

مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

(دراسة مقارنة حسب متغير الجنس)

*د/ معمري ويزة - جامعة مولود معمري تيزي وزو

البريد الالكتروني: ouizaghaniyacine@gmail.com

أ.د./ فريد بوطابة - جامعة مولود معمري - تيزي وزو

البريد الالكتروني: farid_boutaba@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/12/28

تاريخ القبول: 2021/06/08

تاريخ الاستلام: 2019/11/21

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق في درجات الرضا الوظيفي بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني الذكور والاناث، واعمدنا في ذلك على المنهج الوصفي المقارن باختيار عينة قوامها (157) مستشارا مدرسيا ومهنييا بنسبة تقدر بـ 39,94% في أربع ولايات وهي تيزي وزو، سطيف، مدية، أدرار خلال سنة 2018، والتي تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة عن طريق القرعة. ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي تم تعديله من قبل الباحثة، وبعد تحليل البيانات أسفرت النتائج على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذكور والاناث.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

Résumé :

L'étude vise à examiner les différences entre le degré de satisfaction du travail chez les conseillers de l'orientation scolaire et professionnelle en fonction de leurs sexes. On a utilisé la méthode descriptive comparative, on a choisi aléatoirement simple un échantillon de (157) conseillers scolaires et professionnels des quatre Wilayas suivantes : Tizi Ouzou, Sétif, Médéa, Adrar, durant l'année 2018. Pour accueillir les corpus on a utilisé une échelle de satisfaction du travail, et après l'analyse comparative, on a abouti aux résultats suivants : il n'y a aucune différence significative entre les conseiller d'orientation scolaire et professionnel masculins et féminins sur la satisfaction du travail.

Mots clefs : satisfaction du travail, les conseillers de l'orientation scolaire et professionnelle

مقدمة:

بما ان الكائن البشري يعيش في عصر العولمة صار لا بد منه من مواكبة جميع الصعوبات والتحديات التي تواجهه في حياته اليومية سواء من الجانب المادي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافيالخ وللتحكم بجميع هذه الضغوطات صار لا بد من إعداد خبراء يساعدون هذه الأجيال الناشئة لمسايرة جميع المواقف التي تعيق مشوارهم الدراسي والمهني، ولهذا تعد المدرسة إحدى المؤسسات الاجتماعية التي تساهم في تربية الإنسان ومساعدته على النمو في جميع جوانب شخصيته الجسمية، العقلية النفسية، والاجتماعية إلى أقصى درجة ممكنة واستعداداته واتجاهاته. ولكي تؤدي المدرسة وظيفتها خير أداء فإنها تحتاج إلى إمكانيات مادية وبشرية تتولى هذه المهمة (أبو فروة إبراهيم محمد، 1996).

إن من أهم الأعمال التي تقوم بها الإدارة المدرسية هي تنظيم وإدارة العنصر البشري وذلك من اجل المساهمة في تحقيق أهدافها لكي تصل إلى مستوى عال من النجاح. ولكي يكون المتعلم على مستوى عال لا بد من هيكل (المستشارين) يمسكون بيده وتوجيهه توجيها سليما، ولكي يتم ذلك بأحسن الظروف على هذه الفئة (المستشارين) أن يكونوا على مستوى من الفعالية وأن يكون لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي في عمله. والرضا الوظيفي للمستشارين يصعب فهمه وقياسه بكل موضوعية مما أدى إلى ظهور الكثير من البحوث والدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي، لهذا يعتبر احد العناصر الرئيسية لرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه بل وحتى تطويره والإبداع فيه، كما يسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب المستشار، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله، فانه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن، فيلهب حماسه ويركز طاقاته على عمله وتزداد إنتاجيته ويبذل في عمله. (إسماعيل محمد الأفندي، د.س)

ويمثل الرضا الوظيفي حصة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفسي وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (الجريد عرف بن ماطل، 2007)،

- إشكالية الدراسة:

يعتبر الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية وخاصة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الثانويات التي يعملون فيها. ذلك أن رضا الموظف عن وظيفته كثيرا ما تؤدي إلى زيادة جودة أدائه وإنتاجيته، دون ذلك قد يؤثر سلبا على فعاليته وأدائه، مما يجعله يواجه مشكلات التكيف وينمو لديه الشعور بالملل والإحباط. علما ان الرضا الوظيفي يتحقق عندما تتوافق توقعات الموظف مع ما يحصل عليه من العوائد المعنوية والمادية من عمله، كما يعبر عن حالة تكامل الفرد النفسية مع وظيفته ومدى استغلال العامل لقدراته وميوله وإثبات وجوده وشخصيته داخل المؤسسة. إضافة إلى أن وصول الفرد لمستوى الطموح الذي حدده بنفسه قد يتحقق من خلال

درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (دراسة مقارنة حسب متغير الجنس)

عمله، والذي يحقق له إشباعا للكثير من حاجياته النفسية والشخصية، كما قد يؤدي إلى تطوير أدائه والإبداع في العمل ويزيد من إنتاجيته (علي عباس، 2008). لذا فالبحث في موضوع الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المدرسة الجزائرية لها أهمية كبيرة بالنسبة لدافعيته للعمل والانجاز داخل المؤسسات التربوية خاصة وأنه يتعامل مع عدد كبير من التلاميذ وفي مقاطعة موسعة الى عدد من المتوسطات وفي ظروف غير مناسبة من الناحية وعليه يمكن طرح الفرضية التالية:

. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يعود لمتغير الجنس؟

وكإجابة مؤقتة لفرضية البحث يمكن القول أنه:

مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض.

