

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة

وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification

Student's name:

اسم الطالب: عبدالرحيم فؤاد العاجز

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: 2014/6/29م

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية بغزة

كلية التربية - أصول التربية

شئون البحث العلمي والدراسات العليا

درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة

لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم

**The degree of educational counselors of secondary schools in
Gaza Governorates for professional morals and its impact on their
professional satisfaction**

إعداد الطالب/

عبدالرحيم فؤاد العاجز

إشراف الدكتور/

سليمان حسين المزيين

أستاذ أصول التربية المشارك

قدمت هذه الخطة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

من قسم أصول التربية - الإدارة التربوية في كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة

2014م - 1435هـ



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي و الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ عبدالرحيم فؤاد علي العاجز لنيل درجة الماجستير في كلية التربية/ قسم أصول التربية- الإدارة التربوية وموضوعها:

درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأحد 24 شعبان 1435هـ، الموافق 2014/06/22م الساعة الواحدة ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

د. سليمان حسين المزين	مشرفاً ورئيساً	
د. فايز كمال شلidan	مناقشاً داخلياً	
د. محمد هاشم آغا	مناقشاً خارجياً	

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التربية/قسم أصول التربية- الإدارة التربوية.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. فؤاد علي العاجز



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا

لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ"

(الأعراف: 43)

الإهداء

إِلَهِي أُمِّي الْغَالِيَةُ:

وإذا الهموم تجمعت وتكاثرت * * * فوراً إلى صدر الحنونة أهرب

أولى الخلائق باستلام مودتي * * * أمي وأمي ثم أمي فالأب

الخير كل الخير في إكرامها * * * من تحتها الجنات نعم المكسب

إِلَهِي وَالصَّبِيحِ الْعَزِيزِ:

لقد نُسبت أبي للخير في كرم * * * يا منبع النبل فلتُهنأ بذا نسبا

نصختنا ما أُحيلى النَّصْحَ يا أبتِي * * * فأنت مدرسة في النصح لا عَجبا

حماك ربي من الحُسَّادِ يا أبتِي * * * قد ارتقيت وكم من حاسدٍ عَضبا

فاحفظ لنا ربنا ديناً ندينُ به * * * قد شرف العُجمَ طولَ الدهرِ والعَرَبَا

واحفظ لنا والدي والأُمَّ يا سِندي * * * وإخوتي وأناساً حُبُّهُمُ وَجَبَا

الشاعر: (مصطفى قاسم عباس)

إِلَهِي أَسْأَلُكَ:

يا صانع المجد يا روحاً مطهَّرةً * * * لك التحيات والإكبار والقُبل

يا واقفاً فوق هام العز شامخةً * * * أركانه نهضت من وعيك الدول

يا شمعة في ظلام الليل ما فتئت * * * تنير درياً لمن ضلوا ومن جهلوا

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي ينتهي إليه حمد الحامدين، ولديه يزداد شكر الشاكرين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد الصادق الأمين وعلى آله وصحبه ومن سار على سنته إلى يوم الدين.

الحمد لله عز وجل أولاً وآخراً على توفيقه وإحسانه وفضله وكرمه بأن من عليّ بالانتهاء من إعداد هذه الرسالة التي أسأله جل في علاه أن يبارك فيها وينفع بها الإسلام والمسلمين.

يقول النبي ﷺ "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" (أبو داود، د.ت، ج4:403) فجميل أن يشكر الإنسان كل من قدم له يد العون والمساعدة، وإنني بعد شكر الله عز وجل أتقدم بخالص شكري وتقديري لوالدي وأستاذي ونبض فؤادي الأستاذ الدكتور فؤاد علي العاجز على ما بذله من تشجيع وتحفيز ونصح وبذل وعطاء وإرشاد لي على مواصلة طريق العلم والعلماء، كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الدكتور المربي الفاضل سليمان حسين المزين المشرف العلمي لهذه الرسالة، حيث قدم لي الكثير من النصح والتوجيه والمساعدة حتى تمكنت من إتمام هذه الرسالة، فلقد كان طيب القلب جميل الخلق، والشكر موصول لعضوي لجنة المناقشة الدكتور فايز كمال شلدان، والدكتور محمد هاشم أغا على تفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، كما أتقدم بالشكر الجزيل لأخي الحبيب الأستاذ خالد عمر فضاة نائب مدير عام قسم الإرشاد والتربية الخاصة بوزارة التربية والتعليم العالي على ما قدمه من مشورة ومشاركة وتسهيل مهام في إعداد إجراءات الدراسة، والشكر موصول لدائرة الإرشاد والتربية الخاصة بوزارة التربية والتعليم العالي على ما قدمه من عون ومساعدة، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأساتذتي الأفاضل في قسم أصول التربية على ما أفاضوا عليّ من علمهم الغزير، وأخيراً لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتوجه بالشكر والعرفان وعظيم الامتنان إلى كل من أعانني على إعداد هذه الرسالة، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة

لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم

إعداد الباحث: عبدالرحيم فؤاد على العاجز

إشراف الدكتور: سليمان حسين المزين

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، والكشف عن دلالة الفروق لمتغيرات (الجنس - سنوات الخدمة - المنطقة التعليمية)، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي، مستخدماً مقابلة واستبانيتين: الأولى لقياس درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس، واشتملت على (35) فقرة، والثانية لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم، وتكونت من (32) فقرة، وتم التأكد من صدق كلا الاستبانيتين، كما تم التأكد من ثباتهما، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس والمرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظات غزة للعام الدراسي 2013-2014م والبالغ عددهم (147) مديراً ومديرة، و(146) مرشداً ومرشدة، وتحليل البيانات ومعالجتها احصائياً تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- أن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية بلغت (79.9%) بدرجة كبيرة.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير (الجنس - سنوات الخدمة)، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً للمنطقة التعليمية لصالح منطقة رفح.

3- أن درجة تقدير المرشدين التربويين للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم بلغت (78.6%) بدرجة كبيرة.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير (الجنس - المنطقة التعليمية)، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

5- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة لأخلاقيات المهنة ودرجة تقديرهم لمستوى الرضا الوظيفي لديهم.

وبناءً على نتائج الدراسة أوصت الدراسة بما يلي:

1. إضافة مرشد تربوي آخر للمدارس التي تحتوي على أعداد كبيرة، أو تخفيف عدد الطلبة في المدرسة الواحدة، كي يستطيع المرشد التربوي التواصل بشكل مهني مع جميع الطلبة.
2. تطوير المرشد التربوي مهنيًا من خلال عقد دورات وندوات ومشاركته في المؤتمرات العلمية.

The degree of educational counselors of secondary schools in Gaza Governorates for professional morals and its impact on their professional satisfaction

Abstract

The study aimed to get acquainted to the extent of the psychological guides in secondary schools of Gaza governorates for the morals of the profession and its relation with their profession satisfaction, it also reveals the significant differences (gender – years in service – location of Educational governorate).

To achieve the targets of the study the researcher followed the descriptive method using interview and 2 questionnaires the first was to measure the degree of the guide moral practising in their profession from the point of view of the headmasters.

The study included 35 item.

The second study to measure the level of professional satisfaction of the guides. The two questionnaires were proved to be stable and credible.

The study included schools of these guides 2013–2014 of 147 headmaster and 146 guides and to analyse the data statistical groups were used.

The findings of the study:

1. The degree the guide's practice for the professional morals were 79.9% With Large Degree.
2. There are no significant differences at level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the average of the degrees of the estimation of the

sample for the degree of the guides' practicing for the morals of the profession with variables such as (gender years of service) But there are significant differences ($\alpha \leq 0.05$) between the average of degrees of the sample for the degree of the practice for the morals of the profession according to the region.

3. The degree of the educational guides' estimation for professional satisfaction was (78%) With Large Degree.

4. There are no significant differences ($\alpha \leq 0.05$) between the average of the degrees of the sample for the degree of the guides practising for professional satisfaction according to (gender – region). But there are significant differences ($\alpha \leq 0.05$) between the average of the degrees of the sample estimation for the guides practicing for professional satisfaction according to years in service.

5. There are significant differences ($\alpha \leq 0.05$) between the average of degrees of the sample estimation for the educational guides of the secondary schools for the morals of the profession, and their estimation for their satisfaction.

Recommendation:

1. A second educational guide should be added for schools with high numbers, or the number has to be lessened.
2. The guide should be high graded through courses and symposiums.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	م
ب	آية قرآنية	-1
ت	الإهداء	-2
ث	الشكر والتقدير	-3
ج	ملخص الدراسة باللغة العربية	-4
خ	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	-5
ذ	قائمة المحتويات	-6
ز	قائمة الأشكال	-7
س	قائمة الجداول	-8
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (خطة الدراسة)		
2	مقدمة	-8
6	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	-9
7	فروض الدراسة	-10
8	أهداف الدراسة	-11
8	أهمية الدراسة	-12
9	حدود الدراسة	-13
9	مصطلحات الدراسة	-14
الفصل الثاني: الإطار النظري		
12	تطور مفهوم أخلاقيات المهنة	-15
15	تطور مفهوم الإرشاد التربوي	-16
17	أهداف الإرشاد التربوي	-17

19	أهمية الإرشاد التربوي	-18
21	أسس الإرشاد التربوي	-19
22	أخلاقيات المرشد التربوي	-20
24	واجبات ومهام المرشد التربوي	-21
26	الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة	-22
29	مقترحات لعلاج الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة	-23
32	تطور مفهوم الرضا الوظيفي	-24
35	أهمية الرضا الوظيفي في مجال الإرشاد التربوي	-25
36	العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في مجال الإرشاد التربوي	-26
39	قياس الرضا الوظيفي في مجال الإرشاد التربوي	-27
41	النتائج المترتبة على عدم الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي	-28
44	الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال الرضا الوظيفي	-29
46	مقترحات لعلاج الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال الرضا الوظيفي	-30
الفصل الثالث: الدراسات السابقة والتعقيب عليها		
49	الدراسات السابقة	-31
49	الدراسات المتعلقة بأخلاقيات المهنة	-32
55	الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي	-33
63	التعقيب على الدراسات السابقة	-34
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة		
68	منهج الدراسة	-35
68	مجتمع الدراسة	-36
69	العينة الاستطلاعية للدراسة	-37

69	العينة الفعلية للدراسة	-38
69	تحليل خصائص عينة الدراسة	-39
71	أدوات الدراسة	-40
72	صدق الاستبانة الأولى	-41
77	صدق الاستبانة الثانية	-42
82	ثبات الاستبانة الأولى	-43
83	ثبات الاستبانة الثانية	-44
84	الأساليب الإحصائية المستخدمة	-45
الفصل الخامس: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها وتوصيات الدراسة ومقترحاتها		
88	الإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة	-46
97	الإجابة على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة	-47
105	الإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة	-48
114	الإجابة على السؤال الرابع من أسئلة الدراسة	-49
121	الإجابة على السؤال الخامس من أسئلة الدراسة	-50
123	توصيات الدراسة	-51
123	مقترحات الدراسة	-52
124	المصادر والمراجع	-53
134	الملاحق	-54

قائمة الأشكال

38	العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي	-1
----	----------------------------------	----

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	رقم الجدول
24	الأخلاق اللازمة العملية للعملية الإرشادية	جدول رقم (1)
69	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	جدول رقم (2)
70	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	جدول رقم (3)
71	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة	جدول رقم (4)
71	توزيع أفراد العينة حسب المنطقة التعليمية	جدول رقم (5)
73	أبعاد الاستبانة الأولى وعدد فقراتها	جدول رقم (6)
74	أبعاد الاستبانة الثانية وعدد فقراتها	جدول رقم (7)
74	معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة	جدول رقم (8)
75	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الأول	جدول رقم (9)
76	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الثاني	جدول رقم (10)
77	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الثالث	جدول رقم (11)
78	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الرابع	جدول رقم (12)
79	معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة	جدول رقم (13)
79	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الأول	جدول رقم (14)
80	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الثاني	جدول رقم (15)
81	معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الثالث	جدول رقم (16)
82	معاملات الارتباط بين نتائج الفقرات الفردية والفقرات الزوجية للاستبانة الأولى	جدول رقم (17)
83	معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل للاستبانة الأولى	جدول رقم (18)
84	معاملات الارتباط بين نتائج الفقرات الفردية والفقرات الزوجية للاستبانة الثانية	جدول رقم (19)

85	معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل للاستبانة الثانية	جدول رقم (20)
88	المحك المعتمد في الدراسة	جدول رقم (21)
89	قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب للأبعاد ككل للاستبانة الأولى	جدول رقم (22)
91	المعالجة الإحصائية للبعد الأول: أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه	جدول رقم (23)
92	المعالجة الإحصائية للبعد الثاني: أخلاقيات المرشد التربوي نحو أعضاء هيئة التدريس	جدول رقم (24)
93	المعالجة الإحصائية للبعد الثالث: أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة	جدول رقم (25)
96	المعالجة الإحصائية للبعد الرابع: أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور	جدول رقم (26)
99	المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة الأولى تعزى لمتغير الجنس	جدول رقم (27)
100	مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة	جدول رقم (28)
102	مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المنطقة التعليمية	جدول رقم (29)
103	نتائج اختبار شيفيه للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في المحور (3) تعزى لمتغير المنطقة التعليمية	جدول رقم (1-29)
104	نتائج اختبار شيفيه للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في المحور (4) تعزى لمتغير المنطقة التعليمية	جدول رقم (2-29)
104	نتائج اختبار شيفيه للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في الدرجة الكلية للمقياس تعزى لمتغير المنطقة التعليمية	جدول رقم (3-29)
105	نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في الدرجة الكلية للمقياس تعزى لمتغير المنطقة التعليمية	جدول رقم (4-29)

106	قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب للأبعاد ككل للاستبانة الثانية	جدول رقم (30)
108	المعالجة الإحصائية للبعد الأول: الرضا الوظيفي عن المهنة	جدول رقم (31)
110	المعالجة الإحصائية للبعد الثاني: الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة	جدول رقم (32)
113	المعالجة الإحصائية للبعد الثالث: الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات	جدول رقم (33)
115	نتائج اختبار (T-test) بين مجموعتين مستقلتين للكشف عن الفروق بين تقديرات متوسطات عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس	جدول رقم (34)
117	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	جدول رقم (35)
118	نتائج اختبار شيفيه للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في المحور (3) تعزى لمتغير سنوات الخدمة	جدول رقم (1-35)
118	نتائج اختبار شيفيه للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في الاستبانة ككل تعزى لمتغير سنوات الخدمة	جدول رقم (2-35)
120	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية.	جدول رقم (36)
121	نتائج اختبار شيفيه للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في المحور (3) تعزى لمتغير المنطقة التعليمية	جدول رقم (1-36)
123	معامل الارتباط بين أخلاقيات المهنة والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين	جدول رقم (37)

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

خلفية الدراسة ويتضمن التالي:

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

فروض الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

المقدمة:

تعد الأخلاق عاملاً إنسانياً مشتركاً عاماً للقيم والفضائل التي جبلت في فطرة البشر، ولا تخلو أمة من الأمم من موجه رئيس للسلوك الإنساني والاجتماعي من أجل التعايش وتوفير الاستقرار في المجتمع، وهي شكل من أشكال الوعي الإنساني الذي يعمل على ضبط وتنظيم السلوك الإنساني في كافة مجالات الحياة، وقد حثت جميع الشرائع السماوية على التحلي بالأخلاق الفاضلة والتي تعكس صورة هذه الشرائع في واقع عملي يحبب الآخرين في الانتماء إليها من خلال الأخلاق الحميدة التي تحث عليها وتتميز بها هذه الشرائع.

وركز الدين الإسلامي على أهمية الأخلاق وضرورة الالتزام بها من خلال الآيات القرآنية والأحاديث الشريفة وذلك في مواطن كثيرة منها قول الله عز وجل: "وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ" (المائدة:2)، وقوله تعالى: "وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا" (آل عمران:103)، وقوله تعالى: "وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا" (لقمان: 18)، ومن السنة النبوية قول النبي ﷺ "إنما بعثت لأتمم صالح الأخلاق" (بن حنبل، 2001، ج14: 213)، وقوله ﷺ "إن من أحبكم إلي وأقربكم مني مجلساً يوم القيامة أحاسنكم أخلاقاً" (الترمذي، 1975، ج4: 2018) وما كان ذكر الأخلاق في القرآن الكريم والسنة النبوية إلا لأهميتها وضرورة التحلي بها في كافة جوانب الحياة.

و"ظهر من هذه التعاليم أن الإسلام جاء لينتقل بالبشر خطوات فسيحات إلى حياة مشرقة بالفضائل والآداب، وأنه اعتبر المراحل المؤدية إلى هذا الهدف النبيل من صميم رسالته، كما أنه اعتبر الإخلال بهذه الوسائل خروجاً عليه وابتعاداً عنه، فليست الأخلاق من مواد الترف التي يمكن الاستغناء عنها، بل هي أصل من أصول الحياة التي يرتضيها الدين، ويحترم ذوبها" (الغزالي، 1987:13).

إن مراحل النمو العمرية والتغيرات الانتقالية، والتغيرات الأسرية وتعدد مصادر المعرفة والتخصصات العلمية، وتطور مفهوم التعليم ومناهجه، وتزايد أعداد الطلبة في المدارس وانتشار

العنف بينهم وما صاحب ذلك من قلق وتوتر، كل ذلك أدى إلى بروز الحاجة إلى التوجيه والإرشاد، كما أن هذا التغيير في بعض الأفكار والاتجاهات أظهر أهمية التوجيه والإرشاد في المدرسة على وجه الخصوص، حيث لم يعد المدرس قادراً على مواجهة هذا الكم من الأعباء والتغيرات، كما أن تغير الأدوار والأماكن، وما ينتج عن ذلك من صراعات وتوتر يؤكد مدى الحاجة إلى برامج التوجيه والإرشاد (الفسفوس، 2007:5).

وتزداد العلاقة بين الإرشاد وأهداف التعليم في المراحل التعليمية المختلفة مع زيادة الاهتمام من قبل الدول المختلفة بإيجاد حلول للمعوقين والمحرومين، والتربية تتضمن الكثير من عناصر التوجيه، ولا يمكن أن نفصل بينهما فكل منهما يتضمن عناصر من الآخر، ويلاحظ أن الخدمات التربوية وخدمات الإرشاد التربوي توجه معظمها إلى نفس الأعمار تقريباً في مرحلتها الطفولة والشباب (أبو عطية، 1997:25).

ويعتبر وجود مرشدين تربويين في المدارس من الحاجات الضرورية حيث يرى الزعبي (١٩٩٤: ٢٧) أننا نعيش الآن في عصر القلق والضغط النفسية، كما أن المجتمع الحالي مليء بالصراعات والمطامح ومشكلات المدنية التي تظهر الحاجة الملحة إلى خدمات الإرشاد النفسي في مجال الشخصية ومشكلاتها.

وتعتبر القواعد الأخلاقية ذات أهمية كبيرة في العمل الإرشادي، وهي مسؤولية تقع على عاتق المرشد التربوي، وعليه أن يدرك أن الدين هو مصدر الأخلاق، وأن التزامه بالخلق الذي يحث عليه الدين سيضع تصرفاته في الطريق القويم والسليم.

فعلى المرشد أن يتحلى بالأخلاق الفاضلة قولاً وعملاً، وأن يكون قدوة حسنة في الصبر والأمانة وتحمل المسؤولية دون ملل أو كلل أو يأس، وأن يتحلى المرشد بالمرونة في التعامل مع المسترشدين، وعدم التقيد بأساليب محددة في فهم مطالبهم وحاجاتهم الإرشادية، فالمرونة المطلوبة هي الوسيلة التي يمكن للمرشد أن يتقبل ويسمع أصوات الطلاب واحتياجاتهم ومطالبهم، فهو الشخص الوحيد في المدرسة الذي يجب أن يتقبل ذلك مهما كان الطالب سيئاً أو مخطئاً... وهذا لا يعني أن نوافق على السوء أو الخطأ ولكن أن تكون لدينا المرونة الكافية لاستيعاب الموقف

واحتوائه حتى يمكن لنا التعرف على جوانب كثيرة من مطالبهم واحتياجاتهم لنتمكن من مساعدتهم بالحصول عليها بطريقة صحيحة بعيداً عن الخطأ (الفسفوس، 2007:16).

لذلك تعددت جهود الباحثين حول اجراء البحوث المتعلقة بأخلاقيات المهنة لدى المرشدين التربويين، وقد أكدت العديد من الدراسات على ضرورة وأهمية وجود المرشد التربوي في المدرسة، فتؤكد دراسة البرديني (2006) على ضرورة وأهمية دور المرشد التربوي في المدرسة، كما أوضحت دراسة طشطوش ومزاهرة (2012) على وجوب تحلي المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد، وكشفت دراسة مقبول(2003) عن اختلاف الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المدارس، وأوصت دراسة العنزي (2004) بوضع خطط وبرامج تعريفية للعاملين في المدارس من قبل المرشدين.

ومن المشهود أن الاهتمام بالإعداد العلمي، والتدريب المهني والفني للمرشد، وتحليه بالصفات والخصائص اللازمة، وتمسكه بالضوابط الأخلاقية أمراً هاماً للنجاح في العمل الإرشادي، إلا أن هذه العناصر مالم تكن متوجة بشعور المرشد بالقناعة والارتياح والسعادة نحو عمله الارشادي فإن العملية الإرشادية بعيدة المنال لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل. (الشهري، 1998:11).

وتبين من خلال دراسة طشطوش ومزاهرة (2012) أن المرشدين التربويين يتفاوتون في درجة ممارستهم لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي؛ مما يؤثر في فاعلية الخدمات المقدمة، وعلى العلاقات بين المرشدين ومجتمع المسترشدين؛ لذا، يرى الباحث ضرورة دراسة أخلاقيات المهنة عند المرشدين التربويين.

و"أصبح موضوع الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا واعتبار وجودها ضرورياً وأساساً لتحقيق الرضا المنشود للموظف، وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف في حالة من عدم الرضا وبالتالي ينعكس ذلك على أدائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن

أداء الفرد يختلف من فرد لآخر، ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة، وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة (فلمبان، 2007:3).

"إن فهم وإدراك دوافع الموظفين والعاملين في مجالات العمل، ورضاهم الوظيفي يساعد الإدارة والمديرين والمشرفين على تصميم بيئة عمل مناسبة، ونظام حوافز فعال يساعد على حفظ الموظفين والإبقاء عليهم في مجال العمل، وزيادة فعاليتهم وأدائهم الوظيفي بصفة الموظفين أهم الموارد التي تملكها منظمات العمل" (هاشم، 2010:8).

ويعتبر الرضا الوظيفي للمرشد التربوي ذو أهمية كبيرة في العمل الإرشادي، حيث إنه يسهم بشكل كبير في زيادة شعور المرشد التربوي بالسعادة والارتياح في عمله، وبالتالي زيادة انتمائه للعمل، ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية.

لذا يجب على المرشد التربوي أن يتميز بخصائص وصفات تساعده على النجاح في عمله والرقي ببرامج التوجيه والإرشاد والاستمرار في ممارسة هذه المهنة، ويرى الجهني (2005) أن الرضا الوظيفي للمرشد الطلابي يعتبر من أهم المداخل العلمية التي تزايد الاهتمام بها في الوقت الراهن نظراً لما يشكله من أهمية بالنسبة لاستمرارية العمل وتواصله بالصورة الفعالة والتي من شأنها أن تسهم في تحقيق الأهداف المرسومة.

وتبين من خلال الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي عند المرشدين التربويين أن الرضا الوظيفي غالباً ما يزيد من الإنتاجية ويقلل من نسبة الغياب ويرفع معنويات المرشدين ويزيد من إخلاصهم في العمل، وأكدت بعض الدراسات على ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي عند المرشدين التربويين، فتؤكد دراسة مقبول (2003) على أن رضا المرشدين عن طبيعة الوظيفة تابع من تحقيق طموحاتهم في العمل، كما أوضحت دراسة الجميلي والبجاري (2008) على أن المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة قليلة من الرضا عن العمل، وكشفت دراسة الخيري (2008) أن هناك نقصاً في رضا المرشدين عن تقدير جهودهم المبذولة، وأوصت دراسة الشهري (1998) بتوفير فرص للنمو الوظيفي، وإيجاد نظام حوافز لهم.

وعلى الرغم من أهمية الرضا عن العمل للمرشدين، ودوره الحاسم في نجاح أو فشل العمل الإرشادي، إلا أننا نلاحظ ضعف الاهتمام بدراسة هذا الموضوع دراسة تتناسب مع ما يشكله من

أثر فعال في نجاح العملية التربوية والتعليمية بصفة عامة، ونجاح العمل الإرشادي بصفة خاصة، وقد يعود ذلك إلى قلة الوعي بأهمية الرضا عن العمل لدى المرشدين أو قد يعود إلى اهتمام الباحثين بالمعلمين، ومديري المدارس اهتماماً طغى على الاهتمام بالمرشدين الذين ينتمون إلى الأسرة المدرسية وهذا ما نلاحظه في أغلب الدراسات المعاصرة.

كما لاحظ الباحث (في حدود علمه) عدم وجود أي دراسة تناولت أخلاقيات المهنة لدى المرشدين وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، حيث اقتصرت بعض الدراسات القليلة على أخلاقيات المهنة عند المرشدين التربويين فقط، أو دراسات أخرى اقتصرت على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

لهذه الأسباب مجتمعة وجد الباحث أنه من الضروري أن يبحث في درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة وتسؤلاتها:

يلعب المرشد التربوي دوراً مهماً في إنجاح العملية التعليمية تبعاً للأداء الذي يقوم به من خدمة الطلبة ومساعدتهم في مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تعيق نموهم السليم، وكي يتمكن المرشد التربوي من القيام بدوره بشكل سليم لا بد له من الالتزام بأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي، ولما كان لهذا الموضوع من أهمية حرص الباحث على دراسته، ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة لتبحث في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات متوسطات عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية)؟

- 3- ما درجة تقدير المرشدين التربويين لمستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظرهم؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات متوسطات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية)؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات متوسطات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظرهم؟

فروض الدراسة:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية (غرب غزة، شرق غزة، شمال غزة، الوسطى، خانينوس، شرق خانينوس، رفح).
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية (غرب غزة، شرق غزة، شمال غزة، الوسطى، خانينوس، شرق خانينوس، رفح).
- 7- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة لأخلاقيات المهنة ودرجة تقديرهم لمستوى الرضا الوظيفي لديهم.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- تحديد درجة تقدير المرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة لممارسة أخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية.
- 2- الكشف عن دلالة الفروق في متوسطات درجات تقدير المرشدين التربويين لدرجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة في ضوء المتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية).
- 3- قياس درجة الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم.
- 4- الكشف عن دلالة الفروق في متوسطات درجات تقدير المرشدين التربويين لمستوى رضاهم الوظيفي في ضوء المتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية).
- 5- تحديد العلاقة بين درجة ممارسة المرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة لأخلاقيات المهنة ومستوى رضاهم الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال الآتي:

- 1- أنها تبحث في موضوع جدير بالاهتمام ألا وهو موضوع أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين لما لهذا الموضوع من أثر في تفعيل دور المرشد التربوي داخل المدرسة وفي إنجاح وتحقيق أهداف لإرشاد التربوي وتحقيق أكبر قدر من الصحة النفسية للطلبة التي تعتبر متطلباً لإنجاح العملية التعليمية.

2- ويتوقع أن يستفيد من الدراسة الفئات التالية:

- المرشدون التربويون في المدارس الثانوية لتجاوز العقبات التي تحول دون أداء عملهم على النحو الجيد والمطلوب.
 - الجهات الإشرافية على مهنة الإرشاد لمعرفة المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين والعمل على إيجاد الحلول لها.
 - الباحثون ومديرو المدارس والمهتمون بمهنة الإرشاد.
 - قد تسهم هذه الدراسة في إثراء البحث العلمي والأدب التربوي.
- 3- افتقار المكتبة الفلسطينية لمثل هذه الدراسة حيث أنها درست العلاقة بين أخلاقيات المهنة ومستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

حدود الدراسة:

- 1- حد الموضوع: التعرف إلى درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة بأبعادها الأربعة وهي: أخلاقيات المرشد التربوي مع (نفسه - العاملين في المدرسة - الطلبة - أولياء الأمور) من وجهة نظر المديرين، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم بمجالاته الثلاثة وهي: الرضا الوظيفي عن (المهنة - العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة - الراتب والحوافز والترقيات).
- 2- الحد المؤسسي: جميع المدارس الثانوية، والبالغ عددها 147 مدرسة.
- 3- الحد البشري: جميع مديري المدارس الثانوية والبالغ عددهم (147) مديراً ومديرة، وجميع المرشدين التربويين في المدارس الثانوية، والبالغ عددهم (146) مرشداً ومرشدة.
- 4- الحد المكاني: محافظات غزة - فلسطين.
- 5- الحد الزمني: تم تطبيق الشق الميداني من هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام 2013-2014م بتوفيق الله.

مصطلحات الدراسة:

1- المرشد التربوي:

هو شخص متخصص حاصل على الشهادة الجامعية الأولى في فرع من فروع العلوم الإنسانية التالية: علم نفس، إرشاد نفسي وتوجيه تربوي، خدمة اجتماعية، وهو مدرب تدريباً مهنياً عالياً

للتعامل مع المشكلات والاضطرابات السلوكية التي يعاني منها الطلبة. (الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، 2012:12).

2- أخلاقيات المهنة:

هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأفراد كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام الأفراد. (عفيفي، 2005:22).

ويعرف الباحث أخلاقيات المهنة إجرائياً: هي مجموعة من المعايير التي يجب على المرشد التربوي في المدرسة الثانوية إتباعها والالتزام بها وفق مبادئ مهنة الإرشاد التربوي.

3- الرضا الوظيفي:

يعرفه (البلاوي، 2011:20) بأنه: إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها. ويعرف الباحث مستوى الرضا الوظيفي إجرائياً: شعور المرشد التربوي في المدارس الثانوية بمحافظات غزة بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله بالمدرسة، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه من العمل ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، والتي تم قياسها من خلال الاستبانة المعدة لذلك.

4- المدرسة الثانوية:

وتعرفها وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين بأنها "المدرسة التي يكون أعلى صف فيها الأول الثانوي أو الثاني الثانوي بفرعيهما العلمي والعلوم الإنسانية" (وزارة التربية والتعليم العالي، 2008) ويتبنى الباحث تعريف وزارة التربية والتعليم العالي إضافةً إلى الفرع الشرعي حيث أنه أضيف حديثاً في عام 2012.

الفصل الثاني

الإطار النظري ويتضمن التالي:

أولاً: تطور مفهوم أخلاقيات المهنة

ثانياً: الإرشاد التربوي

ثالثاً: واجبات ومهام المرشد التربوي

رابعاً: الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة

ومقترحات لعلاجها

خامساً: تطور مفهوم الرضا الوظيفي

سادساً: الرضا الوظيفي في مجال الإرشاد التربوي

سابعاً: النتائج المترتبة على عدم الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي

ثامناً: الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال الرضا الوظيفي

ومقترحات لعلاجها

الفصل الثاني

الإطار النظري ويتضمن التالي:

أولاً: تطور مفهوم أخلاقيات المهنة

للأخلاق أهمية بالغة في حياة المجتمعات، بغض النظر عن مدى تقدمها أو تأخرها، وهذه المجتمعات تحتضن كثيراً من المهن كالطب والهندسة والتعليم والتجارة وغيرها، وطبيعة هذه المهن تختلف عن بعضها البعض، لذا فلا بد أن تكون لكل مهنة من هذه المهن أخلاقيات يؤمن بها أصحابها ويلتزمون بها ويعملون على ترسيخها لدى أفراد المهنة الواحدة.

