

## القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية

أ. د. يوسف ذياب عواد  
جامعة القدس المفتوحة

### المخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد درجة القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة نابلس وجنين، وإلى ترتيب أبعاد قناعتهم بالعمل الإرشادي بحسب أهميتها، وإلى أثر معرفة بعض المتغيرات المتعلقة في درجة قناعتهم بالعمل الإرشادي، وأخيراً، هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تواجه المرشدين التربويين وتضعف من قناعتهم بالعمل الإرشادي. تكونت عينة الدراسة من (107) مرشدين تربويين موزعين على محافظتي نابلس وجنين، ممن تم اختيارهم بطريقة عشوائية بما نسبته (58.45%) من مجتمع الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة القناعة بالعمل الإرشادي للمرشدين التربويين كانت متوسطة (3.92)، وأن ترتيب أبعاد القناعة بالعمل الإرشادي حسب أهميتها كان لبعدها الاعتبارات الشخصية، حيث فسر ما نسبته (0.88) من التباين، وبعدها الاعتبارات العامة الذي فسر (0.09) من التباين، بينما كان بعد الاعتبارات المهنية عديم الأثر. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية لدرجة القناعة بالعمل الإرشادي للمرشدين التربويين تعزى لمتغيرات (الجنس، والحالة الاجتماعية، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري). وأخيراً، أظهرت النتائج وجود (8) معوقات تواجه المرشدين التربويين وتؤثر سلباً في قناعتهم بالعمل الإرشادي، وكانت أبرز (3) معوقات منها على الترتيب: ضغط العمل، وتدني النظرة المجتمعية للعمل الإرشادي، وتحديات العمل ما بين المرشدين التربويين والمعلمين والإدارة. وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية وبرامج تحفيزية تعزز من قناعتهم المهنية في عملهم الإرشادي، من خلال العمل ضمن فريق، وتطوير قدراتهم في التعامل مع الآخرين.

الكلمات المفتاحية: القناعة، العمل الإرشادي، المرشد التربوي.

**Abstract :**

This study aimed at identifying the degree of contentment work of educational counselors in governmental schools. In addition, it aimed at ranking the dimensions related to the level of contentment work with consoling work. Also, this study aimed at identifying the obstacles that face educational counselors and affect their contentment work with consoling work. The sample of the study consisted of (107) educational counselors distributed on Nablus and Jenin governorates. The sample was chosen randomly consisting of (58.45%) from the population of the study. The results of the study revealed that the level of contentment of educational counselors; the dimensions were ordered according to their importance and accordingly, the personality concerns ranked first with (0.88) deviation; then the general aspects with (0.09) deviation but the aspect of professional showed no effect. The results also revealed significant differences in the contentment with counseling work for educational counseling work for educational counselors attributed to variables (gender, social class, type of school, qualifications, years of experience and monthly income). The results also revealed the existence of (8) obstacles that face educational counselors and affect negatively their contentment work with consoling work. The most prominent ones are work stress, negative social attitude towards counseling work, work challenge among the educational counselors, teachers and administration.

The researcher recommended the importance of conducting training courses, and motivating programs that reinforce educational counselors contentment work with consoling work through working in teams, and developing their interaction with others

Key Words: Contentment work , Jobs satisfaction, Counseling Work, Educational Counselor .

**المقدمة:**

ويعد العمل الإرشادي من أهم الخدمات المقدمة، لمساعدة الطلبة على تحقيق أقصى درجة ممكنة من التوافق الشخصي والاجتماعي، ما ينعكس إيجاباً على أدائهم المدرسي (السفاسفة، 2005). ولما كانت مقاصد العمل الإرشادي استثماراً للطاقات، وتنمية للقوى البشرية، فإن من

تزر الحياة المعاصرة بكثير من التحديات التي أوجبت توفير خدمة الإرشاد التربوي للطلبة في المدارس بمختلف مراحلها، جراء تنامي مشكلات سلوكية خطيرة باتت تهدد العملية التعليمية التعليمية لا سيما مخرجاتها على وجه التحديد.

المرشدين التربويين عن عملهم ينعكس سلبا على مختلف أطراف العملية الإرشادية.

ويسهم الإرشاد التربوي في تغيير السلوك والأفراد؛ إذ يقوم المرشد التربوي بمساعدة المسترشد (الطالب) لتغيير سلوكه من خلال مساعدته في تحمل مسؤولياته تجاه مشكلته، وبهذا الوضع يمارس المرشد التربوي نوعاً خاصاً من الاختصاص السلوكي الذي يجب أن ينم عن قناعة راسخة لديه بطبيعة عمله. (الأسدي وإبراهيم، 2003).

لقد أصبح الإرشاد التربوي في المدارس ضرورة ملحة يقترن بأي نظام تربوي متطور لكونه عملية تربوية واجتماعية وإنسانية، تسعى لرفع كفاءة العملية التربوية وتحسينها وتطويرها، بما يتلاءم ومستحقات العصر وضروراته (عبد القادر، 2007).

ويرى الحيح (2012) أن الدراسات التي بحثت في أهمية الرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين قليلة، وقد ركزت معظم هذه الدراسات على المعلمين ومدراء المدارس على حساب الاهتمام بالمرشدين التربويين الذين ينتمون إلى الأسرة المدرسية. وحتى ينجح المرشد التربوي في عمله على نحو مناسب، ينبغي توفير مقومات النجاح، بما في ذلك العوامل الذاتية المتعلقة بإقباله على المهنة وتعزيز انتمائه إليها.

وتعد القناعة بالعمل دالة على تفاعل رضا المرشد عن عمله ضمن حدود استعداداته وقدراته وميوله التي تتركس ممارساته المهنية بما لها من حقوق وما عليها من واجبات، بحيث تستمر العملية الإرشادية وتتكمل بالنجاح، بعيداً عن الإحباط والشعور بالفشل، بل ينبغي أن تغطي الحيوية والنشاط على ممارسته لأدواره المختلفة.

ومما لا شك فيه، كي تكون هناك جدية في العمل، لا بد من توافر رضا الفرد عن عمله، بل وقناعته فيه، بحيث تؤكد شخصية الفرد وانتمائه لمهنته وإخلاصه وتفانيه بأداء الأدوار الموكلة

الطبيعي أن يقوم بهذا العمل التخصصي والإنساني من هو مؤهل لذلك من حيث الكفاءة والممارسة (الشهري، 1998).

ويلعب المرشد التربوي دوراً كبيراً في تحقيق أهداف الإرشاد والمسترشد معاً، إذ يعد المرشد التربوي من أهم العوامل الفاعلة في بناء شخصية الطالب من خلال ممارسة أدواره ومسؤولياته (السفاسفة، 2005).

وقد وجد المرشد التربوي في المدرسة لتستغني عن الحاجة إلى تدخل إدارة المدرسة أو المعلمين في المشاكل التي تعترض الطلبة، لأن مشكلة الطالب قد تكون بسبب إدارة المدرسة أو أحد المعلمين فيها، ما يتطلب منه إيجاد الحلول المناسبة (جاسم، 2011).

ويعتمد الدور الذي يقوم فيه المرشد التربوي داخل المدرسة وخارجها على فهمه لطبيعة عمله وفهم الآخرين من مدرء ومعلمين وطلبة وأولياء أمور لهذا العمل الإرشادي (الدغامعة، 2005).

ويلعب المرشد التربوي في تحقيق الحاجات المدرسية؛ إذ أشارت نتائج دراسة (Cum-mings, 1997) إلى دور المرشد التربوي الذي أصبح يقوم بوظائف وقائية وبنائية وعلاجية لحماية الطلبة من الوقوع بالمشكلات أو مواجهتها والتغلب عليها عند وقوعها.

ومما لا شك فيه أن هنالك ثمة عوامل متعددة تؤثر في العملية الإرشادية برمتها، ومن ضمنها المرشد الذي يقود هذه العملية ضمن خطة منهجية محددة، تأخذ بعين الاعتبار ظروفه وأوضاعه، إلى جانب ما يتمتع به من قدرات وخبرات ومهارات تساعد على تكيفه مع مهنته. وتعد قناعة المرشد وممارسته لأدواره ومسؤولياته مؤشراً دالاً على الرضا عن العمل على نحو جيد؛ إذ لا يعقل أن يقوم المرشد التربوي بالمهام الموكولة إليه، وهو يتمتع بدرجة متدنية من الدافعية اللازمة لإنجاح العمل الإرشادي. وقد أشارت دراسة الجميلي والبخاري (2008) إلا أن تدني درجة رضا

لديهم على عدم التوافق النفسي والتأزم عند مواجهة ضغوط الحياة (الشهري، 1998). إن القناعة بالعمل هي المحرك الرئيس لتحقيق الرضا الوظيفي للمرشد التربوي، وقد وجد الباحث بحكم اختصاصه بالصحة النفسية أن من الأهمية بمكان تناول هذا الموضوع بالدراسة، بعدما تأكد لديه أن قناعة المرشدين التربويين بهذا العمل يتنابها كثير من الشكوك، بعيداً عن الرضا الوظيفي الذي قد يفاضل بين مهنة الإرشاد ومهنة التعليم لصالح الإرشاد، أو بين من يعمل من المختصين ومن لا يعمل.

ويعتقد الباحث أن القناعة بالعمل أمر جدير بالاعتبار، لكونه جزءاً رئيساً من الرضا الوظيفي، كما أن القناعة بالعمل تقود لما هو أبعد وأعمق من مجرد ممارسة الفرد لمهنته والرضا عنها؛ فالقناعة ترتبط بعوامل ذاتية أكثر منها خارجية، وبشكل آخر، تعد القناعة بالعمل أساس الرضا عنه، مما يستوجب تشخيص هذا الواقع وتحديد أبعاده حتى يمارس المرشدون التربويون عملهم بجودة ودافعية كبيرتين. وقد ثبت للباحث (في حدود علمه) عدم وجود دراسة واحدة في المجتمع الفلسطيني تناولت القناعة بالعمل الإرشادي للمرشدين التربويين، مما حدا به إلى إجراء هذه الدراسة على أمل تبني آليات تعزز من قناعتهم بذلك.

