دور المرشد الطلابي كما يدركه مرشدو المدارس المتوسطة والثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي بمدينة أبها.

محمد بن حسن بن علي عقران
مشرف تربوي (توجيه وإرشاد طلابي)
الادارة العامة للتعليم بمنطقة عسير

المستخلص:

هدف هذا البحث إلى التعرف على دور المرشد الطلابي كما يدركه مرشدو المدارس المتوسطة والثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في مدينة أبها. وتكونت عينة الدراسة من ٣٥ من مرشدي المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة أبها. واستخدم الباحث استبانة أدوار المرشد الطلابي (إعداد الحميدي , ٢٠٠٤م)، واستبانة الرضا الوظيفي (إعداد الشابحي، ١٤١٧هـ)، وتعديل (الشهري، ١٤٢٠هـ)، وقد توصل هذا البحث الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين مرشدي المدارس المتوسطة والثانوية في ادراكهم لدور المرشد الطلابي كما أظهرت النتائج إلى وجود فروق في الرضا عن العمل الارشادي بين المرشدين مرتفعي الادراك لدور المرشد الطلابي والمرشدين منخفضي الادراك لدور المرشد الطلابي. وتبين أن أكثر المحاور ادراكاً هو محور الإرشاد الديني ويليه محور الإرشاد التربوي وأما مايتعلق بالرضا الوظيفي فتبين أن أهم الأبعاد التي شكلت محور الرضا الوظيفي هي بعد مسئوليات العمل وبعد الراتب وبعد التقدم والترقي الوظيفي وبعد إنجاز العمل، والتي حازت على أعلى المتوسطات الحسابية.

Abstract:

The aim of this research is to identify the role of the student advisor as perceived by middle and secondary school counselors and its relationship to job satisfaction in the city of Abha. The study sample consisted of 35 middle and secondary school counselors in Abha city. The researcher used a questionnaire about the roles of the student advisor (prepared by Al-Hamidi, 2004 AD), and the questionnaire about job satisfaction (prepared by Al-Shabhi, 1417 AH), modified (Al-Shahri, 1420 AH). The researcher has concluded a number of findings: there is no statistical significance differences between instructors in intermediate and secondary school in their realization to the role of student instructor. Also, findings showed the presence of differences in satisfaction with instructive work among both instructors who highly appreciate the role of student instructor and instructors who have less realization to the role of student instructor. It has been appeared that the most realizing axes is the axis of religious instruction axis which is followed by educational instruction axis. As for job satisfaction, we found that through research the most important dimensions which formed the axis of job satisfaction is the dimension of work responsibility, dimension of salary, dimension of job progress and promotion and dimension of work achievement which scored the highest arithmetic averages.

مقدمة البحث:

لقد كان التوجيه والإرشاد فيما مضى موجوداً ويمارس دون أن يأخذ هذا الاسم أو الإطار العلمي ودون أن يشمله برنامج ولكنه تطور وأصبح الآن له أسسه ونظرياته وطرقه ومجالاته وبرامجه وأصبح يقوم به أخصائيون متخصصون علمياً وفنياً، وأصبحت الحاجة ماسة إلى التوجيه والإرشاد في مدارسنا وفي أسرنا وفي مؤسساتنا الإنتاجية وفي مجتمعنا بصفة عامة (زهران، ٢٠٠٥م).

ولعل البداية الحقيقية للتوجيه والإرشاد في المدارس لم تبرز إلى الوجود إلا بعد ظهورها في الولايات المتحدة الأمريكية في الثلاثينات إلى الخمسينات من هذا القرن حيث بدأ بصورة معكوسة

من الصفوف العليا في المرحلة الثانوية وقد يعود ذلك إلى أن التوجيه والإرشاد المهني هو السائد في ذلك الوقت، مما جعل الخدمات الإرشادية تأخذ طابع التوجيه والإرشاد المهني ولم يتغير هذا الطابع إلا بعد دخول الخدمات الإرشادية في المرحلة المتوسطة والابتدائية حيث ظهر الاهتمام بمراحل النمو وحاجاتها وكذلك الاهتمام بالمشكلات التربوية (الطويل وملحم، ١٩٩٠).

وفي التربية الحديثة يتركز اهتمام التوجيه والإرشاد بحاضر التلميذ في ضوء ماضيه من أجل التخطيط لمستقبله. لذا يعد التوجيه والإرشاد اليوم من الخدمات الضرورية التي ينبغي أن تتوفر في المدرسة الحديثة من أجل الوصول بالمتعلمين إلى النمو المتكامل، والتوافق النفسي الاجتماعي (الخطيب، ٢٠٠٣).

ونظراً لما يجده الميدان التربوي في المملكة العربية السعودية من اهتمام متزايد فقد تطورت خدمات التوجيه والإرشاد وقد سعت وزارة التعليم لتعزيز التوجيه والإرشاد وذلك للعمل على حماية المجتمع المدرسي من الاضطرابات السلوكية والنفسية والاجتماعية وتحسين العناصر المرتبطة بالصحة النفسية للطلاب.

ويعرف حامد زهران (٢٠٠٥) التوجيه والإرشاد: بأنه عملية واعية مستمرة بناءة ومخططة، تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد لكي يعرف نفسه ويفهم ذاته ويدرس شخصيته جسمياً وعقلياً واجتماعياً وانفعالياً، ويفهم خبراته، ويحدد مشكلاته وحاجاته، (ص. ١٢). والتوجيه والإرشاد عملية مخططة منظمة تهدف إلى مساعدة الطالب لكي يفهم ذاته، ويعرف قدراته، وينمي إمكاناته (وزارة المعارف، ٢٠٠٢م). والتوجيه والإرشاد عبارة عن عمليات نفسية هادفة . تهدف لخدمة كل مسترشد حسب حالته الخاصة ومتطلباته المحددة وحسب حياته الفردية والشخصية . بيد أن كل الحالات عموماً تندرج في ظلال أهداف عامة وكبرى وهي معرفة إيجابية النفس، وتحسين العملية التعليمية والتربوية، وتأكيد التوافق الشخصي واستقرار الحياة الوالدية، وتوفر الصحة النفسية (الهاشمي، ١٩٨٦). ولمرشد المدرسة أهمية قصوى في نجاح برامج التوجيه والإرشاد في مدرسته (أبو عيطة، ١٩٩٧م). من هنا تبرز أهمية دور مرشد المدرسة وما يوفره من خدمات للطلاب في مجال الإرشاد وكذلك تنظيم البرامج والخدمات الإرشادية بالتعاون مع ادارة المدرسة (البيلاوي وعبدالحميد، ٢٠٠٢م).

