد لتحديد أهدافه، ويعبر عن مستوى الأداء الذي يتطلع لبلوغه، وقد يكون مرتفعاً أو معتدلاً أو منخفضاً، واتفقت معظم

الدراسات التي تناولت مستوى الطموح على أنه الهدف الذي يتطلع إليه الفرد ويسعى لتحقيقه في أحد جوانب الحياة، شريطة أن يتوافق هذا الهدف مع التكوين السيكولوجي للفرد وخبرات النجاح والفشل لديه وإطاره المرجعي (يوسف، 1999؛ حسيب، 2004).

ويرى الباحث أنّ مستوى الطموح يتحدد بالهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه من خلال توفر القدرة على تحقيقه على أن يتحمل الفرد جميع الحالات التي يمكن أن تؤثر فيه، كالإحباط والشعور بالنقص، وأن يتجه نحو التفاؤل.

بعض العوامل المؤثرة في مستوى الطموح:

أشار (يوسف، 1999؛ المطيري، 2010) إلى أنّ هناك بعض العوامل قد تؤثر في مستوى الطموح وهي القدرة العقلية حيث إنّه كلما كان الفرد أكثر قدرة عقلية وأعلى ذكاء كان باستطاعته القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة وتحقيق طموحه، إضافة إلى النضج حيث إنّ الفرد كلما كان أكثر نضجاً أصبح قادراً على جمع وتحقيق أهداف الطموح، وكان أقدر على التفكير في هذه الوسائل والغايات للوصول إلى طموحه، أيضاً التحفيز حيث يعد التحفيز المادي والمعنوي مثل (الأجور- الحوافز- الترقّيات) من العوامل الهامة التي قد تساعد على رفع مستوى الطموح، حيث تساعد الإنسان على تنظيم نشاطه وتوجهه نحو تحقيق الهدف، إضافة إلى الجانب الانفعالي حيث الجو العام الذي يُمارس فيه العمل كالشعور بتقدير الزملاء وإعجابهم بنشاطه وإنتاجه، وعلاقته الجيدة برؤسائه وشعوره بأنه مقبول ومحبوب من جماعة العمل كل ذلك تُعتبر من العوامل المهمة التي قد تؤثر في ارتفاع مستوى الطموح، وعكس ذلك قد يؤدي إلى كراهية الفرد للمؤسسة وللعمل وقد يسبب في غيابه المتكرر وبالتالي خفض مستوى طموحه وأخيراً نظرة الفرد إلى المستقبل، فنؤثر نظرة الفرد إلى المستقبل وما يتوقع أن يُحقّقه من أهداف في مستقبل

حياته على أهدافه الحاضرة، فالشخص الذي يمتد بصره وتفكيره إلى مستقبل زاهر يكون تحصيله ومستوى طموحه مخالفاً لشخص ينظر للمستقبل بمنظار ضعيف أو متدني.

كما أشار (حسيب، 2004) أنّ هناك عوامل أخرى قد تؤثر في مستوى الطموح وهي الأسرة كمنظومة إجتماعية وأساليب التنشئة الاجتماعية بها، جماعات الرفاق، المستوى الاقتصادي للفرد، التحصيل الدراسي، مفهوم الذات، والثقة بالنفس.

وأشار (محمد والشحات، 2006) أنّ وجهة الضبط من العوامل المؤثرة في مستوى الطموح حيث توجد علاقة ارتباطية موجبة بين وجهة الضبط الداخلي ومستوى الطموح، فالفرد ذو وجهة الضبط الداخلي يعتبر نفسه مسؤولاً عن نتائج أفعاله ويتحمل مسئولية تصرفاته؛ وبالتالي فهو يعتمد على نفسه في تحديد أهدافه ويسعى لتحقيقها.

وبين عبد السلام (2010) أنّ من العوامل المؤثرة في مستوى طموح الفرد: العوامل الفردية وتتمثل في النوع، والذكاء، والنضج، ومفهوم الذات، وتقدير الذات، وخبرات النجاح والفشل، ومركز التحكم.

يرى الباحث أنّ الطموح يعتمد بدرجة كبيرة على العوامل ذات العلاقة بالفرد، إذ يحدد مستوى الذكاء والنضج، القدرة على الاستمرار في تحقيق الأهداف، أم لا، فإذا توفرت لدى الفرد الإرادة والمتابعة وعدم اليأس يستطيع أن يحقق الهدف الذي يصبو اليه.

خصائص الفرد الطموح:

إنّ الشخص الطموح له خصائص يتميز بها عن غيره حيث أشار (شعلة، 2004؛ غريب والعضايلة، 2010) بأنّ هناك بعض الخصائص التي يتميز بها الفرد الطموح وهي أنّ الفرد الطموح يستمر في البحث عن النجاح ولا يقبى على نفس الحال بل يعمل دائماً من أجل مستقبل أفضل، كذلك فهو متحدٍ قوي، فلا يخشى المغامرة أو المنافسة أو المسؤولية، إضافة لكونه دائماً يهتم بأسباب الوصول إلى التقدم ولا يستسلم للفشل بسهولة، كما أنّه لا يجزع إنّ لم تظهر نتائج جهوده سريعاً، ولديه ميل إلى الكفاح حيث يتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفه ولا يمنعه الفشل عن معاودة جهوده، ويستمر في المثابرة حيث يؤمن بأنّ الجهد والمثابرة كفيلان بالتغلب على الصعاب.

أقسام مستوى الطموح

هناك عدة أقسام للطموح، وهي مستوى الطموح المرتفع المبالغ فيه، ويعبر عن ما يتطلع إليه الفرد ولا يتوقع تحقيقه، ومستوى الطموح المتوسط أو المعتدل: وهو ما يتطلع إليه ويتوقع تحقيقه، ومستوى الطموح المنخفض: ويشير إلي عدم قدرة الفرد على تحقيقه أو التطلع إليه (عبد العظيم، 2008).

ومن خصائص الأشخاص المتمتعين بمستوى طموح مرتفع: أنّه لا يقنع بالقليل، ولا يرضى بمستواه ووضعه الحالي، ويجاهد في تغييره، ويضع خطاً مستقبلياً يسير على خطاها، ولا يؤمن بالخطأ أبداً بل يؤمن بالجد والاجتهاد ولا يخشى المغامرة وأحياناً يكون مجازفاً، ولا ينتظر الفرصة لتأتيه بل يتقدم هو لها ويخلق الفرص، ولا يتوقع أنّ تظهر نتائج أعماله بشكل سريع بل يضع

تخمينات وفروضاً مبنية على الأسس العلمية السليمة حسب توافر البيانات لديه، ولديه قدرة فائقة على تحمل المشاق حتى يصل لهدفه (شعلة، 2010)

ويدعم ذلك ما أشار إليه عبد القادر (2009) بأنّ المستوى الذي يطمح الفرد أن يصل إليه أو يتوقعه لنفسه سواء في تحصيله الدراسي أو في انجازه العلمي أو في إنتاجه أو في مهنة وبجته لتحقينه معتمداً في ذلك على مدى كفاءته وقدراته، وعلى ملاءمة الظروف الخاصة به وبالبيئة من حوله.

ويرى عبد السلام (2010) أنّ مستوى الطموح هو بعد من أبعاد الشخصية ويعبر عن قدرة الفرد على وضع الأهداف والتخطيط لها في جوانب حياته، ومحاولة الوصول إلي تحقيق هذه الأهداف متخطياً كل الصعوبات للوصول إلي مكانة أعلى مما هو عليه وفقاً لقدراته وإمكاناته وتطلعاته المستقبلية وذلك طبقاً للعوامل المؤثرة فيه سواء كانت ذاتية أو بيئية.

وهنا يمكن القول إنّ المستشار الطموح هو الذي يستطيع تحقيق أهدافه التي يضعها نصب عينه من خلال الاستمرار في التوجه نحو هذه الأهداف مهما كان هناك عقبات أو معيقات، فالتصميم والإرادة تساعد بشكل كبير في تحقيق الهدف.

النظريات المفسرة لمستوى الطموح:

نظرية القيمة الذاتية للذات لاسكالونا (Escalona) : تفسر هذه النظرية مستوى الطموح من خلال ميل الفرد لوضع مستوى طموح بعيداً عن الطموح المبالغ فيه وبعيداً عن المنخفض جداً وأنّ الفرد لديه رغبة في أن يصل بمستوى طموحه إلي أقصى حد ممكن، وأنّ الفرد غالباً يبحث عن مستوى طموح مرتفع والقيمة الذاتية للهدف واحتمالات النجاح والفشل السابقة والمتوقعة

عليهم يتحدد الاختيار، ويوجد بين البشر فروق جوهرية في مدى تجنب الفشل أو البحث عن النجاح، وتوجد عدة عوامل تساهم في النظرة المستقبلية للموقف سواء بالنجاح أو الفشل منها: التوقع، والرعب، والرغبة، وقلق المستقبل والخبرات السابقة والاستعداد للمغامرة، واقتراب أو بعد الفرد من دائرة الفشل ومدى تحصيله العلمي وانجازاته العلمية، ومدى رؤيته للأحداث بواقعية(مهني، 2001).

نظرية الحاجات هنري موراي (Hanary Murray): تفسر هذه النظرية مستوى طموح الفرد بالنظر إليه على أنه يريد تحقيق مكانة مرتفعة وعندما تواجهه صعوبة في تحقيق ما يتمناه، عليه أن يفكر في عدة بدائل ويختار منها، وأثناء ذلك يمر بعدة تناقضات بين فشل ونجاح، حب وكره، وقد حدد موراي عدة حاجات لكي يصف من خلالها أنماط السلوك والانفعالات المصاحبة لمستوى الطموح وأبعاده منها الحاجة إلي تجنب ما يحط من قدر الفرد، والحاجة إلي التعويض، والحاجة إلي الانجاز(عبد الرحمن، 1998).

نظرية ادلر(Adler): الإنسان له دوافع اجتماعية، وله آمال وطموحات يسعى جاهداً على تحقيقها، وقد نوه ادلر إلي مجموعة من المحاور والمفاهيم التي يجب أن نضعها في عين الاعتبار عند تفسير الدوافع التي تدفع الفرد لتحقيق أهدافه وهي: الذات الخلاقة، والكفاح في سبيل التفوق، والأهداف النهائية القابلة للتحقيق والأهداف الوهمية التي ترجع لسوء تقدير الفرد (مهني، 2001).

يرى الباحث أن النظريات اهتمت بالعوامل المحيطة بالفرد سواء كانت اجتماعية أو بيئية، وإن هذه العوامل هي التي يمكن أن تحدد شكل الطموح، ومستواه، مرتفع أو منخفض، وأميل إلى

نظرية ادلر كونه اهتم بالحديث عن الذات الخلاقة، أي الانسان المبدع المكافح في أي بيئة كان يمكن أن يحقق اهدافه.

الإرشاد التربوي

يعد المرشد التربوي هو الشخص المؤهل مهنيًا، ومن ذوي الاختصاص في التربية وعلم النفس والإرشاد التربوي يمارس هذه المهنة في المدارس فعلاً (وزارة التربية والتعليم الفلسطيني، 1996).

أما وزارة المعارف الاسرائيلية (2018) فقد عرفت عملية الإرشاد التربوية بأنها مساعدة الطالب كفرد والمدرسة كمؤسسة اجتماعية تنظيمية، بهدف إيصالهم للعمل بجودة عالية، وإلى الإستغلال الأقصى للطاقات الكامنة بهم على أحسن وجه، في جو داعم بناء ومتقبل، بالإرتكاز على حقوق الطالب.

مجالات عمل المرشد:

إنّ الإرشاد المدرسي يهدف إلى المساعدة المهنية المتخصصة المقدمة للمتعلمين لتوجيههم، بشأن اتخاذ القرارات التي تتعلق بتحقيق الأهداف التعليمية المدرسية التي يطمحون إليها والتوافق معها، التغلب على الصعوبات التي تعترضهم أثناء دراستهم وفي حياتهم المدرسية بشكل عام(وزارة المعارف الإسرائيلية، 2018).

مجالات عمل المرشد المدرسي:

حدد السفاسفة(2003) مجالات عمل المرشد المدرسي في:

-المجال النفسي الإرشادي: ويهدف إلى مساعدة المسترشد الذي يعاني من اضطرابات إنفعالية، عن طريق الأنشطة الإرشادية المختلفة مثل: تنمية القدرة على فهم الذات، كيفية التغلب على

مشاعر الدونية والنقص، ومواجهة الصراع بين الواقعية والمثالية، مساعدة المتعلم في التخلص من اليأس والكآبة، ومواجهة عدم القدرة على التركيز الناتج من تأثير الضغوط النفسية والاجتماعية.

- **المجال المهني:** ويهدف إلى مساعدة المتعلمين والمتفوقين والعاديين والمتأخرين دراسياً، في التخطيط الدراسي والمهني عن طريق الأنشطة الإرشادية المختلفة مثل: التعريف بمدى ملائمة قدراتهم لمتطلبات المهن التي يرغبونها، وتكوين مهارات معرفة وفهم الذات وتطويرها، التوعية بين التخصص الدراسي، ومجالات العمل التي يؤدي إليها أو يعتبر رافداً لها، تقديم معلومات عن سوق العمل، ماذا يحتاج وما هو مطلوب من تخصصات، وتكوين مفهوم ذا موجب لدى المتعلم حول: اهتماماته واتجاهاته وأهدافه وأسلوب حياته المهنية المستقبلية وغير ذلك.

- **المجال الأكاديمي:** ويهدف إلى مساعدة المسترشدين الذين يواجهون صعوبات تؤثر في أدائهم المدرسي عن طريق الأنشطة الإرشادية المختلفة مثل: التغلب على الرسوب في المواد الدراسية، وتحسين مستوى الدافعية للتعلم، وتحسين عادات الدراسة والذاكرة الصحيحة والتعريف بها، وحث الطلبة على تنظيم الوقت واستغلال أوقات الفراغ من خلال إكساب مهارات إدارة الوقت، والتعريف بكيفية التخطيط للبرامج الدراسية في المدرسة الثانوية والجامعة وغيرها، والتعريف بكيفية وضع أهداف أكاديمية واقعية ممكنة التحقيق وغير ذلك.

- **المجال الاجتماعي:** ويهدف إلى مساعدة المسترشدين الذين يعانون من عدم التوافق مع البيئة المدرسية والبيئة المحيطة، عن طريق مجموعة من الأنشطة الإرشادية المختلفة مثل: فهم أسلوب إدارة الوقت، والتوافق مع المحيط، وتطوير القدرة على تكوين علاقات إيجابية جيدة مع الزملاء، وفتح قنوات اتصال مع كافة عناصر البيئة المدرسية، تقبل النقد البناء، تزويد المتعلم بمعلومات

عمن كيفية اختيار أسلوب الحياة الاجتماعية الأفضل، التعريف بأسلوب تفهم المشكلات الأسرية ومواجهتها، وتدريب المتعلمين على الكثير من المهارات الاجتماعية، ومراعاة الآداب العامة وغير ذلك من الأمور الهامة.

