

The level of job satisfaction among a sample of social counselors in the elementary schools in the city of Lattakia

Dr. Hala Mohamad*
Zulfiqar Murshed**

(Received 18 / 6 / 2022. Accepted 23 / 10 / 2022)

□ ABSTRACT □

The research aims to know the level of job satisfaction among a sample of social counselors in the elementary schools in the city of Lattakia.

To achieve the goal of the research, a job satisfaction that related to social counselors questionnaire was created and it included six dimensions.

The research sample consisted of (50) social counselors who were drawn using the intentional sampling method from the school of the city of Lattakia, the elementary schools, the researcher adopted the descriptive approach.

The research reached a set of results indicating that job satisfaction came at an average level among social counselors.

It was also found that there was no difference between the scores of the sample members on the job satisfaction questionnaire according to the gender variable.

Also, no differences were detected among the sample members according to the variables of educational qualification and the number of the years of service.

Key words: Job satisfaction, social counselor.

* Assistant Professor, College of Education, Tishreen University, Latakia, Syria.

** Postgraduate Student, Psychological Counseling Department, Faculty of Education, Tishreen University, Latakia, Syria. Zoelfekarmorshed43202@gmail.com

مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين الاجتماعيين في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية

د. هلا محمد*

ذوالفقار مرشد**

(تاريخ الإيداع 18 / 6 / 2022. قبل للنشر في 23 / 10 / 2022)

□ ملخص □

يهدف البحث إلى تعرّف مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين الاجتماعيين في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية، لتحقيق هدف البحث تمّ بناء استبانة الرضا الوظيفي الخاصة بالمرشدين الاجتماعيين وتضمنت ستّة أبعاد، تكونت عينة البحث من (50) مرشداً اجتماعياً تم سحبهم بطريقة العينة القصدية من مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية، اعتمد الباحث المنهج الوصفي. توصل البحث إلى مجموعة من النتائج تشير إلى أنّ الرضا الوظيفي جاء بمستوى متوسط لدى المرشدين الاجتماعيين، كما تبين عدم وجود فرق بين درجات أفراد العينة على استبانة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيّر الجنس، كذلك لم يتمّ الكشف عن وجود فروق بين درجات أفراد العينة تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، المرشد الاجتماعي.

*مدرسة، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية

**طالب ماجستير، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية. Zoelfekarmorshed43202@gmail.com

مقدمة:

تعرّضت المدرسة لتساؤلات عدّة حول دورها التربوي في بناء الجيل وإعداده لمواجهة مشكلات الحاضر والمستقبل، فالمدرسة قد لا تلبي حاجات التلاميذ النفسية والانفعالية بما يلزم، وهي تتقل كاهلهم بمطالب تفوق قدراتهم وإمكاناتهم، ممّا يؤثّر على تحصيلهم ونجاحهم الدراسي وتكيفهم المدرسي، كل هذه المشكلات عزّزت من أهميّة وجود مرشد اجتماعي يستطيع مساعدة التلاميذ بشكل مناسب (Al-Sheikh Hammoud, 2003)، فأصبحت الحاجة إلى الإرشاد الاجتماعي في مقدّمة الحاجات التي يحتاج إليها التلاميذ في المرحلة الابتدائية، لأنّها تُسهم في تحقيق نموهم السوي، إذ إنّ المرشد الاجتماعي يتعامل مع شريحة مهمّة جداً وهم الأطفال، وحساسية هذه المرحلة وخصوصيتها في بناء شخصياتهم (Al-Ahmad, 2004).

إنّ مهنة الإرشاد الاجتماعي حديثة في مدارس الجمهورية العربية السورية حيث بدأت التجربة عام 2000 بالقرار الوزاري (3/4)543/2153 تاريخ 2000/10/10 وفي تاريخ 2001/1/5 صدر المرسوم الجمهوري رقم /466/ القاضي بإضافة مرشد نفسي واجتماعي للعاملين في وزارة التربية وبهذا المرسوم أصبح للإرشاد الاجتماعي اسماً وظيفياً (Ministry of Education, 2019)، وحدّدت وزارة التربية مهام المرشد الاجتماعي المتضمنة في النظام الداخلي لمدارس التعليم الأساسي من خلال مهام عدّة منها: التعرّف على التلاميذ غير المتوافقين مع المدرسة والأسرة والمجتمع، رصد المظاهر السلبية والأمراض الاجتماعية في المدرسة، تحديد ودراسة المشكلات التي يعاني منها التلاميذ وآثارها النفسية ومساعدتهم على مواجهتها وحلّها وإحالة بعضها إلى المختصين عند الحاجة، وضع الخطط العلاجية للحالات المختلفة، متابعة التلاميذ المقصرين دراسياً وإعداد البرامج اللازمة لمعالجة أوضاعهم، إجراء الدراسات والبحوث لتطوير العمل، تفعيل العلاقة بين الأسرة والبيئة المحلية والمدرسة لمصلحة التلميذ، الإسهام بتوفير جو ديموقراطي في المدرسة يعزّز كرامة التلميذ وحقوقه الإنسانية، ترسيخ قيم التعاون والمحبة والانسجام والتسامح وتنمية العلاقات الاجتماعية في المدرسة على أساس تلك القيم، تشجيع المواقف التعليمية وتنسيق الأنشطة التي يقترحها المعلمون والتي تهدف إلى تعليم التلميذ كيف يحترم نفسه والآخرين ويعتز بثقافته وانتمائه وكيف يحب وطنه ويحرص على أن يكون مواطناً مُقدراً لقيمة العمل التطوعي (Ministry of Education, 2015)، ويُعد المرشد الاجتماعي أحد أعضاء فريق الإرشاد الفاعلين في المدرسة والمؤهل لدراسة مشكلات التلاميذ النفسية والتربوية والاجتماعية وذلك بغرض مساعدتهم في التّبصّر بمشكلاتهم والعمل على حلّها بصورة مناسبة بما يحقّق لهم التوافق النفسي والاجتماعي (Al-Zoubi, 1994).

