**الفصل الأول**

**الإطار العام**

**أولا : مشكلة البحث**

**ثانياً : أهمية البحث والحاجة اليه**

**ثالثاً : أهداف البحث**

**رابعاً : حدود البحث**

**خامساً : تحديد المصطلحات**

**اولاً**

**مشكلة البحث**

ان مسؤوليات المرشد التربوي كثيرة ومتعددة وتتمثل في مجال العمل الإرشادي كافة وعليه لأبد ان تكون هنالك معرفة دقيقة بأساسيات الإرشاد التربوي حتى يتمكن المرشد التربوي من القيام بدورة بشكل صحيح وسليم , وصولاٌ لرضا عن مهنته التي يعمل فيها وهي الإرشاد التربوي , لأنه هنالك من بين هؤلاء من المرشدين التربويين من يشعر بالسعادة والاندفاع تجاه عمله , وما يلقي علية من مهام مهما كانت نوعها , وهنالك من يشكو ويتذمر من عملة وقد تكون علاقته بالإدارة والمدرسين سيئة , لذلك برزت فكرة هذه البحث والتي تنحصر في الكشف عن أدراك المرشد التربوي لدورة في العمل الإرشادي بشكل واضح وصولاٌ لرضا عن العمل في المجال الارشاد التربوي . ((عبد اللطيف , 1997,ص303)

وقد اكدت دراسة ابو شيخة (1418هـ,ص11) أن الأهتمام بالرضا عن العمل الوظيفي لم يكن يوماٌ هدفاٌ بحد ذاته , بل هو وسيلة يمكن من خلالها الإسهام في الحد من المشكلات التي تعترض المرشدين

كما ان معرفة مستوى الرضا الوظيفي المرشدي بعد امر جوهرياٌ يسهم في الوصول الى تحقيق التفاعل الايجابي الذي يعكس على الأداء الوظيفي

**(الداوود,1426, ص68)**

وتوصلت دراسة كل من(كاظم وجربي,1995,ص12) والتي طبقت على المرشدين في المدارس المتوسطة , على أن مرشدين الطلاب يعانون من غموض الدور في علاقتهم مع العاملين معهم, فضلا أن هذا الغموض له تأثير فيعدم الشعور بالرضا.

أن من أهم المتطلبات الأساسية الهادفة إلى تطوير العملية التربوية وتحسين جوانبها وهو الحاجة إلى أدارة عملية حديثة متطورة بأمكانها ان تؤدي دوراً قيادياً مسؤول في توجيه العملية التربوية وتحقيق اهدافها .

**( احمد , 1985 , ص6 )**

ويعتبر الرضا الوظيفي الاساس الاول في تحقيق الامن النفسي والوظيفي للمرشدين ويعكس ايجاباً على الانتاج في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية

**( المشعان , 2003 م , ص12 )**

ان الذين ينخفض رضاهم المهني يعانون من مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات وقد ينسحبون من المجتمع مما يعانيه الفرد نتيجة للتوترات وقد يمارس البعض اساليب العدوان المواجهة نحو الذات والأخرين .

**( علي , 2009 م , ص1366 )**

ان اي خلل او قصور في اداء المرشد ينعكس ويعوق تقدم المرشدين ومن ثم الاهداف فهذه الاهمية البالغة للرضا الوظيفي وضبط العوامل المواتية للرضا الوظيفي بأسس وقواعد علمية وفي حال فقدان الرضا الوظيفي سوف يؤدي الى عرقلة العمل وانخفاض الأنتاجية وانهيار هرم

الابداع المهني والذي بدوره يؤدي الى التراجع الوظيفي

**( علي , 2009 م , ص144 )**

يعد رضا المرشد عن العمل قضية مهمة فضلاً عن مجتمعه , ومن العوامل المؤثرة في مدى كفاءته في العمل , فجودة انتاج المرشد التربوي واخلاصه ولائه وقيامه بواجباته والتزاماته المهنية نحو طلابة وزملائه ومجتمعه تتوقف على مدى رضاه عن عمله , وطمأننة فيه .

**( الشهري , 1999 م , ص10 )**

اذا بعد الرضا عن العمل في اي وظيفة او عمل من القضايا الحيوية التي تواجه الإداريين والعاملين على حد سواء ولعل المرشد التربوي هم الاكثر حاجة لدرجة مرتفعة من الرضا عن عملهم الذي يقومون به .

**( الفتلي , 2006م , ص123 )**

ولضمان فلعلية المرشد التربوي في تحسين مردودية المدرسة من خلال الدور المهم الذي يقوم به , كان العمل على تحقيق رضاه عن عمله من اهم الخطوات التي يجب ان توليها المدرسة أهمية قصوى .

**( لباد , 2006 م , ص4 )**

يمكن أيجاز مشكلة البحث والحاجة اليه بألاجابة على السؤال الأتي :-

هل يوجد لدى مرشدي المرحلة المتوسطة رضا عن أعمالهم في الإرشاد .

**ثانياً**

**أهمية البحث والحاجة اليه**

رضا الفرد عن وظيفته يعد الاساس الاول لتحقيق توافقه الزمني والاجتماعي وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على اساس تقييم المجتمع لأفراده , كما يمكن ان يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته , فمستوى رضا الفرد عن وظيفته له تأثير على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه .

**( أسعد ورسلان , 1991 م , ص28 )**

اذا كانت دراسة الرضا عن العمل ذات اهمية خاصة في المجالات الإدارية والصناعية والاقتصادية فإنها ذات خصوصية اهم في المجالات التربوية وفي مجال الإرشاد لكونها عملية إنسانية تستهدف المساعدة لتحقيق النمو الإيجابي المتكامل لشخصية الطلاب الذين هم محور الاهتمام ورعاية الدولة التي تحدد كل طاقاتها وإمكاناتها لتنمية هذه القوى البشرية , ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تكتسب إهمية كبيرة اذ تهتم بدراسة الرضا عن العمل لفئة هامة وهم المرشدين الذين يقومون بدور هام في توفير المناخ الدراسي الملائم لجميع منتسبين المدرسة , اذ لم تحظى هذه الفئة ( فئة المرشدين ) بالقدر الذي تستحقه من الدراسة والاهتمام في مجال الرضا عن العمل وبالرغم من الاهتمام المبكر في دراسات الرضا الوظيفي والتزايد المستمر في الدراسات .

واتساع المجالات الدراسية التي بدأت في مجالات صناعية وتجارية وادارية ثم انتقلت الى المجال التربوي الا انها اقتصرت على المعلمين وأولتها اهتماماً طغى على الاهتمام بالمرشدين الذين لايقلون اهمية عن المعلمين .

**( العمري , 1992 م , ص14 )**

ونظراً لأهمية دور المرشد المدرسي في الميدان التربوي وما تقدمه من خطط وبرامج تساعد على الانجازات العملية والتعليمية فإن من الواجب الاهتمام به وتوفير المناخ المناسب له لكي يزداد ارتباطه بعمله ومهنته .

