

## قياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان

اشرف صالح جاسم

قسم العلوم التربوية والنفسية / جامعه ميسان/ كلية التربية

ايجابياً على أدائهم في العمل ،حيث إن هناك وضوح في التعليمات التي تصدر من الإدارة .  
٢. عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية حسب متغير الجنس ( ذكور ، إناث ) في مستوى رضاهم عن عملهم الوظيفي مما يدل على أن درجة الرضا الوظيفي متساوية لكلاً الجنسين .

Measuring job satisfaction of  
educational counselors working in  
secondary schools in Maysan province

M . Ashraf Saleh Jassim / Department  
of Educational and Psychological Sciences  
/ Maysan University / College of Education

Abstract:

The current research aims

1.Measuring the level of job satisfaction  
for educational counselors working in  
secondary schools in Maysan  
Governorate

2.Knowing the level of job satisfaction  
with educational counselors working in  
secondary schools in Maysan  
Governorate

To achieve the goals of the current  
research, the following procedures were  
followed:

A. Choose an appropriate sample from the  
research community.

### الملخص

#### يهدف البحث الحالي :

١- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان.  
٢- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان.

ولتحقيق اهداف البحث الحالي تم اتباع الإجراءات التالية :

أ. اختيار عينة مناسبة من مجتمع البحث .  
ب. أعتمد الباحث مقياس : الرضا الوظيفي الذي أعده (الشهري ،على بن يحيى ،٢٠٠٢).

ج. استخدام وسائل إحصائية مناسبة في تحليل نتائج بيانات هذا البحث .

توصلت نتائج البحث الحالي ما يلي :

١. إن الفقرة (يسهم رئيسي المباشر في مساعدتي حين أجد صعوبة في العمل)ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الثالثة وهي(١)، والفقرة (استخدامي للنظم المتطورة وللحاسب الآلي يؤثر ايجابياً على أدائي) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الرابعة وهي (٢١) ،أما الفقرة (هناك وضوح في التعليمات التي تصدر عن الإدارة) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الخامسة (٣). ويفسر الباحث ذلك أن هذا يعطي مؤشراً ايجابياً على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم حيث إن هناك تعاون بين العاملين في مجال عملهم الإرشادي ،كما يتيح لهم العمل فرص لتعلم واكتساب خبرات جديدة أضافه إلى قيام رئيسهم بمساعدتهم حين يجدون صعوبات ومشاكل في استخدام النظم والحاسب الآلي والذي بدوره يؤثر

positively their performance at work, as there is clarity in the instructions issued by the administration.

2. There were no statistically significant differences according to the gender variable (male, female) in their level of satisfaction with their job work, which indicates that the degree of job satisfaction is equal for both nationalities.

**Keywords:** Measuring .... job satisfaction ..... educational counselors ..... in secondary schools

### مشكلة البحث:

تزداد أهمية الضمان الاجتماعي يوماً بعد يوم نتيجة ما يشهده العالم من تطور اقتصادي واجتماعي فتزداد كما يزداد الدور الذي تسهم به مؤسسات الضمان الاجتماعي ودوائرها المختلفة كوسيلة من الوسائل السياسية والمالية، وكوعاء من الأوعية الادخارية والاستثمارية الأمر الذي يعكس حساسية وأهمية دور هذه المؤسسة في المجتمع. (السعودي ، ٢٠١٣، ص١٩)

وطالما إن الرضا عن الحياة هي تقبل الفرد لذاته نحو أسلوب الحياة التي يحيها في البعد الحيوبي المحيط به، ويكون متوافق مع نفسه ومع المحيطين ويشعر بقيمته وقادر على التكيف مع المشكلات التي تواجهه والتي تؤثر على سعادته ومقتنع بطبيعة حياته وما فيها.

(تفاحة ، ٢٠٩٠، ص٢٠)

وهذا لا يعني إن الراضون عن حياتهم لا يعانون من الخوف والقلق، والصراع والمشاعر السلبية ، لكن ما يميز الشخص الراضي هو طريقتة في مواجهه هذه المشاعر ،حيث انه يواجه صراعاته والاحباطات التي يتعرض لها بالحكمة وبعيداً عن الخوف والتردد (عبد الخالق، ٢٠٠٣، ص٧).

كما تعيش المنظمات في عصرنا هذا تسارعاً مطرداً في كافة مجالات الحياة المختلفة، العلمية والاقتصادية والثقافية والإنسانية، حيث تسعى المنظمات

B. The researcher adopted the scale: Job Satisfaction, prepared by (Al-Shehri, Ali Bin Yahya, 2002 ).

.(

C. Use appropriate statistical methods in analyzing the results of this research data

And the results of the current research reached the following:

1. The paragraph (my direct supervisor contributes to helping me when I find it difficult to work) within the questionnaire as it ranked third (1), and the paragraph (my use of advanced systems and computers positively affects my performance) within the questionnaire has ranked fourth (21), As for the paragraph (there is clarity in the instructions issued by the administration) within the questionnaire, it ranked fifth (3). The researcher explains that this gives a positive indication of the high level of job satisfaction with them, as there is cooperation between workers in their guidance work field, and the work provides opportunities for them to learn and gain new experiences, in addition to their boss helping them when they find difficulties and problems in using systems and computers, which in turn It affects

### ثانياً : الأهمية التطبيقية

- ١- يساعد البحث الحالي من خلال ما يقدمه من توصيات ومقترحات لهؤلاء المرشدين التربويين العاملين بالمؤسسات عن تعزيز هذه الجوانب بما يؤدي إلى زيادة رضاهم وبالتالي زيادة إنتاجهم .
- ٢- تنمية الوعي لديهم بأهمية أدوارهم التي يؤديونها للمجتمع في ظل المتغيرات الراهنة ، وتنمية القيم الأخلاقية، بتفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة .
- ٣- هناك مجموعة من الافتراضات والمقترحات قد يستفيد المسؤولون من نتائجها وانعكاساتها على الأداء وإمكانية الاستفادة منها .
- ٤- يأمل الباحث أن تساعد التوصيات الناتجة عن القيام بهذا البحث، بان تكون مصدر لدراسات جديدة تتعلق بالرضا الوظيفي.