إنّ نجاح المرشد الاجتماعي في مهنته يعتمد على قضايا عديدة منها الرضا الوظيفي (Al-Shehri, 2001)، فالرضا الوظيفي يُعدّ أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، وذلك لأنّ معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية أن يُبحث في الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية (Kepler, 2003)، فهو من أهم مؤشرات الصّحة والعافية ويتميّز بتناوله لمشاعر الفرد تجاه العمل الذي يؤدّيه والبيئة المحيطة به، حيث تكمن أهميته في تنمية وتطوير أداء العاملين والارتقاء بسلوكياتهم وزيادة الإنتاجية (Saleh, 2009)، كما يسهم الرضا الوظيفي في رفع الروح المعنوية واستثمار القدرات الإبداعية عند الموظف وينعكس على شعوره بالسعادة ويكون أكثر إيجابية ويؤثّر بذلك على من حوله بما فيهم الإدارة بمكان عمله (Bahnasy, 2011).

يتوقّف الرضا الوظيفي للمرشد الاجتماعي على مدى إشباع حاجاته من خلال عوامل يتعلّق بعضها بالعمل نفسه وبالعلاقات مع الفريق الإرشادي في بيئة العمل بالإضافة إلى عوامل أخرى تتعلّق بظروف العمل (Al- Baroudi, 2015).

مما سبق يرى الباحث أهمية دراسة الرضا الوظيفي لدى عيّنة من المرشدين الاجتماعيين في مدارس التّعليم الأساسي الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية.

مشكلة البحث:

إنّ التّغيرات الاجتماعيّة والتّحدّيات التي يشهدها القرن الحادي والعشرين تفرض المزيد من الاهتمام بالخدمات الإرشادية في المدارس وتطوير معارف التّلاميذ، وقد تنبّهت المدارس في معظم دول العالم إلى ضرورة دعم وتطوير نوعي في الشّخصيّة وتعليم المهارات التي تساعد الفرد على التّجاوب مع متطلّبات هذا القرن، وذلك من خلال توفير الأخصائيين الاجتماعيين الذين يمتلكون المهارات والكفايات اللازمة لتقديم المساعدة للتّلاميذ (Backer,2000)، إن دور المرشد الاجتماعي لا يقل أهمية عن دور الهيئة التّدرسيّة والإداريّة في سير العمليّة التّعليميّة ونجاحها، فنجاح المرشد الاجتماعي في تأدية عمله يزيد من احتمال تأثيره الإيجابي على سير العمليّة التّربويّة (Al- Fraihat,2017).

يواجه المرشد الاجتماعي في بيئة المدرسة ظروفًا عديدة تؤثر على الرضا الوظيفي لمهنته في الإرشاد الاجتماعي، والذي يمكن أن ينعكس على أدائه في العمل، لذلك كان من الصّورى مراعاة البيئة التي تنتاسب مع عمله وتوافر العوامل والظّروف الملائمة لنجاح عمله أثناء تعامله مع محور العمليّة التّعليميّة وهم التّلاميذ، وضرورة تأمين علاقة إيجابية مع الإدارة والمدرّسين، وتوفير المستلزمات الماديّة والفنيّة اللازمة للعمليّة الإرشادية.

ويؤكّد (Abd-Allah,2008) في دراسته بأنّ الشّعور بالرضا لدى الموظّف يزيد من الإنتاج، فإذا وُجد الشّعور بالرضا لدى الموظف عن عمله ينتج بينه وبين زملائه توافق نفسي واجتماعي وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على أدائه، كما أنّ تقديم المكافآت للجهد المميّز والتسهيلات التّقنيّة والتقدير المعنوي كلّها عوامل محفّزة تدفع إلى الإنتاج المميّز.

وهناك عوامل تؤثر في رضا الفرد عن عمله، كعدد سنوات الخدمة، حيث أكّدت الدّراسات أنّه كلّما زادت مدّة العمل زادت الرّغبة لدى الفرد في بقائه بالعمل، فضلاً عن أنّ مدّة العمل تؤدي إلى زيادة التفاعل الاجتماعي بين الفرد وفريق العمل (Abdel-Baqi, 2004)، ومن العوامل المؤثّرة أيضاً المستوى التّعليمي حيث تشير الدّراسات إلى أنّ الفرد يكون راضياً عن عمله كلّما كان لديه مستوى تعليمي عالٍ وزادت خبرته (Al-Dhallayen, 2018).

وقد تبين لدى الباحث ندرة الدّراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى المرشدين الاجتماعيين محلياً على حد علم الباحث، الأمر الذي دفعه للقيام بهذا البحث، وضرورة تسليط الضّوء على أهمية توفير رضا وظيفي مناسب للمرشدين الاجتماعيين والذي بدوره ينعكس إيجاباً على أدائهم وبالتالي على العمليّة التّربويّة، ومن خلال ما تمّ عرضه سابقاً يحدّد الباحث مشكلة بحثه في السّؤال الآتي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عيّنة من المرشدين الاجتماعيين في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية؟

أهمية البحث وأهدافه:

تتجلى أهمية البحث في جوانب أساسية عدة:

الأهمية النظرية: تتضح في النقاط التالية:

- أهمية طرح موضوع الرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل عام والمرشدين الاجتماعيين بشكل خاص.
- أهمية نجاح الإرشاد الاجتماعي في ظل الظروف الراهنة، ودوره في تحسين واقع العملية الإرشادية والتربوية.
- الأهمية التطبيقية: تتضح في النقاط التالية:
- قد تفيد نتائج البحث المختصين والمشرفين على تطوير العمل الإرشادي في وزارة التربية من خلال التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الاجتماعيين في الظروف الراهنة وبالتالي إمكانية إعادة النظر ببعض القرارات التي تعزز الرضا الوظيفي لديهم مما قد يؤثر إيجاباً على العملية الإرشادية والتربوية.
- من المحتمل أن يسלט البحث الحالي الضوء على بعض المشكلات التي تواجه المرشد الاجتماعي في عمله وإمكانية وضع الحلول التي تساعد في تحسين أدائه.

أهداف البحث:

تتضح أهداف البحث في النقاط التالية:

- تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين الاجتماعيين في مدينة اللاذقية.
- تعرف الفرق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين الاجتماعيين في مدينة اللاذقية تبعاً لمتغير الجنس.
- تعرف الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين الاجتماعيين في مدينة اللاذقية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- تعرف الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين الاجتماعيين في مدينة اللاذقية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

سؤال البحث:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين الاجتماعيين في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية؟

فرضيات البحث:

سيتم اختبار الفرضيات عند مستوى دلالة (0.05):

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على استبانة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

الرضا الوظيفي: يعرفه كل من (Jewell & Siegall, 1990): بأنه اتجاه يتأسس على التقييم الوجداني من قبل شاغل الوظيفة نحو موقف العمل، ويتحقق الرضا عندما يزداد ما يرضى عنه الفرد في مواقف العمل عما لا يرضيه.

