

الرضا عن العمل وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين التربويين

م.د اميرة مزهر حميد Hajerh14@yahoo.com

م.د احلام مهدي عبدالله Basma7784@yahoo.com

معهد الفنون الجميلة / ديالى

الكلمة المفتاحية: الرضا عن العمل – مستوى الطموح

Keywords: satisfaction with the work- Level of Ambition

تاريخ استلام البحث : ٢٠١٥/١١/١٥ تاريخ قبول النشر : ٢٠١٥/١٢/٢٨

الملخص

أستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضا عن العمل الارشادي وعلاقته بمستوى الطموح، وتحقيقاً لأهداف الدراسة طبق مقياس الرضا عن العمل ومستوى الطموح اللذان قامتا الباحثتان ببناءه على عينة الدراسة البالغ عددها (١٤٠) مرشد ومرشدة ، كما قامت الباحثتان بإستخراج الخصائص السيكومترية للمقياسين ، وبعد معالجة البيانات إحصائياً بإستعمال معامل ارتباط بيرسون والإختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين ، اظهرت النتائج بانه لا يوجد رضا عن العمل لدى المرشدين ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا وحسب متغير النوع ولصالح الاناث، كما أظهرت النتائج بأن مستوى الطموح لدى المرشدين كان متوسطا ، ولا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في مستوى الطموح وحسب متغير النوع ، وإنّ هناك علاقة إرتباطية طردية بين الرضا عن العمل الارشادي ومستوى الطموح

satisfaction with the work and its relation to the Educational Instructor's Level of Ambition

Abstract :

The study aims at identifying the relationship between the satisfaction with guiding work and the level of ambition. To fulfill the objectives of the study, the scale of the satisfaction with the guiding work and the level of ambition was adopted by the two researchers. The researchers built this scale on a sample consisting of 140 educational instructors. They also extracted the psychometric properties of the two scales. After treating the data statistically using the link of the Pearson coefficient and the T-test for one or two samples, the results showed that there is no satisfaction with the work from the side of the two instructors, and that there are differences of statistical significance on the level of satisfaction according to the variable in favor of females. The results showed also that the level of the instructor's ambition was average, and there are no differences of statistical significance in the level of ambition according to variable type, and there is mutual relations between satisfaction the guiding work and the level of ambition.

مشكلة البحث Problem of the research

أن الرضا النفسي عند الأفراد يمثل عاملاً أساسياً في توافقهم وتقبلهم للأحداث والمواقف الحياتية المختلفة، وعلى ذلك فإن انخفاض مستوى الرضا يدل على عدم التوافق النفسي والتأزم عند مواجهة ضغوط الحياة (عبد اللطيف، ١٩٩٧: ٣٠٣) وأن رضا الفرد عن وظيفته يعد الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل (أسعد ورسلان، ١٩٨١: ٢٨).

ويعد مستوى الطموح جزءاً مهماً أساسياً في البناء النفسي للمرشد التربوي فهو يبلور ويعزز الاعتقادات التفاضلية للمرشد التربوي لكونه قادر على التعامل مع أشكال مختلفة من الضغوط اليومية، فالمرشد الذي يؤمن بقدرته على تحقيق أهداف

معينة يكون قادرا على ادارة مسار حياته الذي يحدده بصورة ذاتية وبنشاط اكبر ، وهذا يؤدي الى الاحساس بالسيطرة على البيئة وتحدياتها (schwarzer,1997:43).

ومن خلال عمل الباحثان في مجال الارشاد فقد احستا بان الكثير من المرشدين التربويين لايشعرون بالرضا عن العمل الارشادي نتيجة النظرة الضيقة للاخرين اتجاه عمل بعض المرشدين المقصرين في عملهم الارشادي وعدم فهم بعض المرشدين ومدراء المدارس والمعلمين لعملية الأرشاد التربوي بسبب ضعف الاعداد والتوجيه فضلا عن عدم تعاون بعض المدراء مع المرشدين التربويين وعدم قناعة بعض المدراء بعمل المرشد وتقاطعهم معهم وعدم تخصيص غرفة خاصة لعمل المرشد التربوي في المدارس بما يربك عمل المرشد التربوي ويعطله احيانا. كل هذا بالتالي يؤدي الى رغبة المرشد التربوي في تطوير ذاته وشخصيته وزيادة طموحه في تطوير نفسه وبالتالي رضاه عن عمله الارشادي لهذا ارتات الباحثان القيام بدراسة للاجابة عن التساؤل الاتي : هل هناك علاقة بين رضا المرشد التربوي عن عمله الارشادي ومستوى طموحه ؟

اهمية البحث Important of the research

لاشك ان الاهتمام بالاعداد العلمي ، والتدريب الفني للمرشد ، وتحليه بالصفات والخصائص اللازمة وتمسكه بالضوابط الاخلاقية امرا مهما ومتطلبا ضروريا للنجاح في العمل الارشادي ،الا ان هذه العناصر مالم تكن متوجه بشعور المرشد بالقناعة والارتياح والسعادة نحو عمله الارشادي لان النجاح في العملية الارشادية بعيدا عن المنال لان الرضا يرتبط بالنجاح في العمل (عبد اللطيف ، ١٩٩٧ : ٣٠٣) والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته، فمستوى رضا الفرد عن وظيفته له تأثير كبير على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه ويزداد جهد الفرد في عمله بزيادة استغراقه فيه، أو بمقدار توحده مع عمله، وبمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لقدراته (أسعد ورسلان ، ١٩٨١ : ٢٨). إن من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، إذ يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة وفي هذا الصدد تشير سوسن الشيخ إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما

يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة . (الشيخ، ١٩٩٧م، ٢٦٥).

ويعد مستوى الطموح من الأبعاد الأساسية في تركيب الشخصية وسمة من سماتها ، ومظهر من مظاهر التعبير عنها ، فهو احد المتغيرات ذات التأثير فيما يصدر عن الفرد من سلوك ، ولعل الكثير من انجازات الفرد وتقدم الأمم والشعوب يعود الى القدر المناسب من مستوى الطموح ، فضلا عن توفير العوامل الأخرى التي تساعد على هذا الانجاز والتقدم . (عبد الفتاح ، ١٩٧٢ : ٣).

أن مستوى الطموح ينمو ويتطور مع تقدم العمر ومع وجود بعض المتغيرات كالتشجيع الذي يجب أن يتبع النجاح ، يزداد هذا المستوى ويرتفع ، ولذلك فإن الاحباطات التي يتعرض لها الطفل خلال حياته تزيد من خبرات الفشل لديه مما يؤدي الى خفض مستوى طموحه .(عائل ، ١٩٨٤ : ٢٦٦) .

وهذا يتفق مع ما اوضحه (Ruepnz, 1999) من ان مستوى الطموح هو الذي يحدد قدرات الفرد في التعامل مع المحيط وحل المشكلات (Ruepnz, 1999 , p. 210) ولاهمية هذا المفهوم اتجهت الكثير من الابحاث حوله فقد اشارت نتائج بعض الدراسات الى ارتباطه بعدة متغيرات فقد ارتبط طرديا بالدافعية للعمل والالتزان الانفعالي والسعادة والثقة بالنفس والمستوى التعليمي وتقدير الذات (Sjobery, 2001, p.96) والدافعية المعرفية (Allen,1996,p.135) والاداء المعرفي (Lamj & Kirby 2000.p. 20) والعمر (Oholloran, 2000. P.25) كما ارتبط عكسيا بالانطوائية والعنف وعدم المسؤولية. وتجنب اتخاذ القرار والتوتر والتعب (Sjobery , 2001 , p. 6).