### أهداف البحث:-

#### يهدف البحث الحالي :

- ١- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان.
- ٢- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان.

### فروض البحث:-

١. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابة أفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان حسب متغير الجنس (ذكور، إناث).

### حدود البحث :

#### يتحدد البحث الحالي :

- ١- المجال البشري :عينة مختارة من المرشدين التربويين و الذين لازالوا في الخدمة ومن كلا الجنسين .
- المجال المكاني: المدارس الثانوية في محافظة ميسان .
- ٣- المجال الزمني : للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨).

#### تحديد المصطلحات:

#### أولاً /الرضا الوظيفي :

إلى تحقيق ما تضمنه من أهداف باستخدام الإمكانيات والموارد المتاحة ولأستطيع أي منظمة أن تعمل بكفاءة وفعالية بدون التفاعل المتواصل بين الأفراد والجماعات وتبادل المعلومات والخبرة وهذا يؤدي إلى التعاون والتماسك (حريم، ٢٠٠٣، ص٣٠).

إن المنظمات لا تكون في سكون دائم وتوازن مستمر، فهي وان كانت نسقاً موجهاً نحو تحقيق أهداف محدودة، إلا أن هذا النسق لا يفلت من التغيير ولا يستطيع أن يتجنب صراعات حتمية لا بد أن يشهدها خلال تحقيق أهدافه الإستراتيجية تلك حقيقة لا يمكن تجاهلها (الديب، ١٩٩٧، ص٨٠٧).

ومن هذا المنطلق قام الباحث بدراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي وتأثيره على أداءه ومعرفة السلبيات والايجابيات المرتبطة بالأنظمة وكيفية تطوير هذا الأنظمة بحيث تتكامل مع مركبات العمليات الإدارية في جعل الأفراد يقدمون أفضل ما لديهم لتحقيق أهداف المؤسسة .

ونظراً لأهمية هذا الموضوع فقد حفز الباحث إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان من اجل وضع الحلول المناسبة للمشكلة لذا ستجيب هذا الدراسة على التساؤلات ألتاليه :

١. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان.
٢. هل توجد فروق ذو دلالة إحصائية في متوسط استجابة أفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان حسب متغير الجنس (ذكور، إناث).

### أهمية البحث:-

#### أولاً: الأهمية النظرية :

- ١- تزايد الاهتمام بين أوساط المنظمات بالرضا الوظيفي كعامل مؤثر في أداء وفعالية المنظمة ومن ثم الاهتمام بالعوامل المؤثرة فيها .
- ٢- عن كون الرضا الوظيفي حالة نفسية تشترك بها عوامل بيئية ونفسية تؤثر على سلوك الفرد.
- ٤- عن كون العنصر البشري وخصوصاً في الفكر الحديث كأحد أهم المؤثرات في أداء وفعالية المنظمة.
- ٥- التأكد على ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي على اعتباره أهم أسس النجاح .

• عرفه أبو شيخة (١٩٩٨): هو اتجاه ايجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالوظيفة (مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية، ٢٠١٨).

• عرفه (Lvancevch&Mattwson2002): هي عبارة عن اتجاه يحمله الأفراد نحو عملهم وينجم عن معرفتهم بأعمالهم وعن الدرجة التي من خلالها يوجد تناسق جيد بين الأفراد والمنظمة (Lvancevch&Mattwson2002).

• عرفه عباس (٢٠٠٣): هي مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة إذ إن هذا المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل في رغبة الفرد العمل وما يحيط به وان الأفراد يختلفون في رغباتهم فان اتجاهاتهم نحو القيم ذات أهمية بالنسبة لهم فان الرضا الوظيفي هو عبارة عن مدركات الافراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التفصيلية، وان أرضا يحدث للأفراد عندما يدرك بان الوظيفة تحقق القيم المهمة بالنسبة له (عباس، ٢٠٠٣، ص١١٥).

• عرفه المغربي (٢٠٠٧): هو الشخص المحايد الذي يكون ارتباطه بالوظيفة وعمله بالقدر الذي يجنيه المحاسبة والمسؤولية ولا يتحمس لأي فكره، وهو عادةً يفتقر إلى الطموح (مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية، ٢٠١٢، ص٢٥).

• عرفه حجاج (٢٠٠٧): هي عبارة عن مجموعة من المشاعر الايجابية والسلبية التي يعبر فيها العاملون عن أعمالهم (حجاج، ٢٠٠٧، ص١٥).

• عرفه الخشروم ودره (٢٠١١): هي القناعة والاستجابات النفسية والعاطفية السلبية والايجابية من الفرد العامل اتجاه جوانب عديدة في بيئة عمله (مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية، ٢٠١٩).

أما التعريف الإجرائي (هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابة أفراد عينة البحث الأساسية على المقياس المعد لهذا الغرض).

