



# إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية(\*)

إعداد

أ. لينة بنت لافي بن عايز المطيري (\*\*)

د. محمد غازي الدسوقي (\*\*\*)

الناش

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، بالقاهرة

جمهورية مصر العربية

يوليو ٢٠١٨ م

---

(\*) بحث مستل من رسالة الماجستير للطالبة نوقشت بقسم علم النفس بكلية التربية جامعة جازان خلال شهر رمضان من العام الجامعي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ.  
(\*\*) ماجستير في التربية تخصص الإرشاد النفسي  
(\*\*\*) أستاذ علم النفس التربوي المساعد بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ورئيس قسم علم النفس بكلية التربية جامعة جازان سابقاً.



## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

### ملخص بحث :

يعد الرضا الوظيفي للمرشد الطلابي أحد المحاور الرئيسة في نجاح عمله، مما يسهم في زيادة شعوره بالسعادة والارتياح في عمله، وزيادة انتمائه للعمل، ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية. ويسعى البحث الحالي الى تعرف طبيعة العلاقة بين إدراك الدور المهني للمرشد الطلابي ورضاه الوظيفي. واستخدم البحث المنهج الوصفي. وتم تطبيق مقياس ادراك الدور المهني، ومقياس الرضا الوظيفي للمرشدة الطلابية على عينة البحث (٢٠٠) مرشدة طلابية في (١٢١) مدرسة بالمرحلة الثانوية في منطقة جدة التعليمية بالمملكة العربية السعودية. ومن توصيات البحث مايلي:

- قياس مستوى الرضا الوظيفي لمرشدات الطالبات من وقت لآخر، للارتقاء بالعملية الإرشادية
- تنظيم ندوات واجتماعات دورية للمرشدات، حول دورهن الإرشادي وأهميته
- عمل نشرات موثقة من إدارة التوجيه والإرشاد حول دور المرشدة الطلابية في المدرسة
- تبني سياسة التكريم للمرشدات المتميزات في احتفالات

- **Recognizing the professional role and its relation to the job satisfaction among female secondary school teachers.**

- Mrs. Leenah Bent Lafy Ben Ayez Al Meteiry

- Dr. Mohammed Ghazy Al Dosouky

**Faculty of Education – Gazan Univeristy – Saudi Arabia -**

- **Abstract**

- The job satisfaction of the student advisor is one of the main components in his field of work, which contributes to increase his sense of happiness and satisfaction in his work, increase his membership of the work, and then improve the educational process. The current research seeks to identify the nature of the relationship between the recognition of the professional role of the student advisor and his satisfaction. The research used the descriptive approach. The professional role scale and the job satisfaction measure of the student guide were applied to the sample of (200) student advisors in (121) secondary schools in the Jeddah educational area in Saudi Arabia. Research recommendations include: Measuring the level of job satisfaction of female instructors from time to time, to improve the educational process, Organizing seminars and regular meetings of female guides on their role and importance, Making documented leaflets from the Guidance and Guidance Department on the role of the student guide in the school and Adopting a policy of honoring the distinguished guides in the celebrations.

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمرشحات الطالبات بالمرحلة الثانوية

إعداد

إلىنة بنت لافي بن عايذ المطيري  
د.محمد غازي الدسوقي  
كلية التربية - جامعة جازان - المملكة العربية السعودية

### مشكلة البحث:

يلعب المرشد الطلابي دوراً مهماً في نجاح العملية التعليمية بالمدرسة، لما يقوم به من جهود نفسية واجتماعية وإدارية داخل المدرسة، وما يقدمه من خدمات إرشادية للطلاب تسهم في تحسين الخدمة التعليمية وإعداد الطالب نفسياً وتربوياً ومعرفياً لمواجهة المتطلبات الحياتية داخل المؤسسة التعليمية وخارجها.

ويعدُّ الرضا الوظيفي للمرشد الطلابي أحد المحاور الرئيسة في نجاح عمله؛ إذ إنه يُسهم بشكل كبير في زيادة شعور المرشد الطلابي بالسعادة والارتياح في عمله؛ وبالتالي زيادة انتمائه للعمل؛ ومن ثمَّ الارتقاء بالعملية التعليمية (اليحيى، ٢٠٠٣، ٧٥١). وهذا ما أكدته نتائج دراسة سلمان (٢٠١١) بوجود مستوى عالٍ من الأداء المهني لدى المشرفين الاختصاصيين نتيجة لرضاهم الوظيفي.

لعل الاهتمام بالرضا الوظيفي يعدُّ أمراً مهماً ومطلباً ضرورياً للنجاح في العمل الإرشادي؛ لكن نوعية الإعداد العلمي والمهني للمرشد المُتخصص برغم إلمامه بعمليات العمل الإرشادي ومهاراته بدرجة أكبر من المرشد غير المُتخصص إلا أنه يُعاني نقصاً كبيراً في هذا الجانب والذي يؤدي إلى تدني مستوى فاعليته، وعدم قيامه بمهامه وواجباته الإرشادية على الوجه المطلوب؛ مما ينعكس سلبياً على حماسه وانتمائه للعمل؛ وبالتالي انخفاض مستوى رضاه الوظيفي (الشهري،

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

(٢٠٠٠). وقد كشفت نتائج دراستي (مصلح، ٢٠١٤؛ والدعيس، ٢٠١٦) عن الدور الذي يؤديه التخصص في الرضا الوظيفي.

ليس هذا فحسب؛ بل إن الخبرة تؤدي دوراً مهماً في الرضا الوظيفي؛ نظراً لكونها تُسهم في زيادة الثقة بالنفس والآخرين، ومن ثمَّ تزداد وتقوى علاقة المرشد مع زملائه ومع الطلاب، ويزداد حبه للعمل وانتمائه له، كما أنها تؤدي إلى اكتساب مهارات متجددة، وتُتمّي المهارات المكتسبة؛ مما يقضي على عوامل القلق والتردد من الدخول في تجارب جديدة؛ الأمر الذي يجعل المرشد أكثر ثقة، وأكثر حماساً وانتماءً؛ فيرتفع مستوى رضاه عن عمله الإرشادي، ويُسهم في زيادة فاعليته، وارتفاع مستوى أدائه (الشهري، ٢٠٠٠). وقد كشفت نتائج دراستي (الشهراني، ٢٠١٠؛ والزهراني، ٢٠١٢) عن تأثير سنوات الخبرة في الرضا الوظيفي.

وبعدُ الرضا الوظيفي لعناصر العملية التعليمية بالمدرسة من الوسائل المهمة التي تساعد على تحقيق أهدافها، واستقرار منسوبيها، وزيادة طموحاتهم. وقد أشارت نتائج دراستي (عزازي، ٢٠١٢؛ والزيدان، ٢٠١٤) إلى أن الرضا الوظيفي المرتفع للعاملين؛ غالباً ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

ومع أهمية الرضا الوظيفي للمرشدين، ودوره في نجاح العمل الإرشادي أو فشله؛ فإن فاعلية أداء المرشد الطلابي لأدواره المهنية يُحددها بدرجة كبيرة مدى الاستعداد أو التهيؤ من المجتمع المدرسي لإدراك هذه الأدوار، وتقبّلها، والتفاعل معها (المشعان، ١٩٩٣، ٣٣). كما يعتمد نجاح العملية الإرشادية بشكل كبير على مدى إمام المرشد الطلابي بمتطلبات العمل الإرشادي، عن طريق الإعداد الأكاديمي والمهني والتدريب العملي، وتعاون الأطراف المختلفة داخل المؤسسة التربوية (المدير، والمعلم، والطالب، وولي الأمر)، وخارجها مع المرشد الطلابي (Madak & dieni, 1988,321). فالدور الذي يقوم به المرشد الطلابي دور فني

مهني يعتمد على إدراكه لطبيعة عمله، وإدراك الآخرين ذوي العلاقة لهذا الدور، وطبيعة العمل الإرشادي بالمدرسة. (Wilgus & Shelley, 1999, 265)

رصدت نتائج بعض الدراسات التي أُجريت للتعرف على واقع الإرشاد الطلابي (Ellen & Ann, 2005؛ والشهري، 2000؛ Abal & Hornby, 1994) والخالدة، 2008؛ وعليمات، 2009؛ والكعبي، 2010؛ وحامد، 2014) وجود بعض الممارسات الخاطئة للدور الإرشادي لدى كثير من مرشدي المدارس، لاسيما غير المتخصصين، بالإضافة إلى بعض الأفكار التي يطرحها المعلمون ومديرو المدارس حول طبيعة عمل المرشد، والتي تعكس عدم وضوح الدور الإرشادي بالمدرسة لبعض التربويين.

كما بيّنت نتائج تلك الدراسات (Abal & Hornby, 1994) والشهري، 2000؛ Ellen & Ann, 2005؛ والخالدة، 2008؛ وعليمات، 2009؛ والكعبي، 2010؛ وحامد، 2014)؛ أن مقومات نجاح دور المرشد الطلابي أو فشله تعتمد بدرجة مقبولة على دعم مدير المدرسة المُدرِّك والمُتفهم لدور المرشد الطلابي ومساعدته له، وتذليل الصعوبات التي يواجهها، وتقديم الحلول والمقترحات لتطوير عملية الإرشاد، ودعم المرشد في أداء مهامه. أما المدير الذي لا يدرك أبعاد العمل الإرشادي؛ فإنه يعتقد أن دور المرشد بالمدرسة مجرد أعمال روتينية تقوم على تطبيق الإجراءات بحق الطلاب المخالفين، إضافة إلى الأعمال الكتابية كتدوين الاجتماعات الشكلية، وإعداد محاضر العقوبات، في الوقت الذي يهمل فيه دوره الأصيل المرتبط بحاجات الطلاب النفسية والاجتماعية. هذا بالإضافة إلى عناصر العملية التعليمية الأخرى المُمثلة في الوكلاء، والمعلمين، والإداريين غير المدركين لطبيعة العمل الإرشادي، الذي من شأنه أن يسهم في الحدّ من الأداء الفاعل للمهام الإرشادية للمرشد الطلابي.

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

ليس هذا فحسب؛ بل إن غياب الأنشطة المناسبة لعمر الطلاب؛ ربما يسهم في فشل العملية الإرشادية، ويُشعر الطلاب بالملل والروتين اليومي؛ مما يؤدي بهم إلى ممارسة بعض المخالفات والأعمال التخريبية التي تعوق العمل الإرشادي، كالكتابة على الجدران، والعبث بالمتعلقات العامة، وحياسة المواد الخطرة، والهروب من المدرسة، والاعتداء على زملائهم؛ وهذه العوامل تعمل بشكل مباشر على فشل العملية الإرشادية.

في المقابل؛ فإن المرشد الطلابي المتفهم لحاجات الطلاب وأحاسيسهم ومشاعرهم، والمُدرك لطبيعة دوره الإرشادي ومتطلباته؛ يكون سبباً مباشراً في نجاح عملية الإرشاد؛ بينما المرشد الذي يرى أن أعمال الإرشاد أعمالاً روتينية تعتمد على تعبئة السجلات، وإعداد محاضر الاجتماعات، وأن العمل الإرشادي مجال للراحة؛ يعد عاملاً رئيساً في فشل عملية الإرشاد بالمدرسة.