وظائف الإرشاد التربوي:

وضح البرديني(2006) أن أهم وظائف الإرشاد التربوي هي:

- **الوظيفة النمائية:** وهي تلك الوظيفة التي تهتم بمتطلبات النمو المختلفة للفرد وينصب الاهتمام فيها على النواحي الشخصية والاجتماعية والتربوية والمهنية ومساعدة الطلبة على تحقيق النمو إلى أقصى حد ممكن تسمح به إمكاناته وقدراته.
- **الوظيفة الوقائية:** والتي تهتم بوقاية الأفراد من الوقوع في المشاكل.
- **الوظيفة العلاجية:** تهتم بتقديم المساعدة العلمية الإرشادية الفنية الممكنة للفرد للتخلص من الصعوبات الاجتماعية والتربوية والنفسية والمهنية التي تواجههم والعمل على حلها واتخاذ القرارات المناسبة حولها.

أهداف الإرشاد التربوي:

تهدف العملية الإرشادية في المدرسة إلى تحقيق الأهداف التالية كما وضحتها (زهران، 1998، ص41):

-**تحقيق الذات:** يهدف الإرشاد التربوي إلى مساعدة الفرد على تحقيق ذاته "أي أن يكون ما يستطيع أن يكون" سواء أكان فرداً عادياً أو مميزاً أو متأخراً أو متفوقاً دراسياً، جانحاً أو سويّاً من أجل أن يرضى عن ذاته ويتقبلها بشكل صحيح.

- **تحقيق التوافق:** ويعني التوافق تناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل، حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد ومقابلة متطلبات البيئة، وأهم مجالات التوافق تحقيق التوافق الشخصي، وتحقيق التوافق التربوي، وتحقيق التوافق المهني، والاجتماعي.

- **تحقيق الصحة النفسية:** إن الهدف العام للإرشاد هو تحقيق الصحة النفسية وسعادة الفرد، ويرتبط بتحقيق الصحة النفسية كهدف حل مشكلات الفرد، أي مساعدته في حل مشكلاته بنفسه، ويتضمن ذلك التعرف على أسباب المشكلات وأعراضها وإزالة الأسباب وإزالة الأعراض.

- **تحسين العملية التربوية:** يسعى الإرشاد التربوي إلى تحسين العملية التعليمية والتربوية وذلك من خلال البرامج التي يقدمها للطلبة في المدرسة، ويمكن تحسين العملية التربوية بشكل عام بما يلي (عوض، 2003، ص25) :

- إثارة الدافعية وتشجيع الرغبة في التحصيل واستخدام الثواب والتعزيز وجعل الخبرة التربوية التي يعيشها الطالب كما ينبغي أن تكون من حيث الفائدة المرجوة .

- عمل حساب الفروق الفردية وأهمية التعرف على المتفوقين ومساعدتهم على النمو التربوي في ضوء قدراتهم.

- إعطاء كم مناسب من المعلومات الأكاديمية والمهنية والاجتماعية، يفيد في معرفة الطالب لذاته وفي تحقيق التوافق النفسي والصحة النفسية.

- توجيه الطلاب إلى طريقة المذاكرة والتحصيل السليم، بأفضل طريقة ممكنة، حتى يحققوا أكبر درجة ممكنة من النجاح.

مهام وواجبات المرشد التربوي:

بين ربيع(2008) أنّ مهام المرشد التربوي هي:

- 1.التعاون مع الإدارة المدرسية والمدرس لحل مشكلات الطلبة.
- 2.إقامة علاقات طيبة مع الطلبة ليصبح موضع ثقتهم ويشجعهم على مراجعته في طلب المساعدة لحل مشكلاتهم فردية كانت أم جماعية.
- 3.المحافظة على سرية المعلومات التي تتطلب ذلك حفظا على مصلحة المسترشد ولزيادة ثقته بالمرشد.
- 4.تحويل الحالات التي لم يتمكن التعامل معها (مثل الحالات النفسية المستعصية، والاضطرابات السلوكية الحادة) إلى الجهات المختصة، سواء كانت في مجال خدمات الطلاب أم في مجال الصحة النفسية والعلاج النفسي.
- 5.تقديم المساعدات الخاصة التي يحتاج لها الطالب داخل الفصل، مثل المساعدة في كيفية المذاكرة أو فهم مادة دراسية معينة.
- 6.القيام بإجراء مسح شامل للمشكلات النفسية والتربوية والاجتماعية للطلبة من خلال كل عام دراسي وتحديد المشكلات الفردية والجماعية والتربوية منها والنفسية.
- 7.تنظيم سجلات خاصة بعملية الإرشاد مثل (سجل دراسة الحالة، سجل توزيع الطلبة على الفصول، سجل عن الفروق الفردية بين الطلبة).

8. التعرف على ميول الطلبة واتجاهاتهم واستعداداتهم وقدراتهم العقلية والجسمية لغرض توجيههم التوجيه الصحيح.

9. التعاون مع إدارة المدرسة في وضع برنامج عمل منظم للإرشاد والتوجيه، وأن يتم التركيز في البرنامج على الطلبة غير العاديين (المتخلفين أو المتفوقين دراسياً) لرعايتهم كلا حسب احتياجاته.

10. إقامة علاقات ودية مع أولياء أمور الطلبة للتعاون معا من اجل حل مشكلات أبنائهم المدرسية.

الإرشاد المدرسي في النقب

تخضع منطقة النقب إلى وزارة المعارف الاسرائيلية لذلك فهي تلتزم بما تقدمه وزارة المعارف من شروط حول آليه العمل الإرشادي في المدراس الحكومية في النقب، والتي تمثلت كما بينتها الوزارة (2018) فيما يأتي:

والمستشار التربوي، الذي يمثل مجال الصحة النفسية في المؤسسة، والأمين على مراحل التطور لدى الفرد والمؤسسة، يضع قدراته المهنية تحت تصرف إدارة المدرسة والهيئة التدريسية، من أجل العمل المتواصل والمشارك للوصول إلى الأهداف التربوية التالية (وزارة المعارف الاسرائيلية، 2018):

▪ مساعدة الهيئة التدريسية في المدرسة لتطوير بيئة تربوية- تعليمية ذات جودة عالية، والتي تساعد على التطور العاطفي- الشخصي والبيئي، والتي تعطي الشعور بالثقة، والانتماء والمقدرة، وتطور استقلالية عند الطلاب، والمعلمين والأهل.

- تطوير الوعي في المؤسسة التربوية لاحتياجات الفرد، من خلال الحساسية والانتباه للتباين بين جمهور الطلاب والمعلمين، وذلك بإتاحة ظروف تمكنهم من التعبير الذاتي (الأصيل).
 - تطوير عملية (سيرورة) استشارية يصل فيها الفرد لمعرفة ذاته ومعرفة قدراته، ميوله وطموحاته من خلال تحكّم وتوجيه ذاتي.
 - تطوير وتعزيز مهارات (مؤهلات) ضرورية، تكسب أدوات وقدرة مواجهة فعالة مع أوضاع حياتية مختلفة من عالم الطالب بهدف الوصول لتطوير ذاتي وأسلوب حياة مهم وذا معنى في المستقبل (مهارات حياتية وذكاء عاطفي).
 - تطوير المناعة لدى الفرد والمؤسسة لمواجهة سيرورات التطور والأزمات غير المتوقعة، كذلك الأوضاع الضاغطة التي تعتبر جزءًا من الحياة اليومية.
 - مساعدة في تطوير الطالب كمتعلّم مستقل يتحمل مسؤولية تعليمه، من خلال زيادة وعي الهيئة التدريسية لسيرورات التعلم لديها ولدى طلابها.
 - تنمية الوعي، دقة الشعور والتعاطف الوجداني، والمسؤولية تجاه الآخرين، من خلال التأكيد على قيمة العطاء والمساعدة.
 - المساعدة في تطوير علاقة تداخل وتعاون بين الأهل والمدرسة، كأساس لوجود مناخ بالجودة العالية.
- والتعريف الرسمي لوزارة المعارف (2018) للشخص الذي يعمل بوظيفة مستشار تربوي هو "معلم مستشار" شروط تشغيله وتبعيته المهنية، تكون بناءً على تعريف قسم الخدمات النفسية الاستشارية (شيفي) ومثبتة في منشور المدير العام (م"أ / 1، م"ه / 1، س"ب / 7 (أ)، ن"ح / 1) .

رخصة الاستشارة والتأهيل: رخصة الاستشارة الثابتة أو المؤقتة، تُمنح للعامل في مجال التدريس والحامل للقب الأكاديمي الثاني، على الأقل، في الاستشارة التربوية والحاصل عليه من مؤسسة معترف بها للتعليم العالي في البلاد أو في الخارج، وصاحب شهادة تدريس من مؤسسة معترف بها لتأهيل المعلمين في البلاد أو في الخارج. وللحصول على رخصة استشارة ثابتة يتطلب الأمر عملية تقييم لعمل المستشار عن طريق كبير المستشارين، ولمزيد من التفاصيل حول المستشار التربوي حسب وزارة المعارف الإسرائيلية انظر ملحق (5)

الدراسات السابقة

ضمّ هذا الجزء الدراسات العربية والاجنبية المتعلقة بالرّضا الوظيفي والطموح، وذلك من أجل الاستفادة منها في مقارنه النتائج، وتعد الدراسات السابقة هي الجهود التي يتم الاستناد اليها لفهم العلاقة بين المتغيرات، وفي الدراسة الحالية يمكن الاستفادة منها في معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين (المستشارين) وايضا مستوى الطموح.

أولاً: الدراسات ذات العلاقة بمستوى الرضا الوظيفي ومستوى الطموح.

دراسة حميد وعبد الله (2015)

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين الرّضا عن العمل الإرشادي وعلاقته بمستوى الطموح، وتحقيقاً لأهداف الدراسة طبق مقياس الرّضا عن العمل ومستوى الطموح على عينة دراسية بلغت (140) مرشد ومرشدة، كما قامت الباحثتان باستخراج الخصائص السيكومترية للمقياسين وبعد معالجة نتائج البيانات إحصائياً باستعمال معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين، أظهرت النتائج أنّه لا يوجد رضا عن العمل لدى المرشدين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرّضا وحسب متغير النوع ولصالح الإناث، كما أظهرت النتائج بأنّ مستوى الطموح لدى المرشدين كان متوسطاً، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الطموح وحسب متغير النوع، وأنّ هناك علاقة ارتباطية طردية بين الرّضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح.

دراسة الزهراني (2012)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الرّضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح، والكشف عن الفروق في مستوى الرّضا عن العمل الإرشادي في ضوء متغيري

(التخصص - سنوات الخبرة) لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة ، وتم إجراء الدراسة على عينة مكونة من (60) مرشداً طلابياً من مرشدي مدارس التعليم العام بمراحله الثلاث بمدينة جدة للعام (1433) وكشفت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مستوى الرضا عن العمل بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين وذلك تبعاً لمتغير التخصص، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في سنوات الخبرة وذلك لصالح المرشدين الطلابيين الذين خبرتهم في العمل الإرشادي أكثر من 15 سنة.

ثانياً: الدراسات العربية المتعلقة بالرضا الوظيفي

دراسة المعاينة (2017)

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي الذي يحظى به معلمو ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في لواء الرصيفة بمحافظة الزرقاء بالأردن من وجهة نظرهم، وقد بلغت عينة الدراسة (200) معلماً ومعلمة موزعين على (16) مدرسة ما بعد التعليم الأساسي في لواء الرصيفة تم اختبارهم بطريقة عشوائية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لآثر النوع وكانت الفروق لصالح فئة الإناث في المجالات التالية: مجال مدير المدرسة والترقي والأجر، ومجالات الاتجاهات نحو العمل، ومال الوقت وأهميته، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي المسؤولية والعمل، وتقدير الذات، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآثر سنوات الخبرة في جميع المجالات، وجاءت الفروق

لصالح فئة الخبرة (11-15) سنة، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الأداة ككل.

دراسة خليل (2017)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفايات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مرشدي الطلاب بمنطقة جازان، وتكونت العينة من (130) مرشداً، وتم بناء مقياسين: مقياس الكفايات الإرشادية، ومقياس الرضا الوظيفي، ومن النتائج وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين الكفايات الإرشادية والرضا الوظيفي، وأنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي بمعلومية الكفاية الشخصية والكفاية المعرفية، وأن أكثر الكفايات الإرشادية المدروسة إسهاماً في التنبؤ بالرضا الوظيفي هما الكفاية الشخصية والكفاية المعرفية.

دراسة عبد الحق وزواق (2017)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة، وهذا باستعمال منهج وصفي ذي الطابعين الارتباطي والمقارن، وكذا التحقق أو الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق بين الأساتذة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وقد تم ذلك باستخدام عينة عشوائية قدر حجمها (75) (أستاذاً من أساتذة التعليم المتوسط تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وبعدها تم تطبيق مقياسين الأول لقياس الرضا الوظيفي، والثاني لقياس دافعية الإنجاز، وقد توصلنا في هذه الدراسة إلى أهم النتائج التالية - :هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة - .وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة مرتفعي

- ومنخفضي الرضا الوظيفي في مستوى الدافعية للإنجاز لصالح الأساتذة مرتفعي الرضا الوظيفي .
- لا توجد فروق بين الجنسين في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز .

دراسة الهلة (2014)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي والرّضا عن العمل، وكذلك في ضل وجود عدد من المتغيرات الوسيطية وهي: الجنس والأقدمية، من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة ثم الاعتماد على المنهج الوصفي كما تكونت عينة الدراسة من (60) مستشارا ومستشارة، في إطار التوجيه المدرسي، حيث أخذت بطريقة الحصر الشامل وطبق عليهم/ وتم سحبها من مركزي التوجيه المدرسي بولاية غرداية-ورقلة استخدم استبيانين الأول يقيس المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي والثاني يقيس الرّضا عن العمل، وقد كشفت نتائج الدراسة على وجود علاقة عكسية في طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي والرّضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه -لا تختلف طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه باختلاف الجنس والأقدمية ولا يختلف الرّضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه باختلاف الجنس والأقدمية.

دراسة دويلة (2013)

هدفت الدراسة الى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة بالمرحلة الثانوية بالكويت موزعين بالتساوي، وقد توصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة أبو رحمة (2012)

هدفت الدراسة إلى تحليل ضغوط العمل بالمؤسسة والتعرف إلى علاقتها بالرّضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة. وقد اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي. وقد شمل مجتمع على جميع المشرفين التربويين بمحافظة غزة. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للوصول إلى نتائج الدراسة والتي أظهرت أن أكثر المبحوثين من فئة الذكور يعانون من ضغوط في العمل مصدرها عبء الدور. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية. ومن نتائج الدراسة إعادة النظر في أجور العمال والحوافز غير المادية وزيادة الاهتمام بالمشرفين هذه المحافظات.

دراسة الحيح (2012)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة رضا المعلمين عن المرشدين التربويين في مدارس تربية شمال الخليل في ضوء متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في تربية شمال الخليل، والبالغ عددهم (2050) معلماً ومعلمة، وذلك في الفصل الأول من العام الدراسي 2010-2011، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث اختيرت عينة عشوائية قوامها (140) معلماً ومعلمة واستخدم الباحث استبانة قام بتطويرها لتحقيق أهداف الدراسة وهي عبارة عن استبانة مكونة من (38) فقرة ومقسمة إلى أربعة مجالات هي: (مجال الشخصية، ومجال العلاقات الاجتماعية، والمجال المهني، ومجال الأداء).