### ثانياً/ الموظفين

• عرفه الباحث هو كل من يعمل في وظيفة دائمة أو مؤقتة، في خدمة مرفق عام يديره شخص معنوي عام أي يدار بطريقة الإدارة المباشرة.

### ثالثاً/ المرشد التربوي

• عرفه الباحث بأنه (الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم ليقوم بعملية إرشاد وتوجيه الطلبة في المدارس ومساعدتهم في تحقيق أكبر قدر من التكيف داخل المدرسة وخارجها).

## أولاً. الإطار النظري

### النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي :

#### أولاً : نظرية الإدارة العملية :

كان فريدريك تايلور من أوائل المهتمين بدراسة السلوك الإنساني في العمل ، إذا قام في مطلع هذا القرن بوضع نظرية الإدارة العملية ، التي كان هدفها تحقيق الكفاءة والفاعلية في إدارة أنشطة العمل ، حيث بنى هو وأتباعه تقرير الأجور الأساسية والإضافية على نوع العمل المطلوب ومستويات أدائه ، والزيادة التي يحققها العامل، فإذا زادت أمكن من الإدارة والعاملين أن يجنوا الفوائد فيحصل الأول على الأرباح ويحصل الثاني على مزيد من الأجور (العديلي ، ١٩٨٤، ص٣٠-٣١).

#### ثانياً: نظرية التكيف الوظيفي :

يرى رواد هذه النظرية (داوس ، وويز) إن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق والتكيف الفعال ما بين الحاجات الفرد التي يعززها لتحقيق الذات في إطار العمل وبيئة العمل نفسه والى الاستقرار في الوظيفة ويؤكدون ذلك بقولهم إن القدرات والحاجات تشكل الجوانب الهامة لشخصية العامل والأنظمة التي يعززها العمل ويعتقدون بأن بالإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عملة وبيئة العمل (عادل عبد الرزاق هاشم ، ٢٠١٠، ص١١٢).

#### ثالثاً: نظرية المساواة

قدمت هذه النظرية من قبل آدمز ١٩٦٥-١٩٦٣ وتذهب بان الرضا يتحقق إذا كان هنا توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه من العمل ، أي بمعنى إيجاد التوازن بين المدخلات وما يبذل من جهود العوائد النتائج التي يحققها العامل من العمل فإذا تحقق توازن فإنه يؤدي إلى الشعور بالرضا لدى العاملين أما عدم وجود التوازن بين الجهد والعائد منه فذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا (المشعان ، ١٩٩٤، ص٥٠-٥٢).

#### رابعاً: نظرية الإدراك :

تشير هذه النظرية إلى تفهم الرضا عن العمل يجب أن يكون في ضوء إدراك الفرد للعمل الذي يؤدي ، لأن أنصار هذه الاتجاه يعتقدون بأن السلوك الفردي إنما يحدث طبقاً لأدراك الفرد لطبيعة الموقف ، وليس للموقف ذاته كما هو يحدث فإن الرضا يحدث نتيجة الإدراك

، المؤهل العلمي ، الراتب لا يؤثر على الروح المعنوية وكان لمتغير سنوات الخدمة دلائل إحصائية وان مكان العمل يؤثر على الروح المعنوية وبينت الدراسة إن مستوى معنويات العاملين في الجامعات متدني وبشكل واضح ويشير إلى عدم الارتياح وعدم الرضا عن العمل وأوصى الباحث باعداء النظر في أنظمة الترقيات وإعطاء فرص للتقدم وتعديل الرواتب (سلامة، ١٩٩٥).

#### ثانياً: دراسات أجنبية :

##### ١- دراسة يونج (young، ١٩٨٨).

دراسة هدفت إلى دراسة العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي عند المعلمين بولاية كاليفورنيا ، وطبقت الدراسة على عينة حجمها (١٠٠) معلماً تم اختبارهم من المدارس الابتدائية في الولاية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :إن نوع القيادة الإدارية يعد من أهم العوامل المؤثرة في الرضا لدى المعلمين ( young, 1988).

##### ٢- دراسة ها زارد (hazard، ١٩٩١).

هدفت إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى مديري المدارس الثانوية في نبراسكا ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استنباته لهذا الغرض ، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها . وجود اثر موجب دال إحصائياً لمقدار الراتب والأمن الوظيفي على الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي (hazard,1991).

##### ٣- دراسة مالون (Malone، ١٩٩٣).

دراسة هدفت إلى تحديد العوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي وانخفاض الرضا لدى معلمين المدارس العامة ذات الدوام الكامل جنوب داكوتا ، وبينت نتائج الدراسة أن المسؤولية أو العلاقات الشخصية مع الطلاب والانجازات والعلاقات الشخصية مع الزملاء والأمن الوظيفي ، حيث وجد إن معلمي المرحلة الابتدائية أكثر رضا من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية في العوامل السابقة ، كما وجد تفاعلاً ملحوظ بين متغيرات العمر والجنس مع علاقتها مع الرضا الوظيفي (Malone,1993).

##### ٤- دراسة كيورتيسيتل (Gurtisetal ، ١٩٩٩).

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية واشتملت العينة على (١٢٥) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبقة العمل والعلاقة مع الإشراف ، وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة

الفردى للعمل وليس على أساس الحقائق الموضوعية المتعلقة بالعمل غير إن الباحثين لم يتعرفوا على حجم الدور الذي يلعبه الفرد في تكوين الاتجاهات للرضا الوظيفي ويرى الكثير إن عملية تكوين الاتجاه نحو العمل سواء بالرضا أو عدمه أكثر تعقيداً وان الإدراك ما هو إلا عاملاً متغير وسيطاً بين العوامل الموقعية (سلطان ، ٢٠٠٣، ص١٩).