إن مفهوم أخلاقيات المهنة ليس حديثاً في حياة الإنسان، حيث إن المجتمعات البدائية كانت تطبق هذا المفهوم بشكل عفوي، ناتج عن فطرة الإنسان الداخلية، ويختلف ظهور أخلاقيات المهنة علمياً باختلاف نوع المهنة المرتبطة بهذه الأخلاقيات، فكلماً ظهر علم جديد ارتبط معه ظهور أخلاقيات لهذا العلم.

ودراسة أخلاقيات المهنة ليست دراسة علم من علوم الفضاء أو الخيال، بل هي دراسة للواقع الذي يفرض نفسه بحق، وليست دراسة لأولويات مختارة، بل هي دراسة يجب أن تشغل الاهتمام بكامله زماناً ومكاناً وتاريخاً، فهي دراسة عالمية لا تحدها حدود ثقافية ولا مادية، فالاحترام والمسئولية والعدالة والأمانة والتعاطف قيم لا يعارضها أحد بل لا يختلف عليها اثنان وإن تباعدت لغاتهم ومعارفهم وإمكاناتهم الاقتصادية وطموحاتهم المستقبلية وحتى عقيدتهم الدينية (جاب الله، 2006: 429).

وفي التسعينيات من القرن الماضي ناقشت دراسات عدة منها دراسة سوكيت Socket (1993)، أوسر Oser (1994)، كولينرود Colenrud (1997)، وتيري Tirri (1999) أخلاقيات العمل في مجال التربية في إطار مناقشة أكثر عمقا لأخلاقيات المهنة قاصدين بها نقطة الارتداد عند مواجهة مواقف الأزمات أثناء الممارسة المهنية في إطار عملية ديناميكية يتم من خلالها تأسيس وفهم المعاني المرتبطة بالتفاعلات الاجتماعية إزاء مواقف الممارسة العملية اليومية (Kirsi, 1999: 1).

ويوجّه كيدر وميرك Kidder & Mirk (2004) سؤالاً من المهم أن يطرحه كل فرد على نفسه: "هل يجب أن نحرص على أن نكون لائقين أخلاقياً مثلما نحرص على أن نكون لائقين

صحياً؟" ويستعرضان للإجابة عن هذا السؤال نفاطاً مهمة يجب الالتفات إليها وعلى رأسها درجة وعى الفرد بالقضايا الأخلاقية في مواقف الحياة العامة وفي مجال المهنة، وأهمية هذا الوعي للنهوض بالقيم والالتزام بها، وهل تجد هذه القيم طريقها للتطبيق العملي أم هي مجرد أبواق لإصدار الشعارات، وهل هي قيم متسقة أم متصارعة، وليس من اليسير تطبيقها، وقد تدفعك واحدة في طريق وتجذبك الأخرى إلى طريق آخر (Kidder& Mirk,2004:1).

ويتكون مصطلح أخلاقيات المهنة لغوياً من مفردتين هما: أخلاقيات والمهنة، فالأخلاقيات مشتقة من لفظ الأخلاق وهي جمع خُلُق بضم اللام وسكونها الذي يعني لغةً: وهو الدِّين والطبع والسجية (ابن منظور، 1245:1995)، وعند القدماء هي ملكة تصدر بها الأفعال من غير تقدم روية وفكر وتكلف، فإذا أُضيف لفظ الأخلاق إلى لفظ آخر دل على مجموع قواعد السلوك المتعلقة بالشيء الذي دل عليه اللفظ (البرازي، 23:2001).

أما تعريف الخُلُق اصطلاحاً فهو: الصورة الباطنة للإنسان والتي يمكن أن تظهر للآخرين بأشكال مختلفة على جوارحه الظاهرة للناس. وعرفه ابن المبارك فقال: هو طلاقة الوجه وبذل المعروف وكف الأذى، وقيل: هو صلاح القلب مع صلاح الجوارح (أنوار الله، د.ت، 6).

وتعرف المهنة لغةً بأنها: المَهْنَةُ والمِهْنَةُ والمِهْنَةُ والمِهْنَةُ كله: الحِدْقُ بالخدمة والعمل ونحوه. (ابن منظور، 4290:1995)، أما تعريفها اصطلاحاً: فهي الحرفة التي تشتمل على مجموعة من المعارف العقلية، وهذا ما يشكل المضمون العقلي أو الفكري للمهنة بالإضافة إلى مجموعة ممارسات أو خبرات أو تطبيقات تهيكّل المهنة (أبو طيخ، 90:2008).

وأما تعريف أخلاقيات المهنة فقد عرفها المصري بأنها: مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها؛ ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، وناجحاً في مهنته ما دام قادراً على كسب ثقة زبائنه وزملائه ورؤسائه (المصري، 35:1989).

ويعرفها: الهمشري (17، 1997): بأنها مجموعة المبادئ والأسس والقيم الدينية المنبثقة من القرآن والسنة التي يحملها الفرد ويتمسك بها، ويعمل بمقتضاها في المهنة.

ويعرفها (أبو طيخ، 91:2008) بأنها: عبارة عن مجموعة القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على أفراد المهنة الالتزام بها، وضرورة الحفاظ على مستواها ورفعاً لشأنها.

ويعرف الباحث أخلاقيات المهنة بأنها: مجموعة من القيم والمبادئ السلوكية التي يجب أن يتحلى بها الموظف أثناء عمله، وهي نابعة من الدين أو القانون أو سياسة المؤسسة، ويجب أن تكون واضحة وقابلة للتطبيق، ولا بد للموظف من الاطلاع عليها قبل الشروع في العمل.

ويشير ييمان (Yeaman,2005) إلى دور المعتقدات الدينية كأصول ثابتة تنطلق منها أخلاقيات المهنة، ويظل لها في ذات الوقت بعد ثقافي اجتماعي يفسح المجال لتتجاوز الدساتير واللوائح وتضع في الاعتبار الآخر الذي يتعامل معه صاحب المهنة. (Yeaman,2005:14).

واهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي، وحدد قيماً وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، وقد اهتم المسلمون بتلك التعاليم الأخلاقية الإسلامية، وعملوا على تطبيقها في كافة جوانب حياتهم؛ فكانت من أهم عوامل ازدهار حضارتهم، كما واكب ذلك الاهتمام اهتماماً ماثلاً من جانب المفكرين عامة، والتربويين خاصة؛ فصنفوا العديد من الرسائل والدراسات التي عُنت بأخلاقيات المعلمين، والمرشدين والمتعلمين، وآدابهم على السواء. تلك الأخلاقيات تستمد من الدين الإسلامي ونظيرته الشاملة للإنسان، والكون، والحياة. (الفقيه،2008،37).

وقد حثت الآيات والأحاديث على ضرورة الالتزام بأخلاقيات المهنة والتعاطف والرحمة بالآخرين قال تعالى: " فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ " (آل عمران:159) ومن أخلاقيات المهنة الرقابة الداخلية والتي هي في حقيقتها الدافع المحرك للسلوك السوي للإنسان ومصدرها الرئيس هو الخوف من الله تعالى، يقول تعالى: " وَهُوَ مَعَكُمْ أَيْنَ مَا كُنْتُمْ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ " (الحديد:4)، ويبين النبي الكريم محمد ﷺ في أحاديث كثيرة على ضرورة الالتزام بأخلاقيات المهنة وضرورة الاتقان والإخلاص في العمل، ويعد إتقان المهنة أهم عنصر في أخلاقيات المهنة لأن الإتقان أساس العمل وقد ورد ذلك في قوله ﷺ "إذا عمل أحدكم عملاً فليتقنه" (المنائي، 1994، ج:1، 519)، ومن الأخلاقيات الواردة في السنة النبوية الأمانة وعدم الغش ووجوب اتباع التعاليم الإسلامية في العمل، قال ﷺ "من غشنا فليس منا" (النوي، 1971، ج:2، 108).

ثانياً: الإرشاد التربوي

(تطور المفهوم – الأهداف – الأهمية – الأسس – الأخلاقيات)

1- تطور مفهوم الإرشاد التربوي:

تقترن بداية الإرشاد مع ظهور الإنسان على هذه الأرض، حيث أنه احتاج لمن يرشده ويوجهه نحو الطريق السليمة والصحيحة لقضاء حاجاته، ومواجهة مشكلات البيئة التي يعيش فيها، وليس أدل على ذلك ما يرويهِ القرآن الكريم من قصة قتل قابيل لأخيه هابيل وحاجته لمن ينصحه ويرشده إلى ما يفعله بجثة أخيه المقتول، حتى أرسل الله سبحانه وتعالى الغراب كمرشد وموجه له، ثم ازدادت هذه الحاجة بعد ذلك نتيجةً لتطور الحياة وتعقدها وازدياد حجم المشاكل التي يواجهها الإنسان في حياته اليومية.

أما بداية الاهتمام بالإرشاد كموضوع مستقل فإن أغلب الكتابات تجمع على أنه يعود لعام 1876م عندما أنشأ العالم الألماني (فونت) في لايبزك أول مختبر لعلم النفس التجريبي وظهر ما يسمى بعلم النفس التطبيقي (عوض، 1998:55).

وفي عقد الخمسينيات من هذا القرن بدأت مرحلة جديدة للإرشاد وهي ما عرفت بالطور البنائي أو الإنشائي وذلك نتيجة لجهود (بياجيه) في علم نفس النمو Developmental psychology، حيث أشار إلى أنها تسير وفق تتابع يتضمن مراحل معينة ومطالب خاصة، وحددت وظيفة الإرشاد النفسي في هذه المرحلة البنائية في معاونة الفرد ومساعدته على بلوغ وتحقيق المطالب الخاصة بكل مرحلة لينتقل بنجاح للمرحلة التالية (أبو عبادة، ونيازي، 2000:9).

وهكذا استمر الاهتمام بالإرشاد حتى أصبح مهنة وله مكانة في كثير من المدارس والمؤسسات الاجتماعية الأخرى، وظهرت تخصصات فرعية للإرشاد منها الإرشاد النفسي والتربوي والإرشاد العلاجي، والأخصائي الاجتماعي، والطبيب النفسي، وجميعهم يقدمون التوجيه والإرشاد الذي يحتاجه الأفراد.

ويعدُّ الإرشاد بمختلف أنواعه ومجالاته أحد المهن المساعدة التي وجدت لخدمة الأفراد، وعلى نطاق المدرسة يهتم الإرشاد التربوي بمشكلات الطلبة، والتي من الضروري معالجة تلك

المشكلات وحلها قبل أن تتفاقم وتتحوّل تدريجيًا إلى مشكلات أكثر تعقيدًا قد تؤثر على جوانب مختلفة من شخصياتهم وعلى صحتهم النفسية ومستوى تحصيلهم الدراسي.

لذا، يعتبر الإرشاد عملية تساعد الفرد على أن يعرف نفسه وبيئته، ويتعلم الأساليب لمعالجة العلاقة بين الذات والبيئة، ومن هنا تبرز الحاجة إلى أفراد مؤهلين في مهنة الإرشاد التربوي ليكونوا أقدر على مساعدة مسترشدتهم، والعملية الإرشادية عملية فنية لها أصولها وقواعدها وأدواتها وأساليبها، وهي بالتالي لا يمكن إسنادها إلا لمن تلقى تدريبًا علميًا وعمليًا بحيث يتقن أصول هذه المهنة، ويتمكن من أداء عمله بشكل مناسب وإيجابي، ويوجه الأفراد على أسس علمية وموضوعية بعيدة عن الانطباعات الشخصية أو الذاتية (الأسدي وإبراهيم، 2003:11) ويعرف (الفسفوس، 2007، 10) الإرشاد التربوي بأنه: "عملية منظمة ومخططة تهدف إلى مساعدة الطالب لكي يفهم ذاته ويعرف قدراته ويطور مهاراته ويحل مشكلاته ويحقق أهدافه في إطار القيم المجتمعية والأهداف العامة للتعليم في المجتمع، وبالتالي تحقيق التوافق النفسي والتربوي والمهني والاجتماعي للمسترشد.

وقد عرفت وزارة التربية والتعليم العالي بفلسطين الإرشاد التربوي على أنه: عملية تعليمية تساعد الطالب على أن يفهم نفسه بالتعرف على الجوانب الكلية لشخصيته حتى يتمكن من اتخاذ قراراته وحل مشكلاته مما يسهم في نموه الشخصي وتطوره الاجتماعي والتربوي والمهني، ويتم ذلك من خلال علاقة إنسانية بينه وبين المرشد الذي يتولى دفع العملية الإرشادية نحو تحقيق الغاية منها بخبرته المهنية (الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، 2012:7).

فيما يرى (الشهري، 1998:22) أن الإرشاد الطلابي: عملية تعليمية متخصصة يقوم خلالها المرشد الطلابي بمساعدة الطالب على النمو الإيجابي في جميع المجالات، إضافة إلى مساعدة الطالب على اتخاذ القرارات المناسبة وفقاً لقدراته واستعداداته وميوله، واستغلال جميع طاقاته ومواهبه وتوظيفها التوظيف المناسب لتحقيق التوافق والتطور والنمو.

ويرى (ربيع، 2008:43) أن الإرشاد التربوي بأنه: عملية مساعدة الطالب على التبصير بمشكلاته التربوية، من خلال معرفة ذاته وقدراته للوصول إلى الحل الملائم ليساهم بوضع أهداف مستقبلية تسهم في تحقيق ذاته.

كما ويعرف (مصطفى، 2009:37) الإرشاد التربوي بأنه: عبارة عن مجموعة من الخدمات التي تقدم للتلميذ أو الطفل كي يفهم نفسه، وهو عملية ضرورية للتلاميذ منذ المرحلة الابتدائية وحتى نهاية مرحلة التعليم.

ومن خلال التعريفات السابقة واطلاع الباحث على مفهوم الإرشاد التربوي يعرف الإرشاد التربوي بأنه: هو مساعدة المرشد للطالب في التغلب على جميع المشكلات التي تواجهه في حياته الدراسية، والتكيف مع البيئة الدراسية والاجتماعية، عن طريق امداد الطالب بالمعلومات الكافية، وتغيير الأفكار الخاطئة، من أجل تحقيق أفضل نمو للطالب في جميع المجالات، والمساهمة في حل مشكلات زملائه.

2- أهداف الإرشاد التربوي:

تتكامل أهداف الإرشاد التربوي مع أهداف الإرشاد النفسي بصفة عامة من جهة وأهداف العملية التربوية من جهة أخرى، وأن أهم ما يهدف إليه الإرشاد التربوي هو التوجيه الدراسي للطالب لاختيار نوع الدراسة أو التخصص بما يشبع حاجاته الفردية ورغباته وقابلياته، ذلك لأن حياة اليوم تتطلب التنقيف العلمي والمعرفي وأن ترك موضوع التوجيه الدراسي إلى الطالب نفسه أو إلى رغبة والديه يجبره في أغلب الأحيان إلى مشاكل وصراع نفسي وفشل، لأن التوجيه لم يكن مبنياً على إدراك واضح لقابليات الطالب والرجوع إلى مرشد خبير موجه ينفذ الطالب من الاضطراب النفسي، ويضعه في المكان الملائم له.

ويمكن تلخيص أهداف الإرشاد التربوي في النقاط التالية:

1- تحقيق التوافق النفسي: كل فرد لديه قدرات وإمكانيات ومواهب يشعر عندما يستطيع تحقيقها بالراحة والاطمئنان النفسي وأن كل هذه القدرات لا يمكن أن تستثمر الاستثمار الأمثل إلا من خلال الراحة النفسية والتي يكون للمرشد التربوي دور في إنمائها وتحقيقها.

2- تحقيق التوافق الأكاديمي: يسعى الإرشاد إلى مساعدة الطلبة على تحقيق النجاح تربوياً وذلك عن طريق معرفة الطلاب ومساعدتهم بالاختيار السليم الذي يؤدي إلى النجاح، وكذلك المساعدة في تحقيق الاستمرار في الدراسة الذي يؤدي إلى النجاح من خلال المتابعة اليومية من قبل

المرشد، ثم مساعدة الطالب في وضع أهداف مستقبلية تتسجم مع قدراته بحيث تكون منطقية ومقبولة.

3- **حل المشكلات:** أي مساعدة الطالب على تخطي مشكلاته بأسلوب سليم ومنظم يستطيع من خلاله أن يتعلم كيف يتغلب على مشكلاته المستقبلية من خلال تعميم التعلم في حل المشكلات. (ربيع، 2008:44).

4- **تحقيق الذات:** أي معرفة الفرد لذاته، بحيث يتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف في شخصيته ويتقبلها بحيث لا تعيق أهدافه، محققاً أعلى قدر من التوافق مع ذاته والواقع الذي يعيشه.

5- **توثيق الروابط والتعاون بين البيت والمدرسة:** من خلال تشجيع الأهل على زيارة المدرسة وتفعيل مجلس أولياء الأمور لكي يصبح كل منها مكملاً وامتداداً للآخر.

6- **تحقيق النمو السليم:** توعية الطلبة بطبيعة المرحلة العمرية التي يمرون بها من الناحية الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية والتغيرات التي تحدث في كل مرحلة.

7- **التوجيه المهني:** مساعدة الطلبة على اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم وميولهم واحتياجات المجتمع. (الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، 2012:7).

8- **تحقيق التكيف:** وقد يأتي التكيف على ناحيتين إما داخلي بمعنى رضا الفرد عن نفسه، وإما خارجي بمعنى قدرة الفرد على التعامل مع البيئة ومتطلباتها المحيطة بها.

9- **تحسين العملية التربوية:** المدرسة أكبر المؤسسات التي ينفذ فيها التوجيه والإرشاد، وإن تحسين العملية التربوية يحتاج إلى تحقيق جو نفسي صحي، وتحقيق الحرية والأمن والإرتياح، وهذا يتيح فرصة لنمو شخصيته من كافة جوانبها مما يسهل في عملية التعلم. (أبو أسعد، 2009:16).

وبلخص (عبدالسلام، وآخرون، 1992:49) أهداف الإرشاد في المدرسة في التالي:

1. مساعدة الأفراد على فهم أنفسهم أي الفهم الدقيق لقدراتهم وإمكانياتهم وميولهم ورغباتهم الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية.

2. توفير المناخ النفسي المناسب لتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي لديهم.

3. تنمية شعور واضح بتقدير وتقبل الذات.

4. تنمية الاستقلال الذاتي لدى كل فرد منهم ومنحه القدرة على توجيه حياته ضمن إطار القيم والمعايير التي يؤمن بها المجتمع.

5. زيادة استبصارهم بمشكلاتهم والعمل على إزالة التوتر المصاحب لهذه المشكلات ومعاونتهم على تفريغ انفعالاتهم.

6. المساهمة الجادة في تصحيح انحرافاتهم السلوكية وعلاج المشكلين منهم.

7. التعرف على أسباب ضعف التحصيل الدراسي لدى فئة من الطلاب ومساعدتهم للتغلب عليها. وينظر (الشناوي، وآخرون، 1996:17) لأهداف الإرشاد على أنها تقع في ثلاثة مستويات رئيسية، الأهداف العامة للإرشاد وتهدف لإحداث مجموعة من التغييرات في حياة المرشد، والأهداف الموجهة للمرشد وتهدف لتوجيه المرشد، والأهداف الخاصة أو أهداف النتائج وتهدف لتوجه المرشد لاختيار الأساليب والفنيات التي تساعده على تحقيق تلك الأهداف.

في ضوء الآراء المختلفة لأهداف الإرشاد التربوي بين الباحثين، يرى الباحث أن هذه الأهداف متقاربة، وركز البعض على مساعدة الطلاب في التعامل مع مشكلاتهم، وضرورة إرشاد الطالب لتحقيق الذات وتنمية الاستقلال الذاتي حتى يتمكن من التغلب ذاتياً على جميع المشكلات التي تواجهه حياته اليومية، ومساعدة الطلاب في تحديد أهدافهم المستقبلية، وكيفية الوصول لهذه الأهداف، وتطوير المهارات والقدرات الاجتماعية والشخصية عند الطلاب، وهذه الأهداف جميعها تسعى لتحقيق الهدف الأساسي لعملية الإرشاد وهو مساعدة الأشخاص لكي يصبحوا أكثر كفاءة في التعامل مع مشكلاتهم الحياتية.

3- أهمية الإرشاد التربوي:

إن حاجة الطالب إلى الإرشاد التربوي يكون كبيراً ولا بد منه؛ لأن الطالب يتميز بنوع من الاستقلالية في التصرف، كما أن متابعة العائلة للطالب قد تقل تدريجياً، وهذا يجعلهم يسعون إلى تخفيف القيود عليه ومنحه حرية أكبر في التصرف واتخاذ القرارات فيما يتعلق بشؤون حياته الخاصة، وهذا يستدعي متابعته وإرشاده من قبل المرشد التربوي، وهنا يأتي دور المرشد ليكون موجهاً للطالب في تجاوز وحل المشكلات المختلفة التي تواجهه، وهنا يبرز ما يسمى بعملية الإرشاد التربوي الذي يعتبر ذا أهمية كبيرة للطالب في المدارس بمختلف مراحلها وتخصصاتها.

وتكمن أهمية الإرشاد التربوي في النقاط التالية:

1- الإرشاد يسمح للناس بالتعاون مع بعضهم لإنجاز أهداف مشتركة ويتيح لهم فرصاً عديدة للتعبير عن الآمال والطموحات والمخاوف، ومشاركة بعضهم بعضاً في هذه المهوم والاهتمامات (أبو عبادة، نيازي، 2000:27).

2- العلاقة الإرشادية الناجحة هي الأساس في تغيير السلوك، إذ يشعر المسترشد بالأمن والخلو من التهديد، الأمر الذي يمكنه من أن يراجع خبراته السابقة ويدركها إدراكاً صحيحاً بتشجيع ومتابعة المرشد، وهذا الإدراك الصحيح للخبرات يطلق القوة الدافعة للنمو لدى الإنسان على نحو يؤدي إلى تحقيق أهداف الإرشاد (البرديني، 2006:21).

3- يعد الإرشاد ضرورة من ضروريات الحياة، فكل فرد يمر خلال مراحل نموه بمشكلات وفترات حرجة يحتاج فيها للإرشاد من أجل مواجهتها والتغلب عليها، ولقد طرأت تغيرات أسرية تعتبر من أهم ملامح التغيير الاجتماعي، وتطور مفهوم التعليم ومناهجه، وتزايد أعداد الطلاب، وهذا كله يؤكد الحاجة الماسة للإرشاد في المدارس والجامعات والمؤسسات المختلفة والمجتمع بشكل عام (العنزي، 2004:23).

4- هناك ضرورة هامة للإرشاد التربوي في المجتمع الفلسطيني خاصة أن أبناء الشعب الفلسطيني عانوا وما زالوا يعانون الكثير من الأزمات النفسية والتعرض للعديد من النكبات والصدمات النفسية نتيجة للاحتلال الإسرائيلي؛ مما نجم عنها تغيرات أسرية اجتماعية وثقافية واقتصادية وتعليمية وتربوية، والتي أثرت بدورها على تفكك الأسرة وأوجدت اللامبالاة وعدم المتابعة والانتظام في الدراسة والتغيير في القيم والاتجاهات السوية والسليمة وعدم الالتزام بالتقاليد والعادات الأصلية، كما أن هناك ضرورة ملحة لتطبيق برنامج التوجيه والإرشاد في المدارس؛ لتقديم المساعدات والخدمات الإرشادية للطلاب والطالبات في مختلف المراحل العمرية (أبو يوسف، 2008:23)

ويؤكد الباحث أيضاً على أن الإرشاد التربوي يمكن أن يسهم في إظهار المسترشدين لإنسانيتهم نحو بعضهم البعض، ويتضح ذلك من أساس العمل الإرشادي باعتباره مورداً أو مصدراً رئيساً لمساعدة الآخرين في حل مشكلاتهم، والتعرف على قدراتهم والاستفادة منها إلى أقصى حد ممكن بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع.

4- الأسس التي يقوم عليها الإرشاد التربوي:

الإرشاد التربوي هو عملية مهنية، وهو علم وفن يقوم على مجموعة من الأسس يمكن تصنيفها إلى ما يلي:

1- السلوك الإنساني ثابت نسبياً: يعني أن الفرد قادر على تغيير وتعديل سلوكه بالاتجاه الذي يجعله مقبولاً من قبل الآخرين.

2- حق الفرد في الإرشاد: أن عملية الإرشاد حاجة نفسية عامة، أي بمعنى آخر أن كل الأفراد يحتاجون لها، لذا أصبح من واجب الدولة توفير خدمات الإرشاد لكافة الأفراد الذين يحتاجون لها في سبيل مساعدتهم على التخلص من مشاكلهم، وتحقيق تكيفهم السوي.

3- استمرارية عملية الإرشاد: الإرشاد عملية مستمرة ولا تتوقف، وهي تبدأ مع الفرد منذ طفولته المبكرة، حيث يكون الوالدان في هذه الفترة المسؤولين بشكل مباشر عن عملية إرشاد الطفل، ثم تأتي المدرسة بعد ذلك لتكمل هذا الدور من خلال المدرس المرشد أو المرشد التربوي، ونحن نعلم أن مشكلات الحياة العادية تستمر مع النمو العادي ولا تقتصر على فترة معينة من فترات النمو، وهذه المشكلات تحتاج إلى عملية إرشادية فعالة (ربيع، 2008:23).

ففي الطفولة يقوم الوالدان بعملية الإرشاد، وفي المدرسة يقوم المرشد بدوره، وفي الحياة العامة يسعى الفرد إلى الأخصائي النفسي، وعلى المرشد متابعة خدماته، فالإرشاد خدمة مستمرة، منتظمة يحتاج لها الفرد في حياته (الفرخ، وتيم، 1999:33).

4- استعداد الفرد للتوجيه والإرشاد بناءً للحاجة الأساسية لدى الفرد العادي فهو بحاجة للتوجيه والإرشاد، وكل منا يواجه مشكلة يلجأ إلى الآخرين طلباً للتوجيه والإرشاد، فالإرشاد حق من حقوق كل فرد حسب حاجته، ولا بد للفرد أن يكون مستعداً للتوجيه والإرشاد، ويشعر بالحاجة إليه، ويقبل عليه، ويتق في عملية الإرشاد، ويتوقع الاستفادة منه.

ومما لا شك فيه أن معرفة المرشد التربوي بالأسس والقواعد الإرشادية يعطي للعملية الإرشادية بعداً أساسياً ومركزياً يساعده على معرفة كل ما يتعلق بالمسترشد لمحاولة حل مشكلاته، وأن مراعاة المرتكزات السابقة بشكل متكامل وواضح في ذهن المرشدين يساعد على أداء العمل بشكل فاعل، وتحقيق أهداف العمل التربوي.

ويرى (الشناوي، 2001:231) أن الأسس التي يقوم عليها الإرشاد في الإسلام هي:

1. القائم بالإرشاد ينبغي أن يتخلق بخلق الإسلام.
 2. قابلية السلوك للتعديل.
 3. الجوانب العقلية جزء مهم في تعديل السلوك.
 4. تصرفات الإنسان تقوم على أساس الوعي والشعور بها.
 5. أن المسؤولية فردية وجماعية.
 6. الإرشاد يكون بدافع من الشخص نفسه.
 7. مبدأ الإرشاد علم ثم عمل.
 8. مبدأ اختيارية القرار وحرية التصرف.
 9. تختلف طرق الإرشاد والعلاج باختلاف الموقف وحالة الفرد.
- وهذه المبادئ تتعلق بالسلوك البشري وهي متعددة ومتشابكة ومتبادلة الأثر والتأثير، وهي قواعد تقوم عليها أو تنطلق منها عملية الإرشاد لتعديل ذلك السلوك، وعلى المرشد التربوي أن يجعلها نصب عينيه أثناء عملية الإرشاد.

5- أخلاقيات الإرشاد التربوي:

لمهنة الإرشاد جانب كبير من الأهمية والخطر في العلاقة مع المسترشد من حيث اطلاعه على أسراره، فيتوجب أن يكون لها قواعد أخلاقية ينقيد بها كل من يمارس هذه المهنة، لأن هذه القواعد هي التي تنظم عمل المرشد، وتضع الخطوط العامة التي تساعد على توخي الوقوع فيما يلحق الضرر بالآخرين، وكذلك تساعد على توفير الحماية للمهنة من داخلها في حال وقوع انحرافات مع بعض زملاء المهنة.

ويشير (زهرا، 1998:26) إلى أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي والتي ينبغي على المرشد التربوي الالتزام بها حيث تتمثل هذه الأخلاقيات بالتالي:

- 1- التخصص والخبرة: ينبغي أن يكون المرشد مؤهلاً وذا خبرة في مجال الإرشاد.
- 2- الترخيص: ينبغي على المرشد التربوي أن يحصل على ترخيص قبل ممارسته للمهنة.

- 3- القسم: ينبغي أداء القسم قبل الحصول على ترخيص لممارسة المهنة، ويتضمن القسم مراعاة أخلاقيات المهنة.
- 4- سرية المعلومات: سرية المعلومات واجب وأمانة على المرشد، وسرية المعلومات تكون على الجميع ولا يجوز الإباحة بها إلا بعد استئذان المرشد، وفي بعض الحالات يمكن الإباحة بأسرار المرشد لرفع ضرر عنه أو عن طرف آخر.
- 5- الإخلاص في العمل: ينبغي على المرشد أن يكون مخلصاً في عمله، ويقدم للمرشد أنسب وأفضل الوسائل والطرق الإرشادية التي تتفق مع حالته ومشكلته.
- 6- العمل كفريق: تقوم عملية الإرشاد على مبدأ العمل كفريق، لذا ينبغي أن يتعاون المرشد والمعلم والأسرة كفريق متكامل لضمان نجاح العملية الإرشادية.

وبشير (الفسفوس، 2007:16) إلى أن هناك قواعد عامة لأخلاقيات مهنة الإرشاد وهي

- 1- أن يتحلى المرشد التربوي بالأخلاق الفاضلة قولاً وعملاً، وأن يكون قدوة حسنة في الصبر والأمانة وتحمل المسؤولية دون ملل أو كلل أو يأس.
- 2- أن يتجنب المرشد إقامة علاقات شخصية مع الطالب، وأن تكون العلاقة مهنية.
- 3- أن يبتعد المرشد عن التعصب كافة والالتزام بأخلاقيات العمل المهني.
- 4- ألا يستخدم المرشد أدوات فنية أو أساليب مهنية لا يجيد تطبيقها وتفسير نتائجها.
- 5- عدم استخدام أجهزة التسجيل إلا بإذن مسبق من الطالب وبموافقته.
- 6- عدم تكليف أحد من الزملاء غير المرشدين في المدرسة بالقيام بمسؤولياته الإرشادية نيابة عنه.
- 7- عدم استفزاز الطالب للكشف عن مشكلته مما يضعف الثقة بينهما.

وقام (الطهراوي، 2006:7) باستطلاع آراء عينة عشوائية من طلبة السنة الثالثة بقسم الإرشاد النفسي بكلية التربية في الجامعة الإسلامية، حول أهم الأخلاقيات التي يجب على المرشد أن يتمسك بها أثناء العملية الإرشادية، على أن ترتب حسب أهميتها، من وجهة نظر كل طالب، وبعد المعالجة الإحصائية كانت النتيجة كما في الجدول رقم (1):

الجدول (1)

أهم الأخلاقيات اللازمة للعملية الإرشادية من وجهة نظر الطلبة

المرتبة	البيان
المرتبة الأولى	السرية
المرتبة الثانية	التقبل
المرتبة الثالثة	الإخلاص
المرتبة الرابعة	العلاقة المهنية الطبية
المرتبة الخامسة	العمل بروح الفريق (استشارة، تعاون)
المرتبة السادسة	التعاطف
المرتبة السابعة	حق تقرير المصير

ويرى الباحث أن القواعد الأخلاقية ذات أهمية كبيرة في العمل الإرشادي وهي مسؤولية تقع على عاتق المرشد التربوي وعليه أن يدرك أن الدين هو مصدر الأخلاق وأن التزامه بالخلق الذي يحث عليه الدين سيضع تصرفاته في الطريق القويم والسليم.