في هذا الصدد؛ كشفت نتائج بعض الدراسات (محمود، ١٩٩٢، ٩؛ ومنشار، ١٩٩٦، ٦٤) عن أن ممارسة المرشد الطلابي لأدواره؛ ما زالت غير واضحة ليس بالنسبة له فقط، بل للمستفيدين من الخدمات الإرشادية، سواء أكانوا من الطلبة، أم المعلمين، أم المديرين، أم المشرفين، أم أولياء الأمور. ومما يزيد دور المرشد الطلابي غموضاً في المؤسسات التعليمية؛ أن أدوار الخدمة الإرشادية تنصف بالتعدد والشمولية، وعلى سبيل المثال يتحدّد الدور المهني للمرشد في إعادة التوافق النفسي، والاجتماعي، والمهني الذي فقده الطالب؛ ويتطلّب هذا كثيراً من الجهود الموجهة للطالب وللبيئة التي يعيش فيها. وفي ضوء ذلك؛ فإن عدم توصيف دور المرشد الطلابي بشكل واضح للمرشد نفسه، ومن له علاقة بالعملية الإرشادية من معلمين وطلبة؛ ينشأ كثير من التعارض والتداخل بين الأدوار الإرشادية التي يجب عليه القيام بها، والأدوار والمهن الأخرى التي تنعكس على أدائه الوظيفي،



وشعوره بالإحباط وعدم التقدير؛ وبالتالي الخوف من فقدان الأمن الوظيفي (Abal & Hornby, 1994,258).

وقد بيّن زغاليل والشرعة (١٩٩٨) أن حاجة المرشد الطلابي في المدارس لإدراك دوره المهني أمر ضروري ومهم، ويجب أن يكون واضحاً؛ إذ إن نجاح العملية الإرشادية يعتمد على عوامل كثيرة، من أهمها: وضوح الدور للمرشد، وتعاون العاملين داخل المدرسة وخارجها معه؛ وهو الأمر الذي لن يتحقق إلا من خلال إدراك الأدوار التي يقوم بها المرشد الطلابي. وإدراك دور المرشد من قبل المرشد نفسه، والطلاب، والمدير، وغيرهم من الإداريين؛ يساعده على تقديم خدمات إرشادية أفضل، ويساعد الآخرين على فهم طبيعة العمل الإرشادي. وأوضحت دراسة (Peker, 2015,28) أن أدوار المرشدين ومسؤولياتهم يمكن تنفيذها بشكل أكثر وضوحاً من خلال اللوائح القانونية المنظمة للعمل الإرشادي المدرسي. بينما أشار (Carrol, 1993,220) إلى أن عدم إدراك الدور؛ يؤدي إلى مشكلات متعددة، منها تداخل الأطراف المهنية المختلفة داخل المدرسة، وازدواجية الأداء، وضعف التواصل المنظم بين الأطراف المختلفة، وأخيراً عدم الرضا الوظيفي.

لهذا سعى البحث الحالي إلى تعرّف طبيعة العلاقة بين إدراك الدور المهني للمرشد الطلابي ورضاه الوظيفي؛ وعليه تحدّدت مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. هل توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين إدراك الدور المهني

وأبعاده لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية ورضاهن الوظيفي؟

٢. هل يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية

من إدراكهن لدورهن المهني وأبعاده؟

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

٣. هل يوجد تفاعل دال إحصائياً بين متغيري: سنوات الخبرة والتخصص لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية، في تأثيرها المشترك في الدرجة الكلية لرضاهن الوظيفي؟

### فروض البحث:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين ادراك الدور المهني وابعاده لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية ورضاهن الوظيفي.
- يمكن التنبؤ بالرضى الوظيفي لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية من ادراكن لدورهن المهني وأبعاده.
- يوجد تفاعل دال إحصائياً بين متغيري سنوات الخبرة والتخصص لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية في تأثيرها المشترك على الدرجة الكلية لرضاهن الوظيفي.

### منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي؛ لملاءمة موضوعه، الذي يهدف إلى تفسير العلاقة بين إدراك الدور المهني والرضا الوظيفي؛ بوصفه يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً، ويُعبّر عنها كيفياً بوصفها، وبيان خصائصها، وكمياً بإعطائها وصفاً رقمياً من خلال أرقام وجداول توضّح مقدار هذه الظاهرة، أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

### المشاركات:

وَزَعَت أداتي البحث على جميع مُرشدات الطالبات البالغ عددهن (٢٥٠) مرشدة طلابية بمدارس المرحلة الثانوية في منطقة جدة التعليمية بالمملكة العربية السعودية، وعددها (١٢١) مدرسة، وذلك بعد استبعاد مُرشدات الطالبات اللاتي شاركن في حساب الخصائص السيكمترية لأداتي البحث؛ ليصل عدد المُشاركات

في عينة البحث النهائية إلى (٢٠٠) مرشدة طلابية، بعد استبعاد الأدوات غير المكتملة، وتراوحت أعمارهن بين (٢٤-٤٢) سنة، بمتوسط زمني (٣٠،٧١)، وانحراف معياري (٤،١٣).  
والجدول التالي يبيّن خصائص المُشارِكات في ضوء متغيري: التخصص، والخبرة:

### جدول (١)

#### خصائص المُشارِكات في ضوء متغيري: التخصص، والخبرة

النسبة	التكرار	البُعد	المتغير
٢١%	٤٢	علم نفس	التخصص
٥٥%	١١٠	علم الاجتماع/الخدمة الاجتماعية	
٢٤%	٤٨	تخصص آخر	
١٠٠%	٢٠٠	المجموع	
١٥,٥%	٣١	أقل من خمس سنوات	الخبرة
٣٤,٥%	٦٩	خمس إلى عشر سنوات	
٥٠%	١٠٠	أكثر من عشر سنوات	
١٠٠%	٢٠٠	المجموع	

#### أداتي البحث:

١- مقياس إدراك الدور المهني للمرشدة الطلابية (إعداد: الباحثان).

٢- مقياس الرضا الوظيفي للمرشدة الطلابية (إعداد: الباحثان).

وفيما يلي استعراض لخطوات بناء مقياسي البحث:

#### أولاً مقياس إدراك الدور المهني للمرشدة الطلابية:

خطوات بناء مقياس إدراك الدور المهني للمرشدة الطلابية:

مرّت عملية بناء المقياس بالمراحل التالية:

١- إعداد المقياس في صورته المبدئية.

٢- إعداد المقياس في صورته الأولى.

٣- إعداد المقياس في صورته النهائية

ونستعرض فيما يلي كل مرحلة من هذه المراحل كما يلي:

١- إعداد المقياس في صورته المبدئية:

مرّت هذه المرحلة بالخطوات التالية:

أ- الدراسة التحليلية:

١- الاطلاع على بعض الدراسات المرتبطة بموضوع البحث، مثل: محمود،

١٩٩٢؛ Abal & Hornby, 1994؛ ومنشار، ١٩٩٦؛ McLean،

2006؛ والعنزي، ٢٠٠٤؛ والعمري، ٢٠١٦؛ وحامد، ٢٠١٤؛ والكعبي،

٢٠١٠؛ (Peker, 2015).

٢- الاستعانة ببعض المقاييس المرتبطة بإدراك الدور والمقاييس قريبة الصلة

بها، مثل: (منشار، ١٩٩٦؛ والعنزي، ٢٠٠٤؛ وسلهب، ٢٠٠٧).

٣- الاطلاع على الدليل المرشد الطلابي الصادر من وزارة التعليم بالمملكة

العربية السعودية.

ب- وضع المفهوم الإجرائي للإدراك الدور المهني وأبعاده المفترضة:

تم التوصل من خلال التحليل النظري لإدراك الدور المهني إلى المفهوم

الإجرائي التالي: الدرجة التي تحصل عليها المُرشدة الطلابية على مقياس إدراك

الدور المهني. كما تم التوصل إلى أبعاد مفهوم إدراك الدور المهني كما يلي:

- إعداد برامج العمل الإرشادي ومتابعته.
- مساعدة الطالبات في التعرف على قدراتهم، وميولهم، واتجاهاتهم وتنميتها.
- بحث المشكلات النفسية، والاجتماعية، والتربوية، والصحية ودراساتها.
- إعداد البرامج المناسبة لمشكلات الطالبات.

- متابعة الطالبات (المتفوقات- المتأخرات دراسياً- الراسبات).
- تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات.
- إعداد التقارير الختامية لبرامج وخدمات التوجيه والإرشاد ورفعها إلى الجهات المختصة.

ت- عرض المقياس على المُحكِّمين:

فُدم المقياس لـ: (٩) من خبراء التربية وعلم النفس لتحكيمه، وأسفرت آراء المُحكِّمين عن:

١. مناسبة أدوار المهنية للمرشدة الطلابية لطالبات المرحلة الثانوية.
٢. تعديل صياغة بعض العبارات: "٧-٨-١٦-٢٠-٢٨-٣٨".
٣. إضافة عبارات: "٩-١٠-١١-١٢" في بُعد (مساعدة الطالبات في التعرّف على قدراتهن، وميولهن واتجاهاتهن وتنميتها)، كما تم إضافة عبارات: "٣٩-٤٠-٤١" في بُعد (تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات)، وإضافة عبارتي: "٤٤-٤٥" في بُعد (إعداد التقارير الختامية لبرامج وخدمات التوجيه والإرشاد ورفعها للجهات المختصة).

٢- إعداد المقياس في صورته الأولية:

مرّت هذه المرحلة بما يلي:

١- تحديد التعليمات:

تم صياغة تعليمات تطبيق المقياس في شكل مقدمة تهيئ المشاركة، للتعامل مع مفردات المقياس؛ حيث تم الإشارة إلى وجود مجموعة من الأدوار المهنية التي تمارسها المُرشدة الطلابية في عملها الإرشادي. وطُلب من المُرشدة الطلابية قراءة تلك الأدوار جيداً، ثم الإجابة عن الأسئلة المرتبطة بها، وتضمّنت التعليمات النقاط التالية:

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

- \* توضيح الهدف من المقياس، وهو قياس الصورة المُدرَكة لدى المُرشِدة الطلابية عن أدوارها المهنية.
- \* التنويه بأن الإجابة عن عبارة المقياس خاص بالبحث العلمي، ولن يطلع عليها أحد.
- \* التنويه بعدم ترك أي مفردة من المفردات دون إجابة، وعدم اختيار أكثر من إجابة للمفردة الواحدة.
- \* تأكيد أن تكون الإجابة معبرة فعلاً عن أدوارها المهنية التي تمارسها على أرض الواقع.