مشكلة البحث:

إن عملية الإرشاد الطلابي مسئولية كبيرة لابد لمن يقوم بها من نصيب وافر من الذكاء والمعرفة والخبرة وأن يكون مؤهلاً تأهيلاً علمياً وعملياً. كما تقع على المرشد مسئولية كبيرة في تقديم الخدمات الإرشادية المنظمة والمتخصصة المبنية على أسس علمية، وفق تخطيط دقيق، وممارسة مهنية تزيد من فاعليتها وتحقق للطلاب الأهداف المألوفة. (الدليم، ٢٠٠١م). ويؤكد باترسون أن الإرشاد يحتاج

إلى فرد متخصص للقيام بالأعمال الإرشادية يتم تدريب عليها من أجل بلورة الإرشاد كمهنة تخصصية (عبيدات، ١٩٩٦م).

ولكي يقوم المرشد الطلابي بهذه المسئوليات على أكمل وجه، يجب أن يكون المرشد الطلابي مدركا لعمله، حتى يستطيع تجاوز العقبات، وحل المشكلات التي قد تعترض مجال عمله، ويتجب الاعمال التي تعيقه من أداء عمله كمرشد طلابي (وزارة المعارف، ٢٠٠١م).

وذكر ويلز (wills) أن بعض مديري المدارس يكلفون المرشدين بمهام لا تتعلق بمهنتهم الأساسية التي أعدو من أجلها، حيث اختلفت وجهات نظر العديد من هؤلاء المديرين حول الأعمال الإدارية التي يفرضونها على المرشد المدرسي. (عمر، ١٩٨٤م).

وأشار كل من أرنولد (Arnold) ومارتن (Marttn) وبيرسل (Percell) وتينسون (Tenyson) وباترسون (Pattrsou) في دراساتهم حول دور المرشد إلى أن المرشدين يقومون ببعض الأعمال والمهام التي لا تمت إلى الإرشاد بصلة، كالتعليم وحفظ السجلات والمشاركة في النشاطات المدرسية وتطبيق الأنظمة المدرسية.

كما أظهرت الدراسة التي قام بها تري فينش وآخرون (٢٠٠١م) على طلاب الدراسات العليا في قسم الإدارة التربوية في جامعتين في كنتاكي أن هناك إدراكات غير دقيقة لازالت قائمة عن دور المرشد الطلابي.

من هنا نجد أن بعض المرشدين قد لا يفهم طبيعة عمل المرشد الطلابي مما قد يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لديه. وإذا كان مرشد المدرسة يعي دوره الارشادي وكانت لديه رؤية واضحة ومحددة تنأى به عن الأعمال الإدارية والكتابية والرقابية التي قد تكون عائقاً له وتقلل من دوره في عملية الإرشاد أما إذا كان لا يعي دوره الارشادي فذلك حتماً سيؤثر على سير العملية الإرشادية، لذا تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على إدراكات مرشدي المدارس المتوسطة والثانوية لدورهم الارشادي وبالتالي وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١) هل يختلف مرشدو مدارس المرحلة المتوسطة عن مرشدي المرحلة الثانوية في إدراكهم لدور المرشد الطلابي؟

٢) هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا عن العمل الارشادي بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين؟

٣) هل توجد فروق في الرضا عن العمل الارشادي بين المرشدين مرتفعي الادراك لدور المرشد الطلابي والمرشدين منخفضي الادراك لدور المرشد الطلابي.

أهداف البحث: التعرف على:

١) مدى التباين في إدراكات مرشدي المدارس المتوسطة عن نظرائهم مرشدي المدارس الثانوية حول عمل المرشد الطلابي.

٢) مدى التباين في إدراكات مرشدي المدارس لدور المرشد تبعاً لاختلاف التخصص الأكاديمي.
٣) مدى التباين في الرضا عن العمل الارشادي بين المرشدين مرتفعي الادراك لدور المرشد الطلابي والمرشدين منخفضي الادراك لدور المرشد الطلابي.

أهمية البحث: يساهم هذا البحث في:

١) إثراء الجانب المهني في عملية الإرشاد في كافة مراحل التعليم بالمملكة العربية السعودية.
٢) التعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى المرشد الطلابي.
٣) الخروج بنتائج توجه انتباه المسؤولين إلى اتخاذ قرارات تخدم العملية الإرشادية في المدارس.

مصطلحات البحث:

المرشد الطلابي: الذي يدل الطالب على ما فيه فائدة له سواء في المدرسة وما يتعلق بها من أمور تحصيلية وسلوكية أو خارج حدود المدرسة من أمور حياتية عامة. فهو معلم، ومرب، وهادٍ إلى النجاح والفلاح

الإدراك: وعي الإنسان بما يصدر عنه أو بما يفكر فيه أو يتعامل معه من سلبية وإيجابية وحيادية وما يتكون لديه من فكرة وما يرسمه في ذهنه من صورة نتيجة المؤثرات البيئية سواء تلقينا هذه المؤثرات عن طريق العين أو الإذن أو الحواس الأخرى.

الرضا الوظيفي: الرضا عن العمل الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة (العديلي، ١٤٠٣هـ، ص ٥٨). أما الرضا عن العمل الإرشادي فهو: الإحساس الداخلي لدى المرشد التمثيل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال قيامه بالعمل الإرشادي.

حدود البحث:

الحدود المكانية: منطقة عسير . مدينة أبها . مدارس المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة أبها.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من عام ١٤٣٥-١٤٣٦هـ.

الحدود البشرية: عينة من المرشدين الطلابيين في المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة أبها.