وتبرز اهمية البحث في النقاط الاتية :-

١-الاسهام في تحقيق اضافة نظرية حول الرضا عن العمل ومستوى الطموح لدى التربويين

٢-الاسهام في تقديم تصور تطبيقي عن البرامج الواجب اتباعها في رفع مستوى الطموح لدى المرشدين التربويين.

اهداف البحث Aims of the research

يهدف البحث الحالي إلى:-

اولا: التعرف على مستوى الرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين.

ثانيا: التعرف على الفروق في مستوى الرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين.
حسب متغير الجنس (ذكور – اناث).

ثالثاً: التعرف على مستوى الطموح لدى المرشدين التربويين..

رابعاً: التعرف على الفروق في مستوى الطموح لدى المرشدين التربويين حسب
متغير الجنس (ذكور – اناث).

خامساً: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضا عن العمل ومستوى الطموح
لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في مدارس بعقوبة / المركز ولكلا
الجنسين (ذكور – اناث) وللعام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥ .

تحديد المصطلحات

اولا : الرضا عن العمل Job satisfaction

- يعرفه المعمر (١٩٩٣) بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع
رغباته مما يجعله مقبلا على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته
الإنتاجية (المعمر، ١٩٩٣ : ١٩).

- يعرفه الزبون (١٩٩٦) بأنه :الاقتناع بالعمل وتقبله بوضع عام وتقبل الفرد
للنواحي المختلفة لظروف بيئة العمل ليشمل إشباع حاجاته وتحقيق آماله وأهدافه
وطموحاته ليشعر بالكفاية وتقدير الذات وارتفاع الروح المعنوية.(الزبون ، ١٩٩٦،
:١٠٦).

واعتمدت الباحثتان في تحديد مفهوم مستوى الرضا عن العمل على التعريف
الذي اشتقته الباحثتان من النظرية الإنسانية لماسلو(وهو درجة الاشباع التي تتحقق
لدى الافراد والناعبة من الحاجات الاساسية والحاجة الى الانتماء والاحترام وحاجته
الى تحقيق ذاته).

اما التعريف الاجرائي : (هي الدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي من
اجابته عن فقرات المقياس الذي اعد لهذا الغرض).

ثانيا : مستوى الطموح Level of Aspiration

-يعرفه عباس (١٩٩٠) بأنه : المستوى أو الهدف الذي يضعه الفرد لنفسه في مختلف مجالات الحياة ويحاول الوصول اليه بجد ومثابرة بناءً على قدراته وامكاناته في ضوء خبراته السابقة . (عباس ، ١٩٩٠ : ٣٠).

- يعرفه محمد (١٩٩٦) بأنه : المعيار الذي يحكم به الفرد على أدائه في عمل ما بالنجاح أو الفشل . (محمد ، ١٩٩٦ : ١٩).

واعتمدت الباحثتان في تحديد مستوى الطموح على التعريف الذي اشتقته الباحثتان من نظرية التحليل النفسي لادلر (الهدف الذي يعمل الفرد الى تحقيقه من خلال الشعور بالتفاؤل والقدرة على التجديد وتحديد الاهداف التي تتناسب مع قدرات الفرد وتحمل حالات الاحباط والشعور بالنقص).

اما التعريف الاجرائي : (هي الدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي من اجابته عن فقرات المقياس الذي اعد لهذا الغرض).

الفصل الثاني :الإطار النظري ودراسات سابقة

اولا :الاطار النظري :

٠ الرضا عن العمل:

١- نظرية هرزبرج Harzberg:

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظرية (هرزبرج Harzberg والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل اذ رأى "هرزبرج " أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعد بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (الشيخ و شرير ، ٢٠٠٨ : ٦٨٥)

٢- نظرية فروم Vroom:

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (الشيخ و شرير ، ٢٠٠٨ : ٦٨٦)

٣- النظرية الإنسانية (ماسلو)

تأثر ماسلو بمدخل العلاقات الإنسانية التي تعتمد عليها الاساليب السلوكية ، اذ اشارت نظريته التي تنص على ان الانسان لديه عدد من الحاجات والرغبات التي تتدرج حسب اشباعها ودرجة الحاحها بشكل دائم ، والقاعدة الاساسية لهذه النظرية هو ان الفرد كلما اشبع حاجاته كلما قلت اهميتها وتبدا الحاجات الاخرى بالظهور كمصدر اساسي للسلوك في تحقيق الرضا مع الاخذ بنظر الاعتبار تحدد الحاجات والاشباع النسبي لها مما يدفع الفرد الى العودة مرة اخرى لاشباعها (الصيريفي ، ٢٠٠٧ : ١١٦)، ويشير أيضا الى ان الانسان يسعى الى الوصول الى اقصى ماتمكته قدراته ، والى غرس حب المهنة في نفس المتعلم واشعارهم بانها طريقهم للنجاح في الحياة، وان اكثر ماتميز به ماسلو هو انه حاول دراسة الشخصية الإنسانية من خلال الصحة ومن خلال حالات اكتمال تفوقها وهو مدخل معاكس لما هو سائد لدى كثير من الاتجاهات النفسية الشائعة ، وان الانسان نادرا ما يصل في ضوء هذا التصور الى الرضا الكامل ، وان الخاصية المميزة لحياته هي الرغبة في أشياء محددة ، لكنه لا يلبث ان يفكر عند حصوله على غيرها ، وبقي ان نشير الى ان ماسلو يؤكد ان مايسري على الأشخاص هو كذلك على المجتمعات وانها في حالة الحرب والأزمات والثورات يعود الفرد الى الاحتياجات الأقل مرتبة ، وكذلك يربو ومجموعة من علماء الاجتماع الى ان الازمات الطارئة هي معوق حقيقي للبشر ، فعودة المجتمع الى الوراثة يعني انحسار تفكيره في تحقيق حاجاته الأساسية التي أشار اليها ماسلو في هرمه (الشيخ ، ٢٠٠٣ : ٧٤)

وقد تبنت الباحثتان النظرية الإنسانية لماسلو

ب . مستوى الطموح :

١- نظرية التحليل النفسي.

فسر اصحاب نظرية التحليل النفسي مستوى الطموح تفسيرات مختلفة فقد عدّ فرويد متمثلاً بالانا المثالية والكمال (شلتر، ١٩٨٣، ص ٦٨)

واعتبره يونك بأنه سلوك ناتج عن دافع الكمال، أي ان الفرد لا يتأثر بما يحدث له في الماضي بل بما يطمح اليه في المستقبل (شلتر، ١٩٨٣، ص ١٥٩-١٦٥)

وربط فروم مستوى الطموح بطبيعة الفرد الفطرية كذلك تلعب الخبرات البيئية والاجتماعية دوراً في مستواه عند الفرد، فهو تعبير عن الحاجة الى التجاوز عن طريق الخلق والابداع (صالح، ١٩٨٨، ص ٩١)

لقد بين أدلر أن الشخص وإن كان يبحث عن التفوق دائماً بوصفه وسيلة تعويضية لسد شعوره بالنقص، فإن شعوره بالنقص موجود بشكل دائم ومهم كقوة مؤثرة في سلوكه (شلتر، ١٩٨٣، ص ٧٠)، وافترض أيضاً أن الفرد لديه هدف في الحياة هو الوصول إلى الكمال (Perfection)، وأن هناك قوة دافعة لجميع الكائنات الحية، إذ إن الدافع الإنساني متمثل في الكفاح من أجل التفوق وتعويض مشاعر الدونية، كما أن هناك قوتين دافعتين لدى الإنسان هما التغلب على الدونية والرغبة في التفوق، ويكون وجودهما معاً أمراً طبيعياً، فالسلوك الشاذ يمكن أن يحدث إذا بالغ الفرد في أظهر مشاعر الدونية والنقص والمبالغة في بذل الجهد من أجل التفوق (Ryckaman, 1978, 104)، ومن المفاهيم الأساسية عند ادلر

١- الذات الخلاقة وهي ان الذات التي تدفع الفرد للخلق والابتكار

٢- الكفاح من اجل التفوق وهو نظرة الفرد للحياة التي يعيشها من حيث التفاؤل والتشاؤم

٣- الأهداف النهائية حيث ان الفرد يستطيع ان يفرق بين الأهداف القابلة للتحقيق والاهداف الموجهة

وأشار ادلر الى ان ببدا الكفاح من اجل التفوق يكون مع الفرد من ميلاده وحتى وفاته وبذلك يعتبر غاية الفرد التي يسعى الى تحقيقها (السري وعبد المقصود، ٢٠٠٠: ١٥٥)

٢- النظرية السلوكية.