**( النبلان , 1401 هـ , ص35 )**

وتتضح اهمية هذا البحث من منطلق قوة تأثير الرضا عن العمل وعلى الانجاز والاداء ورفع معدلات ومستويات العطاء والأبداع فضلاً عن ان الرضا عن العمل يعد مؤشراً حقيقي لمدى الثقة والولاء والانتماء الافراد لأعمالهم .

ان الرضا الوظيفي عند الافراد يمثل عاملاً اساسياً في توافقهم وتقبلهم للأحداث والمواقف الحياتية المختلفة , وعلى ذلك فإن انخفاض مستوى الرضا يدل على عدم توافقه النفسي و التأزم عند مواجهة الضغوط الحياتية .

**( عبد اللطيف , 1997 م , ص303 )**

واكد ذلك كل من ( الدليمي , وكريم ) الى ان من جملة فوائد الرضا الوظيفي هي الفوائد السلوكية والاجتماعية والفوائد المادية والقضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج

المؤسسة التعليمية عندما تضطرب علاقات الافراد من اسرهم واصدقائهم سبب عدم الرضا هم عن وظائفهم الحالية لأنها لا تتفق مع قدراتهم وشعورهم بالإحباط ومن ثم صورة المنظمة في مجتمعه المحيط سيعثر بها التشويه وتفقد إشراقتها

**( الدليمي و كريم , 1990 م , ص35 )**

حيث نجد ( ابو عطية ) يؤكد على العلاقة بين الإرشاد بالتربية , فلا يمكن فصل احداهما عن الاخر فالتربية الحديثة تعتبر الارشاد جزء منها .

**( ابو عطية , 1997 م , ص24 )**

كما تتجلى هذه الأهمية في التركيز على الرضا الوظيفي وكل ماله علاقة بتحسين ورفع مستويات اداء الموظفين ,كما ان الرضا الوظيفي يبين لنا الحالة الشعورية للمرشد سواء كانت ايجابية او سلبية التي تدفعه لأداء عمله بكل جدية .

**( الهاشل , 1996 م , ص94 )**

ويشير هيفاء القطب ( 1992 م , ص141 ) الى انه لااحد يذكر اهمية عمل المرشد في المدرسة وهذه الاهمية تدفع الى العمل بجدية والى ضرورة الأطمئنان التام على قيامه بعمله بصورة مرضيه لانه بحاجة في عمله يتأثر بمدى رضاه او عدم رضاه عن طبيعته هذا العمل وعلاقته بزملائه في العمل ومحيط المهنة .

**ثالثاً**

**أهداف البحث**

1. يهدف البحث الحالي الى التعرف على الرضا الوظيفي لدى مرشدين المدارس المتوسطة من وجهة نظرهم .
2. لاتوجد فروق ذو دلالة إحصائية من مستوى ( 0,05) لدى مرشدي المرحلة المتوسطة وفق لمتغير الجنس ( ذكور – اناث )

**رابعاً**

**حدود البحث**

يتحدد البحث الحالي على مرشدي المدارس في المرحلة المتوسطة في مركز محافظة القادسية للعام الدراسي 2015 – 2016 م

**خامساً : تحديد المصطلحات**

**اولاً : الرضا الوظيفي**

* عرفه القيسي 1996

" سلوك يعكس مدى تقبل الفرد الجوانب الوظيفية المتعددة ومدى الشعور بالسعادة "

**( القيسي , 1996 م , ص39 )**

* ويعرفه الرشودي 1997 .

" بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس اساساً بقبول الفرد لذلك العمل بأرتياح ورضا النفس وفاعلية في الانتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملك او ضيف .

**( الرشودي , 1997 م , ص22 )**

ويعرف الرضا الوظيفي اجرائياً

هو شعور ذاتي ايجابي الذي يعمله المرشد التربوي اثناء اداء المهام والواجبات المكلف بها في المدرسة .

**ثانياً : المرشد التربوي**

ويعرفه فريزون 1995 م , friesen

" بأنه الخبير في الأندماج مع مشكلات الافراد والذي يتعامل معها وفقاً لأحداث النظريات المعالجة لتلك المشكلات .

**( ص4 ( friesen , 1995 ,**

**ثالثاً : المرحلة المتوسطة**

وهي المرحلة التي تعقب المرحلة الابتدائية , وتتكون من ثلاث مراحل كل مرحلة سنة الدراسة كاملة وعلى المرشد الاهتمام بطلبته وتوفير جو مناسب .

**أولا : الإطار النظري**

**ثانياً : الدراسات السابقة**

**الفصل الثاني**

**أولاٌ:ـ الإطار النظري**

1. **الرضا الوظيفي jobsatisfaction**

للرضا الوظيفي أهمية الكبرى بالنسبة للأفراد وكذلك للمجتمعات,ذلك لأن رضا الفرد عن عمله وهو العامل الأساسي لتحقيق توافقه النفسي الاجتماعي.

لقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي واتخذت اتجاهات مختلفة مما جعل الاجتماع على تعريف موحدا مر في غاية الصعوبة نظراٌ لاختلاف نظره واتجاهات الباحثين الذين يتعرضون لهذا الموضوع أصافة إلى أختلاف الظروف البئية والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز عليه الباحثون.

ويعرف هوبك.Hoppock بأنه. مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تعمل المرء على القول بصدق أنتي راضي عن وظيفتي   
 **(العديلي,1401هـ:ص15).**

ويعرفه سوبر:شعور الموظف بالراحة النفسية بعد إتباعه لحاجاته وتحقيق لأهدافه   
 (**العمائي:1420هـ , ص11)**

ويعرفه بوتو" بأنه الدرجة التي تقسم تلبية احتياجات العمل الانجاز الذي يحققه العاملون. **(سلامة, 1999, ص8)**

ويعرفه مساعدة (1999م:ص95) بأنه مجموعة المشاعر الإيجابية والمبلية التي يبيدها العامل نحو عمله"

**النظريات المفسرة للرضا الوظيفي: jobsatisfactiontheories**

نظرية ما سلو للحاجات maslow theory on 943 needs

تعتبر تظرية ماسلو maslow للحاجات من احدى النظريات المهمة والمفسرة للرضا الوظيفي, وهي من أكثر النظرات شيوعاٌ, وتركز هذه النظرية درجة أشباع حاجات الفرد الأساسية حسب ترتيبها في سلم هرمي مقسم خمس فئات هي:

الحاجات الفسيولوجية أو النظرية: وهي الحاجات الأساسية التي تساعد في تجاع الفرد واستمرارية كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس أي بقاء النوع وغيرها من الحاجات **(عباس وعلي, 1999)ص70**

وأشار العيدروس (1410 هـ )**ص87** أن هذه الحاجات أكثر المجوعات قوه حيث يجب إشباعها بدرجة ما, قبل تنبعث الحاجات لأخرى وإذا بقت حاجة منها بدون تحقيق أو إشباع فأن تسود وتسطير على جميع الحاجات المتبقية. وإذا أشبعه هذه الحاجات بشكل معقول تظهر الحاجات التالية كمحرك أو كدافع وتصبح المشبعة وهي الفسيولوجية محركة أو دافعه للسلوك.