وبشكل محدد تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة والفرضيات الآتية:

1. ما درجة قناعة المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية بالعمل الإرشادي؟
2. ما أبعاد قناعة المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية بالعمل الإرشادي بحسب أهميتها؟ وقد انبثقت عنه الفرضية الأولى.
- الفرضية الأولى: لا توجد فروق دالة إحصائية (0.05 =  $\alpha$ ) بين متوسطات أبعاد القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.
3. هل تختلف درجة قناعة المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية بالعمل الإرشادي

إليه (الكاروط، 2006).

إن تحلي المرشد التربوي بالصفات والخصائص اللازمة وتمسكه بأخلاقيات المهنة يعد أمراً هاماً وضرورياً للنجاح في العمل الإرشادي، فإن لم تكن هذه العناصر متوجة بشعور المرشد التربوي بالقناعة بالعمل والارتياح والسعادة نحو عمله الإرشادي، فإن العملية الإرشادية بعيدة عن التحقيق بنتائج مرضية؛ لأن نجاح ذلك يرتبط بالقناعة في العمل أولاً.

يعبر الانتماء المهني كدلالة كبيرة عن مدى الانسجام ما بين الفرد وزملاء العمل، بل وبيئة العمل عموماً، وبخاصة إذا ما ساد أجواء العمل علاقات طيبة تتجسد من خلال مواقف متكررة ومتبادلة بين العاملين، مما يقوي مشاعرهم الإيجابية نحو العمل، ويولد لديهم روحاً معنوية عالية وتفانياً كبيراً، فيكون الانتماء المهني والحالة هذه باعثاً على القناعة بالعمل، ومن ثم تعزيز ديمومة العمل ونجاحه (عواد، 2013).

وفي ضوء ما سبق، وجد الباحث من الأهمية بمكان تناول قناعة المرشدين التربويين بالعمل الإرشادي في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة نابلس وجنين على أمل تشخيص هذا الواقع، والإسهام بتحديد الاعتبارات المتعلقة بذلك، واقتراح السبل الكفيلة بما يضمن توفير بيئة مهنية سليمة، تعزز من قناعتهم الضرورية في العمل لإيجاد بيئة تربوية وإرشادية فاعلتين.

## مشكلة الدراسة

تناولت دراسات كثيرة منها: دراسة الجميلي والجبجاري (2008) وواطسون (Wat-son, 2009)، ودراسة كوجل وآخرون (Coogole and others, 2011، والهلة، 2014)، المشكلات التي تواجه العمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل، جراء أهمية هذا الموضوع في سبيل توفير بيئة إرشادية داعمة. تمثل القناعة المهنية عند الأفراد عاملاً رئيساً في توافقهم وتقبلهم للأحداث والمواقف الحياتية المختلفة، فيما يدل انخفاض مستوى الرضا

- ترتيب أبعاد القناعة للعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بحسب أهميتها.  
- تبيان دور بعض المتغيرات المتعلقة بالمرشدين التربويين (الجنس، والحالة الاجتماعية، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري).  
- تحديد المعوقات التي تواجه المرشدين التربويين في المدارس الحكومية وتؤثر سلباً على قناعاتهم بالعمل الإرشادي من وجهة نظر المرشدين التربويين أنفسهم.

### حدود الدراسة

تحدد الدراسة وإمكانية تعميم نتائجها في ضوء الحدود الآتية:  
- اقتصرت هذه الدراسة على المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في مديرتي التربية والتعليم في محافظة نابلس ومديرية التربية والتعليم في محافظة جنين .  
- تحددت الدراسة الحالية باستجابات المرشدين التربويين لفقرات أداة الدراسة المستخدمة (استبانة القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية) وما تشمله من أبعاد للعمل الإرشادي المعد لأغراض هذه الدراسة، وهي من إعداد الباحث.  
- تحددت هذه الدراسة بالفترة الزمنية التي جمعت فيها البيانات من أفراد العينة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2013 - 2014م.  
- يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء صدق وثبات أداة الدراسة المستخدمة واعتبرت مناسبة لذلك.

### متغيرات الدراسة

شملت الدراسة المتغيرات الآتية:  
1. الجنس: وله مستويان المرشدون التربويون الذكور، والمرشدات الإناث.  
2. الحالة الاجتماعية: ولها ثلاثة مستويات:

بحسب المتغيرات المتعلقة بهم (الجنس، والحالة الاجتماعية، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدخل الشهري) وقد انبثقت عنه الفرضيتان الثانية والثالثة.  
الفرضية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية حول القناعة بالعمل الإرشادي تعزى إلى متغيرات: الجنس والحالة الاجتماعية ونوع المدرسة والتفاعلات التائية والثلاثية بينها.  
الفرضية الثالثة: لا توجد فروق دالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية حول القناعة بالعمل الإرشادي تعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدخل الشهري، والتفاعلات التائية والثلاثية بينها.  
4. ما المعوقات التي تواجه القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة نابلس من وجهة نظرهم؟

### أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية المرشد التربوي، بل العمل الإرشادي التربوي عموماً، كما تكتسب أهميتها من خلال:  
1. قد تسهم بتوفير بيئة عمل إرشادي تربوي فاعل.  
2. قد تثير الاهتمام لدى المسؤولين من جهة والمرشدين التربويين من جهة ثانية بأهمية القناعة بالعمل الإرشادي كأحد معززات النجاح والتكيف المهني السليم.  
3. تشخيص بعض المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في العمل الإرشادي واقتراح سبل التغلب عليها.

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:  
- تحديد درجة القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

## الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات التي أجريت الإرشاد التربوي من زوايا وأبعاد مختلفة، مثل الكشف عن المشكلات والمعوقات التي تواجه عمل المرشدين بل وأطراف العملية الإرشادية يرمتها، إلى جانب تناول قضايا الرضا النفسي والتأصيل المهني والعوامل المؤثرة في العمل الإرشادي، على أمل تحقيق أهداف الإرشاد التربوي على أكمل وجه، وكان من بين تلك الدراسات:

دراسة الفار (1986) التي هدفت إلى وصف مستوى الرضا عن العمل عند المرشدين التربويين العاملين في وزارة التربية والتعليم، وإلى استقصاء تأثير عدد من متغيرات الشخصية في درجة رضاهم عن العمل في الأردن. وتكونت عينة الدراسة من (78) مرشدا ومرشدة بما نسبته (65%) من العدد الكلي للمرشدين العاملين في مدارس الوزارة في العاصمة عمان. وقد استخدمت الدراسة اختبار (كاتل) للشخصية، ومقياس الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي الرضا عن العمل، وتكون من (10) مجالات هي: الإدارة، والإشراف والرضا العام، وظروف العمل، والمحفزات المادية، وواجبات العمل، ومتطلبات العمل، والنمو، والتطور الذاتي، والاعتزاز بالمدرسة. وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية المرشدين التربويين راضون عن عملهم، وأن السمات الشخصية لفئة الرضا المرتفع اختلفت عن السمات الشخصية لفئة الرضا المتدني.

وقامت وزارة التربية والتعليم العراقية (1988) بدراسة واقع الإرشاد التربوي وتعرف المشكلات التي تواجهه في المدارس المتوسطة والثانوية المشمولة بالإرشاد، من خلال تطبيق أداة الدراسة المكونة من (72) فقرة على عينة قوامها (328) مرشداً ومرشدة موزعين على (18) محافظة عراقية، وتوصلت الدراسة إلى رغبة أفراد العينة من المرشدين بقبول العمل الإرشادي وممارسته، واشترط البعض توفير

المرشدون التربويون العازبون، والمتزوجون، وغير ذلك.

3. نوع المدرسة: ولها ثلاثة مستويات المدرسة: الأساسية، والثانوية، والمشاركة.

4. المؤهل العلمي: وله مستويان المرشدون التربويون من حملة البكالوريوس، و حملة الماجستير فأعلى.

5. سنوات الخبرة: ولها أربعة مستويات من لديهم أقل من 5 سنوات خبرة ، ومن 5- وأقل من 10 سنوات، ومن 10 سنوات- أقل من 15 سنة، و 15 سنة فأكثر.

## تعريف المصطلحات

• القناعة بالعمل: ذلك الجانب المهم من الرضا الوظيفي، ويتمثل بالممارسات التي يؤمن بها المرشد وينتهجها في عمله، بحيث تعكس انهماك المرشد وجديته بالعمل، وانتماءه والتزامه بمهنته إليها بحسب عوامل ذاتية تتعلق بالمرشد التربوي بالدرجة الأولى. وتحدد القناعة بالعمل الإرشادي إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يجيب عنها المرشد التربوي في ضوء المقياس المستخدم.

• المرشد التربوي: هو الشخص المؤهل مهنيًا للعمل في مجالات الإرشاد المختلفة بحكم اختصاصه، ويمارس هذه المهنة فعلاً بالمدارس (وزارة التربية والتعليم، 1996).

• العمل الإرشادي: الخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد التربوي من خلال علاقة مهنية تساعد الطلبة على تحقيق مستويات النمو التي تسمح بها إمكانياتهم وقدراتهم والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدخل الشهري، ضمن خطة معدة بذلك (تعريف خاص بالباحث)، ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يجيب عنها المرشد التربوي في ضوء المقياس المستخدم.

والرضا والجهد ضمن بيئة الخدمة، وقد شملت الدراسة استطلاع آراء (425) موظفاً ضمن (24) إدارة خدمية أمريكية، وانصبت الدراسة بهدف التحقق من وجود العلاقة الفعلية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، فضلاً عن كيفية تفاعل المتغيرات مع بعضها (الولاء، والرضا، والجهد) في بيئة العمل الخدمي.

وأظهرت النتائج أن متغير (الرضا الوظيفي) يؤثر بدرجة عالية على التفسير والعلاقة في متغير الولاء التنظيمي، في حين أن متغير (الولاء التنظيمي) له درجة تأثير منخفضة بلغت نسبتها (22%) من التفسير والعلاقة في المتغير (الجهد). وأفادت الدراسة بوجود علاقات مهمة بين المتغيرات الثلاثة ضمن بيئة الخدمة، على الرغم من أن فئة قليلة من المبحوثين ممن كانت نظرتهم غير إيجابية، إزاء العلاقة بين تلك المتغيرات المدرسية.