ثالثاً: واجبات ومهام المرشد التربوي:

الإرشاد عملية واعية مستمرة بناءة ومخططة تهدف لمساعدة الأفراد وتشجيعهم لكي يعرفوا أنفسهم ويفهموا ذاتهم وخبراتهم، ويحددوا مشكلاتهم وحاجاتهم، وأن يعينهم على اتخاذ قراراتهم وحل مشكلاتهم، ويصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه بصورة واضحة تكفل له تحقيق الصحة النفسية والسعادة مع نفسه ومع الآخرين في المجتمع، لذا كان لا بد من وجود مهام واضحة للمرشد التربوي تنير له الطريق في العمل الإرشادي.

الواجبات والمهام التي يقوم بها المرشد التربوي كثيرة ومتنوعة ويمكن ايجاز معظمها في النقاط التالية:

- 1- يضع خطة خاصة بالمدرسة بالتشاور مع المدير تتسجم مع الخطة السنوية للإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة.
 - 2- يقوم بحصر مشكلات الطلبة التحصيلية والاجتماعية والاقتصادية والسلوكية والنفسية والجسمية.
 - 3- ينسق ويعمل كمستشار للإدارة والهيئة التدريسية في القضايا التربوية والمشكلات السلوكية التي تواجه الطلبة.
 - 4- يقوم بتوثيق أعماله اليومية في المدرسة ويحتفظ بسجلات خاصة بها.
 - 5- يخطط وينظم الاجتماعات للمعلمين وأولياء الأمور كجزء من برنامج التوجيه والإرشاد.
 - 6- يقوم بالإعداد والتجهيز للندوات والمحاضرات الإرشادية بالتنسيق مع إدارة المدرسة.
 - 7- يقوم بإعداد مجلات ونشرات تعنى بشئون الطلبة ويوفر المعلومات التربوية للطلبة والمعلمين وأولياء الأمور (الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، 2011، 13).
 - 8- إقامة علاقات طيبة مع الطلبة لحل مشكلاتهم فردية كانت أم جماعية.
 - 9- تقديم المساعدة الخاصة التي يحتاج لها الطالب داخل الفصل، مثل المساعدة في كيفية المذاكرة أو فهم مادة دراسية معينة.
 - 10- التعرف على ميول الطلبة واتجاهاتهم واستعداداتهم وقدراتهم العقلية لتوجيههم التوجيه الصحيح نحو فروع الدراسة أو مجال التخصص.
 - 11- تنظيم زيارات منظمة ومبرمجة للطلبة إلى المعامل والمصانع والمدارس المهنية ومراكز التدريب والكليات والمعاهد العليا.
 - 12- تحويل الحالات التي لم يتمكن التعامل معها إلى الجهات المختصة سواء كانت في مجال خدمات الطلاب أم في مجال الصحة النفسية (ربيع، 2008: 48).
- ويذكر (أبو حماد، 2006: 14) في دليل المرشد التربوي أن واجبات المرشد التربوي في المدرسة:
- 1- يقوم المرشد بتوضيح طبيعة عمله للإدارة وللهيئة التدريسية والطلبة وأولياء الأمور في بداية عمله الإرشادي.
 - 2- متابعة التحصيل الدراسي للطلبة، والعمل على زيادة الدافعية للتحصيل عند الطلبة، ومواجهة مشكلات التحصيل الدراسي.
 - 3- مقابلة أولياء الأمور وتقديم الاستشارات لهم في القضايا والأمور التي تهم أبناءهم.

- 4- إجراء مقابلات فردية مع الطلبة وتقديم الاستشارات لهم.
- 5- متابعة حالات الغياب المتكرر التي تحيلها إليه الإدارة أو أي حالات أخرى مخالفة.
- 6- التوجيه الجمعي في الصفوف حيث يناقش المرشد مع طلبة الصف الواحد موضوعات وقضايا تهمهم ويزودهم من خلال المناقشة بمعلومات لا تتوفر في المناهج الدراسية.

رابعاً: الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة

والمقترحات لعلاجها

1- الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة

هناك الكثير من المعوقات التي تؤثر على عملية الإرشاد التربوي، وقد ارتأينا في هذه الدراسة أن نسلط الضوء على الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة، ومجال الرضا الوظيفي، لذا قام الباحث بإجراء مقابلة مع بعض الخبراء والمختصين في مجال الإرشاد التربوي يوم الأحد الموافق 2014/5/11م وذلك في تمام الساعة الثامنة والنصف صباحاً، بوزارة التربية والتعليم العالي، وتبين أن الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة تنقسم إلى أربعة محاور وهي:

أولاً: الصعوبات المتعلقة بطبيعة العمل:

- 1- تجاوز عدد الطلبة في معظم المدارس عن (300) طالباً وهو العدد المتعارف عليه عالمياً للمرشد التربوي في المدرسة.
- 2- كثرة الأعباء والمسؤوليات لدى المرشد التربوي قد تترك خطة ومواعيد جلسات الإرشاد.
- 3- قصر اليوم الدراسي وتكدس المنهاج مما يعيق الانتظام في جلسات الإرشاد الجماعي.
- 4- تعدد المجالات التي يعمل فيها المرشد على مستوى تقنيات الإرشاد أو الفئات المستهدفة.
- 5- وجود فجوة بين ما يستطيع تقديمه المرشد وبين ما هو مأمول منه.
- 6- انشغال بعض المرشدين في المهام الإدارية على حساب الفنيات.
- 7- قلة اهتمام المرشدين بتنظيم أعمالهم حسب الأولويات.

- 8- عدم وضوح دور المرشد التربوي في المدرسة أحياناً.
- 9- صعوبة توفير غرفة للمرشد التربوي في الكثير من المدارس.
- 10- كثرة الأعباء الإدارية المناطة بالمرشد التربوي.
- 11- ضعف الرواتب والترقيات الخاصة بالمرشد التربوي.

ثانياً: الصعوبات المتعلقة بالمرشد نفسه

- 1- عدم قدرة بعض المرشدين على تفعيل الإرشاد الديني في المواقف الإرشادية المختلفة.
- 2- عدم التعامل مع مبدأ السرية بشكل مهني صارم.
- 3- تطفل بعض المعلمين على المرشد خاصة في مجال الإرشاد الفردي.
- 4- الإهمال في تفعيل الأنشطة التربوية في مجال الإرشاد.
- 5- ضعف التخطيط لدى بعض المرشدين للعمل الإرشادي.
- 6- عدم تمتع بعض المرشدين التربويين بسمات شخصية تتلاءم مع العمل الإرشادي.
- 7- نظرة بعض مديري المدارس إلى عمل المرشد وكأنه يتدخل في عملهم ومهنتهم.
- 8- قلة الاهتمام بتفعيل الإذاعة المدرسية في العمل الإرشادي.
- 9- ضعف مهارات الاتصال والتواصل لدى بعض المرشدين التربويين مع الطلبة.
- 10- ضعف العلاقة المهنية مع أركان العملية التعليمية داخل المدرسة.
- 11- ضعف مهارة المبادرة في العمل الإرشادي لدى بعض المرشدين.
- 12- ضعف مهارة المرشد في العمل ضمن فريق داخل المدرسة.
- 13- تدخل المرشد في عمل زملائه المعلمون.
- 14- ضعف القدرة لدى بعض المرشدين على تفعيل تقنيات الجلسة الإرشادية في العمل.
- 15- الاهتمام بالجانب الآني وفقد مهارة المتابعة في العمل.
- 16- تعدد المشكلات السلوكية في المدرسة مما يعيق متابعتها وتقييم الحالة.

ثالثاً: الصعوبات المتعلقة بأولياء الأمور:

- 1- قلة الوعي لدى بعض أولياء الأمور بأهمية الجانب النفسي وأثره على التحصيل الدراسي لأبنائهم.
- 2- معظم المشكلات تعود أسبابها إلى أمور خارج نطاق المدرسة مما يصعب على المرشد متابعتها.
- 3- انخفاض المستوى الثقافي لدى كثير من أولياء الأمور.
- 4- غموض دور المرشد التربوي في أذهان أولياء الأمور.
- 5- عدم وجود حماية قانونية للمرشد في حال زيارته لبيت المسترشد.
- 6- التعصب الشديد لدى بعض أولياء الأمور في حل مشكلاتهم باعتبارها خصوصية.
- 7- انشغال مثير من أولياء الأمور في الفترات الصباحية المخصصة للاجتماعات.

رابعاً: الصعوبات المتعلقة بالطلبة:

- 1- الاتجاهات السلبية لدى بعض الطلبة عند دور المرشد التربوي في المدرسة.
- 2- قلة ثقة الطلاب بالمرشد التربوي في المدرسة.
- 3- إخفاء الطلبة لبعض المعلومات التي تغير في علاج مشاكلهم خوفاً من المعلم أو من ولي الأمر.
- 4- المفاهيم السلبية نحو الإرشاد وأنه مختص بالكسالى والمعاقين.
- 5- الخوف من عدم الاحتفاظ بسرية معلومات الطالب من قبل المرشد التربوي.
- 6- انقطاع الطلاب عن جلسات الإرشاد لأسباب شخصية أو مدرسية.
- 7- الخجل من عرض مشكلاتهم على المرشد لأنه أكبر سناً منهم.

ويرتكز المحور الأكثر أهمية في عمل المرشد داخل المدرسة على تغيير الاتجاهات وتعديلها نحو مفهوم الإرشاد، وتحقيق ذلك يتطلب جواً إرشادياً مناسباً داخل المدرسة من خلال إيجاد علاقة تؤدي إلى تفاعل وتأثير متبادل من كافة الأطراف، بحيث ينعكس على توفير تقبل إيجابي تام لوجود المرشد في المدرسة، ولما يقوم به وما يؤديه، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الإحساس الحقيقي لدى جميع الأطراف بأن المرشد التربوي مصدر عون للجميع، وأن له القدرة على تقديم المساعدة ضمن إمكانياته، وما تسمح له طبيعة عمله، وهذا الإحساس لا يتوفر إلا إذا طور المرشد نفسه وكانت الخدمات التي يقدمها فعالة، ويشعر الجميع بأهميتها في المدرسة.

2- المقترحات لعلاج الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة

على الرغم من وجود صعوبات تواجه المرشد التربوي في العمل إلا أنه يجب التغلب على هذه الصعوبات من أجل النهوض بواقع تربوي وعلمي سليم، وبسبب ما يشهده العالم من تطور فكري وتربوي، والذي أصبح يركز على الطالب بوصفه محور العملية التعليمية، أي أن هناك تركيزاً على التنمية العقلية بأبعادها المختلفة، فلهذا ظهرت الحاجة إلى علاج الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة، لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.

وفي ظل المقابلة التي أجراها الباحث مع بعض الخبراء والمختصين في مجال الإرشاد التربوي يوم الأحد الموافق 2014/5/11م وذلك في تمام الساعة الثامنة والنصف صباحاً، بوزارة التربية والتعليم العالي تم وضع مقترحات لعلاج الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة وهي كالاتي:

أولاً: مقترحات متعلقة بالمرشد التربوي:

- 1- الالتزام بمبادئ الدين الإسلامي الحنيف والخلق الإسلامي القيم.
- 2- متابعة مشكلات الطلبة وإنشاء سجلات خاصة بأسماء الطلبة ومشكلاتهم.
- 3- تكثيف الأنشطة المنهجية واللامنهجية في المدرسة بهدف تحسين العملية الإرشادية.
- 4- توزيع نشرات، وعقد ضمانات مع الطلبة توضح آلية عمل المرشد التربوي في المدرسة.
- 5- تفعيل الاتصال والتواصل مع أولياء الأمور للتعاون المتبادل لحل مشكلات الطلبة.
- 6- الاهتمام بالإذاعة المدرسية من خلال عقد دروس إرشادية تربوية بشكل دوري، مع تفعيل الاعلام المدرسي لصالح العملية الإرشادية.
- 7- التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي، والجمعيات المختصة لحل مشكلات الطلبة من جميع النواحي.
- 8- اصدار مجلة دورية تعالج بعض المشكلات الشائعة عند الطلبة، وتعزيزها من خلال مسابقات ثقافية إرشادية.
- 9- بناء علاقة إنسانية ومهنية تجاه الطلبة، وزملاء العمل، وأولياء الأمور.
- 10- استخدام المرشد التربوي فنيات الارشاد والتي تتلاءم مع مشكلات الطلبة.

11- عقد ندوات وورش عمل لعرض المشكلات المعقدة واقتراح الحلول وتبادل الخبرات بين المرشدين التربويين.

- 12- متابعة سجلات الحضور والغياب، لعلاج مشكلة الغياب المتكرر عند البعض.
- 13- التواصل المستمر مع المعلمين لمتابعة وعلاج أي مشكلة جديدة عند أحد الطلبة.
- 14- الاهتمام بحل مشكلات الطلبة أكثر من الاهتمام بكتابة التقارير والأنشطة.
- 15- توظيف علاقات المرشد التربوي الخارجية بما يخدم العملية الإرشادية في المدرسة.
- 16- الاهتمام بالسجلات والملفات المدرسية الرسمية، والرجوع إليها وقت الحاجة.
- 17- توظيف الأنشطة المنهجية واللامنهجية في حل مشكلات الطلبة.
- 18- احترام الاختصاصات الأخرى، وعدم التدخل في عمل الزملاء.

ثانياً: مقترحات متعلقة بالإدارة المدرسية:

- 1- عقد الدورات والندوات الإرشادية التربوية التي تهدف لتطوير أداء المرشد التربوي في المدرسة.
- 2- إعداد خطة سنوية مسبقة للأنشطة والمهام التي سيقوم بها المرشد التربوي في خلال العام، وإطلاع مدير المدرسة والمعلمين عليها ومشاركة الجميع في تنفيذها.
- 3- عقد دورات في فن الإقناع والتأثير للمرشدين التربويين.
- 4- عقد دورات في العلاقات العامة لزيادة مهاراتهم في فن الكلام.
- 5- تحديد مهام وواجبات المرشد المدرسي بأسلوب واضح وعلى شكل نقاط.
- 6- التركيز على تدريب المرشدين التربويين مهنيًا وعمليًا وأخلاقياً.
- 7- زيادة عدد المرشدين في المدارس التي تحتوي على أعداد كبيرة من الطلبة.
- 8- توفير غرفة للمرشد التربوي داخل المدرسة.
- 9- احترام خصوصية العملية الإرشادية داخل المدرسة.

ثالثاً: مقترحات متعلقة بالطالب:

- 1- إعطاء الطالب فرصة للحديث والاستماع والإنصات له باهتمام مع مراعاة البعد عن الفوقية والتسلط عند الحديث معه وأن يتم توضيح ما يبدر منه من خطأ أثناء ذلك بأسلوب مقنع.
- 2- حسن معاملة المرشد التربوي مع الطلبة، لزيادة الثقة المتبادلة بين الطرفين.
- 3- تفقد أحوال الطلبة من خلال الزيارات الصفية.
- 4- التعامل مع مشكلات الطلبة بكل جدية وموضوعية.
- 5- متابعة الطلبة بعد حل المشكلات، ومعرفة مدى تأثير المشكلة على تحصيل الطلبة ومستواهم الدراسي وعلى حياتهم الشخصية.
- 6- المحافظة على أسرار الطلبة الشخصية وعدم البوح بها إلا لأولياء الأمور عند الضرورة.
- 7- عدم استغلال المرشد وإرهاقه ببعض المصروفات.

رابعاً: مقترحات متعلقة بأولياء الأمور

- 1- التواصل المستمر مع أولياء الطلبة المرشدين لحل مشكلات أبناءهم.
- 2- سعة صدر المرشد التربوي تجاه أولياء الأمور.
- 3- اصدار نشرات خاصة بأولياء الأمور تبين أهمية دور المرشد التربوي للطلبة.
- 4- تنفيذ زيارات منزلية مهنية لأولياء أمور الطلبة المرشدين عند الضرورة.
- 5- التعاون المتبادل بين المرشد التربوي وأولياء الأمور لحل مشكلات أبناءهم.
- 6- اهتمام المرشد التربوي بزيارة أولياء الأمور للمدرسة.

ويرى الباحث أنه ينبغي على المرشد التربوي أن يهتم بجميع العناصر المؤثرة في العملية التعليمية، بحيث يعالج المشكلات التي تصدر عن ذاته، وتؤثر في أخلاقيات مهنة الإرشاد (تقويم ذاتي)، ويعالج المشكلات التي تصدر عن الآخرين والمؤثرة على أخلاقيات المهنة لدى المرشد التربوي، لأنه هو الأساس في العملية الإرشادية.

خامساً: تطور مفهوم الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي أو المهني من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل، وذلك لأسباب متعددة فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يُرضيه مستقبلاً، وأيضاً لتأثر رضا الفرد بالتغير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل.

وتعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن العشرين، وكانت أولى المحاولات هي محاولة تايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية (scientific Management Theory)، إن أصحاب هذه النظرية هم أول من فكروا عملياً في تفسير سلوك العامل في المنظمة وفي كيفية حفزه من أجل المزيد من العطاء والبذل، ولكن منطلقهم لم يكن البحث في تحسين أحوال الفرد الاجتماعية وزيادة راتبه وتوفير حريته الفردية وديمقراطية الإدارة في المنظمة، وإنما كان منطلقهم مناقشة مشكلات الإنتاجية وكيفية رفع إنتاجية الفرد العامل. ولقد أدت نظرتهم نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العامل أداة من أدوات الإنتاج، وعليه فلبي يمكن الفرد من إعطاء أقصى طاقته الإنتاجية فلا بد أن تهتم الإدارة بتدريبه على العمل وأن تراقبه بواسطة المشرفين مع حفزه مادياً ومعاقبته إذا قصر في إنتاج الكمية المطلوبة منه (العميان، 2005:38).

وقد أشار العديلي إلى أنه في أواخر الستينيات وأوائل السبعينيات أخذت الدراسات والبحوث في مجال السلوك الإنساني والتنظيمي تهتم بتفاعل العاملين مع العمل نفسه في المنظمات التي يعملون بها، وأصبحت بحوث الرضا الوظيفي أكثر تعقيداً أو اتساعاً من ذي قبل، وصاحب ذلك تطوراً كبيراً في الطرق المنهجية لبحوث الرضا الوظيفي والعلاقة التي بينها وبين الخصائص الاجتماعية والسيكولوجية للفرد والهيكل التنظيمية والمناخ التنظيمي، وأصبح الرضا الوظيفي مجالاً مستقلاً بذاته له أدبياته ونظرياته الخاصة (العديلي، 1995، 11).

وقد بدأ موضوع الرضا عن العمل (الرضا الوظيفي) لأول مرة في مجال الصناعة، وتعددت الدراسات في مختلف الميادين إلى أن انتهت إلى مجال التعليم، فإذا كان الرضا الوظيفي مطلباً ضرورياً لدى أي موظف في أي عمل، فإنه أشد ضرورة لدى العاملين في

قطاع التربية والتعليم وذلك لما للعملية التربوية والتعليمية من الأثر الأکید في تقدم المجتمعات ونهضتها (اليحيى، 2003:752).

وخلال هذه الفترة ظهرت حركة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجانب الإنساني ومن رواد هذه الحركة التون مايو وزملائه وقد تضمنت هذه الحركة عدة أفكار أهمها: إن المكافآت والحوافز غير المادية تلعب دوراً رئيساً في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضا، وأن حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى كفايته الإنتاجية لا يتحدد بطاقته الفسيولوجية فحسب، وإنما تحدده إرادة الجماعة وخلفيته الاجتماعية (الحيدر، 2005:21).

مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا لغةً: رضي، رضى وروضاء ورضوانا ومرضاة أي زال استياؤه، وعاد هذوؤه، يقال فلان راض: معبر عن رضا ذاتي، عن إعجاب بالنفس، رضى، موافقة القبول، وعدم ممانعة. (المنجد في اللغة العربية المعاصرة، د.ت:562)، ومنه فالرضا في اللغة يعني القبول والإعجاب بالنفس والارتياح.

الرضا اصطلاحاً: الشعور بالرضا وهو حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما حصل عليه فعلاً في موقف معين. (نجيب، 1998:111).

تعريف الرضا الوظيفي:

تعددت تعريفات الرضا الوظيفي بتعدد المنظرين والباحثين، واختلاف النظريات التي يتبناها كل منهم مما يجعل الاتفاق على تعريف موحد للرضا الوظيفي أمراً صعباً، فرأى البعض كما ذكر (عبدالباقي، 2004:172) أن الرضا عن العمل هو عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم. وتشير (الحوامدة، 2000:22): إلى أن الرضا الوظيفي هو "تفضيل الأفراد لعملهم أو عدم تفضيلهم له، ويعبر عن مدى التوافق بين توقعات الفرد من عمله من جهة، وما يحصل عليه من جوائز ومكافآت من جهة ثانية.

ويعرفه (الخيري، 2008:28) بأنه: عبارة عن شعور بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين يظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على حسن التعامل وزيادة الانتاجية، وذلك نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من هذه المؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها.

بينما عرفه البعض كما في (الخضرا وآخرون، 2010:332): أنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه لهم هذه الوظائف ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فإنه كلما كان هناك تقارب بين الإدراكين كلما ارتفع الرضا. ويعرف الأغبري الرضا الوظيفي بأنه يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء، وفرص الترتي الوظيفي والنمو المهني (الأغبري، 2002:172).

ويتبين من التعريفات السابقة اختلاف الباحثين على تحديد مفهوم الرضا الوظيفي، ويمكن تلخيص هذا المفهوم بأنه: مشاعر واتجاهات الفرد نحو وظيفته حيث يؤدي رضا الفرد إلى شعوره بالسعادة وبالتالي إتقان العمل، ويؤدي عدم الرضا لنقص الرغبة في العمل وعدم الإخلاص فيه. وأشار دايجومرتي وديميرا (Digumarti and Demera, 2003) إلى أن الرضا الوظيفي يعد مطلباً رئيساً لعمليات التعليم والتدريس الناجح، وبعد ظاهرة معقدة تتضمن عناصر شخصية ومؤسسية واجتماعية، فحينما يحرز المعلمون رضا وظيفياً كافياً سيكونون في موقع يمكنهم من الوفاء بتحقيق الأهداف التربوية والأهداف الوطنية.

فهناك عدد من النتائج الملموسة التي تتحقق للمنظمة من جراء تحقق الرضا الوظيفي، وتتضمن تخفيضاً في الشكاوى، والغياب والتسرب، بالإضافة إلى دقة المواعيد والروح المعنوية للموظف. كما اعتبر الرضا الوظيفي للعاملين في مجال التربية على درجة عالية من الأهمية تجاه نمو نظام التعليم حول العالم، حيث احتل مرتبة من بين المراتب العالية الأهمية كالمعرفة والمهارات المهنية، والكفايات الأساسية، والمصادر التربوية، والاستراتيجيات، فهو يعد أداة حقيقية لتقرير العمل التربوي ونجاحه في المؤسسات التربوية. (Nwaachukwu, 2005:49).

إن ميل الفرد لعمله أو لجانب معين فيه له المردود الإيجابي على نفسه وعلى عمله، والرضا يتحقق عندما تتحقق توقعات الفرد نحو ما يحصل عليه من العوائد المعنوية والمادية خاصة، كما يُعبر الرضا عن حالة تكامل الفرد النفسية مع وظيفته ومدى استغلال العمل لقدراته وميوله وإثبات لشخصيته، أضف إلى أن وصول الفرد لمستوى الطموح الذي حدده يتحقق له من خلال عمله وهذا بدوره يؤدي لإشباع حاجاته الشخصية، ولا شك أن هناك عوامل مؤثرة في رضا الفرد عن وظيفته، بعضها يتعلق بذاتية الفرد نفسه وبعضها الآخر متعلق بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد.

سادساً: الرضا الوظيفي في مجال الإرشاد التربوي

(الأهمية – العوامل المؤثرة – كيفية القياس)

1- أهمية الرضا الوظيفي:

يعد العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج، وتحدد مهاراته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، وقد ترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات أن تخلفت، ونقصت إنتاجيتها، وهذا مما يدعو إلى دراسة الرضا الوظيفي لما له من أهمية تطبيقية وعملية.

وقد تطرق (البدراني، 2008:35) إلى توضيح أهمية الرضا الوظيفي حيث حدد عدداً من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي، وهي على النحو التالي:

- 1- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي لارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.
- 2- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة.
- 3- كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي يكون الفرد أكثر رضا عن وقت فراغه وخاصة مع عائلته وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- 4- إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- 5- هناك علاقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي أدى ذلك غالباً إلى زيادة الإنتاج.

وأوضح دايجومرتي وديميرا (Digumarti and Demera, 2003,34) إلى أن الرضا الوظيفي يعد مطلباً رئيساً لعمليات التعليم والتدريس الناجح، ويعد ظاهرة معقدة تتضمن عناصر شخصية ومؤسسية واجتماعية، فعندما يحرز المرشدون التربويون رضاً وظيفياً كافياً سيكونون في موقع يمكنهم من الوفاء بتحقيق الأهداف التربوية والأهداف الوطنية.

لذا يرى الباحث أن شعور المرشدين بالرضا الوظيفي يشجع على زيادة حماسهم، وإقبالهم نحو العمل بكل فخر ورضا، وبالتالي يزيد عطاؤهم وإنتاجيتهم ويزيد تمسكهم في عملهم، مما

يساعد على بقاء المرشدين في المدرسة أطول فترة، ممكنة وعدم ترك العمل أو الانتقال إلى أماكن عمل أخرى، وهذا يعطي إحساساً بالسعادة، وإحساساً إيجابياً نحو الحياة بصورة عامة.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي:

على الرغم من أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد غير محدود من الميول المفضلة لدى كل مرشد تربوي ومع اختلاف العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لديهم، إلا أن هناك أنواعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء المرشدين التربويين ضرورياً، وهذه المجالات في حقيقتها عوامل الرضا الوظيفي.

أولاً: العوامل التي ترجع إلى الفرد (العوامل الشخصية):

وتشمل المتغيرات التي يمكن الحصول عليها من سجلات الأفراد مثل العمر والنوع والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة وفيما يلي توضيح لما سبق:

1- العمر: دلت الأبحاث عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين السن ودرجة الرضا الوظيفي، فكلما

زاد عمر الفرد كلما زادت درجة رضاه عن العمل، ويرى البعض أن السبب في ذلك ربما يكون في أن طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة، وبالتالي لا يقابلها في أغلب الحالات الحاجات التي يسبقها الواقع الفعلي للوظيفة، ويتسبب ذلك في قلة الرضا الوظيفي، ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية، وتنخفض درجة طموحاته، ويرضى بالواقع الفعلي ويترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي (عبدالباقي، 2003:174).

2- الحالة الاجتماعية: بالرغم من قلة الدراسات والاستنتاجات حول تأثير الحالة الاجتماعية على

الرضا الوظيفي، فقد أكدت بعضها بأن الموظفين المتزوجين هم أكثر رضا عن العمل مقارنة بزملائهم غير المتزوجين، بالإضافة إلى عدد الأبناء فكلما زاد عدد الأبناء كلما زادت لديهم المسؤوليات الأسرية مما يزيد من أهمية العمل بالنسبة لهم وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي لديهم (السحباني، 2012:35).

3- مدة الخدمة: وتشير الدلائل أن مدة الخدمة للموظف تعتبر العامل الأكثر ثباتاً في توقع الرضا

عن العمل مقارنة بالعمر (العطية، 2003:45). وبالرغم من أهمية هذه العوامل إلا أن لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها، وكلما توفر الإشباع المناسب لهذه الحاجات توفر في مقابلها الرضا الوظيفي المناسب،

بالإضافة إلى خصائص شخصية الفرد وظروفه، والتي تتمثل في إدراكه وشخصيته وقدراته واستعداداته وطموحه وذكائه ومدى ولائه وانتمائه للمدرسة، وكل هذه العوامل تلعب دوراً بارزاً في إنجاز الفرد للعمل، والقيام بمسؤولياته الوظيفية بكل كفاءة مما يدل على مستوى الرضا الوظيفي العالي نحو المهنة.

ثانياً: عوامل تنظيمية:

وتشمل مجموعة العوامل المرتبطة بظروف العمل داخل المنظمة، كذلك العوامل المرتبطة بالمناخ التنظيمي داخل التنظيم، درجة الأمن والاستقرار الوظيفي وتقدير الآخرين وفيما يلي عرض لهذه العوامل:

1- عوامل مرتبطة بظروف العمل: تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل وبالتالي على رضاه عن العمل ولقد شغلت متغيرات ظروف العمل مثل: الإضاءة، والحرارة، والتهوية، والرطوبة، والضوضاء، والنظافة، ووضع الفرد أثناء تأديته للعمل، وكل هذه العوامل وغيرها يؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين.

2- عوامل مرتبطة بجماعة العمل: تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة أو مصدر توتر له فتفاعل الفرد مع زملائه في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم، أما إذا كانت جماعة العمل مصدراً لعدم رضا الفرد العامل عن عمله وكان تفاعل الفرد مع زملائه يصنع توتراً لديه أو يعوق إشباعه لحاجاته أو وصوله لأهدافه، اعتبر ذلك سبباً لاستيائه من عمله، هذا بالإضافة إلى أن أثر جماعة العمل على الرضا يتوقف على مدى قوة الحاجة إلى الانتماء لدى الفرد، فزيادة هذه الحاجة له أثر قوى في التفاعل مع جماعة العمل وبالتالي على درجة الرضا (فليه، وعبدالمجيد، 2005: 263-264).

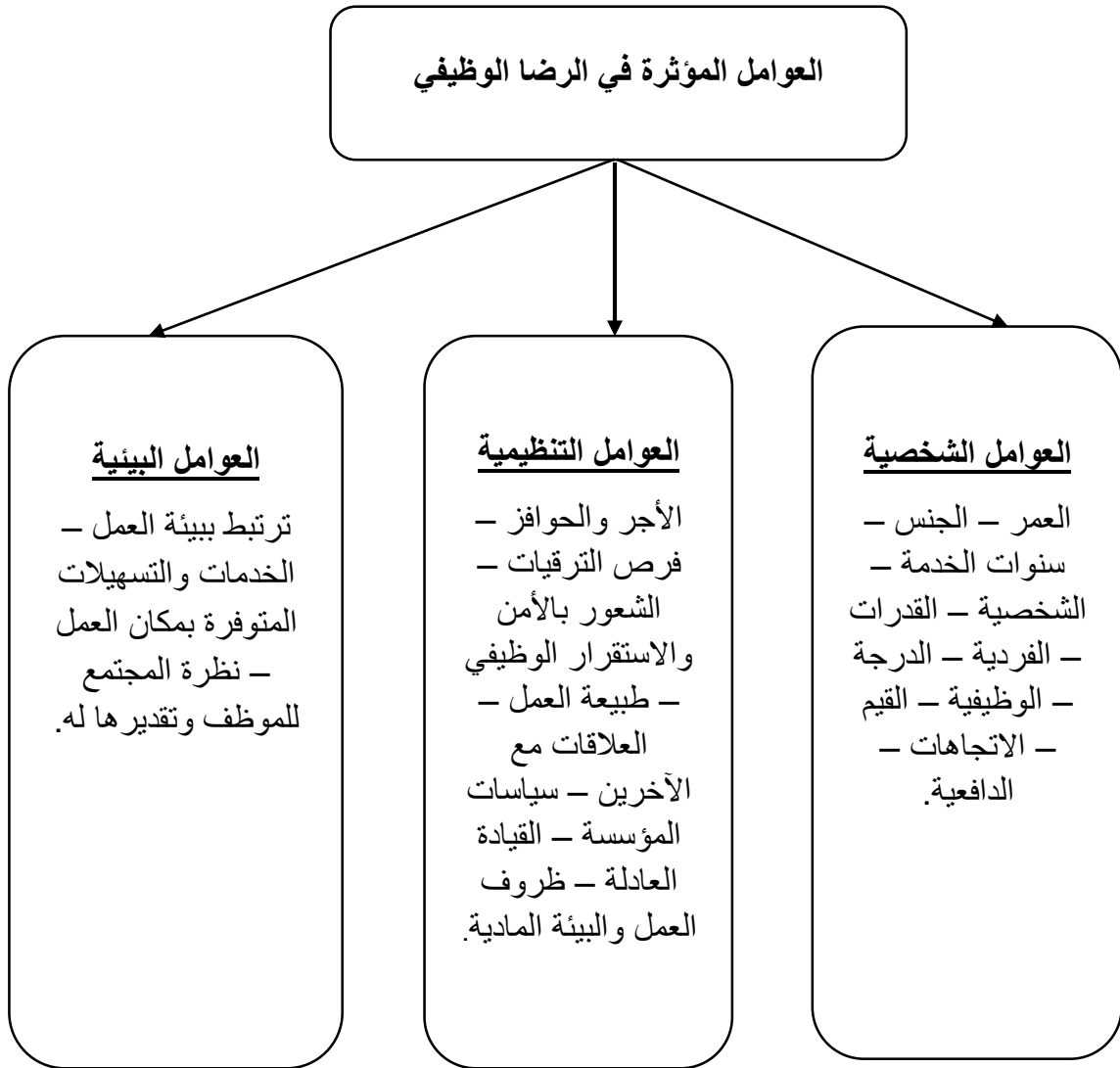
3- درجة الأمن والاستقرار الوظيفي: وتعني وجود الفرد في وظيفة دائمة ومستقرة تمنحه الاستقرار الفكري وتجنبه القلق على مصيره الوظيفي مما يؤدي إلى تحسين الأداء وضمان الولاء للمؤسسة (المغربي، 1995: 304).