الحدود الموضوعية: قياس مستوى الادراك والرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي مدارس المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة أبها.

الإطار النظري:

التوجيه والإرشاد الطلابي: عملية واعية مستمرة بناءة ومخططة، تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد لكي يعرف نفسه ويفهم ذاته ويدرس شخصيته جسمياً وعقلياً واجتماعياً وانفعالياً، ويفهم خبراته، ويحدد مشكلاته وحاجاته، ويعرف الفرص المتاحة له، وأن يستخدم وينمي إمكاناته بذكاء إلى أقصى

حد مستطاع، وأن يحدد اختياراته ويتخذ قراراته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته بنفسه، بالإضافة إلى التعليم والتدريب الخاص الذي يحصل عليه عن طريق المرشدين والمربين والوالدين، في مراكز التوجيه والإرشاد وفي المدارس وفي الأسرة، لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهداف واضحة تكفل له تحقيق ذاته وتحقيق الصحة النفسية والسعادة مع نفسه ومع الآخرين في المجتمع، والتوفيق شخصياً وتربوياً ومهنياً وزواجياً وأسرياً. (زهران،٢٠٠٥، ١٢٠).

أهداف التوجيه والإرشاد الطلابي:

١- مساعدة الطالب على التعرف على خصائص نفسه، وفهم قدراته وميوله واتجاهاته.
٢- مساعدة الطالب على اختيار التخصص المناسب على ضوء قدراته وميوله.
٣- مساعدة الطلاب الذين يعانون من مشكلات نفسية واجتماعية.
٤- العمل على اكتشاف الموهوبين ورعايتهم، وتوفير الإمكانات والفرص المتاحة لتنمية مواهبهم.
٥- الاهتمام بحالات التأخر الدراسي، والعمل على دراسة أسباب هذا التأخر.
٦- تقديم المعلومات المتكاملة للطالب.
٧- تقديم الخدمات الإرشادية الوقائية والإنمائية التي تحقق الفاعلية والكفاية الإنتاجية في مجال التحصيل المدرسي (وزارة المعارف، ١٤١٧هـ، ص١٥)

مهام وواجبات المرشد الطلابي:

١. إعداد الخطة العامة السنوية لبرامج التوجيه والإرشاد في ضوء التعليمات المنظمة لذلك واعتمادها من مدير المدرسة.
٢. تبصير المجتمع المدرسي بأهداف التوجيه والإرشاد وخططه وبرامجه وخدماته لضمان قيام كل عضو بمسؤوليته في تحقيق هذه الأهداف.
٣. الإسهام في تشكيل مجلس المدرسة ولجان التوجيه والإرشاد ورعاية السلوك.
٤. إعداد وتنفيذ البرامج والمشروعات الدراسية التي يرى المرشد الطلابي مناسبتها لطلاب المدرسة.
٥. تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد وخدماته الإنمائية والوقائية والعلاجية (وزارة المعارف، ١٤٠٩هـ)

الرضا الوظيفي:

قد تتعارض في كثير من الأحيان الأهداف الخاصة بالفرد وأهداف التنظيم، وقد يتسبب هذا التعارض في الكثير من المشكلات التي يجب على الإدارة مواجهتها، وتأتي الدوافع لتقليل الفجوة بين أهداف الفرد وأهداف التنظيم، وإذا نجحت الإدارة في اختيار الدافع المناسب لتقليل هذه الفجوة بين أهداف الفرد والمنظمة يكون للدافع قيمة وتأثيره الإيجابي (وناس، ٢٠٠٨، ص١٢٦)، كما أنه كلما

كان قصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية، وكلما تصور أن عمله لا يحقق هذا الإشباع المناسب لحاجاته كلما تصور أن عمله يحرمه من هذا الإشباع.

وتفهم سلوك الإنسان لا يمكن فهمه دون عام لتلك الميادين (القريوتي، ٢٠٠٩، ص٢٩)، ويحاول الباحث من خلال هذا البحث والأدبيات التي تتصل بالرضا الوظيفي التوصل إلى إجابات حول السلوك الإنساني ومسبباته ووضع أمام المديرين والدارسين أهم المفاهيم التي تعينهم على فهم سلوك العاملين وزيادة قدرتهم على توقع سلوكهم المستقبلي لاسيما في المنظمات الإدارية بما يمكن التحكم بذلك السلوك ويخدم أهداف المنظمة.

تعريف الرضا الوظيفي:

مشاعر العاملين إزاء أعمالهم، وهو ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم (شاويس، ١٩٩٦، ص١١٠). وهو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل والثقة والولاء والانتماء للعمل مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية (وناس، ٢٠٠٨، ص١١٣). كما أنه مجموعة من الأحاسيس الجميلة (القبول، السعادة، الاستمتاع) التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل فيها، والتي تحول عمله ومن ثم حياته كلها إلى متعة حقيقة (متعة العمل ومتعة الحياة) (نحلوس، ٢٠٠٨، ص١).

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

نظريات الرضا الوظيفي: اهتم الدارسون بتفسير الرضا الوظيفي وصمموا مهارات لتحسين أساليب العمل في التعامل مع العنصر البشري الذي يمثل أهم الموارد وأعطوا حيزا كبيراً للدوافع لتفسير الرضا، وأثرت دراساتهم بعدد من النظريات أهمها:

أولاً: نظريات المضمون (الحاجات) ومن أهم هذه النظريات: نظريات سلم الحاجات لابراهام ماسلو، ويبين فيها أن للعامل حاجات متعددة، فهو يطلب المزيد، إذ أنه ما يرضي حاجة واحدة حتى يطلب غيرها، وتتشكل هذه الحاجات على شكل هرم تشكل قاعدته حاجاته الطبيعية.