واستخدم ماير وآخرون

(Meyer , David, Herscovitch, and Topolnysky, 2002)

بدعم من مجلس الأبحاث العلمية في كندا الأسلوب الإحصائي *Meta-Analyses*، الذي يقوم على فحص الارتباط بين نتائج الدراسات السابقة، وذلك لتقييم العلاقة بين الانتماء العاطفي واستمرارية العمل، والانتماء المهني للمؤسسة، كما سعت إلى معرفة العلاقة بين ثلاثة نماذج من الانتماء ذات العلاقة وهي: الرضا الوظيفي، والمشاركة بالعمل، والالتزام المهني. وتبين من النتائج وجود علاقة ما بين الانتماء العاطفي واستمرارية العمل، كما أظهرت النتائج أن نماذج الانتماء الثلاثة ارتبطت سلباً بنية الانسحاب من العمل أو تدويره. كما أظهرت النتائج أن الانتماء العاطفي كان له أقوى ارتباط مع المؤسسة، ومع العوامل المرتبطة بالموظف كضغط العمل، فيما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الاستمرارية في العمل لا تتأثر سلباً بضغط العمل.

وأجرت مقبول (2003) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات

محفظات أخرى. كما اعتبر (60%) من أفراد العينة أن مهام المرشد التربوي كافية.

وتناولت دراسة أبو النصر (1999) كما وردت ( في الشرفا، 2011) درجة استخدام وسائل تنمية الذات المهنية من قبل الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي، ودرجة تقدير الاستفادة من وسائل تنمية الذات المهنية لديهم. وشملت الدراسة جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المدارس الحكومية بمناطق مدينة نصر، وشبرا، والمعادي، والمرج. واستخدمت الدراسة استبياناً يتكون من (60) سؤالاً حول الخصائص الديمغرافية والمهنية، وبعض الخصائص المرتبطة بالممارسة وتنمية الذات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي. وأظهرت النتائج أن نسبة كبيرة من الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي غير راضين عن عملهم، وأن عدد الأخصائيين الاجتماعيين في المدرسة الواحدة قليل مقارنة بحجم العمل وعدد الحالات والجماعات المدرسية والمشكلات التي يتعامل معها الأخصائيون الاجتماعيون.

وسعت دوريز (2001, Doris) إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي عند مرشدي المدارس الابتدائية في ولاية فرجينيا في الولايات المتحدة، ومقارنتها بنتائج دراسات مماثلة. وتكونت عينة الدراسة من (444) مرشداً مسجلين في رابطة المرشد المدرسي بولاية فرجينيا. واستخدمت الدراسة نموذج المعلومات الفردية، ومقياس (جامعة مينسوتا) عن الرضا الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن (90%) من المرشدين راضون أو راضون جداً عن وظائفهم الحالية بينما (10%) غير راضين عن هذه الوظيفة، وقد كان للعوامل البيئية والاجتماعية تأثير على مشاعر المرشدين نحو وظائفهم، الذين أبدوا عدم رضاهم عن الوظيفة، وأشاروا إلى شعورهم بالضغط والتوتر من الأدوار والطلبات المعقدة التي تنتظرهم.

وبحثت تيسا (2001, Testa) الولاء التنظيمي



وحاولت دراسة الجميلي والبجاري (2008) تعرف غموض الدور وعلاقته بالرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين، وقد تكونت عينة الدراسة من (100) مرشد ومرشدة من المرشدين التربويين في محافظة نينوى بالعراق، ولغرض تحقيق أهداف البحث استخدمت أداتان، الأولى أداة لقياس غموض الدور من إعداد الباحثين تكونت من (40) فقرة، وتم اعتماده في البحث، واستخدم اختبار (ت) لعينة واحدة، ومعامل ارتباط بيرسون، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها أن المرشدين التربويين يعانون من غموض في الدور، وأنهم يتمتعون بدرجة قليلة من الرضا عن العمل، فضلاً عن ذلك توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين، بمعنى أنه كلما زاد غموض الدور انخفض مستوى الرضا عن العمل لدى عينة الدراسة.

وبحث واطسون (Watson, 2009) أثر القيادة في الرضا والالتزام الوظيفي، وقد هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين السلوكيات القيادية والرضا والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الطب في جامعة ويسكونسن. وتكونت عينة الدراسة من (359) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات: الطب البشري، والطب البيطري، والصيدلة والتمريض، الذين قاموا بتعبئة استبانة خاصة بذلك. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ترابطية بين سلوكيات القيادة التحولية واستخدام المكافأة من المحفزات الداخلية المؤثرة في الرضا والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتناولت دراسة (Duffy, Dik, Bryan, Steger, and Michael, 2010) فيما إذا كانت الحاجة إلى وظيفة معينة ترتبط إيجابياً بنتائج العمل، وتكون بمثابة وسيط للانتماء المهني. تكونت عينة الدراسة من (370) موظفاً من دوائر مختلفة في جامعه كولورادو. وأظهرت

المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، واختبرت عينة الدراسة من المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية وتكونت من (235) مرشداً ومرشدة. واستخدمت الدراسة استبانة قامت بتطويرها بناء على استبانة أبو فرحة (1999) التي تناولت العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة في فلسطين.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للمعدل العام للرضا الوظيفي للمرشدين والمرشدات كانت متوسطة بنسبة (66.2%)، وكان مجال العلاقة مع الهيئة التدريسية في المرتبة الأولى لمجالات الرضا الوظيفي بنسبة (76.2%)، بينما كان مجال أنظمة الرواتب في المرتبة الأخيرة بنسبة (40.2%). ودلت الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ ) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، ومكان السكن، وعدد الطلبة كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

( $\alpha = 0.05$ ) في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مستوى الدخل.

وسعت كارميلا وجيفن

(Carmeli & Gefen, 2005) إلى الكشف عن العلاقة بين أنماط الولاء، ونية الانسحاب وترك المؤسسة، وتكونت عينة الدراسة من (228) فرداً من الأخصائيين الاجتماعيين ممن يطبق عليهم نظام العمل الاجتماعي في إسرائيل. وأظهرت النتائج وجود علاقة تبادلية بين أنماط الولاء، وأن نمطي الولاء المستمر والولاء الوظيفي لهما ارتباط بنية الانسحاب وترك الوظيفة، وأما الولاء العاطفي فكان له ارتباط بنية الانسحاب من العمل، بينما نمط الاندماج في العمل كان له ارتباط دال إحصائياً بنية الانسحاب من المؤسسة والوظيفة معاً.



متبادل بين الدرجة الكلية للمقياس ومقياس الرضا الوظيفي الداخلي، كما دلت النتائج على وجود فرق رئيس بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني.

وسعت الهلة (2014) إلى التعرف إلى علاقة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي مع الرضا عن العمل، وتبيان أثر متغيرات الجنس والأقدمية على ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينتها من (60) مستشاراً ومستشارة في إطار التوجيه المدرسي، حيث أخذت بطريقة عشوائية من مركزي التوجيه المدرسي بولايته غرداية- ورقلة، وطبق عليهم استبيانان، الأول: يقيس المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي، والثاني: يقيس الرضا عن العمل، وتم استخدام اختبار (كا2) لحساب الفروق بين متوسطين مستقلين. كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية في طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي والرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي. فيما أظهرت النتائج أن طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي لدى مستشاري التوجيه لا تختلف باختلاف الجنس والأقدمية، وكذلك بالنسبة إلى الرضا عن العمل.

### تعقيب على الدراسات السابقة

في ضوء مراجعة الباحث للدراسات السابقة ذات العلاقة بالعمل الإرشادي، تم التوصل إلى الأمور الآتية:

1. هناك قلة في الدراسات التي تناولت درجة القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المجتمع الفلسطيني، والذي يحتاج إلى مزيد من الدراسات في هذا الموضوع نظراً لأهميته.

2. اهتمت الدراسة الحالية بدراسة القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين، أما بعض الدراسات السابقة فركزت اهتمامها على دراسة مستوى الرضا عن العمل عند المرشدين التربويين مثل دراسة الفار (1986) ودراسة

النتائج وجود علاقة قوية بين الانتماء المهني، والرضا الوظيفي، والالتزام المؤسسي، كما أظهرت النتائج ضعف العلاقة بين هذه المتغيرات مع الرغبة بالانسحاب من العمل، وأكدت النتائج أن الانتماء المهني قد يمثل الرابط الرئيس بين الحاجة إلى وظيفة معينة والشعور بالانسجام والسعادة.

وقامت جاسم (2011) بإجراء دراسة هدفت التعرف إلى المشاكل التي تواجه عمل المرشد التربوي في المدارس الثانوية في محافظة بابل بالعراق، وتكونت عينة الدراسة من (20) مرشداً ومرشدة، أجابوا عن استبانة تحتوي على (10) فقرات بعدما تم التأكد من صدقها وثباتها.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك ضعفاً في أثر الإرشاد التربوي في المدارس الثانوية، وفي التعامل مع المرشد التربوي من قبل أولياء الأمور لحل مشكلاتهم، بل إن هناك ضعفاً أيضاً- من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في التعامل مع المرشد التربوي. كما بينت النتائج أن عدم تخصيص غرفة للمرشد التربوي يعيق من عمله وتحقيق مهمته، وبحثت دراسة (Coogel, Parham, Iris, and Ra- 2011) من خلال المركز الطبي لجامعة فيرجينيا بالولايات المتحدة الأمريكية- العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى (262) موظفاً يعملون في مراكز لرعاية مرضى الخرف (الزهايمر) ضمن إطار من الرعاية الاجتماعية طويلة المدى، من خلال فحص مدى تأثير تعزيز الانتماء المهني إيجابياً على الرضا الوظيفي وبالعكس، وفحص فيما إذا كان تحسن الرضا الوظيفي يمكن أن يساهم في تعميق التمكين المهني. وقد أخضع المشاركون لدورة تدريب خاصة بالتعامل مع المصابين بالخرف (الزهايمر)، إذ أجابوا عن استبانتين تقيسان الرضا الوظيفي والالتزام المهني. وقد كشفت النتائج باستخدام معامل الانحدار وجود علاقة متبادلة بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني، كما أظهرت النتائج وجود انسجام

ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة فيها، والمقارنات الواردة فيها.