4- تقدير الآخرين: يريد المدرسون أن يشعروا بأهميتهم في عملهم، وتقديرهم والاعتراف بجهودهم من قبل قادتهم وزملائهم في العمل والمجتمع الذي يعيشون فيه، وينبغي على المدير إشعار مدرسيه أنه يثق بهم، ويحترم العمل الذي يقومون به، ولا حاجة إلى الخوف من أن ذلك قد

يفسدهم، فقليل من المدرسين هم الذين يتلقون ثناءً أكثر مما ينبغي، بل إنه في الحقيقة ليوم مشهود وفرصة نادرة بالنسبة لمعظم المدرسين إذا تلقوا الثناء لمرة واحدة على إجادتهم التدريس في الجماعة، ويعتبر الثناء أسلوباً مهماً من أساليب الإثارة خاصة عندما يكون الثناء صادقاً صادراً من القلب، ويوجه لمن يستحقه من المدرسين، وعلى المدير أن يوحى إلى المدرسين إحياءً بطريقة غير مباشرة بأوجه النشاط التي يمكن لهم عن طريقها الحصول على اعتراف وتقدير زملائهم بالعمل، ويعمل ذلك على تحقيق الرضا والثقة بالمعلمين (البديري، 2001:113).

ويوضح الحميدي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في الشكل رقم (1):

الشكل رقم (1)



المصدر: (الحميدي، 2012:104).

ومن خلال استعراض العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، لاحظ الباحث أن هناك اختلافاً بين الباحثين في تصنيف هذه العوامل، ويرى الباحث أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي في المدرسة هي:

- 1- طبيعة مهنة الإرشاد.
- 2- العلاقة مع المدير.
- 3- العلاقة مع المعلمين.
- 4- العلاقة مع الطلبة.
- 5- نظام الحوافز والترقيات.
- 6- الاحترام والتقدير.
- 7- ثقافة المجتمع.

كيفية قياس الرضا الوظيفي:

يعد قياس الرضا الوظيفي إعطاء دلالة أو مؤشر على وجود مستوى معين مقبول من الرضا بالعمل، ويفيد في عملية رسم السياسات بغرض تنمية الرضا الوظيفي للعاملين، وهذه الدلالات يمكن إدراكها من خلال بعض الانطباعات، وهذا يعني أن الموظفين يخمنون إلى أي درجة لديهم الرضا أو عدم الرضا عن وظائفهم، وذلك عن طريق:

- 1- قياس الاتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم: ولمعرفتها يتم استخدام الاتجاهات التالية
- التصنيف الأحادي الشامل، ويشمل إعطاء استجابات لسؤال معين من قبل الموظفين، والاستجابات تتراوح بين خمسة درجات، تبدأ ب(راضي تماماً إلى عدم الرضا بشدة، وهذا الأسلوب المهم يسمى بنظام تسجيل النقاط التجميعية، حيث يتم سؤال الموظف عن مشاعره تجاه العوامل الأساسية في العمل (Spreitze, Kizilos, 1997:151) حيث يمكن سؤال العاملين سؤالاً معدلاً كالآتي " هل أنت راض عن العمل؟"، وتكون الإجابة إما بنعم أو لا.

وقد يطرح السؤال بطريقة أخرى كالآتي: ما مدى رضاؤك عن العمل ؟

راضي تماماً راضي متوسط الرضا غير راضي غير راضي بالمرّة

- (5) (4) (3) (2) (1) (ماهر، 2002:185)

• مقياس مينيسوتا (MSQ) Minnesota:

وهو مقياس شائع الاستخدام، حيث يعبر الفرد في هذا المقياس عن مدى رضاه عن بعض النواحي المتعلقة بالعمل مثل الأجر وفرص الترقية، ويعتبر رضاء العاملين واحداً من أكثر المقاييس الوصفية أهمية (هي الفوائد أو الأضرار المرتبطة مباشرة ببرنامج الموارد البشرية والتي لم يتم تحويلها إلى قيم مالية) (فيليب، وستون، 2003:370).

2- أسلوب الأحداث الهامة

يتم قياس الرضا عن العمل بسؤال العاملين عن الأحداث البارزة المتعلقة بالعمل التي خلقت لديهم الإحساس بالرضا أو عدم الرضا عن العمل (جرينيرغ، وبارون، 2004:207).

3- بيانات مسح الاتجاهات

يرتبط الرضا الوظيفي للعاملين بالتغيب ومعدل الدوران اللذان يرتبطان ببعض برامج الموارد البشرية، ويعد ضمن تحليل ظواهر العمل المتعلقة بتبيان المشاعر التي يحملها الموظف تجاه العمل، وتحليل مثل هذه المؤشرات يمكن الحكم إلى حد ما على درجة رضا العاملين. (ماهر، 2002:186).

4- طريقة قياس الالتزام التنظيمي.

وهي من الطرق الهامة التي تساعد على فهم دافعية العاملين وغالبا ما ترتبط المستويات المرتفعة للالتزام التنظيمي بالمستويات المرتفعة للإنتاجية والأداء (ونعني بالالتزام التنظيمي مدى الولاء تجاه المنظمة ككل، واحترام الفرد لانتمائه للمنظمة واعتزازه بالعمل فيه) (فيليب، وستون، 2003:371).

5- بيانات مسح المناخ

تعد أكثر عمومية وتركز على مجموعة من القضايا المتصلة بمكان العمل والعوامل البيئية الدافعة والمعوقة، ويقصد بمسح المناخ هو الكشف عن التغيير في مناخ العمل مثل الاختلاف في الاتصالات والانفتاح والثقة، وجودة ارجاع الأثر (فيليب، وستون، 2003:371).

6- إتباع أسلوب المقابلة

بسؤال العمال مباشرة عن مدى رضائهم أو عدمه، كذلك استخدام الملاحظة المباشرة لسلوكيات الموظفين؛ إلا أن هذه الطريقة لا تؤتي أكلها بالصورة المطلوبة، إذ انه من الوارد أن يخفي

الموظف مشاعره الحقيقية تجاه وظيفته، خاصة إذا تبين له أن ذلك سيلحق به أذى، وهي أكثر فعالية في معرفة الرضا عن العمل.

7- تكملة الجمل

حيث تقدم جملة ناقصة للمبحوث، ويطلب منه إكمالها، ويفترض في مثل تلك الحالة أن طبيعة المضمون الذي تستكمل به الجملة سيعكس رضاه عن عمله، مثل
إن عملي (قد يكتب العامل أنه ممل أو مسلي).
(شوقي، 2000:226).

8- استخدام قائمة الأسئلة

حيث إن هذه القائمة تحتوي على أسئلة عن عوامل مثل طبيعة أو نوع العمل، ساعات العمل، ظروف العمل، الترقية، اتجاهات الإدارة، حرية التعبير، الأجر، الإشراف، وزملاء العمل، وغيرها.
(شاويش، 2005:115).

وتعد الطرق سابقة الذكر وسائل أو أدوات تستخدمها الإدارة أو الجهات العليا في المؤسسة لقياس ومعرفة آثار عوامل وعناصر الرضا الوظيفي المناسبة للعاملين، ويمكن استخدام هذه الأدوات في معرفة درجة الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية بهدف تحسين حالة الرضا لديهم، وذلك باختيار الطريقة المناسبة في الوقت المناسب مع مراعاة مزايا وعيوب كل طريقة.

سابعاً: النتائج المترتبة على عدم الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي

عندما تسعى المؤسسات التربوية إلى الحفاظ على مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى موظفيها، لا تسعى إلى تحقيق هذا الهدف بحد ذاته، وإنما لعلاقة الرضا الوظيفي ببعض سلوكيات العمل، وإذا ما كان الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين منخفضاً، ستظهر بعض النتائج الدالة على عدم الرضا ومن هذه النتائج:

1- دوران العمل: يقودنا التفكير المنطقي إلى افتراض أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله، زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية، ولقد أجريت عدة

دراسات تهدف إلى اختبار صحة هذا الفرض، وقد أظهرت كل الدراسات " بدرجات متفاوتة" أن هناك علاقة عكسية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل، بمعنى أنه كلما ارتفع الرضا عن العمل، يميل دوران العمل إلى الانخفاض. (سلطان، 2004:205).

ويرى الباحث إلى أن العلاقة قد تختلف من منظمة إلى أخرى ومن وقت لآخر، وكمثال على ذلك فإن الكثير من غير الراضين عن أعمالهم لا يتركونه خشية أن لا يجدوا عملاً خيراً منه، وبذلك نجد أن الوضع الاقتصادي يلعب دوراً كبيراً في ترك العمل أو الاستمرار به.

2- الغياب: يرى البعض بأنه يوجد علاقة سلبية ثابتة بين الرضا الوظيفي والغياب، ولكن هذه العلاقة بمستوى متوسط، اعتيادياً أقل من (40%)، وبينما أنه من المنطقي ملاحظة أن العاملين الذين لا يشعرون بالرضا أكثر احتمالاً في تغييبهم عن العمل (العطية، 2003:109).

وذكر إلى أنه يوجد علاقة سلبية بين درجة الرضا عن العمل وبين معدلات الغياب، وذلك من خلال الفرض القائل أنه إذا كان العامل يحصل على درجة من الرضا أثناء وجوده في عمله أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تغييب عن العمل، فنستطيع أن نتنبأ بأنه سوف يحضر إلى العمل والعكس صحيح (سلطان، 2004:205).

ويرى الباحث أنه كلما قل الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي في المدرسة، كلما ازدادت نسبة الغياب، وبقدر ما يكون الرضا الوظيفي عالياً بقدر ما يكون الغياب قليلاً.

3- ضعف الأداء: قام هؤلاء الكتاب بتقديم العلاقة بين الرضا والأداء باعتبارها علاقة سببية بين الرضا كمتغير سببي والأداء كمتغير الأثر أو النتيجة، وبرروا ذلك بأن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد حماساً للعمل ويزداد إقباله عليه، كما يزداد امتنانه للمنظمة التي يعمل بها فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه، أما الفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله فإن حماسه لهذا العمل يقل، ويقل تبعاً لذلك إقباله عليه وامتنانه لمنظمتهم فيقل نتيجة لهذا إنتاجه وأداؤه (البلادي، 2011:49).

ويرى الباحث أن السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة المرشد التربوي في المدرسة والموقف الذي يوجد فيه، وقوة أو ضعف الأداء لدى المرشد التربوي لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية ومقدار الرضا الذي يشعر به، والقوى الخارجية المؤثرة في الأداء.

4- اللامبالاة والإهمال: عندما يصيب المرشد التربوي بشيء من عدم الرضا الوظيفي يؤثر ذلك على دافعيته وانتماؤه للمهنة، ويؤدي ذلك إلى إهماله للنشاطات التي يجب أن يقوم بها في المدرسة،

واهماله لمتابعة الحالات التي يجب متابعتها، كذلك اهماله في القيام بمهامه وواجباته الوظيفية على أكمل وجه، وهذا يؤدي لضعف فعالية المرشد في المدرسة.

5- السلوك غير السوي: وهو بمعنى آخر عدم التناسق الإدراكي أي عدم تطابق اتجاه الفرد مع سلوكه، فهو يرغب في الاحتفاظ بالوظيفة رغم انخفاض الرضا عنها، ويؤثر السلوك الناتج من عدم التناسق الإدراكي للمرشد التربوي بشكل سلبي على علاقته مع الطلبة والعاملين في المدرسة، مما يؤدي لضعف اهتمام المرشد التربوي بالطلبة، ووجود فجوة كبيرة بين المرشد التربوي والآخرين في المدرسة، وبالتالي التأثير على كفاءة العملية الإرشادية.

6- ضعف الولاء التنظيمي: لو دققنا النظر في العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي نجد أن هناك ارتباطاً وثيقاً بينهما، وقد ذكر بعض الباحثين أنه كلما زاد الولاء التنظيمي زاد الرضا الوظيفي، ويمكننا تفسير ذلك إلى أن الولاء يأتي من عملية تجانس أهداف وقيم الفرد بأهداف وقيم المنظمة، وذلك يعني قلة الصراعات التي يمكن أن يستشعرها الفرد أثناء قيامه بدوره، وبالتالي انخفاض حدة توترات العمل لديه، مما يكون اتجاهها إيجابياً نحو العمل، وبالتالي يتكون لديه رضا وظيفي ببعض المتغيرات المهنية والإنسانية المتمثلة بالمحددات الذاتية والشخصية بالإضافة إلى أن ظروف العمل المهني أكثر العوامل تأثيراً على الرضا الوظيفي لدى الفرد (عبدالرازق، 2004:344).

ويرى (الأحمدي، 2004:12) أن الرضا الوظيفي هو نتاج الولاء التنظيمي، وأن للولاء التنظيمي تأثيراً سببياً إيجابياً على الرضا الوظيفي، وأشار أيضاً إلى أنه ربما يصبح العاملون مرتبطون بالولاء للمنظمة قبل أن يمكن لمواقف الرضا أن تظهر بشكل ذي معنى.

7- كثرة الشكاوى: تعبر الشكاوى والتظلمات عن حالة التذمر أو عدم الرضا عند الفرد نحو المنظمة وقد يكون هذا التظلم فردياً أو جماعياً، ويعبر عن حالة حقيقية أو وهمية لا تقوم على أساس، وليس من الضروري أن تكون الشكاوي نتيجة سوء الإدارة وإنما قد تكون نتيجة لما قد يسود الجماعة من توتر داخلي وفي هذه الحالة يجب على الإدارة الرشيدة أن تعالج أسباب هذا التوتر حتى يتحقق الانسجام بين الأفراد، كما يجب على الإدارة أيضاً أن تهتم بدراسة الشكاوى حتى ولو كانت فردية دراسة علمية موضوعية لأن تجاهلها قد يؤدي إلى تفاقم الحالة ووصولها إلى درجة يصبح من الصعب مواجهتها (مرسي، 2001:135).

وفي ضوء ما سبق يتبين لنا خطورة نتائج عدم الرضا الوظيفي في تدهور وتدني أداء المرشدين فضلاً عن انعكاساته السلبية الأخرى، فكل ذلك دعا إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي كأحد الموضوعات التي شغلت أذهان العلماء والمفكرين.

كما أن الرضا يسهم في ازدياد المشاعر الإنسانية الإيجابية، ويعتبر من أهم العوامل لتنمية الموارد البشرية وخصوصاً أن رضا المرشد التربوي يعزز لديه الولاء والانتماء والشعور بالمسؤولية، كما يؤدي الرضا إلى الإبداع والعمل الخلاق والتجديد.

ثامناً: الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال الرضا الوظيفي

ومقترحات لعلاجها

أولاً: الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال الرضا الوظيفي:

وكما تم ذكره سابقاً في الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال أخلاقيات المهنة، فقد قام الباحث بإجراء مقابلة مع بعض الخبراء والمختصين في مجال الإرشاد التربوي يوم الأحد الموافق 2014/5/11م وذلك في تمام الساعة الثامنة والنصف صباحاً، بوزارة التربية والتعليم العالي، وتم وضع مقترحات لعلاج الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال الرضا الوظيفي، وتم تقسيم الصعوبات المتعلقة بمجال الرضا الوظيفي إلى ثلاثة محاور وهي:

أولاً: الصعوبات المتعلقة بالمهنة

- 1- قلة فرص النمو المهني للمرشد التربوي.
- 2- قلة الصلاحيات الممنوحة للمرشد التربوي في المدرسة.
- 3- ضعف الإمكانيات الإدارية والتسهيلات الفنية لتأدية المهام الوظيفية.
- 4- ضعف التأهيل والتدريب في مجال العمل الإرشادي.
- 5- عدم وجود حصص مخصصة للإرشاد في البرنامج المدرسي الأسبوعي.
- 6- عدم وجود غرفة مستقلة للمرشد التربوي في كثير من المدارس.

ثانياً: الصعوبات المتعلقة بالعملين في المدرسة.

- 1- ضعف التواصل الاجتماعي بين المرشد والهيئة الإدارية.
- 2- استثناء رأي المرشد التربوي بخصوص القرارات المتعلقة بالطلبة.
- 3- ضعف المكانة الاجتماعية للمرشد التربوي بين زملاء العمل.
- 4- قلة تعاون العاملين في المدرسة مع المرشد التربوي لحل مشكلات الطلبة.
- 5- التقليل من أهمية العملية الإرشادية للطلبة من قبل المعلمين.
- 6- قلة اهتمام بعض المعلمين بتوجيهات المرشد التربوي النفسية.
- 7- قلة تعاون بعض المعلمين في كشف الحالات لدى طلابهم.
- 8- التداخل بين عمل المرشد التربوي والعاملين في المدرسة.
- 9- اشراك المرشد التربوي في قضايا عقابية ضد الطلبة.
- 10- إلقاء اللوم على المرشد التربوي لعدم معاقبة الطلبة المحولين إليه
- 11- تحويل بعض المعلمين الطلبة إلى المرشد التربوي لأبسط الأسباب دون ممارسة دوره التربوي مع الطالب.

- 12- تعدد المسؤولين في المدرسة يعيق عمل المرشد.

ثالثاً: الصعوبات المتعلقة بالرواتب والحوافز والأجور.

- 1- قلة الرضا عن الراتب الذي يتقاضاه المرشد التربوي مقابل ما يقدمه من أعمال.
- 2- مزاوله عمل إضافي خارج المدرسة.
- 3- تأثير الاعتبارات السياسية والحزبية على نظام الترقيات.
- 4- قلة الاهتمام بتقديم الحوافز المادية للمرشد التربوي عند إبراز نجاحات واضحة.
- 5- قلة الاهتمام بالتحفيز المعنوي من قبل الإدارة.
- 6- عدم كفاية المردود المادي والتقدم الوظيفي للمرشد.

ويرى الباحث أن هذه الصعوبات المؤثرة على الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين تضعف من أدائهم الوظيفي والذي هو أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، بل تطويره والإبداع فيه.

ثانياً: مقترحات لعلاج الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال الرضا الوظيفي

تتنوع مصادر الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي والتي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي لديه، ويؤدي ذلك لتدني مستوى الكفاءة والأداء لدى المرشد التربوي، وعليه فلا بد من التغلب على هذه الصعوبات بالطرق المناسبة، حيث تم تقسيم المقترحات التي تعمل على علاج الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال الرضا الوظيفي إلى ثلاثة مجالات وهي:

أولاً: مقترحات متعلقة بالمهنة:

- 1- اتقاء الله عز وجل في العمل والمحافظة على أسرار المسترشدين.
- 2- التطوير المهني والتأهيل المستمر في مجال العمل.
- 3- الاطلاع المستمر حول ما يستجد في مجال الإرشاد التربوي.
- 4- عدم تطوير العلاقة المهنية للمرشد التربوي تجاه الطلبة إلى نوع آخر من العلاقات كالعلاقات الشخصية، أو علاقات الصداقة.
- 5- المحافظة على كرامة مهنة الإرشاد من خلال عرض الخدمات الإرشادية بكل موضوعية.
- 6- منح المرشد التربوي صلاحيات أكبر لتأدية المهام الإرشادية بكفاءة.
- 7- تخصيص حصص للإرشاد ضمن برنامج المدرسة الأسبوعي.

ثانياً: مقترحات متعلقة بالعاملين في المدرسة:

- 1- الاهتمام برأي المرشد التربوي وأخذه بعين الاعتبار في القرارات المتعلقة بالطلبة.
- 2- تقوية العلاقات مع العاملين في المدرسة والعمل على حل مشكلات الطلبة.
- 3- ضرورة إبراز أهمية العملية الإرشادية للطلبة من قبل المعلمين.
- 4- بيان أهمية المعلمين في كشف الحالات لدى طلبتهم وارسالهم للمرشد التربوي.
- 5- تعزيز دور المرشد التربوي كجهة محايدة تعمل على حماية الطلبة.
- 6- استخدام المرشد التربوي لأساليب تربوية حديثة في علاج مشكلات الطلبة بعيداً عن العقاب.
- 7- العمل بروح الفريق مع جميع العاملين في المدرسة.
- 8- إعطاء العاملين في المدرسة الاهتمام والعناية الكافية تجاه القضايا التي يتم طرحها من قبل المرشدين.

ثالثاً: مقترحات متعلقة بالرواتب والحوافز والأجور:

- 1- المطالبة بطرق شرعية وتشريعية لزيادة الرواتب.
- 2- منح المرشد التربوي علاوة مخاطرة.
- 3- تقنين المصروفات الشخصية والعملية.
- 4- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للإنجازات التي يقدمها المرشد التربوي.
- 5- عقد مسابقة المرشد التربوي المثالي بين جميع المرشدين.
- 6- اهتمام الإدارة المدرسية بتحفيز المرشد التربوي.
- 7- تحمل التكاليف والمصاريف التي يدفعها المرشد من حسابه الخاص في العمل الإرشادي.

ويرى الباحث أن المقترحات المطروحة للتغلب على الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في مجال الرضا الوظيفي مرتبطة بعوامل متعددة، منها ما يتعلق بالمهنة، ومنها ما يتعلق بالعاملين في المدرسة، ومنها ما يتعلق بالرواتب والحوافز والأجور، وهذه العوامل تجعل المرشد التربوي راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته، وإذا ما تغلب المرشد التربوي على الصعوبات التي تواجهه في حياته المهنية، يؤدي ذلك لزيادة كفاءة المرشد التربوي في العملية الإرشادية وبالتالي تحقيق الهدف من العملية التعليمية.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

ويتضمن ما يلي:

أولاً: الدراسات التي تناولت أخلاقيات المهنة

ثانياً: الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

الدراسات السابقة:

اطلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وبعد الدراسة والتحليل تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين، وتم ترتيب كل محور حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً: الدراسات المتعلقة بأخلاقيات المهنة:

1- دراسة طشطوش ومزاهرة (2012) بعنوان: "درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات

مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات" (الأردن) والتي هدفت للكشف عن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم، ومعرفة ما إذا كان ذلك يختلف تبعاً لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، والاختصاص الأكاديمي، سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لكونه الأسلوب الأنسب لهذه الدراسة، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون والبالغ عددهم (68) مرشداً ومرشدة، في حين تكونت عينة الدراسة من (60) مرشداً ومرشدة، وقام الباحثان باستخدام مقياس أخلاقيات مهنة الإرشاد النفسي والتربوي الذي أعده محاسنة (2006).

أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- أن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد جاءت بدرجة متوسطة، حيث جاءت المجالات حسب درجة ممارستها مرتبة على التوالي: المسؤولية، والكفايات الأكاديمية، والسرية، والتقبل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة الماجستير، والاختصاص الأكاديمي لصالح اختصاص الإرشاد النفسي والتربوي، وعدد سنوات الخدمة لصالح فئة الخدمة من (10 إلى 20 سنة) وفئة (أكثر من 20 سنة).

2- دراسة يحيى (2010) بعنوان: "درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية

بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم"، والتي هدفت للتعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2010/2009) والبالغ عددهم (12056) معلماً ومعلمة، وأخذت عينة بلغ عددها (1349) معلماً ومعلمة أي ما نسبته (11%)، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

- أظهرت نتائج الدراسة أن مجال أخلاق المدير نحو المعلمين كان أقل مجال من بين مجالات الدراسة
- إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت كبيرة جداً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.15-4.41)، في حين بلغ متوسط الدرجة الكلية لمجالات الدراسة السبعة (4.29).

3- دراسة الهدبان (2009) بعنوان: "درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك

الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى"، وهدفت الدراسة التعرف درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية للمهنة من وجهة نظر معلمهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى الأربعة والبالغ عددهم (302) مديراً ومديرة، ومن أربع معلمين لكل مدرسة أساسية في المديريات السالفة الذكر، والبالغ عددهم (812) معلم ومعلمة، للعام الدراسي (2007-2008)، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المديرين بالأخلاقيات تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

- متوسط درجة التزام مديري المدارس الأساسية لمديريات تربية عمان الكبرى بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين والمعلمين قد وقعت ضمن درجة الالتزام المرتفعة لجميع مجالات الدراسة.

4-دراسة الرومي (2009) بعنوان: "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة

بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها"، والتي هدفت للتعرف إلى درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتألف مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين في مدارس الوزارة والوكالة في محافظات غزة، وكان عددهم في العام الدراسي (2009) (164) مشرفاً وجميعهم عينة الدراسة، وقام بإعداد استبانة مكونة من (62) فقرة تتضمن أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في (5) مجالات.

أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص (علوم - آداب) أو المؤهل العلمي أو جهة العمل (الوزارة - الوكالة).
- لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في التدريس.

5-دراسة أحمدى وآخرون (Ahamadi, Akhavi & Ali-Akbar, 2008) بعنوان: "تقييم

وملاحظة مدى ممارسة المرشدين والأخصائيين النفسيين لأخلاقيات المهنة"(إيران) حيث هدفت إلى تقييم وملاحظة مدى ممارسة المرشدين والأخصائيين النفسيين لأخلاقيات المهنة، ومعرفة ما إذا كان ذلك يختلف تبعاً لمتغيرات: الجنس والحالة الاجتماعية ومستوى التعليم، وتم استخدام المنهج الوصفي للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (150) مرشداً ومرشدةً تم اختيارهم عشوائياً من مراكز إرشادية حكومية وخاصة من مدينة طهران في إيران، وتم إعداد استبانة مكونة من (37) فقرة كأداة للدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

- أن المرشدين والأخصائيين النفسيين يمارسون أخلاقيات المهنة ويتقنونها بدرجة كبيرة خاصة قضايا الاتصال الفعال، والقضايا الثقافية، وفائدة الجلسات الإرشادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين ووعيهم لأخلاقيات مهنة الإرشاد، تعزا لمتغيرات: الجنس، والحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم.

6- دراسة أبو طيبخ (2008): "مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة

التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"، والتي هدفت للتعرف إلى مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، بحيث بلغت عينة الدراسة (235) معلماً ومعلمة، في المدارس الأساسية الدنيا في مديريات محافظة غزة، وأعد الباحث استبانة كأداة للدراسة مكونة من (63) فقرة موزعة على خمسة مجالات. أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى التزام مديري المدرسة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى التزام مديري المدرسة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

7- دراسة محاسنة (2006): "درجة التزام المرشد التربوي بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة

نظر المرشدين والمسترشدين" (الأردن)، والتي هدفت للتعرف إلى درجة التزام المرشد التربوي بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المرشدين والمسترشدين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لهذه الدراسة، وقد اشتملت عينة الدراسة على (40) مرشد و(408) مسترشد، تم اختيارهم من المدارس الحكومية التابعة لمديرتي التربية والتعليم لمنطقتي إربد الأولى والثانية للعام الدراسي 2005-2006، وقام الباحث بتطوير مقياسين للالتزام الأخلاقي، أحدهما: للمرشدين، والآخر: للمسترشدين.

أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، بينما وجد فروق ذو دلالة إحصائية بدرجة التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الخبرة ولصالح مستوى (10) سنوات فأكثر .

• يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المسترشدين تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

8- دراسة البشري (2006) بعنوان: "درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات

العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم"، وهدفت الدراسة التعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة، من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (950) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، كما واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

9- دراسة بتلر وكونتيسين (Butler & Constantine:2005)، بعنوان:

"احترام الذات الجماعية والانهاك المهني لدى مرشدي المدارس المهنية" والتي هدفت لمعرفة مدى إدراك المرشد للخدمات الإرشادية التي يقدمها، وكان المنهج المستخدم في الدراسة المنهج الوصفي وقد تكونت عينة الدراسة من (533) مرشداً في مدارس نيويورك، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

• أن درجة التزام المرشدين ذوي الخبرة الإرشادية التي تزيد على (20) سنة بأخلاقيات مهنة الإرشاد، أكثر من درجة التزام زملائهم الذين تقل خدمتهم عن (10) سنوات.

- أن مستوى الخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد بالبيئة الحضرية كانت أفضل مقارنة مع الخدمات التي يقدمها زملاؤه في البيئات الجغرافية الأقل حظاً.

10- دراسة المزروعى (2003): "مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من

وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان"، وهدفت الدراسة للتعرف إلى مدى التزام مديري المدارس الثانوية في سلطنة عمان بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية، والتعرف إلى أثر متغيرات المركز الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والجنس، في درجة تقدير أفراد العينة، واستخدم الباحث للدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية، وتألفت من (108) إدارياً، و (60) معلماً، ذكوراً وإناثاً، كما استخدم الاستبانة كأداة للدراسة. أبرز نتائج الدراسة:

- أن درجة تقدير الإداريين والمعلمين لمدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة مرتفعة، في حين أن درجة تقدير المعلمين جاءت أقل من درجة الإداريين في جميع مجالات الدراسة، المتمثلة في (علاقة المدير بالمعلمين، وعلاقة المدير بالطلبة، وعلاقة المدير مع المجتمع المحلي وأولياء الأمور، والعلاقة مع المسؤولين، والتوجهات المهنية للمدير).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير المركز الوظيفي في جميع مجالات الدراسة لصالح الإداريين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير سنوات الخدمة بين المعلمين، في مجالين من مجالات الدراسة، والمتمثلين في (علاقة المدير بالمعلمين والتوجهات المهنية للمدير) لصالح سنوات الخدمة الطويلة.

11- دراسة لي وآخرون (Lee et al., 2000): "مدى إدراك المعلمين قبل الخدمة وتوقعاتهم

عن السلوك الأخلاقي لدى مديري المدارس" (اليابان)، وهدفت دراسة للكشف عن إدراكات المعلمين قبل الخدمة وتوقعاتهم عن السلوك الأخلاقي لدى مديري المدارس، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وتكونت العينة من (153) معلماً ممن لم يلتحقوا بالخدمة بعد، والمسجلين في برنامج التربية العملية في إحدى جامعات هونج كونج، كما استخدم الباحثون المقابلة والاستبانة كأداتان للدراسة.

أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- أن مديري المدارس لا يلتزمون بالكثير من الأخلاقيات، كما يدعي ذلك المعلمون، إذ أن مديري المدارس لا يبذلون المزيد مما هو مطلوب منهم، وإن اتصالحهم بالمعلمين يكون ضعيفاً، فضلاً عن عدم متابعتهم لما يحدث في الغرف الصفية.
- أن مديري المدارس لا يهتمون بمشكلات التدريس الملحة وغير الملحة، وأن نظرتهم نحو المعلمين سلبية.

