

برنامج الإرشاد النفسي والتربوي / قسم التربية

عمادة الدراسات العليا

العلاقة بين مركز الضبط والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في
مدارس محافظات القدس ضواحي القدس رام الله وبيت لحم

اسم الطالب : محمد سعيد أحمد عطوان سلايمة

الرقم الجامعي : 9910256

المشرف : أ. د. أحمد فهد جبر

نوقشت هذه الرسالة واجيزت يوم السبت بتاريخ 2003/9/20

من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:-

1. أ. د. أحمد فهد جبر

2. د. تيسير عبد الله

3. د. محمد عمران

رئيساً

ممتحناً داخلياً

ممتحناً خارجياً

التوقيع

التوقيع

التوقيع

جامعة القدس

الفصل الدراسي الصيفي / 2003

الشكر والتقدير

أحمدُ بِإِذْنِ اللَّهِ وَرِجَالِهِ وأشكرُهُ أَنْ مَنْ عَنِي بِإِتْمَامِ هَذَا الْعَمَلِ ، بِأَنْ يَسَّرَ لِي مِنْ أَعَانَتِي عَلَى إِنْجَازِهِ وَإِخْرَاجِهِ إِلَى حَيْزِ الْوُجُودِ ، فَلَهُ الشُّكْرُ وَالْحَمْدُ وَالْمَنَّةُ .

أَتَقَدِّمُ بِعَظِيمِ الشُّكْرِ وَوَافِرِ الْإِمْتِنَانِ إِلَى أَسَاتِذَتِي الْأَفْضَلِ ، الْأَسْتَاذِ الدُّكْتُورِ / أَحْمَدِ فَهَيْمِ جَبْرِ ، وَفَاءً لْجُهِودِهِ الْمَبْدُولَةِ مِنْذُ الْبَدَايَةِ بِالإِشْرَافِ عَلَى هَذِهِ الدِّرَاسَةِ ، وَذَلِكَ فِي تَقْدِيمِ الْكَثِيرِ مِنَ النَّصِيحِ وَالْإِشْرَادِ وَالتَّوْجِيهِ حَرَصًا عَلَى تَطْوِيرِ الدِّرَاسَةِ وَإِثْرَانِهَا دَاعِيَا إِنَّ اللَّهَ سُبْحَانَهُ وَبِحَمْدِهِ أَنْ يَجْزِيَهُ عَنِ الْأُمَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ كُلِّ الْخَيْرِ وَحَسَنِ الْجَزَاءِ .

كَمَا وَأَتَقَدِّمُ بِخَالصِ الشُّكْرِ وَالتَّقْدِيرِ إِلَى الْأَسَاتِذَةِ أَعْضَاءِ لَجْنَةِ الْمُنَاقَشَةِ الدُّكْتُورِ تَيْسِيرِ عَبْدِ اللَّهِ ، وَالدُّكْتُورِ مُحَمَّدِ عِمْرَانَ الَّذِينَ تَحْمَلُوا عِبَاءَ قِرَاءَةِ هَذِهِ الدِّرَاسَةِ وَمُنَاقَشَتِهَا وَإِثْرَانِهَا بِتَوْجِيهِاتِهِمْ وَأَرَائِهِمُ الْبِنَاءِ .

كَمَا وَأَتَقَدِّمُ بِعَظِيمِ الشُّكْرِ إِلَى أُخْتِي الْعَزِيزَةِ سِنَاءِ الَّتِي قَامَتْ بِطَبَاعَةِ هَذَا الْعَمَلِ ، وَأَثْمَنِ جُهِودِ زَوْجَتِي الَّتِي تَحْمَلَتْ أَعْيَابَ السَّهْرِ وَالْمَعَانَةِ ، وَكُلِّ مَنْ سَاهَمَ فِي إِخْرَاجِ هَذَا الْعَمَلِ إِلَى حَيْزِ الْوُجُودِ ، فَلَهُمُ مَنِي كُلِّ الشُّكْرِ وَعَظِيمِ الْإِمْتِنَانِ .