- توجد فروق دالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يعود إلى متغير الجنس.

-أهداف الدراسة:

. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بين الذكور والاناث.

أهمية الدراسة:

- ستثير هذه الدراسة انتباه الباحثين الى ضرورة التعمق أكثر في إشكالات الأبعاد النفسية لعمل مستشاري التوجيه العاملين في الثانويات ومقاطعات موسعة لفهم جذور الصعوبات التي تعيق فعالية نشاطاتهم الميدانية لصالح التلاميذ.

- ستفتح آفاقا جديدة للبحث العلمي في وضع برامج تدريبية لإعداد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مختلف الجوانب لا سيما النفسية والمعرفية لرفع معنوياتهم وتفعيل ادوارهم أكثر في المؤسسات التربوية.

- وقد يستفيد من هذه الدراسة المختصون والقائمون على شؤون المستشارين للوقوف لتوفير ظروف عمل ترفع من درجة رضاهم الوظيفي.

-تحديد المفاهيم الإجرائية:

-الرضا المهني: يعرف إجرائيا بالدرجة التي يتحصل عليها مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مقياس الرضا الوظيفي الذي أعدته أميرة مزهر حميد وأحلام مهدي عبد الله سنة 2015 الذي تم

تعديله من قبل الباحثان حيث يكون مستوى الرضا مرتفعاً اذا تحصل المستشار على درجة تتراوح بين 76 و 96 ومتوسطاً اذا تحصل على درجة بين 55 و 70، ودرجة ضعيفة اذا تحصل على أقل من 55 درجة.

-مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: يعرف إجرائياً بأنهم مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني العاملين في المؤسسات التربوية (الثانويات) التابعة للولايات التالية: تيزي وزو، سطيف، مدية، أدرار، والذين ستولى لهم مهمة الإجابة عن مقياس الرضا الوظيفي.

الدراسات السابقة:

. دراسة اجنبية وهي دراسة بالمبا كانيارشي ومارلين باكوميزا بيافالوا (2014) **Balemba**

Kanyarhi et Marlène) (Bakomeza Byavulwa: حول الرضا الوظيفي والاداء التنظيمي في معاهد التعليم العالي في مدينة باكافي Bakavu بجمهورية الكونغو الديمقراطية. وهدفت الدراسة إلى تحليل مدى رضا الموظفين (الأكاديميين والإداريين والفنيين) في كل من معاهد التعليم العالي في بوكافو، ويختبر العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي لديهم ومدى رضاهم عن العمل. ولتحقيق ذلك اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي واستعملا المقابلات، واستعملا التحليل العاملي من خلال الانحدار المتعدد وتوصلا إلى النتائج الآتية: ان مفاهيم الرضا الوظيفي ومفهوم الأداء في قطاع التعليم هي مفاهيم متعددة الأبعاد، يتألف الأول من ثلاثة أبعاد (العلاقات الرأسية والأفقية، والعمل أو الإشراف، والبنى التحتية) بينما يشتمل الثاني على خمسة (الموثوقية في جودة التدريس، والكفاءة، والتفاعلات بين التدريب المتلقي والممارسة المهنية، والأداء الاجتماعي، والأداء التنظيمي). حيث يوضح الانحدار أن المتغيرين التوضيحيين لهما تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي. فكلما امتلكت المؤسسة البنية التحتية اللازمة للقيام بالوظيفة ووضع العمال في بيئة عمل مواتية للتنمية الفردية، كلما زاد تحفيز العاملين فيها، وهو ما سيؤثر إيجابياً على عملهم وأدائهم.

دراسة عربية: دراسة العجمي، فهد حمد فلاح (2019): مسومة مستوى الملل لدى مديري المدارس في دولة الكويت وعلاقته بدافعية الإنجاز لمعلمي تلك المدارس، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الملل لدى مديري المدارس والتعرف على الفروق في درجة الملل تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، والتعرف على علاقة بين درجة هذا الملل لدى المديرين بالدافعية للإنجاز لدى معلمي تلك المدارس، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واختيرت لذلك عينة مكونة من 378 معلماً بطريقة عشوائية بسيطة. واختبار الفرضيات تم استعمال استبيانين أحدهما يقيس درجة الملل لدى مديري المدارس والآخر يقيس درجة الدافعية للإنجاز وبعد تحليل النتائج توصل الباحث إلى أن: مستوى الملل لدى مديري المدارس في دولة الكويت كان متوسطاً وكذلك مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين كانت متوسطة، وأنه لا توجد فروق دالة احصائية في مستوى الملل الأكاديمي لدى مديري المدارس تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والمرحلة

التعليمية في جميع المجالات والدرجة الكلية. وعدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز لدى المعلمين تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والمرحلة التعليمية في جميع المجالات والدرجة الكلية. بينما أكد وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية بين مستوى الملل لدى مديري المدارس والدافعية للإنجاز لدى المعلمين في جميع المجالات.