### ٢- التجريب الأولي للمقياس:

- طبّق المقياس في صورته الأولية على عدد (٥٠) مرشدة طلابية بمدارس المرحلة الثانوية بمنطقة جدة التعليمية، وتم التأكيد من:
- عدم ترك المشاركة لأي مفردة دون إجابة.
  - عدم اختيار المشاركة أكثر من إجابة للمفردة الواحدة.
  - مراعاة المشاركة لتعليمات تطبيق المقياس.

### ٣- تقدير صدق المقياس وثباته:

في سبيل التحقق من صلاحية المقياس للتطبيق، تم حساب ما يلي:

#### صدق المقياس:

الصدق من العوامل الأساسية التي يجب على مستخدم الاختبار أو واضعه التأكد من صلاحيته، وصدق المقياس: مقدرته على قياس ما وُضع من أجل قياسه، وفي سبيل ذلك تم التحقق من:

- صدق المفردة:

صدق المُفردة بطريقة معامل الارتباط (الصدق الداخلي): وتم بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة، ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف درجة المُفردة من الدرجة الكلية لهذا البُعد، باعتبار أن باقي العبارات محكاً أو ميزاناً داخلياً لهذه المُفردة، والجدول التالي يبيّن ذلك.

### جدول (٢)

معاملات الارتباط بين مفردات مقياس إدراك الدور المهني، والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه المُفردة بعد حذفها (ن = ٥٠)

البُعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
الأول	١	*٠,٢٨٨	٣	٠,١٧٨	٥	**٠,٥٠٨
	٢	**٠,٤٢٣	٤	**٠,٥١٣	٦	**٠,٦١٢
الثاني	٧	**٠,٥١٠	٩	**٠,٦٣٦	١١	**٠,٤٤١
	٨	**٠,٤٩٤	١٠	**٠,٧٢٢	١٢	**٠,٤٥٩
الثالث	١٣	**٠,٧٥٣	١٥	**٠,٥٥٠	١٧	**٠,٧٣٤
	١٤	**٠,٨٣٠	١٦	**٠,٧٣٩	١٨	**٠,٤٨٤
الرابع	١٩	**٠,٦٤٠	٢١	**٠,٦١٩	٢٣	**٠,٦٧٥
	٢٠	**٠,٧٣١	٢٢	**٠,٦٥٦	٢٤	**٠,٧١٥
	٢٥	**٠,٤٩١				
الخامس	٢٦	**٠,٧٦٤	٢٩	**٠,٨٢٥	٣٢	**٠,٨٩٢
	٢٧	**٠,٨٦٠	٣٠	**٠,٨٩٥	٣٣	**٠,٩٣٥
	٢٨	**٠,٧٠٤	٣١	**٠,٧٤٣	٣٤	**٠,٧٢٠
السادس	٣٥	**٠,٧٩١	٣٧	**٠,٨٠١	٣٩	**٠,٨٢٦
	٣٦	**٠,٧٩٤	٣٨	**٠,٤٩٩	٤٠	**٠,٧٢٥
	٤١	**٠,٧٧٠				
السابع	٤٢	**٠,٦٤٠	٤٤	**٠,٨٤٨	٤٦	**٠,٧٢٢
	٤٣	**٠,٨٦٨	٤٥	**٠,٨٩٠		

(\*\*) دالة عند مستوى (٠,٠١)

(\*) دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة، ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه بعد حذف المُفردة تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق؛ حيث كانت جميع معاملات الارتباط عند مستوى (٠,٠١)، باستثناء المُفردة (١)؛ إذ كان معامل الارتباط دال عند مستوى (٠,٠٥)، أما المُفردة (٣)؛ فكان معامل الارتباط غير دال، وباستبعادها أصبح المقياس يتضمّن (٤٥) مفردة.

• الصدق المحك:

يدلّ الصدق المرتبط بالمحك على قدرة المقياس على التنبؤ بالأدوار المهنية للمرشدات الطالبات، وتشخيصه في ضوء مقياس آخر يُسمّى بالمحك. وقد تم استخدام الصدق التلازمي عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجات المُشارِكَات على مقياس البحث الحالي، ومقياس (العطوي، ٢٠٠٨)؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المقياسين (٠,٦٥٧)، وهو ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ثبات المقياس:

ثبات المقياس من العوامل التي تؤكّد صلاحية المقياس للتطبيق، وفي سبيل ذلك تم حساب الثبات باستخدام:

- معامل ثبات ألفا كرونباخ، وبلغت قيمته (٠,٩٧١)، وعدد المفردات (٤٥)، وقيمة  $n = (٥٠)$ ، والقيمة السابقة مقبولة وتشير إلى ثبات المقياس إحصائياً.

الاتساق الداخلي:

وذلك عن طريقة حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة، والدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه، ثم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس الكلي، والدرجة الكلية لكل بُعد، وكانت النتائج كما يلي:



جدول (٣)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية (ن=٥٠)

رقم البعد	اسم البعد	قيمة معامل الارتباط
١	إعداد ومتابعة برامج العمل الإرشادي.	**٠,٧٥٨
٢	مساعدة الطالبات في التعرف على قدراتهن، وميولهن، واتجاهاتهن، وتميئتها.	**٠,٧٥٩
٣	بحث ودراسة المشكلات النفسية، والاجتماعية، والتربوية، والصحية للطالبات.	**٠,٩٥٤
٤	إعداد البرامج المناسبة لمشكلات الطالبات.	**٠,٩١٥
٥	متابعة الطالبات (المتفوقات- المتأخرات دراسياً- الراسبات).	**٠,٩١٧
٦	تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات.	**٠,٨٤٠
٧	إعداد التقارير الختامية لبرامج وخدمات التوجيه والإرشاد ورفعها للجهات المختصة	**٠,٨٩٨

(\*\*) دالة عند مستوى (٠,٠١)

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين عبارات الأبعاد، والدرجة الكلية له (ن=٥٠)

البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
الأول	١	*٠,٣١٧	٣	**٠,٥٩٢	٥	**٠,٨١٤
	٢	**٠,٥٤٨	٤	**٠,٥٩٤		
الثاني	٦	**٠,٦٠٤	٨	**٠,٧١٩	١٠	**٠,٤٧٧
	٧	**٠,٣٩٦	٩	**٠,٦٠٦	١١	**٠,٤٥٨
الثالث	١٢	**٠,٨٠٣	١٤	**٠,٦٨٠	١٦	**٠,٧٦٠
	١٣	**٠,٨٥١	١٥	**٠,٧٦١	١٧	**٠,٥٨٧
الرابع	١٨	**٠,٧٢٩	٢٠	**٠,٧٢٣	٢٢	**٠,٧٠٩
	١٩	**٠,٨٢٥	٢١	**٠,٦٩٥	٢٣	**٠,٧١٢
	٢٤	**٠,٥٨٢				
الخامس	٢٥	**٠,٧٤٨	٢٨	**٠,٨٢٦	٣١	**٠,٧٩٠
	٢٦	**٠,٨٥٤	٢٩	**٠,٨٦١	٣٢	**٠,٨٧١
	٢٧	**٠,٧٢٢	٣٠	**٠,٦٧٠	٣٣	**٠,٧٥٣
السادس	٣٤	**٠,٧٢٨	٣٦	**٠,٧٧٠	٣٨	**٠,٧٢٤
	٣٥	**٠,٦٤٢	٣٧	**٠,٥٠٣	٣٩	**٠,٧١٨
	٤٠	**٠,٧٤٨				
السابع	٤١	**٠,٦٧٦	٤٣	**٠,٧٧١	٤٥	**٠,٧٧٠
	٤٢	**٠,٨٤٥	٤٤	**٠,٨٤٢		

(\* دالة عند مستوى (٠,٠٥). (\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من جدولي (٣)، و(٤) أن المقياس الكلي وأبعاده الفرعية تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي؛ حيث كانت جميع معاملات الارتباط عند مستوى

(٠,٠١)، باستثناء المفردة (١)؛ حيث كان معامل الارتباط دال عند مستوى (٠,٠٥)؛ وبذلك تضمنّ المقياس في شكله النهائي (٤٥) مفردة.

### ٣- إعداد المقياس في صورته النهائية:

بعد حذف المفردة التي أشارت التحليلات الإحصائية إلى عدم ارتباطها إحصائياً بالبُعد التي وُضعت لقياسه؛ أصبح عدد مفردات المقياس في شكله النهائي (٤٥) مفردة.

#### ١- حساب زمن تطبيق المقياس:

خلال التطبيق الميداني لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس، تم حساب متوسط زمن الإجابة من مفردات المقياس لعدد (٥٠) مرشدة طلابية؛ حيث تراوح زمن الانتهاء من الإجابة عن جميع مفردات المقياس ما بين (٢٠-٣٠) دقيقة، بمتوسط زمني مقداره (٢٥) دقيقة تقريباً، وكان هذا الزمن الأكثر شيوعاً للانتهاء من الإجابة على مفردات المقياس لدى معظم المشاركين.

#### ٢- وضوح التعليمات:

تم التحقق من وضوح التعليمات وكفاءتها في تحديد المطلوب من المشاركة، ووضوح صياغة المفردات، من خلال آراء المُحكِّمين وسؤال المشاركين (عينة البحث) خلال التطبيق الميداني.

### ثانياً مقياس الرضا الوظيفي للمرشدة الطلابية:

خطوات بناء مقياس الرضا الوظيفي للمرشدة الطلابية:

مرّت عملية بناء المقياس بالمراحل التالية:

١- إعداد المقياس في صورته المبدئية.

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

٢- إعداد المقياس في صورته الأولية.

٣- إعداد المقياس في صورته النهائية

وتستعرض الباحثة فيما يلي كل مرحلة من هذه المراحل كما يلي:

١- إعداد المقياس في صورته المبدئية:

مرت هذه المرحلة بالخطوات التالية:

١- الدراسة التحليلية:

أ- الاطلاع على بعض الدراسات المرتبطة بموضوع البحث، مثل: ( Bryant & Constantin, 2006؛ والجميلي والبخاري، ٢٠٠٨؛ Siren & Kadloglu, 2015).

ب- الاستعانة ببعض المقاييس المرتبطة بالرضا الوظيفي والمقاييس ذات الصلة بها، مثل: (الشابحي، ١٩٩٦؛ ومقبول، ٢٠٠٣؛ والمعايطة، ٢٠٠٥؛ وعبدالله، ٢٠٠٨؛ وأبو رحمة، ٢٠١٢؛ وشندوخ، ٢٠١٤؛ والهلة، ٢٠١٤).

٢- وضع المفهوم الإجرائي للرضا الوظيفي وأبعاده المفترضة:

تم التوصل من خلال التحليل النظري للرضا الوظيفي إلى المفهوم الإجرائي التالي: الدرجة التي تحصل عليها المرشدة الطلابية على مقياس الرضا الوظيفي.