يرى السلوكيون ان مستوى الطموح هو مفهوما غير سلوكي لانه لا يمكن عده مصدراً من مصادر السلوك اذ يرى سكنر ان الطموح هو تعبير عن فعالية الذات

وهو عملية توقع، وهذا التوقع يشير الى ثقة الفرد في قدرته على اداء سلوك معين (جابر، ١٩٩٩، ص ٤٤٢) وتترى هذه النظرية ان وجود الدافع لدى المتعلم والذي هو الأساس في رفع مستوى الطموح وان عملية التعلم لا تتم بدونها، اذ انها تقوم بتحرير مخزون الطاقة لدى الانسان، من خلال توجيه سلوكه ليشبع حاجاته، وطالما ان السلوك فلا يحدث السلوك بدون دافعية

٣- النظرية الانسانية :

يرى منظور الانسانية ان مستوى الطموح يشكل جانبا مهما في الشخصية فقد عده روجرز اتجاها قوامه اعتبار الذات وجدارتها وهو نتاج لقوى ومطالب ورغبات التقدير الاجتماعي (جابر، ١٩٩٩، ص ٥٥١-٥٦)

وذكر ماسلو ان مستوى الطموح هو تعبير عن سعي الفرد لتحقيق ذاته وهو من حاجات النمو التي تحسن الحياة ولا تعمل عليها فقط. ويشتمل على حاجات الانجاز والقبول والاستحسان والكفاية والتقدير والاحترام (دافيدوف، ١٩٨٣، ص ٤٤١).

لقد تبنت الباحثان نظرية التحليل النفسي لادلر

ثانيا: دراسات سابقة

أ : دراسات تناولت الرضا عن العمل :

١ . دراسات عربية:

-دراسة الجميلي والبخاري ٢٠٠٨

هدفت الدراسة إلى التعرف على غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مرشد ومرشدة وقد قام الباحثان بتبني مقياس الرضا عن العمل الذي اعدده النعيمي ١٩٩٩ والذي تكون من ٣٠ فقرة وقد توصل البحث الى ان المرشد التربوي يعاني من غموض في الدور ويتمتع بدرجة قليلة من الرضا عن العمل وكانت العلاقة عكسية بين غموض الدور والرضا عن العمل (الجميلي والبخاري، ١٩٩٩)

- دراسة الشيخ وشيرير ٢٠٠٨

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة

الدراسية) في مصر ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.(الشيخ وشرير، ٢٠٠٨ : ح-خ).

- دراسات (عليما ت، ١٩٩٤):

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن ، وعلاقة ذلك بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي ، واشتملت العينة على (٣٢٨٤) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

- ١- وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من: (العمر ، وسنوات الخبرة ، المؤهل الدراسي)
- ٢- مجال الراتب والحوافز هي الأقل رضا عن العمل لدى أفراد العينة(عليما ت ، ١٩٩٤ : د-ذ).

٢ . دراسات اجنبية:

-دراسة ترويل واخرون(Truell, Price, & et al. : 1998)

هدفت إلي معرفة علاقات الدوافع الذاتية لهزبرج Heberg مع مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية الجامعية، واستعمل الباحث نموذج هزبرج Hezberg لتصنيف الدوافع لمعرفة علاقته بالرضي الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود علاقات مهمة إحصائياً بين الدوافع الذاتية ومستويات الرضا الوظيفي. (Truell, Price, & et.al. : 1998: 1-11)

-دراسة (كيرتس وآخرون، 1999):(Curtis et al 1999):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية ، واشتملت العينة على (١٢٥) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن:

١- وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف

٢- وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب ، فرص الترقية)

٣- أن المرشدين الذين يتقاضون راتبا أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتبا أقل (Curtis et al ,1999:13).

ب : دراسات تناولت مستوى الطموح

١ .٠ دراسات عربية :

- دراسة (مظلوم ، ٢٠٠٨) :

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الطموح الاكاديمي وعلاقته بحوادث الحياة الضاغطة لدى طلبة جامعة بابل ، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) طالب وطالبة من طلبة جامعة بغداد / ابن رشد ، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس الطموح الاكاديمي ومقياس الاحداث الضاغطة ، واستعمل مربع كاي ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينه واحد كوسائل احصائية لاستخراج النتائج ، وتوصلت الدراسة الى ان الاحداث الضاغطة تؤثر على مستوى طموح الطلبة وان هناك علاقة ارتباطية عكسية بين الطموح الاكاديمي وحوادث الحياة الضاغطة (مظلوم ، ٢٠٠٨ : ١).

-دراسة (الجبوري ٢٠٠٢):

هدفت الدراسة التعرف على مستوى العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح الاكاديمي ومستوى الطموح المهني وقوة تحمل الشخصية لدى طلبة جامعة المستنصرية تبعا لمتغيري الجنس والتخصص، بلغت العينة (٢٣٣) طالبا وطالبة من الجامعات العراقية اعدت الباحثة مقياس مستوى الطموح الاكاديمي ومقياس الطموح المهني واعتمدت مقياس قوة تحمل الشخصية لكوباس الذي عربه الشمري عام (٢٠٠١) توصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين مستوى الطموح المهني وقوة تحمل الشخصية وهي دالة معنويا عند مستوى دلالة (٠,٠١) تبعا

لمتغير الجنس كذلك توجد علاقة ايجابية بين مستوى الطموح الاكاديمي وقوة تحمل الشخصية لعينة البحث تبعاً لمتغير التخصص (الجبوري، ٢٠٠٢، ص ٨٨- ١٠٧)

٢ دراسات اجنبية:

-دراسة (Worrall , 1989) :

هدفت الدراسة التعرف على القيمة النظرية والتجريبية لمستوى الطموح الاكاديمي في التنبؤ بالانجاز الاكاديمي وظاهرة التسرب، ولتحقيق هدف الدراسة اختبرت عينة عشوائية من الصفوف الرابعة من احدى كليات الادب لجامعة (Lawa) الامريكية بلغت العينة ٤٢١ طالبا. استعمل استفتاء يتكون من خمسة اسئلة لقياس مستوى الطموح اذ يجيب عنها الطلبة تحريريا، وقد اظهرت النتائج ان العلاقة بين درجات الطلبة على مقياس مستوى الطموح الاكاديمي والاداء الاكاديمي يعطي دعما قويا للافتراض الخاص المتعلق بالبعد الواقعي وغير الواقعي، فالطالب يحمل طموحات قريبة من ادائه السابق، والذي يؤمن به لن يحقق بعد اجهاد نفسه في حدود امكاناته يكون ناجحا في الحصول على درجات اعلى، ان النتائج توفر دعما لنجاح مستوى الطموح في التنبؤ بالاداء الاكاديمي واهمية مستوى الطموح بوصفه اداة تطبيقية للاختبار (Worrall , 1989 , pp.47 – 54) .