. دراسة جزائرية: دراسة سمايلي محمود وسعيدة بن عمارة (2015): موسومة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي دارسة ميدانية بولايي سطيف وميلة. وقد هدفت دراستهما إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وعلاقة تلك الضغوط المهنية الناتجة عن محددات ضعف القائد المادي، قلة فرص الترقية وغموض الدور، التي يواجهها مستشارو التوجيه برضاهم الوظيفي. وقد استعملنا المنهج الوصفي وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 120 مستشارا من ولايتي ميلة وسطيف سنة 2012 واستعمل مقياس واحد لقياس الضغوط المهنية والرضا الوظيفي معا. وبعد جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها توصلنا إلى نتائج تبين وجود ضغوط مهنية بدرجة عالية في الأبعاد الثلاثة المعالجة، وأنه توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي. حيث لم تؤثر الضغوط المهنية كثيرا على الرضا الوظيفي لمستشاري التوجيه رغم ضعف الأجر وقلة فرص الترقية وغموض الأدوار التي يقومون به (محمود وبـن عمارة، 2015).

. التعليق على الدراسات السابقة:

لقد اكدت هذه الدراسات أهمية توفير الظروف المريحة للعمل من أجل تحقيق رضا لدى الموظفين في مختلف القطاعات لا سيما الوسائل والبنية التحتية، تختلف فيما بينها في عينة الدراسة وتتفق في المنهج وبعض الأدوات. وقد افادتنا في اختيار المنهج المناسب وفي صياغة الفرضيات بطريقة سليمة وفي معالجة وتفسير نتائج دراستنا بشكل موضوعي.

. الإطار النظري للدراسة:

1.التعريف اللغوي: والرضا رضي أو رضوانا، مرضاه عنه وعليه راض عكس السخط (رضي) الشيء رضي به وفيه اختاره واقتنع به (عثمان، 2007، ص 43).

(أرض ورضا) جعله يرضى، وأعطاه ما يرضيه (البستاني، 1997، ص 120).

2-4 التعريف الاصطلاحي: اتفق بعض الباحثين في صعوبة وضع تعريف دقيق للرضا

الوظيفي. لكون رضا الفرد عن عمله أو عدم رضاه عبارة عن شعور خاص به لوحده، يعني ذاتي في قرارات نفسه، ولهذا يصعب عليه وصفه، وفي هذا الصدد نجد (سلطان، 2004، ص 2019) يقول إن درجة الفرد عن العمل تختلف من فرد إلى آخر، كذلك بالنسبة للفرد نفسه. كما قد تختلف من وقت إلى آخر حسب الظروف التي يعمل فيها الفرد داخل المنشأة أو ظروف حياته.

محددات الرضا الوظيفي: ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج أن للرضا الوظيفي عدة محددات وانطباعات واتجاهات للفرد نحو الوظيفة ومكوناتها وعليه يمكن شملها في النقاط التالية:

أ- حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل.

ب- ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الأهداف وغاية الفرد.

ت- الرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي تجاه متغيرات وظروف معينة وبالتالي يمكن التأثر

فيه إلى حد ما.

ث- الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة.

واستنادا لما سبق يجب أن يعطى اهتماما مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بشكل

عام ولرضاه الوظيفي بشكل خاص، نظرا لما يمثله رضاهم الوظيفي مقوما من مقومات نجاحهم ورفع قدراتهم التوجيهية والإنتاجية، وهو ما يعكس بالإيجاب على مستقبل الطلبة العلمي والمهني.

يرتبط الرضا الوظيفي بمجموعة من المتغيرات التي تؤثر فيه ويتأثر بها من بينها نجد:

1- الميل: ونقصه به الموقف الإيجابي تجاه المهنة، أي اهتمام الفرد بعمله بحيث يؤديه بكل ارتياح (ربيع، 2006، ص 257).

2- الدافعية: تعتبر الدوافع بأنها محركات السلوك بذلك كلما كانت دافعية العمال قوية نحو تحقيق أهداف المؤسسة، كان ذلك مرتبطا برضا هؤلاء العمال وعليه فإن العمل كلما كان محقق لحاجات العامل، ودوافعه زاد رضاه عن العمل (عوض، 2006، ص 17).

3- الروح المعنوية: هي ناتج جماعي لتفاعل جماعة الأفراد يعملون معا لتحقيق نفس الهدف، وهنا يقترب مفهوم الروح المعنوية إلى الروح الجماعية إذ أنه عندما تكون الروح المعنوية عالية تؤثر على شعور كل فرد من أفراد الجماعة بالرضا عن العمل (عوض، 2006، ص 257).

