

جامعة البحرين



قسم علم النفس

كلية الآداب

الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى

المرشدين العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة جدة

بالمملكة العربية السعودية

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس الإرشادي

إعداد

الحميدي بن حمدان الحربي

بكالوريوس الأحياء، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1994م

إشراف

أ.د. محمد مقداد

أستاذ علم النفس الصناعي والتنظيمي

جامعة البحرين

مملكة البحرين

نوفمبر/2013م

جامعة البحرين



قسم علم النفس

كلية الآداب

الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى
المرشدين العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة جدة
بالمملكة العربية السعودية

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس الإرشادي

إعداد

الحميدي بن حمدان الحربي

بكالوريوس الأحياء، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1994م

إشراف

أ.د. محمد مقداد

أستاذ علم النفس الصناعي والتنظيمي

جامعة البحرين

مملكة البحرين

نوفمبر/2013م



جامعة البحرين
كلية الآداب
قسم علم النفس
برنامج ماجستير ()

(لجنة المناقشة)

نقش الطالب الحميدي حمدان الحوي رقم جاسر 20094759
الأطروحة التي تقدم بها للحصول على درجة الماجستير في: علم النفس الإرشادي
والمعونة: الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتجاه نحو التفكير
الإبتكاري لدى المرشدين العاملين بمدارس الحكومية
بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية
وذلك يوم:

وقد تشكلت لجنة المناقشة من الأساتذة الآتية أسمائهم:

الاسم	التوقيع
<u>أ.د. محمد ممدود</u>	<u>مشفراً ورئيساً</u>
<u>أ.د. أحمد ليفرة</u>	<u>مستعناً خارجياً</u>
<u>د. توفيق عبد المنعم</u>	<u>مستعناً داخلياً</u>



شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (من لا يشكر الناس لا يشكر الله) رواه الترمذي، كم هو جميل أن يشكر الإنسان كل من قدم له يد العون والمساعدة، وإنني بعد شكر الله عز وجل أتقدم بخالص شكري وتقديري لسعادة المربي الفاضل أ. د. محمد مقداد المشرف على هذه الرسالة الذي قدّم لي النصيح والتوجيه والمساعدة والتعامل الراقي ومنحني من علمه وأفكاره ووقته الكثير حتى اكتمال هذه الدراسة وأسأل الله أن يجزيه خير الجزاء في الدنيا والآخرة، كما أتقدم بالشكر والامتنان لأعضاء مناقشة هذه الدراسة، كما أتقدم بالشكر لجامعة البحرين ممثلة بكلية الآداب التي أتاحت لي إكمال دراستي العليا بقسم علم النفس، والشكر موصول لأعضاء هيئة التدريس بالكلية فرداً فرداً نظير ماقدموه لي من مساهمة وجهد خلال فترة الدراسة، ويتواصل الشكر لإدارة التربية والتعليم بجدة وأخص بالشكر والعرفان سعادة الأستاذ حسن السالمي مدير التوجيه والإرشاد، ولجميع الأعضاء المسؤولين في الإدارة، ولالأستاذ عدنان الشيخ على تعاونهم وجهدهم في تطبيق المقاييس على عينة الدراسة، كما لايفوتني شكر عينة المرشدين الذين استجابوا لأسئلة الدراسة، وفي النهاية أتقدم بشكر خاص لأفراد أسرتي الصغيرة الذين ساعدوني وآزروني لحظة بلحظة و على تحملهم أعباء دراستي وسفري، وفي النهاية أسأل الله العلي القدير أن يجعل ماتعلمناه وماقدمناه في هذه الدراسة خالصاً لوجهه الكريم.

الباحث/ الحميدي الحربي

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	شكر وتقدير.
ب	قائمة المحتويات.
د	قائمة الجداول.
ز	الملخص باللغة العربية.
٩-١	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
٢	مقدمة.
٣	مشكلة الدراسة.
٥	أسئلة الدراسة.
٦	أهداف الدراسة.
٧	أهمية الدراسة.
٨	مصطلحات الدراسة.
٥٩-١٠	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
١١	الإطار النظري للرضا الوظيفي.
٢٥	الإطار النظري للاتجاه نحو التفكير الابتكاري.
٣٩	الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي.
٥٢	الدراسات السابقة التي تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري.
٥٥	التعليق على الدراسات السابقة.
٥٩	فروض الدراسة.

الموضوع	الصفحة
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة	٦٠-٨٤
منهج الدراسة.	٦١
حدود الدراسة.	٦١
مجتمع الدراسة و العينة.	٦٢
أدوات الدراسة.	٦٤
الأساليب الإحصائية.	٨٣
الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات	٨٥-١٣٠
نتائج الدراسة.	٨٦
مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.	٨٩
توصيات الدراسة.	١٢٩
قائمة المراجع	١٣١-١٤٣
المراجع العربية.	١٣٢
المراجع الأجنبية.	١٣٧
الملاحق	١٤٤-١٥٨
ملحق رقم (١) مقياس الرضا الوظيفي بصورته الأولى.	١٤٥
ملحق رقم (٢) قائمة بأسماء المحكمين لأدوات الدراسة.	١٥١
ملحق رقم (٣) مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية.	١٥٢
ملحق رقم (٤) مقياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري بصورته النهائية.	١٥٥
ملحق رقم (٥) خطاب قسم علم النفس إلى إدارة التربية والتعليم بجدة.	١٥٧
ملحق رقم (٦) خطاب إدارة التربية والتعليم بجدة للمرشدين.	١٥٨
الملخص باللغة الانجليزية.	١٥٩

قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٦٢	توزيع مجتمع الدراسة حسب المرحلة الدراسية	جدول (١)
٦٣	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المرحلة الدراسية	جدول (٢)
٦٣	توزيع أفراد عينة الدراسة على متغيرات الدراسة	جدول (٣)
٦٨	معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الأول من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن الاعتراف والتقدير "	جدول (٤)
٦٩	معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الثاني من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن العمل نفسه "	جدول (٥)
٧٠	معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الثالث من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي "	جدول (٦)
٧١	معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الرابع من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن إدارة المدرسة "	جدول (٧)
٧٢	معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الخامس من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن الراتب "	جدول (٨)
٧٢	معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن السادس من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي: " الرضا عن الحالة الاجتماعية "	جدول (٩)
٧٣	معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن السابع من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن العلاقات مع المعلمين "	جدول (١٠)
٧٤	معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الثامن من مقياس الرضا " الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد "	جدول (١١)
٧٥	معاملات ارتباط بيرسون بين المكوّنات والمقياس ككل كمؤشرات على صدق البناء لمكوّنات مقياس الرضا عن العمل الإرشادي	جدول (١٢)

٧٦	ثبات الاتساق الداخلي لمكوّن مقياس الرضا عن العمل الإرشادي مع المقياس ككل	جدول (١٣)
٨٠	معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء لعبارات مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري	جدول (١٤)
٨٦	المتوسط الحسابي الاستجابات عينة الدراسة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل	جدول (١٥)
٩٦	طبيعة الاتجاهات الإيجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين	جدول (١٦)
١٠٠	طبيعة الاتجاهات السلبية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين	جدول (١٧)
١٠٥	العلاقة الارتباطية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ومتوسطات درجاتهم على مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري	جدول (١٨)
١٠٨	نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير التخصص في الإرشاد	جدول (١٩)
١١١	متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد حسب متغير المرحلة التعليمية	جدول (٢٠)
١١٢	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية	جدول (٢١)
١١٤	متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد حسب متغير المؤهل العلمي	جدول (٢٢)
١١٥	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول (٢٣)
١١٦	نتائج اختبار شيفيه للفروق في الرضا عن العمل الإرشادي ككل تُعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول (٢٤)
١١٧	نتائج اختبار شيفيه للفروق في الرضا عن العمل الإرشادي نفسه (المكوّن الثاني) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول (٢٥)
١١٨	متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد حسب متغير الراتب الشهري	جدول (٢٦)
١١٩	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير الراتب الشهري	جدول (٢٧)
١٢١	نتائج اختبار شيفيه للفروق في الرضا عن الراتب تُعزى لمتغير الراتب الشهري	جدول (٢٨)

١٢٣	متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري حسب متغيرات التخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري	جدول (٢٩)
١٢٤	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري تُعزى لمتغير التخصص في الإرشاد	جدول (٣٠)
١٢٥	يوضح نتائج اختبار شيفيه للفروق في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري تُعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول (٣١)
١٢٦	نتائج اختبار (ز) لمعرفة دلالة الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري حسب التخصص	جدول (٣٢)
١٢٧	نتائج اختبار (ز) لمعرفة دلالة الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري حسب المرحلة التعليمية	جدول (٣٣)
١٢٨	نتائج اختبار (ز) لمعرفة دلالة الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري حسب المؤهل العلمي	جدول (٣٤)
١٢٨	نتائج اختبار (ز) لمعرفة دلالة الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري حسب الراتب الشهري	جدول (٣٥)

(ملخص الدراسة)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلى طبيعة الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة، والتعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي والاتجاه نحو التفكير الابتكاري تُعزى لمتغيرات الدراسة، والتعرف على مدى الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والاتجاهات نحو التفكير الابتكاري باختلاف متغيرات الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين في المدارس الحكومية بمدينة جدة خلال الفصل الدراسي الأول لعام ٢٠١٢م، والبالغ عددهم (٥٤٥) مرشداً، تم اختيار عينة من (٦٦) مرشداً بالطريقة العشوائية الطبقية، وذلك بواقع 12.1%، وتم استخدام مقياس الرضا عن العمل الإرشادي من إعداد الشابي (١٩٩٧) ، ومقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري إعداد عبادة (١٩٩٣)، وأظهرت نتائج الدراسة أن المرشدين راضين عن عملهم الإرشادي بنسبة (٨٤.٨%)، وكانت أعلى مستويات الرضا الرضا عن العلاقات مع المعلمين، وتبين من النتائج أن المرشدين يحملون اتجاهات ايجابية نحو التفكير الابتكاري، وبيّنت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين بلغت ($r=0.544$)، وتبين كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغيرات التخصص في الإرشاد لصالح المرشدين المتخصصين مقابل المرشدين غير المتخصصين، ولمتغير المؤهل العلمي لحملة مؤهل ماجستير، ولمتغير الراتب الشهري لصالح الراتب الأعلى، ولم تكن هنالك فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية، ويتبين من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات التخصص، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الرضا الوظيفي والاتجاهات نحو التفكير الابتكاري تُعزى لمتغيرات التخصص، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

أولاً: مقدمة الدراسة.

ثانياً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

رابعاً: أهمية الدراسة.

خامساً: مصطلحات الدراسة.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

يتأثر الإرشاد النفسي في المؤسسات المدرسية بالعديد من العوامل من أهمها مستوى رضا المرشدين عن هذه المهنة، حيث اهتم علماء النفس بدراسة الرضا باعتباره سمة كامنة وافترضية يمكن الاستدلال عليها من سلوكيات خارجية يمكن ملاحظتها وقياسها باستخدام أدوات تقييم مختلفة، فالرضا عن مهنة الإرشاد يعبر عن نزعات لدى المرشد للاستجابة باستحسان أو عدم استحسان للإرشاد النفسي وكل ما يتعلق به من مسترشد وعملية إرشادية، وفلسفة إرشادية وغيرها.

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما إن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع (المناعي، ٢٠١١، ٤٤).

ويرى الباحث أن الرضا الوظيفي هو أحد العناصر الهامة للرضا العام الذي يعطي المرشد الطاقة التي تمكنه من التطوير والإبداع في عمله، وكذلك من أهم الصفات والخصائص اللازمة للمرشد أن يكون لديه اتجاه نحو التفكير الابتكاري في عمله، مما يسهل عليه إيجاد حلول مبتكرة وسهلة التطبيق للارتقاء بخدمات الإرشاد المدرسي داخل المؤسسة التعليمية.

وفي الدراسة الحالية يسعى الباحث إلى دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة

أثبتت الدراسات أن الرضا الوظيفي للأفراد له أهمية كبيرة، حيث يُعتبر في الأغلب مقياساً لمدى فاعلية العمل، وإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تتوقعها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عملها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات (كشروود، ١٩٩٥، ٤٥٣)، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا عن الوظيفة يُسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه، وترك العاملين للمؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى، ويؤدي إلى تفاقم المشكلات العمالية وزيادة شكاوي العمال من أوضاع العمل، وتوجيههم لإنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي (المناعي، ٢٠١١، ٤٥).

من هذا المنطلق فإن الرضا الوظيفي يمكن أن يلعب دوراً كبيراً وفاعلاً في إنجاح العملية الإرشادية، فالمرشدون الذين يحملون مستوى عالياً من الرضا الوظيفي عن مهنة الإرشاد، تكون لديهم قناعة بأهمية العملية الإرشادية، وذلك باستخدامهم لاستراتيجيات إرشادية مناسبة في حل المشكلات المدرسية وبالتالي فهم أكثر انسجاماً مع طبيعة عمل الإرشاد النفسي، وفي المقابل فإن عدم الرضا لدى المرشدين ينعكس سلباً على العمل الإرشادي ونتائجه.

وبما أن مهنة الإرشاد مثلها مثل أي مهنة تحتاج إلى شخص مؤهل تأهيلاً معيناً حتى يقوم بوظائفها، خاصة أنها مهنة تتعامل مع مشكلات نفسية تواجه مختلف أفراد المجتمع الذين يبحثون عن شخص قادر على تقديم الدعم والمساندة المناسبة لهم (مقبول، ٢٠٠٣).

من هنا فإن طبيعة عمل المرشد وتعامله مع مختلف فئات الطلبة ومع شتى المشكلات المدرسية يؤدي ذلك إلى تعرضه للعديد من الظروف التي قد تؤثر على رضاه عن مهنة الإرشاد، حيث يعدّ الرضا الوظيفي إحدى أكثر المفاهيم بحثاً على نطاق واسع، فقد درست البحوث النفسية والإدارية الرضا الوظيفي وتأثيره وتأثره بالعديد من المتغيرات، إضافة إلى تأثيره وإسهامه في مختلف مكونات المنظمة وبيئة العمل وتحسين جودة العمل، إضافة إلى تأثيراته على الصحة النفسية للموظفين، وذلك من منطلق أن وظيفة الفرد هي جزء لا يتجزأ من هويته كما بين سينغ Senge، وهو الطريق نحو الشعور بالولاء للوظيفة، ويؤثر بشكل كبير في تشكيل هوية الفرد (Reddy, 2010).

لذا فإن ممارسة مهنة الإرشاد من قبل غير المتخصصين في الإرشاد النفسي يؤثر سلباً على طبيعة عملهم، وذلك لعدم قدرتهم على التعامل مع المسترشدين على أسس علمية دقيقة، ومن المتوقع أن يؤثر سلباً على رضاهم عن مهنة الإرشاد، لذا تركزت مشكلة الدراسة الحالية في سعيها إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وفي إجراء دراسة مقارنة بين المرشدين المتخصصين في الإرشاد والمرشدين غير المتخصصين في الإرشاد ولكنهم يعملون كمرشدين في المدارس، من حيث مستوى رضاهم عن مهنة الإرشاد وطبيعة اتجاههم نحو التفكير الابتكاري في حلّ المشكلات المدرسية وبعض المتغيرات مثل التخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، والراتب الشهري.

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

- السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الثاني: ما طبيعة الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ؟
- السؤال الثالث: هل يوجد ارتباط دال إحصائيا بين الرضا الوظيفي والاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ؟
- السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية تُعزى للتخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، والراتب الشهري؟
- السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية تُعزى للتخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، والراتب الشهري؟

- السؤال السادس: هل تختلف العلاقة بين الرضا الوظيفي والاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية باختلاف التخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، والراتب الشهري؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- التعرف على طبيعة الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية .
- ٣- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- ٤- التعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية تُعزى لتخصص المرشد (متخصص، غير متخصص)، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.
- ٥- التعرف على دلالة الفروق في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية تُعزى لتخصص المرشد (متخصص، غير متخصص)، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.
- ٦- التعرف على مدى الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية باختلاف تخصص المرشد(متخصص، غير متخصص)، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الرضا الوظيفي الذي يعتبر من أهم مؤشرات الصحة والعافية للمؤسسة ومدى فاعليتها على افتراض أن المؤسسة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليلاً من النجاح مقارنة بالتي يشعر بها الموظفون بالرضا الذي يمثل جزءاً كبيراً من أعمال الفرد اليومية، وتكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

الأهمية العلمية

- مما يعطي أهمية للدراسة الحالية سعيها للتعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين، للتعرف على الأثر الذي يمكن أن يلعبه طبيعة تخصص المرشد على مستوى رضاه عن وظيفة الإرشاد.
- تكمن أهمية الدراسة الحالية في سعيها للتعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- قلة البحوث والدراسات - في حدود علم الباحث - التي جمعت بين متغيرات الدراسة الحالية مما يعطيها أهمية لدراسة المتغيرين والعلاقة بينهما.

الأهمية العملية

- تحاول الدراسة الحالية التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وذلك من أجل تدعيم جوانب الرضا المرتفعة والعمل على حل العوامل المؤدية إلى عدم الرضا، وذلك لما للرضا الوظيفي من دور فاعل في إنجاح العمل الإرشادي.
- تحاول الدراسة الحالية التعرف على طبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية،

وذلك من أجل التعرف على الجانب الايجابي في طبيعة هذا التفكير الابتكاري

والعمل على تدعيمه، والتعرف على الجانب السلبي منها والعمل على تلافيه.

- ستُعين هذه الدراسة المعنيين بالمؤسسات التعليمية بطبيعة المرشدين نحو التفكير

الابتكاري، بحيث يتم العمل على إعداد البرامج التدريبية والإرشادية اللازمة لتعديل

الاتجاهات السلبية لدى المرشدين واستخدام أساليب ابتكارية تسهم في حل

المشكلات المدرسية.

- ستُساهم الدراسة الحالية في المساعدة على تغيير النظرة السلبية عند أولياء الأمور

للمرشدين في المدارس، حيث ستبين أهمية الرضا للمرشد والأثر الذي يتركه في

مستويات الطلاب سلوكياً ومعرفياً.

مصطلحات الدراسة

الرضا الوظيفي

يعرّف الرضا الوظيفي بأنه إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة

نتيجة لاشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها، والذي ينتج عنه نوع من

رضا الفرد وتقبله لما تملي عليه وظيفته من واجبات ومهام، وهذا الشعور إما أن يكون داخلي

وهذا يعني رضا الفرد عن جميع العوامل التي تؤثر على مشاعر الفرد نحو وظيفته ومدى تعلقه

بها، أو أن يكون هذا الشعور جزئياً، وهذا يعني رضا الفرد عن جوانب معينة دون الأخرى

الشابحي (١٩٩٧).

ويعرّف الرضا الوظيفي إجرائياً لأغراض الدراسة الحالية بأنه مجموع الدرجات التي يحصل

عليها المرشدون في مدينة جدة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة حيث تعكس

الدرجة العالية مستوى عال من الرضا الوظيفي بينما تعكس الدرجة المنخفضة والمتدنية مستوى

منخفضاً ومتدنياً من الرضا الوظيفي.

الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

يُعرّف الاتجاه نحو الابتكار بأنه مجموعة من استجابات القبول أو الرفض نحو ظاهرة التفكير الابتكاري، والذي يتكون لدى الفرد نتيجة لعوامل مختلفة مؤثرة في خبراته (عبادة ، ١٩٩٣).

ويُعرّف الاتجاه نحو الابتكار إجرائيا لأغراض الدراسة الحالية بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها المرشدون في مدينة جدة على مقياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري المستخدم في هذه الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري.

المحور الأول: الرضا الوظيفي.

المحور الثاني: الاتجاه نحو التفكير الابتكاري.

ثانياً: الدراسات السابقة.

المحور الأول: دراسات تناولت الرضا الوظيفي.

المحور الثاني: دراسات تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري.

المحور الثالث: التعليق على الدراسات السابقة.

ثالثاً: فروض الدراسة.

أولاً: الإطار النظري

المحور الأول: الرضا الوظيفي

مقدمة

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات الهامة والمفاهيم الأساسية، والتي كتب فيها الباحثون في علم النفس والإدارة الشيء الكثير، ولا غرابة في ذلك لأن الإنسان يمضي وقتاً لا بأس به من عمره في العمل، والعمل بالنسبة لأي فرد في المجتمع يعتبر جزءاً أو مظهرًا من شخصيته، فالعمل يعطي للإنسان القوة والمكانة ويربطه بالمجتمع، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وطموحاته وقدراته ورغباته.

وفي هذا السياق يُرى أن مجال الرضا الوظيفي كان من المجالات الهامة التي تناولتها البحوث لسنوات عديدة، حيث أشار لوك (Locke) أن الرضا الوظيفي كان واحداً من أكثر الظواهر النفسية بحثاً في مجال علم النفس خاصة مجالات علم النفس الصناعي والتنظيمي، لكن الملاحظ أن عدداً قليلاً من هذه الدراسات تناولت الرضا الوظيفي للعاملين في المجال التعليمي (Rutto, 2012, 11)

ويمكن الشعور بالرضا الوظيفي كل يوم عن طريق التقيّب داخل عناصر الرضا المتاحة، وهذا الأمر ينطبق حتّى على من ينتظرون الوقت المناسب للانتقال إلى مجال عمل آخر، فالسر يكمن في أن تستمتع بعملك الحالي، على الرغم من أنك تستعد لعمل أفضل، وكثير من الناس يحققون قدراً معقولاً من الشعور بالرضا من خلال أداء أعمال تقليدية، فهم يحسنون استغلال وقت العمل، بدون النظر إلى طبيعة المهام التي يؤدونها (حجازين والقبيلات، ٢٠١٠).

تعريف الرضا الوظيفي

خضع مفهوم الرضا الوظيفي Job Satisfaction لرؤى فكرية عديدة مستمدة من التطورات في العوامل البيئية الخاصة به والمجسّدة له، ولهذا تباينت أفكار الباحثين حيال صياغة

تعريف محدد للرضا الوظيفي، ويعود هذا التباين إلى تعرض بعض المهتمين به وفقا لطبيعة تخصصاتهم، ويقسم الباحث هذه التعاريف إلى قسمين :

- تعريفات قبل عام ١٩٧٦م، والتي تنظر إلى الرضا بشكل شمولي وانه عبارة عن مكون واحد، ومن هذه التعريفات تعريف هوبوك (Hoppock 1935) الذي يُشير إلى أن الرضا الوظيفي مجموعة من الظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تؤدي إلى أن يقول الشخص بصدق "أنا راض عن وظيفتي"، ويرى هوبوك أن الموظف قد يكون راضيا في مجال ما من مجالات الرضا الوظيفي، وغير راض في مجال آخر، كما أشار إلى أن درجة الرضا الوظيفي قد تتغير من يوم إلى آخر (Williams, 2012, 14).

ويعرف برايفيلد وروث (Brayfield and Rothe 1951) الرضا الوظيفي بأنه ذلك الشعور العاطفي أو تلك الحالة العاطفية التي يحملها الموظفون نحو عملهم، ويعرف هيرزبرج (١٩٥٩) الرضا الوظيفي بأنه "مدى تلبية الوظيفة لتوقعات أو رغبات الفرد (Rutto, 2012, 12).

يعرف فروم (Vroom, 1964) الرضا الوظيفي على أنه توجه الشخص بشكل متفائل نحو الدور الذي يضطلع به عمله الحالي (Rutto, 2012)، سميث وكندال وهولين (Smith, Kendal and Hulin 1969) يعرفوا الرضا الوظيفي بأنه المشاعر التي لدى الفرد أو خبرات العمل فيما يتعلق التجارب السابقة والتوقعات الحالية، أو البدائل المتاحة المتعلقة بالوظيفة (Rutto, 2012, 12).

- تعريفات بدأت منذ العام ١٩٧٦م، من هنا بدأ التحول في مفهوم الرضا وهي تعريفات تنظر إلى الرضا بشكل أكثر تحديدا وانه عبارة عن مكونات متعددة، ويعدّ التعريف الذي قدمه لوك (Locke عام ١٩٧٦) الأكثر استخداما للرضا الوظيفي في مجال البحوث التنظيمية والنفسية والذي عرف من خلاله الرضا الوظيفي بأنه "حالة عاطفية إيجابية سارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية".

ويعرّف (العدلي ١٩٨٢) الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالارتياح والقناعة أو السعادة من العمل الذي يؤديه الإنسان وهذا الشعور ينبع من عدة أشياء من العمل ومسؤولياته، والظروف المحيطة بالعمل، وبيئة العمل، وانظمة العمل، والمميزات المادية، والاشراف، والمؤثرات المحيطة بالعمل، والموظف نفسه وصفاته الشخصية وخبراته، ومستواه التعليمي والثقافي والاقتصادي والاجتماعي (الشابحي، ١٩٩٧)

ولاحظ هلين وجودج (Hulin and Judge, 2003) أن الرضا الوظيفي يشمل الاستجابات النفسية المتعددة الأبعاد نحو وظيفة معينة، وأن هذه الاستجابات النفسية تتضمن ثلاثة مكونات رئيسية هي: المكون المعرفي (cognitive)، والمكون العاطفي (emotional)، والمكون السلوكي (behavioral) (Judge, & Klinger, 2007).

أما كراني وسميث وستون (Cranny, Smith, and Stone (1992) فقد خلصوا إلى أن الرضا الوظيفي هو مزيج من ردود الفعل العاطفية والمعرفية والتصورات حول الفرق بين ما يتوقع أن يحصل عليه الفرد من وظيفته وبين ما يحصل عليه فعلاً، ويعرّف Spector, 1997 الرضا الوظيفي من عدة أوجه ويرى أن الرضا الوظيفي يشير إلى مستوى حب الناس لوظائفهم، ويرى كذلك أن الرضا الوظيفي يمكن اعتباره شعوراً عالمياً نحو الوظيفة أو مجموعة متصلة من الاتجاهات المتعلقة بمختلف جوانب الوظيفة (Reddy, 2010).

ويعرّف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما سيحصل عليه فعلاً في هذا العمل وان الرضا يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج (الفالح، ٢٠٠١، ٧١).

وتعرّف موسوعة المال والأعمال Encyclopedia of Business and Finance الرضا الوظيفي بأنه النظرة الايجابية العامة التي يحملها الفرد نحو عمله (Andrade, 2012).

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

هناك العديد من النظريات التي تفسر الرضا الوظيفي بناء على أهداف النظرية العامة و بناء على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، ولتسهيل البحث فيها، ولتخدم الدراسة الحالية، رأى الباحث وضعها في ثلاث مستويات تصنيفية:

المستوى الأول: نظريات تهتم بتنمية الذات للفرد

١. نظرية الإنجاز (Fulfillment theory: Schaffer (1953)

تفترض نظرية الإنجاز كما بين (Schaffer) الذي يرتبط اسمه بهذه النظرية، أن هناك علاقة بين حاجة الفرد للشعور بالرضا والرضا الوظيفي، وهذا المفهوم يرتبط أيضا في إطار نظرية ماسلو *Maslow* في الحاجات الإنسانية، حيث حاول ماسلو الجمع بين مختلف الجوانب ذات الصلة في أعمال فرويد، وأدلر، ويونغ، وفروم، وهورني، وتفترض نظرية الإنجاز بأن الرضا الوظيفي يرتبط بما توفره الوظيفة للعامل مع النتائج التي يتم تقييمها من قبل ذلك العامل، وبالتالي تركز هذه النظرية على ما تقدمه الوظيفة للموظف، وهذا ما دفع لوك *Locke* لانتقاد هذه النظرية من منطلق أن الرضا ليس فقط ما تقدمه الوظيفة للفرد، بل يرتبط أيضا بمقدار ما يريده الفرد نفسه من هذه الوظيفة، وهذا دفع لوك لوضع نظريته في تفسير الرضا الوظيفي، وهي نظرية الاختلاف (discrepancy theory (Reddy, 2010).

٢. نظرية العاملين لهيرتزبرغ (Herzberg's Two-Factor Theory, 1959)

جاءت نظرية هيرتزبرغ إمتداداً لنظرية ماسلو، وتركز هذه النظرية على أن الرضا الوظيفي تكون من عوامل، فإذا كان شخص ما غير راض عن جزء معين من وظيفته، فإنه قد يكون راض عن جزء آخر، وترى نظرية العاملين أن رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العامل يتطلب التركيز على تحسين الرضا عن العامل الذي يسبب عدم الرضا للموظف، مما يؤدي في النهاية إلى رفع الرضا والدافعية نحو العمل وبالتالي زيادة مستوى الأداء لدى الموظف (Rutto, 2012, 19).

ويركّز هيرتزبرغ في نظريته على احتياجات الفرد الكلية من العمل، كما يؤكد على ضرورة الانتباه على العمل نفسه كمصدر للرضا الوظيفي، ويرى أن العوامل المؤثرة في بيئة العمل، والتي تؤدي إلى القناعة والرضا عن العمل، ليست بالضرورة نفس العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا بالعمل، ويميّز هيرتزبرغ (١٩٨٢) بين عاملين أساسيين يؤثران على الرضا الوظيفي هما (Rutto, 2012, 19):

- العوامل الداخلية: وتشمل الإنجاز، والإعتراف، والعمل نفسه، المسؤولية، والمحفزات.
- العوامل الخارجية: سياسة الشركة، والإدارة، والإشراف، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والرواتب، المنزلة الوظيفية، والأمن.

بذلك يخلص هيرتزبرغ إلى أن الرضا الوظيفي عكس انعدام الرضا، كما يؤكد في نظريته أن الظروف البيئية الأفضل للعمل يمكن أن تؤثر في درجة استياء الموظف، وليس في رضاه، وبمعنى آخر إن العوامل الصحية المتعلقة ببيئة العمل مثل: المرتب الكافي وظروف العمل الحسنة، والمشرفين المحترمين وزملاء العمل الجديرين بالحب لن يقدموا موظفا راضيا، ولكنهم يقدمون موظفا غير مستاء فحسب (Rutto, 2012, 20).

المستوى الثاني: نظريات تهتم بالعمل نفسه

٣. نظرية فروم Froom, 1964:

فسّر فروم Froom 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 (خليل وشرير، ٢٠٠٨).

٤. نظرية العدالة والإنصاف (Equity theory, 1965):

لقد اقترح هذه النظرية أدامس (Adams, 1965) وهو يعتقد أن مستوى دافعية الفرد ومستوى رضاه عن العمل يتوقفان على مقدار ما يشعر به من أنه يعامل بصورة عادلة مقارنة بالعاملين الآخرين، إذا شعر الفرد أنه يعامل بصورة غير عادلة يحاول تغيير معتقداته أو سلوكه إلى أن يشعر بأن الموقف أصبح عادلاً، يتضمن هذا الشعور ثلاثة عناصر هي المدخلات والمخرجات ونسبة المدخلات إلى المخرجات (مقداد، ٢٠١٠):

- أولاً: المدخلات: وهي العناصر الشخصية التي يضعها الفرد في العمل، ومن أكثرها وضوحاً الوقت والجهد والمعرفة والخبرة، ومن أقلها وضوحاً الأموال التي يتم إنفاقها على رعاية الأبناء وتربيتهم والمسافة المقطوعة إلى العمل يومياً.
- ثانياً: المخرجات: وهي العناصر التي يحصل عليها الفرد من العمل، ومن أكثرها وضوحاً الأجر والحوافز والمسؤولية، ومن أقلها وضوحاً الأصدقاء وزملاء العمل.
- ثالثاً: نسبة المدخلات إلى المخرجات: وفقاً لما جاء في هذه النظرية، فإن كل عامل وبطريقة لا شعورية يستعرض كل هذه المدخلات والمخرجات ثم بعد ذلك يقوم بحساب نسبة المدخلات إلى المخرجات وذلك بقسمة قيمة المدخلات على قيمة المخرجات، هذه النسبة بحد ذاتها لا تكون مهمة، لأن المتعلم لا يتوقف هنا بل يذهب إلى حساب نسبة مدخلات إلى مخرجات الأفراد الآخرين، وتجاربه السابقة إذا كان قد عمل في مكان آخر قبل هذا المكان، بعد ذلك يقوم بعملية المقارنة بين النتائج (مقداد، ٢٠١٠).