ثانياً: النظريات المعرفية: حيث يقوم المدخل المعرفي في تفسير الدافعية على إدراك قصور تفسير القوى الدافعية من خلال الاعتماد فقط على دراسة متغيرات الدعم الخارجي، لأنها تقدم تفسيراً متكاملاً للسلوك الإداري، ومن أهم هذه النظريات:

نظرية التوقع: ومن أبرز أنصار هذه النظرية فروم وبورتر ولولر التي تقوم على افتراض أن سلوك الفرد مبني على عملية إدراك وتحليل ومفاضلة بين البدائل ويسلك بعد تلك العملية العقلانية السلوك الذي يتوقع أن يحقق له أكثر الفوائد ويجنبه أكثر الصعوبات.

نظرية وضع الأهداف: صاحب هذه النظرية أودين لوك وتتمحور على مشاركة العاملين في تحديد الأهداف، وتقوم على أن الأهداف والغايات تثير دافعية الأفراد وأن سلوكهم محكوم في أغلب الأحيان بالأهداف التي يسعى إليها وما يعطيها من أهمية لديهم، فكلما كانت الأهداف محددة وواضحة ومقبولة لدى الفرد عن مستوى أدائه وإنجازه في تحقيق الأهداف مما يؤدي لاستثارة دافعيته لمزيد من العمل. ويعد أودين لوك وضع الأهداف بأنها عملية وجدانية، ويحدد ثلاث خصائص لهذه العملية المعرفية.

نظرية التعزيز والتدعيم (المثير ــ الاستجابة): ومن أهم رواد هذه النظرية سكينر وبافلوف ومحور النظرية العلاقة بين المثير والاستجابة وقانون التأثير، وجوهرها أن سلوك الإنسان على نحو معين هو أساساً استجابة لمثير خارجي والإنسان يستجيب للعوائد، والسلوك الذي يعزز ويدعم بالمكافأة سيستمر وسيتكرر مستقبلاً.

وتعرضت هذه النظرية للانتقاد كونها تعد سلوك الإنسان يحدد من قبل مثيرات خارجية فقط وإغفال الإنسان وقيمة واتجاهاته، إلا أن النظرية تقدم مفاهيم وأفكار هامة في التعلم.

خلاصة النظريات: استفادت الإدارة بشكل كبير من نظريات الرضا الوظيفي لتحفيز العاملين من النواحي المادية والمعنوية حسب العنصر الأساسي الذي تعتبره محركاً أساسياً للدافعية.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

قام العمري (١٩٩٢) بدراسة هدفت للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس الأردنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية , واستخدم الباحث استبانة مينسوتا لقياس الرضا عن العمل على عينة مكونة من (٢٢٣) مديراً ومديرة , وأشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا لأفراد العينة نابع من شعورهم بالإنجاز , وتقدير المجتمع لعملهم , ودورهم في خدمة المجتمع , بينما كانت عوامل التقدم الوظيفي , والصلاحيات , والأجور , وأسلوب اتخاذ القرار مصدراً ضعيفاً ومعيقاً للرضا , كما تبين أن هناك علاقة بين مجموعة الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة ورضاهم الوظيفي.

وفي دراسة قام بها نصر الدين (١٤١٢ هـ) استهدفت الكشف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية نحو العوامل المسبب للرضا الوظيفي واستخدم الباحث قائمة استقصاء بطريقة الاسئلة المغلقة على عينة مكونة من (١٢٣) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية , وتوصلت النتائج أن مستوى الرضا العام لأفراد العينة متوسطاً لظروف العمل المادية وطريقة اختيار العمداء ورؤساء الأقسام , كما أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا المنخفض يرتبط بإجراءات الترقية والمرتب والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات , والمناخ التنظيمي العام.

وفي دراسة المعمر (١٩٩٣) التي هدفت للتعرف على الرضا الوظيفي للموجهين والموجهات التربويات في التعليم العام بمدينة الرياض وأثر بعض العوامل على درجة الرضا , استخدم الباحث أداة تقويم وظيفي لعينة الدراسة البالغة (٣١٦) موجهاً وموجهه , وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والخبرة في مجال العمل , والجنس , والعمر , والنمط الإداري , في حين لا توجد علاقة بين مستوى الرضا عن العمل لدى مجتمع الدراسة وعوامل التخصص والمرحلة التعليمية والتدريب والعبء الإشرافي , كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ايجابية بين مستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة ودرجات أدائهم الوظيفي.

وفي دراسة قام بها عبيدات (١٩٩٦) بهدف التعرف على توقعات المعلمين لدور المرشد التربوي في مدارس محافظة اربد في الاردن , وتكونت العينة من (٤١٢) معلماً ومعلمة بواقع (٢١٩) معلماً و (١٩٣) معلمة , وقد طور الباحث استبانة لقياس توقعات المعلمين لدور المرشد التربوي في المدرسة وقد توصلت الدراسة الى نتائج منها أن توقعات المعلمين جاءت لتنسجم مع ما جاء في الاستبانة مما يشير إلى وضوح دور المرشد في اذهانهم , كما تبين من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توقعات المعلمين لدور المرشد التربوي في المدرسة تعود إلى متغيرات المؤهل العلمي والخبرة والتخصص ومدة الإرشاد في المدرسة.

وأجرى الدهام (١٩٩٩) دراسة تهدف إلى التعرف على مدى فاعلية مديري المدارس في مجال التوجيه والإرشاد الطلابي , والتعرف على مدى اختلاف وجهات نظر أفراد الدراسة من مديرين ومرشدين طلابيين باختلاف نوع العمل والمؤهل الدراسي والمرحلة الدراسية والخبرة في التعليم , وتكونت عينة الدراسة من (٧٣) مديراً و (٦٩) مرشداً. وتوصلت الدراسة الى أن أكثر فاعلية لمديري المدارس في مجال توفير الخدمات الإرشادية تتمثل في معالجة السلوك السلبي داخل المدرسة وتعزيز السلوك الايجابي بين الطلاب.

كما قام الكرنز (٢٠٠١) بدراسة تهدف إلى معرفة درجة ممارسة المرشدين لأدوارهم الإرشادية في فلسطين من وجهة نظرهم في ضوء عدة متغيرات الجنس , العمر , المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص , وقد تكونت عينة الدراسة من (٧٨) مرشداً ومرشدة , طبقت عليهم استبانة مكونة من خمسين دوراً إرشادياً. وأشارت النتائج أن المرشدين يقومون بأدوارهم الإرشادية بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن درجة ممارسة المرشدين لأدوارهم الإرشادية كانت متوسطة على اختلاف جنسهم واختلاف فئاتهم العمرية واختلاف مؤهلاتهم العلمية واختلاف تخصصاتهم العلمية.