ويعرفه الشرايدة: بأنه الشعور النفسي بالقناعة والسرور والارتياح، والذي يستمدّه الموظف من وظيفته وجماعة العمل من مديرين وزملاء ومما توفّره له هذه الوظيفة من مزايا ماديّة ومعنويّة واستقرار ومن فرص التّمو المهني والتّقدّم الوظيفي (Al- Shraideh, 2008).

ويعرفه الباحث (إجرائياً): بأنه الدّرجة التي يحصل عليها المرشد الاجتماعي على استبانة الرّضا الوظيفي الخاصّة بالمرشدين الاجتماعيين المستخدمة في البحث الحالي.

المرشد الاجتماعي: يُعرّف المرشد الاجتماعي: بأنه شخص مؤهل تأهيلاً علمياً، حاصل على درجة الإجازة الجامعيّة وما فوق في علم الاجتماع والمُعَيّن وظيفياً في إحدى المدارس الرّسميّة في الجمهوريّة العربيّة السّوريّة للقيام بالمهام المحدّدة للمرشد الاجتماعي في النّظام الدّاخلي لوزارة التّربية (Ministry of Education, 2015).

ويعرفه الباحث (إجرائياً): بأنه الشّخص المعَيّن من قِبَل وزارة التّربية بصفة مرشد اجتماعي في مدارس مدينة اللاذقية الحلقة الأولى، وحاصل على درجة الإجازة الجامعيّة وما فوق في علم الاجتماع، وذلك للقيام بمهامه الإرشاديّة والتّربويّة.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربيّة:

• دراسة المعصب والفعود (Al-Moassab & Al-Qaoud, 2014) الكويت بعنوان: الرّضا الوظيفي بين الأخصائيين الاجتماعيين الكويتيين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرّضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين الكويتيين في قطاعات العمل الثلاثة (وزارة التّربية، وزارة الصحة، وزارة الشؤون الاجتماعيّة والعمل) فيما يتعلق بمتغيرات (الحالة الاجتماعيّة، الراتب، وقطاعات العمل)، اتّبعَت الباحثتان المنهج الوصفي، وقد بلغت عيّنة الدراسة (332) من الأخصائيين الاجتماعيين، وقد استخدمت في هذه الدراسة استبانة لقياس الرّضا الوظيفي من إعداد الباحثين، وبيّنت النتائج وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة على أساس الحالة الاجتماعيّة، والراتب، وقطاعات العمل والرّضا الوظيفي.

• دراسة مقبول (Makbol, 2003) فلسطين بعنوان: درجة الرّضا الوظيفي لدى المرشّحات والمرشّدين الاجتماعيين في المدارس الحكوميّة في مديريات التّربية في محافظة الضّفة الغربيّة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرّضا الوظيفي لدى المرشّحات والمرشّدين الاجتماعيين في المدارس الحكوميّة في مديريات التّربية في محافظة الضّفة الغربيّة، اتّبعَت الباحثة المنهج الوصفي، وقد بلغت عينة الدراسة (235) مرشّداً ومرشّدة، واستخدمت الباحثة استبانة لقياس الرّضا الوظيفي قامت بتطويرها معتمدة على استبانة (أبو فرحة 1999) التي تتعلّق بالعوامل المشجّعة وغير المشجّعة لاتخاذ الإرشاد مهنة في فلسطين، وبيّنت النتائج أنّ الدرجة الكلية للمعدل العام للرّضا الوظيفي للمرشّحات والمرشّدين الاجتماعيين كانت متوسطة، ووجود فروق في درجة الرّضا الوظيفي لدى المرشّحات والمرشّدين الاجتماعيين تُعزى لمتغير الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعيّة.

الدراسات باللّغة الأجنبيّة:

• دراسة ألامو (Alamo, 1986) أمريكا بعنوان: إدراك عوامل الرّضا الوظيفي وارتباطها بالإحباطات لدى مجموعة من الأخصائيين الاجتماعيين المدرسيين في (بورتوريكو).

Perception of Job satisfaction and its relation to frustrations a group of social workers lecturership factors in (Puerto Rico).

هدفت الدراسة: التعرف على إدراك عوامل الرضا الوظيفي وارتباطها بإحباطات مجموعة من الأخصائيين الاجتماعيين المدرسيين في (بورتوريكو)، وقد تم استخدام خمسة مقاييس للرضا الوظيفي، وبيّنت النتائج أن أفراد عينة الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين المدرسيين لم يشعروا بأن عملهم كان مصدر دائم للضغط الذي يؤدي إلى الاستياء، وعدم الرضا والشعور بالإحباط، أيضاً الموقع المدرسي لم يكن مصدر ضغط كباقي مواقع الخدمة الاجتماعية الأخرى.

• دراسة سلوفاك وآخرون (Slovak et al, 2006) أمريكا بعنوان: مدركات الأخصائيين الاجتماعيين للتدريب النظري بالتركيز على قضايا معاصرة تواجه الطلاب في المدارس (NASW)

Perceptions Social Workers for training theoretical focus on contemporary issues facing students in schools (NASW).

هدفت الدراسة: التعرف على مدركات الأخصائيين الاجتماعيين للتدريب النظري من خلال التركيز على قضايا تواجه الطلاب في المدارس مثل قضايا ترتبط بممارسة المهنة، وضع برنامج خاص بالخدمة الاجتماعية المدرسية لمواجهة العنف بين الطلاب، والسلوك الجنسي والتنظيمي أو الأكاديمي، وبيّنت النتائج أن الأخصائيين الاجتماعيين يكملون البرنامج الخاص بالخدمة الاجتماعية المدرسية لشعورهم بأهمية إعداد أفضل وتدريب تعليمي يعتمد على قضايا مثل عنف الطلاب والسلوك الجنسي، وقضايا تنظيمية وأكاديمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين أن أغلب الدراسات ركزت على دراسة الرضا الوظيفي عند المرشدين الاجتماعيين وفقاً لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، الراتب، قطاعات العمل.