### المنهج والإجراءات

المنهج المستخدم: قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة من المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية.

### مجتمع الدراسة

يتكون المجتمع الدراسي من جميع المرشدين التربويين في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة نابلس، وجنين، البالغ عددهم (183)، موزعين إلى: (97) ذكور، و (86) إناث.

### عينة الدراسة

اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البالغ عددهم (125) مرشداً ومرشدة تربوية من العاملين بالمدارس الحكومية في محافظتي نابلس وجنين، وبعد فحص الاستبانات تبين أن (12) استبانة منها لم يتم إرجاعها بسبب إجازات بعض المرشدين أو سفرهم أو عدم رغبتهم، كما تبين من الاستبانات المستردة أن (6) منها غير مكتملة المعلومات فجرى إلغاؤها، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (107) استبانات، وتمثل ما نسبته (58.46%) من مجتمع الدراسة، والجدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة.

### متغيرات الدراسة

- الجنس وله مستويان: ذكر وأنثى.
- الحالة الاجتماعية ولها ثلاثة مستويات: أعزب ومتزوج وغير ذلك .
- الدخل : وله ثلاثة مستويات: أقل من (2000) شيقل، ومن ( 2000 - 3000) شيقل، وأكثر من (3000) شيقل.
- المؤهل العلمي وله مستويان: بكالوريوس وماجستير فأعلى.
- سنوات الخبرة في مجال الإرشاد التربوي ولها

دوريز (Doris,2001)، ودراسة تستا (Tes-ta,2001)، ودراسة مقبول (2003)، ودراسة الجميلي والنجاري (2008) ودراسة واطسون (Watson,2009)، ودراسة كوجل وآخرين (Coogel and others,2011). واختلفت عن دراسة وزارة التربية والتعليم العراقية (1988) التي اهتمت بدراسة واقع الإرشاد التربوي ومشكلاته في المدارس المتوسطة والثانوية المشمولة بالإرشاد، ودراسة الهلة (2014) عن طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لمستشاري التوجيه المدرسي.

3. تشترك الدراسات الآتية في تناولها للعمل الإرشادي من زاوية المرشدين التربويين، مثل دراسة الفار (1986)، ودراسة وزارة التربية والتعليم العراقية (1988)، ودراسة (Do-ris,2001)، ودراسة مقبول (2003)، ودراسة الجميلي والنجاري (2008)، ودراسة (Google and others,2011)، ودراسة الهلة (2014).

4. استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة أداة للدراسة، وهي تتفق بذلك ودراسة كل من : الفار (1986) ووزارة التربية والتعليم العراقية (1988) وأبو النصر (1999) و (Doris,2001) و (Testa,2001) و (Meyer and others, 2002) ومقبول (2003) (Carmeli & Gefen,2005) والجميلي والنجاري (2008) و (Watson,2009) و (Duffy and others, 2010) وجاسم (2011) و (Coogel and oth-ers,2011)، والهلة (2014).

5. تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لخمسة متغيرات هي: الجنس، والحالة الاجتماعية، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري.

6. تنفرد الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات في تناولها درجة القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية.

7. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة ومنهجيتها وتحديد متغيراتها،

84.11	90	بكالوريوس	المؤهل العلمي
15.89	17	ماجستير فاعلي	
100	107	المجموع	
19.63	21	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
33.64	36	من 5-أقل من 10 سنوات	
24.30	26	من 10-أقل من 15 سنة	
22.43	24	من 15 سنة فأكثر	
100	107	المجموع	الدخل الشهري
72.9	78	أقل من 3000 شيفل	
27.1	29	3000 شيفل فأكثر	
100	107	المجموع	

### صدق الأداة

تأكد الباحث من صدق الأداة من خلال عرضها على (7) من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الصحة النفسية والإرشاد التربوي. وقد اعتمد الباحث نسبة اتفاق (85%) بين المحكمين كأساس لاعتماد العبارة، وبذلك جرى حذف (6) عبارات من أصل (47) عبارة، وقد أشار (5) محكمين بصلاحية أداة الدراسة أيضاً بعد إجراء التعديلات. وللتأكد من الصدق الداخلي للأداة قام الباحث باستخراج معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية، ولكل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية، ويوضح الجدولان الآتيان ذلك:

أربعة مستويات: أقل من 5 سنوات، و من 5-أقل من 10 سنوات، ومن 10-أقل من 15 سنة، ومن 15 سنة فأكثر.  
• طبيعة (نوع) المدرسة ولها ثلاثة متغيرات: أساسية و ثانوية و مشتركة: (أساسية و ثانوية).

### أداة الدراسة

قام الباحث بتطوير أداة للدراسة (استبانة) بعدما تم مراجعة الأدب التربوي الخاص بموضوع الدراسة منها: دراسة الفار (1986)، وأبو النصر (1999)، ودراسة مقبول (2003)، ودراسة الجميلي والبجاري (2008)، وقد تكونت الاستبانة بصورتها المبدئية من (47) عبارة تمثل مجالات القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية، موزعة إلى (3) مجالات هي: اعتبارات مهنية (1-15)، واعتبارات شخصية (16-28)، واعتبارات عامة (29-41)، تتم الإجابة عنها بحسب مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج من: موافق بدرجة كبيرة جداً إلى موافق بدرجة ضعيفة جداً، إضافة إلى سؤال مفتوح يُطلب فيه من المستجيب تحديد (4) معيقات تؤثر سلباً في قناعته بالعمل الإرشادي.

### جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغيراتها:

المتغير	المستوى	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	58	54.21
	أنثى	49	45.79
	المجموع	107	100
الحالة الاجتماعية	أعزب	21	19.63
	متزوج	86	80.37
	المجموع	107	100
نوع المدرسة	أساسية	24	22.43
	ثانوية	31	28.97
	مشتركة	52	48.60
	المجموع	107	100

## الجدول ( 2 ) معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	بمتابعة الشكاوي بغية العمل على حلها.	0.526	0.00**
2.	بتوثيق الحالات المشككة لتشكك نموذجاً يحتدى به	0.679	0.00**
3.	باعتبار الإرشاد التربوي مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات المؤسسية.	0.646	0.00**
4.	بالبقاء على تواصل مع الآخرين فيما يتعلق بمهنتي (النمو المهني)	0.685	0.00**
5.	بالعمل مع زملائي في المهنة على مناقشة أمور العمل.	0.430	0.00**
6.	بالعمل حتى لو تتطلب العمل ذلك بعد الدوام الرسمي.	0.562	0.00**
7.	بالحرص على إحراز تقدم إيجابي مؤثر على صعيد العمل	0.793	0.00**
8.	بتحقيق مستويات عليا من الارتقاء بوظيفتي	0.769	0.00**
9.	باعتبار الممارسات المهنية هي سيدة الموقف على اعتقاداتي واتجاهاتي الخاصة	0.408	0.00**
10.	باعقادي الجازم أن الإرشاد التربوي " علم وفن " في آن واحد	0.769	0.00**
11.	بتقبل المسترشدتين مهما كانت مشكلاتهم	0.665	0.00**
12.	بالتواصل الفعال مع المسترشدتين	0.686	0.00**
13.	بامتلاك القدرة على تنمية شخصيات الطلبة	0.424	0.00**
14.	باعتبار المشكلات التي تواجه العمل يمكن التغلب عليها	0.766	0.00**
15.	بتقديم التوصيات المناسبة حول بعض القضايا المهمة	0.418	0.00**
16.	باعتبار المهنة التي أعمل بها جزءاً مهماً من حياتي.	0.772	0.00**
17.	بالدفاع عن أهمية دوري الإرشادي إذا ما واجه نقد أو استخفاف بهذا الدور.	0.840	0.00**
18.	برفض ترك العمل في الإرشاد بحثاً عن عمل آخر.	0.462	0.00**
19.	بالعمل تحت ضغط العمل لساعات طويلة	0.586	0.00**
20.	بالتنازل عن بعض القضايا لصالح العمل	0.548	0.00**
21.	بالرغبة الصادقة في العمل الإرشادي	0.784	0.00**
22.	بالعمل لساعات طويلة إذا ما اقتضت الضرورة لذلك.	0.776	0.00**
23.	باعتبار المهنة التي أقوم بها تجلب لي السعادة.	0.625	0.00**
24.	بأن ما أقوم به من عمل يزيد عما أتقاضاه من راتب.	0.309	0.00**
25.	بربط الانجاز بالأهداف التي أحققها وليس بما أتقاضاه من راتب	0.479	0.00**
26.	بمناقشة آراء الآخرين	0.657	0.00**
27.	بالإعراب عن اعترازي أمام الناس بعملتي مرشداً تربوياً	0.814	0.00**
28.	بعدم إخفاء بعض الأفكار المهمة عن الآخرين واحتكارها لنفسني	0.499	0.00**
29.	باحترام الناس لي انطلاقاً من طبيعة عملي كمرشد	0.599	0.00**

0.00**	0.727	30. بإعداد تقارير شاملة عن سبل التغلب على أزمات المرشدين
0.00**	0.776	31. ببذل النشاط والحيوية بسبب كوني مرشداً تربوياً في مؤسسة متخصصة.
0.00**	0.350	32. باعتبار العمل الإرشادي معضلة كبيرة تحتاج إلى تضافر جهود مجتمعية.
0.00**	0.716	33. بالاستفادة من خبرات الآخرين وتوظيفها
0.00**	0.844	34. بتطوير البرامج الإرشادية الحديثة بشكل مستمر.
0.00**	0.627	35. بتعميم الأفكار المقترحة على المرشدين الآخرين ليشاركوا في دراستها.
0.00**	0.827	36. بتحقيق أهداف المؤسسة التي أعمل بها.
0.00**	0.653	37. بالتأثير في المجتمع المحلي بسبب عملي في الإرشاد.
0.00**	0.562	38. بمعاملة المرشدين حتى خارج نطاق العمل.
0.00**	0.636	39. بمعاملة المرشدين بكياسة بحيث تجلب السمعة الحسنة للمؤسسة التي أعمل بها.
0.00**	0.737	40. بالعمل على تقديم انطباعات جيدة حول المؤسسة التي أعمل فيها.
**0.00	0.783	41. بنشر ثقافة الإرشاد التربوي في الأوساط المختلفة.