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها أن درجة رضا المعلمين عن المرشد التربوي في المدارس الحكومية في تربية شمال الخليل كانت كبيرة، على مجالات الدراسة بشكل عام،

حيث حصلت مجالات الشخصية والأداء على أعلى درجة بين جميع مجالات الدراسة، بينما حصل مجال العلاقات الاجتماعية والمجال المهني على درجة متوسطة. كما وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين والمعلمات نحو درجة الرضا عن المرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الفئة (11 سنة فأكثر). في حين لم تظهر الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية، بين استجابات المعلمين والمعلمات نحو درجة الرضا عن المرشد التربوي تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

الدراسات الاجنبية المتعلقة بالرضا الوظيفي

دراسة (Henry & Makolle, 2015)

حول رضا المعلمين عن العمل ودافع العمل في المنطقة الجنوبية الغربية من الكاميرون، من خلال تصميم أساليب مختلفة. تم الحصول على البيانات من عينة طبقية من 265 مدرسا من 20 مدرسة حكومية ثانوية من فاكو (بيئة حضرية) ونديان (وهي بيئة ريفية) وأظهرت الدراسة أن العوامل الاقتصادية (المرتبات والعلاوات والمنافع)، والظروف الظرفية (العوامل البيئية وظروف العمل)، وكذلك التصرفات السلوكية لأعضاء آخرين في المدرسة (الطلاب والمعلمين الآخرين والإداريين)، كانت أبرزها العناصر التي تمس رضا المعلمين عن العمل والدافع.

دراسة سانكر (Sancar, 2010)

هدفت الدراسة الى الكشف عن انماط السلوك الاداري لمديري مدارس التعليم العام على الرضا الوظيفي للمعلمين في قبرص، ومن خلال وجهة نظر المعلمين خلصت الدراسة الى أن السلوك الاداري عامل تنبؤي دال للرضا الوظيفيين وقد كشفت الدراسة وجود علاقة ايجابية قوية بين

رضاهم الوظيفي وسلوك المديرين اتلذين يتفهمون حاجات المعلمين ورغباتهم، اضافة الى ذلك فقد اشارت الدراسة الى ان المعلمين عبروا عن شعورهم بمستوى عال لرضاهم الوظيفي

دراسة بيلتزر وآخرون (Peltzer, et al, 2009)

هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية والرضا الوظيفي وانتشار الامراض المرتبطة بالضغوط لدى المعلمين، واطهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين، واطهرت وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الامراض المرتبطة بالضغوط وهي ارتفاع ضغط الدم وامراض القلب وقرحة المعدة، وبينت ان ضغوط طرائق التدريس وانخفاض دعم الاقران كانت مرتفعة باتفاع ضغط الدم وانعدام الامن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي.

ثالثا: الدراسات التي تناولت مستوى الطموح

دراسة الرفوع (2017)

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين مستوى الطموح المهني والاداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بجامعة جنوب الأردن من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (210) موظفين من العاملين الإداريين (مديري الدوائر ورؤساء الشعب) بجامعة جنوب الأردن. وأظهرت النتائج أنّ مستوى الطموح المهني ومستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بجامعة جنوب الأردن من وجهة نظرهم جاء متوسطاً، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوي الطموح المهني والاداء الوظيفي وإبعاده . وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الجامعات بتوفير المناخ التنظيمي المناسب للعاملين فيها،

والذي تتوفر فيه عناصر الإثراء الوظيفي وتتنوع المهام وحيويتها بقصد زيادة مستوى الطموح المهني، والذي يسهم بدوره في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

دراسة الخزعلي والمومني(2017)

هدفت الدراسة إلي التعرف علي التصورات المستقبلية لدي طالبات كلية إربد الجامعية، وعلاقتها بمستوى الطموح، تكونت عينة الدراسة من (410) طالبة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية الطبقية. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات المستقبلية تعزي للبرنامج الدراسي (دبلوم متوسط، بكالوريوس). في حين كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات المستقبلية تعزي لمستوي الطموح الأكاديمي علي الدرجة الكلية للمقياس، وعلي جميع مجالاته لصالح الطالبات اللاتي يمتلكن مستوى طموح أكاديمي مرتفع.

دراسة أولاد هدار(2016)

هدفت الدراسة إلي التعرف على العلاقة القائمة بين تقدير الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلبة الجامعة بغرداية، كما تسعى إلى الكشف عن الفروق في تقدير الذات تعزى لمتغير الجنس، إضافة إلى الكشف عن الفروق في مستوى الطموح تبعاً للمتغيرات التالية: جنس الطالب، تخصصه ومستواه الدراسي. وقد توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين تقدير الذات ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة، كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق جوهرية في درجات الطلاب في تقدير الذات ومستوى الطموح تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة إحصائياً

في مستوى الطموح تبعاً لمتغير التخصص الدراسي لصالح طلبة التخصص العلمي، وفروق دالة إحصائياً في المستوى الدراسي لصالح طلبة السنة الثالثة.

دراسة الساعدي (2015)

هدفت الدراسة الى قياس الالتزام الاكاديمي وعلاقته بمستوى الطموح المهني والاكاديمي لدى طلبة الجامعة، عينة البناء البالغة 400 طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج أن طلبة الجامعة يتمتعون بالالتزام أكاديمي عالي ولديهم طموح مهني وأكاديمي مرتفع وهناك علاقة إيجابية بين الالتزام الاكاديمي وكل من الطموح المهني والطموح الاكاديمي، وتوجد فروق في العلاقة لصالح التخصص العلمي، ولا توجد فروق في العلاقة بالنسبة للمتغير الجنس.

دراسة مكي (2013)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح لدى التدريسيين في جامعة بغداد ومعرفة "دلالة الفروق الأحصائية في الضغوط المهنية لدى التدريسيين في الجامعة تبعاً لمتغير الجنس) والتعرف على "دلالة الفروق في مستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة تبعاً لمتغير الجنس) والتعرف على "العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية ومستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة، إذ بلغ عدد التدريسيين من الذكور (47) وبلغ عدد التدريسيات من الإناث (33) وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية لكلا الجنسين، فقد توصل الباحث من خلال أهدافه إلى جملة من النتائج ومن أهمها: أن أفراد العينة من التدريسيين يعانون من بعض الضغوط المهنية عند في جامعة بغداد، أن أفراد عينة البحث الحالي من التدريسيين يمتلكون مستوى طموح عالي في جامعة بغداد، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الجنس (الذكور والإناث)، عدم وجود فروق ذات دلالة

أحصائية في مقياس مستوى الطموح وفقا لمتغير الجنس (الذكور والإناث) عند مستوى دلالة وجود علاقة ارتباطية إيجابية عالية بين مقياس الضغوط المهنية ومقياس مستوى الطموح عند التدريسيين في جامعة بغداد.

دراسة الكيخاني وصبري وكخي (2012)

حيث هدفت الدراسة الى التعرف على الذكاء والاتزان الانفعالي ومستوى الطموح عند طالبات المراحل الدراسية الأربعة لكلية التربية الرياضية في جامعة بابل والفروق في الذكاء والاتزان الانفعالي ومستوى الطموح بين الطالبات . وعلاقة الارتباط بين الذكاء والاتزان الانفعالي ومستوى الطموح لطالبات المراحل الدراسية الأربعة لكلية التربية الرياضية في جامعة بابل استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأساليب (المسح) و(العلاقات الارتباطية) (الدراسات المقارنة)، وقد تكوّن مجتمع البحث من طالبات كلية التربية الرياضية لجامعة بابل في المراحل الأربعة والبالغ عددهن (100) طالبة، وتم اختيار (60) طالبة منهن كعينة للبحث أي بنسبة بلغت (60%). وتوصلت الدراسة الى ان طالبات المرحلتين (الثانية والرابعة) في كلية التربية الرياضية تميزن بدرجات ذكاء عالية بينما لم تحقق طالبات المرحلتين (الأولى والثالثة) التميز نفسه في الذكاء وأشرت المحصلة تميز جميع طالبات الكلية بالذكاء، تميزت طالبات المراحل (الأولى والثانية والثالثة) في كلية التربية الرياضية بدرجات اتزان انفعالي عالية بينما لم تحقق طالبات المرحلة (الرابعة) التميز نفسه في الاتزان الانفعالي، وأشرت المحصلة تميز جميع طالبات الكلية بالاتزان الانفعالي. تميزت طالبات جميع المراحل الدراسية (الأولى والثانية والثالثة والرابعة) في كلية التربية الرياضية بدرجات مستوى طموح عالية، وكانت المحصلة تميز جميع طالبات الكلية بالاتزان الانفعالي.

الدراسات الاجنبية المتعلقة بالطموح

دراسة (Mecce et al., 2013)

هدفت الدراسة الى تحديد طبيعة الطموحات التعليمية والمهنية لدى شباب الريف في (34) ولاية امريكية وتكونت عينة الدراسة من (4840) طالبا وطالبة في (73) مدرسة ثانوية، وشارت نتائج الدراسة الى ان أغلب شباب الريف يطمحون الى الحصول على شهادة جامعية متوسطة، او شهادة بكالوريوس، وقد توصلت ان هناك طموحات تعليمية منخفضة لدى الشباب.

دراسة (Hudson, 2009) وهدفت الدراسة إلى معرفة استمرار الطموح عبر سنوات الدراسة لكي يصل الفرد لهدفه، وتم استخدام دراسة طولية على عينة الدراسة التي تكونت من (30) طالب وتقسيمهم على مجموعتين واستخدام المنهج التجريبي، للمقارنة بين مراحل نمو المجموعتين، ووجدت الدراسة انخفاض في مستوى الطموحات على الأغلب في المرحلة الانتقالية ما بين المدرسة العليا والكلية، وأوصت الدراسة بتوسيع المعرفة بالمرحلة الانتقالية الحرجة من المدرسة إلى الكلية وضرورة الاستمرار بطموح عالي ومساعدة الطلبة على تجاوز هذه المرحلة.

دراسة (HuaZhang, 2004)

بدراسة جوانب الطموح في الريف الصيني، وتم إجراء الدراسة في مقاطعة ريفية فقيرة في غرب الصين، وتكونت العينة من (25) من مديري المدارس وتم استخدام المقابلة كأداة لدراسة مديري المدارس الثانوية وأشارت الدراسة إلى تأثير الطموح بالتنشئة الاجتماعية، وأساليب التربية، وأن تحسين التعليم يمكن أن يساهم في إثراء السمات الإيجابية وأن تكوين مفهوم لذات يعزز مستوى الطموح.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال الدراسات التي أجريت حول متغيرات الدراسة الحالية نلاحظ ندرة الدراسات التي بحثت هذه المتغيرات معاً وهي دراسة الزهراني (2012) ودراسة حميد وعبد الله (2015)، كما أن معظم الدراسات العربية التي أجريت حول الرضا الوظيفي كانت بعلاقة بمتغيرات أخرى، كما أن مستوى الرضا الوظيفي تتوع بين رضا عالٍ ورضا منخفض بين الدراسات السابقة، فيما تبين للباحث عدم وجود دراسات تتعلق بالطموح لدى المرشدين التربويين، حيث لم يجد الباحث أي دراسة سابقة بمتغير الطموح بشكل منفرد، وهذا أدى إلى استخدام دراسات أخرى.

وافادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء ادوات الدراسة، كذلك تم الاستفادة منها في بناء الاطار النظري للدراسة، كذلك في الاجراءات المتبعة ومناقشة النتائج.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تركز بشكل كبير على ربط الرضا الوظيفي بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في النقب وهي الدراسة الاولى التي تناولت المتغيرين معا في البيئة الفلسطينية، وبهذا فهي تسد فراغا في البحث التربوي الفلسطيني عندما تناولت علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب.

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

مجتمع الدراسة

أداة الدراسة

صدق الاداة

ثبات الاداة

اجراءات الدراسة

المعالجة الاحصائية

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للطريقة والإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة، وتتضمن وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمع الدراسة كذلك وصف مقاييس الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج الأنسب لهذه الدراسة وذلك لأنه يدرس العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفاً كمياً، حيث إنّ هذا المنهج يحقق أهداف الدراسة بما يضمن الدقة والموضوعية.

مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب، والبالغ عددهم (154) مستشاراً تربوياً، وجاءت الدراسة شاملة لجميع أفراد مجتمع الدراسة (مسحية شاملة)، ويوضع الجداول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	21	13.6
	أنثى	133	86.4
سنوات الخبرة	من 1-5 سنوات	34	22.1
	من 6-10 سنوات	58	37.7
	11 سنة فأكثر	62	40.3
نوع المدرسة	ابتدائي	31	20.1
	إعدادي	55	35.7
	ثانوي	68	44.2

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة لغايات جمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة، تم بناء الاستبانة بصورتها الأولية بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالرّضا الوظيفي مثل دراسة الزهراني 2012، ودراسة حميد وعبد الله 2015، ودراسة الهلة 2014، أما بخصوص مستوى الطموح فقد تم الاطلاع على دراسة خزعلي ومومني 2017، ودراسة الحيدري 2012، ودراسة الزهراني 2012. وتكونت الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية: القسم الأول اشتمل على معلومات عامة عن المرشد التربوي من حيث (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة). في حين تضمن القسم الثاني على محور الرّضا الوظيفي من حيث (النمو المهني، ظروف العمل، العلاقة مع الزملاء، نظام الحوافز، العلاقة مع الإدارة المدرسية، الأنظمة في العمل). وعدد فقراتها (36) فقرة فيما اشتمل القسم الثالث على محور مستوى الطموح للمستشار التربوي وعدد فقراته (25) فقرة.