وأجرى الدليم (٢٠٠١) دراسة بهدف التعرف على طبيعة الممارسات الإرشادية السائدة في عمل المرشدين الطلابيين بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض وعلاقة هذه الممارسات بالتخصص العلمي والخبرة العملية والمرحلة التعليمية التي يعمل بها المرشد، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢١٤) مرشداً طلابياً , وقد قام الباحث بتصميم استبانة تتكون من اثنين وثلاثين بنداً تمثل الأبعاد

الثلاثة الأســاســية في العمل الإرشــادي الطلابي. وأظهرت الدراســة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المرشدين الطلابيين في ممارستهم الإرشادية تعزى للخبرة العملية والمرحلة التعليمية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

قام فريوالد (Freiwald ,1978) بدراسة تهدف إلى تحديد أدوار المرشد الحقيقية والمثالية وذلك من وجهة نظر المديرين والمعلمين والمرشدين في بعض المدارس الثانوية في تكساس ووارلنجتون، تكونت عينة الدراسة من (٣٩) مديراً و (٢٠٥) من معلمين و (٣٤) مرشداً و (٤٠٠) طالب، وقد استخدم الباحث استبانة قام بتطويره لهذا الغرض. وأظهرت النتائج إدراك الطلاب لدور المرشد المثالي على أنه يهتم بمراعاة حاجات الطلاب ومساعدتهم، وتوفير المناخ الملائم لهم، كما أظهرت النتائج أن المرشدين يرون أن دور المرشد يتمثل في تقديم الخدمات الإرشادية للطلاب ومساعدتهم.

وفي دراسة قام بها باترك (Patrick ,1979) بهدف التعرف على إدراك كل من المعلمين والمديرين والطلاب والمرشدين لدور المرشد المدرسي، تكونت عينة الدراسة من (٧٤) معلماً و (٣١) مديراً و (١٧٥) طالباً و(٣٦) مرشداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من ثلاث مدارس ثانوية في ولاية بنسلفانيا، وتبين من النتائج أن المعلمين ينظرون للمرشد كإداري بينما ينظر الطلاب إلى المرشد كمعلم، وينظر المديرون للمرشد على أنه معلم وإداري في نفس الوقت، بينما إدراك المرشدين لدور المرشد كانت هي الأقرب للواقع.

وفي دراسة براون (Brown,1993) التي صممت لدراسة الرضا الوظيفي لدى (٤٤٠) أخصائياً نفسياً بعد مرور عشر سنوات , كشفت نتائج الدراسة أن ٨٦ % من الأخصائيين النفسيين العاملين في المدارس الممارسين لمهنتهم هم إما راضون أو راضون جداً وظيفياً , وأن ١٤ % منهم لا يشعرون بالرضا الوظيفي وهؤلاء غير راضين عن سياسة نظام المدارس وممارساتها وفرص النمو الوظيفي , وأكدت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي العام في الدراستين كانت متطابقة تقريباً , حيث كان افراد العينة في الدراستين راضين عن نفس العوامل، الا أن افراد عينة الدراسة الأخيرة كانوا راضين أكثر عن فرص النمو الوظيفي وعن الفرص المتاحة لهم لمساعدة المسترشدين في الوظيفة وعن نوعية تقنيات الإرشاد التي يملكونها , وعن شعورهم بالأمن الوظيفي.

وفي دراسة هوسب وريسشلي) Hosp & Reschly,1997 (التي أجريت على عينة وطنية مكونة من (١٤٢٣) مرشد مدرسي في الولايات المتحدة الأمريكية , أشارت نتيجة الدراسة أن المرشدين عبروا عن رضاً نحو زملاء العمل , وواجبات العمل بنسبة ٣.٥ من ٥ , وأشارت الدراسة إلى أن المرشدين عبروا عن عدم رضاً عن جانب الترقية.

وفي دراسة كيرتس وزملاؤه (Curtis et al..1999) التي أجريت على عينة وطنية مكونة من مرشدين نفسيين يعملون في مدارس الولايات المتحدة الأمريكية , أشارت نتائج الدراسة أن المرشدين

النفسيين لديهم رضاً وظيفياً عاماً. وكان لديهم رضاً وظيفياً عالياً بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف , بينما كان لديهم رضاً وظيفياً قليلاً بالنسبة للراتب وفرص الترقية.

وفي دراسة دوريس) Doris,2001 (على عينة تألفت من (٤٤٤) مرشداً من أعضاء جمعية مرشدي المدارس في فرجينيا , أشارت نتائج الدراسة أن ٩٠.٩ % منهم كانوا راضين عن عملهم بينما ٩.٩٪ منهم غير راضين عن عملهم. وكشفت الدراسة إلى أن هناك زيادة في عدد المرشدين غير الراضين عن عملهم مقارنة مع دراسة أجريت عام ١٩٩٥.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة اتضح أن دور المرشد الطلابي في المدرسة لازال قاصراً عن المستوى المأمول في الواقع التنفيذي، وأن هناك تقصير في أداء المرشدين الطلابيين يعود معظمه إلى ضعف الإعداد المهني والعلمي ونقص في الخبرة المهنية لديهم (الطريري والصائغ , ١٩٩٠). كما أظهرت الدراسات أن هناك إدراكات غير دقيقة لازالت قائم عن دور المرشد الطلابي باترك (Patrick,1979 ؛ الكرنز , ٢٠٠١). وركزت أغلب الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل في الميدان التربوي على المعلمين في المراحل المختلفة وأهملت بقية العاملين في الميدان التربوي مثل المرشدين والمدراء. (نصر الدين , ١٤١٢ هـ ؛ المعمر , ١٩٩٣).