أولاً: مجتمع البحث **Population of the research**

يتألف مجتمع البحث الحالي من (٥٥٥) مرشد ومرشدة وبواقع (٢٢٥) من الذكور (٣٢٠) من الاناث من مدارس محافظة ديالى وللعام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥

ثانياً: عينة البحث **The Sample of the research**

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية وبلغت (١٤٠) مرشد ومرشدة ، ووبواقع ٨٠ مرشدة و٦٠ مرشد من المجتمع الاصيل .

ثالثاً : أدوات البحث **Research Tools**

١ . مقياس الرضا عن العمل الارشادي :

خطوات بناء المقياس

١-تحديد مفهوم الرضا عن العمل الارشادي

بعد إطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات السابقة في هذا الميدان، اشتقت الباحثان مفهوم الرضا عن العمل الارشادي نظريا بالاعتماد على النظرية الإنسانية لماسلو (وهو درجة الاشباع التي تتحقق لدى الافراد والنابعة من الحاجات الاساسية وهي حاجاته من ماكل وملبس وكذلك حاجته للانتماء والاحترام واخيرا حاجته الى تحقيق ذاته)

ولغرض التأكد من صلاحية التعريف والفقرات في قياسها للرضا عن العمل الارشادي ، فقد تم عرضها على مجموعة من المختصين في مجال التربية وعلم النفس والبالغ عددهم(٨) خبراء (ملحق / ٢) وطلب منهم بيان رأيهم في :- صلاحية تعريف الرضا عن العمل -صلاحية الفقرات في قياس درجة الرضا ، وقد إتفقت آراء الخبراء على ذلك وبنسبة(٨٠%) لقياس الرضا عن العمل الارشادي .

٢- إعداد فقرات المقياس بصورتها الأولية

لغرض جمع فقرات مقياس الرضا عن العمل قامت الباحثان بالإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة في هذا المجال، وقامت بإعداد فقرات المقياس بصورته الأولية والذي يتكون من (٢٤) فقرة .

٣- صلاحية الفقرات وبدائل الإجابة

للتعرف على صلاحية الفقرات الرضا عن العمل عرضت الفقرات بصورتها الأولية البالغ عددها(٢٤) فقرة على مجموعة من المختصين في مجال التربية وعلم النفس والبالغ عددهم (٥) خبراء وذلك لبيان رأيهم في: -صلاحية الفقرات لقياس مفهوم الرضا عن العمل مدى ملائمة بدائل الإجابة لتقدير الإستجابة عن فقرات المقياس وهي : ((وافق بشدة ،وافق،وافق الى حدما ،لاوافق،لاوافق بشدة)

وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم وآراءهم في الفقرات واقترحوا تعديل عدد من الفقرات لتناسب المرشدين اعلى نسبة إتفاق (٨٠%) فأكثر، كما إتفقت آراء الخبراء بخصوص ملائمة بدائل الإجابة لتقدير الإستجابة عن فقرات المقياس، وللتحقق من السلامة اللغوية لفقرات المقياس قامت الباحثان بعرض الفقرات على خبير لغوي* لتكون الفقرات جاهزة للتطبيق .

- إعداد تعليمات المقياس

راعت الباحثان عند وضعهما للتعليمات أن تكون واضحة ومفهومة، والتأكيد على قراءة التعليمات بعناية، والإجابة بصدق، وعدم ترك أية فقرة، مع ذكر البيانات

المطلوبة كالجنس، فضلاً عن توضيح طريقة الإجابة عن فقرات المقياس بوضع (٧) تحت البديل الذي يعتقد التلميذ بأنه ينطبق عليها.

التطبيق الاستطلاعي للمقياس

قامت الباحثتان بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على مدى وضوح تعليمات مقياس الرضا عن العمل وتم تطبيق المقياس على عينة من المرشدين والمرشدات البالغ عددهم (٢٥) للتأكد من فهم المرشدين لفقرات المقياس وبدائل الإجابة ، وتبين ان التعليمات والفقرات كانت واضحة ، وان متوسط الزمن المستغرق في الإجابة (٢٠) دقيقة .

التحليل الاحصائي للفقرات: اتبعت الباحثة الخطوات الاتية :

١ - تمييز الفقرات :

ولغرض تحقيق ذلك تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (١٤٠) مرشد ومرشدة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وبعد تطبيق الاداة وتصحيح الاجابات رتبت درجات الاستثمارات ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة (١٢٠) درجة الى ادنى درجة (٢٤) درجة ، ثم سحب مانسبته ٢٧ % من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و٢٧% من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا كمجموعتين متطرفتين ، وقد بلغت (٧٦) استثماراً وبواقع (٣٨) استثماراً لكل مجموعة ، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينيتين منفصلتين لاختبار دلالة الفروق الاحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها (٢٤) فقرة عن الرضا العمل بطريقة المجموعتين المتطرفتين وتبين ان جميع الفقرات لها قوة تمييزية اذ كانت القيمة التائية المحسوبة اكبر من الجدولية البالغة (١.٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥). والجدول (١) يوضح ذلك.

القيمة التائية لتمييز الفقرات

جدول (١)

ت	القيمة التائية	مستوى الدلالة	ت	القيمة التائية	مستوى الدلالة
١	٥,٢٥٢	دالة	١٣	٣,٥٠٤	دالة
٢	٥,٢٠٠	دالة	١٤	٦,٥٨١	دالة
٣	٦,٤٦٧	دالة	١٥	٢,٦٦٣	دالة
٤	٩,٢٦٥	دالة	١٦	٨,٣٧٤	دالة
٥	٣,٠١٣	دالة	١٧	٣,١٢٣	دالة
٦	٦,٨١٤	دالة	١٨	٤,٠٩٨	دالة
٧	١٧,٧٣٣	دالة	١٩	٧,٣٣٤	دالة
٨	٤,٠٧٤	دالة	٢٠	٥,٥٠٥	دالة
٩	١٥,٥٨٨	دالة	٢١	٣,٨٣٠	دالة
١٠	٨,٣٧٤	دالة	٢٢	٢,٤٣٤	دالة

دالة	٤,٥٠٤	٢٣	دالة	١٦,٤٣٤	١١
دالة	٨,٨٤٢	٢٤	دالة	٥,٤٨٨	١٢

٢- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس وبين الدرجة الكلية فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون على نفس اعداد عينة التمييز، وعند استخراج النتائج تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٥-٠,٢٢)

الخصائص السايكومترية للمقياس: قامت الباحثة بايجاد نوعين من الصدق هما :

أولاً: الصدق الظاهري (Face Validity):

ويعدّ الصدق الظاهري (Face Validity) المظهر العام للمقياس وهو يشير إلى ما يبدو من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله من خلال صلة الفقرات بالمتغير المراد قياسه، وبأن مضمون المقياس متفق مع الغرض منه (Anstasi&Urbina,1997,p 148)، وتم الحصول على هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في التربية وعلم النفس والبالغ عددهم (٨) خبراء(ملحق ٢/).

ثانيا صدق البناء Construct Validity

وقد قامت الباحثتان بحساب هذا النوع من الصدق من خلال استخراج اسلوب ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) ويعتمد على مدى ارتباط درجة كل فقرة بدرجة المقياس الكلية (سعد ، ١٩٨٣ : ١٨٤) وتراوحت قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل (٠.٢٠ - ٠.٦٨) اذ بلغت القيمة الجدولية (٠.١١) عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

ثالث : الثبات

قامت الباحثتان بتطبيق مقياس الرضا عن العمل على عينة تبلغ (٢٠) مرشد ومرشدة ثم أعيد تطبيق المقياس نفسه على المجموعة نفسها بعد مرور إسبوعين، وقامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط "بيرسون" بين التطبيقين الأول والثاني إذبلغ (٠.٨٥)، وهو معامل ثبات يمكن الإعتماد عليه في المقاييس الشخصية.