صدق الأداة

تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (2):

جدول (2): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)

الرقم	المحور الأول: الرضا الوظيفي	قيمة R	الدالة الإحصائية
المجال الأول: النمو المهني			
1	اشعر بتقدم في عملي كمستشار	0.364**	0.000
2	تطوري في عملي هو اساس نجاحي كمستشار	0.352**	0.000
3	يوفر لي عملي كمستشار فرصة للحصول على مواقع ادارية مختلفة	0.231**	0.004
4	تشعرتني وظيفتي بأني شخص ذو قيمة في مهنتي	0.372**	0.000
5	اتابع كل ما هو جديد في الإرشاد التربوي بسبب عملي في المدرسة.	0.293**	0.000
6	نتيح لي وظيفتي المشاركة في المؤتمرات الإرشادية.	0.284**	0.000
المجال الثاني: ظروف العمل			
1	تشجعني ظروف عملي على التطور الدائم	0.288**	0.000
2	يتوفر لدى المدرسة كافة التسهيلات التي احتاجها في عملي	0.353**	0.000
3	موقع الغرفة الإرشادية تتناسب مع خصوصية عملي	0.316**	0.000
4	يتعاون أولياء امور الطلبة معي بشكل مناسب لتعديل سلوكيات ابنائهم	0.278**	0.000
5	نادرا ما واجه مشكلات في تعديل سلوك الطلبة.	0.349**	0.000
6	ضغوط العمل في وظيفتي لا تؤثر على حياتي الشخصية	0.404**	0.000
المجال الثالث: العلاقة مع الزملاء			
1	اشعر بالارتياح في علاقاتي مع زملائي.	0.357**	0.000

0.000	0.285**	يقدر زملائي طبيعة عملي فأحصل منهم على الدعم الاجتماعي المستمر .	2
0.000	0.335**	تقوم علاقاتي مع زملائي على اسس علمية مهنية	3
0.000	0.361**	نجاحي في العمل مع زملائي يقلل من مستوى الضغط النفسي	4
0.047	0.160°	اتبادل مع زملائي الخبرات الإرشادية ما أمكن	5
0.000	0.313**	ثناء المحيطين بي يدفعني إلى الاستمرار في العمل	6
الدالة الإحصائية	قيمة R	المجال الرابع: نظام الحوافز	
0.001	0.272**	احصل على الراتب الذي يتناسب مع طبيعة عملي .	1
0.000	0.355**	راتبي يوفر لي مستوى معيشي مناسب	2
0.001	0.267**	احصل على شهادات التكريم بشكل مستمر على انجاز مهام ابداعية	3
0.003	0.242**	احصل على الترقيات حسب الاصول القانونية	4
0.018	0.191°	توفر لي وظيفتي فرصة تأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، صندوق التكافل)	5
0.008	0.211**	غالبا ما يكون تقدير رؤسائي في العمل مساعدا لي على الاستمرار	6
الدالة الإحصائية	قيمة R	المجال الخامس: العلاقة مع الإدارة المدرسية	
0.000	0.436**	تتعاون الادارة المدرسية مع كمستشار تربوي	1
0.000	0.340**	علاقتي مع الادارة المدرسية تتسم بالفاهم .	2
0.000	0.402**	ادارة المدرسة توفر الانسجام بين مكونات العملية التعليمية (المستشار، المعلمين، اولياء الامور، الطلبة)	3
0.000	0.470**	الادارة المدرسية تشركني في اتخاذ القرارات المدرسية الخاصة بالعمل الإرشادي	4
0.000	0.298**	تحترم الادارة المدرسية خصوصية عملي كمستشار تربوي	5
0.000	0.438**	تتعامل إدارة المدرسة بعدل مع جميع العاملين في المدرسة	6
الدالة الإحصائية	قيمة R	المجال السادس: الأنظمة في العمل	
0.000	0.445**	توفر الانظمة الحماية لي في عملي	1

0.000	0.380**	تساعد الانظمة في فرص تطور مهنة الإرشاد التربوي	2
0.000	0.351**	تمنح الانظمة المستشار التربوي حرية التصرف مع الطلبة ضمن مبادئ الإرشاد المدرسي	3
0.000	0.387**	تساعد الأنظمة المستشار التربوي في التطور المهني	4
0.001	0.268**	تمنح الانظمة امكانية التدريب بشكل مستمر	5
0.000	0.322**	تساعد الانظمة المرشد على اتخاذ القرار المناسب في العمل الإرشادي	6
الدالة الإحصائية	قيمة R	المحور الثاني: مستوى الطموح	
0.000	0.478**	أشعر بمستوى عال من النجاح في مهنتي	1
0.000	0.571**	أضع أهداف محددة وأعمل على تحقيقها	2
0.000	0.588**	أحاول التخلص مما يعوق قدرتي على الاستمرار في عملي	3
0.000	0.447**	أشعر بالسعادة الكاملة بعد أداء العمل بنجاح	4
0.000	0.527**	أخشى المعوقات التي تحد من تحقيق أهدافي	5
0.000	0.389**	لدى من الكفاءة ما يمكنني من التقدم في مهنتي	6
0.000	0.498**	أغير من ترتيب أولوياتي في العمل لأستطيع تحقيقها	7
0.000	0.560**	لا استسلم للفشل واحاول النهوض دائما	8
0.000	0.599**	أثابر حتى انتهى من أي عمل أقوم به	9
0.000	0.566**	أرى أن نظرتي للمستقبل لا تقف عند حد معين	10
0.000	0.558**	بغضبي ضياع أي وقت بلا عمل ناجح	11
0.000	0.511**	أحاول الاستفادة من خبرات الآخرين في تطوير قدراتي المستقبلية	12
0.000	0.580**	أشعر بالاحباط عند التقصير في بعض الأعمال المهنية	13
0.000	0.591**	أدفع نفسي للتطور مهنيا بما يتوافق مع نظرتي المستقبلية للمهنة	14
0.000	0.600**	اعتقد بأنني قادراً على تطوير مجتمعي من خلال تحسين سلوكيات المتعلمين	15
0.000	0.566**	استطيع أن اخطط لعملي المستقبلي متحملا مسؤوليته	16

0.000	0.571**	لا يزال امامي الكثير من الامال التي ارغب بتحقيقها	17
0.000	0.563**	اسعى لتحمل المسؤولية لتحقيق اهدافي المستقبلية	18
0.000	0.716**	كثيرا ما تكون نتيجة اعماله موافقه لما اسعى اليه	19
0.000	0.602**	النجاح في مهامه الإرشادية يدفعني الى انجاز مهام ذات مستوى اعلى	20
0.000	0.485**	انظر الى مهنتي كمستشار باعتبارها افضل من غيرها من المهن	21
0.000	0.475**	اسعى الى تطوير عملي في مجال الإرشاد مستقبلاً	22
0.000	0.402**	اسعى للحصول على درجة علمية اعلى في المستقبل	23
0.000	0.421**	اسعى إلى وضع نظام يخصصني في العمل المستقبلي في مجال الإرشاد	24
0.000	0.484**	احب مهنتي كونها تفتح لي افاقا مستقبلية في مجالات متعددة	25

** دالة احصائيا عن مستوى الدلالة (0.01)

* دالة احصائيا عن مستوى الدلالة (0.05)

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (2)، أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال داله احصائياً مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات كل مجال من مجالات الدراسة، وهذا بالتالي يعبر عن صدق كل مجال في قياس ما وضع من أجل قياسه.

صدق المحكمين:

للتحقق من صدق الأداة والتأكد من أنها تقيس ما وضعت من أجله، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من الأساتذة الجامعيين المختصين في الإرشاد النفسي والتربوي والبالغ عددهم (11) كما هو مبين في الملحق رقم (3)، وذلك من أجل اعطاء الملاحظات والتأكد من أنها تقيس ما وضعت من أجله، وسلامة صياغة الفقرات وتم الأخذ بملاحظات المحكمين والتي اقتصرت فقط على التعديل في صياغة الفقرات وإعادة ترتيب أرقام المجالات.

ثبات أداة الدراسة

قام الباحث بحساب ثبات أداة الدراسة بمعادلة الثبات كرونباخ ألفا، كما هو موضح في الجدول رقم (3):

جدول (3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

المحور	المجالات	معامل الثبات
الرّضا الوظيفي	النمو المهني	0.73
	ظروف العمل	0.76
	العلاقة مع الزملاء	0.74
	نظام الحوافز والاجور	0.76
	العلاقة مع الادارة المدرسية	0.77
	الأنظمة في العمل	0.75
	الدرجة الكلية لجميع مجالات الرّضا الوظيفي	0.84
مستوى الطموح	الدرجة الكلية	0.89

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (3)، أن جميع قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمحاور ومجالات أداة الدراسة وكذلك الدرجة الكلية مرتفعة، حيث بلغت قيمة الثبات لجميع مجالات الرّضا الوظيفي (0.84)، وثبات محور مستوى الطموح (0.89) ، مما تشير الى أن الاستبانة تمتع بدرجة عالية من الثبات وقابلة للاعتماد ولتحقيق أهداف الدراسة.

متغيرات الدراسة :

المتغيرات المستقلة وهي:

1-الجنس وله مستويان (ذكر، أنثى)

2-سنوات الخبرة وله ثلاث مستويات (من 1-5 سنوات، من 6-10 سنوات، 11 سنة فما فوق)

3-نوع المدرسة وله ثلاث مستويات (ابتدائي، اعدادي، ثانوي)

المتغير التابع: الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب.

إجراءات الدراسة

قام الباحث بتطبيق الأداة على أفراد مجتمع الدراسة، بعد الحصول على كتاب تسهيل المهمة ملحق (4) وبعد أن اكتملت عملية تجميع الاستبيانات من أفراد العينة بعد إجابتهم عليها بطريقة صحيحة، تبين للباحث أن عدد الاستبيانات المستردة الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي: (154) استبانة.

المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبيانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل تم ترميزها (إعطائها أرقاماً معينة)، وذلك تمهيداً لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب الآلي لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدراسة، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك باستخدام الرزم الإحصائية (Statistical Package For Social Sciences) (SPSS).

وتفسر المتوسطات الحسابية تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي ومستوى الطموح

جدول (4) المقياس الوزني للمتوسطات الحسابية:

مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الطموح	المتوسط الحسابي
منخفض	2.33-1
متوسط	3.67-2.34
عالي	5.00 - 3.68

وتم حساب الوزن النسبي كما يلي:

$$\text{الوزن النسبي} = (\text{المتوسط الحسابي} * 100) / 5$$

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الاول

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة حسب أسئلتها.

نتائج أسئلة الدراسة: لنتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى

المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مجالات الاستبانة التي تعبر عن مستوى الرضا الوظيفي

لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب، كما هو موضح في الجدول رقم (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة

لمجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في

النقب

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات	الرقم
عالية	94.4	0.31	4.72	نظام الحوافز والاجور	4
عالية	89.0	0.24	4.45	ظروف العمل	2
عالية	88.1	0.27	4.40	العلاقة مع الادارة المدرسية	5
عالية	87.8	0.24	4.39	العلاقة مع الزملاء	3
عالية	87.2	0.25	4.36	الأنظمة في العمل	6
عالية	87.1	0.23	4.36	النمو المهني	1
عالية	88.9	0.15	4.44	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول السابق أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب كانت عالية لجميع المجالات بمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.15) وهذا يدل على أن درجة الرضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب جاء بدرجة عالية. ولقد حصل مجال نظام الحوافز والأجور على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.72)، يليه مجال ظروف العمل، يليه مجال العلاقة مع الإدارة المدرسية، يليه مجال العلاقة مع الزملاء، ويليه مجال الأنظمة في العمل، ومن ثم النمو المهني.

وفيما يتعلق بتقديرات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لكل مجال من مجالات الاستبانة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل مجال من المجالات على حده.

1- مجال النمو المهني:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لفقرات مجال النمو المهني كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لمجال النمو المهني

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
عالية	90.8	0.50	4.54	تطوري في عملي هو اساس نجاحي كمستشار	2
عالية	88.8	0.49	4.44	اتابع كل ما هو جديد في الإرشاد التربوي بسبب عملي في المدرسة.	5
عالية	88.0	0.49	4.40	تشعرتني وظيفتي بأني شخص ذو قيمة في مهنتي	4
عالية	87.6	0.48	4.38	تتيح لي وظيفتي المشاركة في المؤتمرات الإرشادية.	6
عالية	85.8	0.45	4.29	يوفر لي عملي كمستشار فرصة للحصول على مواقع ادارية مختلفة	3
عالية	81.6	0.27	4.08	اشعر بتقدم في عملي كمستشار	1
عالية	87.1	0.23	4.35	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مجال النمو المهني أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.35) والانحراف المعياري (0.23) وهذا يدل على أن مجال النمو المهني جاء بدرجة عالية.

وأن جميع الفقرات هذا المجال جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " تطوري في عملي هو اساس نجاحي كمستشار " على أعلى متوسط حسابي (4.54)، يليها فقرة " اتابع كل ما هو جديد في الإرشاد التربوي بسبب عملي في المدرسة " بمتوسط حسابي (4.44). وحصلت الفقرة " اشعر بتقدم في عملي كمستشار " على أقل متوسط حسابي (4.08)، يليها الفقرة " يوفر لي عملي كمستشار فرصة للحصول على مواقع ادارية مختلفة " بمتوسط حسابي (4.29).

2- مجال ظروف العمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لفقرات مجال ظروف العمل كما هو موضح في الجدول رقم (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات

أفراد مجتمع الدراسة لمجال ظروف العمل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
2	يتوفر لدى المدرسة كافة التسهيلات التي احتاجها في عملي	4.58	0.49	91.6	عالية
4	يتعاون أولياء امور الطلبة معي بشكل مناسب لتعديل سلوكيات ابنائهم	4.51	0.50	90.2	عالية
6	ضغوط العمل في وظيفتي لا تؤثر على حياتي الشخصية	4.50	0.50	90.0	عالية
5	نادرا ما واجه مشكلات في تعديل سلوك الطلبة.	4.46	0.50	89.2	عالية
3	موقع الغرفة الإرشادية تتناسب مع خصوصية عملي	4.39	0.48	87.8	عالية
1	تشجعني ظروف عملي على التطور الدائم	4.25	0.43	85.0	عالية
	الدرجة الكلية	4.44	0.23	89.0	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مجال ظروف العمل أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.44) والانحراف المعياري (0.23) وهذا يدل على أن مجال ظروف العمل جاءت بدرجة عالية. وأن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " يتوفر لدى المدرسة كافة التسهيلات التي احتاجها في عملي " على أعلى متوسط حسابي (4.58)، ويليهما فقرة " يتعاون أولياء امور الطلبة معي بشكل مناسب لتعديل سلوكيات ابنائهم " بمتوسط حسابي (4.51).

وحصلت الفقرة " تشجعي ظروف عملي على التطور الدائم " على أقل متوسط حسابي (4.25)، يليها الفقرة " موقع الغرفة الإرشادية تتناسب مع خصوصية عملي " بمتوسط حسابي (4.39).

3- مجال العلاقة من الزملاء:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لفقرات مجال العلاقة مع الزملاء كما هو موضح في الجدول رقم (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لمجال العلاقة مع الزملاء

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
2	يقدر زملائي طبيعة عملي فأحصل منهم على الدعم الاجتماعي المستمر.	4.53	0.50	90.6	عالية
6	ثناء المحيطين بي يدفعني إلى الاستمرار في العمل	4.40	0.49	88.0	عالية
4	نجاحي في العمل مع زملائي يقلل من مستوى الضغط النفسي	4.38	0.48	87.6	عالية
3	تقوم علاقاتي مع زملائي على اسس علمية مهنية	4.36	0.48	87.2	عالية
5	اتبادل مع زملائي الخبرات الإرشادية ما امكن	4.36	0.48	87.2	عالية
1	اشعر بالارتياح في علاقاتي مع زملائي.	4.31	0.47	86.2	عالية
	الدرجة الكلية	4.39	0.23	87.8	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مجال العلاقة مع الزملاء أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.39) والانحراف المعياري (0.23) وهذا يدل على أن مجال العلاقة مع الزملاء جاء بدرجة عالية. وأن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " يقدر زملائي طبيعة

عملي فأحصل منهم على الدعم الاجتماعي المستمر " على أعلى متوسط حسابي (4.53)،
ويليها فقرة " يو ثناء المحيطين بي يدفعني إلى الاستمرار في العمل " بمتوسط حسابي (4.40).
وحصلت الفقرة " اشعر بالارتياح في علاقاتي مع زملائي " على أقل متوسط حسابي (4.31)،
يليه الفقرة " اتبادل مع زملائي الخبرات الإرشادية ما امكن " والفقرة " تقوم علاقاتي مع زملائي
على اسس علمية مهنية " بمتوسط حسابي (4.36).