4- التوافق المهني: هو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهيمنة (البيئة المادية والاجتماعية) والتكيف مع ظروف مطالب العمل وكل ما يحيط به من آلات زملاء ظروف فيزيقية وصاحب العمل (عوض، 2006، ص 17).

- الإجراءات الميدانية للدراسة:

منهج الدراسة: تم استعمال المنهج الوصفي المقارن لتناسبه مع إشكالية الدراسة واهدافها

-مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالنسبة للجزائر اللذين اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة التي تمت عن طريق عملية القرعة وكانوا كالتالي بالولايات التالية: تيزي وزو، سطيف، مدية، أدرار وبلغ عددهم الإجمالي (396) مستشارا لتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، لعام 2018.

- عينة الدراسة وخصائصها:

جدول رقم (01): توزيع جميع أفراد المجتمع الأصلي حسب الولايات

درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
(دراسة مقارنة حسب متغير الجنس)

الرقم	مركز التوجيه المدرسي والمهني	العدد الكلي	المجموع الكلي%
01	تيزي وزو	117	30%
02	سطيف	138	35%
03	المدية	92	23%
04	ادرار	49	12%

يتبين من الجدول رقم (01) أن نسب أفراد المجتمع الأصلي من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لكل من الولايات الأربعة في ولاية تيزي وزو تتراوح بين 30% ووسطيف تتراوح ما بين 35% ومدية تتراوح 23% وادرار تتراوح 12%.

جدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	العدد	النسب
الذكور	47	29%
الإناث	110	71%
المجموع	157	100%

يتبين من الجدول رقم (2) أن النسب متفاوتة حيث نسبة الإناث تمثل 71% أكبر من نسبة الذكور التي تمثل 29%. وهذا يعكس نسبة الاناث اللاتي وظفن في قطاع التوجيه بشكل أكبر بكثير من الذكور خلال السنوات الماضية بسبب مشكلة الخدمة الوطنية التي كانت عائقا امام المتخرجين الذكور من الجامعات الجزائرية.

-أدوات الدراسة: -مقياس الرضا الوظيفي:

وصف المقياس ومكوناته: تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي الذي أعدته أميرة مزهر حميد وأحلام مهدي عبد الله سنة 2015 والمكون من 24 عبارة، وتصحح إجابات المقياس وفقا لطريقة ليكرت الخماسي على النحو التالي: أوافق بشدة=1، أوافق=2، محايد=3، لا أوافق=4، لا أوافق بشدة=5، ولتكييف مقياس الرضا الوظيفي على البيئة الجزائرية، ثم التحقق من صدقه من خلال حساب الصديق الظاهري حيث تم عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين في علم النفس وعلوم التربية من جامعة مولود معمري تيزي وزو، جامعة المدية، جامعة سطيف، بهدف التحقق من ملائمة المقياس لتحقيق أغراض الدراسة، حيث طلب منهم الحكم على مدى ملائمة عبارات المقياس على عينة الدراسة وان يحكموا على كل عبارة من عبارات المقياس من حيث تمثيلها للبعد الذي أعدت لأجله وقد تم حساب معامل الاتفاق بين المحكمين على كل عبارة من عبارات المقياس باستخدام معادلة كوبر

$$100 \times \frac{\text{عدد ميزات الاتفاق}}{\text{عدد ميزات الاتفاق} + \text{عدد ميزات عدم الاتفاق}} = \text{نسبة الاتفاق} \quad (1974 \text{ cooper})$$

وبناء على ذلك جاءت النتائج على النحو التالي:

-نسبة الاتفاق على عبارات الأرقام: $10 + 100 \times (10 + 0) = 100\%$

-نسبة الاتفاق على عبارات ذات أرقام: $9 + 100 \times (9 + 0) = 100\%$

وبناء على النتائج السابقة تم الاحتفاظ بـ 22 عبارة في المقياس وكما تم تعديل بعض العبارات من حيث الصياغة اللغوية بناء على ملاحظات وتوجيهات الأساتذة المحكمين.

وبعد حساب الصديق الظاهري تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة الدراسة الاستطلاعية عدد أفرادها (50) مستشارا للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من كلا الجنسين وذلك بهدف التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، حيث تم حساب معامل ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس على الدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه العبارة وحساب معامل ارتباط العبارة من الدرجة الكلية للمقياس. وبعد حساب معامل ارتباط العبارات تم اعتماد معيارين للإبقاء على العبارة في المقياس وبناء على ذلك يجب أن تتحقق العبارة المعيارين المعتمدين معا ولا يكفي توفر أحدهما دون الآخر وهذان المعيارين هما:

1. أن تتمتع العبارة بدلالة إحصائية في ارتباطها مع الدرجة الكلية للبعد الذي ينتهي إليه وكذلك مع الدرجة الكلية للمقياس ولا يكفي تمتعها بدلالة إحصائية على أحدهما دون الآخر.
2. ألا يقل ارتباط العبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه ومع الدرجة الكلية للمقياس عن (0.25).

3. حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه عينة الدراسة الاستطلاعية كما هو مبين في الجدول التالي:

حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس لعينة الدراسة الاستطلاعية.