كما اتضح عدم اتفاق نتائج الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل في المجال التربوي بشأن العلاقة بين الرضا عن العمل وبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية ودراسات تنفي وجود هذه العلاقة وعد دلالتها احصائياً (العمري , ١٩٩٢). وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تناولها لبعض المتغيرات الأساسية والتي من أهمها ادراك دور المرشد الطلابي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشد , كما تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة من حيث منهج البحث المستخدم , وأدوات الدراسة المستخدمة، وطريقة اختيار العينة.

منهج وإجراءات البحث:

منهج الدراسة: استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع كما هو، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات من المصادر المختلفة وتحليلها ومن ثم تفسيرها للوصول إلى النتائج العلمية، ويشير عبيدات وآخرون (٢٠٠٢) إلى أن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا ويعبر عنها تبعيرًا كيفيًا أو كميًا (ص٢٤٧).

مجتمع وعينة البحث: تكون مجتمع الدراسة من مرشدي المدارس المتوسطة والثانوية العاملين في مدارس التعليم العام بمدينة أبها التابعة للإدارة العامة للتربية والتعليم (بنين) بمنطقة عسير خلال

العام الدراسي ١٤٣٥-١٤٣٦هـ، والبالغ عددهم (٣٨) مرشدًا. وقد تم اختيار أفراد العينة بطريقة قصدية حيث طبق الباحث أداة الدراسة على كل مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد الاستبانات المستوفاة بعد التوزيع (٣٥) استبانة كلها صالحة للتحليل الإحصائي. وكان عدد مرشدي المرحلة المتوسطة (٢٢) مرشدًا بنسبة ٦٢.٩٪ ,في حين نجد أن عدد مرشدي المرحلة الثانوية بلغ عددهم (١٣) مرشدًا بنسبة ٣٧.١٪.

أدوات البحث:

١-استمارة بيانات أولية (إعداد الباحث): وهي استمارة يملؤها المستجيب في بداية التطبيق، وتشتمل على بيانات مختلفة مثل المرحلة التعليمية والتخصص الأكاديمي والخبرة الإدارية وغيرها من بيانات بهدف اختيار العينة وضبطها وفقًا للشروط التي تفي بغرض الدراسة.

٢-استبانة دور المرشد الطلابي كما يدركه مديرو المدارس المتوسطة والثانوية: (إعداد الحميدي، ١٤٢٥هـ): حيث وجد الباحث في دراسته الحالية أن هذه الاستبانة شاملة لمختلف الأدوار التي يقوم بها المرشد الطلابي وأنها ستفي بالغرض في هذه الدراسة. وتم توزيع العبارات على الأبعاد الستة التالية: التوجيه والإرشاد الديني والأخلاقي، والتوجيه والإرشاد التربوي، والتوجيه والإرشاد الاجتماعي، والتوجيه والإرشاد النفسي، والتوجيه والإرشاد الوقائي، والتوجيه والإرشاد المهني.

صدق الأداة: قام الباحث بحساب صدق الأداة وذلك من خلال الطرق التالية:

أولاً: صدق المحكمين: بعد أن صاغ الباحث عبارات الاستبانة بصورتها الأولية عرضت على (١٥) محكمًا، من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين بعلم النفس تم اعتماد العبارة التي يوافق عليها (٨٠٪) من المحكمين فأكثر، وبهذا فقد تم تعديل صياغة بعض الفقرات، ونقل العبارة رقم (٣٩) بعد تعديل صياغتها والعبارة رقم (٤٠) إلى بعد التوجيه والإرشاد الوقائي.

ثانيًا: الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الأداة للعينة النهائية عن طريق الاتساق الداخلي للتحقق من مدى ارتباط كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه. وتراوحت معامل الارتباط بين العبارات والمحور الذي تنتمي إليه العبارة بين (٠.٤٢)، و(٠.٨١) وجميعها دالة عند مستوى (٠.٠٥) أو (٠.٠١). وانحصرت معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية بين (٨٧) و(٩٥).وجميعها دالة عند مستوى (٠.٠١)

ثبات الأداة: تم حساب الثبات للعينة النهائية عن طريق التجزئة النصفية وبلغ معامل الثبات (٠.٩٣) وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون أصبح معامل الثبات (٠.٩٧) كما قام الباحث بحساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ، وانحصرت معاملات الثبات بين (٠.٨٦)

و(٠.٩٦). ومما سبق يتضح أن الاستبانة بصفة عامة على درجة مناسبة من الصدق والثبات ويمكن الاعتماد على نتائجها.

٣-استبانة الرضا الوظيفي:

من إعداد (الشابحي، ١٤١٧هـ)، فهي أداة تقيس درجة الرضا عن العمل الوظيفي للتعرف على الشعور الشخصي نحو الوظيفة أو العمل، وتتكون هذه الأداة من: (٧٣) عبارة، تتعلق بقياس درجة الرضا عن لعمل الوظيفي، موزعة على (١٥) بعداً ويضم كل بعد من أبعاد الرضا عن العمل مجموعة من البنود أو العبارات متبوعة بخمسة اختبارات هي: راضي تماماً، راضي، لا أدري، غير راضي، غير راضي إطلاقاً. وقام (الشهري، ١٤٢٠هـ)، بإجراء بعض التعديلات. ثم قام الباحث الحالي بإجراء بعض التعديلات.

صدق الأداة: للتأكد من صدق الأداة قام معد الأداة بعرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى بهدف التأكد من ملاءمتها لأهداف الدراسة وشموليتها ومدى صحة ودقة العبارات لغوياً. وأصبحت الأداة تتميز بدرجة من الصدق (صدق المحكمين). وتم حساب صدق الأداة عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط.

ثبات الأداة: يشير معد الأداة إلى أنه تم حساب معامل الثبات بمعامل (ألفا) وجاءت قيمة الثبات ٠.٩٦ وهذا يعني أنه على درجة عالية من الثبات. وانحصرت معاملات الثبات بين (٠.٨١) و(٠.٨٩).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث بتحليل البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات والانحرافات، واختبار (ت).

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي بين مرشدي المرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية. ولمناقشة هذه الفرضية نستخدم اختبار (t) للعينات المستقلة.