12- دراسة سيجارز (Segars, 1997) بعنوان: "مدى التزام مديري التربية والتعليم في

المدارس العامة والمديرين التنفيذيين بمبادئ أخلاقيات المهنة" (أمريكا)، وهدفت الدراسة للتعرف على مدى التزام مديري التربية والتعليم للمدارس العامة، والمديرين التنفيذيين بولاية "ميسيسيبي"، بمبادئ أخلاقيات المهنة المنصوص عليها في الجمعية الأمريكية لمديري المدارس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (154) مدير مدرسة و(84) مدير تنفيذي في ولاية ميسيسيبي، كما استخدم الاستبانة كأداة للدراسة. أبرز نتائج الدراسة:

- أن التزام مديري التربية والتعليم والمديرين التنفيذيين بولاية ميسيسيبي بمبادئ أخلاقيات المهنة المنصوص عليها في الجمعية الأمريكية لمديري المدارس كان مرتفعاً.
- عدم وجود اختلاف في نماذج السلوك الأخلاقي لمديري التربية والتعليم والمعلمين في ولاية "ميسيسيبي" يعزى للمنطقة التعليمية.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

13- دراسة أبو رحمة (2012) بعنوان: "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين

التربويين بمحافظات غزة"، وهدفت الدراسة للكشف عن درجة تقدير المشرفين التربويين لمستوى ضغوط العمل التي تواجههم، ومعرفة درجة الرضا الوظيفي لديهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين من وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث بمحافظات غزة أما عينة الدراسة فتكونت من (189) مشرفاً ومشرفة تربوية، كما استخدم الاستبانة كأداة للدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

- درجة الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في محافظات غزة متوسطة بنسبة مئوية (63.67%).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، نوع المدرسة (حكومة، وكالة)، وعدد المدارس التي يشرف عليها المشرف، وعدد سنوات الخدمة كمشرف، والمنطقة التعليمية).

14- دراسة البلادي (2011) بعنوان: "الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة

المكرمة من وجهة نظرهم"، وهدفت الدراسة للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن الوظيفة وكذلك التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن العائد من الوظيفة (معنوي - مادي)، وأيضاً التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن العلاقات الإنسانية، و التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية التعليم والتعلم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (78) مديراً من مديري المدارس المتوسطة بالتعليم العام الحكومي العاملين في مدارس التعليم العام للبنين التابعة لإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة للعام الدراسي 2009-2010، وهم يشكلون مجتمع الدراسة كاملاً، كما استخدم استبانة كأداة للدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

- أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة في الرضا عن الوظيفة من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.
- أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة في الرضا عن العائد من الوظيفة (معنوي - مادي) من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.
- أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة في الرضا عن العلاقات الإنسانية من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.

15- دراسة الغامدي (2009) بعنوان: "أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية

وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بمنطقة الباحة التعليمية"، (السعودية)، وهدفت الدراسة لتحديد درجة ممارسة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المعلمات، والتعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بالمرحلة الثانوية، والكشف عن العلاقة بين (المؤهل، العمر، الحالة الاجتماعية، الخدمة في التعليم، سنوات الخدمة الحالية، الخدمة بالعمل الإداري، التخصص، الدورات التدريبية)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (47) مديرة، و(650) معلمة من مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية، كما وتمثلت أدوات الدراسة باستبانة لقياس أخلاقيات العمل ومقياس الولاء التنظيمي ومقياس الرضا الوظيفي للمعلمين.

أبرز نتائج الدراسة:

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات بالمرحلة الثانوية تعزى إلى المتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة في التدريس، الخدمة بالمدرسة الحالية).
- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين درجة ممارسة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس وكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات.

16- دراسة الخيري (2008) والتي بعنوان: "الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من

المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة" (السعودية) ، وهدفت للكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين لدى عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، واختار عينة مكونة من (98) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث (الابتدائي، والمتوسط، والثانوي) للبنين بمحافظة الليث والقنفذة، واستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابحي (1995م) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور(1986م).

أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير سنوات الخبرة إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح أكثر من ١٠ سنوات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في الرضا الوظيفي، ترجع إلى متغير الراتب إلا في الأبعاد التالية: الرضا عن إنجازات العمل، والرضا عن الاعتراف والتقدير، والرضا عن العمل نفسه، والرضا عن التقدم والترقي الوظيفي، والرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة، والرضا عن الراتب، والرضا عن الحالة الاجتماعية، والرضا عن الحياة الشخصية، والرضا عن ضمانات الوظيفة، والدرجة الكلية لصالح أكثر من ١٠٠٠٠ ريال سعودي.

17- دراسة الجميلي والبجاري (2008) بعنوان: "غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته

برضاهم عن عملهم (العراق)، وهدفت للتعرف إلى غموض الدور وعلاقته بالرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (100) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين في محافظة نينوي، واختار الباحثان أداتان للدراسة الأولى أداة لقياس غموض الدور من إعداد الباحثين وتكونت من (40) فقرة، والأداة الثانية هي مقياس الرضا عن العمل الذي أعده (النعمي:1999) والذي تكون من (30) فقرة.

أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- أن المرشدين التربويين يعانون من غموض في الدور، وأنهم يتمتعون بدرجة قليلة من الرضا عن العمل.
- توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين.

18- دراسة ماكولا (Macula,2008) بعنوان: "تقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري

المدارس الابتدائية العامة في نيوجيرسي وتحليل علاقته بمجموعة من المتغيرات

الديموغرافية " السكانية"(أمريكا)، وهدفت الدراسة إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى

مديري المدارس الابتدائية العامة في نيوجيرسي وتحليل علاقته مع مجموعة من المتغيرات

الديموغرافية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (134)

مديراً ومديرة في نيوجيرسي للعام الدراسي 2006-2007، كما استخدم الاستبانة كأداة للدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

• أظهرت التحليلات الإحصائية عن وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي العام والجنس، والمرحلة التي يقوم بتدريسها، وعدد السنوات في المدرسة الحالية، والمنافع الشاملة والضمانات التقاعدية.

• كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي العام والعمر، والمعتقد، وعدد سنوات التدريس، والمؤهل العلمي، والراتب، والدورات التي حصل عليها بعد التخرج وعدد ساعات التدريس ليومية، وحجم الصف.

19- دراسة المالكي (2007) بعنوان: "الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى

المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة"، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا

الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، ومعرفة

الفروق بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات سنوات

الخبرة، والراتب، والمرحلة الدراسية، والمؤهل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي،

وتكونت عينة الدراسة من (145) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم

العام الحكومية بمراحله الثلاث الابتدائي، والمتوسط، والثانوي للبنين بمدينة مكة المكرمة، كما

استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابحي ومقياس الصحة

النفسية من إعداد مرسي وعبد السلام.

أبرز نتائج الدراسة:

• توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الخبرة الأكثر.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الراتب إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الراتب الأكثر.

20- دراسة بانا (2006) Tara Yost Bane بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس

المهنية المتوسطة في ولاية فرجينيا" (أمريكا)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا

الوظيفي الحالي بين مرشدي المدارس المهنية المتوسطة العامة التي تعمل في ولاية فرجينيا، بالإضافة إلى ذلك تمت مقارنة مستويات الرضا مع الدراسات السابقة على مرشدي المدارس الابتدائية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث انه المنهج الملائم للدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (255) من مرشدي المدارس المهنية في المرحلة المتوسطة في فرجينيا، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة.

أبرز ما أظهرته الدراسة من نتائج:

• أظهرت النتائج أن معظم مرشدي المدارس المهنية في المرحلة المتوسطة في مجال الخدمة الاجتماعية كانوا راضين مع وظائفهم، والأقل رضا ورددت في مجال العمل المنجز.

• أكبر عائق لدور مرشدي المدارس المهنية في المرحلة المتوسطة هو العدد الكبير من الواجبات التي لا علاقة لها بالإرشاد.

• معظم المرشدين يتأثرون بالمناخ الاجتماعي الراهن فيما يتعلق بالقضايا الصعبة التي يواجهها الطلاب اليوم.

21- دراسة كروسمان (2006) Crossman بعنوان: "الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي

في بريطانيا"، وهدفت الدراسة لتشخيص الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية والذين

ينتمون لأنواع مختلفة من المدارس الثانوية في بريطانيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، كما انه استخدم عينة ممثلة من (1018) معلماً ومعلمة من معلمي

المدارس الثانوية، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة. أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي العام وفقاً لنوع المدرسة.
- لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعمر والجنس ومدة الخدمة.
- أن الرضا الوظيفي المنخفض يعد سبباً محتملاً لأزمة التعليم الحالية في المملكة المتحدة.

22- دراسة ماديرا (Madera,2006) بعنوان: "دراسة مختلف العوامل المرتبطة بالرضا

الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي بين مديري المدارس الثانوية في نيروبي (كينيا)، وهدفت إلى التعريف بمختلف العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي أو عدم الرضا بين مديري المدارس الثانوية في نيروبي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وشملت عينة الدراسة على (178) مديراً ومديرة من مديري المدارس الثانوية في نيروبي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- أن نسبة 60.2% غير راضين عن وظائفهم.
- أظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للجنس أو المنصب.
- أظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر وسنوات التعليم.

23- دراسة علاونة، وندي(2004) بعنوان: "مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

في محافظتي جنين وقلقيلية"، وهدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية، وبيان أثر كل من متغيرات (الجنس، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، ومستوى الدخل الأسري، والتخصص، ومكان السكن) في رضاهم الوظيفي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وتم اختيار عينة (83) مرشداً تربوياً من محافظتي جنين وقلقيلية للفصل الدراسي الثاني من عام 2002-2003، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

- أن نظام مجال الحوافز والأجور والترقيات كان أقل المجالات رضا لدى المرشدين التربويين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمجالات الدراسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري، والتخصص، ومكان السكن.

24- دراسة مقبول (2003) بعنوان: "درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس

الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية"، وهدفت لمعرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واختارت الباحثة عينة مكونة من (235) مرشداً ومرشدة، وقامت الباحثة بإعداد استبانة كأداة للدراسة. أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، تعزى لمتغير الدخل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، مكان السكن، وعدد الطلبة.

25- دراسة كيرتس وآخرون (Curtis et al,1999) بعنوان: "مستوى الرضا الوظيفي لدى

المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية" (أمريكا)، وهدفت الدراسة للتعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت العينة على (125) من المرشدين النفسيين بولاية فلوريدا، كما استخدموا الاستبانة كأداة للدراسة. أبرز نتائج الدراسة:

- وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف.
- وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب، فرص الترقية)

- أن المرشدين الذين يتقاضون راتباً أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتباً أقل.

26- دراسة الشهري (1998) بعنوان: "مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة

الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة مقارنة بمستوى الرضا عن العمل الإرشادي وبعض الخصائص الوظيفية والشخصية، وتتمثل هذه الخصائص في (التخصص، المؤهل العلمي، الخبرة في مجال الإرشاد، صفات وخصائص المرشد، والراتب) واستخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن كونه الملائم للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (68) مرشداً منهم (34) مرشداً متخصصاً، و(34) مرشداً غير متخصص في المرحلة الابتدائية، واختار الباحث الاستبانة كأداة للدراسة. أبرز ما أظهرته الدراسة من نتائج:

- وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ومدة الخبرة، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الراتب و متغير الخصائص الإرشادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في كل من أبعاد الرضا بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات تظهر الحاجة إلى الاهتمام بأخلاقيات المهنة وأثرها على أداء العاملين باختلاف الفئة المستهدفة، فكانت دراسة طشطوش ومزاهرة (2012)، الخيري (2008)، مقتصرة على المرشدين التربويين، في حين أن دراسة أبو رحمة (2012)، الرومي (2009) كانتا مقتصرتان على المشرفين التربويين، أما دراسة يحيى (2010)، الهدبان (2009) فاقتصرتا على مديري المدارس الثانوية، أظهرت نتائج هذه الدراسات أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة وتأثير ذلك على العمل، ثم دراسة العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة وهي متنوعة واقتصرت دراسة أبو رحمة (2012) على دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي

عند المشرفين التربويين، في حين درست دراسة الجميلي والبجاري (2008)، العلاقة بين غموض الدور والرضا الوظيفي لدى المرشدين، واقتصرت الدراسة الحالية على التعرف للعلاقة بين أخلاقيات المهنة والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية.

ملاحظات عامة على الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة تبين جلياً أنها أكدت جميعها على أهمية أخلاقيات المهنة، وأن الهدف من الاهتمام بها هو تحسين البيئة التعليمية التعلمية للطالب، لتحقيق الأهداف التربوية المرجوة، وتبين من عرض الدراسات السابقة ما يلي:

- 1- أكدت معظم الدراسات أن الرضا الوظيفي له أثر كبير على كفاءة المرشد التربوي مثل دراسة أبو رحمة (2012)، ودراسة الخيري (2008).
- 2- اتفقت معظم الدراسات السابقة على أن أخلاقيات المهنة ضرورية لكل من يقوم بالعملية التربوية مثل دراسة (، دراسة يحيى(2010)، الهدبان (2009)، ودراسة أبو طبيخ(2008).
- 3- أكدت معظم الدراسات على ضرورة الاهتمام بتطوير أداء المرشدين التربويين من خلال الدورات التدريبية والندوات وورش العمل مثل دراسة المالكي (2007)، ودراسة علاونة وندی (2004)، ودراسة مقبول (2003).
- 4- استخدمت جميع الدراسات المنهج الوصفي التحليلي لكونه المنهج المناسب لهذا المجال مثل دراسة طشطوش ومزاهرة (2012)، الغامدي (2009)، محاسنة (2006).
- 5- أكثر الأدوات استخداماً كانت الاستبانة، وذلك لملائمتها لهذه الدراسات مثل دراسة يحيى(2010)، الهدبان (2009)، ودراسة أبو طبيخ(2008).
- 6- أظهرت بعض الدراسة مدى تأثير العوامل الأخرى على أخلاقيات المهنة مثل دراسة أبو رحمة (2012)، ودراسة علاونة وندی (2004).

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1- من حيث المنهج المستخدم:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المنهج المستخدم في الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، مثل دراسة طشطوش ومزاهرة (2012)، أبو رحمة (2012)، البلادي (2011)، دراسة يحيى (2010)، الهدبان (2009)، الغامدي (2009)، ودراسة أبو طبيخ (2008)، المالكي (2007) البشري (2006)، علاونة وندى (2004)، مقبول (2003)، Crossman (2006)، Ahamadi, Akhavi & Ali-Akbar (2008)، Macuia (2008)، TaraYost Bana (2006)، Madera (2006)، Butler, & Constantine (2005)، Segars (1997).

2- من حيث الأداة المستخدمة في الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في الأداة المستخدمة في الدراسة (الاستبانة) مثل دراسة أبو رحمة (2012)، البلادي (2011)، دراسة يحيى (2010)، الهدبان (2009)، ودراسة أبو طبيخ (2008)، البشري (2006)، علاونة وندى (2004)، مقبول (2003)، Crossman (2006)، Ahamadi, Akhavi & Ali-Akbar (2008)، Macuia (2008)، TaraYost Bana (2006)، Madera (2006)، Butler, & Constantine (2005)، Lee et al., (2000)، Segars (1997)، Ahamadi, Tara Yost Bane (2006)، Akhavi & Ali-Akbar, 2008).

وتختلف الدراسة الحالية عن دراسة طشطوش ومزاهرة (2012)، المالكي (2007) حيث استخدم الباحثون مقياسيين للدراسة، كما استخدمت الغامدي (2009) ثلاثة مقاييس للدراسة، بينما Lee et al. (2000) فقد استخدم أداتين للدراسة المقابلة والاستبانة.

3- من حيث مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من المرشدين التربويين في المدارس الثانوية، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وعينتها حيث مثل دراسة طشطوش ومزاهرة (2012)، الخيري (2008)، الجميلي والبخاري (2008)، محاسنة (2006)، المالكي

(2007)، علاونة وندى (2004)، مقبول (2003)، الشهري (1998)، Ahamadi, Akhavi
Butler, & Tara Yost Bane (2006)، & Ali-Akbar (2008)
(2005)، Constantine (1999)، Curtis et al.
واختلفت الدراسة مع دراسة أبو رحمة (2012)، الرومي (2009)، حيث كان مجتمع الدراسة
مكون من المشرفين التربويين، وكذلك اختلفت مع دراسة البلادي (2011)، دراسة
يحيى (2010)، الهدبان (2009)، الغامدي (2009)، ودراسة أبو طبيخ (2008)، البشري
(2006)، (2006)، Macula (2008)، Tara Yost Bana (2006)، Madera (2006)، Butler,
(2005)، & Constantine (1997)، Segars (1997)، حيث كان مجتمع الدراسة وعينتها مكون من
مديري المدارس، وكذلك اختلفت مع دراسة (2000)، Lee et al. (2006)، Crossman
حيث كان مجتمع الدراسة وعينتها مكون من معلمي المدارس.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة أمور عديدة منها:

- 1- اختيار المنهج الملائم للدراسة وهو المنهج الوصفي.
- 2- تصميم وبناء أداة الدراسة.
- 3- تكوين تصور واضح حول موضوع الدراسة.
- 4- صياغة مصطلحات الدراسة بشكل سليم.
- 5- تفسير وتحليل نتائج الدراسة.

أوجه تمييز الدراسة الحالية:

- 1- جمعت بين الإرشاد التربوي وبين أخلاقيات المهنة وبين الرضا الوظيفي لدى المرشدين.
- 2- درست العلاقة الارتباطية بين أخلاقيات المهنة عند المرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظات غزة وبين الرضا الوظيفي لديهم.
- 3- استخدمت الدراسة أداتين للدراسة الاستبانة والمقابلة.

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: أدوات الدراسة

خامساً: إجراءات تطبيق أدوات الدراسة

سادساً: المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الرابع

أولاً: الطريقة والإجراءات

تتأول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة، كما تضمن وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تطبيق أدوات الدراسة، وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الواقع كما هو، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات من المصادر المختلفة وتحليلها ومن ثم تفسيرها للوصول إلى النتائج العلمية، وقد عرف الحمداني (2006:16) المنهج الوصفي التحليلي بأنه ذلك البحث الذي يسعى إلى وصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، وتقديم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، ويكون بدون تدخل الباحث في مجرياتها.

ثانياً: المجتمع الأصلي للدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس في المدارس الثانوية والبالغ عددهم (147) مدير ومديرة، ومن جميع المرشدين العاملين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (2013-2014) والبالغ عددهم (146) مرشد ومرشدة. (الإدارة العامة للتخطيط، قسم الإحصاء، 2014).

جدول رقم (2)

توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

المتغير	مستويات المتغير	عدد المديرين	النسبة المئوية	عدد المرشدين	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	69	46.9%	68	46.5
	أنثى	78	53.1%	78	53.5
المجموع		147	100%	146	100%

ثالثاً: عينة الدراسة:

1- العينة الاستطلاعية للدراسة:

اشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية على (30) من مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، و(30) من المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية بمحافظة غزة في الفصل الدراسي الثاني من العام (2013-2014)، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية بهدف تقنين أداتي الدراسة من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة، والتأكد من صلاحيتها للتطبيق على العينة الفعلية، وتم استبعاد هذه العينة الاستطلاعية من العينة الفعلية للدراسة.

2- العينة الفعلية للدراسة:

اشتملت عينة الدراسة الميدانية على جميع مديري المدارس والبالغ عددهم (117)، وجميع المرشدين التربويين العاملين بالمدارس الثانوية بمحافظة غزة والبالغ عددهم (116)، للفصل الدراسي الثاني لعام 2013-2014، وتم توزيع الاستبانتيين على جميع أفراد العينة وتم استرداد (111) استبانة متعلقة بأخلاقيات المهنة، و(112) استبانة متعلقة بالرضا الوظيفي، وذلك بعد استبعاد العينة الاستطلاعية للدراسة.

3- تحليل خصائص عينة الدراسة:

الجدول التالية تبين خصائص عينة الدراسة كالتالي:

أ- توزيع العينة حسب الجنس:

جدول رقم (3)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المتغير	مستويات المتغير	عدد المديرين	النسبة المئوية	عدد المرشدين	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	54	%46.2	53	%45.6
	أنثى	63	%53.8	63	%54.4
المجموع		117	%100	116	%100

ب- توزيع العينة حسب سنوات الخدمة

جدول رقم (4)

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة

المتغير	مستويات المتغير	عدد المديرين	النسبة المئوية	عدد المرشدين	النسبة المئوية
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	19	%16.2	25	%21.6
	من 5 إلى 10 سنوات	33	%28.2	53	%45.6
	أكثر من 10 سنوات	65	%55.6	38	%32.8
المجموع		117	%100	116	%100

ت- توزيع العينة حسب المنطقة التعليمية:

جدول رقم (5)

توزيع أفراد العينة حسب المنطقة التعليمية

المتغير	مستويات المتغير	عدد المديرين	النسبة المئوية	عدد المرشدين	النسبة المئوية
المنطقة التعليمية	غرب غزة	21	18.4%	21	17.8%
	شرق غزة	18	13.7%	16	13.8%
	شمال غزة	21	17.7%	21	17.8%
	الوسطى	22	19%	22	19.1%
	خانيونس	11	9.6%	12	9.7%
	شرق خانيونس	12	10.8%	12	10.9%
	رفح	12	10.8%	12	10.9%
المجموع		117	100%	116	100%

رابعاً: أدوات الدراسة:

لأجل تحقيق أغراض الدراسة قام الباحث بالاطلاع على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة واستطلاع عينة من المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي، ثم قام الباحث بإجراء مقابلة مع مختصين تربويين في مجال الإرشاد، وبناء استبانتيين في صورتها الأولية، وتتكون الاستبانة الأولى من (35) فقرة موزعة على (4) أبعاد، بحيث يشمل البعد الأول على (10) فقرات، والبعد الثاني على (9) فقرات، والبعد الثالث على (10) فقرات، والبعد الرابع على (6) فقرات، وتتكون الاستبانة الثانية من (32) فقرة موزعة على (3) أبعاد، بحيث يشمل البعد الأول على (11) فقرات، والبعد الثاني على (10) فقرات، والبعد الثالث على (11)، وتم توزيع الفقرات في كل بعد حسب تغطيتها لأبعاد الدراسة وهي موضحة في ملحق رقم (3)

خطوات بناء الاستبانة:

- 1- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
- 2- استطلاع رأي بعض الخبراء عن طريق المقابلة الشخصية ذات الطابع غير الرسمي.
- 3- تحديد المجالات الرئيسية للدراسة.
- 4- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 5- تم عرض القائمة على الدكتور المشرف ومن ثم تم تصميم صورة أولية للاستبانتيين.
- 6- تم عرض الاستبانة على (11) محكماً مختصاً من الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى ووزارة التربية والتعليم العالي، ملحق رقم (2) يوضح أسماء السادة المحكمين
- 7- تم تعديل الاستبانة ووضعها في صورتها النهائية، حيث تم التعديل على بعض الفقرات، ملحق رقم (3) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.
- 8- تم الحصول على خطاب توصية بتسهيل مهمة الباحث من عمادة الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بتاريخ 2014/4/27 موجه لوكيل وزارة التربية والتعليم العالي لتطبيق الاستبانة في محافظات غزة حيث تم حصول الموافقة على تطبيقها، ملحق رقم (5).
- 9- تم توزيع الاستبانات على جميع مديري ومرشدي المدارس عبر أقسام الإرشاد التربوي في المناطق التعليمية لتطبيقها وذلك في الفترة ما بين 2014/5/1 إلى 2014/5/15، ثم جمعها عبر زيارات ميدانية للمناطق التعليمية.

خامساً: إجراءات تطبيق الدراسة:

1- صدق الاستبانة وثباتها

أولاً: صدق الاستبانة

وقد تأكد الباحث من صدق الاستبانة بالطرق التالية:

أ- صدق المحكمين:

استخدم الباحث في هذه الدراسة صدق المحكمين، حيث عرض الاستبانتين في صورتها الأولى، ملحق رقم (1) يبين ذلك، على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (11) كما في ملحق رقم (2)، لإبداء آرائهم ومقترحاتهم على الاستبانتين من حيث الصياغة، ومناسبة وانتماء الفقرات لمشكلة الدراسة، وفرضياتها، وكان عدد الاستبانة الأولى (35) فقرة، والاستبانة الثانية (30) فقرة في صورتها الأولى، حيث تم تعديل وتغيير بعض الفقرات، كما تمت إعادة صياغة بعض الفقرات، بناءً على أسئلة الدراسة وفرضياتها، وتم تعديل ما يلزم تعديله.

• صدق المحكمين للاستبانة الأولى:

جدول رقم (6)

يبين أبعاد الاستبانة الأولى وعدد فقراتها

عدد الفقرات	اسم البعد	رقم البعد
10	أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه.	1
9	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أعضاء الهيئة. التدريسية	2
10	أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة.	3
6	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور.	4
35	المجموع	

يتبين من الجدول رقم (5) أن الاستبانة تتضمن (35) فقرة للتعرف على درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس.

• صدق المحكمين للاستبانة الثانية:

جدول رقم (7)

يبين أبعاد الاستبانة الثانية وعدد فقراتها

عدد الفقرات	اسم البعد	رقم البعد
11	الرضا الوظيفي نحو المهنة	1
10	الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع أعضاء الهيئة التدريسية.	2
11	الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات	3
32	المجموع	

يتبين من الجدول رقم (7) أن الاستبانة تتضمن (32) فقرة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم

ب- صدق البناء:

أولاً: صدق البناء للاستبانة الأولى

تم التأكد من البناء بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (30) مديراً ومديرة من خارج عينة الدراسة، كما هو موضح في جدول (8):

جدول رقم (8)

يبين معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة

رقم البعد	اسم البعد	معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه.	0.82	0.00	دال عند 0.01

دال عند 0.01	0.00	0.93	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أعضاء الهيئة التدريسية.	2
دال عند 0.01	0.00	0.94	أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة.	3
دال عند 0.01	0.00	0.86	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور.	4

صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، فكانت النتيجة كما في الجداول التالية:

جدول (9)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الأول/ أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه.

الرقم	الفقرات	م. الصدق	قيمة الدلالة	م. الدلالة
1.	يتحرى الصدق في التعامل مع الآخرين.	0.73	0.00	**
2.	يحرص على أن يكون نموذجاً للجميع.	0.80	0.00	**
3.	يتحلى بضبط النفس عند مواجهة المشكلات.	0.73	0.00	**
4.	يتواضع في التعامل مع الآخرين.	0.87	0.00	**
5.	يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما هو جديد في تخصصه.	0.71	0.00	**
6.	يتعامل مع أطراف العملية الإرشادية بموضوعية.	0.80	0.00	**
7.	يبادر في تطوير قدراته بحضور الندوات العلمية وورش العمل الخاصة بالإرشاد.	0.79	0.00	**
8.	يستفيد من أخطاءه المهنية مستقبلاً.	0.88	0.00	**
9.	ينجز عمله على أكمل وجه.	0.71	0.00	**

**	0.00	0.74	يحترم الأنظمة والقوانين والتعليمات.	10.
----	------	------	-------------------------------------	-----

**دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (9) أن جميع الفقرات المتعلقة ببعد أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه دالة إحصائياً، وهذا يؤكد على اتساقها الداخلي مع البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (10)

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الثاني/ أخلاقيات المرشد التربوي نحو العاملين في المدرسة

الرقم	الفقرات	م. الصدق	قيمة الدلالة	م. الدلالة
1.	علاقته مع الآخرين تتميز بالاتزان الانفعالي.	0.77	0.00	**
2.	يشارك المدير والمعلمون في حل مشكلات الطلبة بشكل مهني.	0.88	0.00	**
3.	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من قبل الإدارة بسعة الصدر في حدود العمل الإرشادي.	0.90	0.00	**
4.	يتواصل بشكل مهني مع جميع العاملين في المدرسة.	0.90	0.00	**
5.	يقدم المشورة للعاملين في المدرسة لمساعدتهم على حل المشكلات التي تواجههم.	0.87	0.00	**
6.	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية لتنمية أنفسهم مهنيًا.	0.85	0.00	**
7.	يهتم بما يعانیه المدير والمعلمون من صعوبات في مجال التعليم	0.87	0.00	**
8.	يحفظ أسرار زملاء العمل في القضايا التي تخصهم.	0.81	0.00	**
9.	يتعاون مع المدير والمعلمون في حل مشكلات الطلبة.	0.92	0.00	**

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (10) أن جميع الفقرات المتعلقة ببعد أخلاقيات المرشد التربوي نحو العاملين في المدرسة دالة إحصائياً، وهذا يؤكد على اتساقها الداخلي مع البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (11)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الثالث/ أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة.

الرقم	الفقرات	م. الصدق	قيمة الدلالة	م. الدلالة
1.	يتعامل مع الطلبة بعدالة.	0.93	0.00	**
2.	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	0.91	0.00	**
3.	يبادر في طرح قضايا تهم الطلبة إرشادياً وتربوياً.	0.80	0.00	**
4.	يتواصل مع جميع الطلاب في المدرسة.	0.86	0.00	**
5.	يحفظ أسرار الطلبة المسترشدين.	0.76	0.00	**
6.	يشجع الطلبة على المشاركة في النشاطات المدرسية.	0.83	0.00	**
7.	يعزز القيم الإسلامية في نفوس الطلبة.	0.92	0.00	**
8.	ينمي مهارة الثقة بالنفس عند الطلبة من خلال اشراكهم في العمل المدرسي.	0.82	0.00	**
9.	يستمع لشكاوى الطلبة ومشكلاتهم دون تذمر.	0.89	0.00	**
10.	يتابع مشكلات الطلبة ويعالجها.	0.83	0.00	**

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (11) أن جميع الفقرات المتعلقة ببعد أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة دالة إحصائياً، وهذا يؤكد على اتساقها الداخلي مع البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (12)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الرابع/ أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور

الرقم	الفقرات	م. الصدق	قيمة الدلالة	م. الدلالة
1.	يتعاون مع أولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة.	0.90	0.00	**
2.	يستقبل اتصالات أولياء الأمور خارج إطار العمل لحل مشكلات أبناءهم في الحالات الطارئة.	0.85	0.00	**
3.	ينظم أوقاتاً محددة لزيارة أولياء الأمور للمدرسة وفق خطة مدروسة.	0.69	0.00	**
4.	ينفذ زيارات منزلية مهنية لأولياء أمور الطلبة المسترشدين.	0.68	0.00	**
5.	يتحمل سوء التصرف من بعض أولياء الأمور.	0.82	0.00	**
6.	يهتم بزيارة أولياء الأمور للمدرسة.	0.90	0.00	**

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (12) أن جميع الفقرات المتعلقة ببعده أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور دالة إحصائياً، وهذا يؤكد على اتساقها الداخلي مع البعد الذي تنتمي إليه.

ثانياً: صدق البناء للاستبانة الثانية:

تم التأكد من البناء بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (30) مرشداً من خارج عينة الدراسة، كما هو موضح في جدول رقم (13):

جدول رقم (13)

يبين معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة

رقم البعد	اسم البعد	معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	الرضا الوظيفي نحو المهنة	0.95	0.00	دال عند 0.01
2	الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع أعضاء الهيئة التدريسية.	0.93	0.00	دال عند 0.01
3	الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات	0.86	0.00	دال عند 0.01

صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، فكانت النتيجة كما في الجداول التالية:

جدول رقم (14)

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الأول/ الرضا الوظيفي نحو المهنة

الرقم	الفقرات	م. الصدق	قيمة الدلالة	م. الدلالة
1.	يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي.	0.71	0.00	**
2.	الوصف الوظيفي لطبيعة عملي واضح ودقيق.	0.66	0.00	**
3.	توفر لي وظيفتي الفرصة للنمو المهني.	0.82	0.00	**
4.	تتيح لي وظيفتي صلاحية كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.	0.59	0.00	**
5.	يتوفر ما يلزم من إمكانيات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية.	0.61	0.00	**
6.	تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال الإرشاد.	0.69	0.00	**

**	0.00	0.81	7. تتيح لي وظيفتي فرصة الإبداع والتطوير في مجال عملي الإرشادي.
**	0.00	0.62	8. تمنحني وظيفتي مكانة اجتماعية بين زملائي في العمل.
**	0.00	0.63	9. أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.
**	0.00	0.49	10. أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية.
**	0.00	0.76	11. أشعر بالفخر بانتمائي لعملي كمرشد تربوي.

**دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (14) أن جميع فقرات بعد الرضا الوظيفي نحو المهنة دالة إحصائياً، وهذا يؤكد على اتساقها الداخلي مع البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (15)

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الثاني/ الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة.

الرقم	الفقرات	م. الصدق	قيمة الدلالة	م. الدلالة
1.	أعتبر علاقتي مع زملاء العمل من مصادر رضاي عن العمل.	0.68	0.00	**
2.	أشعر بأن هناك تكاملاً بين دوري ودور العاملين في المدرسة.	0.64	0.00	**
3.	تسود علاقة من الود والاحترام بيني وبين العاملين في المدرسة.	0.83	0.00	**
4.	أحافظ على أسرار زملاء العمل.	0.58	0.00	**
5.	أدرك أن العمل يتيح لي فرصة تكوين صداقات حميمة.	0.59	0.00	**
6.	أقبل آراء زملاء العمل واقتراحاتهم.	0.69	0.00	**

**	0.00	0.81	أعمل بروح الفريق مع العاملين في المدرسة لحل المشكلات.	7.
**	0.00	0.58	أجد اهتماماً من قبل العاملين في المدرسة بأهمية عملي كمرشد.	8.
**	0.00	0.62	أشعر بتقدير العاملين في المدرسة لجهودي المبذولة في مجال العمل الإرشادي.	9.
**	0.00	0.48	أشعر بأني عضو فعال في المدرسة.	10.

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (15) أن جميع فقرات الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة دالة إحصائياً، وهذا يؤكد على اتساقها الداخلي مع البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (16)

يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الثالث/ الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات

الرقم	الفقرات	م. الصدق	قيمة الدلالة	م. الدلالة
1.	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه مقابل ما أقدمه من أعمال.	0.70	0.00	**
2.	أشعر بأن راتبي لا يقل عن راتب زملائي في مؤسسات أخرى.	0.79	0.00	**
3.	أضطر لمزاولة عمل إضافي خارج المدرسة لعدم كفاية الراتب.	0.91	0.00	**
4.	تؤثر الاعتبارات السياسية والحزبية على نظام الترقيات.	0.64	0.00	**
5.	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها.	0.66	0.00	**

**	0.00	0.77	المعايير التي تتم من خلالها الترقيات واضحة.	6.
**	0.00	0.83	أشعر بأنني أصبح أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقية وحوافز.	7.
**	0.00	0.63	أعتقد أن التحفيز المعنوي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية.	8.
**	0.00	0.68	أرى أن العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية.	9.
**	0.00	0.67	ترتبط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.	10.
**	0.00	0.77	توجد سياسة واضحة في نظام الترقيات لدى المؤسسة التي أعمل فيها.	11.

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (16) أن جميع فقرات الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات دالة إحصائياً، وهذا يؤكد على اتساقها الداخلي مع البعد الذي تنتمي إليه.

2 . ثبات الاستبانة:

أولاً: ثبات الإستبانة الأولى:

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (30) مديراً ومديرة من خارج عينة الدراسة ومن ثم استخدام الطرق التالية:

أ- طريقة التجزئة النصفية: قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين نتائج العبارات الفردية والعبارات الزوجية، وحصل على معاملات الثبات التي يوضحها الجدول رقم (17).

جدول رقم (17)

معامل الارتباط بين نتائج الفقرات الفردية والفقرات الزوجية

م	اسم البعد	عدد العبارات	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
---	-----------	--------------	----------------------------	----------------------------	---------------

دال عند 0.01	0.804	0.891	10	أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه.	1
دال عند 0.01	0.888	0.930	9	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أعضاء الهيئة التدريسية	2
دال عند 0.01	0.894	0.944	10	أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة.	3
دال عند 0.01	0.812	0.897	6	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور.	4
دال عند 0.01	0.825	0.894	35	عبارات الاستبيان ككل	

يتضح من الجدول رقم (17) أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية جميعها كانت مرتفعة، حيث تم تعديل معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان براون للبعد الذي عدد فقراته زوجي، في حين تعديل معامل الارتباط باستخدام معادلة جتمان براون للبعد الذي عدد فقراته فردي وبلغ معامل الثبات الكلي كان (0.825) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ Alpha : قام الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات حيث بلغ معدل الثبات (0.976) وهو معامل ثبات عالٍ يشير إلى صلاحية المقياس.

جدول رقم (18)

معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل للاستبانة الأولى

م	اسم البعد	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
1	أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه.	10	0.938	دال عند 0.01
2	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أعضاء الهيئة. التدريسية	9	0.965	دال عند 0.01

3	أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة.	10	0.966	دال عند 0.01
4	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور.	6	0.926	دال عند 0.01
	عبارات الاستبيان ككل	35	0.976	دال عند 0.01

ثانياً: ثبات الإستبانة الثانية:

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (30) مرشداً من خارج عينة الدراسة ومن ثم استخدام الطرق التالية:

- طريقة التجزئة النصفية: قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين نتائج الفقرات الفردية والعبارات الزوجية، وحصل على معاملات الثبات التي يوضحها الجدول رقم (19).

جدول رقم (19)

معامل الارتباط بين نتائج الفقرات الفردية والفقرات الزوجية

م	اسم البعد	عدد العبارات	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
1	الرضا الوظيفي نحو المهنة	11	0.827	0.760	دال عند 0.01
2	الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع أعضاء الهيئة التدريسية.	10	0.863	0.758	دال عند 0.01
3	الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات	11	0.897	0.835	دال عند 0.01
	عبارات الاستبيان ككل	32	0.886	0.795	دال عند 0.01

يتضح من الجدول رقم (19) أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية جميعها كانت مرتفعة، حيث تم تعديل معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان براون لمحور الذي عدد فقراته

زوجي، في حين تعديل معامل الارتباط باستخدام معادلة جتمان براون لمحور الذي عدد فقراته فردي وبلغ معامل الثبات الكلي كان (0.795) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ Alpha : قام الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات حيث بلغ معدل الثبات (0.952) وهو معامل ثبات عالٍ يشير إلى صلاحية المقياس.

جدول رقم (20)

معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل للاستبانة الثانية

م	اسم البعد	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
1	الرضا الوظيفي نحو المهنة	11	0.897	دال عند 0.01
2	الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع أعضاء الهيئة التدريسية.	10	0.879	دال عند 0.01
3	الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات	11	0.927	دال عند 0.01
	عبارات الاستبيان ككل	32	0.952	دال عند 0.01

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث بتفريغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج (SPSS) الإحصائي وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- (1) معامل ارتباط بيرسون "Person": لإيجاد صدق الاتساق الداخلي للإستبانة، وثباتها.
- (2) معامل ارتباط سبيرمان براون: لإيجاد معامل ثبات الاستبانة تم استخدامه للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.

- (3) التكرارات: لوصف مجتمع الدراسة وعينتها، والمتوسطات الحسابية لجميع الاستجابات على فقرات الإستبانة ومجالاتها.
- (4) المتوسط الحسابي: للكشف عن مدى قوة كل فقرة من فقرات الإستبانة.
- (5) النسب المئوية: لوصف مجتمع الدراسة وعينتها ولجميع الاستجابات على فقرات الإستبانة ومجالاتها.
- (6) اختبار **T.Test**: للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.
- (7) تحليل التباين الأحادي **one way anova**: للفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر.

الفصل الخامس

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها وتوصيات الدراسة

ومقترحاتها

عرض النتائج وتفسيرها

ملخص نتائج الدراسة

توصيات الدراسة

مقترحات الدراسة

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

في هذا الفصل عرض مفصل لنتائج الدراسة التي توصل لها الباحث ومناقشتها وتفسيرها في ضوء تساؤلات الدراسة وأهدافها المرسومة، وتفصيلها على النحو التالي:
المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات القياس (5-1=4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول رقم (21):

جدول رقم (21)

المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
قليلة جداً	من 20% - 36%	من 1 - 1.80
قليلة	أكبر من 36% - 52%	أكبر من 1.80 - 2.60
متوسطة	أكبر من 52% - 68%	أكبر من 2.60 - 3.40
كبيرة	أكبر من 68% - 84%	أكبر من 3.40 - 4.20
كبيرة جداً	أكبر من 84% - 100%	أكبر من 4.20 - 5

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى الأبعاد للأداة ككل ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

عرض نتيجة السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها: ينص السؤال الأول للدراسة على ما يلي:
ما درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية؟
وقد تم معالجة هذا السؤال إحصائياً بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب.

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بدراسة أي الأبعاد أكثر علاقة بـ "درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية"، تم إيجاد قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي كما يوضحها جدول رقم (22).

جدول رقم (22)

قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب للمجالات ككل

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	83.4	0.60	4.17	أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه.
3	80.5	0.71	4.02	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أعضاء الهيئة التدريسية.
2	81.2	0.74	4.06	أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة.
4	71.1	0.83	3.55	أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور.
	79.9	0.64	4.00	الاستبيان الأولي ككل

- يتضح من الجدول رقم (22) أن أبعاد الاستبانة تتفاوت من حيث قوتها، حيث كان متوسط درجة الموافقة على الفقرات المقترحة في الأبعاد ككل من وجهة نظر المديرين قد بلغت (4) وبلغ الوزن النسبي للمجالات ككل (79.9%) وهو يعبر عن مدى التزام المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس، وسيتم ترتيبها تنازلياً كما يلي:

- 1- أخلاقيات المرشد نحو نفسه.
 - 2- أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة.
 - 3- أخلاقيات المرشد التربوي نحو أعضاء الهيئة التدريسية.
 - 4- أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور.
- ومن خلال ترتيب الأبعاد الرئيسة تبين أن أخلاقيات المرشد نحو نفسه قد حاز على الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت (83.4%)، ويعزو الباحث ذلك لأن المرشد التربوي يمثل القدوة الحسنة في عمله لجميع العاملين في المجتمع المدرسي، حتى يقتدي به الطلاب أولاً، ولأنه الأقرب علاقة بالطلبة، ولأنه الأقرب في التعرف على مشكلاتهم بجميع أنواعها الخاصة والعامّة، كما أنه يعد حلقة الوصل بين الطلبة والهيئة التدريسية هذا من جانب، كما ويعد حلقة الوصل الأقوى بين الهيئة التدريسية أنفسهم وبين الهيئة التدريسية ومدير المدرسة، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Ahamadi, Akhavi & Ali-Akbar, 2008) والتي بينت أن المرشدين والأخصائيين النفسين يمارسون أخلاقيات المهنة ويتقنونها بدرجة كبيرة.
 - ومن حيث علاقة المرشد التربوي بأولياء الأمور فقد حازت على المرتبة الرابعة وبنسبة مئوية بلغت (71.1%) وهذا يدل على أن هنالك علاقة جيدة ويعزو الباحث ذلك لأن احتكاك أولياء الأمور أقل من المجتمع المدرسي وزيارات أولياء الأمور محددة بمواعيد في نهاية الأسبوع الدراسي، مما يدل على التزامهم بالنظام المدرسي، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (شاهين، 2010) والتي أظهرت اتفاق المديرين والمرشدين على عدم تعاون أولياء الأمور مع المدرسة، بإشعارها بالمشكلات التي تواجه أبناءهم، وغياب التواصل الفعال والايجابي بين المرشد وأولياء الأمور بما يخدم العملية الإرشادية في المدرسة وخارجها.
 - وبدراسة أي الفقرات أكثر علاقة ببعدها تم تناول كل بعد على حدة مع بيان قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من الفقرات بكل بعد على حدة.

البعد الأول: أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه

الجدول رقم (23) يبين المعالجة الإحصائية للبعد الأول.

جدول رقم (23)

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	87.9	0.70	4.40	يتحرى الصدق في التعامل مع الآخرين.	1.
4	84.4	0.73	4.22	يحرص على أن يكون نموذجاً للجميع.	2.
5	83.7	0.81	4.18	يتحلى بضبط النفس عند مواجهة المشكلات.	3.
2	85.8	0.75	4.29	يتواضع في التعامل مع الآخرين.	4.
9	81.6	0.76	4.08	يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما هو جديد في تخصصه.	5.
6	82.3	0.75	4.11	يتعامل مع أطراف العملية الإرشادية بموضوعية.	6.
7	81.8	0.90	4.09	يبادر في تطوير قدراته بحضور الندوات العلمية وورش العمل الخاصة بالإرشاد.	7.
8	81.8	0.86	4.09	يستفيد من أخطائه المهنية مستقبلاً.	8.
10	80.6	0.82	4.03	ينجز عمله على أكمل وجه.	9.
3	84.5	0.81	4.23	يحترم الأنظمة والقوانين والتعليمات.	10.
	83.4	0.60	4.17	البعد الأول ككل	

- يتضح من خلال الجدول رقم (23) أن الفقرة رقم (1) حازت على المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (87.9%) والتي تنص على (يتحرى الصدق في التعامل مع الآخرين)، ويعزو الباحث ذلك لأن المرشد التربوي يعد مثلاً للأخلاق الإسلامية التي ينعكس تأثيرها على الآخرين في المجتمع المدرسي، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (محاسنة، 2006) حيث إنها أظهرت أن أخلاق المهنة المرشد التربوي تجاه الطلاب كانت بدرجة كبيرة من وجهة نظر المسترشدين.
- حازت الفقرة رقم (4) على المرتبة الثانية بنسبة مئوية بلغت (85.8%) والتي تنص على (يتواضع في التعامل مع الآخرين) والتي تعزز قوله تعالى: "وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ" (القلم:4)، ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة عمل المرشد التربوي القائمة على تنمية العلاقات

الإنسانية مع الطلاب والاهتمام بالمشكلات التي تواجههم وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (علوان:2005) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن فئة المرشدين النفسيين هي فئة راقية في التعامل والتفكير.

• أما بالنسبة إلى أدنا فقرتين فكانت الفقرة رقم (9) قد حصلت على المرتبة العاشرة بنسبة مئوية (80.6%) والتي تنص على (ينجز عمله على أكمل وجه)، ويعزو الباحث ذلك مع -أنها درجة عالية- لكثرة الأعباء والملفات التي تقع على عاتق المرشد التربوي وكثرة المشكلات الطلابية السائدة في المجتمع الفلسطيني، لما يتعرض له من أحداث أثرت على الحياة الاجتماعية.

• وكانت الفقرة رقم (5) قد حصلت على المرتبة التاسعة بنسبة مئوية (81.6%)، والتي تنص على (يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما هو جديد في تخصصه)، ويعزو الباحث ذلك لقلة مساهمة بعض المرشدين التربويين في الأبحاث الدراسية والمؤتمرات العلمية، وذلك لضعف عوامل التحفيز والتشجيع من قبل الآخرين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشرفا،2011) والتي بينت أن التطور المهني لدى المرشد جاء بدرجة متوسطة لكثرة الأعباء اليومية للمرشد التربوي والتي تحد من الاطلاع على كل ما هو جديد في المهنة وحضور المؤتمرات والندوات المرتبطة بالعمل الإرشادي.

البعد الثاني: أخلاقيات المرشد التربوي نحو أعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (24) يبين المعالجة الإحصائية للبعد الثاني.

جدول رقم (24)

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
3	83.8	0.74	4.19	علاقته مع الآخرين تتميز بالاتزان الانفعالي.	1.
2	84.7	0.82	4.23	يشارك المدير والمعلمون في حل مشكلات الطلبة بشكل مهني.	2.

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
5	82.1	0.86	4.11	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من قبل الإدارة بسعة الصدر في حدود العمل الارشادي.	3.
6	79.9	0.91	3.99	يتواصل بشكل مهني مع جميع العاملين في المدرسة.	4.
7	77.3	0.92	3.87	يقدم المشورة للعاملين في المدرسة لمساعدتهم على حل المشكلات التي تواجههم.	5.
9	72.9	0.96	3.65	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية لتنمية أنفسهم مهنيًا.	6.
8	75.2	0.96	3.76	يهتم بما يعانيه المدير والمعلمون من صعوبات في مجال التعليم.	7.
1	85.8	0.81	4.29	يحفظ أسرار زملاء العمل في القضايا التي تخصهم.	8.
4	82.6	0.94	4.13	يتعاون مع المدير والمعلمون في حل مشكلات الطلبة.	9.
	80.5	0.71	4.02	البعد الثاني ككل	

- يتضح من خلال الجدول رقم (24) أن الفقرة رقم (8) حازت على المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (85.8%) والتي تنص على (يحفظ أسرار زملاء العمل في القضايا التي تخصهم)، ويعزو الباحث ذلك لأن طبيعة عمل المرشد التربوي تقتضي المحافظة على الأسرار لتعزيز ثقة الطلاب بالمرشد التربوي من أجل معرفة المشكلات الحقيقية التي تواجه الطلاب والعمل على علاجها بشكل جذري، ومن هنا يضمن المرشد التربوي نجاحه الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة طشطوش ومزاهرة (2012) والتي أظهرت أن ممارسة المرشد التربوي لمبدأ السرية في العمل كان بدرجة كبيرة.
- حازت الفقرة رقم (2) على المرتبة الثانية بنسبة مئوية بلغت (84.7%) والتي تنص على (يشارك المدير والمعلمون في حل مشكلات الطلبة بشكل مهني)، وهذا يدل على العلاقة التكاملية في العمل بين مدير المدرسة والمعلمين والمرشد التربوي، بالإضافة إلى تقارب

الاختصاص بين المرشد والعاملين في المدرسة مما يتيح مجالاً للمشاركة والتعاون في المدرسة، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (السلامة، 2003)، والتي أظهرت أن درجة مشاركة المرشد التربوي مع العاملين في المدرسة كانت بدرجة كبيرة.

• أما بالنسبة إلى أدنا فقرتين فكانت الفقرة رقم (6) قد حصلت على المرتبة التاسعة بنسبة مئوية (72.9%) والتي تنص على (يشجع أعضاء الهيئة التدريسية لتنمية أنفسهم مهنيًا)، ويعزو الباحث ذلك إلى حداثة موضوع الإرشاد كعمل وظيفي ومهني، إضافة إلى حداثة سن المرشدين التربويين بالنسبة للمعلمين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شاهين:2010) والتي أظهرت أن مشاركة المرشد التربوي مع العاملين في المدرسة لتنميتهم وظيفياً كان بدرجة متوسطة.

• كانت الفقرة رقم (7) قد حصلت على المرتبة الثامنة بنسبة مئوية (75.2%)، والتي تنص على (يهتم بما يعانيه المدير والمعلمون من صعوبات في مجال التعليم)، ويعزو الباحث ذلك لقلة إلمام المرشد التربوي بالأساليب والوسائل وطرائق التدريس الملائمة للطلاب، إضافة إلى أن عمل المرشد التربوي يختلف عن المعلم في الصف من حيث المهام والواجبات والمسؤوليات، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عوض: 2003) حيث أظهرت أن هناك ضعفاً في التعاون بين مدير المدرسة والمرشد التربوي، وذلك للتعارض الحاصل من خلال قدرة المرشد التربوي على علاج مشكلات قد لا يستطيع مدير المدرسة علاجها.

البعد الثالث: أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة.

الجدول رقم (25) يبين المعالجة الإحصائية للبعد الثالث.

جدول رقم (25)

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
3	81.7	0.97	4.09	يتعامل مع الطلبة بعدالة.	1.
6	80.6	0.94	4.03	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	2.

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
9	79.4	0.91	3.97	يبادر في طرح قضايا تهم الطلبة إرشادياً وتربوياً.	3.
10	78.6	0.97	3.93	يتواصل مع جميع الطلاب في المدرسة.	4.
1	85.5	0.87	4.28	يحفظ أسرار الطلبة المسترشدين.	5.
8	79.7	0.83	3.99	يشجع الطلبة على المشاركة في النشاطات المدرسية.	6.
2	84.0	0.86	4.20	يعزز القيم الإسلامية في نفوس الطلبة.	7.
7	80.0	0.84	4.00	ينمي مهارة الثقة بالنفس عند الطلبة من خلال اشراكهم في العمل المدرسي.	8.
4	81.4	0.89	4.07	يستمع لشكاوى الطلبة ومشكلاتهم دون تدمير.	9.
5	81.0	0.86	4.05	يتابع مشكلات الطلبة ويعالجها.	10.
	81.2	0.74	4.06	البعد الثالث ككل	

- يتضح من خلال الجدول رقم (25) أن الفقرة رقم (5) حازت على المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (85.5%) والتي تنص على (يحفظ أسرار الطلبة المسترشدين)، ويعزو الباحث ذلك لأن السرية تعد من أهم المبادئ التي يقوم عليها الإرشاد التربوي وخصوصاً المتعلقة بالمشكلات الطلابية التي قد تكشف مشكلات أسرية وعائلية خاصة لها علاقة بالمشكلة، وتنعكس هذه المشكلات على حياة الطلاب المدرسية، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (محاسنة، 2006) والتي بينت أن درجة التزام المرشدين النفسيين بمبدأ السرية من وجهة نظر المسترشدين كان كبيراً.
- حازت الفقرة رقم (7) على المرتبة الثانية بنسبة مئوية بلغت (84.0%) والتي تنص على (يعزز القيم الإسلامية في نفوس الطلبة)، ويعزو الباحث ذلك لأهمية دور المرشد التربوي في غرس القيم الإسلامية في نفوس الطلاب خصوصاً في هذه المرحلة العمرية الحرجة في ظل الغزو الفكري القوي الذي يواجه الطلاب في هذه المرحلة، إضافة إلى الجانب الإسلامي الدعوي الذي يحمله المرشد التربوي في نشر هذا الدين وتصحيح المفاهيم والمعتقدات الخاطئة لدى الطلاب، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة

(السلامة،2003) والتي بينت أن دور المرشد التربوي في ترسيخ المبادئ الإسلامية لدى الطلاب كان بدرجة كبيرة.

• أما بالنسبة إلى أدنا فقرتين فكانت الفقرة رقم (4) قد حصلت على المرتبة العاشرة بنسبة مئوية (78.6%) والتي تنص على (يتواصل مع جميع الطلاب في المدرسة)، ويعزو الباحث ذلك لكثرة أعداد الطلاب في المدارس ولاكتظاظ الفصول الدراسية عن المعدل المطلوب، مما يؤثر سلباً على عمل كل من مدير المدرسة والمعلمين والمرشد التربوي، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشرفا،2011) حيث أظهرت أن تواصل المرشد التربوي مع جميع الطلاب في المدرسة بشكل مهني كان متوسطاً خصوصاً في المدارس ذات الأعداد الكبيرة من الطلاب،

• وكانت الفقرة رقم (3) قد حصلت على المرتبة التاسعة بنسبة مئوية (79.4%)، والتي تنص على (يبادر في طرح قضايا تهم الطلبة إرشادياً وتربوياً)، ويعزو الباحث ذلك لكثرة مشكلات الطلاب في المدرسة، إضافةً إلى اعتقاد الطلاب السائد بأن المرشد التربوي في المدرسة يقتصر على حل المشكلات الطلابية فقط، وأن القضايا التربوية تقع على عاتق المعلمين، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (السلامة،2003) حيث أظهرت أن مبادرة المرشد التربوي في طرح قضايا طلابية كانت بدرجة متوسطة، وذلك لكثرة الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرشد التربوي.

البعد الرابع: أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور.

الجدول رقم (26) يبين المعالجة الإحصائية للبعد الرابع.

جدول رقم (26)

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	80.0	0.96	4.00	يتعاون مع أولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة.	1.
3	72.3	1.08	3.62	يستقبل اتصالات أولياء الأمور خارج إطار العمل لحل مشكلات أبناءهم في الحالات الطارئة.	2.

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
5	68.7	0.96	3.43	ينظم أوقاتاً محددة لزيارة أولياء الأمور للمدرسة وفق خطة مدروسة.	3.
6	58.0	1.06	2.90	ينفذ زيارات منزلية مهنية لأولياء أمور الطلبة المسترشدين.	4.
4	72.1	1.01	3.60	يتحمل سوء التصرف من بعض أولياء الأمور.	5.
2	75.5	1.12	3.77	يهتم بزيارة أولياء الأمور للمدرسة.	6.
	71.1	0.83	3.55	البعد الرابع ككل	

- يتضح من خلال الجدول رقم (26) أن الفقرة رقم (1) حازت على المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (80.0%) والتي تنص على (يتعاون مع أولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة)، ويعزو الباحث ذلك لاهتمام أولياء الأمور بأبنائهم، وأن المشكلات التي يتعرض لها الطلاب تراكمية بحيث تظهر آثارها في حياتهم المدرسية والأسرية والمجتمعية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشفاسفة، 2005) حيث أظهرت أن درجة التفاعل بين المرشد التربوي وأولياء الأمور في علاج مشكلات أبنائهم كانت بدرجة كبيرة.
- حازت الفقرة رقم (6) على المرتبة الثانية بنسبة مئوية بلغت (75.5%) والتي تنص على (يهتم بزيارة أولياء الأمور للمدرسة) ويعزو الباحث ذلك لأن استقبال أولياء الأمور تعد من مهام المرشد التربوي الرئيسية ومدى قدرة المرشد التربوي على اظهار الاهتمام بزيارة أولياء الأمور للمدرسة كلما شعر أولياء الأمور بمكانتهم الرفيعة لدى المدرسة مما يؤثر ايجاباً على التعاون في حل مشكلات الطلاب، اضافةً الى حب التواصل والزيارات المدرسية من قبل أولياء الأمور في المواعيد المخصصة.
- أما بالنسبة إلى أدنا فقرتين فكانت الفقرة رقم (4) قد حصلت على المرتبة السادسة بنسبة مئوية (58.0%) والتي تنص على (ينفذ زيارات منزلية مهنية لأولياء أمور الطلبة المسترشدين)، ويعزو الباحث ذلك لضيق وقت المرشد التربوي، إضافة إلى قلة الإمكانيات المتاحة مادياً من خلال توفير مواصلات وأدوات يستخدمها المرشد في زيارته المهنية، كما أن العدد الكبير للطلاب في المدرسة يعيق الزيارات المهنية للمرشد التربوي، وقد

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شومان:2008) حيث أظهرت أن المرشد التربوي ينفذ زيارات بيتية مهنية بشكل متوسط.

- وكانت الفقرة رقم (3) قد حصلت على المرتبة الخامسة بنسبة مئوية (68.7%)، والتي تنص على (ينظم أوقاتاً محددة لزيارة أولياء الأمور للمدرسة وفق خطة مدروسة)، ويعزو الباحث ذلك بقلة إلمام المرشد التربوي بالمهام الإدارية الضرورية كالتهيئة والتنظيم، حيث أنه لا بد من التخطيط السليم وضرورة تواصل أولياء الأمور مع المرشد التربوي قبل الزيارة، لعدم تعارض زيارات أولياء الأمور العديدة في آن واحد مما يشنت عمل المرشد التربوي في المدرسة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شاهين،2010) حيث أظهرت أن هناك صعوبة في تنظيم أوقات معينة لزيارات أولياء الأمور.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

عرض نتيجة السؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها: ينص السؤال الثاني للدراسة على ما يلي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات متوسطات عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية)؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بصياغة فرضيات الدراسة، وفيما يلي مناقشتها:

نتائج الفرض الأول للدراسة: وينص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (27):

جدول (27):

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار "ت" للاستبانة تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

المتوسط الدالة	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة	الأبعاد
غير دالة إحصائياً	-0.704	0.66	4.14	68	ذكر	أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه
		0.55	4.21	73	أنثى	
غير دالة إحصائياً	0.014	0.68	4.02	68	ذكر	أخلاقيات المرشد التربوي نحو العاملين في المدرسة
		0.75	4.02	73	أنثى	
غير دالة إحصائياً	0.079	0.77	4.06	68	ذكر	أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة
		0.72	4.05	73	أنثى	
غير دالة إحصائياً	1.487	0.82	3.66	68	ذكر	أخلاقيات المهنة نحو أولياء الأمور
		0.83	3.45	73	أنثى	
غير دالة إحصائياً	0.170	0.65	4.01	68	ذكر	فقرات الاستبانة الأولى ككل
		0.63	3.99	73	أنثى	

تبدأ حدود الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ ودرجات الحرية (139) عند قيمة جدوليه (1.97).

تبدأ حدود الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.01)$ ودرجات الحرية (139) عند قيمة جدوليه (2.60).

- يتضح من الجدول (27) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المرشدين والمرشدات يواجهون ظروفاً تعليمية واحدة تقريباً، إضافة إلى وضوح أخلاقيات المهنة المتبعة في العمل الإرشادي في المدرسة أدى لعدم وجود فروق بين الجنسين.
- تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة يحيى (2010) التي انفردت بين الدراسات السابقة في اتفاقها مع الدراسة الحالية في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، واختلفت مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة حيث إنها كانت من مديري المدارس.

- تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الهذبان (2009)، ودراسة أبو طيخ (2008)، ودراسة (Ahamadi, Akhavi & Ali-Akbar, 2008)، ودراسة محاسنة (2006)، ودراسة البشري (2006)، في وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس.

نتائج الفرض الثاني للدراسة: وينص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) بهدف فحص الفروق بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ويتضح ذلك من خلال جدول (27):

جدول (28)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	الابعاد
غير دالة إحصائياً	0.43	0.16	2	0.31	بين المجموعات	أخلاقيات المرشد نحو نفسه
		0.37	138	50.49	داخل المجموعات	
			140	50.80	المجموع	
غير دالة إحصائياً	0.01	0.00	2	0.01	بين المجموعات	أخلاقيات المرشد نحو العاملين في المدرسة
		0.52	138	71.39	داخل المجموعات	
			140	71.40	المجموع	

إحصائيا غير دالة	0.13	0.07	2	0.14	بين المجموعات	أخلاقيات المرشد نحو الطلبة
		0.56	138	76.80	داخل المجموعات	
			140	76.94	المجموع	
إحصائيا غير دالة	0.42	0.29	2	0.59	بين المجموعات	أخلاقيات المرشد نحو أولياء الأمر
		0.70	138	96.16	داخل المجموعات	
			140	96.75	المجموع	
إحصائيا غير دالة	0.02	0.01	2	0.02	بين المجموعات	فقرات الاستبانة الأولى ككل
		0.41	138	56.90	داخل المجموعات	
			140	56.92	المجموع	

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.04

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.71

- يتضح من الجدول رقم (28) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات والدرجة الكلية للاستبانة، أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن كثرة سنوات الخدمة لا تعني بالضرورة مزيداً من الالتزام بأخلاقيات المهنة، وإنما يعتمد ذلك على مدى التعامل والالتزام الذي يتمتع به المرشد التربوي في حياته الطبيعية، كما أن المرشد التربوي يلتزم بأخلاقيات المهنة بطبيعته الإنسانية، ومما يساعد في التزام المرشد التربوي بأخلاقيات المهنة هو أن هذه الأخلاقيات نابعة من الدين الإسلامي الحنيف الذي ينمي لدى المرشد التربوي الرقابة الداخلية والخوف من الله عز وجل، مما يؤدي إلى التزام المرشد بأخلاقيات المهنة.
- تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الرومي (2009)، ودراسة أبو طيبخ (2008)، ودراسة البشري (2006)، في وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

- تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة طشطوش ومزاهرة (2012)، ودراسة يحيى (2010)، ودراسة محاسنة (2006)، ودراسة المزروعى (2003)، في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

نتائج الفرض الثالث للدراسة: وينص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية (غرب غزة، شرق غزة، شمال غزة، الوسطى، خانينونس، شرق خانينونس، رفح). ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) بهدف فحص الفروق بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية (غرب غزة، شرق غزة، شمال غزة، الوسطى، خانينونس، شرق خانينونس، رفح)، ويتضح ذلك من خلال جدول (29):

جدول (29)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المنطقة التعليمية

الابعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
أخلاقيات المرشد نحو نفسه	بين المجموعات	4.45	6	0.74	2.15	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	46.35	134	0.35		
	المجموع	50.80	140			
أخلاقيات المرشد نحو العاملين في المدرسة	بين المجموعات	10.53	6	1.75	3.86	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	60.87	134	0.45		
	المجموع	71.40	140			
أخلاقيات المرشد نحو الطلبة	بين المجموعات	11.70	6	1.95	4.01	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	65.23	134	0.49		
	المجموع	76.94	140			
	بين المجموعات	13.13	6	2.19	3.51	

دالة إحصائية		0.62	134	83.61	داخل المجموعات	أخلاقيات المرشد نحو أولياء الأمور
			140	96.75	المجموع	
دالة إحصائية	3.66	1.34	6	8.02	بين المجموعات	فقرات الاستبانة الأولى ككل
		0.36	134	48.90	داخل المجموعات	
			140	56.92	المجموع	

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (6، 134) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.04

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (6، 134) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.71

- يتضح من الجدول رقم (29) أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات والدرجة الكلية للاستبانة باستثناء المجال الأول، وبالنسبة لفقرات الاستبانة ككل فنلاحظ أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه البعدي كما في الجدول التالي: (1-29)

جدول رقم (1-29)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في المحور (2) تعزى لمتغير المنطقة التعليمية

7	6	5	4	3	2	1	المنطقة التعليمية
							1
						-0.67	2
					0.55	-0.12	3
				-0.27	0.28	-0.40	4
			0.57	0.30	*0.85	0.18	5
		-0.65	-0.08	-0.35	0.19	-0.48	6
	0.27	-0.38	0.19	-0.08	0.47	-0.21	7

- نلاحظ من الجدول رقم (1-29) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (منطقة رفح ومنطقة غرب غزة) لصالح منطقة رفح في حين لا يوجد فروق في الجوانب الأخرى.