وتتدرج نظرية العدالة في إطار علم النفس السلوكي وتؤكد أن الموظفين يسعون للحفاظ على المساواة بين المدخلات التي تجلبها لهم الوظيفة والنتائج التي يتلقونها منها،

وترى هذه النظرية بأن الشخص يقارن بين ما يعطيه لعمله وما يتلقاه في المقابل من العمل، وبين ما يعطيه غيره وما يتلقاه، ومن ثم يحدد مدى عدالة المؤسسة، أي أن هذه النظرية تعني أن عدم الشعور بالعدالة هو وسيلة تثبيط ومصدر إحباط، لذلك فإن على المؤسسة أن تُشعر العامل بالعدالة قدر الإمكان، والمطلوب هو الشعور بالعدالة وليس مجرد العدالة، بمعنى أنه لا يكفي أن تعدل، ولكن يجب أن يعرف الموظف أن القرارات عادلة (Rutto, 2012, 25).

٥. نظرية التكيف المهني The Theory of Work Adjustment, 1967

وضعت نظرية التكيف المهني في أواخر ستينيات القرن الماضي من قبل (Weiss, Dawis, England and Lofquist, 1967) وقامت بدراسة الرضا الوظيفي من خلال العلاقة بين الشخص وبيئته المهنية، حيث تفترض هذه النظرية أن الأفراد يكونون في أفضل مستويات رضا الوظيفي إذا ما حصلوا على وظيفة في المنظمة التي تتبنى نفس قيم العمل التي يتبناها الأفراد، أو قيم شبيهة لها، وقد ركزت هذه النظرية على التوافق بين العامل وبيئة العمل، فالحامل له حاجات ولديه قدرات وبيئة العمل لها متطلبات وظروف عمل معينة، ولكي يشعر العامل بالرضا فمن الضروري أن يوفر له العمل المحفزات والظروف التي تلبي حاجاته، ولكي يكون أداء العامل مرضياً يجب أن تتوافق قدراته مع متطلبات العمل، ومبادئه مع مبادئ العمل، حيث وضعت هذه النظرية ستة قيم رئيسية هي: الإنجاز، الراحة، المكانة، الإيثار، الأمان، الحكم الذاتي (Sweden, 2012).

٦. نظرية التفاوت (Discrepancy theories, 1969):

تفترض هذه النظرية أن الرضا عن العمل يتحدد بمقدار التفاوت بين ما نرغب فيه ونتوقعه، وما يقدمه العمل فعلاً، فكلما كان التفاوت كبيراً، كلما قل الرضا عن العمل، وكلما كان التفاوت قليلاً، كلما زاد الرضا عن العمل، من منظري هذه المجموعة لوك (Loke, 1969). وعلى سبيل المثال إذا كان أحد العمال يحب العمل مع الآخرين، لكن عمله يفرض عليه العمل مع

البيانات، سيكون غير راض عن العمل، وبالمثل إذا كان أحد العمال يحب مساعدة الآخرين، وكان العمل الذي يقوم به يقتضي بيع أشياء لا يرغب الكثير من العاملين فيها، سيكون غير راض عن العمل، يكون الرضا عن العمل عاليا إذا كان ما نتمناه من العمل، يقدمه لنا العمل والعكس صحيح كذلك (مقداد، ٢٠١٠).

والنقد الموجه لهذه النظرية في أنها لا تقدم مفهوما واضحا للنتائج المثالية المتوقعة من كل وظيفة.

٧. نظرية التكامل العدالة بالتفاوت: Lawler Equity-discrepancy integration theory (1973)

اقترح هذه النظرية لولر Lawler في عام (١٩٧٣) على أساس نموذج من الرضا الوظيفي يدمج بين نظريتي العدالة Equity و التفاوت Discrepancy في الرضا الوظيفي، وتبعا للولر فإن الرضا الوظيفي يرتبط بالتناقض أو التفاوت بين ما مطلوب من الوظيفة وما يحصل عليه الفرد من هذه الوظيفة، وتستند وجهة نظر لولر Lawler إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط بالدرجة الأولى باعتقاد الأفراد بما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم وليس ما يريدوا أن يحصلوا عليه، هو الأسلوب المناسب لاستخدامه لقياس الرضا الوظيفي من وجهة نظر لولر (Reddy, 2010).

المستوى الثالث: نظريات تركز على تفاعل الفرد مع بيئة العمل

٨. نظرية معالجة المعلومات الاجتماعية: social information processing theory,

:Salancik & Pfeffer, 1978

ويستند مفهوم نظرية معالجة المعلومات الاجتماعية إلى عوامل مختلفة تقوم بإقران وظيفة الفرد مع بيئته الاجتماعية، تقترح هذه النظرية أن عوامل الإدراك، والتغذية الراجعة، والتواصل، وتأثير البيئة الاجتماعية تحدد الرضا الوظيفي، وحتى تمتلك التأثير الإيجابي على الرضا الوظيفي يجب أن تكون البيئات الاجتماعية إيجابية في طبيعتها، واستنادا إلى ذلك ترى نظرية معالجة المعلومات الاجتماعية أن البيئات الاجتماعية الإيجابية تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى

الأفراد، في حين أن البيئات الاجتماعية السلبية تزيد من مستوى عدم الرضا الوظيفي (Andrade, 2012).

١٠. نظرية الأهداف (١٩٧٩)

في عام ١٩٧٩م أسس كل من ليثام ولوك نظرية أسمياها (نظرية الأهداف)، ومحوها يدور حول مشاركة العاملين في وضع الأهداف، فإن كان للموظفين أهداف محددة قاموا بالمشاركة في وضعها، فإن ذلك يحفزهم للعمل، وزيادة على ذلك، فإن وجود تغذية راجعة مستمرة لأداء يساعد في بقاء الموظف في المسار الصحيح، إن الهدف الأساسي لأي إدارة هو تعظيم الفائدة للمنظمة، واستمرارية وجودها، وتقديم أفضل النتائج لها، وذلك عن طريق رفع وتفعيل أداء الأفراد فيها، وهذا يتطلب توجيه سلوكهم لتحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة عالية (حجازين والقبيلات، ٢٠١٠).

١١. نظرية التوازن بين العمل والحياة (Lambert et al., 2006) Work-life balance

تقوم نظرية التوازن بين العمل والحياة على أساس تحقيق التوازن بين سلوكيات العمل من جهة وسلوكيات غير العمل (أي الحياة خارج العمل) من جهة أخرى، وترى هذه النظرية على وجه التحديد أنه عندما يسعى الفرد لتحقيق التوازن في العمل، فإن مسؤوليات العمل تتداخل مع الحياة الاجتماعية والأسرية والنفسية للفرد ومع التزاماته خارج إطار العمل أو الأسرة، وهنا يصبح تحقيق التوازن بين العمل والحياة مرغوب فيه بشكل كبير لدى الفرد، فقد أثبتت الدراسات ومنها دراسة راثي (Rathi, 2009) أن الأفراد الذين يحققون التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية يتميزون في أغلب الأحيان بثبات الحالة النفسية وارتفاع الرضا الوظيفي، ومثل هذا التوازن والثبات النفسي يرتبط مع الأداء الفعال للعمل، ومع النجاح في العمل والحياة بشكل عام، وفي المقابل فإن تدني مستوى تحقيق التوازن بين العمل والحياة قد يؤدي إلى معاناة الفرد من الإحباط، والإعياء، والافتقار إلى الدافعية، ويؤدي في نهاية المطاف إلى عدم الرضا الوظيفي،

علاوة على ذلك توصلت دراسات أخرى مثل دراسة كانوار إلى أن الأفراد الذين يعانون من تدني مستوى التوازن بين العمل والحياة أكثر تعرضاً للضغوط النفسية (Andrade, 2012).

تعليق الباحث على نظريات الرضا الوظيفي

من خلال تحليل الباحث للنظريات التي تناولت الرضا الوظيفي تبين له أن كل نظرية من هذه النظريات حاولت تفسير الرضا الوظيفي من منظور معين، حيث يعكس هذا الاختلاف بين النظريات تعدد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، فنظرية الانجاز ربطت الرضا الوظيفي بما توفره الوظيفة للعامل مع النتائج، وفي المقابل نجد أن نظرية العاملين لهيرتزربرغ ركزت على أن الرضا الوظيفي لا يرتبط بعامل معين دون غيره، بل يتكوّن من عدة عوامل، بحيث أن الرضا الوظيفي يتحقق في جزء منها وقد لا يتحقق في الجزء الآخر.

وإذا انتقلنا إلى باقي النظريات نجد أن نظرية فروم ترى أن الرضا الوظيفي يحدث نتيجة المقارنة التي يجريها الفرد بين ما يتوقعه من العمل وبين المنفعة التي يحققها هذا العمل بالفعل، وهذا التوجه قريب من تفسير نظريات التفاوت التي تفترض أن الرضا الوظيفي يتحدد بمقدار الاختلاف بين ما يتوقعه العامل من العمل، وما يقدمه العمل فعلاً، أما نظرية العدالة والإنصاف وفقد ربطت الرضا الوظيفي بشعور الموظف بالعدالة مقارنة بالعاملين الآخرين، في حين أن نظرية التكيف المهني فسّرت الرضا الوظيفي من خلال تشابه قيم المنظمة مع قيم الأفراد، وفي المقابل ركزت نظرية معالجة المعلومات الاجتماعية على البيئة الاجتماعية باعتبارها مصدراً أساسياً للرضا الوظيفي، ومن خلال ما سبق يرى الباحث أن أقرب نظرية للدراسة الحالية وللأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هي نظرية العاملين لهيرتزربرغ التي قسّمت الرضا الوظيفي إلى عدة عوامل، وهي تلتقي مع الدراسة الحالية التي تعاملت مع الرضا الوظيفي على أنه يتكوّن من (٨) عوامل وهي التي تشكّل مقياس الرضا الوظيفي في هذه الدراسة.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي لدى الموظفين سواء كانوا مرشدين أو غيرهم من الموظفين، وقد ذكر سيبتاك ومارسلاند ويلمر (Syptak, Marsland and Ulmer, 1999) هذه العوامل كعوامل مؤثرة على الرضا الوظيفي:

١. المؤسسة والسياسات الإدارية

يمكن للسياسات المؤسسة أن تشكل مصدراً كبيراً للإحباط وعدم الرضا لدى الموظفين خاصة إذا كانت السياسات غير واضحة أو غير ضرورية أو إذا كانت لا تطبق على جميع الموظفين، ويمكن للمؤسسة تقليل عدم الرضا في هذا المجال عن طريق التأكد من أن سياساتها العادلة تطبق على جميع منتسبي المدرسة، وعن طريق توزيع نسخ مطبوعة من دليل السياسات والإجراءات الخاصة بالمؤسسة أو المدرسة، يمكن الوصول إليه بسهولة من جميع الموظفين.

٢. الإشراف

لتقليل عدم الرضا في هذا المجال، يجب أن يتخذ المدير قرارات حكيمة عند تعيين شخص ما في دور المشرف، ويجب أن يكون على علم بأن الموظف الجيد لا يكون دائماً مشرفاً جيداً، دور المشرف هو في غاية الصعوبة، حيث تتطلب مهنة الإشراف مهارات القيادة الفعالة والقدرة على التعامل مع جميع الموظفين إلى حد ما، يجب أن يمتلك المشرفين القدرة على استخدام ردود الفعل الإيجابية كلما كان ذلك ممكناً.

٣. الراتب

فالراتب يُعدّ من أهم العوامل الخارجية المؤثرة على رضا الموظفين، فالموظف حين يحصل على راتب مُرضٍ ومكافئ لما يقدمه في المؤسسة، فإن ذلك يرفع من مستوى رضاه عن مهنته وعن المؤسسة.

٤. العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة

إن جزءاً مهماً من الراحة التي يشعر بها الموظف في المؤسسة يعود الاتصال الاجتماعي بينه وبين الموظفين في المؤسسة، فالمؤسسة التي تعطي وقتاً معقولاً للموظفين للتواصل الاجتماعي فيما بينهم خلال فترة الغداء أو فترة الراحة مثلاً، فإنها تساعد على تطوير الإحساس بالألفة والعمل الجماعي بين الموظفين.

٥. ظروف العمل

إن للبيئة التي يعمل بها الموظف تأثيراً هائلاً على مستوى رضاه عن عمله وعن مؤسسته، لذا يجب على المؤسسة أن تعمل قدر الإمكان على أن تكون مرافقها وأجهزتها حديثة، فحتى الكرسي المريح يؤثر إيجابياً على نفسية الموظف، ويبغي أن لا يكون هنالك اكتظاظ، وأن تكون مساحة المكتب مناسبة وتتسع لحاجيات الموظف، إضافة إلى توفر التهوية والتكييف والتدفئة.

٦. العمل نفسه

إن أهم عوامل تحفيز الموظفين وزيادة شعورهم بالرضا هي اعتقادهم بأن العمل الذي يقومون به مهم وأن مهامهم التي ينجزونها ذات مغزى.

٧. الإنجاز

إن أحد أهم فرضيات نظرية هيرزبرج حول الرضا الوظيفي هو أن معظم الأفراد يرغبون بصدق للقيام بعمل جيد، لذا يجب مساعدتهم من خلال وضعهم في المواقف التي يوظفون بها مواهبهم، ووضع أهداف قابلة للتحقيق ضمن معايير لكل وظيفة، والتأكد من أن الموظفين يعرفون هذه الأهداف والمعايير.

٨. الاعتراف والتشجيع

فالأفراد في مختلف مستويات المنظمة يريدون أن يتم الاعتراف بإنجازاتهم في العمل، وأن تتم مكافأتهم على هذا الإنجاز، وليس من الضروري أن تكون نجاحاتهم ضخمة حتى تستحق

التقدير، ولكن الضروري هو أن يحصل الموظفون على التقدير عندما يفعلوا شيئاً جيداً، وأن يتم شكرهم علناً.

٩. المسؤولية

إن الموظفين يكونون أكثر رضا وأكثر حماساً للقيام بأعمالهم بشكل جيد إذا كانوا يشعرون بأنهم مسئولون عن عملهم، وهذا يتطلب إعطاء الموظفين الحرية الكافية لتنفيذ المهام الموكلين بها، بحيث يشعرون أنهم مسئولين عن النتيجة.

١٠. التنمية الشخصية

تشير الإحصاءات أن رضا أي عامل وقدراته سوف تزدهر وتتطور في بيئة توفر التحديات بشكل مستمر، فمن الضروري أن يكونا هنالك شيء يبقي الموظف في حالة نشاط دائم، وتحثه باستمرار على التفكير واستخدام مهاراته وتعليمه وخبرته للتوصل إلى حل، العمل غير الرتيب والمليء بالتحديات يسمح للموظف لإثبات نفسه دائماً يؤدي إلى رضا أعلى عن العمل (Borkar, 2010).

وهناك من يقسم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى عاملين أساسيين هما (الخيرى،

:٢٥، ٢٠٠٨)

– العوامل الداخلية أو الوظيفية للعمل نفسه: وهذه لها علاقة بتحقيق الذات لدى الفرد، وتشمل العناصر التالية: الرغبة في الحصول على المسؤولية، والقيام بالأعمال التي تضفي على العاملين أهمية في عملهم، وأن يتلقى العاملون التقدير على جهودهم سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وتوفير فرص الترقى في العمل، والمهارات التي توفرت للعامل نتيجة خبرته في العمل، فكلما زادت هذه المهارة زاد الرضا عن العمل، والحالة النفسية أو المزاجية، والاضطرابات الانفعالية والصراع

والقلق والإحباط، والسمات الشخصية من حيث الاستعدادات للعمل وتوفر الرغبات والميول ومستوى القدرة على أداء العمل.

– **العوامل الخارجية:** وتشمل: الأجر، وقدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية، وعلاقات إنسانية، والشعور بالأمن والاستقرار في العمل، ونوع العمل وشروطه وإجراءاته وعدالة المؤسسة وسياساتها وتوعية الرؤساء المسؤولين عن العاملين ومدى تأثير العمل على الحياة العائلية بصورة عامة.

وقد توصل ستوكهارد وليمان (Stockhard and Lehman, 2004) من خلال الدراسة التي أجريها على الرضا الوظيفي للعاملين في المجال التعليمي إلى أن العوامل التالية تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين في المدارس (Williams, 2012, 15):

- إن العاملين الذين يرون أنفسهم أنهم على دراية ومعرفة بمجال تخصصهم، وأنهم واسعوا الاطلاع، ويميلون إلى توظيف المستويات عالية من المهارات الإدارية في تنظيم كانوا أكثر رضا عن مهنتهم وأكثر التزاما في العمل بالمدارس.
- إن العاملين الذين يتلقون دعما من الزملاء وأولياء الأمور، ترتفع مستويات الرضا الوظيفي لديهم، مما أدى إلى زيادة احتمال بقائهم في وظائفهم.
- إن العاملين الذين عملوا في المدارس المستقلة في قراراتها، وتقاسم الموظفين عملية اتخاذ القرارات كانوا أكثر رضا عن مهنتهم وأكثر التزاما في العمل بالمدارس.
- إن العاملين الذين عملوا في المدارس التي يديرها مدراء فعالون في عملهم كانوا أكثر رضا عن مهنتهم وأكثر التزاما في العمل بالمدارس.

المحور الثاني: الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

يعيش الإنسان في إطار ثقافي يتألف من العادات، والتقاليد، والاتجاهات، والمعتقدات، وهذه جميعا تتفاعل تفاعلا ديناميكيا يؤثر في الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية وبيئته سواء كانت أسرته أو مدرسته بمعنى أن مختلف الجماعات التي ينتمي إليها الفرد تؤثر في اكتسابه لاتجاهاته ومعتقداته المختلفة، التي تعد من أهم الجوانب الوجدانية للفرد.

لذلك فإن الجوانب الوجدانية لشخصية للفرد لا تقل أهمية عن الجوانب المعرفية نظراً لأنها ترتبط بحاجاته، ورغباته ومشاعره ودوافعه النفسية كما أنها تسهم في نجاحه، وتفوقه دراسياً وحياتياً، ومن أهم تلك الجوانب الوجدانية التي اهتم بها المشتغلون بالتربية وعلم النفس والإرشاد الاتجاهات، ذلك لأن الاتجاه الإيجابي يمثل رافداً ودافعاً قوياً نحو التعلم الجيد والهادف، والاتجاهات تعدّ بمثابة مؤشراً نتوقع في ضوءه سلوكاً معيناً مميزاً للفرد في مواقف لاحقة (الخرماني، ٢٠١٢، ٩٠).

وتُشير الدراسات المختلفة في مجال علم النفس الاجتماعي إلى أن الاتجاهات الاجتماعية من أهم الموضوعات التي تناولها علماء النفس، حيث تعدُّ بعداً أساسياً من أبعاد شخصية الإنسان، وقد أشار إلى هذا مورفي ونيوكمب، الذين اعتبروا أن الاتجاهات من المفاهيم الأكثر أهمية في مجال علم النفس والإرشاد النفسي لأنها تشكل محورا للكثير من العمليات النفسية، حتى أنه يمكن القول بأن مفهوم الاتجاه يعد أبرز المفاهيم وأكثرها إلزاماً في علم النفس المعاصر، وليس ثمة اصطلاح واحد يفوقه في عدد المرات التي استخدم فيها في الدراسات التجريبية في مجال علم النفس والإرشاد النفسي (جودة، ٢٠١٠، ٢٤).

كما يُعدّ التفكير من الموضوعات الهامة في علم النفس والذي اختلفت الرؤى حوله لتعدد أبعاده وتشابكها، والتي تعكس تعقّد العقل الإنساني وعملياته، ويوصف كغيره من المفاهيم المجردة كالذكاء مثلاً، والتي يصعب علينا قياسها مباشرة، لذا فقد استخدمه الباحثون والدارسون بأوصاف ومسميات مختلفة ليميزوا بين نمط وآخر من أنماطه، وليؤكدوا في الوقت ذاته على تعقّده، فنجدهم يتحدثون عن أنماط مختلفة من التفكير كالناقد، والتفكير التأملي، والتفكير الابتكاري وغيرها (الشريدة وبشارة، ٢٠١٠، ٥١٧).

والاهتمام بتنمية الابتكار كقدرة عقلية وتحسين الاتجاهات نحوه أصبح ضرورة ملحة تقع على عاتق المؤسسات التعليمية، فلم يعد دور هذه المؤسسات، وعلى رأسها المدرسة والجامعة، قاصراً على نقل المعلومات والمعارف، بل أصبح مسئولاً عن تعويد المتعلم على التفكير الابتكاري وتطوير قدراته الابتكارية، كما أن الانتقال من هدف المدرسة القديم الذي يعنى بحفظ المعلومات إلى تركيزها على الهدف الحديث الذي يهتم بإعداد الفرد للحياة إنما يركّز على القدرات العقلية التي تعين الفرد على مواجهة الحياة القادمة وذلك من خلال تطوير قدراتهم الابتكارية (أبو عاذرة، ٢٠١٠، ٣).

تعريف الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

يتكون مصطلح الاتجاه نحو التفكير الابتكاري من مصطلحين فرعيين لكل منهما تعريفاته المستقلة وهما الاتجاهات والتفكير الابتكاري، لذا لا بد من تناول تعريف كل مصطلح على حدة قبل تعريف مصطلح الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري.

فيما يتعلق بمصطلح الاتجاهات، هناك تعريفات مختلفة للاتجاهات، وذلك حسب الخلفية العلمية للباحث، أوزميندي (Auzmendi) يُعرّف الاتجاهات على أنها جوانب لا يمكن مشاهدتها مباشرة، ولكن يمكن الاستدلال عليها، وتتألف من مجموعة من المعتقدات والمشاعر والميل

السلوكي نحو الكائن المستهدف"، جوميز-شاكون (Gomez-Chacon) يُعرّف الاتجاه بأنه "تحيز تقييمي (سلبى أو إيجابى) الذي يحدّد الغاية الشخصية والسلوكية.

ويُعرّف الاتجاه النفسي على أنه تكوين فرضي أو متغير كامن أو متوسط يقع فيما بين المثير والاستجابة وهو عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة (القبول أو الرفض) نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف جدلية في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة (زهران، ٢٠٠٢، ١٧٠).

وقدّم ألبورت Alport, 1935 الاتجاه، وأكثرها استخداماً من قبل الباحثين، حيث عرفه بأنه "حالة من الاستعداد العقلي، تنتظم من خلال التجربة، وتؤثر تأثيراً توجيهياً، أو دينامياً على استجابة الفرد لكافة الأشياء، والمواقف ذات الصلة بها، أما داف دوف (Davidoff) فيرى أن الاتجاه مفهوم تعليمي يرشد الأفكار، والمشاعر، والسلوك نحو أشياء معينة (الشهري، ٢٠١٢، ٧٧).

ويُعرّف كل من غال وغينزبيرغ (Gal and Ginsburg) الاتجاهات في المجال التعليمي بأنها تشير إلى "مجموعة العواطف والمشاعر التي يظهرها الفرد خلال تعلم موضوع ما" (Garcia-Santillan et al., 2012, 9).

ويرى الباحث أن هذه التعريفات تتفاوت فيما بينها فمنها ما يركّز على الاستعداد، أو الاستجابة، أو الشعور، أو الاستقرار الوجداني، وقد يصعب أن يكون أحد هذه المصطلحات بمفرده معبراً عن الاتجاهات مفهوماً وطبيعة.

ويستنتج الباحث من التعريفات السابقة أن الاتجاه نحو الإرشاد النفسي يعني الموقف الذي يتخذه المرشد النفسي في المدرسة، أو الاستجابة التي يبديها نحو موقف ما أو شيء أو موضوع معين يتعلق بعمله الإرشادي في المدرسة، إما بالقبول والموافقة، أو الرفض والمعارضة، نتيجة تعرضه لخبرات وأنشطة خلال فترة زمنية معينة أدت إلى إكسابه تلك المواقف والاستجابات.

أما فيما يتعلق بتعريفات التفكير الابتكاري فهي عديدة ومتنوعة وجاءت مختلفة طبقاً لاختلاف النظرة إلى التفكير الابتكاري حيث يعرف (خيرالله، ١٩٨١، ٥) التفكير الابتكاري Innovative thinking بأنه قدرة الفرد على الإنتاج إنتاجاً يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية، والمرونة التلقائية، والأصالة والتداعيات البعيدة وغير ذلك، كاستجابة لمشكلة أو موقف مثير.

ويُعرف تورانس Torrance التفكير الابتكاري بأنه "عملية يصبح فيها المتعلم حساساً للمشكلات، وبالتالي فهو عملية إدراك الثغرات والخلل في المعلومات والعناصر المفقودة وعدم الاتساق بينها، ثم البحث عن دلائل ومؤشرات في الموقف وفيما لدى المتعلم من معلومات، ووضع الفروض حولها، واختبار صحة هذه الفروض والربط بين النتائج، وربما إجراء التعديلات وإعادة اختبار الفروض" (Palaniappan, and Galea, 2009).

ويُعرف غراي Grai, 1997 التفكير الابتكاري بأنه عبارة عن نتاج من عمل الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات التي تمكن المفكر من الابتعاد عن الطرق التقليدية والأفكار العادية والوصول به إلى طرق متنوعة ومبدعة من أجل الوصول إلى حلول ونتائج ترضي الفرد وترضي الآخرين.

أما روشكا Roshca, 1989 فيُعرف التفكير الابتكاري بأنه الاستعداد والقدرة على إنتاج شيء جديد أو أنه عملية يتحقق الإنتاج من خلالها أو أنه حل جديد لمشكلة ما، أو أنه تحقيق إنتاج جديد وذو قيمة من أجل المجتمع (أبو عاذرة، ٢٠١٠، ٤٤-٤٥).

ويُعرف جروان (٢٠٠٢، ٨٢) "الابتكار بأنه نشاط عقلي مركب وهادف توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول أو التوصل إلى نواتج أصيلة لم تكن معروفة سابقاً، ويتميز التفكير الابتكاري بالشمولية والتعقيد، لأنه ينطوي على عناصر معرفية، وانفعالية، وأخلاقية متداخلة تشكل حالة ذهنية فريدة.

أما جيلفورد *Guildford* فيُعرّف التفكير الابتكاري بأنه تفكير مفتوح يتميز بإنتاج إجابات متنوعة ومن السمات التي يتصف بها الطالب المبدع هي الطلاقة والمرونة والأصالة (أبو عاذرة، ٢٠١٠، ٤٧).

تعريف الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

من خلال التعريفات التي تناولت الاتجاه والتفكير الابتكاري، نجد أن تعريف الاتجاه نحو التفكير الابتكاري يتوقف على تبني تعريف الاتجاه، ويعرّف الاتجاه نحو التفكير الابتكاري بأنه سمات كامنة وافتراضية يحملها الفرد نحو الاستعداد والقدرة على إنتاج شيء جديد أو حلّ جديد لمشكلة ما، والابتعاد عن الطرق التقليدية والأفكار العادية والوصول إلى طرق متنوعة ومبدعة، والتي يمكن الاستدلال عليها من سلوكيات خارجية ويمكن ملاحظتها وقياسها باستخدام أدوات التقييم (شواشرة، ٢٠٠٨).

ويُعرّف الاتجاه نحو الابتكار بأنه مجموعة من استجابات القبول أو الرفض نحو ظاهرة التفكير الابتكاري، والذي يتكون لدى الفرد نتيجة لعوامل مختلفة مؤثرة في خبراته (عبادة، ١٩٩٣).

مكونات التفكير الابتكاري

تتحدد عناصر التفكير الابتكاري وقدراته فيما يلي:

١. الطلاقة *fluency*:

وهي القدرة على إنتاج سيل كبير من الأفكار والتصورات الابتكارية في برهة زمنية محدودة، وتنوع الطلاقة إلى (زمزمي، ٢٠٠٩، ٥١):

– طلاقة الكلمات: أي سرعة إنتاج كلمات أو وحدات للتعبير وفقاً لشروط معينة في بنائها أو تركيبها.

– طلاقة التداعي: أي سرعة إنتاج صور ذات خصائص محددة في المعنى.

- **طلاقة الأفكار:** أي سرعة إيراد عدد كبير من الأفكار والصور الفكرية في المواقف.
- **طلاقة التعبير:** أي القدرة على التعبير عن الأفكار وسهولة صياغتها في كلمات أو صور للتعبير عن هذه الأفكار بطريقة تكون فيها متصلة بغيرها وملئمة لها.

٢. المرونة flexibility:

وهي قدرة العقل على التكيف مع المتغيرات والمواقف المستجدة، والانتقال من زاوية جامدة إلى زوايا متحررة تقتضيها عملية المواجهة، وهنالك نوعين للمرونة هما:

- **مرونة تلقائية:** تتجلى في القدرة على إعطاء عدد من الاستجابات التي لا تنتمي إلى فئة واحدة أو مظهر واحد، وإنما تنتمي إلى عدد متنوع من الفئات، مثل التلقائية في تغيير الوجهة العقلية، أي من زاوية النظر أو التفكير في الأشياء والانتقال بسهولة ويسر من فكرة إلى غيرها.
- **مرونة تكيفية:** وتتمثل في السلوك الناجح لمواجهة موقف أو مشكلة معينة و تتطلب تعديلاً لا مقصوداً بحيث يتفق مع الحل السليم (صباحي، ٢٠٠٣، ١١٢).

٣. الأصالة Originality:

وتعني تقديم نتائج مبتكرة تكون مناسبة للهدف والوظيفة التي يعمل لأجلها، أو بتعبير آخر رفض الحلول الجاهزة والمألوفة، واتخاذ سلوك جديد يتوافق مع الهدف المنشود، ويقصد بالأصالة أيضاً الإنتاج غير المؤلف الذي لم يسبق إليه أحد، وتسمى الفكرة أصلية إذا كانت لا تخضع للأفكار الشائعة وتتصف بالتميز (أبو عاذرة، ٢٠١٠، ٥٢).

٤. الحساسية للمشكلات Problem Sensibility:

أي القدرة على إدراك مواطن الضعف أو النقص في الموقف المثير، فالشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعني نواحي النقص والقصور بسبب

نظرتة للمشكلة نظرة غير مألوفة، فلدیه حساسية أكثر للمشكلة أو الموقف المثیر من المعتاد (جروان، ٢٠٠٢، ١٥٧).

كما يقصد بالحساسية للمشكلات الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف، ولا شك أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حل لها ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة أشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد، أو إعادة توظيفها وإثارة تساؤلات من حولها (جروان، ٢٠٠٢، ١٥٧).

٥. التفاصيل Elaboratio:

قصد بالتفاصيل أو (الإكمال أو التوسيع) البناء على أساس من المعلومات المعطاة لتكملة (بناء) ما من نواحيه المختلفة حتى يصير أكثر تفصيلاً أو العمل على امتداده في اتجاهات جديدة، أو هو قدرة المتعلم على تقديم إضافات جديدة لفكرة معينة، كما يمكنه أن يتناول فكرة بسيطة أو رسماً أو مخططاً بسيطاً لموضوع ما ثم يقوم بتوسيعه ورسم خطواته التي تؤدي إلى كونه عملياً. ويرى الباحث أن الابتكار الحقيقي للمرشد في حل المشكلات المدرسية لابد أن يتضمن استجابة أو فكرة فريدة من نوعها، بحيث تكون هذه الفكرة ملائمة ومفيدة للواقع العملي، مع العمل على التطوير المستمر لهذه الفكرة.

مكونات الاتجاه نحو التفكير الابتكاري:

هنالك شبه اتفاق بين العلماء على أن الاتجاهات تتكون من ثلاث مكونات رئيسية هي:

١. المكون المعرفي: ويشير إلى الأفكار والمعتقدات ومجموعة المعلومات والخبرات ومعارف الشخص عن موضوع الاتجاه، فالفرد لن يتكون لديه أية اتجاهات حيال أي

موضوع إلا إذا كانت عنده معرفة عنه، معززة بأفكار، وحُجج تدفعه لقبوله
(Garcia-Santillan et al., 2012, 8).