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=50.0$ )

### جدول ( 3 ) قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية لمجالات الفتاعة بالعمل الإرشادي للمرشدين التربويين

مجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
اعتبارات مهنية	0.92	*0.00
اعتبارات شخصية	.0.93	*0.00
اعتبارات عامة	0.92	*0.00

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=50.0$ )

### جدول ( 4 ) نتائج معادلة ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة والدرجة الكلية

البعء	عدد الفقرات	قيمة ألفا
اعتبارات مهنية	15	0.90
اعتبارات شخصية	13	0.88
اعتبارات عامة	13	0.90
الدرجة الكلية	41	0.95

وتظهر النتائج السابقة أن جميع الفقرات والمجالات لها ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=50.0$ ).

### ثبات الأداة

قام الباحث بحساب استخدام معادلة ألفا كرونباخ لمجالات الدراسة والدرجة الكلية، وكانت النتائج بحسب الجدول الآتي:

التربويين العاملين في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة نابلس وجنين كانت متوسطة، حيث حصلت على متوسط (3.92) ونسبة مئوية (78.4%)، كما تبين من النتائج أن جميع الفقرات حصلت على درجة ما بين متوسطة أدناها (3.30) وبنسبة (66%) وعالية أكبرها متوسطة (4.58) وبنسبة (91.6%)، ما يشير إلى عدم وجود فقرات حصلت على درجات متدنية. وتظهر النتائج أن أكثر من (50%) من الفقرات حصلت على درجة عالية، ويفسر الباحث ذلك بأن درجة القناعة بالعمل الإرشادي كانت مرضية إلى حد ما، وهي أقرب إلى الدرجة العالية منها إلى المتوسطة، مما يدل على حد كبير على انتماء مهني وممارسات داعمة للعمل الإرشادي، إلا أن هذه القناعة تواجهها بعض التحديات شأنها شأن المهن الأخرى التي تستوجب تحديدها والعمل على محاصرتها والتغلب عليها، مع ضرورة تعزيز دلالات الممارسات والقناعات المهنية وتأطيرها في نفوس المرشدين التربويين. ولعل هذا يدل على أن الظروف المحيطة بعمل المرشدين التربويين ليست بالوضع السيء، وإن لم تكن مميزة، بل تميل إلى الاستحسان والرضا نسبياً.

وتظهر النتائج أن أبرز (3) عبارات حصلت على أعلى متوسط بحيث أن قناعة المرشدين التربويين تزداد بالتواصل الفعال مع المرشدين (4.58)، وبتقبل المرشدين مهما كانت مشكلاتهم (4.49) وباعتقادي الجازم أن الإرشاد التربوي "علم وفن" في أن واحد (4.37). في حين كانت أدنى ثلاث عبارات حصلت على أدنى متوسط حسابي وهي: باعتبار المهنة التي أقوم بها تجلب لي السعادة (3.39) و بمجاملة المرشدين حتى خارج نطاق العمل (3.34)، و بالتنازل عن بعض القضايا لصالح العمل (3.30). وهذا ما يشير إلى ضرورة عقد دورات تعزز من قناعة المرشدين التربويين وإقبالهم على التماهي في مهنتهم. كما يمكن الاستدلال في ضوء هذه النتائج على

تشير نتائج الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات لما يخص مجالات القناعة بالعمل الإرشادي للمرشدين التربويين على الدرجة الكلية هو (0.95) وهو معامل ثبات عالٍ يفي بأغراض الدراسة.

## إجراءات الدراسة

حددت إجراءات الدراسة على النحو الآتي:  
- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.  
- تحديد أفراد العينة.  
- توزيع الاستبانة على عينة الدراسة.  
- تجميع الاستبانات وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً، باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

## المعالجة الإحصائية

استخدام الباحث برنامج (SPSS) للرمز الإحصائية للعلوم الاجتماعية لاستخراج التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار المتعدد.

## نتائج الدراسة ومناقشتها

جرى عرض النتائج ومناقشتها بحسب الآتي:  
أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشته:  
ما درجة قناعة المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية بالعمل الإرشادي؟ وقد اعتمد الباحث المعايير الآتية لتقدير درجة قناعة المرشدين التربويين بالعمل الإرشادي: متوسط (3) فما دون أو نسبة (60%) فأدنى حصلت على درجة (متدنية). ومتوسط أكثر من (3-4) أو نسبة (60%-80%) حصلت على درجة (متوسطة). والمتوسط أكثر من (4) أو نسبة (80%) فأعلى حصلت على درجة (مرتفعة). وقد كانت النتائج بحسب الجدول رقم (5). يتبين من نتائج الجدول رقم (5) أن الدرجة الكلية للقناعة بالعمل الإرشادي للمرشدين

بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين  
والجدول (6) يوضح نتائج ذلك.

أن قناعة المرشدين التربويين قد تنامت بحكم ما تطور على صعيد العمل الإرشادي من أنظمة وإجراءات وفعاليات عززت من انتماء المرشدين التربويين لمهنتهم، في ذات الوقت الذي يعد فيه المرشد التربوي نفسه أنه يقوم بدور وطني وإنساني في ظل تحديات يواجهها المجتمع الفلسطيني وبخاصة في مجال التعليم. كما تبين هذه النتائج إلى حد ما دلالات تظهر رضا العاملين عن العمل الإرشادي، اعتقاداً منهم أن القناعة بالعمل لها تقاطعات مشتركة مع الرضا عن العمل. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الفار (1986) من حيث رضا غالبية المرشدين التربويين عن عملهم الإرشادي، وكذلك مع نتائج مقبول (2003) التي بينت أن درجة الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين كانت متوسطة. كما تتفق مع بعض نتائج (Dories, 2001) التي بينت رضا (90%) من المرشدين التربويين عن عملهم.

وتختلف نتائج هذه الدراسة عن نتائج غيرها من الدراسات ومنها أبو النصر (1999) التي أشارت إلى قلة أعداد الأخصائيين مقارنة بالمشكلات المدرسية التي يتعاملون معها، ودراسة (Dories, 2001) التي بينت أن شعور المرشدين التربويين بالضغط والتوتر يقلل من رضاهم عن العمل، وكذلك دراسة الجميلي والبخاري (2008) التي أظهرت معاناة المرشدين التربويين من غموض الدور مما يؤثر على قناعاتهم بالعمل.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني:

ما أبعاد قناعة المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية بالعمل الإرشادي بحسب أهميتها؟ وقد انبثقت عنه الفرضية الأولى: وتنص على أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات أبعاد القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

ومن أجل فحص صحة الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد لمجالات القناعة



جدول ( 5 ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية  
لقناعة المرشدين التربويين بالعمل الإرشادي مرتبة تنازليا

الترتيب	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة القناعة
1.	بالتواصل الفعال مع المسترشدين	4.58	0.56	91.6	عالية
2.	بتقبل المسترشدين مهما كانت مشكلاتهم	4.49	0.80	89.8	عالية
3.	باعقادي الجازم أن الإرشاد التربوي "علم وفن" في آن واحد	4.37	0.73	87.4	عالية
4.	بالحرص على إحراز تقدم إيجابي مؤثر على صعيد العمل	4.33	0.71	86.6	عالية
5.	بالرغبة الصادقة في العمل الإرشادي	4.33	0.85	86.6	عالية
6.	بالبقاء على تواصل مع الآخرين فيما يتعلق بمهنتي (النمو المهني)	4.31	0.75	86.2	عالية
7.	بامتلاك القدرة على تنمية شخصيات الطلبة	4.30	0.60	86.0	عالية
8.	بتحقيق مستويات عليا من الارتقاء بوظيفتي	4.20	0.66	84.0	عالية
9.	بالدفاع عن أهمية دوري الإرشادي إذا ما واجه نقد أو استخفاف بهذا الدور.	4.18	0.88	83.6	عالية
10.	بنشر ثقافة الإرشاد التربوي في الأوساط المختلفة.	4.17	0.88	83.4	عالية
11.	بتقديم التوصيات المناسبة حول بعض القضايا المهمة	4.16	0.52	83.2	عالية
12.	بالعمل مع زملائي في المهنة على مناقشة أمور العمل.	4.14	0.66	82.8	عالية
13.	بالإعراب عن اعتزازي أمام الناس بعملتي مرشدا تربويا	4.13	0.86	82.6	عالية
14.	باعتبار المهنة التي أعمل بها جزءاً مهماً من حياتي.	4.12	0.89	82.4	عالية
15.	بمناقشة آراء الآخرين	4.05	0.62	81.0	عالية
16.	بتحقيق أهداف المؤسسة التي أعمل بها.	4.05	0.67	81.0	عالية
17.	بالاستفادة من خبرات الآخرين وتوظيفها	4.03	0.73	80.6	عالية
18.	بربط الانجاز بالأهداف التي أحققها وليس بما أنقاضه من راتب	4.01	8465.	80.2	عالية
19.	بمتابعة الشكاوى بغية العمل على حلها.	4.00	0.81	80.0	عالية
20.	باعتبار الممارسات المهنية هي سيدة الموقف على اعتقاداتي واتجاهاتي الخاصة	4.00	0.96	80.0	عالية
21.	بالعمل على تقديم انطباعات جيدة حول المؤسسة التي أعمل فيها.	4.00	0.70	80.0	عالية
22.	باعتبار المشكلات التي تواجه العمل يمكن التغلب عليها	3.96	0.72	79.2	متوسطة
23.	بتطوير البرامج الإرشادية الحديثة بشكل مستمر.	3.96	0.72	79.2	متوسطة