فهرس المحتويات

<u>الصفحات</u>	<u>الموضوع</u>
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ت	فهرس المحتويات
ح	فهرس المراجع
ح	فهرس الأشكال
خ	فهرس الجداول
خ	فهرس الملاحق
د	ملخص الدراسة بالعربية
س	ملخص الدراسة بالإنجليزية (Abstract)

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

الصفحة	الموضوع
1	مقدمة الدراسة
6	مشكلة الدراسة وأهميتها
7	أسئلة الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
9	محددات الدراسة

الفصل الثاني

الأدب التربوي والخلفية النظرية والدراسات السابقة

الصفحة	الموضوع
11	الخلفية النظرية لمفهوم مركز الضبط
18	العوامل المؤثرة في مركز الضبط
20	مركز الضبط وعلاقته ببعض المتغيرات
29	قياس مفهوم مركز الضبط (داخلي / خارجي)
30	الخلفية النظرية لمفهوم الرضا الوظيفي
33	العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين
35	أبعاد الرضا الوظيفي
35	قياس الرضا الوظيفي
37	الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات
41	النظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي
44	الدراسات السابقة
65	التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

<u>الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>
66	منهج الدراسة
66	مجتمع الدراسة
69	أدوات الدراسة
69	وصف مقياس مركز الضبط
71	صدق مقياس مركز الضبط
71	ثبات مقياس مركز الضبط
72	مقياس الرضا الوظيفي
74	صدق مقياس الرضا الوظيفي
74	ثبات مقياس الرضا الوظيفي
75	إجراءات تطبيق الدراسة
75	المعالجة الإحصائية

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

<u>الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>
76	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
77	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
78	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
78	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

البَصِيحُ الْجَامِسِيُّ

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

الصفحة	الموضوع
93	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
94	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
97	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
98	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
118	<u>توصيات الدراسة</u>

المراجع والملاحق

<u>الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>
120	المراجع العربية
127	المراجع الأجنبية
129	الملاحق

فهرس الأشكال

<u>الصفحة</u>	<u>أسم الشكل</u>
43	1 هرم ماسلو للحاجات:

ملخص الدراسة

العلاقة بين مركز الضبط والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات القدس، ضواحي القدس، رام الله وبيت لحم.

إعداد: "محمد سعيد" أحمد السلايمة

إشراف: أ. د. أحمد فهيم جبر

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مركز الضبط والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات القدس، ضواحي القدس، رام الله وبيت لحم.

وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة التالية :-

1. هل توجد علاقة بين مركز الضبط والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات القدس، ضواحي القدس، رام الله وبيت لحم؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي عند المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات القدس، ضواحي القدس، رام الله وبيت لحم؟
3. ما اتجاه مركز الضبط (داخلي / خارجي) لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات القدس، ضواحي القدس، رام الله وبيت لحم؟
4. ما أثر كل من المتغيرات التالية :- الجنس، العمر، سنوات الخبرة، ومكان السكن على كل من : مركز الضبط والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات القدس، ضواحي القدس، رام الله وبيت لحم؟

وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات القدس وضواحي القدس، رام الله وبيت لحم، في الفصل الدراسي الأول من العام 2002 وعددهم 84 مرشداً ومرشدة.

ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بتوزيع إستمارة الدراسة على المرشدين والمكونة من :-

1. إستمارة البيانات الشخصية ، والمكونة من 6 فقرات.
2. مقياس مركز الضبط لروتر ، والمكون من 29 فقرة.
3. مقياس الرضا الوظيفي ، والمكون من 52 فقرة، موزعة على تسعة أبعاد هي :-

أولاً : الرضا عن الإدارة.

ثانياً : الرضا عن الإشراف والتطور المهني والعملي.