٢. **المكون العاطفي أو الوجداني:** ويشير إلى المشاعر والعواطف نحو شيء أو شخص أو قضية ما بطريقة معينة أو رد فعل عاطفي، وهذا المكون يشير إلى العنصر التقييمي في الاتجاه، بحكمه على الشيء من حيث كونه سلبياً أو إيجابياً (Tarar & Hafeez, 41, 2011)، وهو يمثل مكوناً هاماً من مكونات الاتجاه ويشير إلى أسلوب شعوري عام يؤثر في استجابة قبول موضوع الاتجاه أو رفضه، ولا يشترط أن يكون هذا الشعور منطقياً، فربما يقبل الطالب على مادة ما أو يرفضها دون وعي بأسباب الاستجابة بالقبول أو الرفض.

٣. **المكون السلوكي أو العملي:** ويتضمن جميع الاستعدادات السلوكية والعملية، فإذا كان للشخص اتجاه إيجابي نحو شيء ما فإنه يسعى جاهداً إلى مساعدة ومعاونة هذا الجانب، ولو كان لديه اتجاه سلبي نحو شيء ما فإنه يسعى جاهداً إلى تحطيم ومعاينة وإيذاء كل شيء يتعلق بالاتجاه (النفيسة، ٢٠٠٩، ٥٢).

ويشير الأدب التربوي وعلم النفس إلى وجود غموض في تحديد مكونات الاتجاه، وقد انقسم العلم التربوي إلى قسمين، حيث ترى فئة منهم أن الاتجاه معرفي بالدرجة الأولى، وترى الفئة الأخرى أن الاتجاه متعدد الأبعاد، لأنه يتكون من ثلاثة أبعاد هي البعد المعرفي، والبعد الانفعالي، والبعد السلوكي، كما يرى أنصار الفئة الأولى أن الاتجاه معرفي ولا فائدة من اتخاذ موقف عاطفي (انفعالي) بدون استخدام العقل، أي أن وجود المعرفة يعتبر كافياً، أما أنصار الاتجاه متعدد الأبعاد (معرفي، انفعالي، سلوكي)، فهم يرون أن البعد المعرفي يشتق من فكرة أن الاتجاه قابل للتقويم، وهذا يعني أن الفرد عندما يكون لديه اتجاه معين فإن ذلك استناداً إلى الاتجاه على أساس معرفة مسبقة عن الشيء أو الموضوع المعين، وموقف انفعالي حوله يعبر عن رغبة الفرد أو

عدم رغبته في هذا الأمر، في حين يمثل البعد السلوكي كيفية استجابة الفرد للموضوع المطروح ومواقفه منه حسب ما يعبر عنه لفظياً أو حركياً (Bagozzi, 1985, 45).

خصائص الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

تتميّز الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري بخصائص متعددة أشار لها العديد من الباحثين والكتاب (المعاينة، ٢٠٠٧، ١٤٧، الشهري، ٢٠١٢، ٨٠، الخرمانى، ٢٠١٢، ٩٢)، حيث استقى الباحث منها العديد من الخصائص التي تميز الاتجاه نحو التفكير الابتكاري والتي يتمثل أبرزها فيما يلي:

- يتسم الاتجاه نحو التفكير الابتكاري بالثبات، والاستمرار النسبي، ولذلك يمكن تعديله.
- الاتجاه نحو التفكير الابتكاري قابل للاكتساب والتعلم والانطفاء، فقد يتم تعلم بعض الاتجاه على نحو غير قصدي، كالاتجاه نحو الجماعات التي نشترك معها في الدين أو اللغة أو الدولة، كما يمكن أن يتعلم الفرد بعض الاتجاه على نحو قصدي، كالاتجاه الذي يتكون نتيجة القراءة، والفهم، والتدريب، والممارسة، وهذا النوع هو الذي يمكن أن يكون للبيئة التعليمية والإرشادية فيه دور كبير من خلال ما تقدمه للمرشد أو المعلم أو الطالب من محتوى تعليمي، أو أنشطة مصاحبة، أو برامج تدريبية نغرس بواسطتها الاتجاهات الايجابية التي نريدها.
- يمكن قياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري ، وتقويمه بأدوات، وأساليب مختلفة.
- أن الاتجاه نحو التفكير الابتكاري متعدد، ويختلف حسب المتغيرات، والمثيرات التي ترتبطه، وتتضمن أربع مكونات رئيسية هي: الاتجاه نحو قدرة الطلاقة، و الاتجاه نحو قدرة المرونة، و الاتجاه نحو قدرة الأصالة، و الاتجاه نحو قدرة الحساسية للمشكلات.
- يتأثر الاتجاه نحو التفكير الابتكاري بخبرة الفرد، ويؤثر فيها، ويتكون بتكرار التجربة، وليس دفعة واحدة.

- يؤثر الاتجاه نحو التفكير الابتكاري في سلوك الفرد باعتباره قوة دافعة للسلوك.
- الاتجاه نحو التفكير الابتكاري ينطوي على علاقة بين فرد وموضوع ما، وقد يكون هذا الموضوع شخصاً أو فكرة، أو حدثاً، ويُحدد الموضوع سلوك الفرد بحيث يسلك بطريقة معينة نحو هذا الموضوع.
- قد يكون الاتجاه نحو التفكير الابتكاري سلبياً، أو إيجابياً ويتجه دائماً بينهما.
- يمتلك الاتجاه نحو التفكير الابتكاري خصائص انفعالية، والفرد يحاول دائماً أن يبرر اتجاهاته بالأدلة العقلية، ويقويها بالشحنات الانفعالية.
- يرتبط الاتجاه نحو التفكير الابتكاري بمثيرات ومواقف اجتماعية.
- يتضمن الاتجاه نحو التفكير الابتكاري دائماً العلاقة بين فرد وموضوع من الموضوعات.
- تغلب الذاتية على الاتجاه نحو التفكير الابتكاري أكثر من الموضوعية.
- وتتمتع خصائص الاتجاه هذه بقدر كبير من الأهمية في البيئة التربوية والتعليمية، ولا بد من التوضيح في الوقت ذاته أن تعديل الاتجاه نحو التفكير الابتكاري ، مكتسب بمعنى أنه ممكن، وليس مستحيلاً، ولكن ذلك يعتمد على مدى توافر المثيرات، والعوامل وفعاليتها.

مراحل تكوين الاتجاه نحو التفكير الابتكاري:

من خلال مراحل تكوين الاتجاه التي حددها باسكوفيج وايرنتس (Biascovich & Ernst, 2005, 426-428) توصل الباحث إلى أن تكوين الاتجاه نحو التفكير الابتكاري يمرّ في ثلاث مراحل هي:

١. المرحلة الإدراكية أو المعرفية: يكون الاتجاه في هذه المرحلة ظاهرة إدراكية أو معرفية تتضمن تعرّف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة الطبيعية والبيئة

الاجتماعية التي تكون من طبيعة المحتوى العام لطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه، وهكذا قد يتبلور الاتجاه في نشأته حول أشياء مادية كالدار الهادئة والمقعد المريح، وحول نوع خاص من الأفراد كالأخوة والأصدقاء، وحول نوع محدد من الجماعات كالأسرة وجماعة النادي وحول بعض القيم الاجتماعية كالنخوة والشرف والتضحية.

٢. مرحلة نمو الميل نحو شيء معين: وتتميز هذه المرحلة بميل الفرد نحو شيء معين، فمثلاً أن أي طعام قد يُرضي الجائع، ولكن الفرد يميل إلى بعض أصناف خاصة من الطعام، وقد يميل إلى تناول طعامه على شاطئ البحر، وبمعنى أدق أن هذه المرحلة من نشوء الاتجاه تستند إلى خليط من المنطق الموضوعي والمشاعر والإحساسات الذاتية.
٣. مرحلة الثبوت والاستقرار: إن الثبوت والميل على اختلاف أنواعه ودرجاته يستقر ويثبت على شيء ما عندما يتطور إلى اتجاه نفسي، فالثبوت هو المرحلة الأخيرة في تكوين الاتجاه.

النظريات التي فسرت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير الاتجاه نحو التفكير الابتكاري، ولكل نظرية من هذه النظريات توجهها ورؤيتها في هذا التفسير، لذا نكتفي بذكر مجموعة من النظريات التي رأى الباحث أنها أقرب إلى موضوع الدراسة الحالية، من أهم هذه النظريات:

١. نظرية التحليل النفسي Psychoanalysis Theory

تفسر نظرية التحليل النفسي الاتجاه نحو التفكير الابتكاري في ضوء مراحل نمو الكائن الإنساني وتطوره، حيث اعتبر فرويد Freud نمو الشخصية عملية ديناميكية، تشمل الصراعات بين حاجات ورغبات الفرد ومتطلبات المجتمع، وقد اعتبر فرويد أن التفاعل بين الآباء من اتجاهات وأساليب في معاملتهم لأطفالهم له دوراً فعالاً في نشأتهم الاجتماعية، وهذه

الاتجاهات الوالدية يتم تحليلها طبقاً لنوعية العلاقات الانفعالية القائمة بين الطفل وآبائه، فاتجاه الأم مثلاً نحو طفلها أثناء عملية الإخراج أو الطعام يعتبر أساساً اجتماعياً ينمّي خصائص شخصيته (جودة، ٢٠١٠، ٢٣).

٢. نظرية جيلفورد (Guildford Theory):

أثر جيلفورد في ميدان الدراسات الابتكارية وذلك بتوجيه انتباه الباحثين إلى ضرورة تكثيف الدراسات في طبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري والقدرات الابتكارية وأنها جزء لا ينفصل عن القدرات العامة، ويفسر الظاهرة الابتكارية استناداً إلى مدى تفوق الفرد في واحد أو أكثر من مستويات الفعل الخمسة وتفاعلها مع العمليات العقلية، وأكد جيلفورد أن جميع الناس الأسوياء يملكون كافة القدرات العقلية والابتكارية وأن الفرد من الممكن أن يكون مبدعاً ومبتكراً في أي من ميادين العلم والأدب والفن والرياضة إذا ما توفرت له الشروط الملائمة لذلك، وأن الاتجاه نحو الابتكار لا ينشأ من فراغ بل لا بد من إلمام واسع بالميدان الذي يحدث فيه العمل، يؤيد كل من تورانس وبارنز ونولر ما ذهب إليه جيلفورد من أن مهارات التفكير الابتكاري يمكن زيادتها باستخدام استراتيجيات مناسبة (نور، ٢٠٠٥، ١٥-١٩).

٣. النظرية السلوكية Behavioral Theory

استمدت النظرية السلوكية وجهة نظرها من نظريات التعلم، فالإتجاه نحو التفكير الابتكاري هي عادات متعلّمة من البيئة على وفق قوانين الارتباط وإشباع الحاجات، وقد استخلص "روزنو" من تجارب اشتراطيه، إن الإتجاه استجابة متوسطة متعلّمة، ويمكن تكوينه وتعديله باستخدام التعزيز اللفظي، وإن استخدام صور من التعزيز الإيجابي اللفظي أو التعزيز اللفظي السلبي للحجج المؤيدة أو المعارضة للرأي، يؤدي إلى تغيير في الرأي نحو الحجة التي كانت

قريبة زمنيا من التعزيز الايجابي وبعيدة عن التعزيز السلبي، وافترض " روزنو " إن تغيير الرأي يؤدي إلى تغيير الاتجاه (وحيد، ٢٠٠١، ٥١-٥٢).

٤. نظرية التوازن المعرفي لهيدر (Cognitive balance Theory)

يرى هيدر أن الاتجاه نحو التفكير الابتكاري للأشياء وللناس لها جاذبية إيجابية أو جاذبية سلبية، وقد تتطابق هذه الاتجاهات وربما لا تتطابق، لذلك قد يكون هناك توازن أو عدم توازن في نسق الاتجاهات، ويرى هيدر أن هناك حركة دائمة نحو التوازن، والتوازن عملية تتضمن التجانس بين كل العناصر الداخلية في المواقف بحيث لا يكون هناك ضغط نحو التغيير، أي أن هناك نزعة لدى الأفراد لفصل الاتجاهات التي تتعارض والتي تتشابه وعزلها عن بعضها، وينصب الاهتمام عند هيدر على المواقف التي فيها شخص وآخر، كل منهما له اتجاه معين نحو موضوع معين نرسم له بالرمز "س"، فإذا كان الشخص يحب الآخرين فمن المفروض أن اتجاه الآخر سيكون مماثلاً لاتجاهه، فإذا كان هناك على سبيل المثال صديقان يشتركان في أن اتجاههما الإيجابي نحو شخص ثالث، فحالة التوازن موجودة مادام الشخص الأول اتجاهه إيجابي نحو الشخص الثاني، واتجاهه إيجابي نحو الشخص الثالث أيضاً الذي يمثل الموضوع المرموز له بالرمز "س"، فالشخص الثاني لا بد أن يكون اتجاهه إيجابياً أيضاً نحو "س"، أما إذا اختلفا فهنا تتولد حالة عدم توازن ففي هذه الحالة يحاول كل منهما إقناع الآخر بوجهة نظره أو يتجنبان الموضوع للاحتفاظ بالتوازن بينهما (جودة، ٢٠١٠، ٢٤).

٥. نظرية التعلم الاجتماعي: Social learning theory

هي نظرية تقول بأن الناس يتعلمون سلوكيات جديدة عن طريق التعزيز أو العقاب الصريحين، أو عن طريق التعلم بملاحظة المجتمع من حولهم، فحين يرى الناس نتائج إيجابية ومرغوبة للسلوك الذي يلاحظونه (من قبل غيرهم)، تزداد احتمالية تقليدهم، ومحاكاتهم، وتبنيهم لهذا السلوك، ويؤكد علماء هذه النظرية " باندورا والتريز " على أن الاتجاهات متعلمة، وإن تعلمها هذا يتم من خلال نموذج اجتماعي ومن المحاكاة، فالوالدان

هما أوضح النماذج التي يحاكي الأطفال سلوكهما، ويتوحدوا معها منذ مراحل العمر المبكرة، ثم يأتي دور الأقران في المدرسة، ومن ثم وسائل الإعلام المختلفة (عوض، ٢٠٠٣، ٢٠).

تعليق الباحث على النظريات التي فسرت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

من خلال تحليل الباحث للنظريات التي تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري تبين له أن كل نظرية من هذه النظريات حاولت تفسير العملية التي يكتسب من خلالها الفرد الاتجاه نحو التفكير الابتكاري من منظور معين وعبرت عن وجهة نظر روادها، حيث يعكس هذا الاختلاف بين النظريات تعدد العوامل التي تؤثر على الاتجاه نحو التفكير الابتكاري، فنظرية التحليل النفسي اعتبرت أن الاتجاه نحو التفكير الابتكاري يكتسبها الطفل من خلال تفاعله مع والديه، أما نظرية جيلفورد تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري كمفهوم متعدد الأبعاد والمكونات، أما النظرية السلوكية فقد اعتبرت أن الاتجاه نحو التفكير الابتكاري استجابة متعلمة تتأثر بالثواب والعقاب، في حين أن نظرية التوازن المعرفي لهيدر ترى أن تعلم الاتجاه نحو التفكير الابتكاري يتم من خلال الجاذبية الإيجابية أو الجاذبية السلبية لهذه الاتجاهات، وبأن الفرد دائماً يبحث عن التوازن والاتساق بين اتجاهاته وسلوكه، وأن الاتجاه نحو التفكير الابتكاري يُقبل وفقاً لتناسبها مع البناء المعرفي للفرد، أما نظرية التعلم الاجتماعي فتري أن الناس يتعلمون الاتجاهات عن طريق التعلم بملاحظة المجتمع من حولهم، وبالرغم من الاختلاف بين هذه النظريات إلا أننا نجد تشابهاً بين النظرية السلوكية ونظرية التعلم الاجتماعي في أنهما تريان بأن الاتجاهات متعلمة.

ومن خلال تحليل الباحث للنظريات التي تناولت التفكير الابتكاري تبين له أن كل نظرية من هذه النظريات حاولت تفسير القدرات والاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى الأفراد من منظور معين، يعكس تعدد مكوناته، وهذا ماركزت عليه نظرية جيلفورد، لذا تبناها الباحث في هذه الدراسة كونها أقرب إلى واقع اتجاه الأفراد نحو التفكير الابتكاري.

ثانياً: الدراسات السابقة

يسعى الباحث في الدراسة الحالية إلى دراسة الرضا الوظيفي والاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وقد تبين من خلال مراجعة الأدب السابق وجود العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى مختلف الوظائف، وأيضاً وجود دراسات تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري ومن هذه الدراسات ما يلي:

المحور الأول: دراسات تناولت الرضا الوظيفي

نظراً لكثرة الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي قسّم الباحث الدراسات بناء على العينة التي أجريت الدراسة عليها إلى قسمين:

القسم الأول: دراسات تناولت الرضا الوظيفي للمرشدين داخل المدارس الحكومية:

هدفت دراسة الموسوي (١٩٩٥) بعنوان "الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في مدارس الثانوية للمقررات في دولة الكويت" إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في مدارس الثانوية للمقررات وتحديد العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي، استخدم في البحث المنهج الوصفي، ويدور الإطار النظري للبحث حول عناصر الرضا الوظيفي، ونظام المقررات، والمرشد التربوي، ومن أهم النتائج والتوصيات، إعادة النظر في نظام الحوافز والعلاوات والرواتب المتعلقة بوظيفة المرشد التربوي، العمل على توفير مكان مناسب لاستقبال الحالات وحفظ الملفات لتحقيق السرية في المجتمع المدرسي لوظيفة المرشد التربوي، العمل على تحديد التوصيف المناسب لوظيفة المرشد التربوي بحيث تكون أكثر وضوحاً، واحتياج العديد من المرشدين إلى تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم وزيادة معلوماتهم .

كما قام الشابي (١٩٩٧) بدراسة هدفت للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي الحكومي والأهلي بمدينة جدة، وقام الباحث بإعداد مقياس للرضا عن العمل الإرشادي، وتكونت عينة الدراسة من (٧٤١) فرداً من القطاعين الحكومي والأهلي، كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين القطاعين الحكومي والأهلي، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية و مستوى الرضا الوظيفي للقطاعين معاً بعض المتغيرات الشخصية للقطاع الحكومي.

وأجرى الشهري (٢٠٠٠) دراسة سعت إلى التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة مقارنة بمستوى الرضا عن العمل الإرشادي، وبعض الخصائص الوظيفية والشخصية، وتتمثل هذه الخصائص في التخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة في مجال الإرشاد، وصفات وخصائص المرشد، والراتب، وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٨) مرشداً منهم (٣٤) مرشداً متخصصاً، و(٣٤) مرشداً غير متخصص في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة، وتم استخدام استبانة الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين، ومقياس الصفات الشخصية اللازمة للمرشد من إعداد بار (١٤١٥هـ)، وكانت أبرز نتائج الدراسة وجود اختلاف في مستويات الرضا عن العمل بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في كل بعد من أبعاد الرضا بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين غير المتخصصين، عدا بعض الأبعاد التي دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة

إحصائياً تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ومدة الخبرة، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً للمتغير الراتب ومتغير الخصائص الإرشادية.

وأجرى تشونغ (Chung, 2001) دراسة كان الغرض منها تحديد مستوى الرضا الوظيفي العام لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية في تايبيه بتايوان، وتحريّ العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين، وتقييم مستوى الالتزام التنظيمي لديهم بمكوناته الثلاث: العاطفي والمعياري، والمستمر، واستكشاف العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي، والتعرف على إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال مكونات الالتزام التنظيمي الثلاث، والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات السن، والخبرة في مجال التدريس، والخبرة تقديم الإرشاد، والمستوى التعليمي، وحجم المدرسة، وراتب شهري، تكونت عينة الدراسة من (٣٢٥) من المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية في مقاطعة تايبيه بتايوان، استجابت العينة على حزمة تحتوي على المتغيرات الديموغرافية ومقياس ولاية مينيسوتا للرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي، وتم تحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين كان مرتفعاً وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٧)، وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية بما في ذلك الراتب الشهري، والعمر، وسنوات الخبرة في التدريس، وحجم المدرسة، وسنوات الخبرة في الإرشاد، والمستوى التعليمي، وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري والتزام العاطفي.

وهدفَت دراسة مقبول (٢٠٠٣) معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة الدراسة من المرشدين و المرشدات في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، وتكونت من (٢٣٥) مرشداً ومرشدة، واستخدمت الباحثة استبانة قامت بتطويرها معتمدة على استبانة أبو فرحة (1999) التي تتعلق بالعوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ

الإرشاد مهنة في فلسطين، أظهرت الدراسة النتائج الآتية: إن الدرجة الكلية للمعدل العام للرضا الوظيفي للمرشدين والمرشدات كانت متوسطة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٦٦.٢%) وكان مجال العلاقة مع الهيئة التدريسية في المرتبة الأولى لمجالات الرواتب في المرتبة الأخيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٤٠.٢%)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية تُعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، ومكان السكن، وعدد الطلبة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير مستوى الدخل، وفي ضوء أهداف الدراسة أوصت الباحثة بضرورة تحسين رواتب الموظفين، وضرورة عقد دورات تثقيفية وتوعية في مجال الإرشاد التربوي لفئة المدراء والمعلمين لتوضيح المفهوم وإزالة الصورة القائمة بالنسبة لمفهوم الإرشاد.

وفي دراسة أجراها فولانتي (Violanti, 2003) هدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس الابتدائية والثانوية ومستوى غموض الدور لديهم في مجالات الزملاء، والإشراف، والمسؤولية، وظروف العمل، والتقدير، والتعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وغموض الدور صراع الدور لدى مرشدي المدارس الابتدائية والثانوية في ولاية نيفادا، تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (١٦) مرشدا من مرشدي المدارس الابتدائية والثانوية في المقاطعات الستة عشر في ولاية نيفادا، واستخدم الدراسة استبيان غموض لريزو (Rizzo, 1970) واستبيان الرضا الوظيفي (Lester, 1984)، أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس الابتدائية والثانوية كانت ما بين المتوسط والمرتفع، وتبين من النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي وغموض الدور، فكان كلما زاد الرضا الوظيفي لدى المرشدين انخفض مستوى غموض الدور لديهم، وأظهرت النتائج أن أعلى مجالات

غموض الدور كانت في مجالات الإشراف وزملاء لدى مرشدي المدارس الابتدائية، وفي مجالات الأوراق والواجبات الدينية لدى مرشدي المدارس الثانوية.

وفي دراسة أجراها دي ماتو وكورسيو (DeMato & Curcio, 2004) وهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الابتدائية في ولاية فرجينيا الأمريكية، ومقارنة مستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المرشدين مع نتائج دراسة مسحية تناولت مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين أجريت بين عامي ١٩٨٨ و ١٩٩٥، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لعدد من المتغيرات، استخدمت الدراسة مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي (Minnesota Satisfaction Questionnaire)، تكونت عينة الدراسة من (٣٠١) مرشداً من المرشدين العاملين في المدارس الابتدائية في ولاية فرجينيا الأمريكية، أشارت نتائج الدراسة بأن هنالك مستوى مقبول من الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين، وأن المرشدين التربويين راضون عن وظائفهم بشكل عام، كما تبين من نتائج الدراسة الحالية عند مقارنتها بنتائج الدراسة المسحية التي أجريت بين عامي (١٩٨٨-١٩٩٥) أن الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تتناقص أثناء العقد الماضي.

وهدف دراسة الجهني (٢٠٠٥) إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى المرشد الطلابي بالمدارس المتوسطة من خلال معرفة واقع الرضا عن كل من الأجور والحوافز المتوسطة، إمكانات العمل بالمدرسة، طبيعة الممارسة المهنية، فرص الترقى، طبيعة العلاقات المتبادلة داخل المدرسة، بيئة العمل، نطاق التمكين في العمل لدى المرشد الطلابي بالمدارس المتوسطة، ثم تحديد أهم المعوقات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي لدى المرشد الطلابي بالمدارس المتوسطة، تكونت عينة الدراسة من (٤٥) مرشداً، و(٣٥) مديراً، استخدمت الدراسة استبيان الرضا الوظيفي من خلال المنهج الوصفي المسحي، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشد الطلابي بالمدارس المتوسطة كانت ضمن المستوى المتوسط، وتبين

من النتائج ضعف رضا المرشد الطلابي عن الأجور والحوافز، وعدم رضا المرشد الطلابي عن الإمكانات المتوفرة، وعدم رضا المرشد الطلابي عن الصلاحيات الموكلة إليه، وعدم رضا المرشد الطلابي عن فرص الترقى، ورضا المرشد الطلابي عن العلاقات المتبادلة داخل المدرسة، ورضا المرشد الطلابي عن بيئة العمل في المدرسة.

وأجرى بان (Bane, 2006) دراسة كان الغرض منها تحديد المستوى الحالي للرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس المهنية الذين يعملون في مدارس المرحلة المتوسطة العامة في ولاية فرجينيا الأمريكية، والتعرف على دلالة الفروق في مستويات الرضا الوظيفي لدى المرشدين حسب متغيرات الجنس والحصول على رخصة مزاوله، والرغبة في البقاء في المنصب، بالإضافة إلى مقارنة مستويات الرضا للوظيفي مع الدراسات السابقة التي أجريت على مرشدي المدارس الابتدائية في ولاية فرجينيا في أعوام ١٩٩٠، ١٩٩٥، و ٢٠٠١، ومعرفة تأثير لمناخ الحالي السياسي والاجتماعي للنظام التعليمي على رضا ومشاعر وأداء مرشدي المدارس، وقد جاءت هذه الدراسة من منطلق أن المعلومات عن الرضا الوظيفي للمرشدين مهمة لضمان بأن مرشدي المدارس يقدمون خدمات ذات جودة عالية للطلاب، تكونت العينة من (٢٥٥) فردا من مرشدي المدارس المتوسطة العاملة في ولاية فرجينيا، استخدمت الدراسة مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي (MSQ)، تبين من نتائج التحليل أن بنسبة (٩٢.٩٪) من المرشدين راضون عن وظائفهم الإرشادية الحالية، وأظهر ما نسبته (٧.١٪) من عينة المرشدين عدم رضاهم مهنة الإرشاد، وتبين أن هذه النتائج مشابهة لتلك التي توصل إليها الدراسات التي أجريت في الأعوام ١٩٩٥، ١٩٩٠، و ٢٠٠١، وباستخدام نموذج تحليل الانحدار تبين أن متغيرات الجنس والحصول على رخصة مزاوله، والرغبة في البقاء في المنصب تتبأت بشكل دال بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين، حيث كانت المرشدات أكثر رضا من المرشدين، وكان المرشدين الراغبين في البقاء بمهنة الإرشاد الحالية في السنوات الخمس المقبلة أكثر رضا من الراغبين بتركها، وكان حملة مؤهل دراسات عليا أكثر رضا من حملة المؤهلات الأقل، وكان المرشدين الحاصلين على رخصة مزاوله مهنة أكثر رضا من غير الحاصلين على الرخصة.

وهدفت دراسة راييل (Rayle, 2006) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في الولايات المتحدة، والتعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المرشدين الذين مارسوا مهنة التدريس قبل أن يصبحوا مرشدين وبين المرشدين الذين لم يمارسوا مهنة التدريس، والتعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المرشدين الذين التحقوا ببرنامج التوجيه الشامل والذين لم يلتحقوا بهذا البرنامج، والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي للمرشدين ومستوى الضغوط المهنية لديهم، تكونت عينة الدراسة من (٣٨٨) مرشدا ومرشدة من (٤٠) ولاية، أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين كان مرتفعا بمتوسط حسابي (٣.٨)، وتبين من النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الذين مارسوا مهنة التدريس ($M = 3.40$ ، $SD = 0.63$) قبل أن يصبحوا مرشدين كان أقل من مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الذين لم يمارسوا مهنة التدريس ($M = 4.20$ ، $SD = 0.62$)، وتبين من النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الذين التحقوا ببرنامج التوجيه الشامل كان أعلى من مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الذين لم يلتحقوا بهذا البرنامج، تبين من النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة بين الرضا الوظيفي للمرشدين ومستوى الضغوط المهنية لديهم.

وهدفت دراسة الخيري (٢٠٠٨) الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسين لدى عينة الدراسة بمحافظتي الليث والقنفذة، والتحقق من وجود فروق بين المرشدين المدرسين من عينة الدراسة بمحافظتي الليث والقنفذة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز ترجع إلى مكان العمل، وسنوات الخبرة، والراتب، والتحقق من وجود فروق في دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي لدى المرشدين، تكونت عينة الدراسة من (٩٨) مرشدا من المرشدين المدرسين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث (الابتدائي، والمتوسط، والثانوي) للبنين بمحافظتي الليث والقنفذة، استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابي (١٩٩٧م)، ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور (١٩٨٦م)، توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة

ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي، ومنخفضي الرضا الوظيفي إلا في الأبعاد (المثابرة، الخوف من الفشل، قلق بدء العمل) لصالح (مرتفعي الرضا الوظيفي)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير مكان العمل إلا في بعد الرضا عن إنجازات العمل لصالح مرشدي المرحلة الثانوية، وفي بعد الرضا عن فرص النمو الوظيفي لصالح مرشدي المرحلة الثانوية، وفي بعد الرضا عن الراتب لصالح مرشدي المرحلة الابتدائية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير سنوات الخبرة إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح أكثر من ١٠ سنوات، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الراتب في الرضا عن إنجازات العمل، والرضا عن الاعتراف والتقدير، والرضا عن التقدم والترقي الوظيفي، والرضا عن الراتب، لصالح أكثر من (١٠٠٠٠) ريال.

وأجرى بكر ومحمد وثيفاداس (Bakar, and Mohamed, and Thevadas, 2009) كان الهدف منها هو التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس في ماليزيا والعوامل المتصلة به، والتعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي والتي تُعزى لمتغيرات أعداد الطلاب في المدرسة والانتماء العرقي، واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي المكون من أربعة أبعاد هي الرضا عن العمل نفسه، والرضا عن القيادة، والرضا عن زملاء العمل، والرضا عن المكافآت، أظهرت النتائج وجود مستوى معتدل من الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٢)، وتبين من النتائج أن الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس يضمن مجالات الرضا وهي الرضا عن المكافآت، والرضا عن العمل نفسه، والرضا عن القيادة، ورضا عن زملاء العمل، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في

مستوى الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس تعزى لمتغير عداد الطلاب في المدرسة لصالح المرشدين الذين يعملون في مدارس أقل عدداً.

وأجرى تشين (Chen, 2011) دراسة كان الغرض منها هو تطوير أداة لتقييم الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس الابتدائية وللتحقق من مستوى الرضا الوظيفي الحالي لديهم، تم تطبيق اختبار الرضا الوظيفي القبلي على (١٧٠) مرشداً من مرشدي المدارس الابتدائية من تسع مقاطعات من وسط وجنوب تايوان، وتم تطبيق الاختبار البعدي على (٣٠٦) مرشدين من نفس المنطقة، وبناء على نتائج الصدق والثبات تم حذف بعض العوامل، وبذلك تكون مقياس لرضا الوظيفي من ثلاث محاور وهي محور ملائمة البيئة الإرشادية وتكون من (٨) عبارات، ومحور تعاون أنظمة المدرسة وتكون من (٧) عبارات، ومحور الشعور بالكفاءة المهنية وتكون من (٥) عبارات، بلغ معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي (٠.٩٣)، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين في المدارس الابتدائية التايوانية كان فوق المتوسط، وكانت أكثر عناصر الرضا الوظيفي لدى المرشدين هي "الاحترام من العاملين في المدرسة عند اتخاذ القرارات"، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين في المدارس الابتدائية تعزى لمتغير الجنس، ولمتغير حجم المدرسة لصالح المدارس الصغيرة.