جدول رقم (١) نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي مرشدي المرحلة المتوسطة ومرشدي المرحلة الثانوية من حيث الرضا عن العمل الإرشادي:

المتغير	العامل	فئات العامل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
الرضا عن العمل الإرشادي	المرحلة التعليمية	المرحلة المتوسطة	٢.٢١٣	٠.٤٩٦	-١.٨٠٨	0.080
		المرحلة الثانوية	٢.٥٣١	٠.٥٣١		

الجدول أعلاه يوضح نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي عينتي مرشدي المرحلة المتوسطة ومرشدي المرحلة الثانوية من حيث الرضا عن العمل الإرشادي. فيتبين أن المتوسط الحسابي لمرشدي المرحلة الثانوية بلغ (٢.٥٣١) بينما المتوسط الحسابي لمرشدي المرحلة المتوسطة بلغ (٢.٢١٣). نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) بلغت (٠.٠٠٨) وهي أكبر من مستوى الدلالة (α = ٠.٠٠٥)، أي أن العلاقة غير معنوية، وبالتالي لا يوجد اختلاف معنوي بين متوسطي العينتين.

وبالتالي يتم قبول الفرضية القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائي في الرضا عن العمل الإرشادي بين مرشدي المرحلة المتوسطة ومرشدي المرحلة الثانوية.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين. ولمناقشة هذه الفرضية نستخدم اختبار (t) للعينات المستقلة.

جدول رقم (٢) نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين من حيث الرضا عن العمل الإرشادي:

المتغير	العامل	فئات العامل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
الرضا عن العمل الإرشادي	التخصص	متخصص إرشاد	٢.٥٨١	٠.٣٧٨	-٧.٠١	0.000
		غير متخصص إرشاد	١.٧٠٦	٠.١٦٣		

الجدول أعلاه يوضح نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي عينتي المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين من حيث الرضا عن العمل الإرشادي. فيتبين أن المتوسط الحسابي للمرشدين المتخصصين بلغ (٢.٥٨١) بينما المتوسط الحسابي للمرشدين غير المتخصصين بلغ (١.٧٠٦). ونجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) بلغت (٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة (α = ٠.٠٠٥)، أي أن العلاقة معنوية، وبالتالي يوجد اختلاف معنوي بين متوسطي العينتين.

وبالتالي فإنه يتم رفض الفرضية الثانية. أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين، وذلك الفرق لصالح المرشدين المتخصصين بناءا على المتوسط الحسابي الأعلى الذي بلغ (٢.٥٨١). أي أن المرشدين المتخصصين أكثر رضاءً عن العمل الإرشادي من المرشدين غير المتخصصين.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق في الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين مرتفعي الإدراك لدور المرشد الطلابي والمرشدين منخفضي الإدراك لدور المرشد الطلابي. ولمناقشة هذه الفرضية نستخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة.

جدول رقم (٣) نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي عينتي المرشدين مرتفعي الإدراك لدور المرشد الطلابي والمرشدين منخفضي الإدراك لدور المرشد الطلابي من حيث الرضا عن العمل الإرشادي:

المتغير	العامل	فئات العامل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
الرضا عن العمل الإرشادي	الإدراك بدور الإرشاد	إدراك مرتفع	٢.٦١٧	٠.٣٤٠	-٨.٤٣	٠.٠٠٠
		إدراك منخفض	١.٧٠٧	٠.١٥٤		

الجدول أعلاه يوضح نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي عينتي المرشدين مرتفعي الإدراك لدور المرشد الطلابي والمرشدين منخفضي الإدراك لدور المرشد الطلابي من حيث الرضا عن العمل الإرشادي. فيتبين أن المتوسط الحسابي للمرشدين مرتفعي الإدراك لدور المرشد الطلابي بلغ (٢.٦١٧) بينما المتوسط الحسابي للمرشدين منخفضي الإدراك لدور المرشد الطلابي بلغ (١.٧٠٧). ونجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) بلغت (٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥)، أي أن العلاقة معنوية، وبالتالي يوجد اختلاف معنوي بين متوسطي العينتين.

وبالتالي يتم رفض الفرضية الثالثة. أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل الإرشادي بين المرشدين مرتفعي الإدراك لدور المرشد الطلابي والمرشدين منخفضي الإدراك لدور المرشد الطلابي، وذلك الفرق لصالح المرشدين مرتفعي الإدراك لدور المرشد الطلابي بناءً على المتوسط الحسابي الأعلى الذي بلغ (٢.٦١٧). أي أن المرشدين مرتفعي الإدراك لدور المرشد الطلابي أكثر رضاءً عن العمل الإرشادي من المرشدين منخفضي الإدراك لدور المرشد الطلابي.

توصيات الدراسة:

١/ ضرورة الاهتمام بموضوع التخصص في مجال الإرشاد الطلابي، وتعيين المرشدين المختصين.

٢/ تنمية وتدعيم القيم والمبادئ الدينية والأخلاقية في نفوس الطلاب بالذات في مرحلتي المتوسطة والثانوية.

٣/ ضرورة تعزيز دور المرشد الطلابي بالمدرسة ومد يد العون والوقوف معه في توجيه وإرشاد الطلاب.

٤/ ضرورة الزيادة في الدورات الإرشادية باستمرار بالنسبة للعاملين في المجال الإرشادي خاصة الجدد منهم.

٥/ ضرورة مراعاة الفارق العمري بين المرشد الطلابي والطلاب خاصة المرشدين القدامى، لأن التقارب العمري يؤدي إلى تقارب كبير في المفاهيم والأفكار وسرعة التجاوب.

الدراسات المقترحة:

١_ إجراء بحث ودراسة مماثلة للبحث الحالي في مناطق أخرى من المملكة وذلك بهدف الوصول إلى تصور أوسع لإدراك دور المرشد وعلاقته بالرضا الوظيفي.

٢_ إجراء مزيد من الدراسات في نفس الموضوع على عينات من مراحل تعليمية مختلفة.