متوسطة	78.8	0.68	3.94	24. بالتأثير في المجتمع المحلي بسبب عملي في الإرشاد.
متوسطة	78.6	0.60	3.93	25. بتعميم الأفكار المقترحة على المرشدين الآخرين ليشاركوا في دراستها.
متوسطة	78.2	0.99	3.91	26. بالعمل لساعات طويلة إذا ما اقتضت الضرورة لذلك.
متوسطة	76.0	1.02	3.80	27. بمعاملة المرشدين بكياسة بحيث تجلب السمعة الحسنة للمؤسسة التي أعمل بها.
متوسطة	75.2	0.90	3.76	28. باعتبار الإرشاد التربوي مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات المؤسسية.
متوسطة	74.2	1.13	3.71	29. بعدم إخفاء بعض الأفكار المهمة عن الآخرين واحتكارها لنفسها.
متوسطة	73.0	1.03	3.65	30. باحترام الناس لي انطلاقاً من طبيعة عملي كمرشد.
متوسطة	73.0	0.67	3.65	31. ببذل النشاط والحيوية بسبب كوني مرشداً تربوياً في مؤسسة متخصصة.
متوسطة	72.6	0.95	3.63	32. بتوثيق الحالات المشكلة لتشكّل نموذجاً يحتذى به.
متوسطة	71.8	0.77	3.59	33. بإعداد تقارير شاملة عن سبل التغلب على أزمات المرشدين.
متوسطة	70.6	1.20	3.53	34. برفض ترك العمل في الإرشاد بحثاً عن عمل آخر.
متوسطة	70.6	0.82	3.53	35. بالعمل تحت ضغط العمل لساعات طويلة.
متوسطة	70.4	1.09	3.52	36. بأن ما أقوم به من عمل يزيد عما أتقاضاه من راتب.
متوسطة	69.4	1.10	3.47	37. باعتبار العمل الإرشادي معضلة كبيرة تحتاج إلى تضافر جهود مجتمعية.
متوسطة	69.0	1.07	3.45	38. بالعمل حتى لو تطلب العمل ذلك بعد الدوام الرسمي.
متوسطة	67.8	1.01	3.39	39. باعتبار المهنة التي أقوم بها تجلب لي السعادة.
متوسطة	66.8	0.99	3.34	40. بمعاملة المرشدين حتى خارج نطاق العمل.
متوسطة	66.0	0.89	3.30	41. بالتنازل عن بعض القضايا لصالح العمل.
متوسطة	78.5	0.52	3.92	الدرجة الكلية

جدول (6) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمجالات القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين

المجال	معامل الارتباط (r)	معامل الارتباط (r <sup>2</sup> )	معامل ميل خط الانحدار واتجاهه (b)	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
اعتبارات شخصية	0.92	0.88	0.87	27.23	*0.00
اعتبارات عامة	0.93	0.09	0.44	18.42	*0.00
اعتبارات مهنية	0.92	0.03	0.33	—	—

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=50.0$ )

والاعتبارات العامة، لأن أحدهما مؤثر ومتأثر بالأخر، وهذا يستوجب العمل على خفض حدة التمرکز حول المشرف إلى التمرکز حول المجال أو الموقف الإرشادي.

وتجسد هذه النتائج إلى حد ما صعوبة تحقيق انسجام العلاقة بين الرضا عن العمل والقناعة به في إطار من الالتزام والانتماء المهني، انطلاقاً من أن الاعتبارات الشخصية والعامة موضع جدل بين المرشدين التربويين على عكس الاعتبارات المهنية، وهو ما يتعارض مع نتائج دراسة واطسون (Watsson, 2009) من حيث تأثير المحفزات الداخلية التي تتجسد كدلالة على الرضا عن العمل جراء عدم انسجام الاعتبارات الثلاثة فيما بينها. وهو ما يؤكد - إلى حد ما - اختلاف القناعة بالعمل عن الالتزام المهني بحسب نتائج دراسة كوجل وآخرون (Coogel and others, 2011) وتتعارض نتائج هذه الدراسة في الإطار العام بما توصلت إليه دراسة تيسا (Testa, 2001) من حيث وجود علاقة مهمة بين الولاء والرضا والجهد في بيئة العمل.

وتعكس هذه النتيجة إلى حد ما ضرورة تفعيل دور القيادة التحويلية من حيث توظيف الشراكة والاعتبارات المتعددة التي تعزز الانتماء والولاء للمهنة وفق ما أشارت إليه دراسة Wat- و Duffy and others, 2010 و son, 2009. وبمعنى آخر تعزيز البعد العام للعمل الإرشادي على حساب البعد الشخصي للمرشدين التربويين.

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل تختلف درجة قناعة المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية بالعمل الإرشادي بحسب المتغيرات المتعلقة بهم (الجنس، والحالة الاجتماعية، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدخل الشهري). وقد انبثقت عنه الفرضيتان الثانية والثالثة، وكانت نتائجها ومناقشتها بحسب الآتي:

1. نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها: وتنص

وتظهر نتائج الجدول السابق أن الاعتبارات المهنية عديمة الأثر في تفسير التباين بين المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية، وكان لسان حال هذه الاعتبارات موضع اهتمام واتفاق متقارب ما بين المرشدين التربويين، لدرجة تمثل أساس القناعة بالعمل الإرشادي لديهم. وربما يتعلق ذلك بما طرأ من تطور على مهنة الإرشاد التربوي من حيث تحديد وصف مهني وتحديد أدوار المرشدين التربويين وصياغة إطار أخلاقي لهذه المهنة بموجب مشاركة واسعة من المرشدين التربويين أنفسهم، مما ألقى الفوارق بينهم.

كما تظهر النتائج - أيضاً - أن مجال الاعتبارات الشخصية قد فسر ما نسبته (88%) من التباين بين المستجيبين؛ بينما فسر بعد الاعتبارات العامة ما نسبته (9%) فقط من التباين.

ويفسر الباحث التباين الكبير بين المرشدين التربويين حول مجال الاعتبارات الشخصية انطلاقاً من اختلاف الأهمية النسبية لإعطاء قيمة لبعض الاعتبارات الشخصية التي قد تتأثر بعوامل المنافسة مع الآخرين، أو نظراً لإعطاء صورة واقعية عن هذا المجال أكثر منها مثالية. ولعل من الملفت للنظر أن هناك محدودية بالترقية بالعمل الإرشادي مما يصطدم بدوافعهم التي تطمح تحقيق مراكز أعلى فتعكس إلى حد ما على اعتباراتهم الشخصية.

كما يُفسر الباحث تباين استجابات المرشدين التربويين حول قناعتهم بالعمل الإرشادي في مجال الاعتبارات العامة على نحو محدود انطلاقاً من تنامي الصحة النفسية المجتمعية المبنية على الشراكة والتعاون ما بين مختلف القطاعات المجتمعية، وبخاصة في مجالس الآباء والمؤسسات الإرشادية، إلا أن هذا التباين في المواقف يتزامن مع تعارضات معينة لها علاقة بقدرات وإمكانيات تحقيق بيئة إرشادية فاعلة تنطلق من المرشد وقناعته بالعمل الإرشادي. ويعتقد الباحث أن هناك حاجة لتحقيق توازن أفضل بين الاعتبارات الشخصية

الفرضية الأولى على أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية حول القناعة بالعمل الإرشادي تعزى إلى متغيرات: الجنس والحالة الاجتماعية ونوع المدرسة والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها. ومن أجل فحص صحة الفرضية استخدم الباحث تحليل التباين الثلاثي والجدول التالي يوضح نتائج هذه الفرضية:

جدول ( 7 ) نتائج تحليل التباين الثلاثي ( $2 \times 2 \times 2$ ) لدرجة القناعة بالعمل الإرشادي على متغيرات الدراسة (الجنس والحالة الاجتماعية ونوع المدرسة) والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها

الدلالة الإحصائية*	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.40	0.71	0.20	1.00	0.20	الجنس (أ)
0.40	0.71	0.20	1.00	0.20	الحالة الاجتماعية (ب)
0.46	0.77	0.22	2.00	0.44	نوع المدرسة (ج)
0.77	0.09	0.02	1.00	0.02	الجنس والحالة الاجتماعية (أ×ب)
0.33	1.11	0.32	2.00	0.63	الجنس ونوع المدرسة (أ×ج)
0.52	0.66	0.19	2.00	0.38	الحالة الاجتماعية ونوع المدرسة (ب×ج)
0.54	0.62	0.18	2.00	0.35	الجنس والحالة الاجتماعية ونوع المدرسة (أ×ب×ج)
		0.28	95.00	27.07	الخطأ
			107.00	1674.60	الكلية

متزوجا وسواء كانت المدرسة ثانوية أو أساسية أو مشتركة فالثقافة التخصصية جسدت وحدة الرؤية والموقف بينهم. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع بعض ما توصلت إليه مقبول (2003) من حيث عدم وجود أثر لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية في درجة الرضا الوظيفي. كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة الهلة (2014) من حيث عدم وجود فرق يعزى لمتغير الجنس في الرضا عن العمل الإرشادي. ومن جانب آخر قد تعكس النتائج قناعة المرشدين التربويين لبعض الاعتبارات فيما تعكس عدم القناعة لبعضها الآخر، وكأن هناك توازنا بحسب وجهة نظرهم بغض النظر عن الجنس أو الحالة الاجتماعية أو طبيعة المدرسة.

2. نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها: وتنص هذه

يتضح من خلال نتائج الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية ونوع المدرسة والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها.

ويفسر الباحث ذلك بأن القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين قد ألغت الفوارق بينهم تبعاً لهذه المتغيرات، بل كانت متقاربة، بحكم أن القناعة موجودة وراسخة في ممارساتهم المهنية.