يليها الحاجة إلى الشعور بالأمن: وهي التي تشمل الحاجة إلى الأمانة والاطمئنان, و الأستقرار والبعد عما يهدد سلامته الإنسان سواء كان مادياٌ أو نفسياٌ.   
 **(شاوبش,2000م)ص90**   
 ويرى الشهري (1420هـ) **ص134ـ ص135** أن هذه النظرية تتوقع بالنسبة لوضع العامل في عملة أنه لا يتم الرضا حتى الحاجات الدنيا والخاصة بالأمن والأجر الذي يتقاضاه المرشد أو المدرس أو الموظف.

ويرى دوجلاس Duglas أن شعور المرشد بالأمن يقتضي ثلاث نواحي:

* الشعور الداخلي بأن عمله يرضي رؤساءه والمشرفين عليه وأنه موضوع تقدير واحترام من جانبهم.
* معرفة لوجباته ومسؤولياته في عملة.
* ثبات النظم التي يعمل ظلها**.(حسن, 1998) ص75**.

ثم حاجات الحب والشعور بالانتماء: وهي تتعلق برغبة الفرد بأن يكون مقبولا بين زملائه وأصدقائه

فقد أشار نريدان (1984م) إلى أن الحاجة للحب كظهر في رغبة الفرد في تقدير وتكوين علاقات التعاطف مع الأفراد الآخرين بوجه عام,وفي وسط الجماعة التي يعيش فيها بوجه خاصة, كما تظهر قوة هذه الحاجة لدى الفرد حينما يشعر بغياب الأصدقاء.

ثم حاجات الاحترام والقدير: وهي رغبة الفرد في تقدير واحترام الآخرين له واعترافهم به.

حيث يقول ريجيو (1990) أنه هنا تبرز حاجات الإنسان إلى أن يكون أنظار الناس وإعجابهم وتقديرهم واحترامهم وخاصة الزملاء.

ثم حاجات تحقيق الذات : وهي رغبة الانسان في تحقيق الطموحات التي يسعى إليها في حياته والشعور بالمكانة الاجتماعية يقول العنزي(1421هـ) أن الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحافز لأنه يصبح الفرد أقصى ما يستطيع أن يكون, بما في ذلك النحو, وانجاز إمكانيات الفرد وتحصيلها,وتحقيق ذاته وتعتبر هذه الحاجة على مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات.

يمثل الشكل(1) التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية وفق نظرية ما سلو:

**الحاجة الى تحقيق الذات**

**الحاجة الى الاحترام**

**الحاجة للحب والتقدير**

**الــحــاجـــــــة لـــــــــلأمــــــن**

**الحاجات الفسيولوجية ( الاساسية )**

هرم ماسلو في تدرج الحاجات

ويرى ما سل وان هذه الحاجات متشابكة وتعتمد كل منها على الأخرى, عملية تدريجية تعتمد على درجة إشباع الحاجات السابقة لها,ولو نظرنا إلى هذه الحاجات نجد أن الحاجات الفسيولوجية فقط يحصل عليها الفرد خارج العمل الوظيفي, أما الحاجات الأخرى فأن الفرد يمكن أن يحصل عليها داخل نطاق العمل.  
 **(الفراج,1418هـ) ص103**

يرى القيلان (1401هـ) أن هذه النظرية ومن خلال بيئة العمل ترى أن الموظف يسعى إلى الإشباع أو الانجاز في العمل قبل أن يكون قد أشبع حاجاته الدنيا.

وقد اقترح ماسلو في نظرية أنه في المستوى الأعلى من هرم الاحتياجات يظهر انقلاب في علاقة الرضا بالأهمية. وبالنسبة إلى تحقيق الذات يرى ماسلو أن زيادة الرضا تعود إلى زيادة قوة الدافعية **(العديلي,1401)ص99.**

وهناك بعض الاعتراضات والانتقادات التي ابداها كثير من الباحثين والمحكمين على هذه النظرية مثل : عدم وجود دليل مادي ملموس يؤكد على ماذكره ماسلو عن وجود خمس مستويات من الحاجات مرتبة ترتيباً هرمياً , كذلك وجود أعمال او إنتاجات قد تشبع أكثر من حاجة وليس حاجة واحدة فقط .

كذلك وجود فروق فردية بين الافراد لم يأخذها ماسلو بعين الاعتبار عندما عرض نظريته , فمثلاً هناك افراد تكون الحاجة للأمن لديهم اقوى حاجتهم الى السكن مثلاً , وتظل هذه الحاجات قوية عندهم يتم حصولهم من الامتيازات ما يشبعها لديهم **( شاوبش , 2000 م ) ص206**

ويشير العنزي ( 1424 هـ ) **ص101** انه على الرغم من توجيه هذه الاعتراضات لهذه النظرية الا ان تعتبر مهمة في دراسة الرضا الوظيفي , وتمثل ايظاً اداة مهمة للباحثين في التعرف على الحاجة الانسانية للموظفين ومدى اشباع الوظيفة لتلك الحاجات .

**2- نظرية الفردريك هرزبرج ( 1966 م) tow factors theory Herzberg,s**

تركز هذه النظرية على تحديد العوامل المسببة للرضا او لعدم الرضا الوظيفي , فهو يرى ان هناك عاملان يرتبطان بالرضا الوظيفي هما :

* العوامل الداخلية : وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حال وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي , وهذه غالباً ما تكون واقعة ضمن العمل او كاملة في داخله , والتي في حال توافرها في موقف العمل وبشكل ملائم وايجابي تؤدي بالضرورة الى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين , ولكن عدم ملائمتها لا يؤدي بالضرورة الى الشعور بالتبرم ويمكن حصر العوامل الدافعية هذه في ستة هي : الانجاز , و التقدير , والعمل نفسه ان يكون مثير او مملاً ومتنوعاً او رتيباً , والمسؤولية والترقي , اي فرصة الترقية وتغيير المكانة , واحتمالية النماء , فجميع هذه العوامل تعتبر عوامل داخلية لها اثر على الدافعية وعلى الاحساس بالرضا والقناعة في العمل ,

**( الطويل , 2001 م , ص55)**

* العوامل الخارجية : وهذه العوامل تتعلق ببيئة العمل مثل : سياسية او انظمة المنظمة , والاشراف بين الرؤساء والزملاء والرواتب , وظروف العمل , والمكانة , والأمن الوظيفي , والحالة الاجتماعية .