جدول رقم (3) قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية

لمقياس الرضا الوظيفي لعينة الدراسة الاستطلاعية (ن=50)

رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
01	0.55 A	12	0.54**
02	0.45**	13	0.69**

0.28**	14	0.33*	03
0.66**	15	0.63**	04
0.47**	16	0.72**	05
0.48**	17	0.71**	06
0.75**	18	0.80**	07
0.64**	19	0.50**	08
0.67*	20	0.64**	09
0.52**	21	0.61**	10
0.48**	22	0.63**	11

دالة عند مستوى الدلالة 0.01 دالة عند مستوى الدلالة 0.05

يتبين من الجدول أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد لعينة الدراسة الاستطلاعية تتراوح ما بين (0.33 و 0.80) وجاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.01, 0.05) إذن أصبح مقياس الرضا الوظيفي يتكون في صيغته النهائية من 22 عبارة وهذه النتيجة تشير إلى إمكانية استخدام المقياس في الدراسة الحالية باطمئنان.

صدق المقارنة الطرفية: لقد حددت مجموعات المقارنة الطرفية من خلال سحب أعلى وأدنى من أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية، حيث بلغت 13 تلميذ وهو ما يمثل 27% من ذوي الدرجات المرتفعة في المجموعة العليا و 13 مستشار مدرسي ومهني ما يمثل 27% من ذوي الدرجات المنخفضة في المجموعة الدنيا.

وقد تم حساب الفئة الظرفية (27%) = 27 عدد العبارات: 6=100

$$6 = \frac{22 \times 27}{100} \text{ عدد الافراد}$$

جدول رقم (4): نتائج اختبار "ت" الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا على مقياس الرضا الوظيفي.

العبارات	مجموعة الأرباع الأعلى المجموعة العليا (C=6)	مجموعة الأرباع الأدنى المجموعة الدنيا (ن=6)	قيمة (ت)	الدلالة المحسوبة	الدلالة المقدمة
----------	--	--	-------------	---------------------	--------------------

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الرضا الوظيفي	72.83	16.21	28.50	2.58	6.34	0.00	0.05

يتبين من الجدول رقم (4) أن متوسطات الرضا الوظيفي وعلى كل بعد من أبعاده الفرعية عند مجموعة الأرباعي الأعلى (المجموعة العليا) قدرت ب 72.83 وبانحراف معياري وقع في مدى قدر ب 16.91 بينما لدى مجموعة الأرباعي الأدنى (المجموعة الدنيا) قدر ب 28.50 وبانحراف معياري وقع في مدى قدر ب 2.58 وتراوح قيم (ت) 6.34 بمستوى دلالة لا تزيد عن 0.01 أي أن قيمة (ت) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) بناء على هذه النتائج يمكن القول انه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا على كل بعد من الأبعاد الفرعية للمقياس ودرجة الكلية وعلى العموم يمكن القول أن مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده الفرعية يتمتع بصدق تميزي بحيث يمكن استخدامه في الدراسة الحالية بكل اطمئنان.

-ثبات المقياس: لتحقيق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي تم استخدام طريقتين:

- أ- معامل ثبات ألفا كرونباخ كمؤشر على ثبات التجانس الداخلي للمقياس
ب- التجزئة النصفية كمؤشر ثبات الاستقرار لدى عينة الدراسة الاستطلاعية قوامها (50) مستشاراً مدرسياً ومهنيًا من كلتا الجنسين.

جدول رقم (6) قيم معاملات الثبات بطريقتين معامل ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

لمقياس الرضا الوظيفي لعينة الدراسة (ن=50)

الثبات بطريقة التجزئة النصفية					الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
ارتباط الجزئين	سبيرمان براون	جتمان	ألفا للجزء الأول	ألفا للجزء الثاني	
0.60	0.75	0.75	0.86	0.84	0.90

يتبين من الجدول رقم (6) ان مقياس الرضا الوظيفي يتكون من 13 عبارة موجبة و9 عبارات سالبة وبمجموع كلي يحتوي على 22 عبارة. والصيغة النهائية للمقياس انظر الملحق رقم 01.
-عرض وتفسير نتائج الدراسة:

نصت هذه الفرضية أن "مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض"، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وقد أظهرت هذه النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ضعيف، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (51.80) وهذه النتيجة دالة على أن مستوى الرضا الوظيفي ضعيف وأقل من مستوى المطلوب مع العلم أن الدرجة القصوى (90) والدرجة الدنيا (34) وهذا عند مستوى الدلالة (0.01)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حسين (1981)