وتناولت دراسة جايمس وباين (Jaymes, Pyne, 2011) مستوى الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس الذين ينفذون برامج شاملة في الإرشاد المدرسي في المدارس الثانوية في ولاية ميتشغان الأمريكية، تكونت عينة الدراسة من (١٠٣) مرشدين، تم استخدام مقياس العمل بشكل عام (The Job in General) لقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الإرشاد المدرسي الشامل (CSCIM)، أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المدارس الثانوية كان مرتفعاً، وأن المرشدين راضون بشكل عام عن وظيفتهم في الإرشاد وعن العمل الإرشادي المدرسي، ولأغراض التصنيف تم تحديد الدرجة (٢٧) لتفصل الرضا عن عدم الرضا بحيث تشير الدرجة أكبر من (٢٧) إلى الرضا الوظيفي، وأقل من (٢٧) إلى عدم الرضا الوظيفي (Balzer, et al.,)

(2000)، وبناء على ذلك تبين من النتائج أن (٨٩.٣٪) من عينة المرشدين راضون عن مهنة الإرشاد، و (١٠.٧٪) من عينة المرشدين غير راضون عن مهنة الإرشاد، وأظهرت النتائج أن أكثر العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمرشدين كانت الدعم الإداري لبرنامج الإرشاد ($R = 0.68$)، وتسهيل التواصل بين الموظفين في المبنى ($R = 0.57$)، وجود بيان مكتوب يحدد فلسفة ودور المرشد المدرسي ($R = 0.51$)، وتوفير الوقت لبرنامج الإرشاد وتخطيط الأنشطة والتقييم ($R = 0.50$)، وخدمة جميع الطلاب في المبنى ($R = 0.42$)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين العمر والرضا الوظيفي، وبين عدد سنوات الخبرة والرضا الوظيفي.

القسم الثاني: دراسات تناولت الرضا الوظيفي للمرشدين خارج المدارس الحكومية:

هدفت دراسة كيرتس وآخرون (Curtis et al., 2002) إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، واشتملت العينة على (١٢٥) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف، ووجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب ، فرص الترقية)، وأن المرشدين الذين يتقاضون راتباً أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتباً أقل، وأظهرت النتائج أن ذوي الخبرة الأعلى كانوا أكثر رضا من ذوي الخبرة الأدنى، وأن المرشدين الذين تلقوا تدريباً أكثر كانوا أكثر رضا.

أما الطريفي (٢٠٠٣) فقد قامت بدراسة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، وقد اشتملت عينة الدراسة على (٢٢١) مرشداً ومرشدة، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً للدخل والخبرة ووجود ارتباط إيجابي بين الرضا الوظيفي وكل من العمر والراتب الشهري والخبرة.

وهدف دراسة علاونة وندی (٢٠٠٥) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية، وبيان أثر كل من متغيرات الجنس، والحالة

الاجتماعية، وسنوات الخبرة، ومستوى الدخل الأسري، والتخصص، ومكان السكن في رضاهم الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (٦١) مرشدا من محافظتي جنين وقلقيلية، وقام الباحث بتصميم استبانة مكونة من (٥٢) فقرة موزعة على ستة محاور، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية كان أعلى من المتوسط العام بمتوسط حسابي (٣.٣٧)، وأن نظام مجال الحوافز والأجور والترقيات كان أقل المجالات رضا لدى المرشدين التربويين، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مجالات الدراسة، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تُعزى لمتغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري، والتخصص، ومكان السكن، وأوصت الدراسة بإصدار دليل المرشد التربوي ليوضح عمله وواجباته وحقوقه ليصبح دوره واضحا وجليا، وتشكيل اتحاد للمرشدين التربويين يرعى مصالحهم ويطالب بحقوقهم في إطار نقابي قانوني، وتخفيف العبء عن المرشد في العمل بتعيين أعداد إضافية من المرشدين.

وهدفت دراسة شومان (٢٠٠٨) معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة و معرفة الصورة التي هم عليها في أدائهم الوظيفي و ذلك في ضوء بعض متغيرات الدراسة، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٧) مرشدا ومرشدة من العاملين في كل من وكالة الغوث الدولية والمرشدين النفسيين العاملين في وزارة التربية و التعليم موزعين مناصفة ما بين ذكور و إناث، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تُعزى لمتغير الجنس (ذكر ، أنثى)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تُعزى لمتغير جهة العمل (وكالة ، حكومة) لصالح المرشدين النفسيين الذين يعملون في وكالة الغوث الدولية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين

النفسين تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسين تُعزى لمتغير رضا المرشدين عن العمل .

وأجرى الخشان والزعبي (Alqashan, Alzubi, 2009) دراسة بهدف التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في مركز الضغوط النفسية التابع لمكتب الإنماء الاجتماعي في دولة الكويت، والتعرف على الفروق بين الجنسين في متوسط الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في مركز الضغوط النفسية، استخدمت الدراسة استبيان ولاية مينيسوتا للرضا الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (٧٥) مرشداً، منهم (٣٠) ذكور و(٤٥) إناث، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين كان منخفضاً، حيث بلغت نسبة الرضا عن وظيفة الإرشاد (٢٥.٣%)، في حين بلغت نسبة عدم الرضا عن وظيفة الإرشاد (٦١.٣%)، وتبين من النتائج أن أعلى مجالات الرضا الوظيفي كانت الخدمات الاجتماعية ثم القيم الأخلاقية، ثم التفكير الابتكاري، وتبين من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين حسب متغير الجنس، حيث كان الذكور أكثر رضا من الإناث، وعدم جود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين حسب متغير العمر.

وأجرى ريدي (Reddy, 2010) دراسة بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في مجال الصحة النفسية، واستكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في مجال الصحة النفسية و"رؤية العالم" worldview أي الطريقة التي نفهم بها العالم، واستكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى المرشدين ومستوى التزامهم الديني، واستكشاف الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين حسب متغيرات سنوات الخبرة في العمل، والهوية المهنية، والجنس، والهوية العرقية، والعمر الزمني، الانتماء الديني، وقوة المعتقدات الدينية، وتكونت عينة الدراسة من (٧٦) مرشداً يعملون في مجال الصحة النفسية في ولاية إلينويز Illinois الأمريكية، واستخدمت الدراسة ثلاث مقاييس هي مقياس الصحة النفسية Mental Health Questionnaire، استبيان مينيسوتا للرضا الوظيفي (MSQ)، ومقياس تقييم

النظرة إلى العالم Scale to Assess World Views، أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين كان مرتفعاً ($M = 4.12$)، وتبين من النتائج أن المرشدين في مجال الصحة النفسية يميلون إلى التركيز على رضا ذات المصدر الداخلي أكثر من الرضا ذات المصدر الخارجي، وتبين من النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الرضا الوظيفي لدى المرشدين ذوي مصدر الرضا الداخلي ونظرتهم للعالم، ولم تكن العلاقة دالة لدى المرشدين ذوي مصدر الرضا الخارجي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الرضا الوظيفي لدى المرشدين ذوي مصدر الرضا الداخلي ومستوى الالتزام الديني، ولم تكن العلاقة دالة لدى المرشدين ذوي مصدر الرضا الخارجي، وتبين من النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير سنوات الخبرة لصالح أصحاب الخبرة العالية.

وهدفت دراسة المناعي (٢٠١١) إلى التعرف على العلاقة بين نظم الحوافز المقدمة للموظفين في المؤسسة العامة للشباب والرياضة ورضاهم الوظيفي عن العمل فيها، إضافة إلى التعرف فيما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحوافز والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والقسم/الإدارة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (٢٧٦) موظفاً، في حين تكونت عينة الدراسة من (٥٠) موظفاً أي ما نسبته (١٨%) من مجتمع الدراسة، وتم التعرف على عوامل الرضا الوظيفي للموظفين بالمؤسسة من خلال (٢٣) سؤال، تبين من النتائج أن المؤسسة العامة للشباب والرياضة تقدم حوافز للموظفين بها "بدرجة متوسطة"، وأنها تقدم حوافز معنوية للموظفين بها "بدرجة متوسطة"، وتقدم حوافز مادية للموظفين بها "بدرجة قليلة"، وأظهرت النتائج أن الموظفين في المؤسسة العامة للشباب راضون "بدرجة متوسطة" عن وظيفتهم، وأن أعلى مستوى من الرضا الوظيفي لدى الموظفين كان الرضا عن "بيئة العمل"، ثم "الرضا النفسي"، ثم "الأمان الوظيفي"، ثم "تقييم الأداء"، و "مستوى الطموح"، كما تبين من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير القسم لصالح قسم إدارة الموارد البشرية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بمستوى دلالة إحصائية بين الحوافز المقدمة للموظفين في المؤسسة العامة للشباب والرياضة ورضاهم الوظيفي، وأن الحوافز التي فسرت نسبة من التباين في مستوى الرضا لدى الموظفين في المؤسسة العامة للشباب والرياضة بلغت خمسة حوافز وهي الترفقيات، الدورات التدريبية، التكليف بعمل قيادي، بدل السكن، المشاركة في اتخاذ القرارات.

وأجرى أوليفرا (Oliveira, 2011) دراسة بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين، واستكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين ومستوى الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية، واستكشاف الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي، تكونت عينة الدراسة من (178) مرشداً تربوياً، أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين كان مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (4.88)، وتبين من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس، على الرغم من أن مستوى الرضا لدى الذكور كان أعلى، كما تبين من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لدى المرشدين ومستوى الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية، وكان الارتباط مع الدافعية الداخلية أكثر قوة.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

على الرغم من قلة الدراسات التي تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري فإن الباحث قسم الدراسات إلى قسمين بناء على عينة الدراسة، وذلك لتسهيل البحث في هذا الجانب، ومن هذه الدراسات ما يلي:

القسم الأول: دراسات تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري داخل المدارس الحكومية:

هدفت دراسة فخرو (١٩٩٤) التعرف إلى أبرز السمات الابتكارية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية وطبيعة اتجاهاتهم نحو الابتكار، والتعرف إلى العلاقة بين سمات واتجاهات المعلمين نحو الابتكار من جهة وعلى قدرات تلاميذهم الابتكارية من جهة أخرى، تكونت العينة من (٥٠) معلما ومعلمة بالمرحلة الابتدائية بمملكة البحرين، و(٢٨٥) تلميذا وتلميذة في الصف الثالث الابتدائي، استخدمت الدراسة مقياس السمات الابتكارية إعداد خيرالله (١٩٨١)، ومقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري إعداد عبادة (١٩٩٣)، اختبار التفكير الابتكاري للأطفال، أظهرت النتائج أن أبرز السمات الابتكارية المرتفعة لدى المعلمين والمعلمات على التوالي هي المبادرة، الاستفادة من الخبرات، التأمل في الأفكار، التنظيم والرغبة في التفوق الأكاديمي، تحمل المسؤولية، توليد الأفكار الجديدة، تعدد الميول والاهتمامات، والمثابرة، واتجاهات المعلمين والمعلمات نحو الابتكار تميل إلى الإيجابية، وتوجد فروق دالة إحصائية في المجموع الكلي للقدرة الابتكارية بين التلاميذ والمعلمين والمعلمات ذوي السمات الابتكارية والاتجاهات الإيجابية المرتفعة وبين التلاميذ والمعلمين والمعلمات ذوي السمات الابتكارية المنخفضة لصالح المعلمين والمعلمات ذوي السمات الابتكارية المرتفعة والاتجاهات الإيجابية المرتفعة نحو الابتكار، وأهمية توافر السمات الابتكارية والاتجاهات الإيجابية نحو الابتكار لدى المعلمين لتنمية قدرات التفكير الابتكاري عند تلاميذهم، لما للسمات والاتجاهات الابتكارية لدى المعلم من تأثير كبير على التلاميذ وقدراتهم الابتكارية.

وهدف دراسة المفرجي (١٩٩٩) إلى دراسة أهم السمات الابتكارية لمعلمي ومعلمات التعليم العام وطبيعة اتجاهاتهم نحو التفكير الابتكاري بمدينة مكة المكرمة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٩٢) معلما، (١٧٨) معلمة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمدينة مكة المكرمة، وقد استخدم الباحث مقياس السمات الابتكارية إعداد خيرالله (١٩٨١) ومقياس الاتجاهات نحو

التفكير الابتكاري إعداد، عبادة (١٩٩٣)، كما استخدم الباحث المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار(ت)، تحليل التباين أحادي الاتجاه و اختبار شيفيه كأساليب إحصائية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها وجود اتجاهات لدى عينة الدراسة نحو التفكير الابتكاري أقرب إلى الإيجابية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الاتجاه نحو التفكير الابتكاري، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الاتجاه نحو التفكير الابتكاري تبعا لمتغير الخبرة، التخصص والمرحلة التعليمية.

القسم الثاني: دراسات تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري خارج المدارس الحكومية:

أجرى ليلجا وآخرون (Lilja, Smith, Malmstrom, Salford, 1998) دراسة كان من ضمن أهدافها التعرف على اتجاهات الأفراد نحو الإبداع والتفكير الإبداعي، حيث استخدمت الدراسة العديد من الاختبارات منها ثلاثة اختبارات في الشخصية لتقييم اختبار العمل الإبداعي أو اختبار الأداء الإبداعي، تكونت عينة الدراسة من (٧٠) فرداً من مستشفى جامعة العلوم العصبية في السويد، أظهرت النتائج أن أفراد العينة يحملون اتجاهات إيجابية نحو التفكير الإبداعي والعمل الإبداعي بشكل عام.

وأجرى مارتا-كرستينا ومينا (Marta-Christina, Mina, 2009) دراسة كان الهدف العام منها هو ضرورة تنفيذ نموذج للاقتصاد الإبداعي والمجتمع القائم على الإبداع والمعرفة في رومانيا، حيث كان من ضمن أهدافها هو معرفة اتجاهات الشباب الروماني نحو التفكير الإبداعي بشكل عام والصناعات الإبداعية على وجه الخصوص، حيث يعد الشباب أساس العمل الإبداعي ومواكبة للتطورات الإبداعية، تكونت عينة الدراسة من (١٠٦) أفراد، بمتوسط عمري ٢٢.٦ سنة، تبين من النتائج أن (٨٨.٥%) من العينة يحملون اتجاهات إيجابية نحو التفكير الإبداعي، و(١١.٥%) من العينة يحملون اتجاهات سلبية نحو التفكير الإبداعي، وفيما يتعلق بالفروق في الاتجاهات نحو التفكير الإبداعي حسب متغير الجنس تبين من النتائج أن (٧٨.٣%) من إجمالي

عدد المشاركين يرون أن الأفراد يمكن أن يكون مبدعين بصرف النظر عن جنسهم ذكر أم أنثى، في حين قال ما نسبته (١٦.٩٨٪) أن المرأة هي أكثر إبداعاً من الرجل، و(٤.٧٢٪) من العينة يعتقدون بأن الرجال هم أكثر إبداعاً من النساء، وقد تركزت الاتجاهات السلبية نحو التفكير الإبداعي لدى العينة فيما يتعلق بحقوق الملكية الفكرية، حيث قال (٢٤.٥٣٪) من العينة بأنهم لم يلجئوا إلى ممارسات تنتهك حقوق الملكية الفكرية، في حين قال (٧٥.٤٧٪) بأنهم مارسوا مثل هذه الممارسات.

المحور الثالث: التعليق على الدراسات السابقة

إذا ألقينا نظرة على الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث سابقاً، يتضح لنا أن قسماً من هذه الدراسات أجريت بهدف التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين والتربويين، في حين أجري القسم الآخر منها للتعرف على الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى فئات وعينات مختلفة من الأفراد خاصة الطلاب والمعلمين.

أولاً: التعليق على الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي

بعد استعراض الباحث للأدب السابق والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الرضا الوظيفي في المؤسسات التربوية وجد أن معظمها كانت تركز على رضا العاملين في المجال التربوي ككل، حيث أن معظم هذه الدراسات أجمعت على أهمية الإعداد العلمي والمهني وأهمية الخصائص الشخصية والأخلاقية للمرشدين ولم يتم التعرف على الرضا الوظيفي للمرشدين في مراحل التعليم العام، ولم تأخذ دراسات رضا المرشدين عن مجال عملهم الاهتمام الكافي والدراسات الوافية، وقد عرض الباحث مجموعة من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي للمرشدين ويمكننا التعليق عليها كمايلي:

- من حيث الموضوع والأهداف لقد ركزت معظم الدراسات على واقع رضا المعلمين والمرشدين وبعض المتغيرات مثل الخبرة والمؤهل العلمي والراتب مثل دراسة (كيرتس وآخرون، ٢٠٠٢)، ودراسة (الخيرى، ٢٠٠٨)، بالإضافة إلى متغير التخصص كما في دراسة (الشهري، ٢٠٠٠)، ودراسة (علاونه، ٢٠٠٥)، ودراسة (الشابحي، ١٩٩٧).
- من حيث منهج الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وجد الباحث أن معظم هذه الدراسات استخدمت المنهج الوصفي وإن اختلفت أنواعه.
- من حيث العينة اختلفت عينات الدراسات السابقة باختلاف مجتمع الدراسة وأهدافها ومن الدراسات التي شملت عينة المرشدين في مراحل التعليم المختلفة كما في دراسة (الجهني، ٢٠٠٥)، و(أوليفيرا، ٢٠١١)، ودراسات شملت عينة المرشدين للمدارس المهنية كما في دراسة (بان، ٢٠٠٦)، والحكومية والأهلية كما في دراسة (الشابحي، ١٩٩٧).
- من حيث الأدوات معظم الدراسات استخدمت الاستبيان لقياس الرضا عن العمل تنوعت من إعداد الباحثين أنفسهم أو باحثين آخرين ووجد أن مقياس الرضا الوظيفي (الشابحي ١٩٩٧) الذي استخدمه الباحث في الدراسة الحالية استخدم في دراسة (الخيرى، ٢٠٠٨).
- من حيث النتائج تنوعت نتائج الدراسات السابقة بتنوع أهدافها وعيّناتها حيث أظهر (دي ماتو، ٢٠٠٤)، و(المناعي، ٢٠١١) مستوى مقبولاً ومتوسطاً من الرضا، ولكن أغلب الدراسات أجمعت بشكل عام على مستوى عالياً من الرضا، ففي دراسات كل من (تشونغ، ٢٠٠١)، و(رايل، ٢٠٠٦)، و(بان، ٢٠٠٦) كان الرضا

الوظيفي مرتفعاً ويلاحظ ارتفاع نسبة الرضا في الدراسات الأجنبية أكثر من الدراسات العربية.

ثانياً: التعليق على الدراسات التي تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

وجد الباحث بعد استعراض الأدب السابق والدراسات التي تناولت الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين أن الدراسات العربية وحتى الأجنبية في هذا الجانب تعتبر قليلة، ولا تتناسب مع أهمية هذا المتغير خصوصاً تأثيره في المجال التربوي حيث أن عملية الإبداع والابتكار تعتبر ركناً هاماً في مجال التربية الحديثة، وعلى الرغم من ندرتها إلا أن ما توصلت إليه هذه الدراسات من بيانات ونتائج استفاد منها الباحث في تدعيم نتائج دراسته.

- من حيث الموضوع والأهداف من خلال اطلاع الباحث وجد أن هناك دراستين عربيتين تناولتا موضوع الاتجاه نحو التفكير الابتكاري بشكل مباشر (فخرو، ١٩٩٤)، ودراسة (المفرجي، ١٩٩٩) وتنوعت موضوعات الدراسات الأخرى بحسب متغيرات الدراسة وأهدافها.
- من حيث منهج الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يرى الباحث أن معظم هذه الدراسات استخدمت المنهج الوصفي.
- من حيث العينة جميع أفراد العينة في هذه الدراسات تختلف باختلاف أهداف الدراسة، ففي دراسة (فخرو، ١٩٩٤)، ودراسة (المفرجي، ١٩٩٩)، كانت العينة من المعلمين والمعلمات، بينما دراسة (ليلجا، ١٩٩٨)، ودراسة (مارتا، ٢٠٠٩) كانت العينة على الأفراد.
- من حيث الأدوات تفاوتت طريقة جمع البيانات في كل دراسة ففي دراسة (ليلجا، ١٩٩٨) استخدم ثلاث مقاييس في الشخصية، واستخدم كل من

(فخرو، ١٩٩٤)، و(المفرجي، ١٩٩٩) المقياس المستخدم في الدراسة الحالية وهو مقياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري.

- من حيث النتائج أجمعت الدراسات السابقة على اتجاهات ايجابية نحو التفكير الابتكاري لعينات الدراسة ففي دراسة (فخرو، ١٩٩٤) و(المفرجي، ١٩٩٩)، أشارت إلى أن اتجاهات المعلمين تميل إلى الايجابية وان لها تأثير على التلاميذ، وبيّنت النتائج وجود اتجاهات ايجابية بدراسة (ليلجا، ١٩٩٨).

وإذا حللنا الدراسات السابقة في ضوء الدراسة الحالية نجد أن الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة وسدت الفجوة العلمية في النواحي التالية:

١. تسعى الدراسة الحالية إلى استكشاف مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة جدة، حيث لا توجد دراسة في حدود علم الباحث درست الرضا الوظيفي لدى المرشدين في التعليم العام بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

٢. تحاول الدراسة الحالية استكشاف طبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لحل المشكلات لدى المرشدين العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، حيث يلاحظ عدم وجود أية دراسة على المستوى المحلي والعربي والأجنبي تناولت الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين، وذلك في حدود الدراسات التي اطلع عليها الباحث والتي تضمنت مواقع عالمية مثل (proquest) و (ScienceDirect).

٣. تحاول الدراسة الحالية استكشاف طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والاتجاه نحو التفكير الابتكاري لحل المشكلات لدى المرشدين العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، حيث يلاحظ عدم وجود أية دراسة على المستوى المحلي والعربي والأجنبي تناولت هذه العلاقة لدى المرشدين، وذلك في حدود الدراسات التي

اطلع عليها الباحث، والتي تَضَمَّنَت مكتبات الجامعات، ومواقع عالمية مثل (proquest) و (ScienceDirect).

من هنا تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من صحة الفروض التالية:

ثالثاً: فروض الدراسة

الفرض الأول: يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

الفرض الثاني: يوجد اتجاهات ايجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية لحل المشكلات المدرسية.

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية تُعزى للتخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.

الفرض الخامس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية تُعزى للتخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.

الفرض السادس: تختلف العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية باختلاف التخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة.

ثانياً: حدود الدراسة.

ثالثاً: مجتمع الدراسة والعينة.

رابعاً: أدوات الدراسة.

خامساً: الأساليب الإحصائية.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

يستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتشخيصها وإلقاء الضوء على مختلف جوانبها وعلاقاتها ببعض المتغيرات وجمع البيانات اللازمة عنها مع فهمها وتحليلها.

كما أن الباحث سيستخدم أنواعاً من المنهج الوصفي وهي المنهج الوصفي المسحي وهو منهج بحثي يهدف إلى مسح الظاهرة موضوع الدراسة، لتحديد، والوقوف على واقعها بصورة موضوعية، تمكن الباحث من استنتاج علمي لأسبابها، وسيستخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن وهو منهج يهتم بتحديد أوجه الشبه والاختلاف بين الظاهرتين محل الدراسة والمقارنة فيما بينهما، والمنهج الوصفي الارتباطي وهو منهج يصف العلاقة بين متغيرين، ويبين درجة العلاقة بينهما ونوعها وتفسير هذه العلاقة باستخدام قيمة وعلامة معامل الارتباط.

ويعتبر هذا المنهج الوصفي تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة، أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (عبيدات، ٢٠٠٣، ٢٤٧)

ثانياً: حدود الدراسة

تتحدد نتائج الدراسة الحالية بالمحددات التالية:

– الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢ م .

- الحدود البشرية: المرشدون العاملون في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

- الحدود الجغرافية: المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

- الحدود الموضوعية: الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

ثالثاً: مجتمع الدراسة والعينة

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين العاملين في المدارس الحكومية (ابتدائي - متوسط - ثانوي) بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢م، والبالغ عددهم (545) مرشداً موزعين على المراحل الثلاث، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١)

توزيع مجتمع الدراسة حسب المرحلة الدراسية

المرحلة	التكرار	النسبة المئوية
المرحلة الابتدائية	275	50.5%
المرحلة المتوسطة	140	25.7%
المرحلة الثانوية	130	23.8%
المجموع	545	100%

عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من (66) مرشداً من المرشدين العاملين في المدارس الحكومية (ابتدائي - متوسط - ثانوي) بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية

طبقية ممثلة لمجتمع الدراسة، وهذا النوع من العينات يساعد في الحصول على تمثيل دقيق لأصل المجتمع (أبو حطب وصادق، ١٩٩٦، ٨٣)، حيث شكّلت العينة نسبة 12.1 % من مجتمع الدراسة، و يوضّح الجدول التالي ذلك:

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المرحلة الدراسية

الصف الدراسي	عدد أفراد مجتمع الدراسة	عدد أفراد عينة الدراسة	النسبة المئوية من المجتمع	النسبة المئوية من العينة
المرحلة الابتدائية	275	33	12.0%	50.0%
المرحلة المتوسطة	140	17	12.1%	25.8%
المرحلة الثانوية	130	16	12.3%	24.2%
المجموع	545	66	12.1%	100.0%

يتبين من الجدول أن (50.0%) من العينة هم من مرشدي المرحلة الابتدائية، و(25.8%) من مرشدي المرحلة المتوسطة، و(24.2%) من مرشدي المرحلة الثانوية.

أما خصائص عينة الدراسة حسب متغيرات مركز الإشراف، المرحلة التعليمية، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، التخصص في الإرشاد، الراتب الشهري، فيوضحها الجدول التالي:

جدول (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة على متغيرات

المتغير	الفئات	عدد أفراد عينة الدراسة	النسبة المئوية
مركز الإشراف	الشمال	15	22.7%
	الوسط	17	25.8%
	الجنوب	11	16.7%
	الشرق	14	21.2%
	الصفاء	9	13.6%

المتغير	الفئات	عدد أفراد عينة الدراسة	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم	16	24.2%
	بكالوريوس	38	57.6%
	دراسات عليا	12	18.2%
التخصص في الإرشاد	متخصص	41	62.1%
	غير متخصص	25	37.9%
الراتب الشهري	أقل من ١٠.٠٠٠ ريال	17	25.8%
	من ١٠.٠٠٠ - ١٥.٠٠٠ ريال	29	43.9%
	أكثر من ١٥.٠٠٠ ريال	20	30.3%
	المجموع	66	100%

يتبين من الجدول السابق أن العينة توزعت على المراكز الإشرافية الخمس، وكان هنالك تقارب بين نسب العينة في هذه المراكز، وإن كانت أعلاها في مركز الوسط وبلغت (25.8%)، وأدناها في مركز الصفا وبلغت (13.6%)، أما توزيع العينة حسب المؤهل فكانت النسبة الأعلى من حملة مؤهل بكالوريوس وتجاوزت نصف العينة، حيث بلغت (57.6%)، وكانت النسبة الأعلى من المرشدين من المتخصصين في العمل الإرشادي، وبلغت نسبتهم (62.1%)، مقابل غير المتخصصين في العمل الإرشادي (57.6%)، أما توزيع العينة حسب متغير الراتب الشهري، فكانت النسبة الأعلى من أصحاب الراتب الشهري (من ١٠.٠٠٠ - ١٥.٠٠٠ ريال) وبلغت (43.9%).

رابعاً: أدوات الدراسة

استخدم الباحث الأداتين التاليتين في الدراسة الحالية مقياس الرضا الوظيفي من إعداد طلال الشابحي (١٩٩٧م)، ومقياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري من إعداد أحمد عبادة (١٩٩٣م).

أولاً: مقياس الرضا عن العمل الإرشادي

استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابي (١٩٩٧م)، والذي يتكون من (٧٣) فقرة موزعة على خمسة عشر بُعداً، وقد استفاد معدّ المقياس في بنائه للأداة من دراسة العديلي (١٩٨٦)، وهي ترجمة لاستقصاء جامعة منيسوتا للرضا الوظيفي، ولأن المقياس يشمل جميع الوظائف التعليمية قام الباحث الحالي بعمل بعض التعديلات عليه ليتناسب مع عينة المرشدين، وشملت هذه التعديلات دمج بعض المحاور، وحذف البعض الآخر نتيجة تشابهها، وحذف بعض الفقرات التي رأى الباحث أنها متكررة، وإعادة تعديل بعض الفقرات لتناسب عينة المرشدين، وبذلك تكون مقياس الرضا عن العمل الإرشادي بصورته الأولية من (٥١) عبارة موزعة على ثمانية مكونات كما يلي (ملحق رقم ١):

١. المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير: وتكوّن من (١١) عبارة.
٢. المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه: وتكوّن من (٨) عبارات.
٣. المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي: وتكوّن من (٦) عبارات.
٤. المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة: وتكوّن من (٧) عبارات.
٥. المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب: وتكوّن من (٣) عبارات.
٦. المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية: وتكوّن من (٥) عبارات.
٧. المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين: وتكوّن من (٤) عبارات.
٨. المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد: وتكوّن من (٧) عبارات.

وللتحقق من صدق الأداة بهدف التأكد من ملاءمتها لأهداف الدراسة، ومدى شموليتها ومدى صحة ودقة العبارات لغوياً قام (الشابحي، ١٩٩٧م) بعرضها على مجموعة من ذوي الخبرة وقد تم تحكيمها من قبلهم (صدق المحكمين)، كما قام بحساب معامل الثبات بمعامل ألفا حيث جاءت قيمته (0.96)، وهي تشير إلى أن المقياس على درجة عالية من الثبات ، ويمكن الوثوق باستخدامه.

ويستعرض الباحث تالياً مؤشرات صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية بعد تطويره لمناسبة عينة الدراسة من المرشدين:

▪ صدق المضمون لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي

تم التحقق من صدق المضمون لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي من خلال عرضه على (٥) محكمين من حملة درجة الدكتوراه بجامعة البحرين (مُلحق رقم ٢)، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى ملائمة الأداة لموضوع وأهداف الدراسة الحالية، ومدى انتماء كل عبارة للمكوّن الذي تنتمي إليه وللاستبيان ككل، إضافة إلى إبداء رأيهم في الصياغة اللغوية للعبارات، أو حذف ما يروونه غير مناسب من العبارات، وإضافة ما يروونه مناسب من عبارات، وبعد الأخذ بآراء المحكمين تم إجراء التعديلات التالية:

• حذف (٣) عبارات هي العبارات التالية:

- العبارة رقم (١) من المكوّن الأول " ما يتيح لك الوظيفة من فرص لمعرفة نتائج عملك أولاً بأول".
- العبارة رقم (١٢) من المكوّن الثاني " ما يتيح لك العمل من وقت لتقديم عملاً كاملاً".
- العبارة رقم (٢٥) من المكوّن الثالث " ما يتيح لك من فرص لتوظيف وسائل جديدة في عملك الإرشادي".

• إعادة صياغة (٥) عبارات هي العبارات التالية:

- العبارة رقم (٣) من المكوّن الأول: حيث كانت قبل التعديل " إرجاع الجهد الذي تبذله في العمل إليك"، وأصبحت بعد التعديل " الاعتراف بالجهد الذي تبذله في العمل".
 - العبارة رقم (٢٠) من المكوّن الثالث: حيث كانت قبل التعديل " فرص الترقّي المعنوية متاحة لك في العمل الإرشادي"، وأصبحت بعد التعديل " فرص الترقّي المتاحة لك في العمل الإرشادي".
 - العبارة رقم (٢٧) من المكوّن الرابع: حيث كانت قبل التعديل " الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل"، وأصبحت بعد التعديل " الأسلوب الذي يتبعه المدير في حل مشاكل العمل".
 - العبارة رقم (٣٨) من المكوّن السادس: حيث كانت قبل التعديل "ما تتيحه لك الوظيفة من التعرف على شخصيات مرموقة وتكوين الصداقات"، وأصبحت بعد التعديل "ما تتيحه لك الوظيفة من تكوين معارف جدد".
 - العبارة رقم (٤٨) من المكوّن الثامن: حيث كانت قبل التعديل "تقبل الطلاب لتوجيهات المرشد"، وأصبحت بعد التعديل "تقبل الطلاب لتوجيهاتك كمرشد".
- وبناء على نتائج صدق المحكمين أصبح مقياس الرضا عن العمل الإرشادي يتكون من (٤٨) عبارة موزعة على مكونات المقياس الثمانية.