تصحيح المقياس

تضمن المقياس بصورته النهائية (٢٤) فقرة (الملحق، ٣) ، وقد حدد أمام كل فقرة البدائل (اوافق بشدة ،اوافق،اوافق الى حدما ،لاوافق،لاوافق بشدة)، وإعطيت الدرجات بين (١-٥) للفرات الموجبة و(١-٥) للفرات السلبية

- التطبيق الاستطلاعي للمقياسين

قامت الباحثتان بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على مدى وضوح تعليمات مقياس الرضا عن العمل (غرابيه ، ٢٠٠٢ : ٨٢) وتم تطبيق المقياس على عينة من المرشدين والمرشدات البالغ عددهم (٢٥) للتأكد من وضوح التعليمات ، وتبين ان التعليمات والفرات كانت واضحة ، وان متوسط الزمن المستغرق في الإجابة (٢٠) دقيقة .

٢-مقياس مستوى الطموح

بعد اطلاع الباحثتان على العديد من الدراسات والمراجع التي بحثت بموضوع مستوى الطموح لم تتمكن الباحثتان من ايجاد مقياس يتناسب مع عينة البحث لذا عمدت الباحثتان الى بناء مقياس مستوى الطموح تتوفر فيها الخصائص السايكومترية وهي كالآتي:

اولاً:"تحديد المنطلقات النظرية لبناء مقياس مستوى الطموح:

تم الاعتماد على نظرية ادلر في بناء مقياس مستوى الطموح

ثانياً:-اجراءات بناء مقياس مستوى الطموح:

١-تحديد مفهوم مستوى الطموح :

اعتمدت الباحثتان في تحديد مفهوم مستوى الطموح على التعريف الذي اشتقته الباحثتان من نظرية التحليل النفسي لادلر (الهدف الذي يعمل الفرد الى تحقيقه من خلال الشعور بالتفاؤل والقدرة على التجديد وتحديد الاهداف التي تتناسب مع قدرات الفرد وتحمل حالات الاحباط والشعور بالنقص).

٢-تحديد مجالات المقياس

من خلال مراجعة الادبيات والتعريف المشتق من نظرية التحليل النفسي لادلر لمستوى الطموح فقد تم تحديد مجالات مستوى الطموح بـ :

المجال الاول: التفاؤل :ميل الفردالى الجانب الافضل من حياته بايجابية(عابد،٢٠١٠: ٨٨)

المجال الثاني: تحديد الاهداف: قدرة الفرد على تحديد الاهداف التي تتناسب مع قدراته وقابلياته (السيد، ١٩٩٨: ٥٥).

المجال الثالث:التجديد:قدرة الفرد على تقبل كل ماهو جديد(جورداني، ١٩٨٨: ٧٤) .

المجال الرابع:الاحباط:هو الشعور بالعجز وان هناك عائقا امام تقدم الفرد والذي يعيقه في سبيل تحقيق ما يرغب له(الالوسي،١٩٩٠: ٦٧).

٣-صياغة فقرات المقياس

بعد تحديد تعريف مستوى الطموح وتحديد مجالاته وتعريف كل مجال قامت الباحثتان بصياغة فقرات تتناسب مع تعريف المجال وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة تم صياغة (٢٨)فقرة وتشمل (٢٠)فقرة ايجابية و(٨)فقرة سلبية وقد توزعت تلك الفقرات على مجالات المقياس وكالاتي(التفاؤل ، تحديد الأهداف ، التجديد ، الإحباط)وبواقع (٦،٧،٨،٧) على التوالي .

٤- إعداد تعليمات المقياس

إن إعطاء التعليمات والإرشادات من المسؤوليات المهمة التي تقع على عاتق الباحث وتهدف التعليمات إلى شرح فكرة المقياس في أبسط صورة ممكنة لها (السيد، ١٩٧٩:٤٤١)

٥- تحديد بدائل الاستجابة

اعتمدت الباحثتان في بحثهما الحالي بدائل الاستجابة ذاتها التي وضعت بالمقياس الاول والتي سبق ان وافق عليها المحكمون بالاجماع، إذ يقوم المفحوص باختيار بديل واحد من بين البدائل الخمسة، والذي ينطبق مع ما يشعر به، كل فقرة خمسة خيارات للإجابة وهي : (أوافق بشدة، أوافق، موافق الى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة) اذ يتم تصحيح الإجابة عن مقياس ليكرت الخماسي بالدرجات (١،٢،٣،٤،٥)للفقرات الايجابية ويعكس بالنسبة للفقرات السلبية.

٦-صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري):

يعتبر الصدق الظاهري من ابرز الخصائص السايكومترية للمقاييس النفسية اذ تستعمل نتائجها في اتخاذ القرار الخاص بصلاحية الفقرات لموضوع البحث (علام ١٩٩٣:٣٣٤)، لقد تم عرض المقياس بصيغته الاولية والبالغة (٢٨)فقرة واستنادا الى اراء مجموعة من الخبراء في العلوم النفسية (ملحق ٢،) فقد تم استبعاد الفقرات (١٤،١٦) لكل من مجال التفاؤل وتحديد الاهداف واصبح المقياس المعد للتحليل الاحصائي مكون من ٢٦ فقرة

٧-التطبيق الاستطلاعي للمقياس

قامت الباحثتان بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على مدى وضوح تعليمات مقياس مستوى الطموح المدرسي بصورته الأولية ، اذ يساعد هذا التطبيق على معرفة نقاط القوة والضعف في القياس وتم تطبيق المقاييس على عينة من المرشدين والمرشدات البالغ عددهم (٢٥) مرشد ومرشدة للتأكد من فهم المرشدين لفقرات المقياس وبدائل الإجابة ، وتبين ان التعليمات والفقرات كانت واضحة ، وان متوسط الزمن المستغرق في الإجابة (٢٠) دقيقة

التحليل الاحصائي للفقرات

١ - تمييز الفقرات :

ولغرض تحقيق ذلك تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (١٢٠) مرشد ومرشدة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وبعد تطبيق الاداة وتصحيح الاجابات رتبت درجات الاستثمارات ترتيبا تنازليا من اعلى درجة (١٢٠) درجة الى ادنى درجة (٢٤) درجة ، ثم سحب مانسبته ٢٧ % من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و٢٧% من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا كمجموعتين متطرفتين ، وقد بلغت (٧٤) استمارة وبواقع (٣٧) استمارة لكل مجموعة ، وبعد استعمالا لاختبار التائي لعينيتين منفصلتين لاختبار دلالة الفروق الاحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها (٢٦) فقرة وتبين ان جميع الفقرات لها قوة تمييزية عدا الفقرة (١٥) كانت القيمة التائية المحسوبة ٠,٧٢٥ اقل من الجدولية البالغة (١.٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

جدول (٢)