كما تم التوصل إلى أبعاد مفهوم الرضا الوظيفي التالية:

١- الرضا عن المكانة الاجتماعية، ويُعرّف بأنه: "رغبة المرشدة في الوصول إلى مكانة اجتماعية ترفع من قيمتها بين أفراد أسرتها ومعارفها، وتنمية العلاقات الاجتماعية، أو تكوين علاقات جديدة واكتساب تقديرهم".

- ٢-الرضا عن العمل نفسه، ويُعرّف بأنه: "الافتتاح بالعمل وتقبّله بوضع عام، ومدى ملاءمته لإمكانات المُرشِدَة وتحقيق آمالها، وأهدافها، وطموحاتها؛ لتشعر بالكفاية وتقدير الذات".
- ٣-الرضا عن فرص النمو الوظيفي، ويُعرّف بأنه: "نقل المُرشِدَة من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى؛ لتحصل من خلالها على مزايا وظيفية أكثر من المزايا التي كانت عليها في السابق".
- ٤-الرضا عن مسؤوليات العمل، ويُعرّف بأنه: "إحساس الفرد بأن نظم العمل ولوائحه تُمكنه من أداء عمله، بالإضافة إلى شعوره بالأمان والراحة في العمل، واحترام مُقترحاته لتطوير الأداء الوظيفي".
- ٥-الرضا عن اتجاهات الطالبات وأولياء الأمور نحو العمل الإرشادي، ويُعرّف بأنه: "مُحصلة استجابات الطالبات وأولياء الأمور نحو العمل الإرشادي، وذلك من حيث مدى تأييدهم لهذا العمل أو معارضتهم له".
- ٦-الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء، ويُعرّف بأنه: "مستوى التعاون، والثقة، والتفاهم، والتقبّل بين المرشد ومن لهم علاقة بعمله الإرشادي داخل المدرسة".
- ٧-الرضا عن الراتب، ويُعرّف بأنه: "رضا المرشد عن مقدار ما يحصل عليه من أجر، بحيث يتناسب مع الجهد الذي يبذله، ويساوي ما يحصل عليه أقرانه في المجال نفسه".
- ٣- عرض المقياس على المُحكّمين:
- قُدّم المقياس لعدد (٩) من خبراء التربية وعلم النفس لتحكيمه، وأسفرت آراء المحكمين عن:
١. مناسبة بعض عوامل الرضا الوظيفي لمهنة الإرشاد الطلابي.

٢. مطابقة استجابات المقياس مع مفرداته.

٣. إضافة مفردة "١٠" في بُعد (الرضا عن العمل نفسه)، كما أُضيفت مفردات: "١٧-١٨-١٩-٢٠" في بُعد (الرضا عن فرص النمو الوظيفي)، وإضافة مفردتي "٢٥-٢٦" في بُعد (الرضا عن مسؤوليات العمل)، كما أُضيفت مفردات: "٤٣-٤٤-٤٥-٤٦" في بُعد (الرضا عن الراتب).

٢- إعداد المقياس في صورته الأولى:

مرّت هذه المرحلة بما يلي:

١- تحديد التعليمات:

صاغت الباحثة تعليمات تطبيق المقياس في شكل مقدمة تُهيئ المشاركة للتعامل مع مفردات المقياس؛ حيث أشارت إلى أن هناك مجموعة من العوامل المتعلقة بقياس درجة رضاها عن العمل الإرشادي. وطلب من المرشدة الطلابية قراءة تلك المفردات جيداً، ثم الإجابة عن المرتبطة بها، وتضمنت التعليمات النقاط التالية:

\* توضيح الهدف من المقياس، وهو التعرف على درجة الرضا أو الشعور الشخصي للمرشدة الطلابية تجاه بعض العوامل المتعلقة بالوظيفة التي تُمارسها.

\* التنويه بأن الإجابة عن المقياس خاص بالبحث العلمي، ولن يطلع عليها أحد سوى الباحثة.

\* التنويه بعدم ترك أي مفردة من المفردات دون إجابة، وعدم اختيار أكثر من إجابة للمفردة الواحدة.

\* تأكيد أن تكون الإجابة مُعبّرة فعلاً عن الشعور الشخصي للمرشدة الطلابية.

٢- التجريب الأولي للمقياس:

. ٤٠٢ .

البحث التربوي

طُبِّقَ المقياس في صورته الأولى على عدد (٥٠) مرشدة طلابية من مرشحات المرحلة الثانوية بمدارس المرحلة الثانوية، وتم التأكيد من:

- \* عدم ترك المشاركة لأي مفردة دون إجابة.
- \* عدم اختيار المشاركة أكثر من إجابة للمفردة الواحدة.
- \* مراعاة المشاركة لتعليمات تطبيق المقياس.

٣- تقدير صدق المقياس وثباته:

في سبيل التحقق من صلاحية المقياس للتطبيق، تم الآتي:

#### صدق المقياس:

الصدق من العوامل الأساسية التي يجب على مستخدم الاختبار أو واضعه التأكد من صلاحيته، وصدق المقياس: مقدرته على قياس ما وُضع من أجل قياسه، وفي سبيل ذلك حسبت الباحثة:

#### ١- صدق المفردة:

صدق المفردة بطريقة معامل الارتباط (الصدق الداخلي): وتم بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية لهذا البعد، على اعتبار أن باقي العبارات محكًا أو ميزانًا داخليًا لهذه المفردة، والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (٥)

معاملات الارتباط بين مفردات مقياس الرضا الوظيفي، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة بعد حذفها (ن = ٥٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	البعء
**٠,٦٨٦	٥	**٠,٥٦٥	٣	**٠,٤٧٤	١	الأول
**٠,٧٣٦	٦	**٠,٦٣٧	٤	**٠,٦٣١	٢	
**٠,٧٨٤	١٣	**٠,٨٨٥	١٠	**٠,٨٤٠	٧	الثاني
		**٠,٨٣١	١١	**٠,٨٤١	٨	
		**٠,٤٧٣	١٢	**٠,٨٩٥	٩	
**٠,٤٠٤	٢٠	**٠,٧٨٧	١٧	**٠,٨١٨	١٤	الثالث
		**٠,٦٧٢	١٨	**٠,٧١٦	١٥	
		**٠,٦١١	١٩	**٠,٥٩٦	١٦	
		**٠,٥٣٦	٢٤	**٠,٧٩٧	٢١	الرابع
		**٠,٦٩٦	٢٥	**٠,٧٦٣	٢٢	
		**٠,٥١٥	٢٦	**٠,٦٣٩	٢٣	
**٠,٣٨٨	٣٣	**٠,٦٤٧	٣٠	**٠,٧٠٥	٢٧	الخامس
		**٠,٧٢٠	٣١	**٠,٥٥٨	٢٨	
		**٠,٥٦٠	٣٢	**٠,٧٢٨	٢٩	
		**٠,٧٠١	٣٧	**٠,٦٣١	٣٤	السادس
		**٠,٥٦٠	٣٨	**٠,٥٨٨	٣٥	
		**٠,٥١٨	٣٩	**٠,٥٨٤	٣٦	
٠,٠١٩	٤٦	**٠,٤٩٥	٤٣	**٠,٦٠٥	٤٠	السابع
		٠,١٦٠	٤٤	**٠,٥٣٢	٤١	
		٠,١٠٢	٤٥	**٠,٦٩٣	٤٢	



(\*) دالة عند مستوى (٠,٠٥). (\*\*) دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة، ودرجة البعد الذي تنتمي إليه - بعد حذف المفردة- تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق؛ حيث كانت جميع معاملات الارتباط دالة، باستثناء المفردات: (٤٤، ٤٥، ٤٦)؛ إذ كانت غير دالة، وقد تضمن المقياس في هذه الحالة (٤٣) مفردة.

## ٢- الصدق المحك:

يدلّ الصدق المرتبط بالمحكّ على قدرة المقياس على التنبؤ بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات، وتشخيصه في ضوء مقياس آخر يُسمّى بالمحكّ. وقد تم استخدام الصدق التلازمي عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجات المُشاركات على مقياس البحث الحالي، ومقياس (مقبول، ٢٠٠٣)؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المقياسين (٠,٤١٤) (\*\*)، وهو ارتباط دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١).

## ثبات المقياس:

ثبات المقياس من العوامل التي تُؤكّد صلاحيته للتطبيق، وفي سبيل ذلك حُسب الثبات باستخدام:

معامل ثبات ألفا كرونباخ، وبلغت قيمته (٠,٩٤٤)، وعدد المتغيرات (٤٣)، وقيمة  $n = (٥٠)$ . والقيمة السابقة مقبولة، وتشير إلى ثبات المقياس إحصائيًا.

## الاتساق الداخلي:

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة، والدرجة الكلية للبُعد الذي تقيسه، ثم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس الكلي، والدرجة الكلية لكل بُعد، وكانت النتائج كما يلي:

إدراك الدوره المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية

(ن=٥٠)

رقم البعد	اسم البعد	قيمة معامل الارتباط
١	الرضا عن المكانة الاجتماعية.	**٠,٦٨٢
٢	الرضا عن العمل نفسه.	**٠,٧٩١
٣	الرضا عن فرص النمو الوظيفي.	**٠,٧٩٣
٤	الرضا عن مسؤوليات العمل.	**٠,٥٤٤
٥	الرضا عن اتجاهات الطالبات وأولياء الأمور نحو العمل.	**٠,٦٥٣
٦	الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء.	**٠,٥٥٩
٧	الرضا عن الراتب.	**٠,٤٥٧

(\*\*) دالة عند مستوى (٠,٠١)

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين عبارات الأبعاد، والدرجة الكلية له (ن=٥٠)

البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
الأول	١	**٠,٦٠٥	٣	**٠,٧٠٥	٥	**٠,٨٠٧
	٢	**٠,٧٢٨	٤	**٠,٧٩٤	٦	**٠,٨٢٩
الثاني	٧	**٠,٨٨٢	٩	**٠,٩٢٦	١١	**٠,٨٧٤
	٨	**٠,٨٨٤	١٠	**٠,٩٢٢	١٢	**٠,٥٩٩
	١٣	**٠,٨٥٤				
الثالث	١٤	**٠,٨٧١	١٦	**٠,٧٠٢	١٨	**٠,٧٧٦

.٤٠٦.

البحث التربوي

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	البُعد
**٠,٧٤٦	١٩	**٠,٨٤٤	١٧	**٠,٧٩٥	١٥	
				**٠,٥٧٦	٢٠	
**٠,٧٩٦	٢٥	**٠,٧٦٣	٢٣	**٠,٨٧٤	٢١	الرابع
**٠,٦٧٤	٢٦	**٠,٦٨٥	٢٤	**٠,٨٣٢	٢٢	
**٠,٨١٨	٣١	**٠,٨٣١	٢٩	**٠,٧٩٠	٢٧	الخامس
**٠,٦٧٥	٣٢	**٠,٧٣٤	٣٠	**٠,٦٩٦	٢٨	
				**٠,٥٣٢	٣٣	
**٠,٦٧٠	٣٨	**٠,٧٥٩	٣٦	**٠,٧٥٣	٣٤	السادس
**٠,٦٨٦	٣٩	**٠,٧٩٤	٣٧	**٠,٧١٤	٣٥	
		**٠,٨٠٨	٤٢	**٠,٧٣٩	٤٠	السابع
		**٠,٦٦٠	٤٣	**٠,٦٧٩	٤١	

(\*\*) دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدولين (٦)، و(٧) أن المقياس الكلي وأبعاده الفرعية تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي؛ حيث كانت جميع معاملات الارتباط عند مستوى (٠,٠١)؛ وبذلك تضمن المقياس في شكله النهائي (٤٣) مفردة.