ويرى الطويل ( 2001 م , ص56 ) ان في حالة توافر هذه العوامل او عدم ملائمتها في الوسط الوظيفي فأن تسبب شعور بالقناعة والرضا , ولكن توافرها بشكل عام لا يشكل بالضرورة احساساً او شعور بالرضا والقناعة .

ويذكر العديلي ( 1406 هـ , ص205 ) انه وفقاً لهذه النظرية فإن العوامل الدافعية تدفع الفرد وتقوده للعمل , اما العوامل الصحية فإن تحمي وتصون العامل فقط ولاتقوده الى العمل .

ويرى النمر ( 1413هـ , ص293 ) ان تجاهل الإدارة للعوامل الصحية او الوقائية سيؤدي الى مشكلات تنظيمية وا جتماعية تؤثر على اعمال ونشاطات المنظمة , كما ان هذه العوامل ليست عوامل محفزة بحيث تؤدي الى زيادة في الاداء , وإنما هي عوامل وقائية للإحتفاظ بالإنتاج الى مستواه العادي والحد من تدهور الى درجة تؤدي بالمنظمة الى الفشل والاخفاق في تحقيق أهدافها .

ويشير لاندي وترمبوه landy & trombo عندما تزداد درجة اشباع العوامل الخارجية يقل الشعور باالاستياء الى النقطة التي يصل فيها هذا الشعور الى درجة الصفر او درجة الحياد التي لايوجد فيها شعور بالاستياء اما عندما تزداد درجة إشباع العوامل الدافعة فإن الشعور بالرضا يزداد ويصل فيها الشعور الى حالة الرضا العام

**( العديلي , 1403 هـ , ص110 )**

**3- نظرية فروم 1964 vroom,s theory**

تقوم هذه النظرية على ان اداء الموظفين يتحدد من خلال مقدار التوقع لديهم في الحصول على المكأفات في أطار معادلة سلوكية تحقق علاقة طردية بين الأداء العالي والمكأفات , وهذا يعني ان الرضا الوظيفي ينعكس من خلال الانجاز بالجهد وبالمكأفات وبالاهداف الذاتية للموظفين والعاملين بالمنظمات .

**( الفهداوي , 2002 م , ص87 )**

ويرى الشابحي ( 1417 هـ , ص156 ) ان هذه النظرية تتلخص في ان سلوك الانسان يتحدد اساساً عن طريق مايسمى " المنظمة الشخصية " التي تعود اليه من خلال عدد من البدائل المتاحة , حيث ان عملية اختيار الفرد لسلوك معين بين البدائل المتاحة ثم تحديد مقدار الجهد الذي سيبذله في فعل هذا السلوك , واخيراً اتخاذ قرار القيام لفعل هذا السلوك من عدمه كل ذلك يتركز اساساً على توقعاته حيال المنفعة الشخصية التي سيجنيها من خلال النشاط المراد تنفيذه .

والفرد يتحدد بحالة الرضا المتوقع من خلال ادائه الوظيفي , لكونه يتوقع عائداً مناسباً يبذله من جهد نحو تحقيق الهدف وفقاً لأمر بدائل سلوكية الأداء ويبقى الموظف في مرحلة الرضا المتوقع حتى يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا العقلي ان كان ماتوقعه من عوائد مكافئاً لما يبذله من جهود لتحقيق الهدف من خلال اداء معين . **( العديلي , 1406 هـ , ص276 )**

وذكر عبد الوهاب (1994 م) انه اذا اتاح العمل لتحقيق التوقعات الفردية بدرجة كافية فسوف يتقبل مقتضيات عمله ويشعر بالرضا ,اما اذا تعارضت هذه المطالب مع اهداف الفرد الذاتية فإن يشعر بعد الرضا عن عمله .

**( الصبحي , 1420 هـ , ص87 )**

أن الرضا الوظيفي وفقاٌ لهذه النظرية يعود إلى التناقض بين الاحتياجات التي يطمح إليها الموظف ومقدار ما يوفره العمل للموظف من هذه الاحتياجات, كما زادت درجة التعارف هذه زادت نسبة عدم الرضا للوظيفي وكما زادت درجة الانسجام بين الاحتياجات وما يتحقق منها زادت درجة الرضا الوظيفي   
 **(الشهري,1420,ص233)**

ويرى فروم أن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما يقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذي بذله في سبيل تحقيق هذا الهدف, أي أن الفرد يتحقق لديه أحساس إيجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما بذله من اداء.  
 **(المويش, 1420,ص225).**

وبناء على هذه النظرية فإن الأفراد يختارون طريقة ما للعمل ويتوقعون نتائج أو عوائد معينه فيه, ويسعون جاهدين لتحقيق هذه التوقعات, فأن أتاح العمل للفرد تحقيق توقعاته بدرجة كافية فسوف يشعر بعدم بالرضا.

**(الموبش, 1420هـ, ص226)**

وتشير هذه النظرية إلى أن الحوافز المادية والمعنوية بما فيها من الرواتب والعلاوات والترقيات إذا كانت تسير وفق نظام معين ووفق ما هو متوقع لدى الفرد فإن ذلك يؤدي إلى الرضا الوظيفي, أما إذا كانت تسير خلاف ما كان يتوقعه فإن ذلك سيؤدي إلى عدم الرضا ,لذا ينبغي على المنظمة أن تضع شروطاٌ لنظام الحوافز والعلاوات والترقيات.

**(المالكي,’ 2007, ص66).**

**4ـ نظرية الرمز للمساواة 1963adam,s equity theory**

تلقي هذه النظرية الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي والمساواة وتعترض هذه النظرية كما يشير بدر 1988 أن الفرد مدفوع إلى أن يوجد توازنه بين ما يعمله للمنظمة من وقت وجهد وغيره, وبين ما يحصل عليه في شكل راتب وعلاقتة مع الآخرين, وهذا التوازن يتحقق إذا شعر الفرد أن مدخلاته تعادل مدخلات الأشخاص الذين ينبغي أن يتعادل معهم, فإذا شعر بعد المساواة فسوف يحدث عنده توتر ويتحرك لإنقاذ بمحاولة التغير مدخلاته أو إنتاجيه داخل المنظمة.

(**الموبش,1420,ص235)**

وبذكر الشابحي (1417هـ ,ص401) أن ملخص هذه النظرية هو: أن العدالة والمساواة هما المحددان الرئيسان لأداء الأفراد وجهودهم في أعمالهم الوظيفية ومدى رضاهم عنها.

ويشير ريجيو (1990,ص117) إلى أن هذه النظرية تنظر إلى المرشدين كما لو كانوا مدفوعين برغبة في الحصول على معادلة عادلة ومنصفة أي إذا شعروا بأنصاف في المعاملة فأنهم سيظهرون دافعية عالية وأداء متميز أثناء مزاولتهم العمل.