جدول رقم (2-29)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في المحور (3)
تعزى لمتغير المنطقة التعليمية

7	6	5	4	3	2	1	المنطقة التعليمية
							1
						*-0.78	2
					0.48	-0.29	3
				-0.33	0.15	-0.62	4
			0.61	0.29	0.77	-0.01	5
		-0.49	0.12	-0.21	0.27	-0.50	6
	0.32	-0.18	0.44	0.11	0.59	-0.18	7

- نلاحظ من الجدول رقم (2-29) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (منطقة غرب غزة ومنطقة شرق غزة) لصالح منطقة شرق غزة في حين لا يوجد فروق في الجوانب الأخرى.

جدول رقم (3-29)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في المحور (4)
تعزى لمتغير المنطقة التعليمية

7	6	5	4	3	2	1	المنطقة التعليمية
							1
						*-0.85	2
					0.52	-0.33	3
				-0.05	0.47	-0.38	4
			0.52	0.47	*0.99	0.14	5

		-0.53	-0.01	-0.06	0.46	-0.39	6
	0.03	-0.50	0.02	-0.03	0.49	-0.36	7

- نلاحظ من الجدول رقم (29-3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (منطقة غرب غزة ومنطقة شرق غزة) لصالح منطقة شرق غزة، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (منطقة رفح ومنطقة غرب غزة) لصالح منطقة رفح، في حين لا يوجد فروق في الجوانب الأخرى.

جدول رقم (29-4)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في الدرجة الكلية للمقياس تعزى لمتغير المنطقة التعليمية

7	6	5	4	3	2	1	المنطقة التعليمية
							1
						-0.60	2
					0.37	-0.23	3
				-0.23	0.13	-0.46	4
			0.59	0.36	*0.72	0.13	5
		-0.53	0.06	-0.18	0.19	-0.41	6
	0.18	-0.36	0.23	0.00	0.37	-0.23	7

- نلاحظ من الجدول رقم (29-4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (منطقة رفح ومنطقة غرب غزة) لصالح منطقة رفح، في حين لا يوجد فروق في الجوانب الأخرى.
- يتبين من اختبار شيفيه Scheffe Test أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات درجة عينة الدراسة لدرجة ممارسة

المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية لصالح المنطقة رفح.

- ويعزو الباحث ذلك لاهتمام أولياء الأمور في هذه المنطقة بشكل كبير بطلابهم ودعمهم المادي والمعنوي للمدرسة مما يؤثر إيجاباً على تفاعل مدير المدرسة والمرشد التربوي والمعلمون بشكل إيجابي أدى إلى تحسين نوعية التعليم وتعزيز العلاقة بين أطراف المجتمع المدرسي، إضافةً إلى أن منطقة رفح تميزت عن غيرها من المناطق بقلة عدد الطلاب في المدرسة الواحدة، وهذا يساعد من كفاءة العمل الإرشادي ويشجع على الابداع والتطور في العمل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

عرض نتيجة السؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها: ينص السؤال الثالث للدراسة على ما يلي:

ما درجة تقدير المرشدين التربويين لمستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظرهم؟

وقد تم معالجة هذا السؤال إحصائياً بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب.

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بدراسة أي المجالات أكثر علاقة ب " درجة تقدير المرشدين التربويين لمستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظرهم "، وتم إيجاد قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي كما يوضحها جدول رقم (30).

جدول رقم (30)

قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب للأبعاد ككل

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
2	85.3	0.47	4.27	الرضا الوظيفي عن المهنة
1	87.6	0.45	4.38	الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة.

3	63.6	0.73	3.18	الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات
	78.6	0.39	3.93	الاستبيان الأولي ككل

• يتضح من الجدول (30) أن فقرات الاستبانة تتفاوت من حيث قوتها، حيث كان متوسط درجة الموافقة على الفقرات المقترحة في المجالات ككل من وجهة نظر المديرين قد بلغت (3.93) وبلغ الوزن النسبي للفقرات ككل (78.6%) وهو يعبر عن مدى الرضا الوظيفي الذي يشعر به المرشدون التربويون في المدرسة بدرجة كبيرة، وتم ترتيبها تنازلياً كما يلي:

1- الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة.

2- الرضا الوظيفي عن المهنة.

3- الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات.

• ومن خلال ترتيب الفقرات الرئيسة تبين أن الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة قد حاز على الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت (87.6%)، ويعزو الباحث ذلك إلى تقارب سن المرشد التربوي مع سن العاملين في المدرسة مما يعني ذلك تقارب التفكير والآراء ووجهات النظر بينهم، فتكون العلاقة علاقة أخوة أكثر من كونها علاقة زمالة، إضافةً إلى أن طبيعة عمل المرشد التربوي لا تقتصر على مساعدة الطلاب فحسب بل إنها أيضاً تفيد العاملين في المدرسة، فيقدم المرشد التربوي العون والمساعدة لما يحتاجه الآخرون وهذا يعزز العلاقة بين المرشد والعاملين في المدرسة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الخيري، 2008) والتي أظهرت أن الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي عن العلاقات مع أعضاء هيئة التدريس كانت عالية، ومن حيث الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات، فقد حاز على المرتبة الثالثة بنسبة مئوية بلغت (63.6)، ويعزو الباحث ذلك للظروف القاسية المحيطة بمحافظات غزة، وخصوصاً وزارة التربية والتعليم من حيث قلة الانفاق على قطاع التعليم والاهتمام بالعاملين فيه، يؤدي ذلك إلى إهمال جوانب المكافآت والحوافز للعاملين في القطاع التعليمي وبشكل خاص المرشدين التربويين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (علاونة وندى، 2004) حيث أظهرت أن نظام بعد الحوافز والأجور والترقيات كان أقل المجالات رضا لدى المرشدين التربويين.

وبدراسة أي الفقرات أكثر علاقة ببعدها تم تناول كل مجال على حدة مع بيان قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من الفقرات بكل بعد على حدة.

البعد الأول: الرضا الوظيفي عن المهنة

الجدول رقم (31) يبين المعالجة الإحصائية للبعد الأول.

جدول رقم (31)

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	لرقم
1	89.9	0.69	4.49	يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي.	.1
6	85.4	0.73	4.27	الوصف الوظيفي لطبيعة عملي واضح ودقيق.	.2
10	81.1	0.86	4.06	توفر لي وظيفتي الفرصة للنمو المهني.	.3
8	83.8	0.71	4.19	تتيح لي وظيفتي صلاحية كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.	.4
11	77.9	0.83	3.89	يتوفر ما يلزم من إمكانيات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية.	.5
7	84.8	0.80	4.24	تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال الإرشاد.	.6
9	82.7	0.76	4.13	تتيح لي وظيفتي فرصة الإبداع والتطوير في مجال عملي الإرشادي.	.7
5	85.8	0.68	4.29	تمنحني وظيفتي مكانة اجتماعية بين زملائي في العمل.	.8
4	88.7	0.71	4.44	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.	.9
3	88.9	0.62	4.44	أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية.	.10
2	89.7	0.67	4.49	أشعر بالفخر بانتمائي لعملي كمرشد تربوي.	.11
	85.3	0.47	4.27	البعد الأول ككل	

- يتضح من خلال الجدول رقم (31) أن الفقرة رقم (1) حازت على المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (89.9%) والتي تنص على **(يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي)**، ويعزو الباحث ذلك إلى أن مهنة الإرشاد تتميز بالمرونة ولا يوجد بها أي روتين يؤثر على أداء المرشد التربوي، وأن مهنة الإرشاد ممتعة تحتاج إلى درجة عالية من الذكاء وإلى فن في كيفية التعامل من الآخرين خصوصاً الطلاب، وتحتاج إلى إدارة حل المشكلات بالطرق المثلى، مما يجعل المرشدين التربويين يحبون مهنتهم ويهتمون بها وبالتالي يرغبون العمل الإرشادي في المدرسة وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المالكي، 2007) والتي بينت أن عمل المرشد التربوي يناسب رغباته بدرجة كبيرة.
- حازت الفقرة رقم (11) على المرتبة الثانية بنسبة مئوية بلغت (89.7%) والتي تنص على **(أشعر بالفخر بانتمائي لعملي كمرشد تربوي)**، ويعزو الباحث ذلك إلى أن عمل المرشد التربوي عمل انساني قائم على مساعدة الآخرين ولا يقتصر دوره على الطلاب أو العاملين في المدرسة بل وينقل أثره على المجتمع ككل، إضافةً إلى حاجة الطلاب والعاملين في المدرسة والمجتمع المحلي إلى المرشد يشعره بأهمية عمله وهذا يؤدي إلى شعور المرشد التربوي بالفخر لأنه يحظى باهتمام الآخرين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (مقبول، 2003) والتي أظهرت أن شعور المرشد التربوي بالرضا الوظيفي في عمله كان بدرجة كبيرة.
- أما بالنسبة إلى أدنا فقرتين فكانت الفقرة رقم (5) قد حصلت على المرتبة الحادي عشر بنسبة مئوية (77.9%) والتي تنص على **(يتوفر ما يلزم من إمكانيات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية)**، ويعزو الباحث ذلك إلى كثرة الأعباء والتكاليف الملقاة على عاتق المدرسة، بالإضافة إلى كثافة عدد الطلاب في المدرسة الواحدة والذي يضعف العمل الإرشادي المطلوب، إضافةً إلى ضعف مشاركة المجتمع المحلي وأولياء الأمور في توفير الإمكانيات الإدارية والتسهيلات الفنية سواءً داخل المدرسة أو خارجها، وهذا يعمل على وجود قصور في الشعور بكفاءة الإنجاز في العمل مما يؤدي لقلّة الرضا لدى المرشد التربوي عن أدائه، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (دراسة الجميلي والبخاري، 2008) والتي أظهرت انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تجاه الإمكانيات المتوفرة والأدوات المتاحة.

- كانت الفقرة رقم (3) قد حصلت على المرتبة العاشرة بنسبة مئوية (81.1%)، والتي تنص على (توفر لي وظيفتي الفرصة للنمو المهني)، ومع أنها -درجة عالية- إلى أن ذلك يدل على اختلاف نوع الإعداد بين المرشد والمعلم، ويرجع ذلك إلى سياسة وزارة التربية والتعليم العالي في تحديد النمو المهني والوظيفي لكل مهنة، فحيث أن المرشد التربوي مقصور على مهنة الإرشاد المدرسي، وأما النمو المهني لمهنة الإرشاد فهو ضعيف جداً بخلاف مهنة التعليم، فالمعلم يصبح وكيلاً ثم مديراً ثم مشرفاً وهذه الفرص لا تتاح للمرشد التربوي، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الخيري، 2008)، والتي بينت أن هناك ضعفاً في الرضا الوظيفي لدى المرشدين في التقدم والترقي الوظيفي.

البعد الثاني: الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة.

الجدول رقم (32) يبين المعالجة الإحصائية للبعد الثاني.

جدول رقم (32)

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
5	87.3	0.67	4.37	أعتبر علاقتي مع زملاء العمل من مصادر راضي عن العمل.	1.
10	83.9	0.73	4.20	أشعر بأن هناك تكاملاً بين دوري ودور العاملين في المدرسة.	2.
3	89.0	0.61	4.45	تسود علاقة من الود والاحترام بيني وبين العاملين في المدرسة.	3.
1	92.4	0.59	4.62	أحافظ على أسرار زملاء العمل.	4.
6	87.3	0.65	4.37	أدرك أن العمل يتيح لي فرصة تكوين صداقات حميمة.	5.
7	86.5	0.63	4.32	أقبل آراء زملاء العمل واقتراحاتهم.	6.
2	90.8	0.57	4.54	أعمل بروح الفريق مع العاملين في المدرسة لحل المشكلات.	7.

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
9	84.4	0.78	4.22	أجد اهتماماً من قبل العاملين في المدرسة بأهمية عملي كمرشد.	8.
8	85.8	0.73	4.29	أشعر بتقدير العاملين في المدرسة لجهودي المبذولة في مجال العمل الإرشادي.	9.
4	89.0	0.66	4.45	أشعر بأني عضو فعال في المدرسة.	10.
	87.6	0.45	4.38	البعد الثاني ككل	

- يتضح من خلال الجدول رقم (32) أن الفقرة رقم (4) حازت على المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (92.4%) والتي تنص على (أحافظ على أسرار زملاء العمل)، ويعزو الباحث ذلك لأن المرشد التربوي محل ثقة عند الجميع، حيث إن الجميع يعرض عليه مشكلاته الخاصة والعامة ويقدم العون والمساعدة لمن يطلب منه ذلك دون ابداء أو افشاء أي سر لأي شخص إلا عند الضرورة كولي الأمر مثلاً، وبالتالي تزداد ثقة المرشد التربوي بنفسه، وهذا يؤكد على أن حفاظ المرشد التربوي على أسرار الآخرين هو مصدر في زيادة الرضا الوظيفي لديه، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الخيرى، 2008) حيث أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي في المحافظة على أسرار هيئة التدريس كانت كبيرة.
- حازت الفقرة رقم (7) على المرتبة الثانية بنسبة مئوية بلغت (90.8%) والتي تنص على (أعمل بروح الفريق مع العاملين في المدرسة لحل المشكلات)، ويعزو الباحث ذلك إلى العلاقة الأخوية الناتجة من حسن تعامل المرشد التربوي مع العاملين في المدرسة، التي تشجع على التعاون في حل المشكلات الطلابية، إضافةً إلى استثمار المرشد للوقت المناسب لطرح المشكلات الطلابية على العاملين في المدرسة حيث أن الوقت المناسب لطرح المشكلة يعمل بشكل كبير على حلها بطريقة أفضل، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة (دراسة علاونة، وندي، 2004) والتي بينت أن درجت تعاون المرشد التربوي مع العاملين في المدرسة في حل المشكلات كانت بدرجة كبيرة.

- أما بالنسبة إلى أدنا ففترتين فكانت الفقرة رقم (2) قد حصلت على المرتبة العاشرة بنسبة مئوية (83.9%) والتي تنص على (أشعر بأن هناك تكاملاً بين دوري ودور العاملين في المدرسة)، ويعزو الباحث ذلك مع -أنها درجة عالية- إلى أنه قد يكون هناك تقصيراً في متابعة بعض المعلمين لسلوك طلابهم في الفصل الدراسي، وهذا ما لا يستطيع المرشد التربوي القيام به وهو متابعة المسترشد داخل الفصل، مما يدفع المرشد التربوي للاستعانة بالمعلمين لمتابعة الطلاب داخل الفصل، وقد يحتج المعلمون بأنهم غير قادرين على تحديد تغيير السلوك لدى المسترشد لكثرة عدد الطلاب في الفصل الواحد، ولكثافة المنهاج الدراسي، حيث أن المعلم يبذل قصارى جهده في الحصة لشرح الدرس في الفصل، وبالتالي غالباً لا يستطيع أن يكمل دور المرشد التربوي في الفصل، وقد انفتحت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (مقبول، 2003) والتي أظهرت أن درجة تكامل الدور بين المرشد وبين أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة.

- كانت الفقرة رقم (8) قد حصلت على المرتبة التاسعة بنسبة مئوية (84.4%)، والتي تنص على (أجد اهتماماً من قبل العاملين في المدرسة بأهمية عملي كمرشد) ومع - أنها درجة عالية- إلا أن الباحث يعزو ذلك إلى أن البعض قد ينظر إلى عمل المرشد التربوي بالسهل والمريح، وأنه يتمتع بالحرية والاستقلالية، بخلاف غيره من العاملين في المدرسة، وهذا بسبب الاعتقاد الخاطئ لدى العاملين في المدرسة بأن عمل المرشد التربوي يتمتع بالسهولة، ففي الحقيقة أن المرشد التربوي لا يقتصر تعامله مع فئة معينة في المدرسة بل يتعامل مع جميع الطلاب في المدرسة، إضافةً إلى زيارة أولياء أمور الطلاب وتتابع المشكلات الطلابية على المرشد يزيد من الضغوط المهنية على عمل المرشد التربوي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المالكي، 2007) والتي أظهرت أن درجة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بعمل المرشد التربوي كانت بدرجة متوسطة.

البعد الثالث: الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات

الجدول رقم (33) يبين المعالجة الإحصائية للبعد الثالث.

جدول رقم (33)

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
3	64.2	1.08	3.21	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه مقابل ما أقدمه من أعمال.	1.
5	61.0	1.14	3.05	أشعر بأن راتبي لا يقل عن راتب زملائي في مؤسسات أخرى.	2.
11	50.5	1.41	2.52	أضطر لمزاولة عمل إضافي خارج المدرسة لعدم كفاية الراتب.	3.
6	60.7	1.38	3.04	تؤثر الاعتبارات السياسية والحزبية على نظام الترقيات.	4.
10	55.2	1.24	2.76	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها.	5.
9	56.8	1.15	2.84	المعايير التي تتم من خلالها الترقيات واضحة.	6.
2	81.3	0.93	4.06	أشعر بأنني أصبح أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقيات وحوافز.	7.
1	87.5	0.90	4.37	أعتقد أن التحفيز المعنوي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية.	8.
8	59.4	1.09	2.97	أرى أن العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية.	9.
4	63.2	1.22	3.16	ترتبط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.	10.
7	59.6	1.27	2.98	توجد سياسة واضحة في نظام الترقيات لدى المؤسسة التي أعمل فيها.	11.
	63.6	0.73	3.18	البعد الثالث ككل	

- يتضح من خلال الجدول رقم (33) أن الفقرة رقم (8) حازت على المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (87.5%) والتي تنص على (أعتقد أن التحفيز المعنوي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية)، وهذا يدل على أن الحافز المعنوي أهم من الحافز المادي، وقد يكون الحافز المعنوي بكلمة طيبة أو بابتسامة أو بثناء للمرشد أمام الجميع تجعل من

المرشد أكثر سعادةً من أي حافز مادي لا يترك أثراً إيجابياً في نفوس الآخرين، وقد ينظر البعض وخصوصاً مديروا المدارس إلى المرشد التربوي بنظرة دونية، مما يقلل من هيبته المرشد التربوي أمام الآخرين وخصوصاً الطلاب، ويؤثر ذلك سلباً على علاقة المرشد مع مدير المدرسة، وقد يؤثر أيضاً على عمل المرشد التربوي في المدرسة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الخيري، 2008) والتي أظهرت أن الحوافز المعنوية تزيد من دافعية الإنجاز لدى المرشد التربوي.

- حازت الفقرة رقم (7) على المرتبة الثانية بنسبة مئوية بلغت (81.3%) والتي تنص على (أشعر بأنني أصبح أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقيات وحوافز)، ويعزو الباحث ذلك لطبيعة النفس البشرية التي تحتاج إلى الاهتمام من قبل الآخرين، وإن الاهتمام بوجود الحوافز والترقيات للمرشد التربوي يشجعه على بذل مزيداً من النجاحات والإبداعات في المدرسة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (مقبول، 2003) والتي بينت أن درجة تأثير الحوافز والترقيات على أداء المرشد التربوي كان بدرجة كبيرة.
- أما بالنسبة إلى أدنى فترتين فكانت الفقرة رقم (3) قد حصلت على المرتبة الحادي عشر بنسبة مئوية (50.5%) والتي تنص على (أضطر لمزاولة عمل إضافي خارج المدرسة لعدم كفاية الراتب)، ويعزو الباحث ذلك لكفاية الراتب الذي يتقاضاه المرشد التربوي من عمله مقارنة بالعمل في المؤسسات الأخرى، إضافةً إلى ما الاستقرار الوظيفي الذي تتمتع به هذه الوظيفة وغيرها من الامتيازات التي تجعل المرشد التربوي لا يفكر في الانتقال إلى جهة عمل أخرى، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الخيري، 2008) والتي أظهرت أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي عن الراتب كان بدرجة كبيرة.
- كانت الفقرة رقم (5) قد حصلت على المرتبة التاسعة بنسبة مئوية (55.2%)، والتي تنص على (أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها)، ويعزو الباحث ذلك إلى تأثير العلاقات الشخصية والمحابة والمحسوبة، ويؤثر ذلك سلباً على أداء المرشد التربوي في عمله، مما يؤدي لضعف الإنجاز لديه، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الجميل والبجاري، 2008) والتي بينت أن درجة الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي عن الترقيات كانت بدرجة جيد.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

عرض نتيجة السؤال الرابع ومناقشتها وتفسيرها: ينص السؤال الرابع للدراسة على ما يلي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات متوسطات عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية)؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بصياغة فرضيات الدراسة، وفيما يلي مناقشتها:

نتائج الفرض الرابع للدراسة: ينص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول (34):

جدول(34): نتائج اختبار (T-test) بين مجموعتين مستقلتين للكشف عن الفروق بين تقديرات متوسطات عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

متوسط الدلالة	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة	الأبعاد
غير دالة إحصائياً	-1.91	0.51	4.18	62	ذكر	الرضا الوظيفي نحو المهنة
		0.43	4.33	80	أنثى	
غير دالة إحصائياً	-0.15	0.47	4.38	62	ذكر	الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة
		0.44	4.39	80	أنثى	
غير دالة إحصائياً	0.82	0.61	3.24	62	ذكر	الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات
		0.80	3.14	80	أنثى	
غير دالة إحصائياً	-0.30	0.38	3.92	62	ذكر	فقرات الاستبانة الأولى ككل
		0.41	3.94	80	أنثى	

تبدأ حدود الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (140) عند قيمة جدوليه (1.97).

تبدأ حدود الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha=0.01$) ودرجات الحرية (140) عند قيمة جدوليه (2.60).

- يتضح من الجدول (34) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في جميع الأبعاد والدرجة والكلية للاستبانة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، ويعزو الباحث إلى أن المهام والواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرشد التربوي هي واحدة بغض النظر عن جنس المرشد التربوي، كما أنه تجمعهم صفات وخصائص موحدة كالراتب ونظام الترقيات، إضافة إلى أن المشكلات التي تواجه المرشد التربوي متقاربة بغض النظر عن الجنس، وهذا أدى لعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
- تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Crossman, 2006) والتي أظهرت عدم فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي فيما يتعلق بالعمر والجنس ومدة الخدمة، كما اتفقت مع دراسة علاونة، وندي (2004)، والتي رأت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس.
- تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة مقبول (2003) حيث أظهرت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، تعزى لمتغير الجنس.

نتائج الفرض الخامس للدراسة: ينص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، من 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) بهدف فحص الفروق بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ويتضح ذلك من خلال جدول (35):

جدول (35): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين للرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	الايعاد
غير دالة إحصائياً	0.221	0.049	2	0.098	بين المجموعات	الرضا الوظيفي نحو المهنة
		0.223	139	30.954	داخل المجموعات	
			141	31.052	المجموع	
غير دالة إحصائياً	2.557	0.505	2	1.010	بين المجموعات	الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة
		0.198	139	27.456	داخل المجموعات	
			141	28.466	المجموع	
دالة إحصائياً	3.252	1.657	2	3.313	بين المجموعات	الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات
		0.509	139	70.807	داخل المجموعات	
			141	74.120	المجموع	
دالة إحصائياً	3.087	0.468	2	0.935	بين المجموعات	فقرات الاستبانة الأولى ككل
		0.151	139	21.050	داخل المجموعات	
			141	21.985	المجموع	

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2، 139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.04

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (2، 139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.71

- يتضح من الجدول رقم (35) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في البعدين (الرضا الوظيفي نحو المهنة) و(الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة)، أي أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة في هذين المجالين، أما بعد (الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات) فتبين أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة في هذا البعد، وبالنظر إلى فقرات الاستبانة ككل نجد أن قيمة "ف" الجدولية أكبر من قيمة "ف" المحسوبة، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

- ولمعرفة اتجاه الفروق في المحور الثاني للمقياس تم استخدام اختبار شيفيه البعدي كما في الجدول رقم (1-35):

جدول رقم (1-35)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في المحور (3) تعزى لمتغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	1	2	3
1			
2	0.11		
3	-0.24	*-0.35	

- نلاحظ من الجدول رقم (1-35) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (من 5 - 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات) لصالح من (5 - 10 سنوات) في حين لا يوجد فروق في الجوانب الأخرى.

جدول رقم (2-35)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في الاستبانة ككل تعزى لمتغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	1	2	3
1			
2	0.09		
3	-0.10	*-0.19	

- نلاحظ من الجدول رقم (2-35) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (من 5 - 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات) لصالح من (5 - 10 سنوات) في حين لا يوجد فروق في الجوانب الأخرى.
- ويعزو الباحث ذلك إلى أن المرشد التربوي كلما زاد مدة خدمته في المدرسة كلما قويت العلاقات مع الآخرين مما يؤدي لزيادة الثقة المتبادلة، إذ أن المجتمع المدرسي قد لا

يتعامل مع المرشد التربوي في بداية العمل لكونه مجهول المعالم، ولكن كلما زادت سنوات خدمة المرشد التربوي في المدرسة كلما استطاع حل مشكلات كثيرة في المجتمع المدرسي سواءً كان ذلك للطلاب أو للعاملين في المدرسة، مما يؤثر إيجاباً على علاقة الآخرين بالمرشد التربوي، كما أن المرشد التربوي من خلال ممارسة المهنة وللتجارب الحياتية تزداد خبرته في حل المشكلات بالطرق المثلى، وهذا يساعد المرشد في زيادة الرضا الوظيفي لديه.

- تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة ودراسة (مقبول 2003) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما وافقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشهري 1998) والتي بينت وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير مدة الخدمة، وافقت أيضاً مع نتيجة دراسة (الغامدي 2009) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات بالمرحلة الثانوية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة.
- تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أبو رحمة (2012) والتي رأت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، كما اختلفت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة الخيري (2008) والتي أظهرت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير سنوات الخدمة، كما اختلفت أيضاً مع نتيجة دراسة (علاونة وندى 2004) والتي رأت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير سنوات الخدمة، كما اختلفت مع دراسة (Crossman, 2006) والتي أظهرت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة.

نتائج الفرض السادس للدراسة: ينص على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية (غرب غزة، شرق غزة، شمال غزة، الوسطى، خانينونس، شرق خانينونس، رفح).

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) بهدف فحص الفروق بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية، ويتضح ذلك من خلال جدول (36):

جدول (36): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية

الابعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي نحو المهنة	بين المجموعات	2.625	6	0.437	2.077	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	28.428	135	0.211		
	المجموع	31.052	141			
الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة	بين المجموعات	1.280	6	0.213	1.060	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	27.186	135	0.201		
	المجموع	28.466	141			
الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات	بين المجموعات	9.905	6	1.651	3.470	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	64.215	135	0.476		
	المجموع	74.120	141			
فقرات الاستبانة ككل	بين المجموعات	1.635	6	0.273	1.808	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	20.350	135	0.151		
	المجموع	21.985	141			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (6، 135) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.04

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (62، 135) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.71

- يتضح من الجدول رقم (36) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة باستثناء البعد الثالث،

أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن حجم مجتمع الدراسة صغير، وأن جميع المحافظات تتأثر بنفس الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إضافةً إلى وحدة الجهة المشرفة على المرشدين التربويين في الدراسة حيث إنها اقتصرت على المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية بوزارة التربية والتعليم العالي، كما أن وحدة القوانين المتبعة في جميع المحافظات تعمل على شعور المرشد التربوي بالرضا الوظيفي والانصاف بين الجميع.

- تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (أبو رحمة 2012) والتي رأت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغير المنطقة التعليمية، كما وانفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (الخيرى 2008) والتي بينت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المنطقة التعليمية.
- تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة مقبول (2003)، والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشحات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية تعزى للمنطقة التعليمية.
- ولمعرفة اتجاه الفروق في البعد الثاني للمقياس تم استخدام اختبار شيفيه البعدي كما في الجدول رقم (1-36):

جدول رقم (1-36)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالاتها في المحور (3)

تعزى لمتغير المنطقة التعليمية

7	6	5	4	3	2	1	المنطقة التعليمية
							1
						-0.66	2

					0.28	-0.38	3
				0.45	*0.73	0.07	4
			-0.53	-0.08	0.20	-0.46	5
		0.02	-0.51	-0.07	0.21	-0.45	6
	0.24	0.26	-0.27	0.18	0.46	-0.20	7

نلاحظ من الجدول رقم (1-36) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (منطقة الوسطى ومنطقة غرب غزة) لصالح منطقة الوسطى في حين لا يوجد فروق في الجوانب الأخرى، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المحافظة الوسطى أقرب للطابع القروي الهادئ، وأن تكاليف الحياة في المدينة مرتفعة عن تكاليف الحياة في القرى، إضافة إلى أن كثرة الزحام في المدينة يؤدي إلى كثرة المشكلات وعوامل عدم الرضا، وتتميز المدارس الثانوية في المحافظة الوسطى بأماكنها الملائمة لبيئة تعليمية تعليمية ناجحة بخلاف المحافظات الأخرى وهذه العوامل وغيرها تساعد على زيادة الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي في هذه المحافظة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

عرض نتيجة السؤال الخامس ومناقشتها وتفسيرها: ينص السؤال السادس للدراسة على ما يلي:
هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظرهم؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بصياغة فرضية الدراسة، وفيما يلي مناقشتها:

نتائج الفرضية السابعة للدراسة: وتنص على ما يلي:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة لأخلاقيات المهنة

ودرجة تقديرهم لمستوى رضاهم الوظيفي، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين، ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (37).

جدول رقم (37)

معامل الارتباط بين أخلاقيات المهنة والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	قيمة sig	مستوى الدلالة
بيانات المديرين	4.00	0.64	0.184	0.028	0.05
بيانات المرشدين	3.94	0.39			

توجد علاقة ارتباطية دالة عند 0.05

- يتضح من الجدول رقم (37) أن معامل الارتباط موجب وضعيف بين مجالات أخلاقيات المهنة ومجالات الرضا الوظيفي وهذا يدل على أن أخلاقيات المهنة تؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي لدى المرشدين، والارتباط ضعيف مما يدل على أن هناك عوامل أخرى تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين مثل ضغوط العمل والنمط الإداري المتبع في المدرسة والعدالة التنظيمية.
- اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الخيري (2008)، والتي بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين، كما اتفقت مع نتيجة دراسة المالكي (2007) والتي بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أبو رحمة (2012) التي بينت وجود علاقة سلبية ضعيفة بين درجة ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين.