التي هدفت إلى معرفة مدى رضا المرشدين والباحثات الاجتماعيات من العمل الذي يقمن به حيث توصلت إلى أن نسبة 20٪ من عينة البحث راضيات عن العمل و80٪ غير راضيات، ودراسة التي قام بها كل من ريم سليمون، فؤاد صبيرة، سوسن معلا، هلا سليمان (2016)، ودراسة الجميلي والبخاري (2008) التي هدفت إلى معرفة علاقة غموض الدور بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين بمحافظة ننوي، حيث توصلت إلى وجود مستوى منخفض في الرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين، كما تتفق أيضا مع ما توصلت إليه دراسة عثمان (2009) التي هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الايدز بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات حيث توصلت إلى وجود مستوى منخفض في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وكذا دراسة سعاد السلوم (1422هـ) حول " :عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات " التي توصلت نتائجها إلى: نالت الجوانب الاجتماعية والعلاقات الإنسانية وكذلك الصفات والمميزات الفردية على المستوى الذاتي الشخصي للمشرفات الإداريات أعلى درجات الرضا الوظيفي ولم تحظ خصائص بيئة العمل بمكتب الإشراف التربوي ومميزات العمل الوظيفية إلا بدرجة رضا منخفضة من قبل المشرفات الإداريات، ودراسة حسين (1981) التي هدفت لمعرفة مدى رضا المرشدين والباحثات الاجتماعيات عن العمل الذي يقمن به وإلى معرفة العوامل التي تؤدي إلى الرضا، والعوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا، ودرجات الاختلاف في الرضا بين المرشحات والباحثات، طبقت الباحثة مقياس الرضا عن العمل المكون من (42) فقرة على عينة مكونة من (110) مرشدة اجتماعية يحملن مؤهلات متوسطة و(30) باحثة اجتماعية يحملن مؤهلات عالية، وتوصلت الدراسة إلى: 20٪ من عينة البحث راضيات عن العمل و80٪ غير راضيات، ودراسة عثمان (2009) ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: يتسم الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين بالانخفاض في بعدي العلاقة بالإدارة والحوافز والدرجة الكلية، وبينما يتسم بالارتفاع بعد قبول الوظيفة، ودراسة دريوش راضية (2018) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية لدى مديري التعليم الثانوي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت إلى أن مستوى الدرجات في الرضا منخفضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال تسليط الضوء على الظروف المحيطة بعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي حيث أن مكان إقامة هذا الأخير بالثانوية إلا أنه يزاوئ مهامه بالمتوسطات التابعة لها، والتي تشكل قطاع تدخله مما يسبب له معاناة نفسية وضغطا كبيرا وصعوبة في التوفيق بين خدماته في الثانوية والمتوسطات، وتنقلاته خاصة إذا كانت هذه الأخيرة بعيدة عن مكان عمله كحال المناطق الصحراوية النائية (أدرار) إلا مثال على ذلك، وحتى وإن كانت قريبة فالمشكلة هنا هو عدم وجود ساعات الفراغ في التوقيت الأسبوعي للتلاميذ تؤثر على كلاهما، وكذا عملية التكليف نظرا لعدم تغطية كل مؤسسات التعليم الثانوي بمنصب قار لمستشار التوجيه والإرشاد بالإضافة إلى نقص التجهيزات

المادية بمكتب عمل مستشار التوجيه حيث أن معظمهم يشغلون مكاتب ذات حجم ضيق وغير وظيفي، ولا تتلاءم مع أغراض عملية الإرشاد، وهذا ما يعرقل أهداف الإعلام المدرسي.

إضافة إلى ذلك أن تنقل مستشار التوجيه والإرشاد إلى المتوسطات التابعة لقطاع تدخله تتم بإمكانياته المادية الخاصة دون أمر بمهمة أو تسخير وسيلة نقل للقيام بمهامه، لكونه لا يستفيد من منحة التنقل التي يفترض أن يتقاضها في كل تنقلاته.

وكذا فمستشار التوجيه والإرشاد يشعر وكأنه آخر إطار في المنظومة التربوية لا يستفيد من فرص الترقية والتقدم الوظيفي التي تحقق له عدالة العوائد التي نادى بها أدمر في نظريته، أما في النظام الحالي فهذا المورد البشري في الرتبة (12) كمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في أول تعيين له حيث أن لديه فرصة ترقية واحدة في حياته المهنية وهي مستشار التوجيه وإرشاد رئيسي مصنف رتبة (13) بعد "5" سنوات من ترقيته عن طريق امتحان مهني أو "10" سنوات من الخدمة عن طريق الترقية، أما مدير لمركز التوجيه فلا يتم إلا بعد ممارسته مهنة مستشار التوجيه وإرشاد رئيسي "15" سنة، وأما مشاركته في الامتحانات المهنية التي تخص سلك مفتش التربية الوطنية للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني فلا تتم إلا بعد أن يكون مدير مركز لمدة "7" سنوات، فأى طموح مهني وتقدم وظيفي يسعى له لما نعرف أن عدد مراكز التوجيه محدودة على مستوى الوطن مقارنة بعدد مستشاري التوجيه والإرشاد الطموحين في هذه المناصب.

الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس".

جدول رقم (8) قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.

البيانات الجنس	عينة الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت)	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
ذكور	47	50.93	6.36	- 1.00	114.64	0.31	0.05
إناث	110	52.17	8.49				

يتبن من الجدول رقم (8) إن قيمة (ت) بلغت 1.00 - وأن قيمة دلالتها المحسوبة التي هي 0.31 تكبر عن الحد المطلوب الذي هو 0.05 أي إن 0.31 أكبر من 0.05، ومعناه أن الفروق غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05، فهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين ذكور وإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في رضاهم الوظيفي.