4- مجال نظام الحوافز والأجور:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع
الدراسة ل فقرات مجال نظام الحوافز والاجور كما هو موضح في الجدول رقم (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات

أفراد مجتمع الدراسة لمجال نظام الحوافز والاجور

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
2	راتبي يوفر لي مستوى معيشي مناسب	4.83	0.37	96.6	عالية
4	احصل على الترقيات حسب الاصول القانونية	4.78	0.41	95.6	عالية
6	غالبا ما يكون تقدير رؤسائي في العمل مساعدا لي على الاستمرار	4.73	0.44	94.6	عالية
3	احصل على شهادات التكريم بشكل مستمر على انجاز مهام ابداعية	4.70	0.47	94.0	عالية
5	توفر لي وظيفتي فرصة تأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، صندوق التكافل)	4.64	0.49	92.8	عالية
1	احصل على الراتب الذي يتناسب مع طبيعة عملي.	4.62	0.48	92.4	عالية
	الدرجة الكلية	4.71	0.30	94.4	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مجال نظام الحوافز والاجور أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.71) والانحراف المعياري (0.30) وهذا يدل على أن مجال نظام الحوافز والاجور جاءت بدرجة عالية. وأن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " راتبي يوفر لي مستوى معيشي مناسب " على أعلى متوسط حسابي (4.83)، يليها فقرة " احصل على الترقيات حسب الاصول القانونية " بمتوسط حسابي (4.78). وحصلت الفقرة " احصل على الراتب الذي يتناسب مع طبيعة عملي " على أقل متوسط حسابي (4.62). يليها الفقرة " توفر لي وظيفتي فرصة تأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، صندوق التكافل) " بمتوسط حسابي (4.64).

5- مجال العلاقة مع الإدارة المدرسية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على لفقرات مجال العلاقة مع الادارة المدرسية كما هو موضح في الجدول رقم (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات

أفراد مجتمع الدراسة لمجال العلاقة مع الادارة المدرسية

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
عالية	91.8	0.49	4.59	علاقتي مع الادارة المدرسية تتسم بالتفاهم.	2
عالية	89.2	0.50	4.46	الادارة المدرسية تشركني في اتخاذ القرارات المدرسية الخاصة بالعمل الإرشادي	4
عالية	89.0	0.50	4.45	تتعامل إدارة المدرسة بعدل مع جميع العاملين في المدرسة	6
عالية	87.2	0.49	4.36	تحترم الادارة المدرسية خصوصية عملي كمستشار تربوي	5

عالية	86.2	0.47	4.31	ادارة المدرسة توفر الانسجام بين مكونات العملية التعليمية(المستشار، المعلمين، اولياء الامور، الطلبة)	3
عالية	84.6	0.44	4.23	تتعاون الادارة المدرسية مع كمستشار تربوي	1
عالية	88.1	0.27	4.40	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مجال العلاقة مع الادارة المدرسية أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية(4.40) والانحراف المعياري (0.27) وهذا يدل على أن مجال العلاقة مع الادارة المدرسية جاءت بدرجة عالية. وأن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " علاقتي مع الادارة المدرسية تتسم بالتفاهم " على أعلى متوسط حسابي (4.59)، يليها فقرة " الادارة المدرسية تشركني في اتخاذ القرارات المدرسية الخاصة بالعمل الإرشادي " بمتوسط حسابي (4.46). وحصلت الفقرة " تتعاون الادارة المدرسية مع كمستشار تربوي " على أقل متوسط حسابي (4.23). يليها الفقرة " ادارة المدرسة توفر الانسجام بين مكونات العملية التعليمية (المستشار، المعلمين، اولياء الامور، الطلبة) " بمتوسط حسابي (4.31).

6- مجال الأنظمة في العمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على لفقرات مجال الأنظمة في العمل كما هو موضح في الجدول رقم (11).

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لجال الأنظمة في العمل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
2	تساعد الانظمة في فرص تطور مهنة الإرشاد التربوي	4.52	0.50	90.4	عالية
4	تساعد الأنظمة المستشار التربوي في التطور المهني	4.38	0.50	87.6	عالية
5	تمنح الانظمة امكانية التدريب بشكل مستمر	4.36	0.49	87.2	عالية
6	تساعد الانظمة المرشد على اتخاذ القرار المناسب في العمل الإرشادي	4.31	0.47	86.2	عالية
3	تمنح الانظمة المستشار التربوي حرية التصرف مع الطلبة ضمن مبادئ الإرشاد المدرسي	4.30	0.47	86.0	عالية
1	توفر الانظمة الحماية لي في عملي	4.28	0.46	85.6	عالية
	الدرجة الكلية	4.35	0.25	87.2	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مجال الأنظمة في العمل أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.35) والانحراف المعياري (0.25) وهذا يدل على أن مجال الأنظمة في العمل جاءت بدرجة عالية. وأن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " تساعد الانظمة في فرص تطور مهنة الإرشاد التربوي " على أعلى متوسط حسابي (4.52)، يليها فقرة " تساعد الأنظمة المستشار التربوي في التطور المهني " بمتوسط حسابي (4.38). وحصلت الفقرة " توفر الانظمة الحماية لي في عملي " على أقل متوسط حسابي (4.28)، يليها الفقرة " تمنح الانظمة المستشار التربوي حرية التصرف مع الطلبة ضمن مبادئ الإرشاد المدرسي " بمتوسط حسابي (4.30).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس

العربية في النقب ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب كما هو موضح في الجدول رقم (12) .

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
5	اخشى المعوقات التي تحد من تحقيق أهدافي	4.47	0.51	89.4	عالية
4	أشعر بالسعادة الكاملة بعد أداء العمل بنجاح	4.46	0.51	89.2	عالية
22	اسعى الى تطوير عملي في مجال الإرشاد مستقبلاً	4.43	0.50	88.6	عالية
24	اسعى إلى وضع نظام يخصني في العمل المستقبلي في مجال الإرشاد	4.40	0.50	88.0	عالية
2	أضع أهداف محددة وأعمل على تحقيقها	4.38	0.49	87.6	عالية
12	أحاول الاستفادة من خبرات الآخرين في تطوير قدراتي المستقبلية	4.38	0.49	87.6	عالية
20	النجاح في مهامي الإرشادية يدفعني الى انجاز مهام ذات مستوى اعلى	4.37	0.49	87.4	عالية
15	اعتقد بأنني قادراً على تطوير مجتمعي من خلال تحسين سلوكيات المتعلمين	4.35	0.49	87.0	عالية
11	يغضبني ضياع أي وقت بلا عمل ناجح	4.34	0.49	86.8	عالية
13	أشعر بالاحباط عند التقصير في بعض الأعمال المهنية	4.34	0.48	86.8	عالية

عالية	86.8	0.48	4.34	لا يزال امامي الكثير من الامل التي ارجب بتحقيقها	17
عالية	86.8	0.49	4.34	كثيرا ما تكون نتيجة اعماله موافقه لما اسعى اليه	19
عالية	86.6	0.48	4.33	أغير من ترتيب أولوياتي في العمل لأستطيع تحقيقها	7
عالية	86.4	0.48	4.32	لدى من الكفاءة ما يمكنني من التقدم في مهنتي	6
عالية	85.8	0.47	4.29	أحاول التخلص مما يعوق قدرتي على الاستمرار في عملي	3
عالية	85.8	0.46	4.29	أثابر حتى انتهى من أي عمل أقوم به	9
عالية	85.8	0.47	4.29	استطيع أن اخطط لعملي المستقبلي متحملا مسؤوليته	16
عالية	85.6	0.46	4.28	اسعى لتحمل المسؤولية لتحقيق اهدافي المستقبلية	18
عالية	85.6	0.46	4.28	انظر الى مهنتي كمستشار باعتبارها افضل من غيرها من المهن	21
عالية	85.4	0.46	4.27	لا استسلم للفشل واحاول النهوض دائما	8
عالية	85.4	0.47	4.27	أدفع نفسي للتطور مهنيا بما يتوافق مع نظرتي المستقبلية للمهنة	14
عالية	84.8	0.44	4.24	أرى أن نظرتي للمستقبل لا تقف عند حد معين	10
عالية	84.6	0.44	4.23	اسعى للحصول على درجة علمية اعلى في المستقبل	23
عالية	83.6	0.40	4.18	احب مهنتي كونها تفتح لي افاقا مستقبلية في مجالات متعددة	25
عالية	82.2	0.33	4.11	أشعر بمستوى عال من النجاح في مهنتي	1
عالية	86.4	0.25	4.31	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.31) وانحراف معياري (0.25) وهذا يدل على أن مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب جاء بدرجة عالية. وأن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " اخشى المعوقات التي

تحد من تحقيق أهدافي " على أعلى متوسط حسابي (4.47)، يليها فقرة " أشعر بالسعادة الكاملة بعد أداء العمل بنجاح " بمتوسط حسابي (4.46). وحصلت الفقرة " أشعر بمستوى عال من النجاح في مهنتي " على أقل متوسط حسابي (4.11). يليها الفقرة " احب مهنتي كونها تفتح لي افاقا مستقبلية في مجالات متعددة " بمتوسط حسابي (4.18).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضية التالية:

يوجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب.

للإجابة عن هذه الفرضية استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب كما هو مبين في الجدول رقم (13).

جدول (13): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب

المتغيرات	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
مستوى الرضا الوظيفي * مستوى الطموح	0.42	0.000

** دالة احصائية عن مستوى الدلالة 0.01

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون (0.42)، ومستوى الدلالة (0.000)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة وقوية دالة احصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب يعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة)؟

وللاجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى رضاهم الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة) كما هو موضح في الجدول رقم (14)

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير	
0.14	4.44	21	ذكر	الجنس
0.15	4.44	133	أنثى	
0.17	4.40	34	من 1-5 سنوات	سنوات الخبرة
0.14	4.47	58	من 6-10 سنوات	
0.14	4.43	62	11 سنة فأكثر	
0.16	4.47	31	ابتدائي	نوع المدرسة
0.17	4.43	55	إعدادي	
0.12	4.44	68	ثانوي	

يلاحظ من خلال الجدول ان هناك فروق طفيفة بين قيم المتوسطات الحسابية لكل من متغيرات: سنوات الخبرة من 6-10 سنوات يليها سنوات خبره 11 سنة فأكثر ونوع المدرسة لصالح المدرسة الابتدائية يليها المدرسة الثانوية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل هناك اختلاف في مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب يعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة)؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد مجتمع الدراسة لمستوى طموحهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة) كما هو موضح في الجدول رقم (15).

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد مجتمع الدراسة لمستوى طموحهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة)

المتغيرات		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	21	4.34	0.25
	أنثى	133	4.31	0.25
سنوات الخبرة	من 1-5 سنوات	34	4.22	0.20
	من 6-10 سنوات	58	4.33	0.30
	11 سنة فأكثر	62	4.35	0.21
نوع المدرسة	ابتدائي	31	4.30	0.34
	إعدادي	55	4.29	0.24
	ثانوي	68	4.34	0.20

ويلاحظ من الجدول رقم (15) أن هناك فروق طفيفة بين قيم المتوسطات الحسابية لكل من متغيرات: الجنس لصالح الذكور وسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة 11 سنة فأكثر يليها ذوي الخبرة من 6-10 سنوات ونوع المدرسة لصالح المدرسة الثانوية يليها المدرسة الابتدائية.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة، من اجل تحليلها ومعرفة مدى توافقها او تعارضها مع الدراسات السابقة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الاول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب؟

اظهرت نتائج الدراسة على الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لمحاور الرضا الوظيفي (4.44) بنسبة 88% وهي نسبة عالية، تدل على ان مستوى الرضا الوظيفي لدى المستشارين جاء بدرجة عالية، وعلى جميع المحاور، فقد تبين ان نظام الحوافر والاجور هو الاعلى بنسبة 94% يلية ظروف العمل بنسبة 89%، فيما حصل النمو المهني على نسبة 87.1%.

يعزو الباحث هذه النتيجة الى طبيعة العمل الاستشاري يتعزز من مستوى الراتب المرتفع، وايضا من خلال توفير الاحتياجات الوظيفية للمستشار حتى يقوم بالدور المهني له بالشكل الصحيح، فعلى مستوى المدرسة بتوفر له كافة التسهيلات التي يحتاجها في العمل، كما أن هناك مساعدة من قبل أولياء الامور بحيث يتعاونون معهم بشكل كبير في تعديل سلوكيات ابنائهم، كما ان وجود التعاون الكامل مع المستشار من قبل الزملاء، يسهم في حصوله على الرضا الوظيفي.

كما يرى الباحث ان عمل هؤلاء المستشارين في منطقة النقب والتي تتبع تعليميا الى وزارة المعارف الاسرائيلية يساعد في تحقيق الرضا عن العمل، كون مستوى الرواتب والمعاشات، اضافة الى الحوافر يأتي دائما بدرجة عالية، وهذا يحقق ما يصبو اليه المستشار من المستوى

المعيشي العالي، وبالتالي يحقق حياة كريمة تمكنه من بذل الجهد في سبيل تعزيز العمل الإرشادي، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الحيح (2012) التي اشارت ان درجه رضا المعلمين عن المرشد التربوي كانت كبيره.

في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة حميد عبدالله (2015) التي اشارت إنّه لا يوجد رضا عن العمل لدى المرشدين.

ومع أنّ النمو المهني حقق درجة عالية 87.1% الا إنّه جاء في نهاية سلم الرضا، ويعزو الباحث ذلك الى الشعور المستمر من قبل المستشارين التربويين بضرورة التقدم بالحصول على المعلومات الحديثة في مجال الإرشاد، سواء من خلال الدورات أو الندوات وورش العمل التي تساعد دائما على تقديم الافضل والجديد في مجال الإرشاد الطلابي، ويعد النمو المهني من اهم ما يسعى اليه المستشار .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب ؟

اظهرت نتائج الدراسة ان مستوى الطموح جاء بدرجة عالية، حيث أن المتوسط الحسابي للمستوى الكلية (4.31) وانحراف معياري (0.253)، واشارت النتائج إلى ان اعلى الفقرات كانت "اخشى المعوقات التي تحد من تحقيق أهدافي" كذلك " أشعر بالسعادة الكاملة بعد أداء العمل بنجاح" ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان المستشارين التربويين في النقب لديهم حب وقناعة بالعمل الإرشادي، ويرون فيه مستقبلهم ويؤدون اعمالهم بنجاح، لذلك فإن مستوى الطموح جاء عاليا، ولكن هذا الطموح يصطدم لديهم بالخوف من المعوقات التي يمكن ان تحول دون ذلك، والتي قد

تكون معوقات لها علاقة بالعمل، او بالفرد نفسه، إذ ان السعي الى تطوير العملي الإرشادي يحتاج الى بذل الجهد والمتابعة المستمرة، من خلال الدورات التدريبية او التأهيل المستمر والمعتمد على المستشار نفسه الذي يسعى الى التميز في عمله، كذلك ليكون لديه الخبرات الكافية للوصول بالمسترشدين الى بر الامان من خلال الوسائل والطرق التي يستخدمها وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الخزعلي (2017) التي اشارت ان مستوى الطموح لطالبات كلية اريد الجامعية جاء مرتفعاً، ودراسة الساعدي (2015) التي اشارت ان الطلبة يتمتعون بمستوى طموح مرتفع، ودراسة مكي (2013) التي اشارت ان مستوى طموح التدريسيين في جامعة بغداد وجاء مرتفعاً، ودراسة الكيخاني، وصبري وصخي (2012) التي اشارت ان طالبات كلية التربية الرياضية بجامعة بابل يتمتعن بمستوى طموح مرتفع.