### ٣- إعداد المقياس في صورته النهائية:

بعد حذف المفردات التي كشفت عنها نتائج التحليلات الإحصائية من عدم ارتباطها إحصائياً بالبُعد الذي وُضعت لقياسه؛ أصبح عدد مفردات المقياس في شكله النهائي (٤٣) مفردة.

### ١- حساب زمن تطبيق المقياس:

خلال التطبيق الميداني لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس، حُسب متوسط زمن الإجابة عن مفردات المقياس لعدد (٥٠) مرشدة طلابية؛ حيث تراوح زمن الانتهاء من الإجابة عن جميع مفردات المقياس ما بين (١٥-٢٥) دقيقة،

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

بمتوسط زمني مقداره (١٨) دقيقة تقريباً، وكان هذا الزمن الأكثر شيوعاً لانتهاه من الإجابة عن مفردات المقياس لدى معظم المُشاركات.

### ٢- وضوح التعليمات:

تم التحقّق من وضوح التعليمات وكفاءتها في تحديد المطلوب من المُشارِكة، ووضوح صياغة المفردات، من خلال آراء المُحكّمين، وسؤال المُشاركات (عينة البحث) خلال التطبيق الميداني.

### إجراءات البحث:

١- الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة بمتغيري البحث: "إدراك الدور المهني، والرضا الوظيفي".

٢- الرجوع إلى عدد من المقاييس المرتبطة بمتغيري البحث.

٣- إعداد أداتي البحث في صورتها المبدئية.

٤- عرض أداتي البحث على الخبراء والمختصين.

٥- تعديل أداتي البحث على ضوء مُقترحات الخبراء والمختصين، وإعدادهما في صورتها الأولية.

٦- الحصول على إذن وموافقة إدارة التعليم بمحافظة جدة ومكاتب الإشراف بشأن إجراء الدراسة الميدانية بمدارس المرحلة الثانوية.

٧- إجراء التطبيق الميداني لأداتي البحث؛ لحساب خصائصها السيكومترية مع تطبيق مقياسي: الصورة الذهنية للمرشد التربوي (إعداد: العطوي (٢٠٠٨)، ومقياس الرضا الوظيفي للمرشد التربوي (إعداد: مقبول (٢٠٠٣).

- ٨- تعديل أداتي البحث على ضوء ما كشفت عنه التحليلات الإحصائية للخصائص السيكمترية.
- ٩- إعداد أداتي البحث في صورتها النهائية.
- ١٠- التطبيق النهائي لأداتي البحث.
- ١١- إدخال البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (spss).
- ١٢- التحقق من فروض البحث وتفسير النتائج.
- ١٣- وضع التوصيات والمقترحات.

#### زمن التطبيق الميداني:

تم التطبيق الميداني الخاص بالدراسة الاستطلاعية لحساب الخصائص السيكمترية لأدوات البحث في نهاية الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ، والتطبيق الميداني النهائي على المُشارِكات من مُرشدات الطالبات عينة البحث في بداية الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ.

#### المُعَالَجَة الإحصائية:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية المعروف بـ(spss)؛ لتحليل البيانات من خلال حساب معاملات الارتباط، وتحليل الانحدار، وتحليل التباين.

#### نتائج البحث:

تعدُّ النتائج التي يتوصَّل إليها البحث بمثابة الإجابة عن الأسئلة التي انطلق منها، والتي سعى البحث إلى التحقق منها، وقد تناول هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها، والتي ترتبط باختيار عينة من مُرشدات الطالبات في مدارس المرحلة الثانوية، والتعرّف على العلاقة بين إدراك الدور المهني لمُرشدات الطالبات ورضاهن الوظيفي، والتنبؤ برضاهن الوظيفي من إدراكهن لدورهن المهني، بالإضافة

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

إلى التعرّف على تأثير متغيري: سنوات الخبرة، والتخصص في رضاهن الوظيفي، وفيما يلي عرض لتلك النتائج.

### نتائج التحقق من الفرض الأول:

ينصّ الفرض الأول على: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين إدراك الدور المهني وأبعاده لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية ورضاهن الوظيفي".

وللتحقّق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول التالي يوضح ذلك.

### جدول (٨)

قيم معامل الارتباط بين الإدراك المهني للمرشدة الطلابية ورضاها الوظيفي (ن = ٢٠٠)

العلاقة الارتباطية	الرضا الوظيفي	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	البعد السادس	البعد السابع
إدراك الدور	**٠,٤٧٥	**٠,٤٢٤	**٠,٣٨٦	*٠,١٦٨	**٠,٢٢٠	**٠,٣٤١	**٠,٦٠٩	**٠,٢٨٩
البعد الأول	**٠,٢٣٤	**٠,٢٣٥	**٠,٣٣٦	**٠,٣٥٧	**٠,٢٦٣	**٠,٣٩٠	**٠,٤٢٧	**٠,٣٤٣
البعد الثاني	**٠,٣٣٨	**٠,٢٢٦	**٠,١٩١	**٠,٣٧١	**٠,٣٠٨	**٠,٣٢٤	**٠,٤١٣	**٠,٣٠٣
البعد الثالث	**٠,٤٢٢	٠,٠٢١	*٠,١٥٩	*٠,١٥٥	*٠,١٦٤	٠,١٠٢	**٠,١٩٧	٠,١٤٠
البعد الرابع	**٠,٣٣٨	*٠,١٤٠	**٠,٢٣٦	**٠,٢٧٣	٠,٠٦١	**٠,١٩٦	**٠,٢١٢	٠,١٣٣
البعد الخامس	**٠,٤٣٤	٠,١٣٤	**٠,٣٠٧	**٠,٢٩٧	**٠,٢٣٧	**٠,٣٤٧	**٠,٢٦٦	**٠,٢٨٢
البعد السادس	**٠,٤٥٥	**٠,٣٣٥	**٠,٣٥٤	**٠,٥١٧	**٠,٤٤٩	**٠,٦٠٩	**٠,٥١٥	**٠,٥٥٦
البعد السابع	**٠,٤٠٥	٠,١٢٨	*٠,١٤٠	*٠,١٧١	**٠,٢٢٥	**٠,٢٩٢	**٠,٢٦٨	**٠,٣٣٨

(\*\*) دالة عند مستوى (٠,٠١)

(\*) دالة عند مستوى (٠,٠٥)

اتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، بين إدراك الدور المهني للمرشدة الطلابية ورضاها الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٤٧٥).

واتضح وجود علاقات ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الرضا الوظيفي وأبعاد إدراك الدور المهني التالية: (إعداد برامج العمل الإرشادي ومتابعتها، ومساعدة الطالبات في التعرف على قدراتهن، وميولهن، واتجاهاتهن وتنميتها، وبحث المشكلات النفسية والاجتماعية والتربوية والصحية للطالبات ودراستها، وإعداد البرامج المناسبة لمشكلات الطالبات، ومتابعة الطالبات (المتفوقات- المتأخرات دراسياً- الراسبات)، وتنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات، وإعداد التقارير الختامية لبرامج وخدمات التوجيه والإرشاد ورفعها للجهات المختصة)؛ حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بينها: (٠,٢٣٤، ٠,٣٣٨، ٠,٤٢٢، ٠,٣٣٨، ٠,٤٣٤، ٠,٤٥٥، ٠,٤٠٥) على الترتيب.

كما اتضح وجود علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، بين إدراك الدور المهني وأبعاد الرضا الوظيفي التالية: (الرضا عن المكانة الاجتماعية، والرضا عن العمل نفسه، والرضا عن فرص النمو الوظيفي، والرضا عن مسؤوليات العمل، والرضا عن اتجاهات الطالبات وأولياء الأمور نحو العمل الإرشادي، والرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء، والرضا عن الراتب)؛ حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بينها: (٠,٤٢٤، ٠,٣٨٦، ٠,١٦٨، ٠,٢٢٠، ٠,٣٤١، ٠,٦٠٩، ٠,٢٨٩) على الترتيب.

وأظهرت النتائج أن البُعد السادس: (تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات)، والبُعد الخامس: (متابعة الطالبات "المتفوقات- المتأخرات دراسياً- الراسبات")؛ أكثر أبعاد إدراك الدور المهني ارتباطاً بالرضا الوظيفي. كما

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

اتضح أن البُعد الثالث: (بحث ودراسة المشكلات النفسية، والاجتماعية، والتربوية، والصحية للطالبات)، والبُعد الرابع: (إعداد البرامج المناسبة للمشكلات الطالبات)؛ أقل الأبعاد ارتباطاً بالرضا الوظيفي. ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي:

بالنسبة للعلاقة بين إدراك الدور المهني والرضا الوظيفي: كشفت النتائج عن وجود ارتباط موجب دال بين إدراك الدور المهني والرضا الوظيفي، وربما كان ذلك راجعاً إلى أن المرشدين الطلابيين المدركين لأدوارهم المهنية؛ غالباً ما يميلون إلى أن يكونوا راضين وظيفياً؛ حيث إن وضوح مهام ومسؤوليات الوظيفة قد يساعد المرشد على تحديد أولويات الأدوار المطلوب القيام بها حسب أهميتها له، وكيفية القيام بهذه الأولويات. وعلى العكس، فإذا كان الموظف يواجه درجة عالية من صراع الدور، وفي الوقت نفسه يواجه درجة عالية من غموض الدور؛ ففي هذه الحالة يجد من الصعوبة بدنياً وذهنياً مواجهة هذه الموقف، وتحديد ما الذي ينبغي التركيز عليه، وما الأولويات (العجمي، ٢٠٠١، ١١).

وتتفق هذه النتائج مع ما تضمنته نظرية الإدراك في تفسيرها، أن تفهم الرضا الوظيفي يجب أن يكون في ضوء إدراك الفرد للدور الذي يؤديه؛ ذلك لأن أنصار هذا الاتجاه يعتقدون أن السلوك الفردي إنما يحدث طبقاً لإدراك الأفراد لطبيعة الموقف وليس للموقف ذاته؛ وعلى هذا الأساس فإن الرضا الوظيفي يحدث نتيجة للإدراك الفردي للعمل، وليس على أساس الحقائق الموضوعية المتعلقة بهذا العمل؛ غير أن كثيراً من الباحثين في مجال الرضا الوظيفي يؤكدون الدور الذي يمكن أن يؤديه الإدراك في عملية تكوين اتجاهات الرضا الوظيفي (ابططاحين، ٢٠١٣، ١٣). كما تتفق هذه النتائج مع ما أشارت إليه نتائج دراسات: (العاصي، ١٩٩٥؛ Peterson & Smith, 1995؛ Elangovan & Xie, 2000).