▪ صدق البناء لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي

- لحساب مؤشرات البناء لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (٤٠) مرشداً من المرشدين العاملين في المدارس الحكومية (ابتدائي -

متوسط - ثانوي) بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، أي من مجتمع الدراسة لكن من خارج عينة الدراسة المكونة من (٦٦) مرشداً، ولتحقق من مؤشرات صدق البناء لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة العينة الاستطلاعية على العبارة والدرجة على المكوّن الذي تنتمي إليه وعلى المقياس ككل، على أن يتم قبول العبارة إذا كان معامل ارتباطها دال إحصائياً عند (٠.٠٥)، كما هو موضح تالياً:

– صدق البناء للمكوّن الأول من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن الاعتراف والتقدير ".

جدول (٤)

معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الأول
من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي
" الرضا عن الاعتراف والتقدير "

الرقم	العبارة	الارتباط مع المكوّن	الارتباط مع الاستبيان
١	الإمكانيات المتاحة لك لإنجاز عملك.	.357(*)	.434(**)
٢	الاعتراف بالجهد الذي تبذله في العمل.	.287	.383(*)
٣	ما يتيح لك الوظيفة من وقت كاف لإتمام العمل بكفاءة	.357(*)	.386(*)
٤	رد الفعل الذي تلمسه لدى إدارة المدرسة عند إجادتك العمل.	.395(*)	.376(*)
٥	رد الفعل الذي تلمسه لدى المشرف المختص عند إجادتك العمل	.586(**)	.586(**)
٦	التقدير الذي تحصل عليه من قبل إدارة المدرسة.	.523(**)	.667(**)
٧	التقدير الذي تحصل عليه من قبل المشرف .	.555(**)	.495(**)
٨	تقدير المعلمين للجهد الذي تبذله في العمل الإرشادي.	.583(**)	.441(**)
٩	الثناء الذي تتلقاه من أولياء الأمور.	.651(**)	.384(*)
١٠	الثناء الذي تتلقاه من الطلاب.	.711(**)	.480(**)

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.
**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.01)$.

يتبين من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات البُعد الأول مع الدرجة الكلية للمكوّن تراوحت ما بين (0.287-0.711)، ومع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي تراوحت ما بين (0.376-0.667)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، باستثناء العبارة رقم (٢)، حيث كان ارتباطها مع المكوّن غير دال إحصائياً، لكن تم الإبقاء على هذه العبارة لارتفاع ارتباطها مع المكوّن ولدلالته الإحصائية مع المقياس ككل، لذا لم يتم حذف أية عبارة من هذا المكوّن.

– صدق البناء للمكوّن الثاني من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي "الرضا عن العمل نفسه".

جدول (٥)

معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الثاني

من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي

"الرضا عن العمل نفسه"

الرقم	العبارة	الارتباط مع المكوّن	الارتباط مع الاستبيان
١١	ما يتيح الوظيفة لك من فرص للتجديد والابتكار.	.840(**)	.493(**)
١٢	حجم العمل ومدى ملاءمته لقدراتك الشخصية.	.847(**)	.426(**)
١٣	ظروف العمل وبيئته المادية (المبنى ، الإضاءة، التكيف، ... إلخ).	.759(**)	.337(*)
١٤	ما يتيح لك الوظيفة من فرص لتكون مسؤولاً عن تخطيط عملك.	.811(**)	.353(*)
١٥	ما يتيح لك الوظيفة من فرص لانجاز عملك الوظيفي بالأسلوب الذي تختاره.	.641(**)	.512(**)
١٦	ما يتيح لك من فرص في وظيفتك للمشاركة في اتخاذ القرار.	.629(**)	.435(**)
١٧	مسؤولية الإشراف المتاحة لك على الطلاب.	.379(*)	.388(*)

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$.

يتبين من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات المكوّن الثاني مع الدرجة الكلية للمكوّن تراوحت ما بين (0.379-0.847)، ومع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل

الإرشادي تراوحت ما بين (337-512)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ، لذا لم يتم حذف أية عبارة من هذا المكوّن.

- صدق البناء للمكوّن الثالث من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي " .

جدول (٦)

معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الثالث
من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي
" الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي "

الرقم	العبارة	الارتباط مع المكوّن	الارتباط مع الاستبيان
١٨	فرص الترقّي المتاحة لك في العمل الإرشادي.	.527(**)	.420(**)
١٩	فرص اكتساب الخبرة المتاحة لك في العمل الإرشادي.	.690(**)	.317(*)
٢٠	فرص الزيادة في الراتب المتاحة لك في العمل الإرشادي.	.620(**)	.314(*)
٢١	الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل الإرشادي.	.610(**)	.602(**)
٢٢	فرص التدريب والتعليم المتاحة لك أثناء الخدمة.	.744(**)	.599(**)

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.01)$.

يتبيّن من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات المكوّن الثالث مع الدرجة الكلية للمكوّن تراوحت ما بين (527-744)، ومع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي تراوحت ما بين (314-602)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ، لذا لم يتم حذف أية عبارة من هذا المكوّن.

- صدق البناء للمكوّن الرابع من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن إدارة المدرسة ".

جدول (٧)

معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الرابع
من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي
" الرضا عن إدارة المدرسة "

الرقم	العبارة	الارتباط مع المكوّن	الارتباط مع الاستبيان
٢٣	أسلوب إصدار التعليمات من إدارة المدرسة.	.592(**)	.382(*)
٢٤	الأسلوب الذي يتبعه المدير في حل مشاكل العمل.	.444(**)	.590(**)
٢٥	العلاقة بينك وبين إدارة المدرسة.	.366(*)	.436(**)
٢٦	الصلاحيات المعطاة لك في العمل.	.462(**)	.716(**)
٢٧	أسلوب معاونة الإدارة لك في مواقف العمل الصعبة.	.570(**)	.316(*)
٢٨	الأسلوب المتبع في تقويم أدائك الوظيفي.	.515(**)	.421(**)
٢٩	مدى اهتمام المشرف بحل المشكلات التي تواجهك في العمل	.281	.238

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

يتبيّن من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات المكوّن الرابع مع الدرجة الكلية للمكوّن تراوحت ما بين (281-592)، ومع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي تراوحت ما بين (238-716)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)، باستثناء العبارة رقم (٢٩)، لذا تم حذف هذه العبارة من المكوّن الرابع، لتصبح عدد عباراته (٦) عبارات.

– صدق البناء للمكوّن الخامس من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن الراتب ".

جدول (٨)

معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الخامس
من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي
" الرضا عن الراتب "

الرقم	العبرة	الارتباط مع المكوّن	الارتباط مع الاستبيان
٣٠	كفاية الراتب الذي تحصل عليه.	.369(*)	.371(*)
٣١	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية	.802(**)	.403(**)
٣٢	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع حجم العمل الذي تؤديه.	.767(**)	.317(*)

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.01)$.

يتبين من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات المكوّن الخامس مع الدرجة الكلية للمكوّن تراوحت ما بين (369-802)، ومع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي تراوحت ما بين (317-403)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ، لذا لم يتم حذف أية عبارة من هذا المكوّن.

– صدق البناء للمكوّن السادس من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي "الرضا عن الحالة الاجتماعية".

جدول (٩)

معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن السادس
من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي
" الرضا عن الحالة الاجتماعية "

الرقم	العبرة	الارتباط مع المكوّن	الارتباط مع الاستبيان
٣٣	ما يتيح لك الوظيفة من فرص للحصول على تقدير الآخرين.	.655(**)	.572(**)
٣٤	نظرة المجتمع لمهنتك كمرشد.	.695(**)	.353(*)
٣٥	ما يتيح لك الوظيفة من تكوين معارف جدد.	.735(**)	.440(**)

٣٦	السمعة والفخر التي تكتسبها عائلتك من العمل الذي تؤديه.	.565(**)	.336(*)
٣٧	الوقت الذي تتيحه لك وظيفتك للتفرغ لأسرتك.	.481(**)	.689(**)

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

يتبين من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات المكون السادس مع الدرجة الكلية للمكون تراوحت ما بين (481-735)، ومع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي تراوحت ما بين (336-689)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)، لذا لم يتم حذف أية عبارة من هذا المكون.

– صدق البناء للمكون السابع من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي "الرضا عن العلاقات مع المعلمين".

جدول (١٠)

معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكون السابع

من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي

"الرضا عن العلاقات مع المعلمين"

الرقم	العبارة	الارتباط مع المكون	الارتباط مع الاستبيان
٣٨	تقبل المعلمين توجيهاتك الخاصة بالطلاب.	.685(**)	.475(**)
٣٩	تقبل المعلمين للعمل الإرشادي في المدرسة.	.818(**)	.537(**)
٤٠	تعاون المعلمين في تحويل الطلبة الذين يحتاجون إلى إرشاد.	.781(**)	.582(**)
٤١	المساعدة المقدمة لك من المعلمين في العمل الإرشادي عند الحاجة.	.737(**)	.483(**)

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

يتبين من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات المكون السابع مع الدرجة الكلية للمكون تراوحت ما بين (685-818)، ومع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل

الإرشادي تراوحت ما بين (475-582)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ، لذا لم يتم حذف أية عبارة من هذا المكوّن.

– صدق البناء للمكوّن الثامن من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي " الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد".

جدول (١١)

معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للمكوّن الثامن
من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي "الرضا عن اتجاهات
الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد"

الرقم	العبارة	الارتباط مع المكوّن	الارتباط مع الاستبيان
٤٢	اتجاهات الطلاب نحو عملية الإرشاد.	.606(**)	.433(**)
٤٣	اتجاهات أولياء أمور الطلاب نحو عملية الإرشاد.	.640(**)	.524(**)
٤٤	سلوك الطلاب العام داخل المدرسة.	.436(**)	.501(**)
٤٥	تقبل الطلاب لتوجيهاتكم كمرشد.	.399(*)	.408(**)
٤٦	متابعة أولياء أمور الطلاب لتحصيل أبنائهم.	.557(**)	.351(*)
٤٧	تقبل الطلاب للانضمام إلى البرامج الإرشادية.	.590(**)	.487(**)
٤٨	مدى تفهم أولياء أمور الطلاب لأهمية العلاقة بين البيت والمدرسة من خلال تعاونهم الإيجابي معك.	.152	.052

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.01)$.

يتبيّن من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات المكوّن الثامن مع الدرجة الكلية للمكوّن تراوحت ما بين (152-640)، ومع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي تراوحت ما بين (052-524)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ، باستثناء قيم العبارة رقم (٤٨)، لذا تم حذف هذه العبارة من المكوّن الثامن، لتصبح عدد عباراته (٦) عبارات.

- صدق البناء لمكونات مقياس الرضا عن العمل الإرشادي:

جدول (١٢)

معاملات ارتباط بيرسون بين المكونات والمقياس ككل
كمؤشرات على صدق البناء لمكونات مقياس
الرضا عن العمل الإرشادي

المكوّن	قيمة معامل ارتباط بيرسون
المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير.	.709(**)
المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه.	.616(**)
المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي.	.699(**)
المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة.	.678(**)
المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب.	.536(**)
المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية.	.546(**)
المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين.	.687(**)
المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد.	.571(**)

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

يتبين من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لمكونات مقياس الرضا عن العمل الإرشادي مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (.709-.536)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.01$)، مما يشير إلى ارتفاع صدق البناء لمكونات مقياس الرضا عن العمل الإرشادي.

• ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي:

استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ على استجابات العينة الاستطلاعية المكونة من (٤٠) مرشداً لحساب مؤشرات ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي، كما هو موضّح في الجدول التالي:

جدول (١٣)

ثبات الاتساق الداخلي لمكونات مقياس الرضا عن العمل الإرشادي مع المقياس ككل

قيمة ثبات ألفا كرونباخ	المكوّن
0.74	المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير
0.81	المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه
0.71	المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي
0.76	المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة
0.78	المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب
0.72	المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية
0.75	المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين
0.73	المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد
0.89	مقياس الرضا عن العمل الإرشادي

يتبيّن من الجدول السابق أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الرضا عن العمل الإرشادي بلغت للمقياس ككل (0.89)، وتراوح قيمتها للمكونات ما بين (0.71) للمكوّن الثالث، و(0.81) للمكوّن الثاني، وهي قيمة تزيد عن القيمة المطلوبة التي تشير إلى أن مؤشرات ثبات الاتساق الداخلي مقبولة للمقياس وقيمتها (0.70) حسب ما أشار كل من كرونباخ وريتشارد (Cronbach, and Richard, 2004).

وبناء على مؤشرات صدق وثبات الدراسة الحالية تم حذف (عبارتين) من مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ليصبح المقياس بصورته النهائية مكوناً من (٤٦) عبارة موزعة على المكونات الثمانية للمقياس كما يلي (ملحق رقم ٣):

١. المكوّن الأول: الرضا عن الاعتراف والتقدير: وتكون من (١٠) عبارات.
٢. المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه: وتكون من (٧) عبارات.
٣. المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي: وتكون من (٥) عبارات.
٤. المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة: وتكون من (٦) عبارات.
٥. البُعد الخامس: الرضا عن الراتب: وتكون من (٣) عبارات.
٦. المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية: وتكون من (٥) عبارات.
٧. المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين: وتكون من (٤) عبارات.
٨. المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد: وتكون من (٦) عبارات.

• تصحيح مقياس الرضا عن العمل الإرشادي

تم اعتماد خمسة بدائل لاستجابات العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي بحيث تم تصحيح استجابات المبحوثين على المقياس على النحو الآتي: راض جداً (٥) درجات ، راض (٤) درجات، لا ادري (٣) درجات، غير راض (٢) درجة، غير راض إطلاقاً (١) درجة، وبذلك تتراوح الدرجات ما بين ١-٥، حيث تشير الدرجة العالية إلى المستوى العالي من الرضا عن العمل الإرشادي، وتشير الدرجة المنخفضة إلى المستوى المنخفض من الرضا عن العمل الإرشادي.

ولأغراض تصنيف استجابات المبحوثين قام الباحث بمراجعة العديد من الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي، حيث تبين من خلال هذه الدراسات أنها قسمت مستوى الرضا إلى قسمين: راض، وغير راض، بحيث تشير الدرجة أقل من النصف إلى عدم الرضا الوظيفي، والدرجة أعلى من المنتصف إلى الرضا الوظيفي، ومن هذه الدراسات دراسة باين (Pyne, 2011)، ودراسة إيراني وسكليرلر (Irani & Scherler, 2002)، وبناء على ذلك تم تقسيم مستويات الرضا عن العمل الإرشادي وفق استجابات الأداة كما يلي:

- غير راض عن العمل الإرشادي: الدرجات من: ١.٠٠ - ٣.٠٠

- راض عن العمل الإرشادي: الدرجات من: ٣.٠١ - ٥.٠٠

ثانياً: مقياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري إعداد عبادة (١٩٩٣).

استخدم الباحث لهذه الدراسة مقياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري من إعداد د. أحمد عبادة (١٩٩٣)، ويتكون المقياس من (٣٠) عبارة، (١٥) عبارة سلبية، و(١٥) عبارة إيجابية (ملحق رقم ٤).

وقد قام معدّ المقياس بحساب الثبات على عينة استطلاعية مكونة من ٦٠ طالب وطالبة من طلاب جامعة البحرين بطريقة إعادة الاختبار وبلغ معامل الثبات (٠,٨٧)، كما قامت فخرو (١٩٩٤) بحساب معامل الثبات للمقياس على البيئة البحرينية عن طريق معادلة ألفا كرونباخ ووجدت أن معامل الثبات (٠,٦٧).

وقام معدّ المقياس بحساب الصدق عن طريق معامل الارتباط بين أداء العينة الاستطلاعية المكونة من (٦٠) طالباً وطالبة من جامعة البحرين على مقياس التفكير الابتكاري الذي أعده خير الله (١٩٧٤م)، وبين مقياس الاتجاهات وكان معامل الارتباط دال إحصائياً وبلغت قيمته (٠,٧٢).

وللاطمئنان للمقياس، يستعرض الباحث تالياً مؤشرات صدق وثبات مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري في الدراسة الحالية بعد تطويره لمناسبة عينة الدراسة من المرشدين:

▪ صدق المضمون لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري

تم التحقق من صدق المضمون لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري من خلال عرضه على (٥) محكمين من حملة درجة الدكتوراه في جامعة البحرين (ملحق رقم ٢)، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى ملائمة الأداة لموضوع وأهداف الدراسة الحالية، إضافة إلى إبداء رأيهم في الصياغة اللغوية للعبارات، أو حذف ما يروونه غير مناسب من العبارات، وإضافة ما يروونه مناسب من عبارات، وبعد الأخذ بآراء المحكمين أجمع المحكمون على صلاحيته للتطبيق مع إجراء التعديلات التالية:

إعادة صياغة (٤) عبارات للتناسب مع عينة المرشدين وهي:

- العبارة رقم (٣) حيث كانت قبل التعديل " يجب الاستفادة من تجارب الآخرين وان نبعد أنفسنا عن المخاطر بتجربة شئ جديد"، وأصبحت بعد التعديل "الاستفادة من تجارب الآخرين لا تُغنيانا عن المخاطرة بتجربة شئ جديد".
- العبارة رقم (١١) حيث كانت قبل التعديل " عند ظهور فكرة جديدة من احد الزملاء في مجال الدراسة يجب تشجيعها وعدم الوقوف منها موقف النقد"، وأصبحت بعد التعديل "عند ظهور فكرة جديدة من احد الزملاء في مجال العمل يجب تشجيعها وعدم الوقوف منها موقف النقد".

- العبارة رقم (٢٢) حيث كانت قبل التعديل " يجب أن تتسم شخصية المعلم بنوع من الحزم والشدّة في معاملة الطلاب."، وأصبحت بعد التعديل " يجب أن تتسم شخصية المرشد بنوع من الحزم والشدّة في معاملة الطلاب ".

- العبارة رقم (٢٨) حيث كانت قبل التعديل " الأنشطة الفنية والثقافية التي يطلب منا المشاركة فيها تعطينا عن التقدّم في الدروس المقررة " وأصبحت بعد التعديل " الأنشطة الفنية والثقافية التي يطلب منا المشاركة فيها تعطينا عن التقدّم في العمل".

▪ صدق البناء لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري

لحساب مؤشرات البناء لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (٤٠) مرشداً من المرشدين العاملين في المدارس الحكومية (ابتدائي - متوسط - ثانوي) بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، أي من مجتمع الدراسة لكن من خارج عينة الدراسة، وللتحقق من مؤشرات صدق البناء لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة العينة الاستطلاعية على العبارة والدرجة على المقياس ككل، على أن يتم قبول العبارة إذا كان معامل ارتباطها دال إحصائياً عند (٠.٠٥)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٤)

معاملات ارتباط بيرسون كمؤشرات على صدق البناء للعبارة لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري

الارتباط مع المقياس	العبارة	الرقم
480(**)	اشعر بالمتعة عندما تتحداني مشكلة ما أثناء حلّها.	١
353(*)	يجب تشجيع الفكر الجديد مهما كان خيالياً.	٢
349(*)	الاستفادة من تجارب الآخرين لا تُغني عن المخاطرة بتجربة شيء جديد.	٣
337(*)	استمتع بحل المشكلات الغامضة والمعقدة.	٤

الرقم	العبارة	الارتباط مع المقياس
٥	إعطاء الحرية لكل طالب لكي يسأل ويناقش ويبيدي الرأي الآخر هو نوع من الفوضى من العملية التعليمية.	.374(*)
٦	أميل إلى تجربة ما هو جديد وغير مألوف للآخرين سواء في مجال الدراسة أو الحياة الخاصة.	.533(**)
٧	استمتع بقراءة القصص ذات النهاية الغامضة أو المعقدة.	.431(**)
٨	انزعج كثيرا من الشخص الذي يتسم بالغموض.	.461(**)
٩	استمتع بممارسة العمل الذي يتسم بالغموض.	.497(**)
١٠	أفضل معاشية الواقع ولا اشطح بأفكاري بعيدا عنه.	.473(**)
١١	عند ظهور فكرة جديدة من احد الزملاء في مجال العمل يجب تشجيعها وعدم الوقوف منها موقف النقد.	.442(**)
١٢	أجد القدر الكافي فيما درسته سابقا ولست في حاجة للإطلاع والمزيد.	.493(**)
١٣	اعتمد على نفسي في تعلم الأشياء الجديدة.	.625(**)
١٤	لا جدوى من إجهاد عقولنا بالتفكير في مشكلات المستقبل الذي لم يأت بعد	.618(**)
١٥	يجب أن تشجع كل فكر مبدع.	.574(**)
١٦	أتنازل بسهولة عن فكري أن لم تجد ترحيبا.	.503(**)
١٧	أفضل عدم مهاجمة أفكار الآخرين مهما كانت غير مألوفة.	.416(**)
١٨	سرعان ما أنصرف عن حل المشكلات ذات الطبيعة الغامضة	.502(**)
١٩	أفضل التعامل مع الطلاب ذوي الشخصية البسيطة السهلة الفهم.	.479(**)
٢٠	يجب أن تتقبل الأفكار الجديدة مهما كانت غير مألوفة.	.330(*)
٢١	يجب أن يكون أهم معيار للتفوق الدراسي هو تقديم الجديد والمبتكر.	.392(*)
٢٢	يجب أن تتسم شخصية المرشد بنوع من الحزم والشدة في معاملة الطلاب.	.388(*)
٢٣	أحب أن اطلع على النظريات الجديدة في مجال تخصصي.	.352(*)
٢٤	يجب تشجيع كل شخص على أن يكون مستقل التفكير ومتحرر العقل.	.477(**)
٢٥	أفضل ممارسة الأعمال الروتينية التي لا تحتاج إلى التفكير في الجديد.	.403(**)
٢٦	أسعى جاهدا لمواجهة المجهول ومحاولة فهمه.	.318(*)
٢٧	أفضل مشاهدة الأفلام ذات المحتوى البسيط.	.458(**)
٢٨	الأنشطة الفنية والثقافية التي يطلب منا المشاركة فيها تعطلنا عن التقدم في العمل.	.451(**)

الارتباط مع المقياس	العبارة	الرقم
389(*)	يجب أن نقف بحزم إلى ضد أية أفكار غريبة عن الواقع الذي يعيشه مجتمعنا.	٢٩
445(**)	علينا أن نتصرف دائما وفقا لما نألفه من أفكار واتجاهات وقيم وإلا نحاول الخروج عليها أو حتى مناقشتها.	٣٠

*معامل الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

**معامل الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.01)$.

يتبين من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (0.318 – 0.625)، ويتضح من النتائج أن جميع هذه القيم كانت دالة إحصائيا عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ، وبناء على هذه النتيجة تم إبقاء عبارات المقياس كما هي دون حذف.

• ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري:

استخدم الباحث لهذه الدراسة معادلة ألفا كرونباخ على استجابات العينة الاستطلاعية المكونة من (٤٠) مرشداً لحساب مؤشرات ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري وبلغت قيمتها (0.86)، وهي قيمة تزيد عن القيمة المطلوبة التي تشير إلى أن مؤشرات ثبات الاتساق الداخلي مقبولة للمقياس وقيمتها (0.70) حسب ما أشار كل من كرونباخ وريتشارد (Cronbach, and Richard, 2004).

• ثبات التجزئة النصفية لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري.

تم التحقق من مؤشرات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري من خلال على استجابات العينة الاستطلاعية المكونة من (٤٠) مرشداً، بلغت قيمتها (0.72).

وبناء على مؤشرات صدق وثبات الدراسة الحالية تم إبقاء مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري كما هو لتبقى عباراته (٣٠) عبارة.

• تصحيح مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري

أُعد المقياس ليجيب المستجيب على كل فقرة بوضع علامة أمام العبارة المناسبة لوجهة نظره، وأمام كل عبارة خمسة اختيارات هي (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق على الإطلاق) وتُحسب العبارات الإيجابية بإعطاء (٥) درجات لاختيار أوافق بشدة، (٤) درجات لاختيار أوافق، (٣) درجات لاختيار غير متأكد، (٢) درجات لاختيار غير موافق، (درجة واحدة) لاختيار غير موافق على الإطلاق، أما العبارات السالبة فتُحسب درجاتها بطريقة عكسية، وبذلك تُشير الدرجة العالية إلى المستوى العالي من الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري، وتُشير الدرجة المنخفضة إلى المستوى المنخفض من الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري.

ولأغراض تصنيف استجابات المبحوثين قام الباحث بتقسيم مستويات الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري وفق استجابات الأداة كما يلي:

- اتجاه سلبي نحو التفكير الابتكاري: الدرجات من: ٣.٠٠-١.٠٠

- اتجاه إيجابي نحو التفكير الابتكاري: الدرجات من: ٥.٠٠-٣.٠١

خامساً: الأساليب الإحصائية:

في هذه الدراسة تم تحليل البيانات من خلال استخدام الإحصاءات التالية:

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول والثاني.
- معاملات ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه للإجابة عن السؤال الرابع والخامس.
- معاملات ارتباط بيرسون واختبار (Z) للفروق بين معاملات الارتباط للإجابة عن السؤال السادس.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة.

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.

ثالثاً: توصيات الدراسة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

يتم في هذا الفصل استعراض النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، ومناقشة هذه النتائج في ضوء الأدب السابق، إضافة إلى تقديم تفسيرات لهذه النتائج، حيث سيتم عرض النتائج وفق ترتيب فروض الدراسة كما يلي:

الفرض الأول: يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

للتحقق من نتائج هذا الفرض قام الباحث بحساب متوسط استجابات عينة الدراسة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي المبينة في الجدول التالي:

جدول (١٥)

المتوسط الحسابي للاستجابات عينة الدراسة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المكوّن
6	0.520	3.132	المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير
5	0.480	3.206	المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه
4	0.549	3.233	المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي
2	0.668	3.682	المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة
8	0.710	2.546	المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب
3	0.777	3.649	المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية
1	0.718	4.171	المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين
7	0.514	2.928	المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد
	0.297	3.357	مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل

يتبين من نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية بلغ (3.357) بانحراف معياري (0.297)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية راضون عن عملهم في مجال مهنة الإرشاد، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم كان أعلى من الحد الفاصل بين الرضا وعدم الرضا وهو (3.00).

ولمعرفة النسبة المئوية للمرشدين الراضين عن عملهم وغير الراضين قام الباحث بحساب عدد المرشدين الذين زادت درجتهم على مقياس الرضا الوظيفي عن (3.00) باعتبارهم يمثلون الفئة الراضية عن العمل الإرشادي، وحساب عدد المرشدين الذين قلت درجتهم على مقياس الرضا الوظيفي عن (3.00) باعتبارهم يمثلون الفئة غير الراضية عن العمل الإرشادي، حيث تبين أن عدد المرشدين الذين زادت درجتهم عن (3.00) بلغ (٥٦) مرشداً، وعدد المرشدين الذين قلت درجتهم عن (3.00) بلغ (١٠) مرشدين، وبذلك تكون نسبة المرشدين الراضين عن العمل الإرشادي (٨٤.٨%)، ونسبة المرشدين غير الراضين عن العمل الإرشادي (١٥.٢%).

ويتبين من نتائج الجدول السابق أن أعلى مستويات الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية كان "الرضا عن العلاقات مع المعلمين" بمتوسط حسابي (4.171)، وانحراف معياري (0.718)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية راضون عن علاقاتهم مع المعلمين، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم على هذا المكون كان أعلى من الحد الفاصل بين الرضا وعدم الرضا وهو (3.00).

وجاء في المرتبة الثانية من حيث الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية "الرضا عن إدارة المدرسة" بمتوسط حسابي (3.682)، وانحراف معياري (0.668)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية راضون عن إدارة المدرسة، وذلك لأن

المتوسط الحسابي لدرجاتهم على هذا المكوّن كان أعلى من الحد الفاصل بين الرضا وعدم الرضا وهو (3.00).

وجاء في المرتبة الثالثة من حيث الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية "الرضا عن الحالة الاجتماعية" بمتوسط حسابي (3.649)، وانحراف معياري (0.777)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية راضون عن الحالة الاجتماعية للعمل الإرشادي، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم على هذا المكوّن كان أعلى من الحد الفاصل بين الرضا وعدم الرضا وهو (3.00).

وجاء في المرتبة الرابعة من حيث الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية "الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي" بمتوسط حسابي (3.233)، وانحراف معياري (0.549)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية راضون عن التقدم والترقي الوظيفي في مهنة الإرشاد، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم على هذا المكوّن كان أعلى من الحد الفاصل بين الرضا وعدم الرضا وهو (3.00).

وجاء في المرتبة الخامسة من حيث الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية "الرضا عن العمل الإرشادي نفسه" بمتوسط حسابي (3.206)، وانحراف معياري (0.480)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية راضون عن العمل الإرشادي نفسه، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم على هذا المكوّن كان أعلى من الحد الفاصل بين الرضا وعدم الرضا وهو (3.00).

وجاء في المرتبة السادسة من حيث الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية "الرضا عن الاعتراف والتقدير" بمتوسط حسابي (3.132)، وانحراف معياري (0.520)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية راضون عن الاعتراف والتقدير،

وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم على هذا المكون كان أعلى من الحد الفاصل بين الرضا وعدم الرضا وهو (3.00).

وجاء في المرتبة السابعة من حيث الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية "الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد" بمتوسط حسابي (2.928)، وانحراف معياري (0.514)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية غير راضين عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم على هذا المكون كان أعلى من الحد الفاصل بين الرضا وعدم الرضا وهو (3.00).

وجاء في المرتبة الثامنة من حيث الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية "الرضا عن الراتب" بمتوسط حسابي (2.546)، وانحراف معياري (0.710)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية غير راضين عن الراتب، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم على هذا المكون كان أعلى من الحد الفاصل بين الرضا وعدم الرضا وهو (3.00).

تفسير نتائج الفرض الأول

من خلال عرض نتائج الفرض الأول نلاحظ ارتفاع مستوى الرضا عن وظيفة الإرشاد لدى المرشدين ويمكن تفسير ذلك من أن مثل هذه الوظائف عادة ما يسعى الأفراد إليها عن رغبة، وهذا يولد شعوراً لدى المرشدين بأنه يعمل في مجال يرغبه ويلتقي مع توقعاته وتطلعاته التي يريدها في العمل، وهذا التوجه له ما يدعمه من نظريات الرضا الوظيفي وهي نظريات التفاوت (Discrepancy theories, 1969)، حيث تفترض هذه النظرية أن الرضا عن العمل يتحدد بمقدار التفاوت بين ما نرغب فيه ونتوقعه، وما يقدمه العمل فعلاً، فكلما كان التفاوت كبيراً، كلما

قل الرضا عن العمل، وكلما كان التفاوت قليلاً، كلما زاد الرضا عن العمل، ويكون الرضا عن العمل عالياً إذا كان ما نتمناه من العمل يقدمه لنا العمل بالفعل، والعكس صحيح كذلك (مقداد، ٢٠١٠).

وعند مقارنة نتائج الدراسة الحالية للفرض الأول مع نتائج الدراسات السابقة نجد غالبيتها توصلت إلى نتائج قريبة من نتيجة الدراسة الحالية سواء العربية أو الأجنبية، وإن كانت الدراسات الأجنبية توصلت بشكل عام إلى أن الرضا الوظيفي لدى المرشدين كان أعلى من الرضا لدى المرشدين في الدراسة الحالية والدراسات العربية.

وقد أظهرت نتائج دراسة مقبول (٢٠٠٣) أن الدرجة الكلية للمعدل العام للرضا الوظيفي للمرشدين والمرشدات في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية كانت متوسطة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٦٦.٢%) بمتوسط (٣.٣١)، وهذا المتوسط قريب جداً من متوسط الدراسة الحالية للرضا البالغ (3.36).