في حين اختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الرقوع (2017) التي اشارت ان مستوى العاملين الادريين بجامعة جنوب الأردن جاء متوسطاً، ودراسة حميد، وعبد الله (2015) التي اشارت ان مستوى الطموح كان متوسطاً لدى المرشدين.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح

لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب؟

اظهرت نتائج الدراسة ان مستوى الدلالة اقل من (0.05) وهذا يعني ان هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب. أي أنه كلما زاد الرضا الوظيفي زاد ذلك من مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان تحقيق الرّضا الوظيفي في المجالات المختلفة يسهم في تكوين علاقة ارتباطية بين الرّضا ورفع مستوى تفكير المستشار في البحث عن التقدم في الوظيفة، وكون عملية الإرشاد عملية يسعى من خلالها المرشد لحل المشكلات التي تواجه المسترشدين، وتستجلي نظرتهم نحو المستقبل، فالمرشد ذو النظرة الثاقبة نحو مستقبل متفائل يمكن له ان يقدم العملية الإرشادية بالشكل الصحيح، وعليه فإن تحقيق الرّضا من خلال المستوى المعيشي العالي بالاجور والحوافز، والرّضا عن التسهيلات المقدمة في مكان العمل، يرفع من مستوى طموح المستشار التربوي في العملية الإرشادية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الزهراني (2012) التي اشارت الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرّضا عن العمل الإرشادي ومستوى الطموح لدى المرشدين.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك اختلاف في مستوى الرّضا الوظيفي لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب حسب متغيرات الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة؟

اشارت النتائج فيما يتعلق بالجنس بأن لا توجد فروق في قيم المتوسطات الحسابية بين الذكور والاناث، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى تشابه ظروف العمل بين الذكور والاناث في المدارس العربية في النقب، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهلة (2014) التي اشارت لا يختلف الرّضا عن العمل لدي مستشاري التوجيه باختلاف الجنس، ودراسة الحيح (2012) التي اشارت ان يوجد فروق بين المعلمين والمعلمات نحو درجة الرّضا عن المرشد.

أما بخصوص سنوات الخبرة فقد اشارت نتائج قيم المتوسطات ان هناك فروق طفيفة بين هذه القيم لصالح سنوات الخبرة من 6-10 سنوات حصل على أعلى متوسط حسابي (4.47)، يليه ل 11 سنة فأكثر بمتوسط حسابي (4.43)، ومن ثم من 1-5 سنوات بمتوسط حسابي (4.40).

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان ذوي الخبرة المتوسطة، هم الاكثر فاعلية في المجال الإرشادي كون هذه الفئة تخطت بداية العمل ولديها طموح في الوصول إلى درجة الخبرة العالية، لذلك يكون لديهم مستوى رضا عال عن العمل الإرشادي، وفي النقب فإن الخبرة المتوسطة تحصل على معدل كافي من الدورات التأهيلية التي تساعد المستشار على التمكن من العمل الإرشادي، وعلى مستوى العلاقة مع الزملاء يكون لديه فاعلية اعلى في التواصل مع الاخرين، ويكون مستوى النشاط اعلى، في حين ان ذوي الخبرة العالية عادة يكون لديهم رضا اقل حيث ارتفاع مستوى المصروفات وايضا قلة الدورات التدريبية التي يمكن ان يحصلوا عليها، كذلك يكون حجم الالتزامات مرتفع فيكون التواصل مع الاخرين اقل، وعلى مستوى المستشارين المبتدئين يكون لديهم رضا اقل لكون الدورات التأهيلية التي يحصلون عليها وضغط العمل، والراتب المبتدئ ايضا، كلها عوامل يمكن ان تقلل من مستوى الرضا مقارنة بمن يسبقونهم درجة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2012). التي اشارت ان الرضا كانت لصالح ذوي الخبرة اكثر من 15 سنة.

وفيما يتعلق بنوع المدرسة فقد تبين أن المتوسط الحسابي للمدرسة الابتدائية حصل على أعلى متوسط حسابي (4.47)، يليه الثانوي بمتوسط حسابي (4.44)، ومن ثم الإعدادي بمتوسط حسابي (4.43). ويعزو الباحث هذه النتيجة ايضا إلى ان المستشارين في المدارس الابتدائية نادرا ما يواجهون مشكلات في العمل الإرشادي مع الطلبة، كون الطلبة في هذه المرحلة العمرية

يكون مستوى المشكلات التي يحتاجون الى الإرشاد فيها متعلق في الاغلب بالدراسة، او مشكلات بسيطة، لذلك فإن الرضا لدى المستشارين يكون أعلى، في حين انه في المرحلة الثانوية يكون مستوى النضج لدى الطلبة اعلى، تكون الحاجة الى الإرشاد ايضا متدنية لكون الطلبة منشغلين في الدراسة والتحصيل الدراسي، أما المرحلة الاعداية فهي مرحلة المراهقة ومرحلة التغيرات لدى الطلبة، لذلك تكون مستوى المشكلات بين الطلبة عالية، والحاجة الى المرشدين تكون ايضا عالية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل يختلف مستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب حسب متغيرات الجنس، سنوات الخبرة، نوع المدرسة
اشارت النتائج المتعلقة بالجنس أن المتوسط الحسابي للذكور (4.34) حصل على أعلى متوسط حسابي من الإناث (4.31).

يعزو الباحث ذلك إلى ان مستوى النشاط للمستشار التربوي اعلى منه للذكور عند الاناث، كون المستشار التربوي يرى ان مستقبله في هذا العمل بدرجة اكبر، فيكون مستوى الطموح في التوجه نحو تطوير المهنة والسعي للحصول على الجديد فيها اعلى منه عند الاناث، اللواتي يكون مستوى الطموح الوظيفي اقل، كون العمل في هذا المجال لا يسمح كثيرا بالتطور بسبب الوضع الاسري والانشغال التام في امور متعلقة بالبيت والاسرة.

أما فيما يتعلق بالخبرة فقد تبين أن سنوات الخبرة ل 11 سنة فأكثر حصل على أعلى متوسط حسابي (4.35)، يليه للخبرة من 6-10 سنوات بمتوسط حسابي (4.33)، ومن ثم الخبرة من 1-5 سنوات بمتوسط حسابي (4.22).

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى ان مستوى الطموح في تطوير المهنة للمستشار التربوي بعد سنوات الخبرة العالية تؤدي إلى النجاح والتقدم في العمل مقارنة مع ذوي الخبرة الأقل فعامل الخبرة الطويلة يؤدي إلى استشراق المستقبل والتخطيط له بعناية وهذا يؤدي إلى تحقيق الأهداف بنجاح ودافعية.

أما نوع المدرسة فقد اشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي للمدرسة الثانوية حصل على أعلى متوسط حسابي (4.34)، يليه الابتدائي بمتوسط حسابي (4.30)، ومن ثم للإعدادي بمتوسط حسابي (4.29). ويعود السبب في ذلك كما ذكرنا سابقا إلى ان حجم الجهد المبذول من قبل المستشارين التربويين في المرحلة الاساسية والثانوية اقل، فيكون لديهم مستوى طموح اعلى لكون الاجهاد الوظيفي قليل، في حين ان المرشدين في المرحلة الاعدادية يكون مستوى الطموح لديهم اقل بسبب الاجهاد الذي يحصل لهم نتيجة لمستوى العمل المرتفع.

التوصيات

1. الاستمرار في توفير الإمكانيات المادية والاحتياجات اللازمة لعمل للمستشار التربوي ليستمر في بذل الجهد المتعلق بالعمل الإرشادي في منطقة النقب.
2. رفع مستوى الحوافز المختلفة للمستشارين التربويين الذين يرشدون المرحلة الاعدادية كون هذه المرحلة مهمة ومفصلية في حياة الطالب وتستلزم من المستشار ان يبذل المزيد من الجهد.
3. العمل المستمر لدعم ذوي الخبرات العالية، واشراكهم في الدورات التدريبية والتأهيلية ليكون لديهم الدافع العالي في الاستمرار بالإرشاد، وحتى يكون لديهم رضا مرتفع عن المهنة كونهم يشعرون بقرب انتهاء الخدمة والاتجاه نحو التقاعد.
4. العمل على رفع مستوى التأهيل العلمي والعملية، وعقد دورات تدريبية متواصلة، للتعرف على كل ما يستجد في العمل الإرشادي.
5. توفير قدر مناسب من الحرية الإرشادية للمرشد في اتخاذ القرارات، وإعطاؤهم فرصة للمشاركة في برامج الإعداد، وفرصة للمشاركة في التخطيط حتى يزيد ولاؤهم وتحمسهم للعمل مما يمكنهم من استخدام مهاراتهم وقدراتهم في إنجاز أعمالهم بارتياح وسعادة.
6. إشعار المرشدين بقيمة عملهم الإرشادي- الإنساني- النبيل من خلال إكسابهم المزيد من الخبرات المساعدة في تطوير العمل وتحسينه، ومن خلال توفير العديد من المزايا والخدمات المجانية والمخفضة للمرشدين.
7. الاستمرار في إجراء البحوث والدراسات النفسية المتخصصة التي تعمل على تطوير وتحسين العملية الإرشادية.

قائمة المراجع

1. إبراهيم، علا توفيق(2004). الاغتراب النفسي وعلاقته بمستوى ونوعية الطموح ومستوى الأداء المهاري لبعض المواد العملية لطالبات الفرقة الثانية بكلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة. مجلة كلية التربية، 1(33)، 175-197.
2. ابو رحمة، محمد(2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
3. الاغبري، عبد الصمد(2002). الرّضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية، دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، عدد109، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
4. امحمد، زرواق؛ بحاش، عبد الحق(2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى اساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط، مجلة تاريخ العلوم، 7، 194-212.
5. اولاد هدار، زينب(2016). تقدير الذات وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من طلبة الجامعة بغرداية في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية-مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع - الجزائر، 8، 8-24.
6. البدراني، بدر(2007). قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرّضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية: جامعة ام القرى.
7. البرديني، احمد(2006). واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.

8. الحسنية، سليم ابراهيم (2009). مدى رضا طلبة كلية الاقتصاد في جامعة حلب عن مستوى الاداء الاداري والاكاديمي لكليتهم، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 25(2). 312-285.
9. حسيب، حسيب محمد(2004).القلق التنافسي كدالة تفاعلية بين الجنس ودافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى طلاب المرحلة الثانوية. المؤتمر السنوي الحادي عشر الشباب من أجل المستقبل، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 1، 425-381.
10. حميد، اميرة؛ عبد الله، احلام(2015). الرضا عن العمل وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين التربويين، مجلة معهد الفنون الجميلة، ديالى، العراق، 184-216.
11. الحيح، حسن.(2012). درجة رضا المعلمين عن المرشدين التربويين في مدارس تربية شمال الخليل في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين
12. خزعلي، قاسم، مؤمني، عبد اللطيف(2017).أثر مستوى الطموح الأكاديمي ونوع البرنامج الدراسي في التصورات المستقبلية لدى طالبات كلية إربد الجامعة بالاردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 18(1)، 548-517.
13. خليل، فتحي عبد الحميد(2017). الكفايات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مرشدي الطلاب بمنطقة جازان ، دراسات تربويه ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق - مصر، 94، 55-91
14. دحلان، خال. (2012). أثر التغيير على مستوى رضا العاملين بشركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة دراسة ميدانية، فلسطين: الجامعة الاسلامية، غزة
- 15.دوبلة، امل(2013). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، عدد1، كلية التربية، جامعة الكويت.

16. ربيع، هادجي مشعان(2008). الإرشاد التربوي والنفسي من منظور حديث، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
17. الرفوع، حنين جبريل(2017). مستوى الطموح المهني لدى العاملين الإداريين بجامعات جنوب الأردن وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظرهم، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي - الأردن، 37(2)، 167-183.
18. الزعبي، أحمد(1992). الإرشاد النفسي نظرياته واتجاهاته ومجالاته، دار الحكمة اليمنية، صنعاء.
19. الزعبي، مروان(2011). الرضا الوظيفي مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته، وأساليب زيادته في العمل، الطبعة الأولى، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
20. زهران، حامد (1998). التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة ، مصر .
21. الزهراني، سعيد(2012). الرضا عن العمل الإرشادي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة، رسالي ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
22. الساعدي، سعاد(2015). العلاقة بين الالتزام الأكاديمي والطموح المهني والأكاديمي لدى طلبة الجامعة، مجلة اداب البصرة، العراق، ع70، ص ص321-382
23. السفاسفة، محمد ابراهيم(2003). دراسات اتجاهات المرشدين التربويين في بعض المدارس الأردنية نحو عملهم، مجلة مؤتة للبحوث والدارسات. سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عمادة البحث العلمي، جامعة مؤتة، الأردن، 18(6)، 325-351.

24. السبحاني، جبر (2003). علاقة نمط الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، السعودية.
25. شاهين، محمد (2011) استخدام العلاج المتمركز حول العميل في خدمة الفرد لتحسين مستوى الطموح لدى الطلاب المكفوفين بالمرحلة الثانوية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد السادس، العدد الثلاثين، 2829-2865.
26. الشرايدة، سالم (2010). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، الطبعة الأولى، عمان: دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
27. شعلة، الجميل محمد (2004) الإنجاز الأكاديمي وعلاقته بمستوى الطموح ومفهوم الذات والحاجة للمعرفة لدى طلاب كلية المعلمين بمكة المكرمة (دراسة تنبؤية). مجلة كلية التربية، العدد السابع والخمسين، 179-201.
28. شعلة، الجميل محمد (2010) أثر تفاعل مفهوم الذات الأكاديمي مع وجهة الضبط على كل من قلق الاختبار والإنجاز الأكاديمي لدى طلاب التدريب الميداني بكلية المعلمين بجامعة أم القرى. مجلة كلية التربية، 3(34)، 393-437.
29. الشنوفي، نور الدين. (2004). تفعيل نظام تقييم اداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر
30. صبري، سارة، وصخي، سري، والخيكاني، عامر (2012). الذكاء والالتزان الانفعالي وعلاقته بمستوى الطموح لطالبات كلية التربية الرياضية، مجلة كربلاء لعلوم التربية الرياضية،
31. طرطوش، رامي، جروان، علي، مهيدات، محمد، بني عطا، زايد (2013). ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الاردن، مجلة جامعة النجاح للابحاث، 27(8).

32. العازمي، عايض، عبد الرحيم، خالد (2013). تأثير الانماط القيادية على الرضا الوظيفي للمعلمين، مجلة فكر وابداع، الكويت، 591-549.
33. عباس، سهيلة (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الطبعة الثانية، عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
34. عبد الباقي، صلاح الدين (2004). إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
35. عبد الرحمن، محمد (1998). دراسات في الصحة النفسية، القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر.
36. عبد السلام، سامي (2010). فاعلية الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى عينة من المراهقين، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية جامعة بنها.
37. عبد العظيم، احمد (2008). قلق التحصيل كدالة للتفاعل بين مستوى الطموح ومفهوم الذات لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية. جامعة بنها.
38. عبد القادر، فرج (2009). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. القاهرة: الأنجلو المصرية (1153).
39. علي، عبير حسن (2017). فعالية برنامج تدريبي قائم على استراتيجية الحل الإبداعي للمشكلات في تخفيف حدة قلق الرياضيات وتحسين مستوى الطموح الأكاديمي لدى التلميذات الموهوبات ذوات صعوبات تعلم الرياضيات في المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية بأسسيوط، 33(6)، 42-110.