وحسن، ٢٠٠٣؛ Elly & Smith, 2003؛ Koustelios & Theodorakis, 2004؛ والجميلي والبيجاري، (٢٠٠٨)؛ من أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والرضا عن العمل لدى عينة البحث. وما سبق؛ يمكن قبول الفرض الأول؛ حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين إدراك الدور المهني وأبعاده لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية ورضاهن الوظيفي.

#### نتائج التحقق من الفرض الثاني:

ينصّ الفرض الثاني على أنه: "يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية من إدراكهن لدورهن المهني وأبعاده". وللتحقق من صحة هذا الفرض أُستخدم تحليل الانحدار الخطي بطريقة (Enter)، وجاءت النتائج كما يبيّنها الجدولان التاليان:

#### جدول (٩)

تحليل التباين لانحدار إدراك الدور المهني وأبعاده على الرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية (ن=٢٠٠)

مربع معامل الارتباط	قيمة (ف) ودلالاتها	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٢٢٦	٥٧,٧٩١	١١٤٤٢,٦٨١	١	١١٤٤٢,٦٨١	الانحدار
		١٩٨,٠٠١	١٩٨	٣٩٢٠٤,٢٧٤	البواقي
			١٩٩	٥٠٦٤٦,٩٥٥	الكلّي

اتضح من الجدول (٩) أن نسبة التباين المُفسر التي ترجع إلى تأثير إدراك الدور المهني في الرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية - بلغت (٢٢,٦ %)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين لهذا العامل البالغ قيمتها (٥٧,٧٩١)؛ دالة عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى أهمية إدراك الدور المهني

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

في تحقيق الرضا الوظيفي للمرشدة الطلابية. وقد يرجع باقي التباين غير المفسر (٧٧,٤) إلى تأثير عوامل أخرى، ربما تتعلّق بالعوامل الشخصية، والمدرسية، والمجتمعية، والأسرية بالمرشدة، بالإضافة إلى العوامل المرتبطة بالسياق البيئي. والجدول التالي يوضّح مدى التأثير الذي يمكن أن يقوم به إدراك الدور المهني في التنبؤ بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات:

### جدول (١٠)

نتائج تحليل الانحدار الخاص بمربع معامل الارتباط الدال على العلاقة بين إدراك الدور المهني والرضا الوظيفي (ن=٢٠٠)

مصدر الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة (ت)
الثابت	٦٢,٥٨٨	١٠,١٩٧	-	** ٦,١٣٨
إدراك الدور المهني	٠,٤٧٩	٠,٠٦٣	٠,٤٧٥	** ٧,٦٠٢

(\*\*) دالة عند مستوى (٠,٠١)

يُمثّل الجدول (١٠) النموذج المفصّل للتأثير النسبي للمتغير المُستقل (إدراك الدور المهني)، المنبئ بالمتغير التابع (الرضا الوظيفي) لمُرشدات الطالبات في المرحلة الثانوية.

وفي ضوء نتائج تحليل التباين، وتحليل الانحدار المُتضمنة في الجدولين (٩)، و(١٠)؛ يمكن القول: إن الدرجة الكلية لإدراك الدور المهني تُعدّ منبئاً بشكل مقبول بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات؛ مما يشير إلى أن المُرشدة المدركة لدورها المهني تشعر بالرضا عن عملها الإرشادي، وتؤدي مهامها بارتياح دون شعور باضطراب أو قلق.

وبناءً على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار التنبؤية للرضا الوظيفي من الدرجة الكلية لإدراك الدور المهني لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية كما يلي:

$$\text{الرضا الوظيفي} = 0,479 + 62,588 \times \text{إدراك الدور المهني}.$$

ولمعرفة مدى إسهام أبعاد إدراك الدور المهني في الرضا الوظيفي لمُرشدات طالبات المرحلة الثانوية؛ حُسب استخدام تحليل الانحدار بطريقة (Stepwise)، والجدول التالي يبين ذلك.

### جدول (١١)

تحليل التباين لانحدار أبعاد إدراك الدور المهني على الرضا الوظيفي

لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية (ن=٢٠٠)

النموذج	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودلالاتها	مربع معامل الارتباط
الأول	الانحدار	١١٠٤٦٧,٥٨٧	١	١٠٤٦٧,٥٨٧	** ٥١,٥٨٣	٠,٢٠٧
	البواقي	٤٠١٧٩,٣٦٨	١٩٨	٢٠٢,٩٢٦		
	الكلية	٥٠٦٤٦,٩٥٥	١٩٩			
الثاني	الانحدار	١٢٥٥٢٣,٦٠١	٢	٦٢٦١,٨٠١	**٣٢,٣٥٧	٠,٢٤٧
	البواقي	٣٨١٢٣,٣٥٤	١٩٧	١٩٣,٥٢٠		
	الكلية	٥٠٦٤٦,٩٥٥	١٩٩			

(\*\* دال عند مستوى (٠,٠١))

اتضح من الجدول (١١) أن نسبة التباين المفسر التي ترجع إلى تأثير بعض أبعاد إدراك الدور المهني في الرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية - بلغت (٢٠,٧%)، و(٢٤,٧%)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين لهذين البعدين البالغ قيمتها (٥١,٥٨٣)، (٣٢,٣٥٧)؛ دالة عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى أهمية إدراك الدور المهني في تحقيق الرضا الوظيفي للمُرشدة الطلابية. وقد يرجع باقي التباين غير المفسر (٧٩,٣)، و(٧٥,٣) إلى تأثير عوامل

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمُشَدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

أخرى ربما تتعلّق بالعوامل الشخصية، والمدرسية، والمجتمعية، والأسرية بالمرشدة، بالإضافة إلى العوامل المرتبطة بالسياق البيئي.

والجدول التالي يبيّن مدى التأثير الذي يمكن أن تقوم به بعض أبعاد إدراك الدور المهني في التنبؤ بالرضا الوظيفي لمُشَدات الطالبات:

### جدول (١٢)

نتائج تحليل الانحدار الخاص بمربع معامل الارتباط الدال على العلاقة بين أبعاد

إدراك الدور المهني والرضا الوظيفي (ن=٢٠٠)

النموذج	مصدر الانحدار	معامل الانحدار غير المعياري	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة (ت)
الأول	الثابت	٧٤,٤٤٦	٩,١٤٦	-	*٨,١٤٠
	البعد السادس	٢,٥٤٤	٠,٣٥٤	٠,٤٥٥	*٧,١٨٢
الثاني	الثابت	٦٤,٠٢٤	٩,٤٨٧	-	*٦,٧٤٩
	البعد السادس	١,٦٩٩	٠,٤٣٢	٠,٣٠٤	*٣,٩٢٨
	البعد الخامس	٠,٩٩٣	٠,٣٠٥	٠,٢٥٢	*٣,٢٥٩

(\*\*) دالة عند مستوى (٠,٠١).

ويمثل الجدول (١٢) النموذج المفصل للتأثيرات النسبية للمتغير المستقل: (إدراك الدور المهني)، المنبئ بالمتغير التابع: (الرضا الوظيفي) لمرشحات الطالبات في المرحلة الثانوية.

وقد أظهرت نتائج تحليل التباين وتحليل الانحدار المتضمنة في الجدولين (١١)، و(١٢) الآتي:

#### بالنسبة لأبعاد إدراك الدور المهني:

كشفت النتائج عن وجود نموذجين أمكن من خلالهما التنبؤ بالرضا الوظيفي للمرشحات الطالبات، وهما:

#### - النموذج الأول:

تم التنبؤ بالرضا الوظيفي لمرشحات الطالبات في المرحلة الثانوية من خلال بُعد (تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات)، وقد بلغت فيه نسبة التباين المفسر (٢٠,٧%)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين دالة عند مستوى (٠,٠١)؛ حيث بلغت قيمة "ف" (٥١,٥٨٣)؛ مما يشير إلى تأثير بُعد "تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات" لدى مرشحات الطالبات في رضاهن الوظيفي، وكان تأثيره إيجابياً ودالاً إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ إذ بلغت قيم "ت" (٧,١٨٢)، أما باقي أبعاد إدراك الدور المهني فلم يكن لها تأثير دال في هذا النموذج، ويمكن أن يكون تأثيرها غير مباشر في الرضا الوظيفي للمرشدة.

#### - النموذج الثاني:

تم التنبؤ بالرضا الوظيفي لمرشحات الطالبات في المرحلة الثانوية من خلال بُعد: (تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات، ومتابعة

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

الطالبات "المتفوقات- المتأخرات دراسياً- الراسبات". وقد بلغت فيه نسبة التباين المفسر (٢٤,٧%)، وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين دالة عند مستوى (٠,٠١)؛ حيث بلغت قيمة "ف" (٣٢,٣٥٧)؛ مما يشير إلى تأثير بُعد ("متابعة الطالبات" المتفوقات- المتأخرات دراسياً- الراسبات") لدى مُرشدات الطالبات في رضاهن الوظيفي، وكان تأثيره إيجابياً ودالاً إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ حيث بلغت قيم "ت" (٣,٢٥٩)، أما باقي أبعاد إدراك الدور المهني فلم يكن لها تأثير دال في هذا النموذج، ويمكن أن يكون تأثيرها غير مباشر في الرضا الوظيفي للمُرشدة.

وفي ضوء نتائج تحليل التباين وتحليل الانحدار المُضمنة في الجدولين (١١)، و(١٢)؛ يمكن القول: إن بُعدي: (تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات، ومتابعة الطالبات "المتفوقات- المتأخرات دراسياً- الراسبات") من أبعاد إدراك الدور المهني؛ تُعدّ منبئةً بشكل مقبول بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات، بينما توجد أبعاد أخرى غير مُنبئة (إعداد ومتابعة برامج العمل الإرشادي، ومساعدة الطالبات في التعرف على قدراتهن وميولهن واتجاهاتهن وتنميتها، وبحث ودراسة المشكلات النفسية والاجتماعية والتربوية والصحية للطالبات، وإعداد البرامج المناسبة لمشكلات الطالبات، وإعداد التقارير الختامية لبرامج وخدمات التوجيه والإرشاد ورفعها للجهات المختصة)؛ مما يشير إلى أن المُرشدات اللاتي يدركن أن قيامهن بالأدوار الإرشادية المُتمثلة في: (تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات، ومتابعة الطالبات "المتفوقات- المتأخرات دراسياً- الراسبات)؛ يُحقّق الهدف السامي الذي يسعى إليه الإرشاد الطلابي؛ وبذلك يمكن التنبؤ برضاهن الوظيفي بشكل إيجابي. وكلما كانت المُرشدة أكثر ممارسة للأدوار التي يغلب عليها الطابع العملي المُتمثل في الجانبين: النمائي

والوقائي - اللذين يعدان جوهر العملية الإرشادية- كانت أكثر رضا وارتياحًا في ممارستها للإرشاد.