تبيّن من خلال نتائج الدراسة الحالية وجود اختلاف في مكونات الرضا لدى المرشدين بين مكون وآخر، فهناك رضا مرتفع عن بعض المكونات كما هو الحال في الرضا عن العلاقات مع المعلمين، في حين هنالك رضا منخفض عن بعض المكونات كما هو الحال في الرضا عن الراتب، ويفسر الباحث تباين مستويات الرضا من بُعد إلى آخر لدى المرشدين من خلال نظرية العاملين لهيرتزبرغ (Herzberg's) فهذه النظرية تركز على أن الرضا الوظيفي يتكون من عدة عوامل، فإذا كان شخص ما غير راض عن جزء معين من وظيفته، فإنه قد يكون راض عن جزء آخر، وترى نظرية العاملين أن رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العامل يتطلب التركيز على تحسين الرضا عن العامل الذي يسبب عدم الرضا للموظف، مما يؤدي في النهاية إلى رفع الرضا والدافعية نحو العمل، وبالتالي زيادة مستوى الأداء لدى الموظف (Rutto, 2012, 19).

أما على مكونات الرضا الوظيفي فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن أعلى مجالات الرضا كانت الرضا عن العلاقات مع المعلمين، ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن قسماً كبيراً من المرشدين في المدارس هم أصلاً من المعلمين الذين تحولوا إلى مهنة الإرشاد، ومن جانب آخر يمكن تفسير هذه النتيجة من وجود الوعي الكبير لدى المعلمين حول ضرورة وأهمية مهنة الإرشاد للعملية التعليمية داخل المدرسة، حيث لمسوا هذه الأهمية من خلال المشكلات السلوكية والنفسية التي يعمل المرشدون على علاجها لدى طلبة المدارس.

أما عن نتيجة المكون الذي يليه الرضا عن إدارة المدرسة، يمكن تفسير ذلك من أن مدراء المدارس بالسعودية لديهم التأهيل الكافي والخبرة الكافية التي تمكنهم من التعامل مع موظفي المدرسة بشكل عادل، والتعامل معهم كل حسب طبيعة تخصصه، فعندما يشعر المرشد أنه يعامل بطريقة عادلة من المدير فمن الطبيعي أن يرتفع مستوى رضاه عن هذا المدير، وهذا التوجه أكدت عليه نظرية العدالة والإنصاف لأدامس (Adams, 1965) التي ترى أن مستوى دافعية الفرد ومستوى رضاه عن العمل يتوقفان على مقدار ما يشعر به من أنه يعامل بصورة عادلة مقارنة بالعاملين الآخرين، إذا شعر الفرد أنه يعامل بصورة غير عادلة يحاول تغيير معتقداته أو سلوكه لغاية ما يشعر أن الموقف يبدو عادلاً (مقداد، ٢٠١٠).

وقد أكد (Syptak, Marsland and Ulmer, 1999) على دور الإدارة في تحقيق الرضا الوظيفي حين أشاروا إلى أن لسياسات الإدارة تشكل مصدراً كبيراً للإحباط وعدم لرضا لدى الموظفين خاصة إذا كانت السياسات غير واضحة أو غير ضرورية، أو إذا كانت لا تطبق على جميع الموظفين، ويمكن للمؤسسة تقليل عدم الرضا في هذا المجال عن طريق التأكد من أن سياساتها العادلة تطبق على جميع منتسبي المدرسة، وقد أظهرت دراسة نتائج تشين (Chen, 2011) أن أكثر عناصر الرضا الوظيفي لدى المرشدين كانت الاحترام من العاملين في المدرسة

عند اتخاذ القرارات، كما أظهرت نتائج دراسة جايمس وباين (Jaymes, Pyne, 2011) أن أكثر العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمرشدين كانت: الدعم الإداري لبرنامج الإرشاد.

أما تفسير مكوّن الرضا عن الحالة الاجتماعية فلعل هذه النتيجة تُعدّ مؤشرا على الدور الكبير الذي يلعبه الجانب الاجتماعي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المرشدين، مما حدا بكل من (Salancik & Pfeffer) إلى وضع نظرية ربطت الرضا الوظيفي بالجانب الاجتماعي.

والنظرية التي نقصدها هي نظرية معالجة المعلومات الاجتماعية حيث يستند مفهوم هذه النظرية إلى عوامل مختلفة تقوم بإقران وظيفة الفرد مع بيئته الاجتماعية، وتقترح هذه النظرية أن تأثير البيئة الاجتماعية يحدد الرضا الوظيفي، وحتى تمتلك التأثير الإيجابي على الرضا الوظيفي يجب أن تكون البيئات الاجتماعية إيجابية في طبيعتها، واستنادا إلى ذلك ترى نظرية معالجة المعلومات الاجتماعية أن البيئات الاجتماعية الإيجابية تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد، في حين أن البيئات الاجتماعية السلبية تزيد من مستوى عدم الرضا الوظيفي (Andrade, 2012).

يمكن تفسير نتيجة مكوّن الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي من خلال الدور الذي يلعبه الترقي الوظيفي في تحفيز الموظفين نحو العمل، فقد أظهرت نتائج دراسة المناعي (٢٠١١)، وجود علاقة ارتباطية موجبة بمستوى دلالة إحصائية بين الحوافز المقدمة للموظفين في المؤسسة العامة للشباب والرياضة ورضاهم الوظيفي، وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن الرضا عن فرص التدريب والتعليم المتاحة أثناء الخدمة كان أعلى مجالات الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي، ويفسر الباحث هذه النتيجة من زيادة اهتمام الوزارة بتدريب موظفي وزارة التربية والتعليم وتمكينهم، أما حصول الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي على أدنى مجالات الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي، فقد توصلت دراسة كيرتس وآخرون (Curtis et al., 2002) إلى وجود

رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة للراتب، وفرص الترقية، وهي نتيجة تلتقي مع نتيجة الدراسة الحالية.

تفسّر هذه النتيجة على مكوّن الرضا عن العمل نفسه بأن الفرد عندما يشعر أن الفرصة متاحة له لان يعمل في مجال تخصصه، وعندما توفر له الفرصة للتجديد والابتكار في عمله فإنه يكون راضيا عن هذا العمل، وما يتلقاه في مقابل هذا العمل حيث ترى نظرية العدالة والإنصاف لأدامس (Adams, 1965) بأن الشخص يقارن بين ما يعطيه لعمله وما يتلقاه في المقابل من العمل، وبين ما يعطيه غيره وما يتلقاه، ومن ثم يحدد مدى عدالة المؤسسة، أي أن هذه النظرية تعني أن عدم الشعور بالعدالة هو وسيلة تثبيط ومصدر إحباط، لذلك فإن على المؤسسة أن تُشعر العامل بالعدالة قدر الإمكان، والمطلوب هو الشعور بالعدالة وليس مجرد العدالة، بمعنى أنه لا يكفي أن تعدل، ولكن يجب أن يعرف الموظف أن القرارات عادلة (Rutto, 2012, 25).

أما عن تأثير المشاركة في وضع الأهداف واتخاذ القرارات والذي أظهرت الدراسة الحالية ارتفاع مستواه لدى المرشدين، فقد أكدت نظرية الأهداف (1979) على الدور الذي يلعبه هذا المجال في تحقيق الرضا الوظيفي، فمحور هذه النظرية يدور حول مشاركة العاملين في وضع الأهداف، فإن كان للموظفين أهداف محددة قاموا بالمشاركة في وضعها، فإن ذلك يحفزهم للعمل، وزيادة على ذلك، فإن وجود تغذية راجعة مستمرة لأداء يساعد في بقاء الموظف في المسار الصحيح، إن الهدف الأساسي لأي إدارة هو تعظيم الفائدة للمنظمة (حجازين والقبيلات، 2010).

والموظفين يكونون أكثر رضا وأكثر حماسا للقيام بأعمالهم بشكل جيد إذا شعروا بأنهم مسئولون عن عملهم، وهذا يتطلب إعطاء الموظفين الحرية الكافية لتنفيذ المهام الموكلين بها، بحيث يشعرون أنهم مسئولين عن النتيجة (Borkar, 2010).

وقد أظهرت دراسة نتائج تشين (Chen, 2011) أن أكثر عناصر الرضا الوظيفي لدى المرشدين كانت الاحترام من العاملين في المدرسة عند اتخاذ القرارات، كما أن رضا المرشد عن عمله يؤثر بشكل كبير على أداءه الوظيفي، فكلما زاد رضا المرشد زاد أدائه الوظيفي، فقد تبين من دراسة شومان (٢٠٠٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسين تعزى لمتغير رضا المرشدين عن العمل .

ويفسر الباحث نتيجة مكوّن الرضا عن الاعتراف والتقدير بأن توفير الإمكانيات التي يحتاجها المرشد ناتج عن وعي إدارات التربية والتعليم بأهمية وضرورة عمل المرشدين لتنمية قدرات الطلبة وتطورهم الشخصي، وفي هذا السياق دعت دراسة (الموسوي، ١٩٩٥) إلى ضرورة العمل على توفير مكان مناسب لاستقبال الحالات وحفظ الملفات لتحقيق السرية في المجتمع المدرسي لوظيفة المرشد التربوي وذلك في دراسته على مرشدي المدارس الثانوية في دولة الكويت، وهذه النتيجة تختلف عن نتيجة الدراسة الحالية التي تظهر أن الإمكانيات للمرشدين السعوديين متوفرة بعكس المرشدين الكويتيين، وذلك على الرغم من الدور الكبير التي تلعبه هذه الإمكانيات في انجاز المرشد لعمله وبالتالي رضاه عن هذا العمل فقد توصلت دراسة الخيري (٢٠٠٨) إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين.

ومن النظريات التي ركزت على ظروف العمل وبيئته نظرية التكيف المهني لكل من (Weiss, Dawis, England and Lofquist)، فقد ركزت هذه النظرية على التوافق بين العامل وبيئة العمل، فالعامل له حاجات ولديه قدرات، وبيئة العمل لها متطلبات وظروف عمل معينة، ولكي يشعر العامل بالرضا فمن الضروري أن يوفر له العمل المحفزات والظروف التي تلبي

حاجاته، ولكي يكون أداء العامل مرضياً يجب أن تتوافق قدراته مع متطلبات العمل، ومبادئه مع مبادئ العمل.

ويؤكد بوركر (Borkar, 2010) على أن الأفراد في مختلف مستويات المنظمة يريدون أن يتم الاعتراف بإنجازاتهم في العمل، وأن تتم مكافأتهم على هذا الانجاز، وليس من الضروري أن تكون نجاحاتهم ضخمة حتى تستحق التقدير، ولكن الضروري هو أن يحصل الموظفون على التقدير عندما يفعلوا شيئاً جيداً، وأن يتم شكرهم علناً.

ويمكن تفسير نتيجة مكوّن الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد بأن الوعي بدور المرشد في المدارس لدى الأهالي والطلاب لا زال منخفضاً، فنظرة أولياء الأمور للمرشد التربوي لازالت تشوبها العديد من الشوائب المتمثلة في اعتبار المرشد النفسي يعالج المشكلات النفسية المستعصية، حيث ينظر الأهالي إلى أن وجود مثل هذه المشكلات لدى أبنائهم إنما يعبر عن انخفاض في مكانتهم وعلاقاتهم.

فيما كان أدنى مكونات الرضا عن الراتب، وهذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية، دعمت نتائج دراسة (الموسوي، ١٩٩٥) ذلك حين أشارت إلى ضرورة إعادة النظر في نظام الحوافز والعلاوات والرواتب المتعلقة بوظيفة المرشد التربوي في مدارس الثانوية في دولة الكويت.

ويمكن تفسير انخفاض الرضا عن الراتب من أن المستوى المادي الذي تقدمه وظيفة الإرشاد للمرشدين في السعودية لا تتناسب واحتياجات الحياة الحالية ومتطلباتها، حيث نجد أن حاجات الحياة أصبحت متشعبة ومتعددة، بحيث أصبح راتب الموظف العادي لا يغطي هذه الاحتياجات، حيث أن تحقيق الاحتياجات الأساسية يعود إيجابياً على الصحة النفسية للفرد، لأنه يشجع على التطور والنمو وتحقيق الذات في نهاية المطاف (Sweden, 2012).

ويرى سيبتاك ومارسلاند ويلمر (Syptak, Marsland and Ulmer, 1999) أن الراتب يعدّ من أهم العوامل الخارجية المؤثرة على رضا الموظفين، فالموظف حين يحصل على راتب مُرضٍ ومكافئ لما يقدمه في المؤسسة، فإن ذلك يرفع من مستوى رضاه عن مهنته وعن المؤسسة.

الفرض الثاني: يوجد اتجاهات ايجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

قام الباحث بحساب متوسط استجابات عينة الدراسة على الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري كما هو موضح في الجدول التالي:

أولاً: الاتجاهات الايجابية نحو التفكير الابتكاري:

تم حساب متوسط استجابات عينة الدراسة على العبارات الايجابية من مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري وعددها (١٥) عبارة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٦)

طبيعة الاتجاهات الايجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	أشعر بالمتعة عندما تتحداني مشكلة ما أثناء حلّها.	3.803	0.845	6
2	يجب تشجيع الفكر الجديد مهما كان خيالياً.	4.091	0.872	2
3	الاستفادة من تجارب الآخرين لا تغنيانا عن المخاطرة بتجربة شيء جديد.	4.182	0.821	1
4	استمتع بحل المشكلات الغامضة والمعقدة.	2.909	0.972	14
5	أميل إلى تجربة ما هو جديد وغير مألوف للآخرين سواء في مجال الدراسة أو الحياة الخاصة.	3.742	1.057	7
6	استمتع بقراءة القصص ذات النهاية الغامضة أو المعقدة.	4.045	0.983	3

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
7	استمتع بممارسة العمل الذي يتسم بالغموض.	3.636	1.149	8
8	عند ظهور فكرة جديدة من أحد الزملاء في مجال العمل يجب تشجيعها وعدم الوقوف منها موقف النقد.	4.030	1.081	4
9	اعتمد على نفسي في تعلم الأشياء الجديدة.	3.545	0.964	10
10	يجب أن تشجع كل فكر مبدع.	3.924	0.640	5
11	يجب أن تتقبل الأفكار الجديدة مهما كانت غير مألوفة.	2.576	0.962	15
12	يجب أن يكون أهم معيار للتفوق الدراسي هو تقديم الجديد والمبتكر.	3.605	0.990	9
13	أحب أن اطلع على النظريات الجديدة في مجال تخصصي.	3.530	1.084	11
14	يجب تشجيع كل شخص على أن يكون مستقل التفكير ومتحرر العقل.	3.242	1.053	13
15	أسعى جاهدا لمواجهة المجهول ومحاولة فهمه.	3.333	1.100	12
	الاتجاهات الايجابية ككل	3.612	0.345	

يتبين من نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمستوى الاتجاهات الايجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية بلغ (3.612) بانحراف معياري (0.345)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية نحو التفكير الابتكاري لحل المشكلات المدرسية، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم كان أعلى من الحد الفاصل بين الاتجاهات الايجابية والاتجاهات السلبية وهو (3.00).

ويتبين من نتائج الجدول السابق أن أعلى مستويات الاتجاهات الايجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية كانت العبارة "الاستفادة من تجارب الآخرين لا تغني عن المخاطرة بتجربة شيء جديد" بمتوسط حسابي (4.182)، وانحراف معياري

(0.821)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم كان أعلى من الحد الفاصل بين الاتجاهات الايجابية والاتجاهات السلبية وهو (3.00).

وجاءت في المرتبة الثانية العبارة "يجب تشجيع الفكر الجديد مهما كان خيالياً" بمتوسط حسابي (4.091)، وانحراف معياري (0.872)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة "استمتع بقراءة القصص ذات النهاية الغامضة أو المعقدة" بمتوسط حسابي (4.045)، وانحراف معياري (0.983)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة الرابعة العبارة "عند ظهور فكرة جديدة من أحد الزملاء في مجال العمل يجب تشجيعها وعدم الوقوف منها موقف النقد" بمتوسط حسابي (4.030)، وانحراف معياري (1.081)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة الخامسة العبارة "يجب أن تشجع كل فكر مبدع" بمتوسط حسابي (3.924)، وانحراف معياري (0.640)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة السادسة العبارة "أشعر بالمتعة عندما تتحداني مشكلة ما أثناء حلها" بمتوسط حسابي (3.803)، وانحراف معياري (0.845)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة السابعة العبارة "أميل إلى تجربة ما هو جديد وغير مألوف للآخرين سواء في مجال الدراسة أو الحياة الخاصة" بمتوسط حسابي (3.742)، وانحراف معياري (1.057)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات إيجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة الثامنة العبارة "استمتع بممارسة العمل الذي يتسم بالغموض" بمتوسط حسابي (3.636)، وانحراف معياري (1.149)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات إيجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة التاسعة العبارة "يجب أن يكون أهم معيار للتفوق الدراسي هو تقديم الجديد والمبتكر" بمتوسط حسابي (3.605)، وانحراف معياري (0.990)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات إيجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة العاشرة العبارة "اعتمد على نفسي في تعلم الأشياء الجديدة" بمتوسط حسابي (3.545)، وانحراف معياري (0.964)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات إيجابية في هذا الجانب.

وبناء على ذلك فإن نسبة العبارات التي تعبر عن الاتجاهات الإيجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين بلغت (86.7%)، ونسبة العبارات التي تعبر عن الاتجاهات السلبية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين بلغت (13.3%).

ثانياً: الاتجاهات السلبية نحو التفكير الابتكاري:

تم حساب متوسط استجابات عينة الدراسة على العبارات السلبية من مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري وعددها (١٥) عبارة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٧)

طبيعة الاتجاهات السلبية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	إعطاء الحرية لكل طالب لكي يسأل ويناقش ويبدى الرأي الآخر هو نوع من الفوضى من العملية التعليمية.	1.985	0.936	15
2	أنزعج كثيرا من الشخص الذي يتسم بالغموض.	3.091	1.378	3
3	أفضل معاشة الواقع ولا اشطح بأفكاري بعيدا عنه.	2.318	1.069	13
4	أجد القدر الكافي فيما درسته سابقا ولست في حاجة للإطلاع والمزيد.	2.061	1.122	14
5	لا جدوى من إجهاد عقولنا بالتفكير في مشكلات المستقبل الذي لم يأت بعد.	3.803	0.964	1
6	أتنازل بسهولة عن فكري أن لم تجد ترحيبا.	2.394	0.742	11
7	أفضل عدم مهاجمة أفكار الآخرين مهما كانت غير مألوفة.	3.167	1.145	2
8	سرعان ما أنصرف عن حل المشكلات ذات الطبيعة الغامضة.	2.621	0.957	5
9	أفضل التعامل مع الطلاب ذوي الشخصية البسيطة السهلة الفهم.	2.561	0.994	7
10	يجب أن تتسم شخصية المرشد بنوع من الحزم والشدّة في معاملة الطلاب.	2.545	1.070	8
11	أفضل ممارسة الأعمال الروتينية التي لا تحتاج إلى التفكير في الجديد.	2.939	1.239	4
12	أفضل مشاهدة الأفلام ذات المحتوى البسيط.	2.606	1.065	6
13	الأنشطة الفنية والثقافية التي يطلب منا المشاركة فيها تعطلنا عن التقدم في العمل.	2.378	1.065	12
14	يجب أن نقف بحزم إلى ضد أية أفكار غريبة عن الواقع الذي يعيشه مجتمعنا.	2.455	1.084	10
15	علينا أن نتصرف دائما وفقا لما نألفه من أفكار واتجاهات وقيم وألا نحاول الخروج عليها أو حتى مناقشتها.	2.515	1.041	9
	الاتجاهات السلبية ككل	2.629	0.416	

يتبين من نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمستوى الاتجاهات السلبية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية بلغ (2.629) بانحراف معياري (0.416)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات إيجابية نحو التفكير الابتكاري لحل المشكلات المدرسية في هذه الجوانب، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم كان أدنى من الحد الفاصل بين الاتجاهات الإيجابية والاتجاهات السلبية وهو (3.00).

ويتبين من نتائج الجدول السابق أن أعلى مستويات الاتجاهات السلبية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية كانت العبارة "لا جدوى من إجهاد عقولنا بالتفكير في مشكلات المستقبل الذي لم يأت بعد" بمتوسط حسابي (3.803)، وانحراف معياري (0.964)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات سلبية في هذا الجانب، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدرجاتهم كان أعلى من الحد الفاصل بين الاتجاهات الإيجابية والاتجاهات السلبية وهو (3.00).

وجاءت في المرتبة الثانية العبارة "أفضل عدم مهاجمة أفكار الآخرين مهما كانت غير مألوفة" بمتوسط حسابي (3.167)، وانحراف معياري (1.145)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات سلبية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة الثالثة العبارة "أنزعج كثيراً من الشخص الذي يتسم بالغموض" بمتوسط حسابي (3.091)، وانحراف معياري (1.378)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات سلبية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة الرابعة العبارة "أفضل ممارسة الأعمال الروتينية التي لا تحتاج إلى التفكير في الجديد" بمتوسط حسابي (2.939)، وانحراف معياري (1.239)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات إيجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة الخامسة العبارة "سرعان ما أنصرف عن حل المشكلات ذات الطبيعة الغامضة" بمتوسط حسابي (2.621)، وانحراف معياري (0.957)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة السادسة العبارة "أفضل مشاهدة الأفلام ذات المحتوى البسيط" بمتوسط حسابي (2.606)، وانحراف معياري (1.065)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة السابعة العبارة "أفضل التعامل مع الطلاب ذوي الشخصية البسيطة السهلة الفهم" بمتوسط حسابي (2.561)، وانحراف معياري (0.994)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة الثامنة العبارة "يجب أن تتسم شخصية المرشد بنوع من الحزم والشدّة في معاملة الطلاب" بمتوسط حسابي (2.545)، وانحراف معياري (1.070)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة التاسعة العبارة "علينا أن نتصرف دائماً وفقاً لما نألفه من أفكار واتجاهات وقيم وألا نحاول الخروج عليها أو حتى مناقشتها" بمتوسط حسابي (2.515)، وانحراف معياري (1.041)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وجاءت في المرتبة العاشرة العبارة "يجب أن نقف بحزم إلى ضد أية أفكار غريبة عن الواقع الذي يعيشه مجتمعنا" بمتوسط حسابي (2.455)، وانحراف معياري (1.084)، وبذلك فإن المرشدين العاملين في المدارس الحكومية يحملون اتجاهات ايجابية في هذا الجانب.

وبناء على ذلك فإن نسبة العبارات التي تعبر عن الاتجاهات الايجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين بلغت (80.0%)، ونسبة العبارات التي تعبر عن الاتجاهات السلبية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين بلغت (20.0%).

تفسير نتائج الفرض الثاني:

أظهرت نتائج الفرض الثاني أن نسبة العبارات التي تعبر عن الاتجاهات الإيجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين بلغت (86.7%) في المحور الأول، ونسبة العبارات التي تعبر عن الاتجاهات السلبية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين بلغت (13.3%) في نفس المحور، كما تبين أن نسبة العبارات التي تعبر عن الاتجاهات الإيجابية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين بلغت (80.0%) في المحور الثاني، ونسبة العبارات التي تعبر عن الاتجاهات السلبية نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين بلغت (20.0%) في نفس المحور، ويفسر الباحث ذلك بالتأهيل العلمي الجيد للمرشدين المتخصصين في العمل الإرشادي والإعداد الجيد للمرشدين الغير متخصصين عن طريق إعطائهم دورات و تنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو التفكير الابتكاري.

وبدلاً أيضاً على أهمية الجانب الوجداني في العمل الإرشادي، لذلك فإن الجوانب الوجدانية لشخصية للفرد لا تقل أهمية عن الجوانب المعرفية نظراً لأنها ترتبط بحاجاته، ورغباته ومشاعره ودوافعه النفسية كما أنها تسهم في نجاحه، وتفوقه دراسياً وحياتياً، ومن أهم تلك الجوانب الوجدانية التي اهتم بها المشتغلون بالتربية وعلم النفس والإرشاد الاتجاهات، ذلك لأن الاتجاه الإيجابي يمثل رافداً ودافعاً قوياً نحو التعلم الجيد والهادف، والاتجاهات تعدّ بمثابة مؤشراً نتوقع في ضوءه سلوكاً معيناً مميزاً للفرد في مواقف لاحقة (الخرماني، ٢٠١٢، ٩٠)، وقد أكدت الدراسات على أهمية توافر الاتجاهات الإيجابية نحو الابتكار لدى العاملين في القطاع التعليمي لتنمية قدرات التفكير الابتكاري، وعند مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة نجد أن غالبية هذه الدراسات توصلت إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو التفكير الابتكاري لدى عيناتها، فقد توصلت نتائج دراسة فخرو (١٩٩٤) أن اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو الابتكار تميل إلى الإيجابية، كما توصلت دراسة المفرجي (١٩٩٩) إلى وجود اتجاهات لدى عينة الدراسة

بمدينة مكة المكرمة نحو التفكير الابتكاري أقرب إلى الإيجابية، وأظهرت النتائج دراسة ليلجا وآخرون (Lilja, Smith, Malmstrom, Salford, 1998) أن أفراد العينة السويديين يحملون اتجاهات إيجابية نحو التفكير الإبداعي والعمل الإبداعي بشكل عام، وتبين من نتائج دراسة مارتا-كرستينيا ومينا (Marta-Christina, Mina, 2009) أن (٨٨.٥%) من عينة الشباب الروماني يحملون اتجاهات إيجابية نحو التفكير الابتكاري، و(١١.٥%) من العينة يحملون اتجاهات سلبية نحو التفكير الإبداعي، وهي قريبة جداً من نسبة الدراسة الحالية البالغة (86.7%).

وأظهرت نتائج دراسة فخرو (١٩٩٤) أن أبرز السمات الابتكارية المرتفعة لدى المعلمين والمعلمات على التوالي وهي المبادرة، الاستفادة من الخبرات، التأمل في الأفكار، التنظيم والرغبة في التفوق الأكاديمي، تحمل المسؤولية، توليد الأفكار الجديدة، تعدد الميول والاهتمامات، والمثابرة، واتجاهات المعلمين والمعلمات نحو الابتكار تميل إلى الإيجابية، وهي تختلف بشكل عام عن أبرزت السمات الابتكارية لدى أفراد عينة الدراسة الحالية، وقد يكون عامل الوقت لعب دوراً في هذا الاختلاف فدراسة فخرو أجريت قبل الدراسة الحالية ب (١٨) عاماً، كما توصلت دراسة المفرجي (١٩٩٩) إلى أن أبرز السمات الابتكارية لدى العينة ذات المتوسطات الأعلى كانت على التوالي، المبادرة والاستفادة من الخبرات والتأمل في الأفكار الجديدة وتحمل المسؤولية والثقة بالنفس، و توصلت دراسة المفرجي (١٩٩٩) إلى أن أبرز السمات الابتكارية ذات المتوسطات الأدنى على التوالي وهي عدم التقيد بالأنظمة، والخروج عن المألوف، تحمل الغموض، والمغايرة وعدم المسايرة.

وتؤكد نتيجة الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة في هذا المجال على أن الاهتمام بتنمية الابتكار كقدرة عقلية أصبح ضرورة من الضروريات الملحة التي تقع على عاتق المؤسسات التعليمية، فلم يعد دور هذه المؤسسات، وعلى رأسها المدرسة، قاصراً على نقل المعلومات

والمعارف، بل أصبح مسئولاً عن تعويد المتعلم على التفكير الابتكاري وتطوير قدراته الابتكارية (أبو عاذرة، ٢٠١٠، ٣).

وقد أكدت نظرية جيلفورد أن جميع الناس الأسوياء يملكون كافة القدرات العقلية والابتكارية وأن الفرد من الممكن أن يكون مبدعاً ومبتكراً في أي من ميادين العلم والأدب والفن والرياضة إذا ما توفرت له الشروط الملائمة لذلك، وأن التفكير الابتكاري لا ينشأ من فراغ بل لا بد من إلمام واسع بالميدان الذي يحدث فيه العمل (نور، ٢٠٠٥، ١٥-١٩).

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ومتوسطات درجاتهم على مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري، ويبين ذلك الجدول التالي:

جدول (١٨)

العلاقة الارتباطية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ومتوسطات درجاتهم على مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري

مكونات الرضا عن العمل الإرشادي	قيمة الارتباط مع مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري
المكون الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير	.315(**)
المكون الثاني: الرضا عن العمل نفسه	.004
المكون الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي	.373(**)
المكون الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة	.485(**)
المكون الخامس: الرضا عن الراتب	.148
المكون السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية	.440(**)

المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين	.506(**)
المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد	.046
مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل	.544(**)

* دال عند مستوى $\alpha = 0.05$.

** دال عند مستوى $\alpha = 0.01$.

يتبيّن من نتائج الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين ($r=.544$)، ويتبيّن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين ومكوّنات الرضا الوظيفي التالية: الرضا عن الاعتراف والتقدير ($r=.315$)، الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي ($r=.373$)، الرضا عن إدارة المدرسة ($r=.485$)، الرضا عن الحالة الاجتماعية ($r=.440$)، الرضا عن العلاقات مع المعلمين ($r=.506$)، وبالتالي فإن زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين تقابلها الزيادة في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لديهم.

ويتبيّن من النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لحل المشكلات المدرسية لدى المرشدين ومكوّنات الرضا الوظيفي التالية: الرضا عن العمل نفسه، الرضا عن الراتب، الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد.

تفسير نتائج الفرض الثالث

ويفسّر الباحث وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري من خلال نظرية هيرزبرج، فأحد أهم فرضيات نظرية هيرزبرج حول الرضا الوظيفي هو أن معظم الأفراد يرغبون بصدق للقيام بعمل جيّد، وفي الابتكار في عملهم، لذا يجب مساعدتهم من خلال وضعهم في المواقف التي يوظفون بها مواهبهم، ووضع أهداف قابلة للتحقيق

ضمن معايير لكل وظيفة، والتأكد من أن الموظفين يعرفون هذه الأهداف والمعايير (Syptak, 1999, Marsland and Ulmer).

كما أن العاملين الذين يرون أنفسهم أنهم على دراية ومعرفة بمجال تخصصهم، وأنهم واسعوا الاطلاع، ويميلون إلى توظيف المستويات عالية من مهارات التفكير والمهارات الإدارية في تنظيم، أكثر رضا عن مهنتهم وأكثر التزاما في العمل بالمدارس (Williams, 2012, 15).

الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية تُعزى للتخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.

تمت الإجابة على هذا الفرض من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على الاستبيان واستخدام اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي، كما هو موضح تالياً:

أولاً: الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير التخصص في الإرشاد.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي حسب مستويات متغير التخصص في الإرشاد، ثم استخدام اختبار "ت" للتعرف على الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (١٩)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي تُعزى

لمتغير "التخصص في الإرشاد"

المكوّن	التخصص في الإرشاد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير	متخصص	3.137	0.573	0.095	64	0.925
	غير متخصص	3.124	0.429			
المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه	متخصص	3.254	0.465	1.057	64	0.294
	غير متخصص	3.126	0.504			
المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي	متخصص	3.268	0.527	0.660	64	0.512
	غير متخصص	3.176	0.590			
المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة	متخصص	3.896	0.591	3.623	64	0.001
	غير متخصص	3.332	0.649			
المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب	متخصص	2.585	0.752	0.581	64	0.563
	غير متخصص	2.480	0.646			
المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية	متخصص	3.800	0.710	2.079	64	0.042
	غير متخصص	3.400	0.833			
المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين	متخصص	4.311	0.594	2.088	64	0.041
	غير متخصص	3.940	0.849			
المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد	متخصص	2.898	0.527	0.603	64	0.549
	غير متخصص	2.977	0.498			
مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل	متخصص	3.426	0.259	2.500	64	0.015
	غير متخصص	3.244	0.326			

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى للتخصص في الإرشاد لصالح المرشدين المتخصصين مقابل المرشدين غير المتخصصين، وقد كانت هذه الفروق على المكونات التالية: على الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين المتخصصين (3.426)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين غير المتخصصين (3.244)، الرضا عن

إدارة المدرسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين المتخصصين (3.896)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين غير المتخصصين (3.332)، الرضا عن الحالة الاجتماعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين المتخصصين (3.800)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين غير المتخصصين (3.400)، الرضا عن العلاقات مع المعلمين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين المتخصصين (4.311)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين غير المتخصصين (3.940).