ومن خلال اطلاع الباحث على النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي تبنا الباحث نظرية المساواة وترى هذه النظرية إن الرضا يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه من العمل أي بمعنى إيجاد التوازن بين المدخلات وما يبذل من جهود والعوائد والنتائج التي يحققها العامل من العمل فإذا تحقق التوازن فإنه يؤدي إلى الشعور بالرضا لدى العاملين أما عدم وجود التوازن بين الجهد العائد منه فذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا (المشعان ، ١٩٩٤، ص٥٣).

#### ثانياً: الدراسات السابقة

##### دراسات عربية :

##### ١- دراسة بدر (١٩٨٣).

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، واشتملت الدراسة على عينة من (٨٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التجارة في جامعة الكويت ، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الإجازات والخدمات التي توفرها الجامعة لهم (بدر ، ١٩٨٣).

##### ٢- دراسة العمري (١٩٩١).

هدفت إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي من خلال خصائص المدير الشخصية وتوصلت إلى إن مستوى الرضا عند مديري المدارس كان عالياً نسبياً .وقد قام الباحث بقياس حالة الرضا ، من خلال مجموعة من العناصر التي شملت شعورهم بالإنجاز ، وتقدير المجتمع لعملهم ، والعلاقة بينهم وبين زملائهم ، والتقدم الوظيفي والرواتب (العمري ، ١٩٩١).

##### ٣- دراسة سلامة (١٩٩٥).

هدفت الدراسة قياس مستوى رضا أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية، تكونت عينة الدراسة من مائة وثلاثة وتسعين فرداً تم اختيارهم من مجتمع الدراسة المكون من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية وكانت النتائج أن متغيرات الجنس ، العمر



#### رابعاً أداة البحث

لغرض تحقيق هدفي البحث الحالي تطلب تبني الباحث مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده ( الشهري، على بن يحيى، ٢٠٠٢ ) ، ويتكون المقياس من (٢٤) فقرة، حيث تكونت الفقرة من خمس بدائل ، ودرجة التصحيح لل فقرات الموجبة (١,٢,٣,٤,٥) والبدايل هي (موافق بشدة ، موافق ، لا ادري ، غير موافق ، غير موافق بشدة)، وتكون الأوزان معكوسة بالنسبة لل فقرات السالبة (١,٢,٣,٤,٥) والبدايل هي (غير موافق بشدة ، غير موافق ، لا ادري ، موافق ، موافق بشدة) .

أما بخصوص صدق الأداة قام الباحث باحتساب الصدق الظاهري من خلال عرض فقرات المقياس على الخبراء المختصين في هذا المجال، وفي ضوء آراء الخبراء وملاحظاتهم تم إجراء بعض التعديلات والتنقيحات على بعض الفقرات . أما بخصوص الثبات استخدم الباحث طريقة إعادة الاختبار ، وعند احتساب معامل ارتباط بيرسون بلغ معامل الثبات (٨٧ ، ٠)، وهذا يعني انه معول جيد جداً وعلى ضوء ذلك تم وضع الاستبانة في صياغتها النهائية وتطبيقها على عينة الدراسة .

#### خامساً صدق الأداة

لغرض التحقق من صدق المقياس الذي أعده (الشهري، على بن يحيى، ٢٠٠٢) ، استخدم الباحث (الصدق الظاهري)، إذ تم عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء كما هو مثبت في ملحق (١) لإبداء ملاحظاتهم حول فقرات المقياس وبيان صلاحية كل فقرة أو عدم صلاحيتها. وعدت موافقة (٨٠%) فأكثر من الخبراء معياراً لقبول الفقرة ، أما بقية الفقرات تم إجراء عليها بعض التعديلات . كما تم إعادة صياغة بعض الفقرات لتحقيق عنصر الوضوح فيها، وبهذا يعتقد الباحث إن الصدق الظاهري للمقياس قد تحقق. والجدول (٢) يوضح نسب اتفاق المحكمين على فقرات المقياس.

جدول (٢)

نسب اتفاق المحكمين على فقرات المقياس

النسبة المئوية	عدد المعترضين	عدد الموافقين	عدد المحكمين	الفقرات
١٠٠%	.....	١٠	١٠	١,٢,٣,٤,٥,٦,٧,٨,٩, ١٠,١١,١٢,١٣,١٤,١٥, ١٦, ١٧,١٨,١٩,٢٠,٢١,٢٢, ٢٣,٢٤

بالنسبة (الراتب ،فرص الترقية )، إن المرشدين الذين يتقاضون راتباً أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتباً اقل (Gurtisetal,1999).

#### منهجية البحث وإجراءات:

يتناول هذا الفصل الإجراءات الميدانية التي اتبعها الباحث في بحثه هذا ، والتمثلة في تحديد مجتمع البحث وعينته ، وتبني أداة البحث المناسبة ، حيث اعتمد الباحث المنهج البحث الوصفي في دراسته و الذي يعد ذو قيمة عالية في وصف المشكلة ويساعد على اتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجتها من خلال تفسير النتائج وتحليلها (الموسى، ١٩٨٦، ص٢٢) .

ثم استعمال الوسائل الإحصائية الملائمة ، وتسوير هذه وفق ما يأتي :

#### أولاً. إجراءات البحث :

لتحقيق أهداف البحث فقد تم أتباع الإجراءات الآتية :

أ. اختيار عينة مناسبة من مجتمع البحث .