٣_ دراسة مقارنة بين المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين في إدراكهم لدور المرشد الطلابي.

٤_ دراسة أثر إدراك المرشد الطلابي لدوره على فعالية الأداء في تقديم الخدمات الإرشادية.

المراجع

أبو عيطة، سهام درويش (١٩٩٧م). مبادئ الإرشاد النفسي. ط١، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

البيلاوي، إيهاب وعبدالحميد، أشرف (٢٠٠٢م). الإرشاد النفسي المدرسي استراتيجية عمل الأخصائي النفسي المدرسي، دار الكتاب الحديث.

بدراوي، عبدالرضا فرج وادريس، وائل محمد صبحي (٢٠٠٥). رضا العاملين وأثره على الزبائن، دراسة ميدانية في عينة من المصارف التجارية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد ١١، العدد ٣٧

حسن، سالي محمد، (٢٠٠٢) العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية في قطاع الدول، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة عين شمس، القاهرة.

الخطيب، صالح أحمد (٢٠٠٣م) الإرشاد النفسي في المدرسة (أسسه . نظرياته . تطبيقاته). الطبعة الأولى، العين، درا الكتاب الجامعي.

الدليم، فهد عبدالله (٢٠٠١) الممارسات السائدة في عمل المرشدين الطلابيين وعلاقتها بمتغيرات التخصص والخبرة والمرحلة التعليمية. مجلة الملك سعود، المجلد ١٣، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية.

الدليم، فهد عبدالله (١٩٩٧) أسس التوجيه والإرشاد. كلية التربية، جامعة الملك سعود بالرياض.

الدهام، عبدالرحمن عاشق (١٩٩٩) مدى فاعلية مديري المدارس في مجال التوجيه والارشاد الطلابي، دراسة ميدانية في مدينة حائل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

زهران، حامد عبدالسلام (٢٠٠٥م). التوجيه والإرشاد النفسي. الطبعة السادسة، القاهرة عالم الكتب.

شاويس، مصطفى نجيب (١٩٩٦) ادارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

الشابحي، طلال بن أحمد (١٤١٧ هـ) الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي الحكومية والأهلية بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القرى. مكة المكرمة.

الصائغ، محمد نور حسين (١٩٩٢) دور برامج التوجيه والإرشاد الطلابي في علاج مشكلة التأخر الدراسي لدى تلاميذ المرحلة الإبتدائية في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد ٧.

الطويل، عبد العزيز والملحم، ناصر (١٩٩٠م). الإعداد المهني للمرشد الطلابي بين الواقع والمأمول. الكتاب السنوي الثاني للتوجيه والإرشاد في التعليم، الرياض، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية.

عبيدات، محمد أحمد (١٩٩٦). توقعات المعلمين لدور المرشد التربوي في مدارس محافظة إربد الحكومية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك إربد.

العديلي، ناصر (١٤٠٣ هـ) الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة العامة، الرياض، العدد ٣٦.

عسكر، سمير أحمد (١٩٨٥) أبعاد الرضا الوظيفي، موسوعة تعلم معنا مهارات النجاح.

عمر، محمد ماهر (١٩٨٤). المرشد النفسي المدرسي، القاهرة: دار النهضة العربية.

العمدة، متى (٢٠٠٤) لنجاحك في العمل، مجلة أحلى الشباب.

العمري، خالد (١٩٩٢) مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية. مجلة مؤته للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد ٤.

القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠١) السلوك التنظيمي الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية. مكتبة الشرق، عمان

الكرنز، فؤاد شعبان (٢٠٠١) مستوى ممارسة المرشدين التربويين في فلسطين لأدوارهم الإرشادية وعلاقتها ببعض المتغيرات المستقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس.

المعمر، منصور بن محمد (١٩٩٣) الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويون والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي. دراسة ميدانية، جامعة الملك سعود، الرياض.

نحلوس، غنوة عبدالعزيز (٢٠٠٨) مفهوم الرضا الوظيفي، موسوعة تعلم معنا مهارات النجاح

نصر الدين، سمير عبدالله (١٤١٢ هـ) الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة

الهاشمي، عبدالحميد محمد (١٩٩٤م). التوجيه والإرشاد النفسي (الصحة النفسية والوقائية). جدة: دار الشروق.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠١م). دليل المرشد الطلابي في مدارس التعليم العام. إعداد الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد، الطبعة الثانية، الرياض.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣) ضوابط واجراءات ترشيح العاملين في مجال التوجيه والإرشاد. تعميم برقم ٣١٣/ ٤٦ في ١٤٢٤هـ.

وزارة المعارف (١٤١٧ هـ) دليل المرشد الطلابي. الادارة العامة للتوجيه والارشاد. الرياض

وناس، سوسن عبدالأمير (٢٠٠٨) تأثير الشفافية المنظمية في الرضا الوظيفي تحليل آراء عينة من العاملين في ديوان هيئة التعليم التقني، أطروحة دكتوراة، فلسفة في الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

Brown, Michael Benjamin (1993). School psychologists job satisfaction The years later , **Dissertation Abstract International , 54(3), 864A.**

Curtis, Michael J.; Hunley, Sawyer A. & Grier, J. Elizabeth Chesno (1999) Relationships among the professional Practices and demographic characteristics of school psychologists**, School Psychology Review , 31 (1) 13-19.**

Doris , S. Demato (2001). Job satisfaction among elementary School counselors, **School Psychology Review, 33(4) , 19-21.**

Freiwald, N.P (1978). The role and function of the secondary school counselor as precived by selected public schools. **Dissertation Abstracts International, 38, pp. 707-710**

Hosp, John L.& Reschly, Daniel. (1997). Regional differences in school psychology practice, **School Psychology Review, 31 (1) , 11-25.**

Patrick, C. K. (1979). Perception of teacher, administrative, students and counselor of role the secondary school counselor. **Dissertation Abstracts International, 50, P7732-A**

Trey Fitch, E. Victor, B. and Jennifer, L. (2001). Future school administrators' perceptions of the school counselor's role. **Counselor Education& Supervision, 41, (2), p.89**