وبذكر ادمز adam,s إلى ان عدم المساواة يحدث عندما يحس الشخص بأن نسبة العائد من وظيفتة إلى مدخلات هذه الوظيفة لا يتعادلان مقارنه مع نتائج أو مدخلات الشخص آخر, وبالتالي فأن الفرد يشعر بالعدالة والمساواة عندما تكون المخرجات متناسبة مع ألمدخلات أو الجهود التي يبذلها وفي نفس الوقت تكون متعادلة مع الافراد الذين يبذلون نفس الجهود ويعملون نفس المؤهل.   
 **(الوليدي, 1423,ص225)**

وبذلك فأن هناك أربعه عناصر أساسية تقوم عليها النظرية هذه.

ـ الشخص الذي شعر بعدم وجود المساواة

ـ مجموعة المقارنة للتأكد من وجود المساواة أو انعدامها.

ـ المدخلات المتمثلة في خصائص الفرد وما يقدمه للمنظمة والمستوى العلمي والخبرات والمهارات والجهود الجسمي والفكري والوقت.

ـ المخرجات أو الأشياء التي يحصل عليها الشخص من عمله كفرص الترقية والتقدم الوظيفي والدخل المادي المعنوي والمسؤوليات.  
 **(الموبش, 1420هـ , ص300)**

**5ـ نظرية لوك القيم 1986:locke,s value theory**

ذكر الصماني (1420هـ , ص190) أن لوك قدم هذه النظرية وهي ترى أن الرضا الوظيفي له ممارسة القيم الوظيفية الهامة في تصوره بشرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع حاجاته.

وتفترض هذه النظرية أن للرضا الوظيفي عناصر متعددة وكل عنصر منها بشكل قيمة معينه لدى الموظف, وتندرج أهمية هذه العناصر لدى الموظف بشكل خاص, فعناصر الرضا الوظيفي التي تشكل قيما أولية لدى ما, قد تشكل قيما ثانوية لدى غيره من المرشدين, ومن ثم يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي للموظف من خلال الموظف نفسه.   
 **(العديلي, 1401هـ ,ص144)**

وقيمة الوظيفة إذا قد تؤثر على مقدار الرضا للأفراد الذين يشغلون هذه الوظيفة.  
 **( القيلان, 1401هـ ).**

ويرى لوك Locke ان من المسببات الرئيسة للرضا عن العمل هي القدرة ذلك العمل على توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة لكل فرد على حدة ,وان هذه العوائد تتناسب وظيفتة ومستواه الوظيفي والاجتماعي , وتناسب رغباته واسلوبه في الحياة , وانه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضية عن العمل . وتبعا لذلك فان الفرد يقوم بتحديد الفرق بين مايحتاجه وبين مايرك انه يتحصل فعلاً , ثم يحدد القيمة والأهمية للحاجات التي يريدها .   
 **(الموبش,1420ه ,ص305)**

ويشير القريوني (1989م,ص199) الى ان سلوك الفرد محكوم في اغلب الاحيان بالاهداف التي يسعى اليها , ومايعطيها من اهمية ,وكلما كانت الأهداف محدودة وواضحة لدى الفرد كلما كانت الدافعية لدية لعملها اكبر , وكذلك فان المعلومات التي يتلقاها الفرد عند مستوى ادائة وانجازة باتجاه تحقيق الاهداف الاثر الاكبر لشارة دافعية لمزيد من العمل .

**6- نظرية هنري موراي 1938 H.murray theory**

يشير قشقوش ( 1979 ) الى ان محاولات هنري تعتبر هي اولى محاولات التنظير عن دافعية الانجاز لدى المرشد فقد تمكن من بناء نظرية مبدعة عن الشخصية الانسانية بما اسهم به من فنيات قياس او دراسة , فهو يقدم نظريته كصيغة جديدة لنظرية التحليل النفسي في الدافعية .  
 **( الشوكاني , 1426 هـ , ص57 )**

وترى نفيسة عبد الوهاب 1986 ان موراي حدد مفهوم الحاجة على ان تكون فرضي يمكن وراء القوة التي تنظم الادراك والفهم والتعقل والنزوع والاداء بطريقة يتم التحويل موقف قائم غير سار الى وجهة معينة . ويشير الى ان الحاجة قد تستثار في بعض الاحيان مباشرة بواسطة عمليات داخلية من نوع معين ( قد تكون حشوية الاصل غدوية او تتعلق بسرير المخ تنشأ في سياق التابعات الحيوية ) ولكنها تستثار أكثر في حالة الاستعداد بواسطة حدوث احد الضغوط الفعالة .

**( الشوكاني , 1426 هـ , ص104 )**

ويتضح من منظور موراي للدافعية للأنجاز لدى المرشد مايلي :

* التأكيد على أهمية البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد من حيث توفيرها للفرص التي يستطيع من خلالها اشباع هذه الحاجة .فسبل اشباع الحاجة الى الانجاز تحدد على حسب نوعية الميل او الاهتمام .
* التأكيد على ان للبيئة الاجتماعية دوراً فعالاً في أنتشار الحاجة للأنجاز فهو يؤكد على الدافعية للأستثارة وان الفرد لابد ان يستثار في وجود الاخرين ليتفوق .
* اهتمامه بقياس دافع الانجاز حيث وضع اساسيات اختبار تفهم الموضوع .

**Tat the mabic Apperciatiteest ( باهي وشبلي , 1999 )**

ويشير قشقوش ( 1979 ) ان موراي قد صاغ عدة عبارات دالة على الانجاز يرى امكانية استخدامها في بناء الاستخبارات التي توضع لقياس الرضا والتي تتم على عدة جوانب منها : الانسياق وراء الطموح , المنافسة , المسؤولية , التفوق , المثابرة , الاصرار , بالاضافة الى الجوانب العاطفية التي ترتبط بالحاجة للرضا مثل : الحاجة الى الاعتراف , السيطرة , الاستقلال .

**( الشوكاني , 1426 , ص58 )**

ثانياٌ:ـ الدراسات السابقة

1. **دراسة الطوباسي (1970)**:- هدفت لتعرف على الرضا عن العمل لمرشدي ومرشدات المرحلة الثانوية في الأردن واختار الباحث عينه الدراسة من مرشدي ومرشدات المرحلة الثانوية وأظهرت نتائج الدراسة أن المرشدات أكثر رضا عن عملهن من المرشدين. كما أشارت الدراسات إلى أن درجة الرضا تتأثر بسنوات الخدمة, أي كما زادت سنوات الخدمة زاد الرضا عن العمل.

**الطوباسي(1970م).ص111**

1. **دراسة الشيخ وسلامة (1982م).** دراسة عن الرضا الوظيفي لدى المعلين بدولة قطر, تكونت العينة من(240) معلماٌ ومعلمه , وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فرق ذات دلاله إحصائية بين معلمي المراحل المختلفة . كما أظهرت النتائج أن غالبية المعلمين والمعلمات يظهرون اتجاهات سلبيه نحو الأجور والمكافئات والترقية في حين يظهرون اتجاهات إيجابية نحو العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ وأشارت النتائج إلى أن أصحاب الخبرات الطويلة أعلى في الرضا الوظيفي.