في حين أن البحث الحالي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الاجتماعيين في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

وقد جاءت البحث الحالي استكمالاً لهذه الدراسات واستجابة لتوصياتها ومقترحاتها التي أكدت على ضرورة إجراء المزيد من البحوث في مجال الإرشاد الاجتماعي.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذا البحث، الذي يقوم على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويصفها وصفاً علمياً، حيث يتم جمع البيانات واستخراج النتائج وتحليلها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة بغية الوصول إلى نتائج عن الظاهرة موضوع البحث (Abu Allam, 2004).

حدود البحث:

- ✓ الحدود الزمانية: أجري البحث في الفترة الواقعة بين 2021/11/21 و 2022/6/15
- ✓ الحدود البشرية: شملت عينة البحث المرشدين الاجتماعيين المُعيّنين في مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) في مدينة اللاذقية.
- ✓ الحدود العلمية: اقتصرت حدود البحث العلمية على معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الاجتماعيين في ضوء بعض المتغيرات.

الخلفية النظرية للبحث:

الرضا الوظيفي:

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى من بداية القرن العشرين هي البداية، وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك

اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدّد لهذا المصطلح، والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مواقف الأفراد المختلفة، حيث إنّ النفس البشرية تميل للعمل، فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راضٍ عنه (Al Shraidei, 2008).

وقد أورد الباحثون تعريفات عديدة تحاول توضيح معنى الرضا الوظيفي، نظراً لتعدد الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة، حيث تحاول كل منها تطوير مفهوم يساعد على تحقيق متطلبات البحث أو الدراسة، تعبّر عن وجهة نظر أصحابها، ولذلك نعرض أهم التعريفات حول مفهوم الرضا الوظيفي حيث أشار (Al shraidei, 2008) إلى الرضا الوظيفي بأنه: الشعور النفسي بالارتياح والقناعة أو السعادة في العمل الذي يؤدّيه الإنسان، كما عرّفه كل من (Stemhardt, & et al, 2003) بأنه: اتجاه يحمله الأفراد نحو عملهم وينجم عن معرفتهم بأعمالهم وعن الدرجة التي من خلالها يوجد تناسق جيّد بين الأفراد والمؤسسة، بينما يرى (Kepler, 2003) أنّ الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء تأديته لعمله، ويتحقّق ذلك بالتوافق بين ما يتوقّعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، وأنّ الرضا الوظيفي يتمثّل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج.

العوامل والمتغيرات المؤثرة في الرضا الوظيفي:

على الرغم من أنّ الرضا الوظيفي يتكوّن من الميول المفضّلة لدى كل فرد ورغم أنّ هذه الميول غير محدّدة إلا أنّ هنالك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً وأنّ هذه المجالات هي في حقيقتها عوامل الرضا الوظيفي، وكون أنّ الرضا الوظيفي مفهوم متعدّد الأبعاد فقد اتّضح من خلال الأدب التربوي المتّصل بالموضوع أنّ هذه العوامل قد اختلفت تسميتها من حين لآخر، فقد ذكرها البعض على أساس أنّها عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي، وذكرها البعض الآخر على أساس أنّها أبعاد الرضا الوظيفي، كما ذكرها آخرون على أنّها محدّدات الرضا الوظيفي، تختلف هذه التسميات مع أنّها تتفق في المضمون.

وهناك عوامل كثيرة تؤثر بالرضا الوظيفي وتسهم بارتفاع أو انخفاض مستواه عند الشّخص الموظّف منها:

- ❖ العمل ذاته: ويتضمّن وضوح المهام المؤكّلة للموظّف، البيئة المادية الموجودة بالعمل، ساعات العمل، مزايا العمل، مدى إشباعه لحاجات الموظفين.
- ❖ الأجر الشهري والحوافز الماديّة والمكافآت والتعويضات.
- ❖ العلاقة مع الإدارة.
- ❖ العلاقة مع الزملاء في العمل.
- ❖ الأمن والاستقرار الوظيفي: ما تتضمّنه الوظيفة من مزايا أثناء الخدمة وبعد التقاعد كالضمان الصحي، وكافة القوانين والإجراءات المتعلّقة بالوظيفة.
- ❖ النّمو الشّخصي والمهني: ما يقوم به الموظّف من جهود لتطوير أدائه، وما توقّره الوظيفة له من فرص لتطوير أدائه وزيادة خبرته (Abdellatif, 2015).

أهميّة الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي أهميّة بالنسبة للموظّف وبالنسبة للمؤسسة التي يعمل بها وسيتم توضيح ذلك فيما يلي:

أهميّة الرضا الوظيفي بالنسبة للموظّف:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل حيث إنّ الحالة النفسيّة المريحة تساعد على التحكم بظروف العمل.

- الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته مُشبَّعة في العمل بشكل كافٍ، تزيد لديه الرغبة في تأدية عمله بطريقة مميزة.
 - زيادة مستوى الطمّوح والتقدّم: فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.
 - الرضا عن الحياة: حيث إنّ المزايا الماديّة وغير الماديّة التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على تلبية متطلبات الحياة.
 - القدرة على تحقيق التوافق مع بيئة العمل.
 - الرغبة في الإنجاز وتحسين الأداء (Hashem, 2010).
- أهميّة الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة:**
- ارتفاع في مستوى الأداء، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء، ويسهم بشكل كبير في انخفاض معدّلات الغياب والتقاعد عن العمل وكثرة الشكوى.
 - ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة، فعندما يشعر الموظف بأنّ وظيفته أشبعت حاجاته الماديّة وغير الماديّة يزيد من تعلّقه بمؤسسته.
 - ارتفاع مستوى الفاعليّة في العمل، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزاً على عملهم (Al Haidar;Bin Talib, 2005)

مجتمع وعينة البحث: تكوّن مجتمع البحث من جميع المرشدين الاجتماعيين المُعيّنين في مدارس مدينة اللاذقية (الحلقة الأولى) والبالغ عددهم (118) مرشداً اجتماعياً، بحسب إحصائية تمّ الحصول عليها من مديرية التربية دائرة البحوث (2021)، أمّا عينة البحث فكانت عينة قسديّة مؤلّفة من (50) مرشدة ومرشداً اجتماعياً، وقام الباحث بتطبيق استبانة الرضا الوظيفي الخاصة بالمرشدين الاجتماعيين بعد الحصول على تسهيل مهمّة من مديرية التربية، والحصول على كافّة المعلومات المرتبطة بمجتمع الدراسة، وبيّن الجدول الآتي التوزع النسبي للأفراد المشاركين في البحث:

جدول (1) توزع أفراد البحث بحسب متغيرات البحث

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	7
	إناث	43
	المجموع	50
المؤهل العلمي	إجازة جامعيّة	38
	دبلوم تأهيل تربوي	9
	دراسات عليا	3
	المجموع	50
عدد سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	12
	من 5 إلى 10 سنوات	15
	أكثر من 10 سنوات	23
	المجموع	50

أداة البحث: قام الباحث ببناء أداة البحث وهي (استبانة الرضا الوظيفي الخاصة بالمرشدين الاجتماعيين) بهدف تعرّف مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الاجتماعيين، ولبناء أداة البحث أطّلع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة، والنظام الداخلي، دليل الإرشاد الاجتماعي الصادر عن وزارة التربية (2019)، حيث وضع الباحث الاستبانة الحالية للبحث مكونة من ستة أبعاد (الرضا عن وظيفة الإرشاد الاجتماعي نفسها، الأجر الشهري والحوافز المادية، العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع المعلمين، الأمن والاستقرار الوظيفي، النمو الشخصي والمهني)، وعدد البنود (67) بنداً بالصورة الأولى وذلك وفق سلم تقدير ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وكان الحد الأعلى للبدائل (5) والحد الأدنى (1)، ويطرح الحد الأدنى من الحد الأعلى يساوي (4)، ومن ثمّ قسمة الفرق على ثلاثة مستويات كالآتي: $1.33 = 3/4$ وعليه يكون:

جدول (2) معيار مستوى الرضا الوظيفي من خلال استخدام قيم المتوسطات الحسابية الزبانية

المستوى	المتوسط الحسابي الزباني
منخفض	من 1 - 2.33
متوسط	من 2.34 - 3.67
مرتفع	من 3.68 - 5

جدول (3) توزيع بنود الأداة على الأبعاد

عدد البنود	البعد	م
12	الرضا عن وظيفة الإرشاد الاجتماعي نفسها	الأول
11	الأجر الشهري والحوافز المادية	الثاني
12	العلاقة مع الإدارة	الثالث
11	العلاقة مع المعلمين	الرابع
11	الأمن والاستقرار الوظيفي	الخامس
10	النمو الشخصي والمهني	السادس

الخصائص السيكومترية للأداة (استبانة الرضا الوظيفي الخاصة بالمرشدين الاجتماعيين):

أولاً: الصدق: يتمثل جوهر الصدق في السؤال عما إذا كان المقياس يقيس فعلاً ما أُعدَّ لقياسه، ويُعرّف على أنه درجة قدرة المقياس على قياس ما وُضع لقياسه (Mikhail, 2004). وقد اتبع الباحث كل من الطرق الآتية لحساب صدق الأداة:

1. الصدق المنطقي: قام الباحث بالتأكد من الصدق المنطقي للأداة المؤلفة من (67) بنداً، من خلال عرضها على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة تشرين من أجل تحكيم العبارات وإبداء الرأي فيها، من حيث صياغة البنود ووضوحها، ومدى ارتباط كل بند منها بالبعد الذي ينتمي إليه، وبناءً على ملاحظات وتعديلات السادة المحكمين أصبحت الأداة مؤلفة من (64) بنداً، بعد ذلك قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (25) مرشدة ومرشداً اجتماعياً من المعيّنين في مدارس الحلقة الأولى مدينة اللاذقية.

2. الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم إجراء ما يلي:

- ارتباط العبارة بالدرجة الكلية لكل بُعد: تم حساب الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات الاستبانة ومدى ارتباطها بالبُعد الذي تنتمي إليه، حيث حُسبت معاملات الارتباط بين درجة أفراد العينة في كل عبارة على حدة والدرجة الكلية لكل بُعد وذلك بهدف حذف العبارات التي لا تُظهر ارتباطاً دالاً إحصائياً بالبُعد الذي تنتمي إليه، على اعتبار أنها لا تتمتع بقدر مناسب من الصدق، والنتائج موضحة في الجدول رقم (4) لمعاملات ارتباط البنود بالأبعاد.

جدول (4) قيم معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية لكل بُعد

البند	معامل الارتباط						
1م	0.327	17م	**0.813	33م	0.241	49م	**0.631
2م	**0.598	18م	**0.915	34م	*0.403	50م	**0.767
3م	0.276	19م	**0.598	35م	**0.699	51م	**0.711
4م	**0.789	20م	**0.915	36م	**0.818	52م	**0.610
5م	**0.705	21م	**0.915	37م	**0.593	53م	0.297-
6م	**0.751	22م	**0.915	38م	**0.782	54م	**0.632
7م	**0.517	23م	**0.768	39م	**0.588	55م	**0.550
8م	**0.819	24م	**0.715	40م	**0.650	56م	**0.812
9م	**0.546	25م	**0.870	41م	**0.833	57م	**0.768
10م	**0.757	26م	**0.721	42م	**0.852	58م	0.180
11م	**0.711	27م	*0.403	43م	**0.771	59م	**0.722
12م	0.095	28م	**0.576	44م	**0.534	60م	**0.708
13م	**0.856	29م	**0.620-	45م	**0.755	61م	**0.748
14م	**0.856	30م	**0.576	46م	*0.464	62م	**0.791
15م	**0.866	31م	0.365	47م	**0.615	63م	**0.840
16م	**0.810	32م	**0.594	48م	**0.713	64م	0.050

يبين الجدول معاملات ارتباط مرتفعة بين البند والبُعد التابع له، ما عدا (البند رقم 1 والبند رقم 3 والبند رقم 12 والبند رقم 31 والبند رقم 33 والبند رقم 53 والبند رقم 58 والبند رقم 64)، حيث أظهرت النتائج معاملات ارتباط ضعيفة بين هذه البنود والأبعاد التابعة لها وبالتالي جرى حذفها.