ب.أعتمد الباحث مقياس : الرضا الوظيفي الذي أعده (الشهري ،على بن يحيى ،٢٠٠٢).

ج. استخدام وسائل إحصائية مناسبة في تحليل نتائج بيانات هذا البحث .

#### ثانياً : مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين العاملين بالمدارس الثانوية و الذين لازالوا مستمرين في عملهم الإرشادي للعام الدراسي(٢٠١٧ - ٢٠١٨)، والبالغ عددهم (٨٢) مرشد ومرشده موزعين على المدارس المتوسطة والإعدادية .

#### ثالثاً.عينة البحث

تم اختيار (٥٠) مرشد ومرشده ، ( ٢٥ ) مرشد و (٢٥) مرشده بشكل عشوائي من أصل (٨٢) مرشد ومرشده وبنسبه(٦١%)، كما هو موضح في الجدول (١) :-

جدول (١)

أفراد عينة البحث الأساسية

مجتمع البحث	عينة البحث	عدد المرشدين	عدد المرشيدات
٨٢	٥٠	٢٥	٢٥

وللتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان، قام الباحث باستخراج الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات الأداة، حيث تم احتساب متوسط درجات المقياس (١, ٢, ٣, ٤, ٥) البالغ (٣) محكاً للفصل بين الفقرات المتحققة وغير المتحققة والموضح في جدول (٣).

### جدول (٣)

الوسط المرجح والوزن المئوي والمرتبة لكل فقرة من فقرات هذا المجال

الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات	المرتبة ضمن الاستبانة	تسلسل الفقرات
٨١,٨٢ %	٤,١٩	يسرني ما أجده من تعاون من زملائي	٨	١
٧٨,٨٢ %	٣,٩٤	يتيح لي عملي التعليم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل	٢٠	٢
٧٢,٦٩ %	٣,٦٣	يسهم رئيسي المباشر في مساعدتي حين أجد صعوبة في العمل	١	٣
٧٢ %	٣,٦	استخدامي للنظم المتطورة وللحاسب الآلي يؤثر إيجابياً على أدائي	٢١	٤
٧١,٥٣ %	٣,٥٧	هناك وضوح في التعليمات التي تصدر عن الإدارة	٢	٥
٦٧,٢ %	٣,٣٦	هناك تنسيق بين مختلف الأقسام في العمل	٢٢	٦
٦٦,٧٩ %	٣,٣٤	يعتبر راتبي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	١٤	٧
٦٦,١٢ %	٣,٣١	يتناسب راتبي مع متطلبات المعيشة	١٣	٨
٦٥,٢٨ %	٣,٢٦	يهيئ لي عملي فرصة لتطوير وسائل جيدة وأفضل لأداء عملي	١٧	٩
٦٥,٢ %	٣,٢٦	أتقاضى راتباً يتناسب مع وضعي	١١	١٠
٦٥ %	٣,٢٥	هناك تفويض كافي ومناسب من رئيسي لاتخاذ القرار المتعلق بالعمل	٥	١١

### سادساً. ثبات الأداة

لغرض التأكد من ثبات المقياس الذي أعده ( الشهري، علي بن يحيى، ٢٠٠٢ ) استعمل الباحث طريقة إعادة الاختبار على عدد من المرشدين التربويين البالغ عددهم (٣٠) مرشد ومرشده، وقد كانت المدة بين التطبيق الأول والثاني أسبوعين ولإيجاد معامل ثبات المقياس تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لأنه من أكثر المعاملات شيوعاً ودقة، وكلما كان معامل الارتباط عالياً دل على إن المقياس في المرة الثانية لم يختلف عن المرة الأولى فمعامل الارتباط بين التطبيقين يمثل حالة من الاستقرار في النتائج (العجيلي وآخرون، ١٩٩٠).

حيث بلغ معامل الثبات المقياس حوالي ( ٠,٨٣ ) ، وهو معامل ثبات عالٍ ومقبول للاختبارات والمقاييس النفسية و التربوية .

### سابعاً. تطبيق أداة البحث:

بعد التحقق والتأكد من صدق وثبات المقياس الذي أعده ( الشهري، علي بن يحيى، ٢٠٠٢ ) تم إجراء التطبيق الأساسي على العينة البحث الأساسية البالغة (٥٠) مرشد ومرشده بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان. كما هو مثبت في ملحق (٢).

### ثامناً. الوسائل الإحصائية :

استعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية لغرض تشخيص آراء لجنة الخبراء بشأن صدق فقرات الاستبانة.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري، لتحويل درجات الخام إلى درجات معيارية .
- معامل ارتباط بيرسون وذلك لإيجاد العلاقة بين التطبيق الأول والثاني للمقياس لحساب معامل الثبات.
- معادلة الوسط المرجح لتحديد الأرجحية في إجابات أفراد العينة لكل فقرة من الفقرات.
- معادلة الوزن المئوي لترتيب الفقرات بشكل عام.
- الاختبار التائي : لاختبار دلالة الفروق.

### عرض النتائج البحث وتفسيرها:

أولاً: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان.