-تفسير مناقشة نتائج فرضية الثانية:

تشير النتيجة الإحصائية للفرضية أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس". ويمكن تفسير هذه النتيجة أن جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتلقون معاملة واحدة من طرف

المسؤولين، ويعملون في ظروف عملية واحدة، وتطبق عليهم جميعا نفس القوانين، ويعملون بحجم ساعي متساوي.. الخ أي أن القانون ومديري المراكز لا يراعون في ذلك عامل الجنس في تسيير شؤون عملهم بل ينظر إلى جميع المستشارين ذكورا أم إناثا بنفس النظرة ويعاملونهم نفس المعاملة، وعليه هذا ما أدى إلى عدم وجود فروق في إجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حول متغير الرضا الوظيفي راجع لجنس المستشار، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الجعيني سنة (2000) ودراسة وذريل سنة (2002) نفس النتيجة توصلت إليها كل من دراسة طناش بالأردن سنة (1990) ودراسة شديفات سنة (1999) بالجامعة اليرموك بفلسطين ودراسة ميلوشف سنة (1990) في كليات المجتمع بأمريكا، ودراسة ياسين سنة (1990) بالأردن إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات من حيث درجة الرضا عن العمل. (دريوش راضية، صرداوي نزييم، 2017)، ودراسة عطا الله العنزي حول " العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية " والتي هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية، وتوصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى الجنس، المؤهل العلمي في جميع أبعاد المقياس المتبعة وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس (اناس فؤاد نواوي فلمبان، 2008).

في حين أتت نتائج دراسات أخرى مخالفة لنتائج الدراسة الحالية مثل دراسة حسين سنة التي بينت نتائجها وجود تأثير دال إحصائيا للجنس على الرضا الكلي عن العمل لصالح المعلمين الذكور، ودراسة أبو عابد سنة (1997) التي أشارت إلى أن المعلمين أكثر رضا وظيفيا عن عملهم من المعلمات (دريوش راضية، صرداوي نزييم، 2018)، وكذا دراسة الفراج (1997) التي حاولت معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى عينة مكونة من (486) عضوا من أعضاء هيئة التدريس (المحاضرين والمعيرين) بفرع الكلية التقنية، حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي والخبرة المهنية (أزال حليلة، 2017، ص 36)، ودراسة لهولن وباتريشيا والتي هدفت لقياس خمس مظاهر منفصلة للرضا عن العمل، تبين الفروق بين الجنسين في الرضا عن العمل، وبينت نتائجها أن العمال أكثر رضا بالنسبة للمتغيرات التي قيس في هذا البحث عند العاملات، وأن النساء في ثلاثة أقسام من أربعة أقسام، أقل رضا من العمال، وكان الفرق بينهما ذا دلالة عند مستوى ثقة (0.05)، وهذه النتائج إلى مدى محدود تؤكد فروض البحث من أن النساء العاملات أقل رضا من العمال، وأن هذه النتائج ليست عامة، ذلك أنه لم يثبت وجود فرق بين العمال العاملات في قسم من الأقسام الأربعة، ولقد تبين أن جمال الدين محمد المرسى تابث عبد الرحمن: السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة. الفرق لم يكن فقط في مستوى الرضا بين الجنسين، ولكنه كان ثابتا وذو آثار بدرجة مقبولة، ومنظما نسبيا، بين المجموعات الأربعة المختلفة عند مستوى ثقة (0.01) وفي ثلاثة

أقسام من الأقسام الأربعة، كانت النساء غير راضيات بالنسبة للرجال بدرجة كبيرة عن فرص الترقى، وكان عدم رضاهن بالنسبة لهذا المتغير يفوق عدم رضاهن بالنسبة للمتغيرات الأخرى التي تضمنها هذا البحث، وفي الأقسام الثلاثة وجد أن النساء أكثر رضا بدرجة طفيفة بالنسبة للرجال عن أجورهن، مع ملاحظة أن هناك حقيقة موضوعية بأن النساء يحصلن على أجور أقل من أجور العمال، بينما يتلاءم دخلهن نسبياً مع مستوى أعمالهن ونوع هذه الأعمال، وحاجتهم الاقتصادية. ومهما كان فإن هذه ليست بعيدة عن حد أجور العمل. ولقد ظهر في هذه الدراسة أن التعاملات يملن لأن يكن أقل رضا إلى حد ما في عملهن من زملائهن العمال كما كانت درجة الفروق ثابتة خلال المجموعات ولم تكن خارج الحدود المعقولة التي يتوقع الحصول عليها، (بوزون نبيلة، 2007، ص 27)، ودراسة إيناس فؤاد نواوي فلمبان التي أسفرت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي مقدارها 571 في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية، والجنس لصالح الذكور (اناس فؤاد نواوي فلمبان، 2008، ص 2).