40. عوض، أحمد محمد (2003). اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
41. غريب، أيمن والعضايلة، عدنان(2010). المناخ الجامعي وعلاقته بدافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى طلبة الجامعات الأردنية. الثقافة والتنمية، 37، 39-77.
42. قريشي، طاهر والسبتي، لطيفة.(2015). أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة محمد خيضر بسكرة، المجلة الأردنية الهاشمية في ادارة الأعمال، 11(1).
43. الكبيسي، عامر(2002). اولويات التدريب الامني العربي، رؤية منهجية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
44. المازم، محمد(2008). أثر تطبيق الإدارة المفتوحة على الرضا والأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة: جامعة عين شمس.
45. محمد، محمد والشحات، مجدي(2006) دراسة لبعض المتغيرات العقلية) السرعة الإدراكية - الغلق اللفظي) والانفعالية (مستوى الطموح - تحمل الغموض) الفارقة بين الطلاب العاديين وبطيء التعلم في المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية، 16(68)، 123-164.
46. محيسن، وجدي. (2004). مدى رضا العاملين في مؤسسات وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية
47. المطيري، نوف عايش(2010). فعالية الذات الأكاديمية وعلاقتها بوجهة الضبط لدى الطالبات مرتفعات ومنخفضات التحصيل الأكاديمي بالمرحلة الثانوية في بعض مدارس منطقة

الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

48. المعاينة، عبد العزيز عطا الله(2017). الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في لواء الرصيفة في محافظة الزرقاء ، دراسات -الجزائر، 51 ، 247 - 264

49. مكي، لطيف (2013).الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى التدريسيين في الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد،38(1)، 180-228.

50. مهني، شريف(2001). دراسة الاغتراب وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلاب الثانوي العام والفني والصناعي. رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

51. الهلة، هجيرة(2014). طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

52. الهيتي، خال (2010). ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الطبعة الثالثة، الأردن: دار وائل للنشر.

53. وزارة التربية والتعليم (1996) مهام المرشد في المدرسة، نشرة رقم(459/8 /4634)، فلسطين.

54. وزارة المعارف الاسرائيلية(2018)الاستشارة التربوية في المدرسة، على الرابط <http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Shefi/gapim/yeutz/Yoet.zArabic.htm>

55. يوسف، يوسف جلال (1999) القابلية للتعلم الذاتي ومستوى الطموح وتحقيق الذات لدى طلاب الجامعة المفتوحة. *مجلة كلية التربية*، 2(23)، 99-133.

المراجع الاجنبية

56. Akehurst, G; Jose, M; Miguel, G. (2009): **Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME small bus econ**, Springer US, vol 32:277-289.
57. Dutka, P. (2008): **The relationship between job satisfaction and the organizational climate for women higher education administrator At five institutions**, USA: Boston College dissertations press.
58. Huazhang, Peter (2004). Head teachers in rural China: aspects of ambition. **International Journal of leadership in Education**; Apr.- Jun., Vol. 7, Issue 2, pp. 127-146
59. Hudson, Natasha (2009). **Contextualizing outcomes of public schooling: Disparate post-secondary aspirations among Aboriginal and non-Aboriginal secondary students**, M.A, University of Toronto (Canada), 157 pages
60. Hulpia, et, al.(2009) The Relationship between the Perception of Distributed Leadership in Secondary Schools and Teachers' and Teacher Leaders' Job Satisfaction and Organizational Commitment (EJ856816) **School Effectiveness and School Improvement**. V20, N3 pp291-317 .
61. Keung, C.(2008) The Effect of Shared Decision-Making on the Improvement in Teachers' Job Development (EJ832908) **New Horizons in Education**, V56, N3, pp31-46 Dec
62. Lander, F. (2009): Multiple Impacts Of Organizational Climate And Individual Value Systems Upon Job Satisfaction, **Personnel Psychology Journal**, 22, pp 171 – 183
63. Makolle, M.& Henry, H,. (2015) **Job satisfaction and work motivation of secondary school teachers: a case study of the south west region of Cameroon**. PhD thesis, University of Warwick

64. Mecce, J., Hutchins, B., Byun, S., Farmer, T., Irvin, M., & Weiss, M. (2013). Preparing for adulthood: A recent examination of the alignment of rural youth's future educational and vocational aspirations. **Journal of Educational and Developmental Psychology**, 3, 175-192.
65. Olson, E; et al. (2009): **The importance of structure and process to strategy implementation**, Kelley School of Business, Indiana University, All rights reserved, *Business Horizons* 48, 47—54.
66. Peltzer, K & et al. (2009). Jobstress, job Satisfaction and stress related illness among south African education “ **Stressmedicine**, 25(3). 247-257.
67. Sancar, M. (2010). Leadership behaviors of school principals in relation to teacher job Satisfaction in north Cyprus. **Procardia School and behavioral Sciences** , I, 2853-2864.
68. Van Voorhis, R.& Levinson, E.(2006): job satisfaction among school psychologists: A meta-analysis, **School Psychology Quarterly**, Vol.21(1)77-90.
69. Wooreel, T., Skaggs, G.& Brown, M. (2006) :School psychologist, job satisfaction: A 22 year Perspective in the USA, **School Psychology International**, Vol.27(2)131-145.

الملاحق

ملحق (1) استبانة الدراسة بشكلها الاولي



جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا
برنامج التوجيه والإرشاد النفسي
استبانة الدراسة

عزيزي المستشار التربوي/ة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بعمل دراسة بعنوان " العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى
المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على
درجة الماجستير من جامعة الخليل/كلية التربية، قسم التوجيه والإرشاد النفسي، وقد وقع عليك
الاختيار قصدياً، لتكون من ضمن عينة الدراسة، أرجو منك التكرم بإجابة فقرات الإستبانة بصورة
تعكس الواقع الموجود بدقة وموضوعية لما لها من أهمية بإنجاز الدراسة علماً أن إجابتك ستعامل
بسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

مع جزيل الشكر والتقدير لحسن التعاون

الباحث : براء ابو غيث

إشراف: د. كمال مخامرة

2018-2017

القسم الأول: البيانات الأساسية

الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك:

الجنس : ذكر انثى

سنوات الخبرة: 1-5 سنوات 6-10 سنوات 11 سنة فأكثر

مستوى الدخل: منخفض متوسط مرتفع

مكان العمل: حورة رهط اللقية كسيفه تل السبع شقيب السلام

القسم الثاني: يتمثل هذا القسم في محورين، المحور الأول: مستوى الرضا الوظيفي،

والمحور الثاني: مستوى الطموح، أرجو منك التكرم بوضع اشارة (X) في المكان المناسب.

المحور الأول: الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	أوافق	لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: النمو المهني							
1.	اشعر بتقدم كبير في مهنتي						
2.	استطيع الاعتماد على نفسي في عملي						
3.	اتعرض للمخاطر اثناء العمل						
4.	توفر لي وظيفتي فرصة للتطور الوظيفي						
5.	تشعرنى وظيفتي بأني شخص ذو قيمة						
6.	استطيع معرفة كل ما هو جديد في الإرشاد التربوي بسبب عملي في المدرسة.						
7.	تتيح لي وظيفتي المشاركة المستمرة في المؤتمرات الإرشادية.						
المجال الثاني: ظروف العمل							
8.	تشجعني ظروف عملي على التطور والنجاح.						
9.	يتوفر لدى المدرسة كل الامكانيات التي احتاجها.						
10.	تجهيزات الغرفة الإرشادية تتناسب مع ما احتاجه(تهوية، اضاءة).						
11.	تتعاون اسر الطلبة معي بشكل مناسب لتعديل سلوكيات الطلبة.						
12.	تتيح لي وظيفتي الحصول على الاحترام الكامل مع قبل الجميع						
13.	الوسائل المساعدة والمعينة المستخدمة في						

					العمل الإرشادي متوفرة في المدرسة	
					نادرا ما اواجه مشكلات مع الطلبة ذوي السلوك الخاطيء.	14.
المجال الثالث: العلاقة مع الزملاء						
					اشعر بالارتياح في علاقاتي مع زملائي.	15.
					يساعدني زملائي عند الحاجة اليهم.	16.
					يقدر زملائي عملي من خلال الدعم المستمر.	17.
					اشعر بجو اسري من خلال علاقاتي مع زملائي.	18.
					يدفعني زملائي لحب عملي بدرجة عالية.	19.
					اتعاون مع زملائي في العمل في كل المهام.	20.
					أقوم باستشارة زملائي في العمل عند الحاجة.	21.
المجال الرابع: نظام الحوافز والاجور						
					احصل على الاجر الذي يتناسب مع عملي.	22.
					راتبي يوفر لي مستوى معيشي مناسب	23.
					لا افكر بترك وظيفتي بسبب الراتب	24.
					احصل على شهادات التكريم بشكل مستمر من قبل المسؤولين.	25.
					يقدر المسؤولين عملي لذلك يتم تحفيزي ماديا	26.
					احصل على الترفيات بشكل مستمر	27.
					توفر لي وظيفتي فرصة تأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، صندوق التكافل)	28.
المجال الخامس: النمط القيادي للادارة						
					يساعدني مديري الديمقراطي في المدرسة على الاستمرار في العمل.	29.
					علاقتي مع الادارة المدرسية تتسم بالنفاهم.	30.
					ادارة المدرسة توفر الانسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المدرسية.	31.

					تقلل الادارة من اشراكي في القرارات المدرسية	.32
					تسعى الادارة إلى توفير احتياجاتي كمرشد.	.33
					تقوم الادارة بتكليفي بمهام ادارية عند الحاجة فقط	.34
					تقدر الادارة عملي كمرشد عند حل المشكلات لدى الطلبة	.35
المجال السادس: الانظمة والتعليمات						
					تحد التعليمات من قدرتي على التميز في عملي	.36
					تساعد الانظمة في فرص تطور مهنة الإرشاد التربوي	.37
					تعطي الانظمة المرشد التربوي المساحة الكافية للتصرف مع الطلبة	.38
					تساعد الأنظمة المرشد التربوي في التطور المهني	.39
					تمكن الانظمة المرشد التربوي من الحصول على التدريب المستمر	.40
					تساعد الانظمة المرشد على اتخاذ القرار المناسب وقت الطوارئ	.41
					تدعم الانظمة قرار المرشد التربوي اذا كانت الادارة المدرسية معارضة له.	.42

مقياس الطموح

معارض بشدة	معارض	لا أعرف	أوافق	أوافق بشدة	الرقم	الفقرات
					1.	أشعر بمستوى عال من الطموح مقارنة مع غيري
					2.	أضع أهداف محددة وأحاول تحقيقها
					3.	أحاول التخلص مما يعوق قدرتي على الأداء
					4.	أشعر بالراحة الكاملة بعد أداء العمل على أكمل وجه
					5.	أخاف من المعوقات التي قد تحول دون تحقيق أهدافي
					6.	أقدر على التخلص مما يعوقني عن النجاح
					7.	يمكنني القيام بأكثر من عمل في آن واحد
					8.	أغير من ترتيب أولوياتي لكي أستطيع تحقيقها
					9.	أتغلب على انفعالاتي عند الشدائد
					10.	قوي ولا استسلم للفشل والإحباط
					11.	لا أهدأ حتى انتهى من أي عمل أقوم به
					12.	أخطط لأعمال ومهام كثيرة في آن واحد
					13.	أرى أن طموحي لا يتفق عند حد
					14.	يغضبني ضياع أي وقت بلا عمل هادف
					15.	أحاول الاستفادة من خبرات الآخرين
					16.	أشعر بالذنب عند التقصير في بعض الأعمال
					17.	ثناء المحيطين بي يدفعني للاستمرار في العمل
					18.	أدفع نفسي للتطور مهنيًا بشكل مستمر
					19.	اعتقد بأنني قادراً على تطوير مجتمعي للأفضل
					20.	أستطيع لأن أخطط لعملية متحملاً لمسؤوليته
					21.	لا يزال أمامي الكثير من الآمال التي أريد بتحقيقها
					22.	أشعر بأنني أكثر حماساً من زملائي في العمل
					23.	أقدم على كل ما فيه تحمل للمسؤولية
					24.	كثيراً ما تكون نتيجة عمالي موافقه لما أسعى إليه
					25.	غالباً ما يكون تقدير رؤسائي في العمل مساعداً لي على الاستمرار

ملحق (2) الاستبانة بصورتها النهائية



جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا
برنامج التوجيه والإرشاد النفسي

استبانة الدراسة

عزيزي المستشار التربوي/ة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بعمل دراسة بعنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في النقب" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة الخليل/كلية التربية، قسم التوجيه والإرشاد النفسي، وقد وقع عليك الاختيار قسدياً، لتكون من ضمن عينة الدراسة، أرجو منك التكرم بإجابة فقرات الإستبانة بصورة تعكس الواقع الموجود بدقة وموضوعية لما لها من أهمية بإنجاز الدراسة علماً أن إجابتك ستعامل بسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع جزيل الشكر والتقدير لحسن التعاون

الباحث : براء ابو غيث

إشراف: د. كمال مخامرة

2018-2017

القسم الأول: البيانات الأساسية

الرجاء وضع إشارة (√) أمام الخيار الذي ينطبق عليك:

		<input type="checkbox"/> انثى	<input type="checkbox"/> ذكر	الجنس :
	<input type="checkbox"/> 11 سنة فأكثر	<input type="checkbox"/> 10-6 سنوات	<input type="checkbox"/> 5-1 سنوات	سنوات الخبرة:
	<input type="checkbox"/> ثانوي	<input type="checkbox"/> إعدادي	<input type="checkbox"/> ابتدائي	نوع المدرسة:

القسم الثاني: يتكون هذا القسم في محورين:
أرجو منك التكرم بوضع اشارة (X) في المكان المناسب.