وبناءً على ما سبق؛ يمكن صياغة معادلة الانحدار التنبؤية لأبعاد إدراك الدور المهني المنبئة بالرضا الوظيفي كما يلي:

**الرضا الوظيفي** =  $64,024 + 1,699 \times$  تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية  
وتعزيزها لدى الطالبات +  $0,993 \times$  متابعة الطالبات "المتفوقات- المتأخرات  
دراسياً- الراسبات.

ومما سبق يمكن قبول الفرض الثاني جزئياً؛ حيث أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات في المرحلة الثانوية من الدرجة الكلية لإدراك الدور المهني؛ بينما أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي للمُرشدات من بعض أبعاد (تنمية السمات والسلوكيات الإيجابية وتعزيزها لدى الطالبات، ومتابعة الطالبات "المتفوقات- المتأخرات دراسياً-الراسبات")؛ في حين لا يمكن التنبؤ به من أبعاد (إعداد ومتابعة برامج العمل الإرشادي، ومساعدة الطالبات في التعرّف على قدراتهن وميولهن واتجاهاتهن وتنميتها، وبحث ودراسة المشكلات النفسية والاجتماعية والتربوية والصحية للطالبات، وإعداد البرامج المناسبة لمشكلات الطالبات، وإعداد التقارير الختامية لبرامج وخدمات التوجيه والإرشاد ورفعها للجهات المختصة).

### نتائج التحقق من الفرض الثالث:

ينصّ الفرض الثالث على أنه: "يوجد تفاعل دال إحصائياً بين مُتغيري سنوات الخبرة والتخصص لمُرشدات الطالبات بمدارس المرحلة الثانوية في تأثيرها المشترك على الدرجة الكلية لرضاهن الوظيفي".

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمُشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

وللتحقّق من هذا الفرض؛ تم استخدام تحليل التباين (تصميم 3×3) لحساب هذا التفاعل، ويعرض الجدولان التاليان نتائج استجابات المُشَارِكات.

### جدول (١٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيري: (التخصص والخبرة) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى مُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

الخبرة				التفاعل					
المجموع	أكثر من ١٠	١٠-٥	أقل من ٥						
ن=٤٢ م= ١٣٩,٩٣ ع=١٨,٠١	ن=٩ م= ١٤٤,٣٣ ع=١٢,٥٤	ن=٢٥ م= ١٤٣,٨٠ ع=١٦,٥٥	ن=٨ م= ١٢٢,٨٨ ع=١٩,٢٥	علم نفس					
ن=١١٠ م= ١٤١,٥٠ ع=١٤,٣٢	ن=٥٦ م= ١٤٤,٢٣ ع=١٢,٥٩	ن=٣٧ م= ١٤٠,٩٧ ع=١٦,٧٥٢	ن=١٧ م= ١٣٣,٦٥ ع=١١,٣٣٥			اجتماع	التخصص		
ن=٤٨ م= ١٣٥,٥٢ ع=١٧,١٣	ن=٣٥ م= ١٣٥,٢٩ ع=١٧,٨٤	ن=٧ م= ١٣٦,٠٠ ع=١٩,٩٣	ن=٦ م= ١٣٦,٣٣ ع=١٠,٨٨					أخرى	ص
ن=٢٠٠ م= ١٣٩,٧٣ ع=١٥,٩٥	ن=١٠٠ م= ١٤١,١١ ع=١٥,١١	ن=٦٩ م= ١٤١,٤٩ ع=١٦,٩٠	ن=٣١ م= ١٣١,٣٩ ع=١٤,٢١						

### جدول (١٤)

تحليل التباين لمتغيري: (التخصص والخبرة) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى مُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات	متوسط	قيمة "ف"
--------------	----------------	-------	-------	----------

.٤٢٠.

البحث التربوي



	المربعات	الحرية		
التخصص	١٨٠,٩٤١	٢	٣٦١,٨٨٢	٠,٧٦٦
الخبرة	١٠١٢,٥٥٢	٢	٢٠٢٥,١٠٥	**٤,٢٨٩
التخصص × الخبرة	٤٠٨,٦٤٧	٤	١٦٣٤,٥٨٨	١,٧٣١
الخطأ	٢٣٦,٠٧٤	١٩١	٤٥٠٩٠,١٨٩	
المجموع		٢٠٠	٩٥٥٨٢١,٠٠٠	

(\*\*) دالة عند مستوى (٠,٠١)

اتضح من الجدولين السابقين أنه:

- بالنسبة لمُتغير التخصص: لا توجد فروق دالة إحصائية بين مُرشدات طالبات المرحلة الثانوية من ذوات تخصصات: علم النفس، وعلم الاجتماع، والتخصصات الأخرى (المعلمات اللاتي يمارسن الإرشاد الطلابي من غير تخصصي: علم النفس والاجتماع، ويُمارسن العمل بقرار إداري من مكتب الإرشاد) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة "ف" (٠,٧٦٦)؛ وهي قيم غير دالة.
- بالنسبة لمُتغير الخبرة: توجد فروق دالة إحصائية بين سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، وبين ٥-١٠ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لمُرشدات طالبات المرحلة الثانوية؛ حيث بلغت قيمة "ف" لدلالة الفروق بينهم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي (٤,٢٨٩)؛ لصالح من لديهم سنوات خبرة (٥-١٠) سنوات، بمتوسط درجات (١٤١,٤٩)، بينما بلغ متوسط درجات من لديهم سنوات خبرة أقل من (٥) سنوات (١٣١,٣٩)، وبلغ متوسط درجات من لديهم سنوات خبرة أكثر من (١٠) سنوات (١٤١,١١).

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

- بالنسبة لمُتغير التفاعل بين مُتغيري الخبرة والتخصص؛ فقد أشارت النتائج إلى أنه لا يوجد تفاعل دال بين مُتغيري الخبرة: (أقل من ٥ سنوات/ بين ٥-١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات)، والتخصص (علم النفس/ علم الاجتماع/ تخصصات أخرى) في تأثيرهما المشترك في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى مُرشدات طالبات المرحلة الثانوية؛ حيث بلغت قيم "ف" (١,٧٣١)؛ وهي قيمة غير دالة. ولمعرفة دلالة الفروق بين مُرشدات الطالبات ذوات سنوات الخبرة المتباينة، أُستخدم اختبار شيفيه كما هو مبين بالجدول أدناه.

### جدول (١٥)

اتجاه دلالة الفروق المُتعددة لشيفيه بين متوسطات مُرشدات الطالبات في الرضا

الوظيفي، وفقاً لمُتغير الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	بين ٥ سنوات - ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
أقل من ٥ سنوات م = ١٣١,٣٩	-	-	-
بين ٥ سنوات - ١٠ سنوات م = ١٤١,١١	-	١٠,١١ *	-

. ٤٢٢ .

البحث التربوي

-	٠,٣٨	*٩,٧٢ -	أكثر من ١٠ سنوات م = ١٤١,٤٩
---	------	---------	--------------------------------

(\* دالة عند مستوى (٠,٠٥))

يتضح من جدول (١٥)؛ أن اتجاه دلالة الفروق بين مجموعات مُرشدات الطالبات وفقاً لمتغير الخبرة؛ كان لصالح ذوات الخبرة من مُرشدات الطالبات في المرحلة الثانوية.

ويمكن تفسير هذه النتائج المتضمنة في الجداول: (١٣)، و(١٤)، و(١٥)

كما يلي:

- بالنسبة لمتغير التخصص: أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين المرشدات (تخصص علم النفس وأقرانهن من تخصصات أخرى) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وربما كان ذلك راجعاً إلى نوعية الإعداد المهني المُقدم إلى المرشدات (المُتخصصات وغير المتخصصات)، من حيث الدورات التدريبية والأكاديمية، وورش العمل الدورية للمرشدات، بالإضافة إلى النشرات والاجتماعات التي تعقدها إدارات التوجيه والإرشاد؛ مما ساعد المرشدات (المتخصصات وغير المتخصصات) على الإلمام بالعملية الإرشادية على أكمل وجه. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراستا الزهراني (٢٠١٢)، والشهراني (٢٠١٠)؛ حيث أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير التخصص لدى عينة البحث؛ بينما تختلف مع دراسات الزيدان (٢٠١٤)، وعلاونة (٢٠٠٥)، ونميري (٢٠١٤)؛ حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص لدى عينة البحث.

- بالنسبة لمُتغير الخبرة: أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، وبين ٥-١٠ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي؛ لصالح مُرشدات الطالبات ذوات الخبرة من (٥ - ١٠ سنوات)، و(أكثر من ١٠ سنوات)؛ إذ بلغ متوسط الفروق بينهما (١٠,١١، و٩,٧٢) على الترتيب، وكانت دالة عند مستوى (٠,٠٥). وفي الوقت نفسه لم تظهر النتائج وجود فروق دالة بين ذوات الخبرة، وربما كان ذلك راجعاً من منطلق أهمية الخبرة في مجال العمل الإرشادي؛ نظراً لكون الخبرة تؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس والثقة بالآخرين؛ وبالتالي الثقة فيما تقدمه من خدمات إرشادية؛ كون الخبرة تُعدّ نقطة جوهرية في العمل الإرشادي، بالإضافة إلى التخلص من التردد والقلق من الدخول في برامج إرشادية أكثر تعمقاً. وبعبارة أخرى: فإن المُرشدة الطلابية التي تمتلك الخبرة؛ تكون أكثر ثقة وحماساً؛ فيرتفع مستوى رضاها الوظيفي، وينعكس على زيادة فاعليتها وأدائها؛ وبالتالي ارتفاع إنتاجيتها. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراستا المعاينة (٢٠٠٥)، وبالبيد (٢٠٠٨)؛ حيث أشارتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ترجع إلى مُتغير الخبرة لدى عينة البحث؛ بينما تختلف مع دراسات: الخيري (٢٠٠٨)، والهلة (٢٠١٤)، وعبد الله (٢٠١٥)، وأبو رحمة (٢٠١٢)؛ حيث أشارت إلى أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة لدى عينة البحث.

- بالنسبة لعدم وجود تأثير دال لتفاعل متغيري: الخبرة والتخصص على الدرجة الكلية للرضا الوظيفي؛ فيمكن القول بأن ذلك ربما يعود إلى كون المرشدات يتعرضن لخبرات اجتماعية متشابهة من خلال التعامل مع الإدارة المدرسية

والمعلمين والطالبات؛ حيث تُوقَّر لهن الدورات والمهارات الإرشادية، ومشاركتهن في الأنشطة والندوات وبرامج التوجيه والإرشاد، كما أنهن يتعرّضن لخبرات تعليمية ومعرفية متشابهة من خلال حضور اجتماعات إدارة التوجيه والإرشاد، وتلقيهن المزايا الوظيفية نفسها، وربما ساعدهن ذلك على التكيف مع الحياة المدرسية والمُتطلبات الوظيفية. ومما سبق؛ يمكن قبول الفرض الثالث جزئياً؛ حيث أظهرت النتائج عدم وجود تأثير دال لتفاعل متغيري: الخبرة والتخصص في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، كما كشفت عن وجود تأثير مُتغير الخبرة في الرضا الوظيفي للمرشدة الطلابية.