نتائج التحليل الإحصائي ، حيث إن الفقرة ( يسرني ما أجده من تعاون من زملائي ) ضمن الاستبانة احتلت المرتبة الأولى هي ( ٨ ) ، والفقرة ( يتيح لي عملي التعليم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل ) ضمن الاستبانة احتلت المرتبة الثانية هي ( ٢٠ ) ، أما الفقرة (يسهم رئيسي المباشر في مساعدتي حين أجد صعوبة في العمل) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الثالثة وهي ( ١ ) ، والفقرة (استخدامي للنظم المتطورة وللحاسب الآلي يؤثر ايجابياً على أدائي) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الرابعة وهي ( ٢١ ) ، أما الفقرة (هناك وضوح في التعليمات التي تصدر عن الإدارة) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الخامسة (٣). ويفسر الباحث ذلك أن هذا يعطي مؤشراً ايجابياً على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم حيث إن هناك تعاون بين العاملين في مجال عملهم الإرشادي ، كما يتيح لهم العمل فرص للتعلم واكتساب خبرات جديدة أضافه إلى قيام رئيسهم بمساعدتهم حين يجدون صعوبات ومشاكل في استخدام النظم والحاسب الآلي والذي بدوره يؤثر ايجابياً على أدائهم في العمل ، حيث إن هناك وضوح في التعليمات التي تصدر من الإدارة .

أما الفقرات الغير متحققة ، فالفقرة (فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز متنوعة مناسبة) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الأولى وهي ( ١٢ ) ، والفقرة (اشعر بحرص الإدارة على سماع مقترحات المرشدين) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الثانية وهي (٤)، أما الفقرة (طريقة تقييم الأداء صحيحة وعادلة) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الثالثة وهي (٧) ، أما الفقرة (ساعات العمل ومواعيد الدوام المناسبة) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الرابعة وهي (٢٣) ، أما الفقرة (المس حرصاً مناسباً على تقييم خدمات ذات جودة عالية لأداء العمل بفاعلية) ضمن الاستبانة فقد احتلت المرتبة الخامسة وهي (٢٤)، ويفسر الباحث ذلك إن هذا يعطي مؤشراً سلبياً على عدم توفير الحوافز المتنوعة للمرشدين وقتصارهم على الراتب فقط و عدم حرص واهتمام الادارة والاستماع لمقترحاتهم ، الذي بدوره لا يؤهله إلى الترقية من أجل تطوير وسائل جيدة لأداء العمل ومن أجل الحصول على الترقية والتي ترتبط بالكفاءة والإتقان في العمل ، كذلك عدم وجود التقييم الصحيح الذي يعمل او يسهم على تقديم خدمات والجوده العالية لأداء عملهم الارشادي بفاعلية .

تسلسل الفقرات	الاستبانة المرتبة ضمن	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن النسبي
١٢	١٨	توجد عدالة في الحصول على الترقية	٣,٢١	٦٤,١٩%
١٣	٦	اشعر باعتراف الرؤساء وتقديرهم لما أقوم به من عمل	٣,١١	٦٢,١٣%
١٤	١٩	لترقية في العمل ترتبط بالكفاءة والإتقان	٣,٥٨	٦١,٦٣%
١٥	١٦	الفرصة متاحة لي للتدريب الذي يؤهلني للترقية	٣,٠٤	٦٠,٧٨%
١٦	١٢	فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز متنوعة مناسبة	٣,٨	٥٩,٦١%
١٧	٤	اشعر بحرص الإدارة على سماع مقترحات المرشدين	٣,٩٢	٥٨,٤٦%
١٨	٧	طريقة تقييم الأداء صحيحة وعادلة	٣,٩١	٥٨,١٨%
١٩	٢٣	ساعات العمل ومواعيد الدوام المناسبة	٣,٩٤	٥٨,٠٨%
٢٠	٢٤	المس حرصاً مناسباً على تقييم خدمات ذات جودة عالية لأداء العمل بفاعلية	٣,٩٤	٥٨,٠٧%
٢١	١٠	تحظى وظيفة المفتش الجمركي باحترام المجتمع	٣,٩	٥٨%
٢٢	٢	يوجد عدل في توزيع واجبات العمل بين العاملين	٣,٨٢	٥٦,٤%
٢٣	١٥	راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	٣,٧٩	٥٥,٧٢%
٢٤	٩	تلتزم الإدارة بالتأمين الصحي للعاملين	٣,٧٤	٥٤,٠٨%

ويتكون المقياس من (٢٤) فقرة ومن ملاحظة الجدول نجد إن الفقرات المتحققة بلغ عددها (١٥) تراوحت أوساطها المرجحة ما بين (٤,١٩ - ٣,٠٤) أما أوزانها المئوية فقد كانت من (٨١,٨٢% - ٦٠,٧٨%) . أما الفقرات غير المتحققة بلغ عددها (٩) تراوحت أوساطها المرجحة ما بين (٢,٨ - ٣,٧٤) أما أوزانها المئوية فقد كانت من (٥٩,٦١% - ٥٤,٠٨%) وهذا ما أشارت إليه



١. إحساسهم بأنهم جزء مهم في المؤسسة التعليمية.
٢. ولتقارب استعداداتهم ورؤيتهم وميولهم للواقع الذي يقومون به .
٣. كذلك لتساوي كفاءتهم ومسؤولياتهم وإدارتهم لعملهم الإرشادي .