الاستنتاج العام: يتضح مما تقدم أن نتائج الدراسة الحالية سارت في اتجاه ما توقعناه في فرضيات الدراسة، حيث من البيانات المتحصل عليها والتحليلات، يمكن القول في الأخير أن "مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض" وأنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات متوسطات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حسب متغير الجنس".

الخاتمة:

يمثل الموضوع الذي تناوله الباحثان الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني انجاز كبيراً لفائدة المنظومة التربوية الجزائرية عامة والتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خاصة، كما أن الخدمات التي تقدمها هذه الموارد البشرية تساهم بقدر كبير في تحديث خريجي النظام التربوي من خلال مساهمتها الجادة في تكوين وتنمية أجيال المستقبل اللذين يواكبون عصر العولمة باليد العاملة وبطموحاتهم الكبيرة.

قائمة المراجع:

- 1) أبو فورة إبراهيم محمد (1996). الإدارة المدرسية، الجامعة المفتوحة، لبنان.
- 2) إسماعيل محمد الأفندي، (بدون سنة)، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم، جامعة القدس المفتوحة.
- 3) الجريد عرف بن ماطل (2007). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير، جامعة نايف الأمنية بالسعودية.
- 4) علي عباس (2008)، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار إثراء للشر والتوزيع.

- (5) دريوش راضية، صرداوي نزيـم (2017)، الفروـق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، محمد بوضياف، العدد رقم 13 ص 399 - 423.
- (6) اناس فؤاد نواوي فلمبان، (2008)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى.
- (7) دريوش راضية، صرداوي نزيـم (2018)، مرجع سبق ذكره.
- (8) أمزال حليلة(2017)، الذكاء الوجداني وعلاقته بدافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ص 36.
- (9) بوزون نبيلة(2007)، محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكلياند للدافعية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونا ريك - وحدة فرجيوة، رسالة ماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، ص 27.
- (10) اناس فؤاد نواوي فلمبان، (2008)، مرجع سبق ذكره، ص 2.
- (11) سمايلي محمود وسعيدة بن عمارة (2015)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي دارسة ميدانية بولاية سطيف وميلة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الثاني ديسمبر 2015 الصادرة عن جامعة ميلاف بميلة
- (12) العجـي، فهد حمد فلاح(2019). مستوى الملل لدى مديري المدارس في دولة الكويت وعلاقته بدافعية الإنجاز لمعلمي تلك المدارس ماجستير. الإدارة التربوية. جامعة آل البيت. كلية العلوم التربوية. 2019. الأردن.
- 13) Balemba Kanyarhi et Marlène Bakomeza Byavulwa,(2014) Satisfaction au Travail et Performance organisationnelle des Institutions d'Enseignement supérieur dans la ville de

ملحق رقم (01): خاص بمقياس الرضا الوظيفي

المستوى التعليمي:

التخصص:

الجنس:

المهنة:

التعليمات

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تشير الى شعورك وأفكارك وتصرفاتك نحو بعض الموضوعات أو المواقف والمطلوب أن تقرأها جيدا، ثم تجيب عليها بوضع علامة (+) كلمة (أوافق بشدة)، (أوافق)، (محايد)، أو (لا أوافق)، (لا أوافق بشدة) حسب انطباق العبارة عليك.

- أجب عن كل العبارات.
- تأكد أن إجابتك ستحاط بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكر تعاونكم معنا

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	يفتقر عملي الإرشادي إلى المساعدة من قبل الهيئة التدريسية					
2	تنضايق الإدارة من عملي الإرشادي					
3	تكليف المرشد بمهام إدارية					
4	انسحب للعمل الكتابي أكثر من الاهتمام بمشاكل الطلبة					
5	أشعر بالراحة بعد تنفيذ مهام الإرشادية وفق الخطة المحددة					
6	أقدم الخدمة الإرشادية لمن حولي					
7	أشعر أن، مهنتي ذات قيمة إنسانية واجتماعية كبيرة					
8	لا أشجع من يرغب بالعمل الإرشادي					
9	أحب عملي لأنه يتناسب مع رغبتني					
10	أحب عملي بالرغم من مشكلاته					
11	أشعر بالخجل لأنني أحمل اسم المرشد التربوي					
12	أفكر بترك عملي بأقرب وقت					

درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
(دراسة مقارنة حسب متغير الجنس)

13	عملي يجعلني أواجه المشكلات وأعمل على حلها				
14	أشعر بالقلق حول مستقبلي المهني				
15	أخطط لعملية الإرشادي				
16	أشعر بالفخر والاعتزاز لكوني المرشد المدرسي والمهني.				
17	أشعر بالضيق لأن متطلبات عملي الإرشادي تفسر خطأ				
18	أبدأ عملي بكل نشاط وحيوية				
19	أفضل عملي الإرشادي على الأعمال الأخرى				
20	ينتقص الآخرين من دوري مهما فعلت من واجبات				
21	يلجأ إلى المدرسين في سبيل مساعدتهم في مشاكلهم				
22	انعدام الحوافز المقدمة إلى المرشد				