**الشيخ وسلامة(1982م)ص92**

1. **دراسة النعيم(1404هـ)** :- قام بدراسة لمعرفة العلاقة بين الرضا عن العمل لدى المرشدات بمستوى الطموح بالمملكة العربية السعودية تكونت عينه الدراسة من(150) مرشده من المراحل المتوسطة وتوصلت النتائج إلى عدم وجود ارتباط بين الرضا عن العمل والعمر ومدة الخدمة, والمؤهل الدراسي, إلا أنه يوجد ارتباط بين الرضا عن العمل ومستوى الطموح لدى المرشدات في مراحل مختلة.

**النعيم(1404هـ) ص85**

1. **دراسة القطب(1992)**:- على عينه بلغت(86) مرشد ومرشدة وقد وزعت على مديرات التربية في محافظتي أريد والمفرق, وقد أـشارت النتائج إلى المرشدين راضون عن عملهم, وأنه لا يوجد فروق ذات دلاله إحصائية في درجة رضا المرشدين تعزى إلى متغيرات الخبرة في العمل الإرشادي

**القطب(1992م) ص92**

1. **دراسة المعمر(1993م).** التي هدفت للتعرف على الرضا الوظيفي للمرشدين والمرشدات في التربية بمدينة الرياض وأثرها ببعض العوامل على درجة الرضا, تكونت العينة من(316) مرشدا ومرشده وأشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين مستوى الرضا والخبرة في مجال العمل في حين لا يوجد علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والمرحلة التعليمية.

**المعمر(1993م).ص112**

1. **دراسة مقبول(2003)**. هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديرات التربية في محافظة الضفة الغربية. ولتحقيق هذه الأهداف اختبرت عينه الدراسة من مرشدي ومرشدات في المدارس الحكومية في الضفة الغربية من(235) مرشداٌ ومرشده واستخدمت الباحثة إستبانة قامت بتطويرها معتمدة على استبانة أبو فرحة (1999) التي تتعلق بالعوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة في فلسطين وأظهرت الدراسة النتائج التالية

ـــ أن الدرجة الكلية للمعدل العام للرضا الوظيفي للمرشدين والمرشدات كانت متوسط, حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى(2, 66%)

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند( a=5, 05)\* في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدرسة الحكومية في محافظات الضفة الغريبة تعزى لمتغيرات الجنس, العمر الحالة الاجتماعية.
* لا توجد فروق ذات دلالة لإحصائية عند(a=5, 50)في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية, تعزى لمتغير مستوى الدخل

**مقبول(2003)ص**

1. **دراسة ألعمادي(1996م)** :- فقد قامت بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدين ومرشدات المدارس المتوسطة بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات, وقد تكونت ألعينه من(667) مرشداٌ وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغيرات الخبرة والمؤهل والمرحلة التعليمية.

**ألعمادي(1996) ص139-172**

**الفصل الثالث**

**إجراءات البحث**

اولا: منهج البحث

ثانياً : مجتمع البحث

ثالثاً : عينة البحث

رابعاً : أداة البحث

خامساً : الخصائص السايكومترية

سادساً : الوسائل الاحصائية

**أولا:ـ منهج البحث**

اعتمدت الباحثات في البحث على المنهج الوضعي الذي يعرف بأنه(وصف منظم لحقائق معينة أو ميدان من ميادين المعرفة الهامة بطريقة موضعية وصحيحة.

**(الخطيب وآخرون, 1985,ص62)**

المنهج الوصفي الذي يدرس ظاهرة أو حدثا أو قضية موجودة حاليا يمكن الحصول منها على المعلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحث**.(الأغا والأستاذ, 1999,ص83)** ويستعرض ضمن الفعل الحالي مجتمع البحث وعينه وأداته والوسائل الإحصائية كما يأتي.

**ثانيا:ـ مجتمع البحث.**

يكون مجتمع البحث عبارة عن المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية لمحافظة القادسية قضاء ألحمزه الشرقي وعفك للعام الدراسي(2015/2016)

* لم نزول بالعدد من قبل التربية.

**ثالثا:ـ عينة البحث**

بلغ عدد أفراد العينة (50) مرشد ومرشدة,اختبروا بطريقه العشوائية البسيطة منهم(25) مرشدة و(25) مرشد في محافظة القادسية خلال الفصل الدراسي الثاني.

**رابعا:ـ أداة البحث**

بعد إطلاع الباحثات على بعض المقاييس المحلية والعربية والأجنبية التي درست الرضا الوظيفي ارتأت الباحثات وتبنت مقياس الزبون2007. حيث ثم مسبقا تحديد مفهوم المقياس.

وقد تكونت الاستبانة من(44) فقره موزعه على أربع مجالات هي(المعلم والادارة/(12)فقرة الإشراف التربوي,(8) فقرات الحوافز والرواتب, وتضمنت(16)فقرة, والبيئة المدرسية تضمنت(8) فقرات, وقد أعدت الأستبانة حسب مقياس (اليكرت) الخماسي وذلك على النحو الثاني تنطبق(5)درجات, لا تطبيق (4) درجات, تنطبق لحد ما(3), أحيانا(2)تنطبق علي كثيراً(1) وتبنى البحث المقياس المبين في الحكم على درجة.

الرضا الوظيفي من خلال المتوسط الحسابي لكل فقره في الأستبانة.

**تصحيح المقياس**

تم تصحيح إجابات المستجيب على فقرات المقياس بالأوزان (1,2,3,4,5) لفقرات الإيجابية فإذا أظهر المستجيب تقبله للفقرة بتأشير على الاختيار ينطبق عليه يعطي درجة(5) وهكذا..........

أما السلبية بالعكس وبهذه الطريقة تم حساب الدرجة ألكلية لكل مستجيب من خلال جمع الجبري لفقرات المقياس من الناحية النظرية فأن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها هي وأقل درجة يحصل المجيب هي (36) وبذلك عدت الدرجة(108)متوسط الفرضي.

**خامساٌ:ـ الخصائص السايكومترية**

قبل تطبيق أي أداة من الأدوات يجب التأكد من مدى استقرارها و موضوعيتها وثباتها وصدقها,وهو ما يعرف بالخصائص السايكومترية للأداة.

1.5ـ الصدق: تم التحقيق من صدق الأداة الظاهري يعرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في مجال علم النفس والإرشاد النفسي للحكم على صلاحيتها وملحق رقم( ) يبين ذلك, وذلك للاستفادة والاسترشاد برأيهم حوله درجة مناسبة لفقرات المجالات الأربعة للبحث,’ والنظر في درجة وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية,وأي أضافه أو حذف يرونها, وبعد ذلك تم أختيار الفقرات التي أجمع على مناسبتها نصف المحكومين فأكثر, ومراعات جميع الملاحظات الواردة, من المحكمين سواء كانت على الصيانة اللغوية أو وضوح الفقرات أو درجة ارتباط الفقرة بالمجال أو الإضافة أو الحذف التعديل وبعد ذلك تتم أخراجها بصورتها النهائية.