وتبين من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى للتخصص في الإرشاد وذلك على المكونات التالية: الرضا عن الاعتراف والتقدير، الرضا عن العمل نفسه، الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي، الرضا عن الراتب، الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد.

تفسير نتائج أولاً: الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير التخصص في الإرشاد

ويرد الباحث هذه النتائج إلى الاختلاف في نوعية الإعداد العلمي والمهني للمرشد المتخصص وإلمامه بعمليات العمل الإرشادي و مهارته بدرجة أكبر من المرشد غير المتخصص، الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى فاعليته وينعكس سلباً على حماسه وانتمائه للعمل، وبالتالي انخفاض مستوى الرضا، ويؤيد ذلك نتيجة دراسة راييل (Rayle, 2006) حيث تبين من نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في الولايات المتحدة الذين مارسوا مهنة التدريس قبل أن يصبحوا مرشدين كان أقل من مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الذين لم يمارسوا مهنة التدريس وبشكل دال.

وتوصلت دراسة بان (Bane, 2006) إلى أن الحصول على رخصة مزاولة مهنة الإرشاد تنبأت بشكل دال بمستوى الرضا الوظيفي في مدارس المرحلة المتوسطة العامة في ولاية فرجينيا الأمريكية، وهي تلتقي مع نتيجة الدراسة الحالية.

وقد توصلت دراسة الشهري (٢٠٠٠) إلى نتيجة تشابهت في جزء منها نتيجة الدراسة الحالية، وخالفتها في جزئها الثاني، أما الجزء المشابه فقد توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين، وفيما يتعلق بالجزء المخالف لنتيجة الدراسة الحالية فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في كل بعد من أبعاد الرضا بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين غير المتخصصين.

وتبين من دراسة علاونة وندي (٢٠٠٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين محافظتي جنين وقلقيلية تُعزى لمتغير الراتب الشهري والتخصص.

ثانياً: الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي حسب مستويات متغير المرحلة التعليمية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (٢٠)

متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي حسب متغير المرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية			المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	المكوّن
المرحلة الابتدائية	المرحلة المتوسطة	المرحلة الثانوية		
3.056	3.324	3.070	المتوسط الحسابي	المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير
0.613	0.552	0.440	الانحرافات المعياري	
3.340	3.134	3.177	المتوسط الحسابي	المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه
0.442	0.478	0.500	الانحرافات المعياري	
3.225	3.188	3.261	المتوسط الحسابي	المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي
0.521	0.581	0.560	الانحرافات المعياري	
3.893	3.664	3.589	المتوسط الحسابي	المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة
0.746	0.847	0.506	الانحرافات المعياري	
2.667	2.451	2.535	المتوسط الحسابي	المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب
0.779	0.745	0.672	الانحرافات المعياري	
3.575	3.600	3.709	المتوسط الحسابي	المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية
0.870	0.908	0.673	الانحرافات المعياري	
4.203	4.118	4.182	المتوسط الحسابي	المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين
0.848	0.867	0.577	الانحرافات المعياري	
3.000	2.937	2.889	المتوسط الحسابي	المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد
0.439	0.506	0.560	الانحرافات المعياري	
3.401	3.364	3.332	المتوسط الحسابي	مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل
0.325	0.382	0.235	الانحرافات المعياري	

يتبين من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية، ولمعرفة فيما إذا كانت هنالك فروق دالة إحصائية بين المتوسطات استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي كما هو مبين تالياً:

جدول (٢١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية

المكونات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير	بين المجموعات	0.844	2	0.422	1.591	0.212
	داخل المجموعات	16.700	63	0.265		
	الكلّي	17.543	65			
المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه	بين المجموعات	0.399	2	0.200	0.862	0.427
	داخل المجموعات	14.586	63	0.232		
	الكلّي	14.985	65			
المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي	بين المجموعات	0.060	2	0.030	0.097	0.907
	داخل المجموعات	19.506	63	0.310		
	الكلّي	19.567	65			
المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	1.003	2	0.502	1.128	0.330
	داخل المجموعات	28.006	63	0.445		
	الكلّي	29.009	65			
المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب	بين المجموعات	0.390	2	0.195	0.379	0.686
	داخل المجموعات	32.418	63	0.515		
	الكلّي	32.808	65			
المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية	بين المجموعات	0.248	2	0.124	0.200	0.819
	داخل المجموعات	39.037	63	0.620		
	الكلّي	39.285	65			
المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين	بين المجموعات	0.069	2	0.034	0.065	0.937
	داخل المجموعات	33.451	63	0.531		
	الكلّي	33.520	65			
المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد	بين المجموعات	0.135	2	0.067	0.249	0.780
	داخل المجموعات	17.030	63	0.270		
	الكلّي	17.165	65			
مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل	بين المجموعات	0.844	b2	0.422	1.591	0.212
	داخل المجموعات	16.700	63	0.265		
	الكلّي	17.543	65			

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية سواء على الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، أو على المكونات الفرعية الثمانية.

تفسير نتائج ثانياً: الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية

بيّنت نتائج دراسة الخيري (٢٠٠٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المرحلة إلا في مكّون الرضا عن إنجازات العمل لصالح مرشدي المرحلة الثانوية، وفي مكّون الرضا عن فرص النمو الوظيفي لصالح مرشدي المرحلة الثانوية، وفي مكّون الرضا عن الراتب لصالح مرشدي المرحلة الابتدائية.

ويعزو الباحث اختلاف نتائج الدراسات تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية لاختلاف مستويات الصعوبات والتحديات التي تواجه المرشدين، واختلاف المرحلة العمرية للطلاب، تبعاً لطبيعة المرحلة التعليمية.

ثالثاً: الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي حسب مستويات متغير المؤهل العلمي، ولجدول التالي يبين ذلك:

جدول (٢٢)

متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي حسب متغير المؤهل العلمي

المكونات	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	المؤهل العلمي		
		دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا
المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير	المتوسط الحسابي	3.019	3.079	3.450
	الانحرافات المعياري	0.547	0.477	0.532
المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه	المتوسط الحسابي	3.098	3.143	3.548
	الانحرافات المعياري	0.601	0.437	0.264
المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي	المتوسط الحسابي	3.150	3.195	3.467
	الانحرافات المعياري	0.671	0.450	0.640
المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة	المتوسط الحسابي	3.625	3.602	4.012
	الانحرافات المعياري	0.849	0.558	0.680
المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب	المتوسط الحسابي	2.625	2.605	2.250
	الانحرافات المعياري	0.619	0.705	0.818
المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	3.613	3.595	3.867
	الانحرافات المعياري	0.821	0.760	0.802
المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين	المتوسط الحسابي	4.063	4.125	4.458
	الانحرافات المعياري	1.086	0.566	0.498
المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد	المتوسط الحسابي	2.850	3.013	2.764
	الانحرافات المعياري	0.764	0.409	0.372
مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل	المتوسط الحسابي	3.307	3.312	3.566
	الانحرافات المعياري	0.347	0.257	0.279

يتبيّن من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا

عن العمل الإرشادي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة فيما إذا كانت هنالك فروق دالة

إحصائياً بين المتوسطات استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي كما هو مبين تالياً:

جدول (٢٣)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة

على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي تُعزى

لمتغير المؤهل العلمي

المكونات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المكون الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير	بين المجموعات	1.526	2	0.763	3.000	0.057
	داخل المجموعات	16.018	63	0.254		
	الكلية	17.543	65			
المكون الثاني: الرضا عن العمل نفسه	بين المجموعات	1.738	2	0.869	4.132	0.021
	داخل المجموعات	13.248	63	0.210		
	الكلية	14.985	65			
المكون الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي	بين المجموعات	0.821	2	0.411	1.380	0.259
	داخل المجموعات	18.746	63	0.298		
	الكلية	19.567	65			
المكون الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	1.604	2	0.802	1.843	0.167
	داخل المجموعات	27.405	63	0.435		
	الكلية	29.009	65			
المكون الخامس: الرضا عن الراتب	بين المجموعات	1.285	2	0.642	1.284	0.284
	داخل المجموعات	31.523	63	0.500		
	الكلية	32.808	65			
المكون السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية	بين المجموعات	0.702	2	0.351	0.573	0.567
	داخل المجموعات	38.583	63	0.612		
	الكلية	39.285	65			
المكون السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين	بين المجموعات	1.259	2	0.630	1.230	0.299
	داخل المجموعات	32.260	63	0.512		
	الكلية	33.520	65			
المكون الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد	بين المجموعات	0.696	2	0.348	1.331	0.271
	داخل المجموعات	16.469	63	0.261		
	الكلية	17.165	65			
مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل	بين المجموعات	0.640	2	0.320	3.951	0.024
	داخل المجموعات	5.105	63	0.081		

المكونات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	الكلّي	5.745	65			

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد كانت هذه الفروق على الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وعلى مكون الرضا عن العمل نفسه، وللتوصل إلى مصادر هذه الفروق تم إجراء مقارنات بين هذه المتوسطات باستخدام اختبار شيفيه الواردة نتائجه في الجدولين رقم (٢٤، ٢٥).

وتبين من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك على المكونات التالية: الرضا عن الاعتراف والتقدير، الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي، الرضا عن إدارة المدرسة، الرضا عن الراتب، الرضا عن الحالة الاجتماعية، الرضا عن العلاقات مع المعلمين، الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد.

جدول (٢٤)

يوضح نتائج اختبار شيفيه للفروق في الرضا عن العمل الإرشادي ككل
تُعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
دبلوم بكالوريوس	-0.005	.998
دبلوم ماجستير	-259	046
بكالوريوس ماجستير	-254	032

يتبين من الجدول السابق أن مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الحاصلين على مؤهل ماجستير كان أعلى وبشكل دال إحصائياً مقارنة بمستوى رضا المرشدين الحاصلين على مؤهل دبلوم، ومستوى رضا المرشدين الحاصلين على مؤهل بكالوريوس.

جدول (٢٥)

يوضح نتائج اختبار شيفيه للفروق في الرضا عن العمل الإرشادي نفسه (المكون الثاني)
تُعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
دبلوم	بكالوريوس	044-
دبلوم	ماجستير	044-
بكالوريوس	ماجستير	034-

يتبين من الجدول السابق أن مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الحاصلين على مؤهل ماجستير عن العمل نفسه، كان أعلى وبشكل دال إحصائياً مقارنة بمستوى رضا المرشدين الحاصلين على مؤهل دبلوم، ومستوى رضا المرشدين الحاصلين على مؤهل بكالوريوس.

تفسير نتائج ثالثاً: الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير المؤهل العلمي

لقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى الرضا الوظيفي كان أعلى لدى المرشدين حملة مؤهل ماجستير، ويمكن تفسير ذلك من أن درجة الماجستير في الإرشاد تؤهل المرشد لأن يكون أكثر قدرة لممارسة مهنة الإرشاد، خاصة أن دراسة الماجستير في الإرشاد تعتمد في جزء كبير منها على الجانب التطبيقي.

وقد أكدت على ذلك نتيجة دراسة مقبول (٢٠٠٣) فقد توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس

الحكومية في محافظات الضفة الغربية تُعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، كما تبين من دراسة تشونغ (Chung, 2001)، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للمستوى التعليمي فكلما زاد المستوى التعليمي زاد الرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج دراسة بان (Bane, 2006)، أن مرشدي مدارس المرحلة المتوسطة العامة في ولاية فرجينيا الأمريكية حملة مؤهل دراسات عليا أكثر رضا من حملة المؤهلات الأقل، وجميع هذه النتائج تدعم نتيجة الدراسة الحالية.

رابعاً: الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير الراتب الشهري.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي حسب مستويات متغير الراتب، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (٢٦)

متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي حسب متغير الراتب الشهري

المكوّن	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	الراتب الشهري		
		أقل من ١٠.٠٠٠ ريال	من ١٠.٠٠٠ - ١٥.٠٠٠ ريال	أكثر من ١٥.٠٠٠ ريال
المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير	المتوسط الحسابي	3.206	3.124	3.080
	الانحرافات المعيارية	0.652	0.402	0.564
المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه	المتوسط الحسابي	3.244	3.281	3.064
	الانحرافات المعيارية	0.532	0.390	0.543
المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي	المتوسط الحسابي	3.377	3.193	3.170
	الانحرافات المعيارية	0.595	0.511	0.567
المكوّن الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة	المتوسط الحسابي	3.748	3.621	3.714
	الانحرافات المعيارية	0.943	0.447	0.687

2.850	2.506	2.255	المتوسط الحسابي	المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب
0.798	0.588	0.693	الانحرافات المعياري	
3.460	3.662	3.847	المتوسط الحسابي	المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية
0.798	0.719	0.841	الانحرافات المعياري	
4.275	4.086	4.191	المتوسط الحسابي	المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين
0.811	0.536	0.886	الانحرافات المعياري	
3.025	2.977	2.731	المتوسط الحسابي	المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد
0.645	0.395	0.498	الانحرافات المعياري	
3.351	3.338	3.397	المتوسط الحسابي	مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل
0.275	0.221	0.426	الانحرافات المعياري	

يتبيّن من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي تُعزى لمتغير الراتب الشهري، ولمعرفة فيما إذا كانت هنالك فروق دالة إحصائية بين المتوسطات استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي كما هو مبين تالياً:

جدول (٢٧)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي تُعزى لمتغير الراتب الشهري

المكوّنات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المكوّن الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير	بين المجموعات	0.149	2	0.074	0.269	0.765
	داخل المجموعات	17.395	63	0.276		
	الكلّي	17.543	65			
المكوّن الثاني: الرضا عن العمل نفسه	بين المجموعات	0.588	2	0.294	1.286	0.284
	داخل المجموعات	14.398	63	0.229		
	الكلّي	14.985	65			
المكوّن الثالث: الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي	بين المجموعات	0.475	2	0.238	0.784	0.461
	داخل المجموعات	19.091	63	0.303		
	الكلّي	19.567	65			
المكوّن الرابع: الرضا عن	بين المجموعات	0.203	2	0.102	0.222	0.801

المكونات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
إدارة المدرسة	داخل المجموعات	28.806	63	0.457		
	الكلّي	29.009	65			
المكوّن الخامس: الرضا عن الراتب	بين المجموعات	3.336	2	1.668	3.565	0.034
	داخل المجموعات	29.472	63	0.468		
	الكلّي	32.808	65			
المكوّن السادس: الرضا عن الحالة الاجتماعية	بين المجموعات	1.386	2	0.693	1.152	0.323
	داخل المجموعات	37.899	63	0.602		
	الكلّي	39.285	65			
المكوّن السابع: الرضا عن العلاقات مع المعلمين	بين المجموعات	0.432	2	0.216	0.411	0.665
	داخل المجموعات	33.088	63	0.525		
	الكلّي	33.520	65			
المكوّن الثامن: الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد	بين المجموعات	0.915	2	0.458	1.774	0.178
	داخل المجموعات	16.250	63	0.258		
	الكلّي	17.165	65			
مقياس الرضا عن العمل الإرشادي ككل	بين المجموعات	0.039	2	0.019	0.213	0.808
	داخل المجموعات	5.706	63	0.091		
	الكلّي	5.745	65			

يتبيّن من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغير الراتب الشهري، وقد كانت هذه الفروق على مكوّن الرضا عن الراتب الشهري، وللتوصل إلى مصادر هذه الفروق تم إجراء مقارنات بين هذه المتوسطات باستخدام اختبار شيفيه الواردة نتائجه في الجدول رقم (٢٨).

وتبيّن من نتائج الجدول السابق أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغير الراتب الشهري وذلك على المكونات التالية: الرضا عن الاعتراف والتقدير، الرضا عن العمل نفسه، الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي، الرضا عن إدارة المدرسة، الرضا عن الحالة الاجتماعية،

الرضا عن العلاقات مع المعلمين، الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد.

جدول (٢٨)

يوضح نتائج اختبار شيفيه للفروق في الرضا عن الراتب تُعزى لمتغير الراتب الشهري

مستوى الدلالة	الفروق في المتوسطات	الراتب الشهري	
.208	-.251	أقل من ١٠.٠٠٠ ريال	من ١٠.٠٠٠ - ١٥.٠٠٠ ريال
.021	-.595 (*)	أقل من ١٠.٠٠٠ ريال	أكثر من ١٥.٠٠٠ ريال
.198	-.344	من ١٠.٠٠٠ - ١٥.٠٠٠ ريال	أكثر من ١٥.٠٠٠ ريال

يتبين من الجدول السابق أن مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين ذوي الراتب الشهري (أكثر من ١٥.٠٠٠ ريال)، كان أعلى وبشكل دال إحصائياً مقارنة بمستوى رضا المرشدين ذوي الراتب الشهري (أقل من ١٠.٠٠٠ ريال).

تفسير نتائج رابعاً: الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الإرشاد تُعزى لمتغير الراتب الشهري

يرى الباحث أن النتيجة تفسر نفسها فمن المنطقي أن يزيد رضا أي موظف عن راتبه كلما زاد راتبه، ووجود مستوى دخل عال للمرشد يشعره بالاستقرار الوظيفي ويشجعه على المزيد من التقدّم والنمو المهني، ويؤيد هذا التوجّه نتائج العديد من الدراسات التي توصلت إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي للموظف كلما زاد راتبه، فقد أشارت نتائج دراسة الطريفي (٢٠٠٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمّان تبعاً للدخل لصاح مرتفعي الدخل، وتبين من دراسة الخيري (٢٠٠٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الراتب في الرضا عن إنجازات العمل، والرضا عن الاعتراف

والتقدير، والرضا عن التقدم والترقي الوظيفي، والرضا عن الراتب، لصالح أكثر من (١٠٠٠٠) ريال، وتبين من دراسة تشونغ (Chung, 2001) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والراتب الشهري فكلما زاد الراتب زاد الرضا، ودراسة كيرتس وآخرون (Curtis et al., 2002) التي تبين من نتائجها أن المرشدين الذين يتقاضون راتباً أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتباً أقل.

أما الدراسات التي خالفت نتيجة الدراسات الحالية منها، دراسة الشهري (٢٠٠٠) أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة تبعاً للمتغير الراتب.

وتوصلت دراسة مقبول (٢٠٠٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية تعزى لمتغير مستوى الدخل، وتبين من دراسة علاونة وندي (٢٠٠٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين محافظتي جنين وقلقيلية تعزى لمتغير الدخل الشهري.

الفرض الخامس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية تعزى للتخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.

تمت الإجابة على هذا الفرض من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري كما هو موضح تالياً:

جدول (٢٩)

متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري حسب متغيرات التخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري

المتغير	الفئات الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعياري
التخصص في الإرشاد	متخصص	3.481	0.255
	غير متخصص	3.402	0.361
المرحلة التعليمية	المرحلة الابتدائية	3.456	0.241
	المرحلة المتوسطة	3.453	0.337
	المرحلة الثانوية	3.440	0.379
المؤهل العلمي	دبلوم	3.354	0.397
	بكالوريوس	3.411	0.285
	دراسات عليا	3.714	0.346
الراتب الشهري	أقل من ١٠.٠٠٠ ريال	3.492	0.302
	من ١٠.٠٠٠ - ١٥.٠٠٠ ريال	3.386	0.297
	أكثر من ١٥.٠٠٠ ريال	3.512	0.297

يتبين من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري تُعزى لمتغيرات الدراسة، ولمعرفة فيما إذا كانت هنالك فروق دالة إحصائية بين المتوسطات استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي كما هو مبين تالياً:

جدول (٣٠)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة
على مقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري تُعزى
لمتغير "التخصص في الإرشاد"

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التخصص في الإرشاد	بين المجموعات	0.097	1	0.097	1.085	0.301
	داخل المجموعات	5.741	64	0.090		
	الكلي	5.838	65			
المرحلة التعليمية	بين المجموعات	0.003	2	0.002	0.016	0.984
	داخل المجموعات	5.835	63	0.093		
	الكلي	5.838	65			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.042	2	0.521	4.902	0.011
	داخل المجموعات	6.695	63	0.106		
	الكلي	7.737	65			
الراتب الشهري	بين المجموعات	0.136	2	0.068	0.563	0.572
	داخل المجموعات	7.601	63	0.121		
	الكلي	7.737	65			

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللتوصل إلى مصادر هذه الفروق تم إجراء مقارنات بين هذه المتوسطات باستخدام اختبار شيفيه الواردة نتائجه في الجدول رقم (٣١).

وتبين من نتائج الجدول السابق أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغيرات التخصص في الإرشاد، المرحلة التعليمية، الراتب الشهري.

جدول (٣١)

يوضح نتائج اختبار شيفيه للفروق في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري تُعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
دبلوم	بكالوريوس	0.843
دبلوم	ماجستير	0.020
بكالوريوس	ماجستير	0.024

يتبين من الجدول السابق أن مستوى الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين الحاصلين على مؤهل ماجستير، كان أعلى وبشكل دال إحصائياً مقارنة بمستوى الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين الحاصلين على مؤهل دبلوم، والمرشدين الحاصلين على مؤهل بكالوريوس.

تفسير نتائج الفرض الخامس

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين تُعزى لمتغيرات التخصص في الإرشاد، المرحلة التعليمية، الراتب الشهري، وقد توصلت دراسة المفرجي (١٩٩٩) إلى عدم فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات بمدينة مكة المكرمة في الاتجاه نحو التفكير الابتكاري تبعا لمتغير المرحلة التعليمية.

كما أظهرت النتائج أن مستوى الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين الحاصلين على مؤهل ماجستير، كان أعلى وبشكل دال إحصائياً و يفسر الباحث هذه النتيجة من أن المرشدين الحاصلون على مؤهلات عليا يكونون أكثر معرفة بدور التفكير الابتكاري في الحياة بشكل عام، وفي الحياة التعليمية بشكل خاص، مما يجعل اتجاهاتهم أكثر إيجابية مقارنة باتجاهات المرشدين الحاصلين على مؤهلات أقل.

الفرض السادس: تختلف قوّة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية باختلاف التخصص في الإرشاد، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي والراتب الشهري.

تكون الإجابة على هذا الفرض من خلال حساب العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري حسب متغيرات الدراسة، ثم استخدام اختبار (ز) لمعرفة دلالة الفروق بين معاملي ارتباط، كما هو موضح تالياً:

أولاً: الاختلاف في قوّة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري حسب متغير التخصص في الإرشاد.

جدول (٣٢)

نتائج اختبار (ز) لمعرفة دلالة الاختلاف في قوّة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير

الابتكاري حسب التخصص

مستوى الدلالة	قيمة z	قيمة معامل الارتباط	العدد	التخصص في الإرشاد
0.101	-1.640	0.37	41	متخصص
		0.68	25	غير متخصص

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في قوّة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغير التخصص في الإرشاد، ولاتوجد من الدراسات التي توفرت للباحث أي

دراسة تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري حتى يمكن المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

ثانياً: الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري حسب متغير المرحلة التعليمية.

جدول (٣٣)

نتائج اختبار (ز) لمعرفة دلالة الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير

الابتكاري حسب المرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	العدد	قيمة معامل الارتباط	قيمة z	مستوى الدلالة
المرحلة الابتدائية	33	0.511	0.150	0.880
المرحلة المتوسطة	17	0.546		
المرحلة الابتدائية	33	0.511	0.520	0.603
المرحلة الثانوية	16	0.628		
المرحلة المتوسطة	17	0.546	0.330	0.741
المرحلة الثانوية	16	0.628		

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

ثالثاً: الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري حسب متغير المؤهل العلمي.

جدول (٣٤)

نتائج اختبار (ز) لمعرفة دلالة الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير

الابتكاري حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	قيمة معامل الارتباط	قيمة z	مستوى الدلالة
دبلوم	16	0.566	0.520	0.603
بكالوريوس	38	0.440		
دبلوم	16	0.566	0.550	0.291
دراسات عليا	12	0.381		
بكالوريوس	38	0.440	0.190	0.849
دراسات عليا	12	0.381		

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في قوة العلاقة

بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس

الحكومية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

رابعاً: الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير

الابتكاري حسب متغير الراتب الشهري.

جدول (٣٥)

نتائج اختبار (ز) لمعرفة دلالة الاختلاف في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير

الابتكاري حسب الراتب الشهري

الراتب الشهري	العدد	قيمة معامل الارتباط	قيمة z	مستوى الدلالة
أقل من 10.000 ريال	17	0.63	0.7	0.483
من 10.000 - 15.000 ريال	29	0.47		
أقل من 10.000 ريال	17	0.63	0.550	0.291
أكثر من 15.000 ريال	20	0.51		
من 10.000 - 15.000 ريال	29	0.47	0.17	0.865
أكثر من 15.000 ريال	20	0.51		

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية تُعزى لمتغير الراتب الشهري.

ثالثاً: توصيات الدراسة

من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فإن الباحث يتقدم بالتوصيات التالية للقائمين على العمل الإرشادي في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية:

- تقديم البرامج الإرشادية والتدريبية التي تعزز من مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين.
- اقتصار العمل الإرشادي للمرشدين المتخصصين والمؤهلين تأهيلاً علمياً.
- إلحاق المرشدين غير المتخصصين في العمل الإرشادي بدورات تدريبية وتأهيلية، وذلك لزيادة مهاراتهم الإرشادية بحيث يكون من أهم أهداف هذه الدورات :
أ- التركيز على أهمية دور المرشد في إنجاح العملية التعليمية بمراحل التعليم العام.
ب- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو الابتكار في شخصية المرشد.
ج- تزويد المرشدين بكل ما يتعلق بمفهوم التفكير الابتكاري.
د- تزويدهم بأبرز الخبرات التي تساعد في الكشف عن الطلاب الذين يمتلكون الإبداع والابتكار.
- فتح المجال أمام المرشدين المتميزين لإيفادهم ببعثات دراسية في تخصص الإرشاد، وبرامج دراسات عليا في مجال التفوق والابتكار.
- تخصيص مكافآت وحوافز مادية ومعنوية بصفة دورية تعطى للمرشدين المبدعين والمبتكرين في عملهم الإرشادي.

- عمل البرامج التوعوية لأولياء الأمور لتعريفهم وتوعيتهم بالدور الفعال للمرشد في المدرسة.
- عمل زيارات ميدانية لأولياء الأمور للتعرف على دور المرشد النفسي والتربوي في المدرسة عن كثب.
- استغلال الإذاعة المدرسية والمسابقات الثقافية التي تجرى بالمدارس لتوعية الطلبة بدور المرشد المدرسي الفعال.

الدراسات المستقبلية

يوصي الباحث بدراسة الدراسات التالية:

- العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- أثر برنامج تدريبي في تنمية الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- أثر برنامج تدريبي في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين العاملين في المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

المصادر والمراجع

أ - المراجع العربية .

ب - المراجع الأجنبية.

المصادر والمراجع

أ- المراجع العربية :

أبو حطب، فؤاد وصادق، آمال. (١٩٩٦). *مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم التربوية والنفسية*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

أبو الشامات، العنود بنت سعيد بن صالح. (٢٠٠٧). *فاعلية استخدام قصص الأطفال كمصدر للتعبير الفني في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طفل ما قبل المدرسة*. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

أبو عاذرة، كرم محمود. (٢٠١٠). *أثر توظيف إستراتيجية عبّر - خطط - قوّم في تدريس الرياضيات على تنمية التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف السابع بغزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.

جروان، فتحي عبد الرحمن. (٢٠٠٢). *الإبداع*. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

الجهنى، عبدالعزيز عياد عبدرب النبي. (٢٠٠٥). *مؤشرات تخطيطية لتدعيم الرضا الوظيفي من منظور الخدمة الاجتماعية للمرشد الطلابي: دراسة مطبقة على مدارس مرحلة التعليم المتوسط في المدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية*. رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، جامعة الأزهر.

جودة، نبيل محمد محمد. (٢٠١٠). *الاتجاهات الوالدية لدى مرضى الفصام العقلي في قطاع غزة في ضوء بعض المتغيرات*. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.

حجازين، نائل والقبيلات، محمد. (٢٠١٠). درجة رضا العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم عن الخدمات المقدمة لهم من وزارة التربية والتعليم. الأردن، إدارة التخطيط والبحث التربوي، وزارة التربية والتعليم.

حمدونة، رأفت حامد يوسف. (٢٠١٠). أثر المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين بمجمع الشفاء الطبي. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.

الخرماني، عابد بن حميد بن بركة. (٢٠١٢). فاعلية إستراتيجية قائمة على الدمج بين دورة التعلم والخرائط المفاهيمية في تنمية بعض المهارات النحوية لدى طلاب الصف الثالث المتوسط واتجاهاتهم نحوها. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

خليل، جواد محمد الشيخ وشرير، عزيزة عبد الله. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، ١٦ (١)، ٦٨٤-٧٠٥.

خير الله، سيد محمد. (١٩٨١). بحوث نفسية وتربوية. بيروت: دار النهضة العربية.

الخيرى، حسن بن حسين بن عطاس. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث و القنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

زمزمي، عبدالرحمن بن معتوق بن عبدالرحمن. (٢٠٠٩). تقنين اختبار تورانس للتفكير الابتكاري الشكل (ب) على الطلاب الصم وضعاف السمع في المرحلة المتوسطة بمنطقة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

زهران، حامد عبدالسلام. (٢٠٠٢). علم النفس الاجتماعي. ط ٦، القاهرة: عالم الكتب.

الشابحي، طلال أحمد. (١٩٩٧). الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوية للبنين (الحكومية والأهلية) بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

الشريدة، محمد خليفة وبشارة، موفق سليم. (٢٠١٠). التفكير المركب وعلاقته ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية لدى طلبة جامعة الحسين بن طلال. مجلة جامعة دمشق، ٢٦ (٣)، ٥١٧-٥٥٢.

الشهري، عبد الله بن علي أبو عراد. (٢٠٠٠). مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

الشهري، محمد بن هادي بن علي. (٢٠١٢). فاعلية برنامج قائم على استخدام نشاطات القراءة في تنمية مهارات الفهم القرائي والاتجاه نحوها لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

شواشرة، عاطف حسن. (٢٠٠٨). الاتجاهات نحو الأدوار الجندرية والسلوكيات المرتبطة بأدوار الجندر لدى سكان المدن والريف والمزارعين في سلوفينيا. مجلة البحث الإجرائي في التربية، الجامعة العربية المفتوحة، ١ (٤)، ٦-٢٩.

شومان، زياد محمود محمد. (٢٠٠٨). دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.

صبحي، سيد. (٢٠٠٣). النمو العقلي و المعرفي لطفل الروضة. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

الصراف، زياد عبد الغني أحمد. (١٩٩٩). أثر استخدام طريقة الوحدات في التفكير الابتكاري والتحصيل في العلوم. رسالة ماجستير غير منشورة، العراق، جامعة الموصل.

الطريفي، منى عبد الرحمن. (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، الجامعة الأردنية.

عبيدات، ذوقان. (٢٠٠٣). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. الأردن: إشراقات للنشر والتوزيع.

عرفات، فضيلة. (٢٠١٠). التفكير الإبداعي: مفهومه، أنواعه، خصائصه، مكوناته، مراحله والعوامل المؤثرة فيه. العراق، مركز النور للدراسات.

علونة، معزوز جابر وندى، يحيى محمد. (٢٠٠٥). مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، (٥)، ٨٧-٥٦.

عوض، أحمد محمد. (٢٠٠٣). اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.