القيمة التائية لتمييز الفقرات

ت	القيمة التائية	مستوى الدلالة	ت	القيمة التائية	مستوى الدلالة
١	٤,٤٨٠	دالة	١٤	٢,٩٦١	دالة
٢	٦,٠٨١	دالة	١٥	٠,٧٢٥	غير دالة
٣	٢,٨٨٤	دالة	١٦	٣,٤٤٤	دالة
٤	٦,٨٢٤	دالة	١٧	٥,٩٤٩	دالة
٥	٢,٨١٧	دالة	١٨	٤,٣٧٩	دالة
٦	٦,٧٢٢	دالة	١٩	١٠,٧٤٠	دالة
٧	٥,٩٦١	دالة	٢٠	٥,٤٨٣	دالة
٨	٣,٧١٦	دالة	٢١	٥,٨٦٦	دالة
٩	٣,١٤٦	دالة	٢٢	٧,٥٦٢	دالة
١٠	٦,٢٤٨	دالة	٢٣	٦,٦٧٤	دالة
١١	٩,٦١٦	دالة	٢٤	٦,٣٣٤	دالة
١٢	٨,١٦٢	دالة	٢٥	٢,٩٨٦	دالة
١٣	٥,٨٢٢	دالة	٢٦	٨,١٦٢	دالة

الخصائص السايكومترية للمقياس: قامت الباحثتان بإيجاد نوعين من الصدق هما :

أولاً: الصدق الظاهري (Face Validity):

ويعدّ الصدق الظاهري (Face Validity) المظهر العام للمقياس وهو يشير إلى ما يبدو من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله من خلال صلة الفقرات بالمتغير المراد قياسه، وبأن مضمون المقياس متفق مع الغرض منه (Anstasi&Urbina,1997,p 148)، وتم الحصول على هذا النوع من الصدق

من خلال عرض فقرات المقياس بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم النفسية والبالغ عددهم (٨) خبراء(ملحق ٢،).

ثانيا صدق البناء Construct Validity

-ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس وبين الدرجة الكلية فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون على نفس اعداد عينة التمييز ، وعند استخراج النتائج تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة ماعدا الفقرة (١٥) وهي نفس الفقرات التي سقطت بالتمييز .

ثالث : الثبات

قامت الباحثتان بتطبيق مقياس مستوى الطموح على عينة تبلغ (٥٠)مرشد ومرشدة ثم أعيد تطبيق المقياس نفسه على المجموعة نفسها بعد مرور إسبوعين، وقامت الباحثتان بحساب معامل إرتباط "بيرسون" بين التطبيقين الأول والثاني إذبلغ (٠.٨٥)، وهو معامل ثبات يمكن الإعتماد عليه في المقاييس الشخصية.

تصحيح المقياس

اصبح المقياس بصورته النهائية(٢٥) فقرة (الملحق،٤) ، وقد حددّ أمام كل فقرة البدائل (اوافق بشدة ،اوافق،اوافق الى حدما ،لاوافق،لاوافق بشدة)، وإعطيت الدرجات بين (١-٥) للفقرات الموجبة و(١-٥) للفقرات السلبية، واصبحت مجموع الفقرات السلبية (٧)فقرة والفقرات الايجابية (١٨) فقرة وتتراوح درجات المقياس بين (٢٥-١٢٥)وبمتوسط فرضي (٧٥).

التطبيق النهائي للمقياسين

تمت إجراءات التطبيق النهائي للمقياسين ، على أفراد عينة البحث الأساسية البالغ عددهم (١٤٠) تلميذ وقامت الباحثتان بشرح التعليمات والهدف من البحث وكيفية الإجابة على المقياس .

الوسائل الإحصائية

-معامل إرتباط "بيرسون ،الإختبار التائي لعينة واحدة ،الإختبار التائي لعينتين مستقلتين (فيركسون، ١٩٩١، ص٢٢٦)

الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث الحالي وفقاً لتسلسل أهدافه وتفسيرها والتوصيات والمقترحات وعلى النحو الآتي :-

الهدف الاول :

تحقيقاً للهدف الاول من أهداف البحث الذي يرمي الى (الكشف عن مستوى الرضا عن العمل لدى المرشدين)، قامت الباحثتان باستخراج المتوسط الحسابي والبالغ (٦٦) درجة والانحراف المعياري وقدره (١٨.١٤) درجة لعموم أفراد العينة ، وبعد مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٧٢) وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٣،٩٢) درجة ، وهي اقل من القيمة الجدولية البالغة (٩٦،١) درجة عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (١٣٩) والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣)

نتائج الاختبار التائي لأفراد عينة البحث

عدد أفراد عينة البحث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مسـتوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
١٤٠	٦٦	١٨,١٤	٧٢	٣,٩٢-	١.٩٦	غير دالة

ويدل هذا على ان متوسط استجابات أفراد عينة البحث يقل عن المتوسط الفرضي للمقياس بدلالة إحصائية ، مما يدل على ان المرشدين لا يتمتعون برضا عن عملهم الارشادي ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية ماسلو للحاجات التي تؤكد ان درجة الرضا وعدم الرضا عن العمل يرتبط بشكل مباشر باشباع الحاجات التي صنفها ماسلو والتي تقع ضمن الحاجات الاساسية والتي من اهمها الحاجة الى تحقيق الذات والتي تفتقرها عينة البحث والتي ساهمت بشكل مباشر بعدم الرضا عن مهنة الارشاد ويتفق هذا مع دراسة (الجميلى والبجاري، ٢٠٠٨) واختلقت نتيجة الدراسة مع دراسة (Curtis et al 1999) التي وجدنا ان مستوى الرضا عن العمل كان جيدا لدى افراد العينة .

الهدف الثاني :

تحقيقاً للهدف الثاني الذي يرمي الى الكشف عن (الفروق في الرضا عن العمل في ضوء متغيرات (النوع))، قامت الباحثة باستخراج الوسط الحسابي للذكور البالغ (٢٨،٢٩) درجة وبانحراف معياري (٧٧،٧) درجة في حين كان الوسط الحسابي للإناث (٣٧،٧١) درجة بانحراف معياري (١٠،٣٧) درجة ، وعند حساب القيمة التائية لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق ، وجد ان القيمة التائية المحسوبة (١٨،٥٤) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة(١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) تبين أن الفرق دالا إحصائياً ولصالح الاناث والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

نتائج الاختبار التائي للفروق بين أفراد عينة البحث في الرضا عن العمل الارشادي في ضوء متغير النوع

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لقيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
ذكور	٦٠	٢٨،٢٩	٧،٧٧	١٨،٥٤	١،٩٦
اناث	٨٠	٣٧،٧١	١٠،٣٧		

تفسر الباحثتان هذه النتيجة ان المرشدات يتمتعن بدرجة متوسطة من الرضا وهي بذلك تعكس شعور المرشدة بالمسؤولية بالرغم من الضغوطات التي تواجهها من قبل ادرات مدراسهم وعدم الاهتمام بمهنة الارشاد باعتبار مهنة الارشاد مهنة حب واصلاح للنفس البشرية فالمرشدات تخطين القيود المفروضة من قبل ادرات المدارس وهذا ماكدته منظري علم النفس وعلى راسهم ماسلو الذي اشار في نظريته الى ان الانسان يسعى دائماً الى النمو والتقدم في سبيل اشباع حاجاته(جربو ، ٢٠٠١ : ١٨)وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشيخ وشرير ،٢٠٠٨).