2.5 الثبات: وللتأكيد من ثبات الإدارة تم التحقيق منها بطريقة الاختيار وإعادة الاختيار حيث تم تطبيقها على عينه تكونت من (10) مرشدين وبفارق زمني أسبوعين بين الاختيار الأول والاختيار الثاني, وتم حساب معامل الثبات عن طريق استخدام معامل بيرسون, ووجد أن معامل الارتباط للمقياس يساوي (85) مما يدل على صلاحية الإدارة لأغراض البحث.

**سادساٌ:ـ الوسائل الأخصائية.**

يعتبر الإحصاء عنصر أساساٌ في البحث العلمي حيث يستخدم لتحليل النتائج ومعرفة تجمعها وتشتتها وارتباطها ومن خلال ذلك التحليل يتوصل الباحث إلى معرفة العوامل المؤثرة في الظاهرة.لهذا تم الاعتماد على الأساليب الأخصائية التالية:

1ـ النسبة المئوية: تم استعمالها في حساب نسب العينة خاصة وذلك من خلال المعدلة التالية:

النسبة= **التكرار x العينة 100**

لإيجاد نسب الاتفاق الجزاء على فقرات الإدارة.

((تم استخدام نظام الحاسبة استخراج النتائج عن طريق sbs))

2ـ معمل ارتباط بيرسون: استعمال في حساب الثبات.

3ـ الاختبار التالي لعينة واحدة: أستعمل في حساب الوسط الحسابي و الانحراف المعياري والوسط الفرضي لعينة البحث.

**(الجادري, 2003,ص96)**

عرض النتائج وتفسيرها

1. عرض النتائج
2. مناقشتها وتفسيرها
3. الاستنتاجات
4. التوصيات
5. المقترحات
6. المصادر

**الفصل الرابع**

يستمر في هذا الفصل عرض ومناقشة النتائج وفق الأتي :

1. **الهدف الاول** :- التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات لتحقيق هذا الهدف فقد تم استخدام الاختبار التالي لعينة واحدة .

وبعد ان تم حساب المتوسط الحسابي ( 124 ) والانحراف المعياري (24-89) وبمقارنة مع المتوسط الفرضي ( 108 ) , بلغت القيمة التائية المحسوبة ( 4.66 ) وهي اعلى من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة ( 0.05) ودرجة حرية ( 49 ) والبالغ (2) مما يشير الى ان المرشدين والمرشدات يتمتعون بالرضا الوظيفي كما موضح في الجدول (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| المجموعة | العدد | المتوسط الفرضي | المتوسط الحسابي | الانحراف  المعياري | قمية t  المحسوبة | قيمة t الجدولية | الدلالة |
| المرشدين | 50 | 108 | 124 | 24.89 | 4.66 | 2 | دالة |

**جدول ( 1 ) استجابة عينية للبحث**

يتضح ان القيمة التائية المحسوبة ( 1.03) اقل من الجدولية t مما يعني قبول الفرضية الصفرية والتي تنص ان وجود فروق فردية وفق متغير ( الجنس ) على مقياس الرضا الوظيفي وتعزوا الباحثات هذه النتيجة الى عدم وجود فروق للمرشدين في المدارس المتوسطة الى طبيعة الوظيفة.

وتطابق الالتزامات تجاه كل من الذكور والإناث والمتطلبات الوظيفية والتزاماتها تكاد تكون مطابقة لكل من المرشدين والمرشدات فضلاٌ عن أن الجهات الإدارية تحرص على عدم التميز في الأداء الوظيفي ومؤثرات العليا والأداء بين المرشدين والمرشدات كما أن الصعوبات والتحديات التي يواجهها هؤلاء المرشدين والمرشدات تكاد تكون متشابهه وذلك لطبقة الاجتماعية المتشابه التي تسود في العلمية التربوية.

1. **الهدف الثاني** :ـ التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات حسب متغير النوع. حيث تم التعرف على هذا الهدف من خلال الاختيار الثاني للعينتين مستقلتين فبلغ المتوسط الحسابي الإناث(12-85) بانحراف المعياري(16.5) والمتوسط الحسابي للذكور(12-104)والانحراف المعياري للذكور(31-33) وبلغت القيمة(t) المحسوبة (1.039) وهي أقل من القيمة (t) ألجدولية والدرجة الحرية (48) والبالغة ((2)) والجدول (2) يوضح ذلك

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| المجموعة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف  المعياري | قمية t  المحسوبة | قيمة t الجدولية | الدلالة |
| الإناث | 25 | 128.5 | 16.5 | 1.039 | 2 | غير دالة |
| الذكور | 25 | 121.04 | 31.33 |  |  |  |

جدول رقم ( 2 )

(( التوصيات))

1ـ التوسيع في زيادة أعداد المرشدين والمؤهلين والعمل على رفع مستوى التأهل العلمي والعملي. وعقد دورات تدريبية متواصلة للتعرف على كل ما يستجد في العمل الإرشادي.

2ـتوفير قدر مناسب من الحرية الإرشادية للمرشدين في اتخاذ القرارات وإعطائهم فرصة للمشاركة في برنامج الإعداد, وفرصة للمشاركة في التخطيط حتى يزيد ولائهم وتحمسهم للعمل مما يمكنهم من استخدام مهاراتهم وقدراتهم في أنجاز أعمالهم بارتياح وسعادة.

3ـ توفر فرص النمو المهني والترقي للمرشدين, وإيجاد نظام حوافز للحاصلين على مؤهلات عليا.

4ـ أشعار المرشدين بقيمة عملهم الإرشاديـ الإنساني النبيل من خلال إكسابهم المزيد من الخيرات المساعدة في تطور العمل وتحينه, ومن خلال توفير العديد من المزايا والخدمات المجانية والمخفضة للمرشدين.

5ـ العمل على نشر الوعي الإرشادي لإفراد المجتمع وخاصة التعديل لأباء والأمهات لتعديل وتصحيح المفاهيم والاتجاهات السالبة تجاه العملية الإرشادية وتجاه القائمين بها.

6ـ العمل على أعلام مدير المدرسة وأعضاء الهيئة التدريسية أن المرشد التربوي لهو حدود إرشادي نفسي تربوي مهني وليس أمور أخرى جانبية.

7ـ الاستمرار في إجراء البحوث والدراسات النفسية المتخصصة التي تعمل على تطوير وتحسين العملية الإرشادية.

((المقترحات))

تقترح الباحثات في ضوء ما توصلت إله الدراسة الحالية ما يلي:ـ

1ـ دراسة العلاقة بين الرضا عن العمل للمرشدين وطبيعة المشكلات العميقة للعمل الإرشادي.