#### التوصيات:

- يوصي الباحث من خلال نتائج البحث الحالي ما يلي :
١. استخدام أساليب دقيقة وموضوعية لتعرف على مشاعرهم ورضاهم اتجاه عملهم .
  ٢. إعادة صياغة معايير الترقية حتى تكون أكثر عدالة وذلك بمراعاة خبرة المرشد التربوي داخل المؤسسة التعليمية .
  ٣. تعزيز وتطوير وتحديث ظروف بيئة العمل من خلال وضع نظم كاملة من أدوات ووسائل وبرامج ومعدات تسهل على المرشدين التربويين عملهم وتوفير لهم كافة الإمكانيات للعمل بطرق مريحة .
  ٤. ضرورة تكوين الفرد ،فذلك من شأنه دفع العامل للبلذ والعطاء ، وإحساسه بأنه جزء مهم في المؤسسة التعليمية .

#### المقترحات:

- يقترح الباحث من خلال نتائج البحث الحالي ما يلي :
١. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول واقع ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين ومعرفة مدى تأثيرها على مستوى رضاهم الوظيفي .
  ٢. عمل دراسة موضوعية ودورية لقياس مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين في جميع المؤسسات ، لتحقيق أفضل مستويات الأداء ، وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة لهذه المؤسسة .
  ٣. توفير المناخ المناسب للمرشدين التربويين حتى تكون بيئة العمل صالحة للإبداع العلمي.
  ٤. أن تولي الجهة المسؤولة اهتمامها برفع مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية لديهم في المؤسسة التعليمية من خلال تحسين ظروف العمل .

#### المصادر والمراجع

##### المصادر العربية:

١. بدر، حامد (١٩٨٣) الرضا الوظيفي للأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مج ١١ ، ٣٤ .
٢. تقافة ، جمال السيد (٢٠٠٩) . الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المسنين ، دراسة مقارنة ، جامعة ، الإسكندرية ، مجلة كلية التربية ، مجلد تاسع ، العدد ٣ سنة .

ثانياً. التعرف على أن هل توجد فروق ذو دلالة إحصائية في متوسط استجابة أفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان حسب متغير الجنس(ذكور ، إناث) .

وللتحقق من صحة هذا الهدف قام الباحث باستعمال اختبار (t-test) لعينتين متساويتين غير مرتبطتين، بين متغيري الجنس الذكور والبالغ عددهم ( ٢٥ ) مرشد، والإناث البالغ عددهم ( ٢٥ ) مرشده ، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمتغير الذكور ( ٨١ ) وبانحراف معياري مقداره ( ١٩,٩٢ ) ، في حين بلغ متوسط الحسابي لمتغير الإناث (٧٥,٢٨) وبانحراف معياري مقداره ( ١٥,٤٨ ) ، وقد بلغت قيمة (t) المحسوبة ( ١,١٣٤ ) ، وهي اقل من قيمة (t) الجدولية البالغة ( ٢,٠٠٠ ) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٤٨) ، وكما موضح في جدول (٤) .

#### جدول ( ٤ )

#### القيمة التائية (t) المحسوبة حسب متغير الجنس (ذكور – إناث)

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	الإحصائية (٠,٠٥) مستوى الدلالة
الذكور	٨١	١٩,٩٢	١,١٣٤	٢,٠٠٠	غير دالة
الإناث	٧٥,٢٨	١٥,٤٨			

يتضح مما تقدم من الجدول رقم (٤) إن قيمه (t) المحسوبة اقل من القيمة (t) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية حسب متغير الجنس ( ذكور ، إناث ) في مستوى رضاهم عن عملهم الوظيفي مما يدل على أن درجة الرضا الوظيفي متساوية لكلاً الجنسين وهذا يدل على أن هنالك نسبة كبيرة من أفراد العينة من الذكور والإناث متساوين في رضاهم عن وظيفتهم ، ويفسر الباحث ذلك إلى ما يلي :-

- aphic characteristics of school psychologists school psychology Review, 31 (1) . (13-16)
2. dHazard teacher Job satisfaction, Educational Audiology, Hand book London luck, P, 1994, 1991. B. Seat ohm .
  3. Malone . S. Indentification of s outh Dakota pub lie school Teachers, Dissertation Abstracts International ,vole (54) , No. 4. P1179 . A , 1993 .
  4. Young , B.J. Teacher Job satisfaction : A study of the overall Job satisfaction and work fast satisfaction of K-8 Teachers . Dissertation abstracts International , 49, (7) 1775- A, 1988.
  5. Lvancevch, & Mattwson(2002):- Management human resources ,productivity, Quality of work life – profits.
  6. Abdul Hamid Abdul Fattah Al-Mughrabi (2012). Recent Trends in Human Resources Management Studies and Practices. Maysan Journal for Academic Studies, Issue: 22.
  7. Nader Abu Sheikha (2018). Job satisfaction of the security man in the Arab security services. Maysan Journal of Academic Studies, Issue: 41.
  8. Al-Khushroom Mohamed Mustafa Durrah(2019) .The impact of organizational learning strategies on job satisfaction. Maysan Journal of Academic Studies, Issue: 122.