كما يرى الباحث أن المرشد التربوي يمارس هذه القناعة التي تجسدت من خلال إدراكه لأهمية المرشد التربوي والدور الذي يمكن أن يلعبه مما يعزز من ثقته بنفسه وينعكس ذلك بالإيجاب على إقباله على مهنته والإيفاء بواجباتها بغض النظر عن كونه ذكراً، أو أنثى، أو أعزباً أو

الفرضية على أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات استجابات المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية حول القناعة بالعمل الإرشادي تعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدخل الشهري، والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها. ومن أجل فحص صحة الفرضية استخدم الباحث تحليل التباين الثلاثي، والجدول التالي يوضح نتائج هذه الفرضية:

**جدول (8) نتائج تحليل التباين الثلاثي (2×4×2) لدرجة القناعة بالعمل الإرشادي على متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدخل الشهري) والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينهما**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدالة الإحصائية*
المؤهل العلمي (أ)	0.37	1.00	0.37	1.24	0.27
سنوات الخبرة (ب)	0.09	3.00	0.03	0.11	0.96
الدخل الشهري (ج)	0.15	2.00	0.08	0.26	0.77
المؤهل العلمي وسنوات الخبرة (أ×ب)	0.33	3.00	0.11	0.36	0.78
المؤهل العلمي والدخل الشهري (أ×ج)	0.32	2.00	0.16	0.54	0.59
سنوات الخبرة والدخل الشهري (ب×ج)	0.59	6.00	0.10	0.33	0.92
المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدخل الشهري (أ×ب×ج)	0.71	4.00	0.18	0.59	0.67
الخطأ	25.37	85.00	0.30		
الكلي	1674.60	107.00			

النظرية، كمؤشر على تكيف المرشدين التربويين مع مهنتهم. وفيما يخص عدم وجود فرق دال إحصائي حول درجة القناعة بالعمل الإرشادي تعزى لمتغير الدخل الشهري، فإن الباحث يرى أن هذه النتيجة تؤكد أن القناعة بالعمل الإرشادي منهج يتوسمه المرشدون التربويون في ممارساتهم، بغض النظر عن الدخل الشهري، لدرجة أصبحت فيها القناعة منذوتة في شخصياتهم وممارساتهم المهنية. كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشد التربوي يرى أن ما يتقاضاه من راتب في ظل المعدل العام للموظفين التربويين من جهة، وللموظفين الحكوميين من جهة ثانية، مناسب وليس حالة جدلية تؤثر أو

ويتبين من نتائج الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدخل الشهري والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها. ويفسر الباحث عدم وجود فرق يعزى إلى المؤهل العلمي بحكم أن اختيار التخصص في مجال العمل الإرشادي قد جاء منسجماً مع ممارسة العمل فيه سواء أكان في مستوى الشهادة الجامعية الأولى أم الثانية، بل كان بمثابة باعث على القناعة بذلك أيضاً. كما يفسر الباحث عدم وجود فرق يعزى لمتغير سنوات الخبرة بوجود انتماء مهني يتعزز باستمرار العمل، وما يصاحب ذلك من مواقف تجسد القناعة بالعمل، سواء من زاوية الممارسات اليومية أو من زاوية الخبرات

تتأثر سلباً بقناعة المرشدين التربويين بالعمل الإرشادي. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة مقبول، (2003) التي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة والدخل الشهري على رضاهم عن العمل. ولعل ما يمكن إضافته في هذا المجال أن بعض جوانب الدخل الشهري تتغير حسب غلاء المعيشة ومنها المواصلات مثلاً، إلى جانب ما حققته الفعاليات النقابية من امتيازات أسهمت في تحسين الدخل لديهم وهذا ما قلل من أثر الدخل الشهري على قناعة المرشدين التربويين بالعمل. كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الهلة (2014) من حيث عدم وجود فروق في الرضا عن العمل الإرشادي تعود للأقدمية (الخبرة).

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما المعوقات التي تواجه القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة نابلس من وجهة نظرهم؟

وبعد قيام الباحث بتفريغ استجابات المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية على السؤال المفتوح حول المعوقات التي تواجه عملهم الإرشادي وتؤثر سلباً في قناعاتهم المهنية، وقد كانت النتائج مرتبة تنازلياً بحسب أهميتها وفق الآتي:

#### جدول (9) نتائج معوقات العمل الإرشادي التي تؤثر سلباً على قناعات المرشدين التربويين

المرتبة	النسبة المئوية %	التكرار	المعيق
1	21.70%	38	ضغط العمل للمرشدين التربويين
2	18.28%	32	تدني النظرة المجتمعية للعمل الإرشادي
3	14.85%	26	تحديات العمل ما بين المرشدين والمعلمين والإدارة
4	13.14%	23	تدني المحفزات الداعمة للمرشدين التربويين
5	12.57%	22	قلة اهتمام الأهل وقناعاتهم بالتغيير الذي يحققه الإرشاد التربوي
6	6.85%	12	ضعف الإمكانيات للمدارس الحكومية
6	6.85%	12	بيروقراطية الإجراءات في الخطط الإرشادية
8	5.71%	10	غموض الدور للمرشدين التربويين
	100%	175	المجموع

أعداد الطلبة وتعدد مهمات المرشد التربوي بما فيها إعداد التقارير والأنشطة والمشاركات، مما يزيد من عبء المرشد التربوي. كما ينقسم عمل غالبية المرشدين التربويين بين مدرستين أو أكثر، إلى جانب إحلالهم كبداية عن معلمين غائبين أو مهمات أخرى توكل إليهم. وكل هذا بطبيعة الحال يستنزف منهم وقتاً وجهداً كبيرين مما يؤثر سلباً في قناعاتهم المهنية، وهذا ما يتفق مع دراسة (Dories, 2001) التي أظهرت نتائجها شعور المرشدين بالضغط

وتشير نتائج الجدول إلى وجود (8) معوقات تواجه العمل الإرشادي للمرشدين التربويين وتؤثر على قناعاتهم فيه، حيث تتراوح نسبتها من (21.7%) إلى (5.71%). وقد تم مناقشتها بحسب الآتي:

أ- ضغط العمل:

يتضح من نتائج الجدول أن ضغط العمل بوصفه معيقاً يؤثر في قناعات المرشدين التربويين بالعمل الإرشادي في المدارس الحكومية، وقد احتل المرتبة الأولى. ويفسر الباحث ذلك بكثرة

التربوي ليكون نصيراً أو معيناً له في تنفيذ سياساته وبعض أعماله لاسترضاء الآخرين، مما يضر بقناعاتهم المهنية. وتنفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (جاسم، 2011) التي بينت أن هناك ضعفاً لدى أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المرشد التربوي.

ث - تدني المحفزات الداعمة للمرشدين التربويين:

يأتي تدني المحفزات الداعمة للمرشدين التربويين كعقبة يحتمل المرتبة الرابعة، مما يؤثر على قناعاتهم بالعمل انطلاقاً من أن فرص الترقية والتطور للمرشدين التربويين محدودة، في ظل قناعة راسخة لديهم تعكس الرغبة بالتغيير والتطوير، فالمرشد التربوي أكثر إحساساً بذلك جراء ما يواجهه من احتراق نفسي أو مضاعفات سلبية تحتاج إلى اهتمام أكبر وتقدير عالٍ من الجهات المسؤولة، ولعل المهتم بذلك يجد قلة البرامج الترويجية أو الترفيحية أو التكريمية التي تعزز من ثقة المرشد بنفسه وتضفي عليه شعوراً بالسعادة والارتياح والتجديد، وهو ما يتفق مع ضرورة استخدام المكافأة من المحفزات الداخلية للتأثير بالقناعة المهنية، وفق ما أشارت إليه دراسة (Watson, 2009).

ج - قلة اهتمام الأهل وقناعاتهم بالتغيير الذي يحققه الإرشاد التربوي:

كما تحتل قلة اهتمام الأهل وقناعاتهم بالتغيير لما يمكن للإرشاد التربوي أن يحققه المرتبة الخامسة، مما يشكل معيقاً يواجه المرشدين التربويين وقناعاتهم بالعمل الإرشادي، انطلاقاً من أن معظم الأهالي الذين يتواصلون مع المرشدين التربويين هم ذوو حالات صعبة من الطلبة، ربما تكون مستعصية على الحل من زاوية السلوك المشكل أو التحصيل المتدني أو كليهما، فيما يقل تواصل ذوي الطلبة من المتفوقين أو المتميزين الذين يتواصلون مع المعلمين أو المديرين مباشرة. ومما يعزز من أثر هذا المعيق تدني درجة تحقيق تغييرات

والتوتر من الطلبات المتعددة والمعقدة المطلوبة منهم، كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (أبو النصر، 1999) التي أظهرت أن عدد المرشدين في المدرسة الواحدة قليل مقارنة بحجم العمل وعدد الحالات والمشكلات التي يتعاملون معها.

ب- تدني النظرة المجتمعية للعمل الإرشادي: احتلت نظرة المجتمع المتدنية للعمل الإرشادي بوصفها معيقاً المرتبة الثانية، وهذا ما يشير إلى أن هناك أطرافاً أخرى تنافس المرشد التربوي في الوسط التعليمي، منها: الإدارة المدرسية والهيئة التدريسية، فيجد المرشد نفسه، في أدنى الهرم وهذا ينعكس بالسلب على قناعته بالعمل الإرشادي، ولعل من الجائز القول إن العمل الإرشادي ما يزال لا يحظى باهتمام مسؤول مجتمعيًا بحيث يعطى الإرشاد التربوي الأهمية التي يستحقها، فينعكس ذلك في سلوك المرشد التربوي وقناعته بالعمل، وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Dories, 2001) التي بينت أن للعوامل الاجتماعية تأثيرها في مشاعر المرشدين التربويين.