المحور الأول: مستوى الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	أوافق	لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: النمو المهني							
1.	اشعر بتقدم في عملي كمستشار						
2.	مؤهلي الاكاديمي يساعدي على اتخاذ القرارات الناجحه						
3.	تطوري في عملي هو اساس نجاحي كمستشار						
4.	يوفر لي عملي كمستشار فرصة للحصول على مواقع ادارية مختلفة						
5.	تشعربي وظيفتي بأني شخص ذو قيمة في مهنتي						
6.	اتابع كل ما هو جديد في الإرشاد التربوي بسبب عملي في المدرسة.						
7.	تتيح لي وظيفتي المشاركة في المؤتمرات الإرشادية.						
المجال الثاني: ظروف العمل							
1.	تشجعني ظروف عملي على التطور الدائم						
2.	يتوفر لدى المدرسة كافة التسهيلات التي احتاجها في عملي						
3.	موقع الغرفة الإرشادية تتناسب مع خصوصية عملي						
4.	يتعاون أولياء امور الطلبة معي بشكل مناسب لتعديل سلوكيات ابنائهم						
5.	تتيح لي وظيفي مساعدة الطلبة على تنمية شخصياتهم						
6.	نادرا ما واجه مشكلات في تعديل سلوك الطلبة.						
7.	ضغوط العمل في وظيفتي لا تؤثر على						

					حياتي الشخصية
المجال الثالث: العلاقة مع الزملاء					
					1. اشعر بالارتياح في علاقاتي مع زملائي.
					2. يساعدني زملائي خارج نطاق عملي.
					3. يقدر زملائي طبيعة عملي فأحصل منهم على الدعم الاجتماعي المستمر.
					4. تقوم علاقاتي مع زملائي على اساس علمية مهنية
					5. نجاحي في العمل مع زملائي يقلل من مستوى الضغط النفسي
					6. ابادل مع زملائي الخبرات الإرشادية ما امكن
					7. ثناء المحيطين بي يدفعني إلى الاستمرار في العمل
المجال الرابع: نظام الحوافز والاجور					
					1. احصل على الراتب الذي يتناسب مع طبيعة عملي.
					2. راتبي يوفر لي مستوى معيشي مناسب
					3. لا افكر بترك وظيفتي بسبب الراتب
					4. احصل على شهادات التكريم بشكل مستمر على انجاز مهام ابداعية
					5. يقدر المسؤولين عملي بموضوعية فيتم تحفيزي ماديا
					6. احصل على الترقيات حسب الاصول القانونية
					7. توفر لي وظيفتي فرصة تأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، صندوق التكافل)
					8. غالبا ما يكون تقدير رؤسائي في العمل مساعدا لي على الاستمرار

المجال الخامس: العلاقة مع الإدارة المدرسية					
					1. تتعاون الإدارة المدرسية مع كمستشار تربوي
					2. علاقتي مع الإدارة المدرسية تتسم بالنفاهم.
					3. ادارة المدرسة توفر الانسجام بين مكونات العملية التعليمية(المستشار، المعلمين، اولياء الامور، الطلبة)
					4. الادارة المدرسية تشركني في اتخاذ القرارات المدرسية الخاصة بالعمل الإرشادي
					5. تحترم الادارة المدرسية خصوصية عملي كمستشار تربوي
					6. عند حل المشكلات لدى الطلبة
المجال السادس: الانظمة في العمل					
					1. توفر الانظمة الحماية لي في عملي
					2. تساعد الانظمة في فرص تطور مهنة الإرشاد التربوي
					3. تمنحني الانظمة المستشار التربوي المساحة الكافية للتصرف مع الطلبة ضمن مبادئ الإرشاد المدرسي
					4. تساعد الأنظمة المستشار التربوي في التطور المهني
					5. تمنحني الانظمة امكانية التدريب بشكل دائم
					6. تساعد الانظمة المرشد على اتخاذ القرار المناسب وقت الطوارئ

المحور الثاني: مستوى الطموح

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أعرف	معارض	معارض بشدة
1.	أشعر بمستوى عال من النجاح في مهنتي					
2.	أضع أهداف محددة وأعمل على تحقيقها					
3.	أحاول التخلص مما يعوق قدرتي على الاستمرار في عملي					
4.	أشعر بالسعادة الكاملة بعد أداء العمل بنجاح					
5.	أخشى المعوقات التي تحد من تحقيق أهدافي					
6.	لدى من الكفاءة ما يمكنني من التقدم في مهنتي					
7.	أغير من ترتيب أولوياتي في العمل لأستطيع تحقيقها					
8.	لا استسلم للفشل وأحاول النهوض دائما					
9.	أثابرت حتى انتهى من أي عمل أقوم به					
10.	أرى أن نظرتي للمستقبل لا تقف عند حد معين					
11.	يغضبني ضياع أي وقت بلا عمل ناجح					
12.	أحاول الاستفادة من خبرات الآخرين في تطوير قدراتي المستقبلية					
13.	أشعر بالاحباط عند التقصير في بعض الأعمال المهنية					
14.	أدفع نفسي للتطور مهنيا بما يتوافق مع نظرتي المستقبلية للمهنة					
15.	اعتقد بأنني قادراً على تطوير مجتمعي من خلال تحسين سلوكيات المتعلمين					
16.	استطيع أن اخطط لعملي المستقبلي متحملاً مسؤوليته					
17.	لا يزال امامي الكثير من الامال التي ارغب بتحقيقها					
18.	اسعى لتحمل المسؤولية لتحقيق اهدافي المستقبلية					
19.	كثيرا ما تكون نتيجة اعماله لما اسعى اليه					

					النجاح في مهام الإرشادية يدفعني الى انجاز مهام ذات مستوى اعلى	20.
					انظر الى مهنتي كمستشار باعتبارها افضل من غيرها من المهن	21.
					اسعى الى تطوير عملي في مجال الإرشاد مستقبلاً	22.
					اسعى للحصول على درجة علمية اعلى في المستقبل	23.
					اسعى إلى وضع نظام يخصصني في العمل المستقبلي في مجال الإرشاد	24.
					احب مهنتي كونها تفتح لي افاقا مستقبلية في مجالات متعددة	25.
					أعد نفسي مميزا كمستشار تربوي يعمل على تقديم الحلول للاخرين وهذا يدفعني دائما للبحث عن الجديد في المهنة	26.

ملحق (3) المحكمين

الرقم	الاسم	الجامعة
1.	د.ابراهيم المصري	جامعة الخليل
2.	د.اياد الحلاق	جامعة القدس
3.	د.خالد قطوف	جامعة القدس المفتوحة
4.	د.خالد كتلو	جامعة القدس المفتوحة
5.	د.سمير شقير	جامعة القدس
6.	د.سهير الصباح	جامعة القدس
7.	د.عبد الناصر السويطي	جامعة الخليل
8.	د.كامل كتلو	جامعة الخليل
9.	د.محمد عجوة	جامعة الخليل
10.	أ.د.نبيل الجندي	جامعة الخليل
11.	د.نبيل عبد الهادي	جامعة القدس

ملحق (4) تسهيل المهمة

HEBRON
UNIVERSITY



جامعة الخليل

Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم :

Date

التاريخ : 2018/02/02

السادة وزارة المعارف الاسرائيلية (بئر السبع) المحترمين.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

يقوم الطالب براء أيمن أبو غيث (21619118) بإجراء دراسة بعنوان
" الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المستشارين التربويين في المدارس العربية في
النفق ".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامرة

د. كمال مخامرة
2018/02/02



P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine
URL : [http // www.hebron.edu](http://www.hebron.edu)

ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين
تلفون : 970 (0)2-222-0995
فاكس : 970 (0)2-222-9303

ملحق (5): المستشار التربوي في النقب

يوظّف المستشار التربوي في المدرسة بعد موافقة كبير المستشارين وبالتنسيق مع المفتش العام (وزارة المعارف الاسرائيلية، 2018).

التبعية: يتبع المستشار مهنيًا لمتطلبات المهنة ولكبير المستشارين ولقسم "شيفي"، ولمدير المدرسة والتفتيش العام تربويًا وإداريًا.

حجم الوظيفة: وظيفة المستشار في المدارس الثانوية مثبتة في ملاك المدرسة. 1,7 ساعة أسبوعية للصف. يُفضّل تخصيص ساعات استشارة في جميع مراحل الجيل المختلفة في المدرسة كي يتسنى للمستشار تقديم خدمة استشارية تلئم متطلبات الطلاب والجهاز المدرسي. (ساعة اسبوعية لكل صف على الأقل في المدارس الابتدائية و1.5 ساعة اسبوعية في الإعداديات، وذلك بتوصية من السكرتارية التربوية 1989، 2002).

يجب على المستشار أن يدرّس 1/3 الوظيفة في الصف بموجب تعريفه "معلم مستشار" وبناءً على اتفاق مع السكرتارية التربوية يُفضّل أن يعلم المستشار في الصف حسب برامج مخصصة في المواضيع الإستشارية (مثل مهارات ومؤهلات حياتية).

شروط العمل: توضع تحت تصرف المستشار غرفة عمل ملائمة، ذات حجم وأثاث يسمح له بالعمل مع الأفراد والمجموعات.

يُفضل أن يكون المستشار عضواً في الهيئة الإدارية ومشاركاً في بناء سياسة المدرسة كي يؤثر على جودة العمل وعلى تطوير أسلوب حياة صحي في المؤسسة.

يُلزم المستشار بـسيرورة تطوّر مهنية ومستمرة، وذلك بناءً على سياسة قسم الخدمات النفسية الاستشارية (شيفي) ورقابة كبير المستشارين.

أسلوب العمل: مهارات العمل الاستشاري: يعمل المستشار التربوي بواسطة أربع مهارات أساسية. دمج هذه المهارات والموازنة بينها يجعل عمله خاصاً ومتميّزاً (وزارة المعارف الاسرائيلية، 2018):

1. **استشارة – (Counseling)** - مبني على علاقات مهنية بين الأشخاص: المستشار والمستشير . وأهميته انه يضع بين يدي المستشار قدرة مهنية مدربة يستطيع المستشار معها أن يتحدث ويستوضح مشاكله وبمساعده يستطيع أن يخطط ويختار طريقه بحكمة خاصة عندما يحتاج ذلك .

2. **التشاور – (Consultation)** - مبني على المشاركة بالمعلومات المهنية مع مصادر مهنية أخرى (أخصائيين نفسيين، أهالٍ، معلمين، مدير) . يقابل المستشار في هذه العملية مهتياً (آخر او اكثر) وفي اللقاء يتم تفعيل المعلومات والتجارب لدى كل منهم (تى ولو كانت القدرة المهنية غير متكافئة) كي يتم التركيز في إيجاد حل لمشكلة معينة.

3. **التنسيق – (Coordination)** - يقوم المستشار بعملية التنسيق من اجل الملاءمة ما بين الخدمات الجماهيرية واحتياجات الطلاب المحددة، المعلمين والأهالي. يعمل المستشار بالتنسيق ما بين الجهات المختلفة في المدرسة، والعناصر المتواجدة في الإطار المحيط بالمدرسة وبين احتياجات الفرد مثل : الخدمات النفسية التربوية ، الشؤون الاجتماعية ، خدمات الصحة النفسية وغيرها.

4. إدارة البرامج – (Program-Managing) – تفعيل برامج تطويرية ووقائية بواسطة تأهيل

هيئات تدريسية، وتطبيق البرامج بين الطلاب مع تفعيل هيئة مراقبة وتقييم .

سيرورة العمل:

العمليات الاستشارية يقوم بها المستشار بواسطة المهارات الأربع أعلاه من خلال اهتمامه بالفرد،

المجموعة والمؤسسة كما وضحتها وزارة المعارف الاسرائيلية (2018).

العملية الاستشارية: هي عبارة عن عملية تهدف لمساعدة المؤسسة أو أجزاء منها وتحوي عدة

مراحل:

1. تخطيط وتشخيص المؤسسة من جميع جوانبها: تحديد الحاجة، تشخيص مصادر القوة،

تشخيص مجموعات مستهدفة (فرد، مجموعة، مؤسسة) والأوضاع التي تحسن أو تعرقل الجودة

2. تنظيم المعلومات وعرضها أمام إدارة المدرسة والهيئة التدريسية بهدف زيادة الوعي والالتزام

بعمليات التدخل التربوية حسب المعطيات.

3. تطوير برامج وأجهزة تنظيمية للتدخل قبل العمل أو كردود فعل، حسب الواقع المدرسي.

4. تطوير أسس وطرائق للتغذية المرتدة، مراقبة وتقييم لعمليات التدخل التي تحصل في المدرسة.

مجالات عمل المستشار:

مجال عمل المستشار تُقرر مشتق من أهداف "شيفي" وأهداف وزارة التربية، وما تؤكد الألية المختلفة وسياسة المدرسة التي يعمل فيها.

برنامج عمل المستشار يُشتق من معطيات التخطيط المدرسي ويبنى بالتنسيق مع المدير ويكون ملائماً لسياسة المدرسة وموصول مع أهداف "شيفي"، من خلال رؤيا لإحتياجات الفرد واحتياجات المؤسسة.

تقرر الفعالية حسب الموارد الموجودة التي توضع تحت تصرّف المستشار والمدرسة، حسب ترتيب الأولويات، بحيث تحوي المجالات التالية (وزارة المعارف الاسرائيلية، 2018):

1. تطوير هيئة مدرسية- وتعتمد على الأسس التالية:

- التعاون والعمل الجماعي.
- إثارة نقاش ذا أهمية بين المشتركين في المؤسسة.
- الشعور المرهف تجاه الفرد.
- تحديد مصادر القوة عند الطالب.
- خلق أوضاع تمكّن من النجاح.
- خلق أوضاع تمكّن من التعبير الذاتي.

2. تطوير وإدخال برامج تطوير، تدخل ووقاية:

مثل: المهارات الحياتية وهي لب البرامج الاستشارية الموجودة، مواضيع مثل مواجهة الضغوطات والأزمات، المعابر ومواضيع وقائية هي عبارة عن توسيع وتأكيد نواحٍ معينة من المهارات الحياتية.

تُفَعّل البرامج بواسطة المربين بإرشاد ومرافقة المستشار، كي تتحقق كأسلوب حياة وثقافة مدرسية.

3. الاستشارة الفردية للطالب: معد لمساعدة الطالب لمواجهة الصعوبات (المؤقتة أو المستمرة)

في مجالات حياته المختلفة.

وهو مركب من الفعاليات التالية:

- تحديد أولي وتشخيص المشكلة.
- التدخل قصير الأمد (حسب الحاجة).
- تركيز المعلومات والملاءمة بين العناصر المختلفة المتعلقة بالمشكلة، والتوجيه (حسب الحاجة).

▪ إدارة الحالة، تتبّع وتطبيق التوصيات.

عند تقديم الاستشارة للطالب كفرد يتم التأكيد على معالجة الأولاد ذوي الاحتياجات الخاصة:

▪ أولاد بأوضاع خطيرة.

▪ أولاد ذوي عسر التعليمي.

▪ أولاد مدمجين.

▪ أولاد موهوبين.

▪ أولاد القادمين الجدد – التعددية الثقافية في المدرسة.

4. استشارة وتشاور مع الإدارة والهيئة التدريسية في المواضيع التالية:

▪ المستشار هو مورد إرشاد للطواقم في المجالات التالية: تشخيص إشارات الوقوع في ضائقة،

الذي يحوي أدوات معينة مع الأخذ بالاعتبار تصرف الطالب كفرد وأدوات توجيه للمربي

وإصحاب الوظائف في المدرسة.

▪ تطوير ظروف تقدّم العمل الجماعي: تحفيز ومنع عملية السحق (لدى المعلمين) أساليب

اتخاذ القرارات، المبادرة، المسؤولية والقيادة.

▪ مواجهة الاختلاف والتعدد الثقافي.

▪ تنظيم المؤسسة.

▪ خلق مناخ ذو جودة.

▪ عمليات التعلّم.

▪ قراءة معقولة للمعطيات من خلال مراحل التقدير والقياس ثم التوفيق بينها داخل المؤسسة.

بناء برامج تدخّل مبنية على المعطيات ودمجها.

▪ المبادرة بعمليات القياس الضرورية وجمع المعطيات الموجودة في المؤسسة.

حالات ضاغطة، طوارئ وأزمات:

1. تقديم المساعدة والمشاركة عند إستعداد المؤسسة التربوية لمواجهة حالات الطوارئ والأزمات

التي تحوي العمليات التالية:

- تأهيل الهيئة التربوية.
 - تحضير برامج جاهزة .
 - تطبيق وتفعيل البرامج في الصفوف ودمجها في المؤسسة.
2. التدخل في الحالات الطارئة والأزمات بمستويات التدخل الأولي والثانوي.
3. توثيق منهجي لمعالجة الحالات، بهدف التعلم واستخلاص العبر