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بما يلي:

1. تطوير المرشد التربوي مهنيًا من خلال عقد دورات وندوات ومشاركته في المؤتمرات.
2. عدم تكليف المرشد التربوي بمهام إضافية خارج نطاق المهنة، لكي يؤدي عمله على أكمل وجه.
3. عقد اجتماعات دورية مع المعلمين من قبل المرشد التربوي، لمناقشة أمور تتعلق بالطلاب وإشراكهم في حل المشكلات.
4. إضافة مرشد تربوي آخر للمدارس التي تحتوي على أعداد كبيرة، أو تخفيف عدد الطلاب في المدرسة الواحدة، كي يستطيع المرشد التربوي التواصل بشكل مهني مع جميع الطلاب.
5. استثمار الإذاعة المدرسية والحصص الإرشادية لطرح قضايا إرشادية تربوية تتعلق بالطلاب.
6. إرسال نشرات لأولياء الأمور تبين طبيعة عمل المرشد التربوي، وأهمية دور المرشد التربوي في حل مشكلات الطلاب.
7. إعداد جداول تنظم زيارات أولياء الأمور بحيث تتناسب مع طبيعة أعمالهم.
8. توفير ما يلزم من إمكانات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية بكفاءة.
9. توعية الطلاب والمعلمين بطبيعة الإرشاد التربوي، وأهمية المرشد التربوي للطلاب في المدرسة.
10. إعطاء المرشد التربوي صلاحيات أوسع في عمله المدرسي.
11. تحسين الراتب للمرشد التربوي بشكل ملحوظ.
12. وجود هيئة رقابية تنظم عملية الترقيات للمرشدين التربويين، لضمان العدالة بين الجميع.

مقترحات الدراسة

1. درجة ممارسة المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم
2. مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي في المدارس الأساسية بمحافظة غزة (دراسة مقارنة).
3. دور مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة في تعزيز التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات المهنة.
4. دور أخلاقيات المهنة في تنمية الإبداع عند المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة.

قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم: تنزيل العزيز الحكيم

أولاً: المراجع العربية

1. "المنجد في اللغة المعاصرة" (دت)، دار الشروق، بيروت.
2. ابن منظور (1995): "لسان العرب"، دار المعارف، القاهرة.
3. أبو أسعد، أحمد (2009): "الإرشاد المدرسي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
4. أبو حماد، ناصر (2006): "دليل المرشد التربوي"، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان.
5. أبو رحمة، محمد (2012): "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
6. أبو طبيخ، هشام (2008): "مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
7. أبو عبادة، صالح، ونيازي، عبدالمجيد (2000): "الإرشاد النفسي والاجتماعي"، مكتبة نون الالكترونية، <http://www.noonbooks.com>، (2014/3/15).
8. أبو عطية، سهام، (1997): "مبادئ الإرشاد النفسي"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
9. أبو يوسف، محمد (2008): "فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
10. الأحمدى، طلال (2004): "الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية"، المجلة العربية للإدارة، السعودية، مج2، ع1، ص(134-162).
11. الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة (2012): "دليل مديري المدارس في الإرشاد والتربية الخاصة"، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.

12. الإدارة العامة للتخطيط، قسم الإحصاء (2014): "بيانات أولية حول عدد مديري ومرشدي المدارس"، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.
13. الإدارة العامة للتخطيط، قسم الإحصاء (2008): "إحصائية وزارة التربية والتعليم العالي"، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.
14. الأسدي، سعيد، وإبراهيم، مروان (2003): "الإرشاد التربوي: مفهومه، خصائصه، ماهيته"، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
15. الأغبري، عبدالصمد (2002): "الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، ع109، ص(169-197).
16. أنور بن أهل الله بن أنوار الله (د.ت): "مكارم الأخلاق لمن أراد الخلاق"، المكتبة الشاملة.
17. البدراني، بدر (2008): "قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
18. البدري، طارق (2001): "تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
19. البرازي، مجد (2001): "أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة"، مؤسسة الوراق، عمان.
20. البرديني، أحمد (2006): "واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
21. البشري، قدرية (2006): "درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
22. البلادي، صالح (2011): "الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
23. بن حنبل، أبو عبدالله أحمد (2001): "مسند الإمام أحمد بن حنبل"، تحقيق (شعيب الأرنؤوط وآخرون)، مؤسسة الرسالة، السعودية.

24. الترمذي، محمد بن عيسى بن سورة(1975):"سنن الترمذي"، تحقيق (أحمد شاکر وآخرون)، مطبعة الحلبي، مصر.
25. جاب الله، منال(2006): "أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، السعودية.
26. جرينبرغ، جيرالد، وبارون، روبرت (2004): "إدارة السلوك في المنظمات"، تعريب ومراجعة رفاعي، رفاعي، وبسيوني، إسماعيل، دار المريخ للنشر، الأردن.
27. الجميلي، البجاري (2008): غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم، مجلة التربية والعلم، العراق، مج3، ع15، ص (308-381).
28. الجهني، عبد العزيز (٢٠٠٥): "مؤشرات تخطيطية لتدعيم الرضا الوظيفي من منظور الخدمة الاجتماعية للمرشد الطلابي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
29. الحميدان، عصام (2006): "أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية"، جامعة الملك فهد، www.minbr.com/bhaoth26.ph، (2014/2/24).
30. الحميدي، منال (2012): "العدالة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمات بمحافظة جدة"، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
31. الحوامدة، نضال صالح(2000): "أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، مؤتة للبحوث والدراسات، الأردن، مج 15، ع6، ص (22-46).
32. الحيدر، عبدالمحسن، وبن طالب، إبراهيم (2005): "الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي، بحث ميداني، معهد الإدارة العامة، السعودية.
33. الخضرا، بشير، وآخرون (2010): "السلوك التنظيمي"، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، القاهرة.
34. الخيري، حسن (2008): "الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

35. ربيع، هادي (2008): "الإرشاد التربوي والنفسي من منظور حديث"، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
36. الرومي، (2009): "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
37. الزعبي، أحمد محمد (١٩٩٤): "الإرشاد النفسي"، دار الحكمة اليمانية، صنعاء.
38. زهران، حامد عبد السلام (١٩٩٨): "التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.
39. السجستاني، أبو داوود سليمان (د.ت.): "سنن أبي داوود"، دار الكتاب العربي، بيروت.
40. السحباني، إبراهيم (2012): "تفويض السلطة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
41. السفاسفة، محمد (2005): "إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد (النمائي والوقائي والعلاجي)، مجلة جامعة دمشق، سوريا، مج (21)، ع (2).
42. السلامة، ناصر (2003): "أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.
43. سلطان، محمد (2004): "السلوك التنظيمي"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
44. شاهين، محمد (2010): "دور المرشد التربوي في مدارس محافظة رام الله والبيرة الحكومية بين الواقع والمأمول"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة النجاح، فلسطين، مج (26)، ص (149-175).
45. شاويش، مصطفى (2005): "إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار الشروق، عمان.
46. الشرفا، عبير (2011): "الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
47. الشناوي، محمد (2001): "بحوث في التوجيه الإسلامي للإرشاد والعلاج النفسي"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
48. الشناوي، محمد، وآخرون (1996): "الإرشاد وتحديات العصر"، المؤتمر الدولي الثالث لمركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، مصر.

49. الشهري، عبدالله (1998) "مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
50. شوقي، جواد(2000): "السلوك التنظيمي"، دار الحامد، عمان.
51. طشطوش، رامي ومزاهرة(2012)، رانية "درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، مج 2، ع 20 ص (581-623).
52. الطهراوي، جميل(2006): "أخلاقيات مهنة الإرشاد النفسي من منظور إسلامي"، بحث مقدم في اليوم الدراسي (الإرشاد النفسي في عالم سريع التغير)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
53. عبد الباقي، صلاح الدين (2003): "السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
54. عبد الباقي، صلاح الدين محمد(٢٠٠٤): "السلوك الفعال في المنظمات"، الدار الجامعية للنشر، القاهرة.
55. عبدالرازق، أحمد (2004): "العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال التعليمي والمجال الطبي"، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، القاهرة مج 2، ع 15 ص (209-238).
56. عبدالسلام، فاروق، وآخرون (1992): "مدخل إلى الإرشاد التربوي والنفسي"، دار الهدى للنشر والتوزيع، الرياض.
57. العديلي، ناصر (1995): "السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن"، معهد الإدارة العامة، السعودية.
58. العطية، ماجدة (2003): "سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
59. عفيفي، صديق(2005): "أخلاق المهنة لدى المعلم دليل للتعلم"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.

60. علاونة، معروز، وندي، يحيى (2004): "مستوي الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع 2، ص (55-84).
61. علوان، رائد (2005): "فاعلية برنامج مقترح لتنمية التفكير الإبداعي لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث الدولية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
62. العميان، محمود(2005): "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
63. العنزي، خالد(2004)"دور المرشد الطلابي كما يدركه مديرو المدارس المتوسطة والثانوية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الحدود الشمالية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.
64. عوض، أحمد (2003): "اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
65. عوض، عباس (1998): "علم النفس العام"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
66. الغامدي، رحمة (2009): "أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
67. الغزالي، محمد(1987): "خلق المسلم"، دار الريان للتراث، القاهرة.
68. الفرخ، كاملة، وعبدالجابر تيم(1999): "مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
69. الفسفوس، أحمد عدنان(2007): "الإرشاد التربوي (مفهومه، أسسه، قواعده الأخلاقية)"، المكتبة العربية، www.arabilb.com (2014/2/13).
70. الفقيه، أفرح (2008): "مدى تمثل معلمي المرحلة الأساسية لأخلاق مهنة التعليم من المنظور التربوي الإسلامي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.

71. فلمبان، ايناس (2007): "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة.
72. فليه، فاروق، وعبد المجيد، محمد (2005): "السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية"، دار المسيرة، عمان.
73. فيليب، جاك، وستون، رون (2003): "الاستثمار البشري أدوات وخطوات قياس العائد"، ترجمة: إصدارات بميك، القاهرة.
74. المالكي، عطية (2007): "الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
75. ماهر، أحمد (2002): "السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
76. محاسنة، محمد، (2006): "واقع التزام المرشد التربوي بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المرشدين والمسترشدين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
77. مرسي، محمد (2001): "الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها"، عالم الكتب، مصر.
78. المزروعى، خميس (2003): "مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
79. المصري، محمد (1989): "أخلاقيات المهنة"، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان.
80. مصطفى، صلاح (2009): "الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر"، دار المريخ للنشر، الأردن.
81. المغربي، كامل (1995): "السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم"، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
82. مقبول، رندة (2003): "درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس.
83. المناوي، زين الدين (1994): "فيض القدير شرح الجامع الصغير"، دار الكتب العالمية، بيروت.

84. نجيب، مصطفى (1998): "إدارة الأفراد"، دار النهضة العربية، بيروت.
85. النووي، يحيى (1971): "المنهاج في شرح صحيح مسلم بن الحجاج"، دار احياء التراث العربي، بيروت.
86. هاشم، عادل (2010): "القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، دار اليازوري العلمية، الأردن
87. همشري، عمر (1997): "أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات لدى العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة"، دراسات العلوم التربوية، مج4، ع25، ص(360-381)، الأردن.
88. يحيى، سجي (2010): "درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس.
89. اليحيى، طلال (2003): "مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف"، مجلة جامعة الملك سعود- العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، السعودية، مج 15، ص(751-772).

ثانياً/المراجع الأجنبية

90. Ahmadi, Akhavi, Z. and Ali, Rahimi (2008): "Evaluating the Rate of Observing Ethics among Counselors and Psychologists". **Journal of Applied Sciences**, (24) 8, pp 4631-4637.
91. Al-Sheikh, Fuad N. (2002): "Ethical Orientations of Business Managers in Developing Countries: Empirical Evidence from A Multicultural Business Environment, The United Arab Emirates. **Journal of the Gulf and Arabian Peninsula Studies, Kuwait**, No. 107, pp11-36.
92. Butler, S. & Constantine, M. (2005): "Collective self-esteem and burnout in professional school counselors" **Professional School Counseling**, 9 (1), pp55-62.

93. Crossman, A. & Harris, P. (2006): "Job Satisfaction of Secondary School Teachers", **Educational Management, Administration and Leadership**, vol. 34 (1),p.p: 29–46.
94. Curtis Michael J. et al (1999), "Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, **School Psychology Review**, 31 (1), 13–19
95. Digumarti & Demera. (2003): "Job Satisfaction of School Teachers", **Keter Publishing House**, New Zealand.
96. Kidder , R.& Mirk. P. (2004) : " Global Ethics in A Divided world Independent School, **CALDER Education Research**, Vol. 63, No.3, PP. 1–40
97. Kirsi , Tenry. (1999) : " Ethical Conflicts in Early Education " **Paper Presented at the Annual Meeting of the European Early Childhood Education Research Association (EECERA)**,gth, Helsinki,September 1–4– 1999.
98. Lee, J. , Walker, A. & Bodycott, P.(2000) " Pre–service Primary Teachers Perceptions About Principals in Hong Kong:Implications for Teacher and Principal Education", **Dissertation Abstract International.61**,p.16.
99. Macula ,S (2008): "An Assessme of Job Snt atisfaction of Elementary Public School Teachers in New Jersey and Analysis of its Relationship to demographic Variables" ,**Dissertation Abstract International**, Vol. 57,(3) , 953–A
100. Madera , E.K, (2006), " A Study of Some of the Factors Associated with Job Satisfaction / Dissatisfaction Among Teachers in Nairob Kenya ".**Dissertation Abstract International**, Vol. 34,(2) P475.

101. Nwaachukwu, T (2005):" Relationships between Level of Job Satisfaction Expressed by North Carolina Vocational Agriculture Teachers and Their Perceptions toward the Agriculture Education Teaching Profession, **Master's thesis**,North Carolina University, USA
102. Segars , G.R.(1997): "The Administrative Ethics of Mississippi Public School Superintendents and the Executive Educator" , **Dissertation Abstract international**. 58 , 16.
103. Spreitze ,Gretchen &Kizilos,Mark&Nason,Stephen(1997). "Adimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction ,and strain", **Journal of management** , Vol.23 ,NO.5 ,P 679
104. Tara Yost Bane (2006):"Job Satisfaction Among Professional Middle School Counselors in Virginia" **Doctoral dissertation**, State University, Virginia.
105. Yeaman , A. R. J. (2005): " The Origins of Educational Technology is Professional Ethics : Part Two – Establishing Professional Ethics in Education " **Tech Trends : Linking Research & Practice to Improve Learning**,Vol. 49, No. 2,

الملاحق

ملحق رقم (1)

الاستبانتين في صورتها الأولى

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة

كلية التربية - الدراسات العليا

أصول تربية - إدارة تربية

حفظه الله...

الأخ الدكتور/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: تحكيم الإستبانة

يقوم الباحث بإعداد استبانتين كأداة قياس ميدانية لدراسة أكاديمية بعنوان:

درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة بالمدارس الثانوية بمحافظة غزة

وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم

كبحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية وتتكون الإستبانة الأولى من (35) فقرة موزعة على (4) مجالات، والإستبانة الثانية من (30) فقرة موزعة على (3) مجالات، علماً أن متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية).

هذا ويتشرف الباحث بأن يعرض على حضرتكم هذه الإستبانة في صورتها الأولى للتحكيم وإبداء رأيكم في انتماء فقراتها وصياغتها ووضوحها ومناسبتها لغرض الدراسة وما تحتاجه ممن تعديل وملاءمتها للموضوع.

وسوف يقوم الباحث إن شاء الله بتعديل الإستبانة بناءً على آرائكم واقتراحاتكم إلى صورتها النهائية التي ستوزع على عينة الدراسة، جزاكم الله كل خير.

وتفضلوا بقبول وافر الإحترام والتقدير

الباحث/

عبدالحميد فؤاد علي العاجز

الاستبانة الأولى لقياس درجة ممارسة المرشدين التربويين في المدارس الثانوية لأخلاقيات
المهنة من وجهة نظر مديري المدارس

م	نص الفقرة	منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة
أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه.					
1-	يلتزم بالصدق في التعامل مع الآخرين.				
2-	يحرص على أن يكون قدوة حسنة للجميع.				
3-	يتحلى بضبط النفس والصبر عند مواجهة المشكلات.				
4-	يتحلى بالتواضع في التعامل مع الآخرين.				
5-	يطور نفسه مهنيًا بمتابعة ما هو جديد في تخصصه.				
6-	يتعامل مع أطراف العملية الإرشادية بإخلاص وموضوعية.				
7-	يشارك في ورش العمل والندوات والمؤتمرات العلمية.				
8-	يصحح أخطائه المهنية ويعمل على تفاديها مستقبلاً.				
9-	ينجز عمله على أكمل وجه.				
10-	يحترم الأنظمة والقوانين والتعليمات.				
أخلاقيات المرشد التربوي نحو أعضاء الهيئة التدريسية					
11-	يتقبل نصائح الآخرين دون انفعال أو تعصب				
12-	يطلع أعضاء الهيئة التدريسية على مشكلات الطلبة بشكل مستمر.				
13-	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من قبل الإدارة بسعة الصدر.				
14	يتواصل مع جميع أعضاء الهيئة التدريسية في المدرسة.				
15-	يساعد أعضاء الهيئة التدريسية في حل مشكلاتهم.				
16-	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية لتنمية أنفسهم مهنيًا.				

				17-	يهتم بما يعانیه أعضاء الهيئة التدريسية من صعوبات.
				18-	يعالج الخلافات التي تحدث بين أعضاء الهيئة التدريسية بموضوعية
				19-	يتعاون مع أعضاء الهيئة التدريسية في حل مشكلات الطلبة.
أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة					
				20-	يتعامل مع الطلبة بالعدل والمساواة دون تمييز.
				21-	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
				22-	يستغل الطلبة لتحقيق مصالح شخصية.
				23-	يتواصل مع جميع الطلاب في المدرسة.
				24-	يحافظ على أسرار الطلبة.
				25-	يشجع الطلبة على المشاركة في النشاطات المدرسية.
				26-	يغرس القيم الإسلامية في نفوس الطلبة.
				27-	ينمي مهارة الثقة بالنفس عند الطلبة.
				28-	يستمع لشكاوى الطلبة ومشكلاتهم.
				29-	يتابع مشكلات الطلبة ويعالجها.
أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور					
				30-	يتعاون مع أولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة.
				31-	يستقبل اتصالات أولياء الأمور خارج إطار العمل.
				32-	يحدد أوقاتاً لزيارة أولياء الأمور للمدرسة.
				33-	يزور أولياء الأمور عند الضرورة
				34-	يتحمل سوء التصرف من بعض أولياء الأمور.
				35-	يعطي اهتماماً كبيراً لأولياء الأمور عند زيارتهم للمدرسة.

الاستبانة الثانية لقياس درجة الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم.

م	نص الفقرة	منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة
الرضا الوظيفي نحو المهنة					
1-	يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي.				
2-	أرى أن الوصف الوظيفي لطبيعة عملي واضح ودقيق.				
3-	توفر لي وظيفتي الفرصة للنمو المهني.				
4-	تتيح لي وظيفتي سلطة وصلاحيات كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.				
5-	يتوفر ما يلزم من إمكانيات وتسهيلات لتأدية المهام الوظيفية.				
6-	تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال الإرشاد.				
7-	تتيح لي وظيفتي فرصة الإبداع والتطوير في مجال عملي الإرشادي.				
8-	تمنحني وظيفتي مكانة اجتماعية بين زملائي في العمل.				
9-	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.				
10-	أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية.				
الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع أعضاء الهيئة التدريسية.					
11-	أعتبر أعضاء الهيئة التدريسية من مصادر رضاي عن العمل.				
12-	أشعر بأن هناك تكاملاً بين دوري ودور أعضاء الهيئة التدريسية في المدرسة.				
13-	تسود علاقة من الود والاحترام بيني وبين أعضاء الهيئة التدريسية.				
14	أحافظ على أسرار أعضاء الهيئة التدريسية ولا أفشيها.				

				15- أدرك أن العمل يتيح لي فرصة تكوين صداقات.
				16- أتقبل آراء أعضاء الهيئة التدريسية واقتراحاتهم.
				17- أعمل بروح الفريق مع أعضاء الهيئة التدريسية لحل المشكلات.
				18- أجد اهتماماً كبيراً من قبل أعضاء الهيئة التدريسية بأهمية عملي.
				19- أشعر بتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لجهودي المبذولة في مجال العمل.
				20- أشعر بأنني عضو فعال في المدرسة.
الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات				
				21- أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه مقابل ما أقدمه من أعمال.
				22- أشعر بأن راتبي لا يقل عن راتب زملائي في مؤسسات أخرى.
				23- أضطر لمزاولة عمل إضافي خارج المدرسة لعدم كفاية الراتب.
				24- تؤثر الاعتبارات السياسية والحزبية على نظام الترقيات.
				25- أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها.
				26- المعايير التي تتم من خلالها الترقيات واضحة.
				27- أشعر بأنني أصبح أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقيات وحوافز.
				28- أعتقد أن التحفيز غير المادي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية
				29- أرى أن العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية
				30- ترتبط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.

ملحق رقم (2)

قائمة بأسماء السادة المحكمين

م	المحكم	مكان العمل
1-	أ.د فؤاد على العاجز	الجامعة الإسلامية
2-	أ.د محمود حسن الأستاذ	جامعة الأقصى
3-	أ.د سهيل رزق دياب	جامعة غزة
4-	د. جميل حسن الطهراوي	الجامعة الإسلامية
5-	د. عبدالكريم موسى فرج الله	جامعة الأقصى
6-	د. خليل عبدالفتاح حماد	وزارة التربية والتعليم
7-	د. أحمد محمد الحواجري	وزارة التربية والتعليم
8-	د. محمود عبدالمجيد عساف	وزارة التربية والتعليم
9-	د. تغريد عبدالهادي	وزارة التربية والتعليم
10-	أ.أنور أحمد	وزارة التربية والتعليم
11-	أ.خالد عمر أبو فضة	وزارة التربية والتعليم

ملحق رقم (3)

الاستبانتيين في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الكريم / مدير المدرسة، أختي الكريمة / مديرة المدرسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

يقوم الباحث بدراسة حول "درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم" لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية من الجامعة الإسلامية، ولهذا الغرض تم إعداد استبانتيين تتعلق الأولى بأخلاقيات المهنة والتي سيجيب على فقراتها مديرو المدارس، والثانية تتعلق بالرضا الوظيفي والتي سيجيب عليها المرشدون التربويون. أرجوا قراءة كل فقرة والإجابة عليها بدقة وموضوعية، وذلك بوضع إشارة (×) في المكان الذي يناسبك مع العلم بأن الإجابات ستحاط بالسرية التامة، وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط لذا لا داعي لذكر الاسم أثناء الإجابة على الاستبانة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث/ عبدالحميد فؤاد على العاجز

البيانات الأولية:

الجنس: ذكر () أنثى ().

سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات () من 5-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات ().

المنطقة التعليمية: شرق غزة () غرب غزة () شمال غزة () الوسطى ()

رفح () خانينونس () شرق خانينونس ().

الإستبانة الأولى لقياس درجة ممارسة المرشدين التربويين في المدارس الثانوية لأخلاقيات
المهنة من وجهة نظر مديري المدارس

م	نص الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	موافق بدرجة ضعيفة جداً
أخلاقيات المرشد التربوي نحو نفسه.						
1	يتحرى الصدق في التعامل مع الآخرين.					
2	يحرص على أن يكون نموذجاً للجميع.					
3	يتحلى بضبط النفس عند مواجهة المشكلات.					
4	يتواضع في التعامل مع الآخرين.					
5	يطور نفسه مهنياً بمتابعة ما هو جديد في تخصصه.					
6	يتعامل مع أطراف العملية الإرشادية بموضوعية.					
7	يبادر في تطوير قدراته بحضور الندوات العلمية وورش العمل الخاصة بالإرشاد.					
8	يستفيد من أخطائه المهنية مستقبلاً.					
9	ينجز عمله على أكمل وجه.					
10	يحترم الأنظمة والقوانين والتعليمات.					
أخلاقيات المرشد التربوي نحو العاملين في المدرسة						
11	علاقته مع الآخرين تتميز بالاتزان الانفعالي.					
12	يشارك المدير والمعلمون في حل مشكلات الطلبة بشكل مهني.					
13	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من قبل الإدارة بسعة الصدر في حدود العمل الإرشادي.					
14	يتواصل بشكل مهني مع جميع العاملين في المدرسة.					

					15	يقدم المشورة للعاملين في المدرسة لمساعدتهم على حل المشكلات التي تواجههم.
					16	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية لتنمية أنفسهم مهنيًا.
					17	يهتم بما يعانيه المدير والمعلمون من صعوبات في مجال التعليم
					18	يحفظ أسرار زملاء العمل في القضايا التي تخصهم.
					19	يتعاون مع المدير والمعلمون في حل مشكلات الطلبة.
					أخلاقيات المرشد التربوي نحو الطلبة	
					20	يتعامل مع الطلبة بعدالة.
					21	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
					22	يبادر في طرح قضايا تهم الطلبة إرشادياً وتربوياً.
					23	يتواصل مع جميع الطلاب في المدرسة.
					24	يحفظ أسرار الطلبة المسترشدين.
					25	يشجع الطلبة على المشاركة في النشاطات المدرسية.
					26	يعزز القيم الإسلامية في نفوس الطلبة.
					27	ينمي مهارة الثقة بالنفس عند الطلبة من خلال اشراكهم في العمل المدرسي.
					28	يستمع لشكاوى الطلبة ومشكلاتهم دون تذمر.
					29	يتابع مشكلات الطلبة ويعالجها.
					أخلاقيات المرشد التربوي نحو أولياء الأمور	
					30	يتعاون مع أولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة.
					31	يستقبل اتصالات أولياء الأمور خارج إطار العمل لحل مشكلات أبناءهم في الحالات الطارئة.

					32	ينظم أوقاتاً محددة لزيارة أولياء الأمور للمدرسة وفق خطة مدروسة.
					33	ينفذ زيارات منزلية مهنية لأولياء أمور الطلبة المسترشدين.
					34	يتحمل سوء التصرف من بعض أولياء الأمور.
					35	يهتم بزيارة أولياء الأمور للمدرسة.

الإستبانة الثانية لقياس درجة الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم

م	نص الفقرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة ضعيفة	موافق بدرجة ضعيفة جداً
	الرضا الوظيفي نحو المهنة					
1	يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي.					
2	الوصف الوظيفي لطبيعة عملي واضح ودقيق.					
3	توفر لي وظيفتي الفرصة للنمو المهني.					
4	تتيح لي وظيفتي صلاحية كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.					
5	يتوفر ما يلزم من إمكانيات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية.					
6	تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال الإرشاد.					
7	تتيح لي وظيفتي فرصة الإبداع والتطوير في مجال عملي الإرشادي.					
8	تمنحني وظيفتي مكانة اجتماعية بين زملائي في العمل.					

					9	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.
					10	أقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية.
					11	أشعر بالفخر بانتمائي لعمل كمرشد تربوي.
الرضا الوظيفي عن العلاقات الإنسانية مع العاملين في المدرسة.						
					12	أعتبر علاقتي مع زملاء العمل من مصادر رضاي عن العمل.
					13	أشعر بأن هناك تكاملاً بين دوري ودور العاملين في المدرسة.
					14	تسود علاقة من الود والاحترام بيني وبين العاملين في المدرسة.
					15	أحافظ على أسرار زملاء العمل.
					16	أدرك أن العمل يتيح لي فرصة تكوين صداقات حميمة.
					17	أقبل آراء زملاء العمل واقتراحاتهم.
					18	أعمل بروح الفريق مع العاملين في المدرسة لحل المشكلات.
					19	أجد اهتماماً من قبل العاملين في المدرسة بأهمية عملي كمرشد.
					20	أشعر بتقدير العاملين في المدرسة لجهود المبدولة في مجال العمل الإرشادي.
					21	أشعر بأني عضو فعال في المدرسة.
الرضا الوظيفي عن الراتب والحوافز والترقيات						
					22	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه مقابل ما أقدمه من أعمال.
					23	أشعر بأن راتبي لا يقل عن راتب زملائي في مؤسسات أخرى.
					24	أضطر لمزاولة عمل إضافي خارج المدرسة لعدم كفاية الراتب.
					25	تؤثر الاعتبارات السياسية والحزبية على نظام الترقيات.
					26	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها.

					27	المعايير التي تتم من خلالها الترقيات واضحة.
					28	أشعر بأنني أصبح أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقيات وحوافز.
					29	أعتقد أن التحفيز المعنوي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية.
					30	أرى أن العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية.
					31	ترتبط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.
					32	توجد سياسة واضحة في نظام الترقيات لدى المؤسسة التي أعمل فيها.

ملحق رقم (4)

قائمة بأسماء المختصين بمجال الإرشاد التربوي في وزارة التربية والتعليم العالي الذين تمت مقابلتهم يوم الأحد الموافق 2014/5/11م وذلك في تمام الساعة الثامنة والنصف صباحاً، بوزارة التربية والتعليم العالي

م	الإسم	المسمى الوظيفي
1	أ.خالد عمر فضة	نائب مدير عام الإرشاد والتربية الخاصة
2	د. تغريد عبدالهادي	رئيس قسم مؤسسات التربية الخاصة
3	أ.أنور أحمد	رئيس قسم الإرشاد التربوي
4	أ.عبير الشرفا	رئيس قسم الصحة النفسية

ملحق رقم (5)
تسهيل مهمة طالب ماجستير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي: 1150

مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

الرقم... ج.ب. ع/35/..... Ref

2014/04/27

التاريخ..... Date

الأخ الدكتور/ وكيل وزارة التربية والتعليم العالي حفظه الله،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

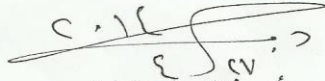
الموضوع/ تسهيل مهمة طالب ماجستير

تهديكم شئون البحث العلمي والدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب/ عبدالرحيم فؤاد علي العاجز، برقم جامعي 120120126 المسجل في برنامج الماجستير بكافة التخصصات التربوية تخصص أصول التربية - الإدارة التربوية وذلك بهدف تطبيق أدوات دراسته والحصول على المعلومات التي تساعده في إعداد رسالة الماجستير والتي بعنوان:

درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة
لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم

والله ولي التوفيق،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا


أ.د. فؤاد علي العاجز



صورة إلى:-
❖ الملف.

ملحق رقم (6)
تسهيل مهمة بحث

Palestinian National Authority
Ministry of Education & Higher Education
Assistant Deputy Minister's office



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
مكتب الوكيل المساعد للشؤون الإدارية والمالية



الرقم: وت.غ. مذكرة داخلية (٢٩٧٧)
التاريخ: 2014/4/27
الموافق: 27 جماد الثانية، 1435 هـ

السادة / مديري التربية والتعليم
المحترمين
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

الموضوع / تسهيل مهمة بحث

نهدبكم أطيب التحيات، ونتمنى لكم موفور الصحة والعافية، وبخصوص الموضوع أعلاه،

يرجى تسهيل مهمة الباحث/ عبد الرحيم فؤاد علي العاجز والذي يجري بحثاً بعنوان :

" درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة

وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم "

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة تخصص أصول التربية- التربية الإسلامية، في تطبيق أدوات الدراسة على عينة من مديري المدارس الثانوية والمرشدين التربويين بمدريياتكم الموقرة، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

د. أنور علي البرعاوي
الوكيل المساعد للشؤون الإدارية والمالية



د. علاء عبد ربه خليفة
مدير عام التخطيط التربوي

نسخة:
السيد/ معالي وزير التربية والتعليم العالي
السيد/ وكيل الوزارة المساعد للشؤون التعليمية
الملف.
المحترم.
المحترم.

Abbeer Al-Asfiqar

Gaza (08-2641298 – 2641297 Fax:(08-2641292)

غزة - هاتف(08-2641298- 2641297 فاكس(08-2641292)

E-mail:moehe@gov.ps