### توصيات البحث:

- ١- ضرورة قياس مستوى الرضا الوظيفي لمُرشدات الطالبات من وقت لآخر؛ للوقوف على الأسباب ومعالجتها؛ للارتقاء بالعملية الإرشادية المُقدّمة إلى الطالبات في المدارس.
- ٢- تنظيم ندوات واجتماعات دورية للمرشدات؛ لتحسين الصورة الذهنية لديهن حول دورهن الإرشادي وأهميته في نجاح العملية التعليمية بالمدارس.
- ٣- عمل نشرات مُوثّقة من إدارة التوجيه والإرشاد حول دور المُرشدة الطلابية في المدرسة بشكل دوري؛ لزيادة وعي الطالبات، وأولياء أمورهن، والمعلمات، والإدارة المدرسية بأدوار المُرشدة الطلابية في العملية الإرشادية.
- ٤- ضرورة تبني سياسة الحافز المعنوي والتكريم الدائم للمرشدات أصحاب الكفاءات في العمل الإرشادي في احتفالات نهاية العام الدراسي.

## قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو رحمة، محمد حسن (٢٠١٢). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة). الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التربية، غزة.
- ايطاحين، غانية (٢٠١٣). أهمية القرار الإداري ودوره في إحداث الرضا الوظيفي داخل المنظمة، مجلة الحكمة، م١٧ (٢٩)، ص ص ٢٨-٤٢.
- بالبيد، مفرح عبدالله (٢٠٠٨). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة القنفذة، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة أم القرى، كلية التربية.
- الجميل، علي؛ والبجاري، أحمد (٢٠٠٨). غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم، مجلة التربية والعلم، م١٥ (٣)، ص ص ٣٠٨-٣٣١.
- حامد، صباح الحاج (٢٠١٤). دور المرشد الطلابي في التعامل مع مشكلات العنف الأسري لطلاب المرحلة الثانوية بالرياض، مجلة العلوم الإنسانية، م١٥ (٣)، ص ص ٦٩-٨٨.
- حسن، راوية محمد (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي المعاصر، (ط٣)، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- الخالدة، فردوس إبراهيم (٢٠٠٨). دور المرشد الطلابي في الحد من انتشار ظاهرة العنف الطلابي من وجهة نظر المعلمين والطلبة، رسالة ماجستير (غير منشورة). الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا.

- الخيرى، حسن عطاس (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والنفذة، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة أم القرى، كلية التربية.
- الدعيس، محمد ناجي (٢٠١٦). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صفاء من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، م٩ (٢٣)، ص ص ١٤٣-١٦٦.
- زغاليل، أحمد؛ والشرعة، حسين (١٩٩٨). الأدوار والوظائف الإرشادية للمرشد التربوي في المدرسة الأردنية، والاختلاف في ممارستها تبعاً للجنس، والعمر، والمؤهل، والخبرة، والتخصص، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، (١٤)، ص ص ٨٥-٨٨.
- الزهراني، سعيد إبراهيم (٢٠١٢). الرضا عن العمل الإرشادي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة جدة، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة الملك عبدالعزيز، كلية التربية.
- الزيدان، خالد زيدان (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.
- سلمان، منى رسول (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإدائهم الوظيفي، دراسات تربوية، (١٥)، ص ص ٥٩-٧٨.
- سلهه، سامي عبد الفتاح (٢٠٠٧). إدراك طلبة الجامعات الفلسطينية لدور المرشد النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير (غير منشورة). الجامعة الإسلامية، كلية التربية.

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

الشابحي، طلال أحمد (١٩٩٦). الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوية للبنين، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة أم القرى، كلية التربية.

شندوخ، علي رسن (٢٠١٤). مستوى الرضا النفسي عن العمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، م٦ (١٣)، ص ص ٤٤-٩٩.

الشهراني، علي عبدالله (٢٠١٠). الكفاءة المهنية وعلاقتها بالرضا عن العمل ومستوى الطموح المهني لدى المرشدين الطلابيين المتخصصين وغير المتخصصين بإدارة التربية والتعليم للبنين بأبها، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة الملك خالد، كلية التربية.

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

العاصي، شريف (١٩٩٥). تأثير تضارب الدور وغموضه على الرضا الوظيفي للبايعين بمتاجر التجزئة، مجلة البحوث الاجتماعية، م١٧ (٢)، ص ص ٥٣٥-٥٧١.

عبدالله، حمدي عبدالله (٢٠١٥). التمكين وعلاقته بالرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي المدرسي، مجلة الخدمة الاجتماعية، م٢٠ (٥٣)، ص ص ١٢٧-١٨٤.

عبدالله، هشام إبراهيم (٢٠٠٨). فعالية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره على الرضا المهني للمرشد المدرسي، مجلة كلية التربية، م٢٠ (١٢)، ص ص ٢٢٠-٣٩٠.



العجمي، راشد شبيب (٢٠٠١). التأثير التفاعلي المشترك لصراع وغموض الدور على الأداء الوظيفي، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، م١٢ (٣)، ص ٢٨-١.

العطوي، عبدالله محمد (٢٠٠٨). الصورة الذهنية المدركة لدور المرشد التربوي لدى مديري المدارس والمعلمين في مدارس مدينة تبوك التعليمية، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة مؤتة، كلية التربية.

عزازي، سحر أحمد (٢٠١٢). مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي مدارسهم، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة عمان العربية، كلية العلوم التربوية والنفسية، الأردن.  
علاونة، ممزوز (٢٠٠٥). مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقليلية، *مجلة جامعة القدس المفتوحة*، م١١ (٥)، ص ٨٧-٥٥.

عليما، خولة عبد الرزاق (٢٠٠٩). دور المرشد التربوي في التعامل مع ظاهرة التسرب المدرسي خلال مرحلة التعليم الأساسي في محافظة جرش، رسالة ماجستير (غير منشورة). الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، عمان.

العمرى، محمد سعيد (٢٠١٦). العلاقة بين مهارة الاستمتاع لدى المدراء والرضا الوظيفي للمرؤوسين في مؤسسات الأعمال السعودية، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، م١٢ (٣)، ص ٦٦٦-٦٢٧.

العززي، خالد الحميدي (٢٠٠٤). دور المرشد الطلابي كما يدركه مديرو المدارس المتوسطة والثانوية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة الملك سعود، كلية التربية.

## إدراك الدور المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لمشدات الطالبات بالمرحلة الثانوية

- الكعبي، موزة ناصر (٢٠١٠). دور المرشدة الطلابية في الحد من سلوك العنف المدرسي، مجلة جامعة الإمام محمد الإسلامية: للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (١)، ص ص ١٥-٨٤.
- محمود، حمدي شاکر (١٩٩٢). دور المرشد الطلابي في المرحلة الابتدائية كما يدركه بعض المهتمين بالتلميذ بمنطقة عرعر، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة اسيوط، كلية التربية.
- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، الكويت: دار القلم للنشر.
- مصلح، معتصم (٢٠١٤). المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في عملهم الإرشادي في المدارس الحكومية بالمحافظات الشمالية من منظور مشرفي الإرشاد التربوي، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، م٢٨ (١٢)، ٢٠١٥-٢٨٥٢.
- المعايطة، عبد العزيز حازم (٢٠٠٥). الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة الزرقاء، مجلة فكر وإبداع، م٢٨، ص ص ٢٠٣-٢٥٥.
- مقبول، رندة واصف (٢٠٠٣). درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديرات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة النجاح، كلية التربية.
- منشار، كريمان عويضة (١٩٩٦). الدور المهني للأخصائي النفسي المدرسي كما يدركه الطلاب، والمعلمون، والمشرفون، مجلة كلية التربية، م٣ (٢٠)، ص ص ٥١-١٣٢.

نميرى، حنان عبدالرحمن (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض السمات الشخصية وبعض المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة أمدرمان الإسلامية، كلية التربية.

الهلة، هجيرة (٢٠١٤). طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي علاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي، رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

اليحيى، طلال عبدالله (٢٠٠٣). مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف، مجلد جامعة الملك سعود: العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، م١٥، ص ص ٧٥١-٧٧٢.

#### ثانياً: المراجع الاجنبية:

- Abal, G. and Hornby, K. (1994). Perceptions of the educational counsellor's role in Kuwaiti secondary schools, **International Journal for the Advancement of Counselling**, 17(4), 249-262.
- Bryant, R., Constantine, M., (2006). Multiple Role Balance, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Women School Counselors , Professional School Counseling, **Dissertation Abstracts International**, Vol. 9, Issue 4, PP:265-271.
- Carrol, B. (1993). Perceived Roles and perceptions expectations of elementary counselors, Elementary school guidance and counseling, **Journal of Applied Psychology**, 27, 216-226.
- Elangovan, A. and Xie, J. (2000). Effects of Perceived power of supervisor on subordinate work attitudes, **Leadership and organization development Journal**, 21(6), 319-328.

- Ellen, A. and Ann, C. (2005). A Qualitative Study of School Administrators Conceptions of the School Counselor Role, **American School Counselor Association**, 9 (1), 16-27.
- Elly, F. and Smih, C. (2003). Patterns of stress work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career couples: An Australian study, **cross cultural management**, 10(1),55-66.
- Koustelios, A.,Theodorakis, N. and Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece, **International journal of educational management**, 18(2), 87-92.
- Madak, P. and Dieni, C. (1988). Helf-time elementary school counselors: Teachers expectations of roles versus actual activities Canadian, **Journal of counseling**, 25(3), 317-330.
- McLean, K (2006). School counselors' perceptions of their changing roles and responsibilities, **Master dissertation**, University of Wisconsin-Stout, U.S.A.
- Peker, A. (2015). The Perceptions of the Psychological Counselors about Their Roles and Responsibilities Related to School Security, **Journal of Education and Training Studies**, 3(6), 20-28.
- Peterson, M. and smith, P.(1995). Role conflict, ambiguity and overload: A21 nation study, **Academy of management journal**, 38(2), 429-452.
- Siren, A., and kadioglu, F, (2015). Investigation of the relationship between psychological counselors' job satisfaction and self-esteem, **Educational Research and Reviews**, 10(15), 2114-2123.
- Wilgus, E. and Shelley, V. (1999). The role of the elementary school counselors: teachers perceptions, expectations and acual functions, the school counselor,**Dissertation Abstract International**, 35, 259-266.