الهدف الثالث :

تحقيقاً للهدف الثالث من أهداف البحث الذي يرمي الى (الكشف عن مستوى الطموح لدى المرشدين التربويين)، قامت الباحثتان باستخراج المتوسط الحسابي والبالغ (٩٨) درجة والانحراف المعياري وقدره (٣،٩) درجة لعموم أفراد العينة ، وبعد مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٧٥) وباستعمال

الاختبار التائي لعينة واحدة ، تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (١١،٢٩) درجة ، وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (٩٦،١) درجة عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (١٣٩) والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣)

نتائج الاختبار التائي لأفراد عينة البحث

مستوى الدلالة ٠.٠٥	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد عينة البحث
	الجدولية	المحسوبة				
دال	١.٩٦	٢٩,١١	٧٥	٩,٣	٩٨	١٤٠

تفسر الباحثتان هذه النتيجة الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى طموح عالي فالانسان يسعى دائما الى الكفاح من اجل التفوق والذي يتمثل بمستوى من الطموح وان يسعى دائما ان يكون الافضل فلاشباع حاجة الانسان الى تحقيق الذات والتقدير الاجتماعي فانه يسعى اشباع تلك الحاجات بالتفوق تحقيقا للصحة النفسية وتختلف مع دراسة (الجبوري ، ٢٠٠٢) ،

الهدف الرابع:

تحقيقا للهدف الثالث الذي يرمي الى الكشف عن (الفروق في مستوى الطموح في ضوء متغيرات (النوع)) ، قامت الباحثة باستخراج الوسط الحسابي للذكور البالغ (٢٩،٧٧) درجة وبانحراف معياري (٦٠،٨) درجة في حين كان الوسط الحسابي للإناث (٤٥،٧٩) درجة بانحراف معياري (٧٦،٧) درجة ، وعند حساب القيمة التائية لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق ، وجد ان القيمة التائية المحسوبة (٥،٨٤) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح الإناث والجدول (٤) يوضح ذلك

الجدول (٤)

نتائج الاختبار التائي للفروق بين أفراد عينة البحث في مستوى الطموح في ضوء متغير النوع

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجنس
	الجدولية	المحسوبة			
دالة	١,٩٦	٥,٨٤	٨,٦٠	٧٧,٢٩	ذكور
			٧,٧٦	٧٩,٤٥	اناث

وتفسر الباحثة ذلك في ان الحاجات الاخرى والتي من ضمنها الحاجة الى الفهم والمعرفة والتي تمثلها مستوى الطموح ويؤكددها ادلرفي ان كل انسان يتمتع بارادة اساسية في القوة وبدافع نحو الطموح والتفوق، فاذا وجد الانسان ان هناك شعورا بالنقص فانه يحاول ان يعوضه من خلال المعرفة والاندفاع نحو التفوق، بغض النظر عن النوع (الربيعي، ١٩٩٤: ٢٣)،

الهدف الخامس

وتحقيقا لهذا الهدف الذي يرمي الى التعرف عن (العلاقة الارتباطية بين الرضا عن العمل الارشادي ومستوى الطموح لدى المرشدين)، تم استعمال معامل ارتباط "بيرسون" (pearson) بين درجات إستجابات عينة البحث على فقرات مقياس الرضا عن العمل وفقرات مقياس مستوى الطموح، فبلغ معامل الارتباط (٠,٧٤)، وعند استعمال الإختبار التائي وجد إن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (٩٢,١٢) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٣٨)، وجد إن القيمة التائية المحسوبة هي أكبر من القيمة التائية الجدولية والجدول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥)

العلاقة الارتباطية بين الرضا عن العمل ومستوى الطموح لدى المرشدين التربويين

مستوى الدالة ٠,٠٥	القيمة التائية		معامل الارتباط	نوع العلاقة
	الجدولية	المحسوبة		
دالة	١,٩٦	١٢,٩٢	٠,٧٤	الرضا عن العمل ومستوى

وهذا يشير إلى وجود علاقة إرتباطية طردية بين الرضا عن العمل مع مستوى الطموح ويعني كلما كانت المرشد تتمتع بالرضا عن عمله من حيث شعوره بان الاخرين يهتمون به ويعتبرونه محورا مهما واساسي في العملية التربوية كلما كان دافعا اساسيا ومهم في سبيل الاستزادة من المعرفة ومحاولا تطوير نفسه وان يكافح كما اكد ادلر من اجل التفوق .

التوصيات

- ١- توجيه وزارة التربية الى تخصص مقاعد خاصة لقبول المرشدين في الدراسات العليا وذلك لتعزيز ثقتهم بعملهم الارشادي .
- ٢ - ضرورة اهتمام مدراء المدارس بدور المرشد التربوي في المدرسة وعدم تهيمش دورهم في العملية التعليمية .
- ٣ -منح المرشدين حوافز مالية تميزهم عن التدريسيين .

المقترحات

استكمالاً للدراسة الحالية تقترح الباحثة ما يلي :-

- ١ . دراسة الرضا عن العمل الارشادي من وجهة نظر الاشراف التربوي
- ٢ . إجراء دراسات جديدة تبحث في العلاقة بين مستوى الطموح وعلاقته بدافع الانجاز.

المصادر:

- الالوسي، جمال حسين(١٩٩٠) الصحة النفسية، مطبعة جامعة بغداد ،كلية التربية .
- اسعد ، محمد ورسلان ، نبيل(١٩٩٨) الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية الادارة والاقتصاد ، جدة
- الجبوري، سناء لطيف(٢٠٠٢) مستوى الطموح وعلاقته بقوة تحملا لشخصية لدى طلبة الجامعة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشوره..

-الربيعي ،علي جابر(١٩٩٤)شخصية الانسان (تكوينها وطبيعتها)،دار
الشؤون العامة ،افاق عربية /بغداد

-الزبون، سليم(١٩٩٦) المرشد النفسي التربوي مسؤولياته وواجباته، ط ١، دار.

-السرسى ،أسماء وعبد المقصود ايمان (٢٠٠٠)دراسة الحاجات النفسية لدى
الأطفال في مراحل تعليمية متباينة ،مجلة كلية التربية، العدد ٢٤، جامعة عين شمس

-السيد، عبد الرحمن(١٩٩٨) نظريات الشخصية ،دار قباء .

-الشيخ ، جواد محمد وشرير، عزيزه عبدالله (٢٠٠٨)الرضا الوظيفي وعلاقته
ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة
الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر، العدد الأول.

-الشيخ ، سوسن سالم (١٩٩٧) دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج
مقترح" ، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات ، العدد ١٣ .

-الشيخي ،حسن (٢٠٠٣)لامعيارية ومفهوم الذات والسلوك الانحرافي لدى
المنحرفين وغير المنحرفين ،أطروحة دكتوراه ،كلية العلوم الإنسانية ،جامعة نايف
،السعودية

-الصيرفي ،محمد(٢٠٠٧) السلوك الاداري والعلاقات الانسانية ،دار الوفاء
للطباعة والنشر ،مصر .

- مظلوم ، علي حسين(٢٠٠٨) مستوى الطموح الاكاديمي وعلاقته بحوادث
الاحداث الضاغطة لدى طلبة الجامعة ، مجلة جامعة بابل ،العلوم الانسانية ، المجلد
١٨، العدد ١

-المعمر، منصور محمد(١٩٩٣) الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين
والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية -
جامعة الملك سعود..

-جابر ،جابر(١٩٩٠)نظريات الشخصية ،البناء ،النمو ،دار النهضة ،مصر

-جابر، قاسم حبيب(١٩٩٩) الجامعة والتنمية خدمات متبادلة، بيروت، مجلة الفكر
العربي، العدد ٩٨٣ .

-جربو، صادق وكاظم (٢٠٠١) دراسة مقارنة في الطموح والتحصيل الدراسي عند
طلبة الدراسات الصباحية والمسائية في جامعة بغداد، جامعة بغداد، كلية التربية
،رسالة ماجستير غير منشورة .

-دافيدوف، لندال(١٩٨٣) مدخل علم النفس، ترجمة سيد طواب وآخرون، دار
مكدوجل وهيل، ط٣، القاهرة.

-شلتز، دوران (١٩٨٣) نظريات الشخصية، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد
الرحمن القيسي، جامعة بغداد، كلية الاداب.

- صالح، قاسم حسين(١٩٨٨) الشخصية بين التنظير والقياس، بغداد، مطبعة
جامعة بغداد.