• ارتباط الدرجات الكلية لكل بُعد من الأبعاد المكونة للأداة بالدرجة الكلية للأداة:

يُبين الجدول رقم (5) معاملات الارتباط للدرجات الكلية للأبعاد المكونة للأداة مع الدرجات الكلية لها، حيث نجد أن قيم معاملات الارتباط مرتفعة بين الدرجة الكلية والأبعاد، وكلها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

جدول (5) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبانة مع درجة كل بُعد

الأبعاد	الرضا عن وظيفة الإرشاد الاجتماعي نفسها	الأجر الشهري والحوافز المادية	العلاقة مع الإدارة	العلاقة مع المعلمين	الأمن والاستقرار الوظيفي	النمو الشخصي والمهني
الدرجة الكلية للأداة	**0.870	**0.622	**0.773	**0.864	**0.859	**0.786

ثانياً: الثبات: يقصد بالثبات حصول الفرد على الدرجة نفسها أو على درجة قريبة منها في الاختبار نفسه عند تطبيقه أكثر من مرة (Abu Allam, 2004)، وقد قام الباحث بحساب الثبات بالطرق الآتية:

1. قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ: تقوم طريقة ألفا كرونباخ على حساب معامل الثبات من خلال متوسط معاملات الارتباط الداخلية بين عبارات المقياس وعدد مكونات المقياس، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للأداة ككل (0,96)، وتعطي هذه القيمة مؤشراً قوياً بأن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، تم بعد ذلك حساب قيم معاملات الثبات للأبعاد الفرعية المكوّنة للاستبانة، جدول رقم (6).

يتّضح من الجدول رقم (6) أنّ معاملات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ المحسوبة لبنود أبعاد الأداة الفرعية وللأداة ككل مرتفعة مما يدل على اتساق جيد.

جدول (6) قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة والمحسوبة بمعامل ألفا كرونباخ

الأبعاد	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
الرضا عن وظيفة الإرشاد الاجتماعي نفسها	9	0.86
الأجر الشهري والحوافز المادية	10	0.92
العلاقة مع الإدارة	10	0.74
العلاقة مع المعلمين	10	0.87
الأمن والاستقرار الوظيفي	10	0.85
النمو الشخصي والمهني	7	0.90
الأداة ككل	56	0.96

2. الثبات بطريقة التجزئة النصفية: قام الباحث باستخراج معامل ثبات التجزئة النصفية للأداة باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون بين درجات البنود الفردية، ودرجات البنود الزوجية لأفراد عينة البحث السيكومترية، تم حساب معاملات الارتباط بين البنود الفردية والبنود الزوجية للأداة ككل، وقد بلغت قيمة معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية للأداة ككل (0,92)، وبالتالي نلاحظ بأن نتائج معاملات التجزئة النصفية للأداة ككل وللأبعاد الفرعية باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون بين درجات البنود الفردية ودرجات البنود الزوجية كانت مرتفعة، وبذلك تتمتع الاستبانة بدلالات صدق وثبات مرتفعة تؤهلها لأن تكون قابلة للاستخدام على عينات مطابقة للعينة التي تم استخراج معاملات الصدق والثبات عليها، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكوّنة من (56) بنداً.

النتائج والمناقشة:

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين الاجتماعيين في مدينة اللاذقية؟ تمت الإجابة عن هذا السؤال عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الاجتماعيين.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الاجتماعيين

الترتيب	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى
1	العلاقة مع الإدارة	3.37	0.43	67.4%	متوسط
2	العلاقة مع المعلمين	2.80	0.35	56%	متوسط
3	الرضا عن وظيفة الإرشاد الاجتماعي نفسها	2.32	0.42	46.4%	منخفض
4	الأمن والاستقرار الوظيفي	2.21	0.38	44.2%	منخفض

5	النمو الشخصي والمهني	2.18	0.21	43.6%	منخفض
6	الأجر الشهري والحوافز المادية	1.76	0.34	35.2%	منخفض
	الدرجة الكلية	2.46	0.35	-	متوسط

يُلاحظ من بيانات جدول رقم (7) وجود مستوى متوسط للرضا الوظيفي لدى المرشدين الاجتماعيين أفراد عينة البحث، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (Makbol, 2003)، واختلفت مع دراسة (Al Moassab & Al Qaoud, 2014)، كما اختلفت مع دراسة (Alamo, 1986).

ويُفسر الباحث هذه النتيجة بأن حصول الفرد على وظيفة أمراً ليس سهلاً، إذ تُعدّ ضماناً اجتماعياً ومادياً للفرد، وذلك بالرغم من وجود بعض الصعوبات والمشكلات التي قد يعاني منها المرشد الاجتماعي خلال ممارسته لعمله في المدرسة، كضعف التأهيل الأكاديمي، عدم وجود غرفة للمرشد الاجتماعي، عدم توافر مستلزمات عمله، كثرة عدد التلاميذ، فضلاً عن قلة عدد المرشدين الاجتماعيين، وعدم وضوح دورهم من قبل بعض الإداريين والمعلمين.

ويتضح من الجدول رقم (7) أن إجابات أفراد العينة من المرشدين الاجتماعيين على استبانة الرضا الوظيفي احتلت مراتب مختلفة، إذ جاء بُعد العلاقة مع الإدارة بالمرتبة الأولى تبعاً للوزن النسبي لإجابات أفراد العينة من المرشدين الاجتماعيين، حيث بلغ الوزن النسبي لإجاباتهم على هذا البعد (67.45%) وبمستوى متوسط، ثم جاء بُعد العلاقة مع المعلمين بالمرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (56%) وبمستوى متوسط، ويُفسر الباحث هذه النتيجة بأن الأمر قد يتعلّق بعدم وضوح دور المرشد الاجتماعي من قبل بعض الإداريين والمعلمين والصعوبة في توطيد علاقات التعاون الفعال بين أعضاء الفريق الإرشادي الهادف إلى تحقيق النمو السليم للتلاميذ.

وبالنسبة لبُعد الرضا عن وظيفة الإرشاد الاجتماعي نفسها فقد جاء بالمرتبة الثالثة بوزن نسبي مقداره (46.4%) وبمستوى منخفض، ثم جاء بُعد الأمن والاستقرار الوظيفي بالمرتبة الرابعة بوزن نسبي بلغ (44.2%) وبمستوى منخفض أيضاً، ويعزو الباحث ذلك بأنه قد يعود لعدم وضوح مهام ومسؤوليات المرشد الاجتماعي، عدم وجود توصيف وظيفي محدّد وواضح، عمله في بيئة مادية غير مناسبة، عدم مشاركته بصنع القرارات في المدرسة، الصعوبة في تقديم بعض الخدمات الإرشادية لعدم توافر الجانب العلمي والعملية المناسب لشغل هذه الوظيفة وبالتالي قد يفقد الشعور بالمتعة خلال ممارسته لوظيفة الإرشاد الاجتماعي.