الفالح، نايف بن سليمان. (٢٠٠١). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا.

فخرو، أنيسة أحمد. (١٩٩٤). سمات واتجاهات المعلمين نحو الابتكار وعلاقتها بقدرات التفكير الابتكاري لتلاميذهم في المرحلة الابتدائية بدولة البحرين. رسالة ماجستير غير منشورة، مملكة البحرين، جامعة الخليج العربي.

كشرو، عمّار الطيب. (١٩٩٥). علم النفس الصناعي التنظيمي الحديث: مفاهيم ونماذج ونظريات. بنغازي: منشورات جامعة قاريونس.

المعاينة، خليل عبد الرحمن. (٢٠٠٧). علم النفس الاجتماعي، ط ٢. عمان، الأردن : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

المفرجي، سالم محمد عبدالله. (١٩٩٩). أهم السمات الابتكارية لمعلمي ومعلمات التعليم العام وطبيعة اتجاهاتهم نحو التفكير الابتكاري بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

مقبول، رندة واصف "محمد علي". (٢٠٠٣). درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، رام الله، جامعة النجاح الوطنية.

مقداد، محمد. (٢٠١٠). الدافعية إلى التعلم لدى طلبة التعلم الإلكتروني. ورقة بحث مقدمة للمؤتمر الدولي الثالث حول التعليم الإلكتروني: دور التعلم الإلكتروني في تعزيز مجتمعات المعرفة، أيام ٠٦ - ٠٨ أبريل ٢٠١٠م، مركز زين بجامعة البحرين، الصخير.

المناعي، سلمان أحمد. (٢٠١١). دور الحوافز في تعزيز الرضا الوظيفي- دراسة تطبيقية في المؤسسة العامة للشباب والرياضة بمملكة البحرين. رسالة ماجستير غير منشورة، مملكة البحرين، جامعة العلوم التطبيقية.

الموسوي، راشد والسهل، حسن. (١٩٩٥). الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في مدارس الثانوية للمقررات في دولة الكويت. مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، مصر (٢٧)، ١٣٩ - ١٦٨.

النفيسة، عبدالله عبدالرحمن. (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب السعودي في الجامعات نحو نشر أخبار الجريمة في الصحافة المحلية وعلاقتها بخصائصهم الاجتماعية. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

نور، كاظم. (٢٠٠٥). دراسات وبحوث في علم النفس وتربية التفكير والإبداع. عمان: ديونو للطباعة والنشر والتوزيع.

وحيد، أحمد عبد اللطيف. (٢٠٠١). علم النفس الاجتماعي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

ب- المراجع الأجنبية :

Alqashan, Humoud Fahad; Alzubi, Ali. (2009). Job Satisfaction Among Counselors Working at Stress Center-Social Development Office-in Kuwait. *Traumatology*, 15 (1), 29-39.

Andrade, G. (2012). *The relationship between demographic variables, stress and job satisfaction: A study of Hawaii fire service personnel*. Unpublished Dissertation, Capella University.¹

Bagozzi, R. Z. (1985) Expectancy-Value Attitude Models: An Analysis of Critical Theoretical Issues. *International Journal of Research in Marketing*, 2 (1), 43–60.

Bakar, Ab. Rahim and Mohamed, Shamsiah and Thevadas, Rathidevi (2009) Job satisfaction among Malaysian school counselors. *The*

¹ <http://gradworks.umi.com/35/03/3503231.html>

International Journal of Knowledge, Culture and Change Management, 9(2) , 79-90.

Bane, T. Y. (2006). *Job satisfaction among professional middle school counselors in Virginia*. Unpublished Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.²

Biascovich, j. Ernst, J.M. Tomaka (2005) Attitude Accessibility as Moderator of autonomic reactivity during decision making, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2 , 426-428

Borkar, R. (2010). *Job Satisfaction Factors*. Buzzle Network Articles.

Chen, Shu-hui. (2011). *Construction of Job Satisfaction Scale for Elementary School Counselors and the Survey of Their Current Job Satisfaction*. Unpublished Dissertation, Graduate Institute of Counseling Guidance.

² <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-10152006-181719/unrestricted/Dissertation.ETD.pdf>

Chung, Rea-Li. (2001). *Job satisfaction and organizational commitment among junior high school counselors in Taipei.*

Unpublished Dissertation, The University of Toledo, Taiwan.³

Cronbach, Lee J., and Richard J. Shavelson. (2004). My Current Thoughts on Coefficient Alpha and Successor Procedures. *Educational and Psychological Measurement* 64, (3), 391–418.

Curtis Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, *School Psychology Review*, 31 (1), 13-19

Curtis, Michael J.; Hunley, Sawyer A.; Grier, J. Elizabeth Chesno (2002). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists. *School Psychology Review*, 31 (1), 30-42.

DeMato, Doris S.; Curcio, Claire Cole. (2004). Job Satisfaction of Elementary School Counselors: A New Look. *Professional School Counseling*, 7 (4) , 236-275

³ <http://sunzi.lib.hku.hk/ER/detail/hkul/2689106>

Garcia-Santillan A., Moreno-Garcia E., Carlos-Castro, J., Zamudio-Abdala, J. H., Garduno-Trejo, J. (2012). Cognitive, Affective and Behavioral Components That Explain Attitude toward Statistics. *Journal of Mathematics Research*, 4 (5), 8-16.

Irani T. & Scherler C. (2002). Job Satisfaction As An Outcome Measure Of The Effectiveness Of An Agricultural Communications Academic Program. *Journal of Agricultural Education*, 43(1), 12- 23.

Jaymes R. Pyne, M. (2011). Comprehensive School Counseling Programs, Job Satisfaction, and the ASCA National Model Journal Professional School Counseling. *American School Counselor Association*, 15(2) , 88-97

Judge, T. A., & Klinger, R. (2007). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*. In M. Eid & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (393-413). New York: Guilford Publications.

Oliveira, D. (2011). *The impact of gender and rank on job satisfaction among rehabilitation counselor educators*. Unpublished Dissertation, The Florida State University.

Palaniappan, A. K. and Galea, S. Rafik (2009) Creativity and Entrepreneurial Tendencies Among Form Two Malaysian Students. *Journal of Applied Sciences*, 9 (19) , 3539-3546

Pyne, J. R. (2011). *Comprehensive School Counseling Programs, Job Satisfaction, and the ASCA National Model*. Professional School Counseling, American Counseling Association.

Rayle A. D. (2006). Do School Counselors Matter? Mattering as a Moderator Between Job Stress and Job Satisfaction. *Professional School Counseling*, 9 (3), 206-215.

Reddy, I. J. (2010). *The relationship between job satisfaction, worldviews and demographic variables in mental health professionals*. Unpublished Dissertation, Department of

Counseling, Adult and Higher Education, Northern Illinois University.⁴

Rutto, P. K. (2012). *The Influence of Rank, Tenure, and Years of Experience on Job Satisfaction of Academic Staff in a Kenyan University*. Unpublished Doctoral Dissertation. Maharishi University of Management. ⁵

Sweden S. D. M. (2012). *A Case Study on Job Satisfaction Within a VHA HIMS Department*. Unpublished Dissertation, The University of the Rockies. ⁶

Syptak J. M.I., Marsland D. W., MD, and Ulmer, D. (1999). Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice: Yes, it is possible for you and your employees to be happy on the job. *Family Practice Management, (9)*, 26-30.

Tarar, Amina; Hafeez, Rabia. (2011). Pakistani Muslims' Attitudes about Jews and Israel: Cognitive, Affective and Behavioural

⁴ <http://commons.lib.niu.edu/handle/10843/11977>

⁵ <http://search.proquest.com/docview/1038140493/abstract/13E8614B37F1D1846D8/1?accountid=26303>

⁶ <http://search.proquest.com/docview/917235843/abstract/13E86162CCF341CC5CB/1?accountid=26303>

Components. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, (9), 41-49.

Violanti, L. M. (2003). *The relationship of job satisfaction to role ambiguity and role conflict among school counselors*.

Unpublished Dissertation, University of Nevada, Las Vegas. ⁷

Williams, I. R. (2012). *The Impact Of Induction Mentoring On Job Satisfaction And Retention Of Novice Teachers*. Unpublished

Doctoral Dissertation. Bowie State University. ⁸

⁷ <http://search.proquest.com/docview/305273042/abstract/13E86176A9128C7FED4/1?accountid=26303>

⁸ <http://search.proquest.com/docview/1048220252/abstract/13E8618EF1F688FC263/1?accountid=26303>

الملاحق

ملحق رقم (١) مقياس الرضا الوظيفي بصورته الأولى.

ملحق رقم (٢) قائمة بأسماء المحكمين لأدوات الدراسة.

ملحق رقم (٣) مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية.

ملحق رقم (٤) مقياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري.

ملحق رقم (٥) خطاب قسم علم النفس إلى الإدارة العامة للتربية والتعليم بجدة.

ملحق رقم (٦) خطاب إدارة التربية والتعليم بجدة إلى المرشدين بالمدارس.

أدوات الدراسة بالصورة الأولية



جامعة البصرة

كلية الآداب

قسم علم النفس

برنامج ماجستير في علم النفس الإرشادي

المكرم الدكتور /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتجاهات نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين العاملين

بالمدارس الحكومية بمدينة جدة

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس الإرشادي، من أجل ذلك سوف يستخدم

الباحث

استبيان الرضا الوظيفي من إعداد : الشابي (١٩٩٧م)

مقياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري إعداد د. أحمد عبادة

نرجو التكرم بالاطلاع على محتويات هذه المقياس وإبداء الرأي في مما ترونه مناسباً من إضافة أو حذف أو تعديل وذلك

لاستخدامه في الدراسة.

ولكم جزيل الشكر والتقدير،،،

اسم الباحث	الحميدي الحربي
الرقم الجامعي	20094752
المشرف	أ. د. محمد مقداد
ت	33729941
البريد الإلكتروني	Alhmidi2008@hotmail.com

ملحق رقم (١)

مقياس الرضا عن العمل الإرشادي بالصورة الأولية

م	الأبعاد / العبارات	مناسب	غير مناسب	الملاحظات
	البعد الأول : الرضا عن الاعتراف والتقدير:			
١	ما يتيح لك الوظيفة من فرص لمعرفة نتائج عملك أو لا بأول.			
٢	الإمكانيات المتاحة لك لإنجاز عملك.			
٣	إرجاع الجهد الذي تبذله في العمل إليك.			
٤	ما يتيح لك الوظيفة من وقت كافٍ لإتمام العمل بكفاءة.			
٥	رد الفعل الذي تلمسه لدى إدارة المدرسة عند إجادتك العمل.			
٦	رد الفعل الذي تلمسه لدى المشرف المختص عند إجادتك العمل.			
٧	التقدير الذي تحصل عليه من قبل إدارة المدرسة.			
٨	التقدير الذي تحصل عليه من قبل المشرف .			
٩	تقدير المعلمين بالجهد الذي تبذله في العمل الإرشادي.			
١٠	الثناء الذي تتلقاه من أولياء الأمور.			
١١	الثناء الذي تتلقاه من الطلاب.			
	البعد الثاني : الرضا عن العمل نفسه :			
١٢	ما يتيح لك العمل من وقت لتقديم عملاً كاملاً.			
١٣	ما يتيح لك الوظيفة من فرص للتجديد والابتكار.			
١٤	حجم العمل ومدى ملاءمته لقدراتك الشخصية.			
١٥	ظروف العمل وبيئته المادية (المبنى، الإضاءة، التكييف، ... إلخ)			
١٦	ما يتيح لك الوظيفة من فرص لتكون مسؤولاً عن تخطيط عملك.			
١٧	ما يتيح لك الوظيفة من فرص لإنجاز عملك الوظيفي بالأسلوب الذي			

			تختاره	
١٨			ما يتيح لك من فرص في وظيفتك للمشاركة في اتخاذ القرار.	
١٩			مسؤولية الإشراف المتاحة لك على الطلاب.	
			البعد الثالث : الرضا عن التقدم والترقي الوظيفي :	
٢٠			فرص الترقي المعنوية متاحة لك في العمل الإرشادي.	
٢١			فرص اكتساب الخبرة متاحة لك في العمل الإرشادي.	
٢٢			فرص الزيادة في الراتب متاحة لك في العمل الإرشادي.	
٢٣			الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل الإرشادي .	
٢٤			فرص التدريب والتعليم المتاحة لك أثناء الخدمة.	
٢٥			ما يتيح لك من فرص لتوظيف وسائل جديدة في عملك الإرشادي	
			البعد الرابع: الرضا عن إدارة المدرسة :	
٢٦			أسلوب إصدار التعليمات من إدارة المدرسة.	
٢٧			الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل.	
٢٨			العلاقة بينك وبين إدارة المدرسة.	
٢٩			الصلاحيات المعطاة لك بالعمل.	
٣٠			أسلوب معاونة الإدارة لك في مواقف العمل الصعبة.	
٣١			الأسلوب المتبع في تقويم أدائك الوظيفي.	
٣٢			مدى اهتمام المشرف بحل المشكلات التي تواجهك في العمل.	
			البعد الخامس : الرضا عن الراتب :	
٣٣			كفاية الراتب الذي تحصل عليه.	
٣٤			تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية	
٣٥			تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع حجم العمل الذي تؤديه.	
			البعد السادس : الرضا عن الحالة الاجتماعية :	
٣٦			ما يتيح لك الوظيفة من فرص للحصول على تقدير الآخرين	

٣٧	نظرة المجتمع لمهنتك كمرشد.		
٣٨	ما تتيحه لك الوظيفة من التعرف على شخصيات مرموقة وتكوين الصداقات.		
٣٩	السمعة والفخر التي تكتسبها عائلتك من العمل الذي تؤديه.		
٤٠	الوقت الذي تتيحه لك وظيفتك للتفرغ لأسرتك.		
البعد السابع : الرضا عن العلاقات مع المعلمين :			
٤١	تقبل المعلمين توجيهاتك الخاصة بالطلاب.		
٤٢	تقبل المعلمين للعمل الإرشادي في المدرسة.		
٤٣	تعاون المعلمين في تحويل الطلبة الذين يحتاجون إلى إرشاد.		
٤٤	المساعدة المقدمة لك من المعلمين في العمل الإرشادي عند الحاجة.		
البعد الثامن : الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية الإرشاد:			
٤٥	اتجاهات الطلاب نحو عملية الإرشاد.		
٤٦	اتجاهات أولياء أمور الطلاب نحو عملية الإرشاد.		
٤٧	سلوك الطلاب العام داخل المدرسة.		
٤٨	تقبل الطلاب لتوجيهات المرشد.		
٤٩	متابعة أولياء أمور الطلاب لتحصيل أبنائهم.		
٥٠	تقبل الطلاب للانضمام إلى البرامج الإرشادية.		
٥١	مدى تفهم أولياء أمور الطلاب لأهمية العلاقة بين البيت والمدرسة من خلال تعاونهم الإيجابي مع المرشد.		

مقياس الاتجاه نحو التفكير الابتكاري

إعداد د. احمد عبادة

أستاذ مشارك علم النفس التربوي جامعة البحرين

تعليمات المقياس :

يهدف هذا المقياس إلى معرفة شعورك نحو بعض القضايا والظواهر الاجتماعية ، والمطلوب منك التعبير بموضوعية عما تشعر به نحو هذه القضايا أو الظواهر الاجتماعية ، وذلك بوضع علامة (√) أمام العبارة وأسفل درجة الموافقة التي تتفق مع شعورك .

رقم	محتوى العبارة	مناسب	غير مناسب	ملاحظات
١	اشعر بالمتعة عندما تتحداني مشكلة ما أثناء حلها			
٢	يجب تشجيع الفكر الجديد مهما كان خياليا			
٣	يجب الاستفادة من تجارب الآخرين ، وان نبعد أنفسنا عن المخاطر بتجربة شيء جديد			
٤	استمتع بحل المشكلات الغامضة والمعقدة			
٥	إعطاء الحرية لكل طالب لكي يسأل ويناقش ويبدى الرأي الآخر هو نوع من الفوضى من العملية التعليمية			
٦	اميل إلى تجربة ماهو جديد وغير مألوف للآخرين سواء في مجال الدراسة أو الحياة الخاصة			
٧	استمتع بقراء القصص ذات النهاية الغامضة أو المعقدة			
٨	انزعج كثيرا من الشخص الذي يتسم بالغموض			
٩	استمتع بممارسة العمل الذي يتسم بالغموض			
١٠	افضل معايشة الواقع ولا اشطح بأفكاري بعيدا عنه			
١١	عند ظهور فكرة جديدة من احد زملاء في مجال الدراسة يجب تشجيعها وعدم الوقوف منها موقف النقد			
١٢	أجد القدر الكافي فيما درسته سابقا ولست في حاجة للاطلاع والمزيد			
١٣	اعتمد على نفسي في تعلم الأشياء الجديدة			
١٤	لاجدوى من إجهاد عقولنا بالتفكير في مشكلات المستقبل			

			الذي لم يأت بعد
١٥			يجب أن تشجع كل فكر مبدع
١٦			اتنازل بسهولة عن فكري أن لم تجد ترحيبا
١٧			أفضل عدم مهاجمة أفكار الآخرين مهما كانت غير مألوفة
١٨			سرعان ما أنصرف عن حل المشكلات ذات الطبيعة الغامضة
١٩			أفضل التعامل مع الطلاب ذوي الشخصية البسيطة السهلة الفهم
٢٠			يجب أن تتقبل الأفكار الجديدة مهما كانت غير مألوفة
٢١			يجب أن يكون أهم معيار للتفوق الدراسي هو تقديم الجديد والمبتكر
٢٢			يجب أن تتسم شخصية المعلم بنوع من الحزم والشدة في معاملة الطلاب
٢٣			أحب أن اطلع على النظريات الجديدة في مجال تخصصي
٢٤			يجب تشجيع كل شخص على أن يكون مستقل التفكير ومتحرر العقل
٢٥			أفضل ممارسة الأعمال الروتينية التي لا تحتاج إلى التفكير في الجديد
٢٦			أسعى جاهدا لمواجهة المجهول ومحاولة فهمه
٢٧			أفضل مشاهدة الأفلام ذات المحتوى البسيط
٢٨			الأنشطة الفنية والثقافية التي يطلب منا المشاركة فيها تعطلنا عن التقدم في الدروس المقررة
٢٩			يجب أن نقف بحزم إلى ضد أية أفكار غريبة عن الواقع الذي يعيشه مجتمعنا
٣٠			علينا أن نتصرف دائما وفقا لما نألفه من أفكار واتجاهات وقيم وإلا نحاول الخروج عليها أو حتى مناقشتها

ملحق رقم (٢)

أسماء المحكمين لأدوات الدراسة

اسم المحكم ورتبته العلمية	مكان العمل
د. توفيق عبدالمنعم أستاذ بقسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين
د. راشد الدوسري أستاذ مشارك بقسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين
د. احمد سعد أستاذ مشارك بقسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين
د. شيخة الجنيد أستاذ مساعد بقسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين
د. أمينة شلبي أستاذ مساعد بقسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين

ملحق رقم (٣)

مقياس الرضا عن العمل الإرشادي بالصورة النهائية

أخي المرشد

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.... وبعد :

أقوم حالياً بإجراء دراسة حول (الرضا الوظيفي وعلاقته بطبيعة الاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين في المدارس) لذا آمل منكم التكرم بالإجابة على جميع فقرات المقاييس التالية، وذلك بوضع علامة (√) في احد الاختيارات الموجودة بعد كل عبارة بكل صدق، وموضوعية، علماً بأن ذكر الاسم غير مطلوب، وبيانات البحث لن يطلع عليها احد سوى فريق البحث، ولا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة .
شاكرين لك كريم تعاونك على ما تقدمه من جهد في خدمة العملية التربوية والبحث العلمي.

فريق البحث

البيانات الأساسية :

الاسم (اختياري) :

مركز الإشراف : ☐ الشمال ☐ الوسط ☐ الجنوب ☐ الشرق ☐ الصفا

المرحلة : ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي

المؤهل : ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

التخصص في الإرشاد: ☐ متخصص ☐ غير متخصص

الراتب: ☐ أقل من ١٠.٠٠٠ ريال ☐ من ١٠.٠٠٠ - ١٥.٠٠٠ ريال ☐ أكثر من ١٥.٠٠٠ ريال

مقياس الرضا عن العمل الإرشادي

يهدف هذا المقياس إلى التعرف على درجة رضاك عن الوظيفة التي تمارسها، ومن ثم التعرف على شعورك الشخصي نحوها والمطلوب منك، قراءة كل عبارة بعناية وتحديد شعورك بوضع علامة (√) أمام العبارة التي تعبر عن رضاك أو شعورك الشخصي نحو هذه العبارة.

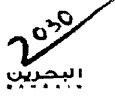
الرقم	العبارات	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا ادري	راض	راض جداً
١	الإمكانيات المتاحة لك لإنجاز عملك.					
٢	الاعتراف بالجهد الذي تبذله في العمل.					
٣	ما تتيحه لك الوظيفة من وقت كاف لإتمام العمل بكفاءة.					
٤	رد الفعل الذي تلمسه لدى إدارة المدرسة عند إجادتك العمل.					
٥	رد الفعل الذي تلمسه لدى المشرف المختص عند إجادتك العمل.					
٦	التقدير الذي تحصل عليه من قبل إدارة المدرسة.					
٧	التقدير الذي تحصل عليه من قبل المشرف .					
٨	تقدير المعلمين للجهد الذي تبذله في العمل الإرشادي.					
٩	الثناء الذي تتلقاه من أولياء الأمور.					
١٠	الثناء الذي تتلقاه من الطلاب.					
١١	ما تتيحه الوظيفة لك من فرص للتجديد والابتكار.					
١٢	حجم العمل ومدى ملاءمته لقدراتك الشخصية.					
١٣	ظروف العمل وبيئته المادية (المبنى، الإضاءة، التكييف، ... إلخ)					
١٤	ما تتيحه لك الوظيفة من فرص لتكون مسؤولاً عن تخطيط عملك.					
١٥	ما تتيحه لك الوظيفة من فرص لإنجاز عملك الوظيفي بالأسلوب الذي تختاره.					
١٦	ما يتاح لك من فرص في وظيفتك للمشاركة في اتخاذ القرار.					
١٧	مسؤولية الإشراف المتاحة لك على الطلاب.					
١٨	فرص الترقى المتاحة لك في العمل الإرشادي.					
١٩	فرص اكتساب الخبرة المتاحة لك في العمل الإرشادي.					
٢٠	فرص الزيادة في الراتب المتاحة لك في العمل الإرشادي.					
٢١	الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل الإرشادي.					

الرقم	العبارات	غير راض إطلاقاً	غير راض	لا ادري	راض	راض جداً
٢٢	فرص التدريب والتعليم المتاحة لك أثناء الخدمة.					
٢٣	أسلوب إصدار التعليمات من إدارة المدرسة.					
٢٤	الأسلوب الذي يتبعه المدير في حل مشاكل العمل.					
٢٥	العلاقة بينك وبين إدارة المدرسة.					
٢٦	الصلاحيات المعطاة لك في العمل.					
٢٧	أسلوب معاونة الإدارة لك في مواقف العمل الصعبة.					
٢٨	الأسلوب المتبع في تقويم أدائك الوظيفي.					
٢٩	كفاية الراتب الذي تحصل عليه.					
٣٠	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع خبراتك ومؤهلك العلمية.					
٣١	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع حجم العمل الذي تؤديه.					
٣٢	ما تتيحه لك الوظيفة من فرص للحصول على تقدير الآخرين					
٣٣	نظرة المجتمع لمهنتك كمرشد.					
٣٤	ما تتيحه لك الوظيفة من تكوين معارف جدد.					
٣٥	السمعة والفخر التي تكتسبها عائلتك من العمل الذي تؤديه.					
٣٦	الوقت الذي تتيحه لك وظيفتك للتفرغ لأسرتك.					
٣٧	تقبل المعلمين توجيهاتك الخاصة بالطلاب.					
٣٨	تقبل المعلمين للعمل الإرشادي في المدرسة.					
٣٩	تعاون المعلمين في تحويل الطلبة الذين يحتاجون إلى إرشاد.					
٤٠	المساعدة المقدمة لك من المعلمين في العمل الإرشادي عند الحاجة.					
٤١	اتجاهات الطلاب نحو عملية الإرشاد.					
٤٢	اتجاهات أولياء أمور الطلاب نحو عملية الإرشاد.					
٤٣	سلوك الطلاب العام داخل المدرسة.					
٤٤	تقبل الطلاب لتوجيهاتك كمرشد.					
٤٥	متابعة أولياء أمور الطلاب لتحصيل أبنائهم.					
٤٦	تقبل الطلاب للانضمام إلى البرامج الإرشادية.					

الرقم	محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
١٢	أجد القدر الكافي فيما درسته سابقا ولست في حاجة للإطلاع والمزيد.					
١٣	اعتمد على نفسي في تعلم الأشياء الجديدة.					
١٤	لا جدوى من إجهاد عقولنا بالتفكير في مشكلات المستقبل الذي لم يأت بعد.					
١٥	يجب أن تشجع كل فكر مبدع.					
١٦	أتنازل بسهولة عن فكري أن لم تجد ترحيبا.					
١٧	أفضل عدم مهاجمة أفكار الآخرين مهما كانت غير مألوفة.					
١٨	سرعان ما أنصرف عن حل المشكلات ذات الطبيعة الغامضة.					
١٩	أفضل التعامل مع الطلاب ذوي الشخصية البسيطة السهلة الفهم.					
٢٠	يجب أن نتقبل الأفكار الجديدة مهما كانت غير مألوفة.					
٢١	يجب أن يكون أهم معيار للتفوق الدراسي هو تقديم الجديد والمبتكر.					
٢٢	يجب أن تتسم شخصية المرشد بنوع من الحزم والشدة في معاملة الطلاب.					
٢٣	أحب أن اطلع على النظريات الجديدة في مجال تخصصي.					
٢٤	يجب تشجيع كل شخص على أن يكون مستقل التفكير ومتحرر العقل.					
٢٥	أفضل ممارسة الأعمال الروتينية التي لا تحتاج إلى التفكير في الجديد.					
٢٦	أسعى جاهدا لمواجهة المجهول ومحاولة فهمه.					
٢٧	أفضل مشاهدة الأفلام ذات المحتوى البسيط.					
٢٨	الأنشطة الفنية والثقافية التي يطلب منا المشاركة فيها تعطلنا عن التقدم في العمل.					
٢٩	يجب أن نقف بحزم إلى ضد أية أفكار غريبة عن الواقع الذي يعيشه مجتمعنا.					
٣٠	علينا أن نتصرف دائما وفقا لما نألفه من أفكار واتجاهات وقيم والا نحاول الخروج عليها أو حتى مناقشتها.					

ملحق رقم (٥)

خطاب قسم علم النفس إلى إدارة التربية والتعليم بجدة



UNIVERSITY OF BAHRAIN

College of Arts

Department of Psychology

جامعة البحرين

كلية الآداب

قسم علم النفس



2012/04/23

سعادة المدير العام لإدارة التربية والتعليم بمدينة جدة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

يرجى منكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب / الحميدي حمدان الحربي ذو الرقم الجامعي 20094752 والذي يدرس في برنامج ماجستير علم النفس الإرشادي بقسم علم النفس بجامعة البحرين ، في أعمال التطبيق الميداني في عدد من المدارس البنين بمدينة جدة وذلك حتى يتمكن من انجاز الأعمال الميدانية الخاصة بطروحة الماجستير ، والتي عنوانها (الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتجاه نحو التفكير الابتكاري لدى المرشدين في مدارس التعليم العام بمدينة جدة بالسعودية)

وذلك تحت إشراف الأستاذ الدكتور محمد مقداد بجامعة البحرين .

وتفضلوا بقبول فائق التحية والاحترام ،،،

رئيس قسم علم النفس

د. أماني الشيراوي



P.O. Box: 32038 - Kingdom of Bahrain
Tel.: (+973) 17437176 / 17437167
Fax: (+973) 17449037

صندوق بريد: ٣٢٠٣٨ - مملكة البحرين
هاتف: ١٧٤٣٧١٦٧ / ١٧٤٣٧١٦٦ (+٩٧٣)
فاكس: ١٧٤٤٩٠٣٧ (+٩٧٣)

ملحق رقم (٦)

خطاب إدارة التربية والتعليم إلى المرشدين

الرقم: ٢٠١٤ / ٢٠
التاريخ: ٨ / ٢٠١٤
المرفقات:

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية

وزارة التربية والتعليم

٢٨٠

الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جدة
إدارة التخطيط والتطوير

قسم البحوث التربوية

إلى : مدير المدرسة

من : مديرة إدارة التخطيط والتطوير (المكلفة)

بشأن : تسهيل مهمة الباحث/ الحميدي حمدان الحربي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد :

بالإشارة إلى إحالة سعادة مدير عام التربية والتعليم بمحافظة جدة برقم (بدون) المبنية على خطاب سعادة رئيس قسم علم النفس بجامعة البحرين برقم (بدون) وتاريخ (بدون) بشأن تسهيل مهمة الباحث/ الحميدي حمدان الحربي في التطبيق الميداني لبحثه بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتجاه نحو التفكير الإبتكاري لدى المرشدين في مدارس التعليم بمدينة جدة بالسعودية " كمتطلب أكاديمي للحصول على درجة الماجستير بقسم علم النفس من كلية الآداب - جامعة البحرين ويرغب الباحث في تطبيق أدوات البحث على عينة من المرشدين في مدارس التعليم العام حتى يتمكن من انجاز الأعمال الميدانية الخاصة بأطروحته حيث تم فحص أدوات البحث "مقياس" وتبين استيفائها ضوابط الوزارة بهذا الخصوص . نأمل منكم تسهيل مهمة الباحث في تطبيقه الميداني على المرشدين بمدارسكم شاكرين ومقدرين تعاونكم واهتمامكم بالبحث العلمي .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إبتسام سعيد منسي
١٢٤٦ / ١٨



١٢٤٦ / ١٨
د/ع/هـ
شاهين

(Abstract)

This study aimed to identify the level of job satisfaction and the nature of the trends toward innovative thinking has counselors working in government schools in Jeddah, and to identify significant differences in the level of job satisfaction and the trend towards innovative thinking attributed to the variables of the study, and to identify the extent of the difference in the strength of the relationship between job satisfaction and trends some innovative thinking in different variables of the study, the study population consisted of all workers in the public schools in Jeddah during the first semester of 2012, and numbered (545) guide, sample was selected from (66) guiding the way stratified random, at the rate of 12.1%, was used measure of satisfaction with the extension work of preparing Ashabhe (1997), and the measure of trends toward innovative thinking preparing Obadah (1993), and results showed that workers dissatisfied with their work indicative rate (84.8%), with the highest levels of satisfaction satisfaction relations with teachers, show Results that mentors have positive attitudes towards innovative thinking, and results showed the existence of a positive correlation statistically significant between job satisfaction and the trend towards innovative thinking with mentors reached ($r = .544$), and also shows the presence of significant differences in the level of job satisfaction due to the variables specialization in Guidance for mentors specialists for mentors non-specialists, and variable Qualification campaign qualified Master, and variable monthly salary for salary top, and there was no statistically significant differences in the level of job satisfaction due to the educational stage, and seen from the results and there were statistically significant differences ($\alpha = 0.05$) in the direction towards innovative thinking to tour due to the variable Qualification for campaign Masters, and there is no statistically significant differences attributable to the variables specialization, educational level, and Qualification and the monthly salary, and no statistically significant differences in the relationship between job satisfaction and attitudes towards innovative thinking attributable specialization variables, and educational level, academic qualification and monthly salary.

UNIVERSITY OF BAHRAIN

College of Arts



Department of Psychology

**Job Satisfaction and its Relationship to the Trend
Towards Innovative Thinking among Counselors
Working in Government Schools in Jeddah, Saudi
Arabia**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master's Degree in Counseling Psychology

Submitted by

Alhmidi bin Hmdan Al-Harbi

Bachelor of biology, King Saud University, Saudi Arabia, 1994

Supervised by

Dr. Mohammed Moqdad

Professor of Industrial and organizational psychology

University of Bahrain

KINGDOM OF BAHRAIN

November/2013