-عابد، علي حسن (٢٠١١) مستوى الطموح وعلاقته بالشعور بالنقص لدى طلبة
الجامعة ،رسالة ماجستير ،كلية التربية /جامعة بغداد (٢٠١١)

-عائل ، فاخر(١٩٨٤) علم النفس دراسة في التكيف البشري ، الطبعة التاسعة ،
دار العلم للملايين ، بيروت.

-عباس ، كامل عبد الحميد(١٩٩٠) قياس مستوى الطموح لدى أبناء الشهداء في
المرحلة المتوسطة ، كلية التربية ، جامعة بغداد ، أطروحة دكتوراه غير منشورة .

-عبد اللطيف ، حسن(١٩٩٧) الرضا عن الحياة الجامعية لدى طلاب جامعة
الكويت ،المجلة التربوية،جامعة الكويت ، العدد ٤٣ .

-علام ،صلاح الدين محمود (١٩٩٣) القياس والتقويم التربوي والنفسي،اساسياته
وتطبيقاته وتوجهاته ،دار الفكر العربي.

-عليمات، محمد(١٩٩٤) الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في
الأردن ، أبحاث اليرموك ، مجلد ١٠ ، العدد ١ .

-فيركسون ، جورج أي (١٩٩١) التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس ،
ترجمة هناء العكلي ، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد .

-محمد ، صباح محمود(١٩٩٦) الموسوعة التربوية والنفسية ، الجزء الأول ،
عمان ، الأردن .المسيرة للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

- Allen, I,(1996) *psychologytesting*, *McMillan co.*, New York, U.S.A. - Irving. S, 1990, positive, psychology states and coping
- Anastasi, Anne & Urbina, Susana(1997) : *psychological Testing*, New Jersey, prentice Hall.
- Lam.L & Kirby. S,(2000) *Emotional Intelligence*, vol. 142, no. http//w3. accplevated-Learning
- Oholloran. A. N(2000) *Quesstionaire design and attitude measurement*, London, Heieman press,2000)
- Rubenzer. R. I.*Stress(1999) management for learning disables*, in www. Stress. Rubenzer. R. I. com. Google search.
- Schwarzer. P,(1997) *Educational and psychological* , New jersey, prentice-Hall.
- Sjobery. L. A,(2001)*Emotional Intelligence*, center for Economic psychology Stockholm school of Economics Sweden.
- Truell,Price &etal(1991). *Implementers Teacher Job satisfaction in school management*, Santiago, Preiffer, U .S A.
- Worell. I.(1998) *Level of aspiration and academic success*, the journal of Educational psychology : Vol:50:no.1089).

ملحق (١)

استبانة استطلاعية

عزيزي المرشد :
 عزيزتي المرشدة:
 تروم الباحثان بناء مقياس الرضا عن العمل الارشادي لذا ترجو الباحثان الاجابة
 عن السؤال الاتي :
 س/هل انت راضي عن عملك كمرشد تربوي نعم لا
 ملاحظة اختار الاجابة التي تناسبك ولماذا

ملحق (٢)

اسماء السادة الخبراء الذين استعانت بهم الباحثة في بناء المقياسيين

ت	اسماء السادة الخبراء	الاختصاص	مكان العمل
١	أ.د عبد الامير عبود الشمسي	علم النفس	جامعة بغداد / كلية التربية "ابن رشد"
٢	أ.د نبيل عبد الغفور	علم النفس	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
٣	أ.م.د. نهلة عبودي الصالحي	ارشاد	جامعة بغداد /كلية التربية "
٥	أ.م.د خنساء عبد الرزاق	علم النفس التربوي	معهد اعداد المعلمات / ديالى
٦	م.د ضمياء إبراهيم محمد سبع	علم النفس التربوي	معهد الفنون الجميلة للبنات / ديالى
٧	م.د باسمة احمد جاسم	فلسفة تربوية	معهد الفنون الجميلة للبنات / ديالى
٨	م.د نسرين جبار سلمان	فلسفة تربوية	معهد الفنون الجميلة للبنات / ديالى

ملحق (٣)

مقياس الرضا عن العمل الارشادي

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	يفتقر عملي الارشادي الى المساعدة من قبل الهيئة التدريسية					
٢	تتضايق الادارة من عملي الارشادي					
٣	تكليف المرشد بمهام إدارية					
٤	انسحب للعمل الكتابي اكثر من الاهتمام بمشاكل الطلبة					
٥	اشعر بالراحة بعد تنفيذ مهامه الإرشادية وفقاً للخطة المحددة					

					٦ اقدم الاستشارة الارشادية لمن حولي
					٧ اشعر ان مهنتي ذات قيمة إنسانية واجتماعية كبيرة
					٨ لا أشجع من يرغب بالعمل الإرشادي
					٩ احب عملي لأنه يتناسب مع رغبتني.
					١٠ أحب عملي بالرغم من مشكلاته
					١١ اشعر بالخجل لأنني احمل لقب مرشد تربوي.
					١٢ اواظب على حضور المؤتمرات والندوات
					١٣ أفكر بترك عملي بأقرب وقت
					١٤ عملي يجعلني أواجه المشكلات واعمل على حلها
					١٥ اشعر بالقلق حول مستقبلي المهني
					١٦ اخطط لعملي الارشادي
					١٧ اشعر بالفخر والاعتزاز لكوني مرشداً تربوياً.
					١٨ اشعر بالضيق لان متطلبات عملي الإرشادي تفسر خطأ.
					١٩ ابدأ عملي بكل نشاط وحيوية
					٢٠ أفضل عملي الإرشادي على الأعمال الأخر
					٢١ ينتقص الاخرين من دوري مهما فعلت من واجبات
					٢٢ يلجا الي المدرسين في سبيل مساعدتهم في مشاكلهم
					٢٣ انعدام الحوافز المقدمة الى المرشد

					التربوي
					٢٤ انعدام اهتمام ادارات المدارس بالعملية الارشادية

ملحق (٤)
مقياس مستوى الطموح بصيغته النهائية

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة
١	انقاعل بالمستقبل					
٢	لدي القدرة على استبدال الاهداف التي لم تتحقق					
٣	اجد صعوبة في تقبل كل ماهو جديد					
٤	اؤمن بان الفشل اساس النجاح					
٥	اعتبر نفسي ذو عزيمة واصرار					
٦	اجد ان مستقبلي العلمي محدود ولاستطيع ان اغيرهي					
٧	اثابر لكي اكون عنصر فعال في المجتمع					
٨	استطيع ان اخطط لعملي واتحمل مسؤوليته					
٩	استمر في عملي وابقى فيع لفترة طويلة					
١٠	افكر في كل مايمر بي من فشل واحده امامي					
١١	اسعى ان اكون الأفضل					
١٢	اعمل على تعديل الاهداف حسب الظروف					

					احب كل ما هو مثير	١٣
					استسلم لحالات الفشل التي اواجهها	١٤
					ابحث في تجربة الاشياء الجديدة	١٥
					اشعر بالياس عندما تسير الامور عكس رغباتي	١٦
					استطيع ان احدد اهداف واقعية لمستقبلي	١٧
					يهمني التفوق بالاعمال الجديدة	١٨
					اؤمن بان كل ما هو جديدهو نتاج الخبرات السابقة	١٩
					اجد صعوبة في التواصل مع زملائي	٢٠
					تفتقر مهنتي للمستقبل الذي اتمناه	٢١
					احضر دوما حلقات المناقشات العلمية	٢٢
					ارى ان التجديد اساس الحياة	٢٣
					اتطلع الى الاستزادة من المعرفة	٢٤
					اؤمن بان لاحدود للعلم والمعرفة	٢٥