أما بُعد النمو الشخصي والمهني فقد جاء بالمرتبة الخامسة بوزن نسبي قدره (43.6%) وبمستوى منخفض، ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن المرشد الاجتماعي قد يواجه صعوبة في ممارسة العمل الإرشادي لضعف التأهيل الأكاديمي المناسب لمهنة الإرشاد الاجتماعي من جهة، وعدم إخضاعه للدورات التدريبية المناسبة التي تساعد على تطوير أدائه.

أما بُعد الأجر الشهري والحوافز المادية فقد جاء بالمرتبة السادسة والأخيرة بوزن نسبي بلغ (35.2%) وبمستوى منخفض، ويرى الباحث أن هذا نتيجة الأوضاع الاقتصادية الراهنة التي تمر بها البلاد.

اختبار فرضيات البحث:

التحقّق من الفرضية الأولى التي تنص على:

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي درجات أفراد العينة على استبانة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

لاختبار الفرق بين متوسطي درجات المرشدين الاجتماعيين وفقاً لمتغير الجنس تم استخدام اختبار t للعينات المستقلة والنتائج موضحة في الجدول رقم (8).

جدول (8) نتائج اختبار t لعينتين مستقلتين لبيان دلالة الفرق

بين متوسطي إجابات المرشدين الاجتماعيين على استبانة الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس

القرار	Sig	t	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس	البعد
لا يوجد فرق	0.063	-1.904	0.47	2.04	7	ذكر	الرضا عن وظيفة الإرشاد الاجتماعي نفسها
						أنثى	
لا يوجد فرق	0.863	-0.173	0.39	1.74	7	ذكر	الأجر الشهري والحوافز المادية
						أنثى	
لا يوجد فرق	0.312	1.021	0.33	3.52	7	ذكر	العلاقة مع الإدارة
						أنثى	
لا يوجد فرق	0.554	0.595	0.32	2.87	7	ذكر	العلاقة مع المعلمين
						أنثى	
لا يوجد فرق	0.847	-0.194	0.30	2.18	7	ذكر	الأمن والاستقرار الوظيفي
						أنثى	
لا يوجد فرق	0.333	-0.978	0.13	2.10	7	ذكر	النمو الشخصي والمهني
						أنثى	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (8) أن قيمة t جاءت بمستوى دلالة أكبر من (0.05)، ومنه نقبل الفرضية الصفرية بأنه لا يوجد فرق بين متوسطي درجات أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس، ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن المرشدين الاجتماعيين من كلا الجنسين يمارسون مهنة الإرشاد الاجتماعي ضمن ظروف العمل نفسها، والمزايا المادية والمعنوية والاستقرار وفرص النمو المهني والتقدم الوظيفي.

التحقق من الفرضية الثانية التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

والنتائج موضحة في الجدول رقم (9).

جدول (9) نتائج دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأداة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

القرار	Sig	F	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل العلمي	البعد
لا توجد فروق	0.977	0.023	0.45	2.33	38	إجازة جامعية	الرضا عن وظيفة الإرشاد الاجتماعي نفسها
						دبلوم تأهيل تربوي	
						دراسات عليا	
						Total	

لا توجد فروق	0.801	0.223	0.33	1.77	38	إجازة جامعية	الأجر الشهري والحوافز المادية
			0.41	1.7	9	دبلوم تأهيل تربوي	
			0.28	1.83	3	دراسات عليا	
			0.34	1.76	50	Total	
لا توجد فروق	0.167	1.860	0.45	3.31	38	إجازة جامعية	العلاقة مع الإدارة
			0.31	3.62	9	دبلوم تأهيل تربوي	
			0.34	3.3	3	دراسات عليا	
			0.43	3.37	50	Total	
لا توجد فروق	0.238	1.478	0.35	2.82	38	إجازة جامعية	العلاقة مع المعلمين
			.029	2.63	9	دبلوم تأهيل تربوي	
			0.40	2.96	3	دراسات عليا	
			0.35	2.80	50	Total	
لا توجد فروق	0.765	0.270	0.33	2.18	38	إجازة جامعية	الأمن والاستقرار الوظيفي
			0.52	2.27	9	دبلوم تأهيل تربوي	
			0.60	2.3	3	دراسات عليا	
			0.38	2.21	50	Total	
لا توجد فروق	0.784	0.245	0.18	2.16	38	إجازة جامعية	النمو الشخصي والمهني
			0.20	2.22	9	دبلوم تأهيل تربوي	
			0.62	2.14	3	دراسات عليا	
			0.21	2.18	50	Total	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) أنّ القيم الاحتمالية الناتجة عن حساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية التي تقول بأنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأداة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث سبب هذه النتيجة إلى عدم وجود ميّزات محفّزة معنوية ومادية لحاملي الشهادات العليا من المرشدين الاجتماعيين، فظروف العمل والصعوبات التي يعاني منها المرشدون الاجتماعيون هي نفسها، مما قد يقلّل من أثر متغير المؤهل العلمي.

التحقق من الفرضية الثالثة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (10)

جدول (10) نتائج دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأداة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

القرار	Sig.	F	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات الخدمة	البعد
لا توجد فروق	0.327	1.144	0.45	2.17	12	أقل من 5 سنوات	الرضا عن وظيفة الإرشاد الاجتماعي نفسها
			0.42	2.42	15	من 5 إلى 10 سنوات	
			0.40	2.33	23	أكثر من 10 سنوات	
			0.42	2.32	50	Total	
لا توجد فروق	0.514	0.676	0.38	1.79	12	أقل من 5 سنوات	الأجر الشهري والحوافز المادية
			0.31	1.83	15	من 5 إلى 10 سنوات	
			0.35	1.70	23	أكثر من 10 سنوات	
			0.34	1.76	50	Total	
لا توجد فروق	0.922	0.82	0.42	3.38	12	أقل من 5 سنوات	العلاقة مع الإدارة
			0.33	3.33	15	من 5 إلى 10 سنوات	
			0.50	3.39	23	أكثر من 10 سنوات	
			0.43	3.37	50	Total	
لا توجد فروق	0.543	0.619	0.29	2.7	12	أقل من 5 سنوات	العلاقة مع المعلمين
			0.28	2.82	15	من 5 إلى 10 سنوات	
			0.41	2.83	23	أكثر من 10 سنوات	
			0.35	2.80	50	Total	
لا توجد فروق	0.055	3.087	0.40	1.99	12	أقل من 5 سنوات	الأمن والاستقرار الوظيفي
			0.29	2.33	15	من 5 إلى 10 سنوات	
			0.38	2.24	23	أكثر من 10 سنوات	
			0.38	2.21	50	Total	
لا توجد فروق	0.963	0.038	0.20	2.16	12	أقل من 5 سنوات	النمو الشخصي والمهني
			0.26	2.17	15	من 5 إلى 10 سنوات	
			0.20	2.18	23	أكثر من 10 سنوات	
			0.21	2.17	50	Total	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أنّ القيم الاحتمالية الناتجة عن حساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية التي نقول بأنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأداة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن مضمون القرارات الخاصة بالعمل الإرشادي في المدرسة منذ بداية تجربة الإرشاد الاجتماعي في عام (2000) ما زالت كما هي ولم يطرأ عليها أي تعديل، وواقع عمل المرشدين الاجتماعيين هو نفسه، ولم يتم العمل على إيجاد حلول لبعض الصعوبات التي يعاني منها المرشدون الاجتماعيون.