ت- تحديات العمل ما بين المرشدين والمعلمين والمديرين:

يظهر من النتائج أن تحديات العمل بين المرشدين التربويين أنفسهم وبينهم وبين المعلمين والإدارة المدرسية احتلت المرتبة الثالثة، وهذا بطبيعة الحال يعيق العمل الإرشادي ويؤثر سلباً على قناعاتهم فيه، وبخاصة أن العمل الإرشادي التربوي يتطلب العمل بروح الفريق والانسجام والتكامل بين الأطراف الفاعلة؛ فاحتكار الخبرات بين المرشدين أو التنافس بينهم في تحقيق إنجازات فردية تتسبب بأثر سلبي على عملهم وقناعاتهم فيه، بعيداً عن موقف المعلمين الذين يعدون المرشد التربوي محامياً للطلبة، أو أن المرشد التربوي يبرر سلوك الطلبة على نحو مخفف، كما قد يتجاوز الخلاف ليصل الإدارة المدرسية نفسها، بحيث تتعارض الأفكار أو تتصارع بين الإدارة والمرشدين التربويين، وفي أحيان كثيرة يحتوي المدير المرشد



د - غموض الدور للمرشدين التربويين: وتأتي نتائج الجدول - أيضا- لنشير إلى معيق آخر يتصل بغموض الدور للمرشدين التربويين ويحتل المرتبة الثامنة والأخيرة، وهو على نحو محدود مقارنة بغيره من المعوقات، وهذا ما يؤكد وجود رواسب لا تزال قائمة في بعضها حول هذا الدور وتقاطعته مع أدوار الآخرين، وهي جدلية تحتاج إلى تعزيز شخصية المرشد التربوي وتوكيد مكانته وأهميته، وكذلك إعطاء صلاحيات لممارسة دوره وتوفير التسهيلات الممكنة من مختلف الأطراف ذات العلاقة بالعمل الإرشادي سواء من الإدارة العامة للإرشاد أو الإدارات المدرسية أو المعلمين أنفسهم، فمما لا شك فيه أن المرشد التربوي قد انتزع حقه في ممارسة دوره منذ بدايات العمل الإرشادي التربوي في فلسطين، وأنه لا بد من تطوير هذا الحق وتدعيمه من ناحية الجودة والنوعية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الجميلي والبيجاري (2008) من أن المرشدين التربويين يعانون من غموض الدور. تؤكد هذه النتائج إلى حد بعيد أن هناك ثمة مشكلات مستعصية لا زالت تراوح مكانها في مهنة الإرشاد التربوي، وبرغم من الجهود التي تبذل في سبيل تطوير هذه المهنة إلا أنها ليست بمستوى التوقعات المأمولة من جانب المرشدين التربويين. وتتفق هذه النتائج إلى حد ما مع ما توصلت إليه دراسات: الفار (1986) ووزارة التربية والتعليم العراقية (1988) وأبو النصر (1999) ومقبول (2003) والجميلي والبيجاري (2008) والهلة (2014)، في الإطار العام لطبيعة المشكلات التي تواجه العمل الإرشادي التربوي.

### التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:  
-تأصيل المرشدين التربويين في بعدي الاعتبار الشخصية والعامة للعمل الإرشادي،

مقصودة لدى الحالات المشكلة، ولعل الشعار الدارج أصلاً تخفيف الأعراض أو محاصرتها إدراكاً منهم بصعوبتها ، كما أن هذه الحالات غالباً ما يتطلب التدخل معها بيئة إرشادية فاعلة تتجاوز المرشد التربوي أو المدرسة نفسها لتصل إلى الأسرة أو المجتمع المحلي، وهذا بطبيعة الحال يؤثر في قناعة المرشدين التربويين وممارستهم العمل الإرشادي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (جاسم، 2011) أن هناك ضعفاً من قبل أولياء الأمور في حل مشكلات أبنائهم الطلبة.

ح - ضعف الإمكانيات للمدارس الحكومية: يحتل ضعف الإمكانيات للمدارس المرتبة السادسة من حيث المعوقات التي تواجه المرشدين التربويين من ناحية قناعاتهم بالعمل الإرشادي ، إذ أن هناك خللاً بميزانية المدارس الحكومية التي ترصد من تبرعات الطلبة والمشاركات المجتمعية، وهي -ربما- محدودة لا تساعد على تبني برامج تعزز من العمل الإرشادي سواء من ناحية المكان والتجهيزات أو من ناحية النشاطات الفرعية، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (جاسم، 2011) التي بينت أن عدم تخصيص مكان مناسب يعيق مهمة المرشد التربوي.

خ- بيروقراطية الإجراءات في الخطط الإرشادية:

تظهر النتائج أن بيروقراطية الإجراءات والخطط الإرشادية التي تحتل المرتبة السابعة تتسبب بملل وتقييد للمرشدين التربويين، وبخاصة أن تحويل الفعل السلوكي إلى صياغات لغوية يواجه صعوبة كبيرة لا من حيث التعبيرات فحسب بل من جوانب أخرى أيضاً. كما تشير هذه النتيجة إلى رغبة المرشدين التربويين في التحرر بأفكارهم وتطبيق توجهات أخرى بديلاً عن بعض الإجراءات التي تسبب لهم الضرر والملل، ولعل في هذا ما يبعث على رغبة قوية بالتغيير من زاوية قيادية تأثرية تأثيرية بحسب نتائج (Watson,2009).

لما يمثله ذلك من ضرورات تتطلبه طبيعة العمل، وعدم اقتصارها على البعد المهني.

- إعداد وتنفيذ برامج وآليات للتغلب على المعوقات التي تواجه المرشدين التربويين وتعزز من قناعاتهم بالعمل الإرشادي.

- إجراء دراسات مشابهة في محافظات أخرى، وإدراج متغيرات أخرى منها: التخصص الدقيق، والموقع الجغرافي، والدورات الإرشادية.

- إجراء دراسات تتناول استراتيجيات تكيف المرشدين مع معوقات القناعة المهنية بالعمل الإرشادي.

- إجراء دراسات تتناول العلاقة ما بين الاحتراق النفسي للمرشدين التربويين والقناعة بالعمل الإرشادي.

- إجراء دراسات تتناول قناعة المديرين والمعلمين بالعمل الإرشادي.

## المراجع

- السعودية.
- عبد القادر، رسمية (2007). الصورة الذهنية عن المرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين كما يدركها المديرون والمديرات فيها، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، جامعة النجاح الوطنية، 21 (3)، 919-954.
- عواد، يوسف ذياب (2013). الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات النفسية والتربوية، تصدر عن جامعة القدس المفتوحة- فلسطين، (2)، 55-88.
- الفار، وديع أديب (1986). العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- السفاضة، محمد إبراهيم (2005). إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد الإنمائي والوقائي والعلاجي في بعض المدارس الأردنية، مجلة جامعة دمشق، 21 (2)، 91-129.
- الشرفا، عبير فتحي (2011). الذات المهنية للمرشدين التربويين في العمل الإرشادي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية- غزة.
- القاروط، صادق سميح صادق (2006). الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- مقبول، رنده واصف (2003). درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديرتي التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم (1996). دليل المرشد
- أبو الرب، نور الدين وال صباح، سهير سليمان (2010). الانتماء المهني لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين: دراسة تطبيقية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، تصدر عن جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، ع(51)، 187-224.
- الأسدي، سعيد جاسم وإبراهيم، مروان عبد المجيد (2003). "الإرشاد التربوي: مفهومه – خصائصه، ماهيته"، دار الثقافة، عمان – الأردن.
- جاسم، زينب كاظم (2011). المشكلات التي تواجه عمل المرشد التربوي في المدارس الثانوية في محافظة بابل، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 19 (2)، 191-199.
- الجميلي، علي عليخ خضر و البجاري، أحمد يونس محمود (2008). غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم، مجلة التربية والعلم، 15 (3)، 308-331. متاحة على الموقع :
- (<http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=56116>).
- أخذت بتاريخ 17/11/2013، الساعة (10 صباحا).
- الحبح، حسن محمد شاكر (2012). درجة رضا المعلمين عن المرشدين التربويين في مدارس تربية شمال الخليل في ضوء بعض المتغيرات، فلسطين: جامعة القدس.
- الدغاغمة، حسن سالم حسن (2005). واقع الإرشاد التربوي من وجهة نظر المرشدين التربويين والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة القدس – فلسطين.
- الشهري، عبد الله بن علي أبو عراد (1998). مستوى الرضا الوظيفي عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية

-Duffy, R. Dik ,Bryan J. Steger, Michael F. (2010) Calling and work-related outcomes : Career commitment as mediator , Journal of Vocational Behavior, 78(2), 210-218.

-Freud, A. Drach, A. (2007). "Organizational (Role Structuring) and personal (organizational Commitment and Job Involvement) Factors: Do They Predict Inter professional Team Effectives?" Journal of Inter professional care. 21 (3), 319 – 334.

- Meyer ,J. Stanley, David J. Herscovitch, Lynne. Topolnytsky, Laryssa (2002) Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, Journal of Vocational Behavior,61(1), 20-52.

- Testa, M.(2001). The contribution of school climate and hardiness to the level of alienation experienced by student teachers. Journal of Education. 88(n5), 269-274

-Watson, LM. (2009). "Leadership Influence on top Contentment work". Journal of Radio logic Technology.80(4), 297 – 308.

التربوي. فلسطين.

–وزارة التربية والتعليم العراقية.(1988). مهام المرشد في المدرسة، نشرة رقم (459 / 8 / 4634).

–الهلة ، هجيرة (2014) طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر. رسالة ماجستير منشورة على الموقع الالكتروني [bu.univ-ouargla.dz/master/faqsocio\\_mem.php](http://bu.univ-ouargla.dz/master/faqsocio_mem.php)،

أخذت بتاريخ 10/4/2015 ، الساعة (11) مساء.

- المراجع باللغة الانجليزية

–Carmeli, Abraham, and Gefen, David .(2005), The Relationship between Work Commitment Models and Employee Withdrawal Intentions. Journal of Managerial Psychology. (20).p 63-86.

–Cummings, J.A. (1997). Responding to School Needs, The Role Of The Psychologists. Psychologists in School,(33) (1).p.46-55

–Coogle, C., Parham, Iris A. and Rachel, Colleen A.(2011) Job Contentment work and Career Commitment Among Alzheimer's Care Providers: Addressing Turnover and Improving Staff Empowerment, American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias, 26(7), 521-527.

–Doris, S. (2001). Job Contentment work among elementary school counselors in Virginia thirteen years later. Dissertation For Degree of doctor Virginia University. Available on: <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-09132001-131513/unrestricted/final2.pdf>, date: 20 Jun.2014.