2ـ دراسة مقارنة لمستوى الرضا عن العمل للمرشدين في المراحل التعليمية المختلفة.

3ـ دراسة العلاقة بين رضا المرشد عن عمله ومستوى أدائه للعملية الارشادية

4- دراسة فاعلية الارشاد وكفاءته لدى المرشدين مراحل التعليم العام في المدارس الحكومية والمدارس الخاصة

5- أجراء دراسات مماثلة في مناطق تعليمية أخرى للتحقق من نتائج الدراسة.,

1. القرآن الكريم
2. أبو عطية, سهام درويش,.(1997م)ص, مفهوم الإرشاد التربوي لدى المعلمين في خدمة الإرشادية في دولة الكويت, رسالة ماجستير عبر منشورة, الجامعية الأردنية, عمان.
3. أحمد إبراهيم, نحو تطوير الإدارة المدرسية,القاهرة دار المطبعات الجديد عام(1985هـ)ص.
4. أسعد محمد ورسلان, (1981هـ)ص98, الرضا الوظيفي للقوى البشري العاملة في المملكة العربية السعودية, جامعة الملك عبد العزيز, كلية الاقتصاد والإدارة, المركز اليموث والتنمية.
5. حسن, علي(1998م).ص75. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. الإسكندرية, مؤسسة شباب الجامعة.
6. الداود , عبد الرحمن , (1426 هـ ) ( 2005 م ) الرضا الوظيفي لدى مشرفين السكان الطلاب في جامعتي الامام محمد بن سعود الاسلامية وملك سعود وعلاقته بالمناخ التنظيمي , مجلة كلية المعلمين .
7. الداود , علي عبد الله ( 1426) ص68 , الكويت , الرضا الوظيفي لدى مشرفين السكان الطلاب في جامعتي الامام محمد بن سعود الاسلامية وملك سعود وعلاقته بالمناخ التنظيمي , مجلة كلية المعلمين .
8. الرشوي , محمد عبد الله , ( 1997 ) مفهوم الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي بالاجهزة الامنية , رسالة ماجستير غير منشورة , اكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية , الرياض , ص99.
9. سلامة , عادل عبد الفتاح , (1999) ص8, الالتزام التنظيمي والرضا الرظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس , مجلة كلية التربية , جامعة عين شمس , العدد ( 23 )
10. ألطوباسي, عادل محمد(1970) ص111. عوامل الرضا عن العمل عند مرشدي ومرشدات المحلة الثانوية في الأردن رسالة ماجستير غير منشورة, عمان الجامعة الأردنية.
11. ألعمادي, أمينه عباس(1996م)ص139 ص32 . عن العمل لدى مرشدين ومرشدات التربية قطر وعلاقة لبعض المستقرات. جامعة قطر, حولية, كلية التربية, العدد13.
12. النعيم, موضي. (14.4م)ص85. الرضا عن العمل بين المرشدين وعلاقة بمستوى الطموح. رسالة ماجستير غير منشوره, كلية التربية, جامعة الملك سعود.
13. المعمر, منصور محمد(1993)ص112. الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات وعلاقته بأدائهم الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة الملك سعود, كلية التربية.
14. الشيخ, سلمان الخضيري وسلامة, محمد أحمد(1982ص92. الرضا الوظيفي لدى المرشدين في دولة قطر. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية, العدد(3)
15. القطب, هيفاء حسين(1992م)ص92. ارتباط الرضا الوظيفي للمرشد التربوي بسماته الشخصية., رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة اليرموك, أريد.
16. مقبول, رندة واصف محمد علي(2003). درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية في محافظة الضفة الغربية, رسالة ماجستير غير منشوه, جامعة النجاح , الضفة الغربية فلسطين.

العمائي:ـ (1420هـ) ص11

عبد اللطيف,(1997هـ) الرضا عن الحياة الجامعية لدى طلاب الجامعة الكويت , مجلة التربوية, العدد643. ص618, دولة الكويت

العديلي,(14.6هـ). دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية. الرياض: معهد الإدارة العامة,ص

ألعمايري, خالد(1992م). مستوى الرضا الوظيفي لمديرة المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية. مجلة مؤهله للبحوث والدراسات, عدد(2) , 36.11

العديلي,(1406هـ) ص111, دوافع العاملين في الأجهزة الحكومة في المملكة العربية. الرياض: معهد الإدارة العامة

العديلي, ناصر(1403هـ). الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية والمملكة العربية السعودية, مجلة الإدارة العامة: الرياض, العدد(36)ص34

الغيلان, يوسف محمد(1401هـ). ص98, أثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي. بالمملكة العربية السعودية. الرياض, معهد الإدارة.

الشهري, عبد الله بن علي أبو عداد. مستوى الرضا عن العمل الإرشادي المرحلة المتوسطة المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة أم القرى, مكة الشريفة, (1999)ص

الشوكاني , عبد الله بن ناصر (1426ه) ص98الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين التربية المعلمين التربية الخاصة لمدينة الرياض , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية جامعة ام القرى .

الشمري , عبد الله علي , (1420م) , مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين . ص100

شاويش , (2000م) . إدارة الموارد البشرية . عمان,دار الشروق ص206

الطويل , (2001م) . لإدارة التربوية والسلوك التنظيمي . عمان , دار أوائل للنشر,ص99 الطويل,(2001م) . الإدارة التربوية السلوك التصميمي . كمان لمدار وائل للنشر , ص114

الهاشل , سعيد جاسم (1996)ص92ص111 التوجيه والإرشاد الوظيفي وأخبار التخصص في المراحل الثانوية التقليدية . مجله العربية للعلوم الإنسانية , الكويت , العدد (54)

الفهداوي , فهمي خليفة(2002هـ). دور إدارة العلاقات التنظيمية في تحديد المستوى الرضا الوظيفي. مأوى لبحوث والدراسات, مجلد (18) والعدد(24) ص92.

الفراج, فهد محمد( 1418هـ). الفرق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كل من الكليات النفسية وجامع الإمام محمد بن سعود الإسلامية على منظمة ألقصيم. رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة أم القرى, كلية التربية.ص

القبسي, هناء محمد, مستوى الرضا الوظيفي وعلاقة ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديرة ومديرات المدارس الثانوية أصدورة دكتوراه غير منشورة, كلية التربية, جامعة بغداد(1996)ص

المويش,سلمان يحيى(1420هـ). العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى المعلمين بمصانع الحديد والصلب بشركة حديد سابك. رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة أم القرى, كلية التربية ص

المشعان مؤيد (2003هـ) مصادر الضغوط النفسية لدى الموظفين الإداريين في محافظة اليرموك, مجلد مركز البحوث التربوية, في جامعة قطر, السنة الثامنة.

الهاشل, 1996م, ص94 سعيد جاسم(1996م) التوجيه والإرشاد الوظيفي وأختار التخصص في المرحلة الثانوية التقليدية.