الاستنتاجات والتوصيات:

استناداً إلى النتائج السابقة يقترح الباحث ما يلي:

- ✓ التوصيف الوظيفي لمهنة الإرشاد الاجتماعي بشكل واضح وتحديد واجباته ومسؤولياته في المدرسة.
- ✓ تحسين ظروف العمل المعنوية للمرشد الاجتماعي من خلال مشاركته باتخاذ القرارات وتوطيد علاقات تعاون مع الإدارة والمعلمين.
- ✓ الاهتمام بالحوافز والمكافآت المادية وتفعيلها لتشجيع روح المنافسة بين المرشدين الاجتماعيين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أدائه.
- ✓ العمل على تحسين بيئة العمل المادية في المدرسة حتى يستطيع المرشد الاجتماعي ممارسة وظيفته بالطريقة المريحة والمشجعة.
- ✓ الاهتمام بالنمو الشخصي والمهني للمرشد الاجتماعي من خلال إخضاعه لدورات تدريبية مناسبة لتحسين أدائه في العمل الإرشادي.
- ✓ تعزيز الوعي بدور المرشد الاجتماعي من خلال عقد اجتماعات مع الإداريين والمعلمين وأولياء الأمور، والتعريف بمهنة الإرشاد الاجتماعي وأهميتها لتحقيق النمو السوي للتلاميذ.

References:

- . Abu Allam, R. Research Methods in Educational and Psychological Sciences, Universities Publishing House, Cairo, 2004.
- . Abdel-Baqi, S. Effective Behavior in Organizations, University House, Alexandria, 2004.
- . Al Ahmad, A. Psychological Problems and Issues, Al Resala Foundation, Beirut, 2004.
- . Alamo, Yolanda. Perception of Job satisfaction and its relation to frustrations a group of social workers lecturership factors in (Puerto Rico). Ph.D, the Pennsylvania state university, 1986.
- . Al Baroudi, M. Job Satisfaction and the Art of Dealing with Superiors and Subordinates, Arab training and Publishing Group, Cairo, 2015.
- . Al-Dhallayen, A. Effective Organizational factors on the level of Job commitment at the vocational training corporation, Journal of Business Research, Faculty of Commerce University, Zagazig University, 2018.
- . Al Haidar, S – Bin Talib, O. Job Satisfaction among Workers in the Health sector in the City of Riyadh (field research), Saudi Arabia King Fahd National Library, 2005.
- . Al Zoubi, M. Psychological Counseling (Theories Attitudes Fields), House of Wisdom, Sana'a, 1994.
- . Al Shraidei, S. Job Satisfaction: Theoretical Frameworks and Practical Applications, Dar Safa, Amman, 2008.
- . Al Sheikh Hammoud, M. School counselling, Damascus University Publications, Damascus, 2003.
- . Al shehri, A. Level of Satisfaction with guidance Work for Specialized and non-specialized Primary School Counsellors in Makkah Master's Thesis College of Education Umm Al Qura University, Saudi Arabia, 2001.
- . Al Fraihat, B. Indicators of the Success of the Educational Counselor from the Point of view of the Counselors themselves International journal of Education and psychology, Volume 5, Issue 2, Pages (269 – 285), 2017.

- . Bahnasy, F. Job Satisfaction of workers from the Point of View of Social service, Dar Al Wafa, Cairo, 2011.
- . Saleh, S. The Effect of Training on Job Satisfaction for Workers in the Central Library of Cairo University (Applied Theoretical Study), Nawabigh al Fikr Company, Cairo, 2009.
- . Abdel Latif, E. Job Satisfaction and the Skill of Managing Work Stress, Newlink, Cairo, 2015.
- . Abdullah, O. Job Satisfaction of the Administrative Staff of the University of Khartoum an unpublished Ph.D. thesis – University of Khartoum, Sudan, 2008.
- . Kepler, K. Achieving Job Satisfaction, (Translated by Khaled Al Amri), Dar Al Farouq, Cairo, 2003.
- . Makbol, Randa. The degree of job satisfaction of male and female counsellors in public schools in the directorates of education in the west Bank governorate. Master thesis, Al-Najah university, 2003
- . Al- Moasab, Hind; Al-Qaoud, Ibtisam. Job satisfaction among Kuwaiti social workers. Journal of Gulf and island studies. Vol 40 (152), 2014
- . Mikhail, E. Measurement and Evaluation in Modern Education, Damascus University Publications, Damascus, 2004.
- . Hashem, A. Leadership and its Relationship to Job Satisfaction, Dar Al-Yazuri, Amman, 2010.
- . Ministry of Education, School Guidance Guide, Damascus, 2019.
- . Ministry of Education, Bylaws for Basic Education School, Damascus, 2015.
- . Stemhardt, M. & et al: The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, American, journal of Health Promotion, 17(6), pp, 382 – 389, 2003.
- . Slovak, Karen; Josef, Alfred; Brpussard, Anne. Perceptions Social Workers for training theoretical focus on contemporary issues facing students in schools (NASW). Children & school, 28 (2), 97-105, 2006.
- . Jewell, L. & Siegall, M. contemporary industrial, organizational psychology. 2(ed). U.S. A: West Publishing company, 1990.
- . Baker, S. B. School Counseling for the twenty – first century. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2000.