## الملاحق

## ملحق (١)

أسماء المحكمين الذي عرض عليهم مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده ( الشهرى ، ٢٠٠٢ )

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
١	محمد مهدي الغراوي	أ.م.د	طرائق تدريس فيزياء	كلية التربية جامعة ميسان
٢	ليلى قاسم لازم	أ.م.د	علم الاجتماع التربوي	كلية التربية جامعة ميسان

٣. حجاج ، خليل جعفر (٢٠٠٧) . الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الحكم الفلسطينية ، بحث محكم ، مجلة الجامعة الإسلامية ، م١٥ ، ع ح ص ٨١٩ -٨٤٤ ، فلسطين .
٤. حريم ، حسين (٢٠٠٣) ، إدارة الصراع التنظيمية ، دراسة ميدانية على القطاع المصرفي في الأردن ، مجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، عمان المملكة الأردنية الهاشمية، ٢٤ .
٥. الخالد العمري (١٩٩١) ، مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في محافظة أريـد ، المنارة ، المجلد ١٤ ، العدد ١ .
٦. الديب ، مدحت محمد (١٩٩٧) ، جوانب في الصراع التنظيمي المجلة العربية للإدارة ، المجلد ٢١ ، العدد الثالث ،
٧. سلامة، بلال (١٩٩٥) ، الروح المعنوية للعاملين في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس .
٨. عادل عبد الرزاق ، هاشم (٢٠١٠) ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، ط١ ، دار البازوري ، الأردن .
٩. عباس ، سهيلة (٢٠٠٣) . إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، عمان ، الأردن ، دار وائل .
١٠. العجيلي ، صباح حسين وآخرون (١٩٩٠) – مبادئ القياس والتقويم التربوي مكتبة أحمد ( الدباغ ، بغداد .
١١. المشعان ، عويد سلطان (١٩٩٤) ، علم النفس الصناعي ، ط١ ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، بيروت لبنان.
١٢. الموسى، نهاد . رأي في رسم مناهج النحو، مجلة التربية العدد ١٤ ، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٨٦ .
١٣. سلطان، محمد سعيد أنور (٢٠٠٣) السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، مصر .
١٤. العديلي ، ناصر محمد (١٩٨٤) . اتجاهات المهندس السعودي نحو عمله ، ومدى ممارسة المهندس السعودي للأعمال الفعلية الرياض . معهد الإدارة العامة .
١٥. عبد الخالق ، احمد محمد (٢٠٠٣) ، معدلات السعادة لدى عينات عمرية مختلفة من المجتمع الكويتي ، مجلة دراسات نفسية ، مجلد ١٣ ، العدد ٤ .
١٦. موسى السعودي (٢٠١٣) ، أثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية .

## المصادر الأجنبية:

1. CutismichaelJ . teal (1999) Relationship among the procession al practices and demerge

غير موافق بشدة	غير موافق	لا ادري	موافق	موافق بشدة	الفقرات	ت
					اشعر باعتراف الرؤساء وتقديرهم لما أقوم به من عمل	٦
					طريقة تقويم الأداء صحيحة وعادلة	٧
					يسرني ما أجده من تعاون من زملائي	٨
					تلتزم الإدارة بالتأمين الصحي للعاملين	٩
					تحظى وظيفة المفتش الإداري باحترام المجتمع	١٠
					أناقض راتباً يتناسب مع وظيفي	١١
					فيما عدا الراتب يوجد في عملي حوافز متنوعة مناسبة	١٢
					يتناسب راتبي مع متطلبات المعيشة	١٣
					يعتبر راتبي مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة	١٤
					راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	١٥
					الفرصة متاحة لي للتدريب الذي يؤهني للترقية	١٦
					يبين لي عملي فرصة لتطوير وسائل جيدة وأفضل لأداء عملي	١٧
					توجد عدالة في الحصول على الترقية	١٨
					الترقية في العمل ترتبط بالكفاءة والإتقان	١٩
					يتيح لي عملي التعليم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل	٢٠
					استخدامي للنظم المتطورة وللحاسبات الآلي يؤثر ايجابياً على أدائي	٢١
					هناك تنسيق بين مختلف الأقسام في العمل	٢٢
					ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة	٢٣
					المس حرصاً مناسباً على تقييم خدمات ذات جودة عالية لأداء العمل بفاعلية	٢٤

٢	سعد طعمه بليل	أ.م	مناهج وطرائق تدريس	كلية التربية جامعة ميسان
٤	سوسن هاشم هاتو	أ.م	مناهج وطرائق تدريس	كلية التربية جامعة ميسان
٥	أياد نعيم مجيد	م.د	فلسفة تربوية	كلية التربية جامعة ميسان
٦	نصيف عاتي جاسم	م.د	علم الاجتماع التربوي	كلية التربية جامعة ميسان
٧	فاديه عبود رمضان	م	علم الاجتماع التربوي	كلية التربية جامعة ميسان
٨	علي محمود خلف	م	إرشاد نفسي وتوجيه تربوي	كلية التربية جامعة ميسان

## ملحق (٢)

## المقياس بصورته النهائية

جامعة ميسان - كلية التربية  
قسم العلوم التربوية والنفسية

أخي المرشد التربوي الفاضل ...

أختي المرشدة الفاضلة ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أمل التكرم بالاطلاع على الاستمارة المرفقة والإجابة عن الأسئلة المطروحة والمتصلة بأرائكم حول (مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية في محافظة ميسان) إن هذا الاستبانة سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، لذا أرجو الإجابة عن الأسئلة المرفقة بكل صراحة وحرية تامة .

شاكرًا لكم تعاونكم وتفضلكم بالإجابة

الجنس :

المقياس الذي أعده (الشهري ، علي بن يحيى ، ٢٠٠٢)

غير موافق بشدة	غير موافق	لا ادري	موافق	موافق بشدة	الفقرات	ت
					يسهم رئيسي المباشر في مساعدتي حين أجد صعوبة في العمل	١
					يوجد عدل في توزيع واجبات العمل بين العاملين	٢
					هناك وضوح في التعليمات التي تصدر عن الإدارة	٣
					اشعر بحرص الإدارة على سماع مقترحات المرشدين	٤
					هناك تفويض كافي ومناسب من رئيسي لاتخاذ القرار المتعلق بالعمل	٥