- ثالثاً : الرضا عن الترقية، الحوافز والعلاوات.
- رابعاً : الرضا عن المركز الاجتماعي.
- خامساً : الرضا عن الصلاحيات المتاحة والمهام والأدوار.
- سادساً : الرضا عن الراتب وساعات العمل.
- سابعاً : الرضا عن الزملاء والظروف المحيطة بالعمل.
- ثامناً : الرضا عن التقدم المهني والإنجازات المهنية والعملية.
- تاسعاً : الرضا عن الأمن الوظيفي.

وبالإضافة إلى الصدق المحقق من أصل أداتي الدراسة، فقد تم تأكيد التحقيق من صدقها بعرض كل منهما على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (10) محكماً من ذوي الخبرة والإختصاص في مجالي علم النفس والتربية، والعاملين في جامعة بير زيت، وجامعة النجاح الوطنية، والقدس المفتوحة، وجامعة بيت لحم، وجامعة القدس أبو ديس، وتم حساب ثبات الأدوات بإستخراج معامل (كرونباخ الفا)، حيث بلغت الدرجة الكلية لمعامل ثبات مركز الضبط (0.95)، بينما بلغت الدرجة الكلية لمعامل ثبات أداة الرضا الوظيفي (0.94).

وبعد ذلك تم إدخال الإستمارات إلى جهاز الحاسوب وتم تحليلها إحصائياً بإستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية ، وتم إستخراج النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي :-

1. لا توجد علاقة بين متوسطات إستجابات المرشدين لدرجة مركز الضبط والرضا الوظيفي.
2. إن درجة الرضا الوظيفي العام لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات القدس، ضواحي القدس، رام الله وبيت لحم، درجة متوسطة.
3. دلت النتائج إلى إتجاه خارجي لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات القدس، ضواحي القدس، رام الله وبيت لحم بإتجاه مركز الضبط، إذ بينت النتائج إلى أن (52.7) من مجتمع الدراسة هم من ذوي الإتجاه الخارجي في مركز الضبط.
4. بينت نتائج الدراسة أن متغير الجنس وأثره على مركز الضبط فقد أظهر فروقاً بين الذكور والإناث لصالح الذكور في الداخلية من حيث الإتجاه في مركز الضبط، ودلت النتائج الواردة عن العلاقة بين الرضا الوظيفي العام ومتغير الجنس لصالح الذكور.

وبالنسبة لمركز الضبط وأثره على متغير العمر ، فقد بينت النتائج أن هناك فروقاً بين مركز الضبط ومتغير العمر لصالح الفئة العمرية من 31-45 سنة في الداخلية من حيث الإتجاه في مركز الضبط.

كما دلت النتائج إلى أن هناك فروقاً في مستوى الرضا الوظيفي العام بين الفئة العمرية أقل من 30 سنة، والفئة العمرية من 31-45 سنة لصالح الفئة العمرية أقل من 30 سنة.

كما أشارت النتائج المتعلقة بمركز الضبط وأثره بمتغير الخبرة إلى وجود فروق بين الفئة أقل من 3 سنوات، والفئة من 4-10 سنوات لصالح الفئة أقل من 3 سنوات خبرة من حيث الداخلية في مركز الضبط.

وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق بين الرضا الوظيفي العام ومتغير سنوات الخبرة فقد دلت النتائج إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي العام يعزى إلى متغير سنوات الخبرة بين الفئة أقل من 3 سنوات، والفئة من 4-10 سنوات وكانت لصالح الفئة أقل من 3 سنوات خبرة.

وبالنسبة لمركز الضبط وأثره بمتغير مكان السكن، فقد وجدت فروقاً بين سكان المدينة، القرية والمخيم لصالح سكان القرى في الداخلية من حيث إتجاه مركز الضبط، يليهم سكان المدينة في الداخلية، ومن ثم سكان المخيم وهي الفئة الأكثر خارجية في إتجاه مركز الضبط.

كما كان سكان القرى أيضاً هم الأكثر رضا يليهم سكان المدن، يليهم سكان المخيم وهي الفئة الأقل رضا.

وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات من خلال نتائجها وهي :-

1. تحسين مستوى الضبط الداخلي، والإستفادة من البرامج التي تناسب بيئاتنا الإجتماعية، وديننا الإسلامي وثقافتنا وحضارتنا وتاريخنا العربي، في تعديل المعتقدات نحو الضبط الداخلي، ومن مثل هذه البرامج نوعاً ما عن طريق إستعمال ألفاظ معينة وكلمات مثل: أنت تقدر حاول، إذا حاولت فستنجح، وغيرها من الأساليب التدريبية دروزة، (1987). إن إستعمال مثل هذه العبارات يجعل الشخص يدرك نفسه ويثق بقدراته، وتدفعه إلى بذل المزيد من الجهد لتحقيق النتائج التي يريدها.
2. الإهتمام بتوفير الفرص الأفضل والملائمة لنجاح المرشد في عمله من توفير بيئة عمل تناسب المهنة التي يقوم بتأديتها من إيجاد غرفة مكتب مناسبة، إشراف مناسب. وفريق عمل يساعد في تبادل المعلومات والخبرات.

3. إعادة النظر في نظام الترقيات والحوافز والعلاوات وإخضاعه لمعايير واضحة وعادلة، وأسس ثابتة ومدة زمنية محددة بما يتناسب مع أداء وفاعلية وخبرة المرشد.
4. ضرورة أن يكون أسلوب التعامل والإتصال مع الإدارة واضحاً بشكل يعمل على تحفيز المرشد للعمل بشكل جيد وفعال، ووجود سهولة وليونة للإتصال المباشر مع المسؤولين لمصلحة العمل.
5. ضرورة الإهتمام بالبعد الإنساني وتفهم الحاجات والظروف الصعبة المحيطة بالعمل كالحواجز العسكرية، ووجود نمط قيادي إيجابي من إتجاه المديرين لمساعدة المرشدين على العمل بأسلوب واضح، ووجود درجة من التفاهم بين المديرين والمرشدين وتفويض المرشدين للعمل بمساحة أوسع وحرية أعم لما تقتضيه مصلحة العمل.
6. إلحاق المرشدين بالدورات للتعرف على كل ما هو جديد في مهنة الإرشاد التربوي.
7. توضيح صورة المرشد والمهنة التي يقوم بتأديتها ومدى أهميتها للمجتمع، وذلك من خلال التوعية المجتمعية وتشجيع الأهالي والمدرسين والمديرين لتقبل دور المرشد التربوي داخل المدرسة.
8. دراسة إمكانية ضمان الأمن الوظيفي للمرشد، وذلك من خلال سن القوانين التي تضمن له الحق في العمل وتثبيت برامج الإرشاد في المدارس والمؤسسات الإجتماعية.
9. نظراً لإفتقار هذا الموضوع للدراسات والأبحاث التي تبحث في أهمية العلاقة بين مركز الضبط والرضا الوظيفي، ولأهميته في تنمية وتطوير مهنة الإرشاد التربوي في المدارس والجامعات والمؤسسات الإجتماعية، يأمل الباحث بإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة ببحث العلاقة بين مركز الضبط والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

Abstract

The relation between locus of control and Job satisfaction of the counselors of the schools of the Districts of Jerusalem, the Suburbs of Jerusalem Ramallah and Bethlehem.

Prepared by: Mohammed Said Ahmed Salaymeh
Supervision: Professor Ahmed Fehim Jaber. Al-Quds University Jerusalem.

The study aimed at revealing the relation between locus of control and Job satisfaction among the school counselors in the districts of Jerusalem, the suburbs of Jerusalem, Bethlehem and Ramallah, through answering the following question:

- .1. Is there a relation between locus of control and Job satisfaction among the school counselors in the districts of Jerusalem, the suburbs of Jerusalem , Ramallah and Bethlehem?
- .2. What is the level of job satisfaction, among the school counselors in the districts of Jerusalem, the suburbs of Jerusalem, Ramallah and Bethlehem?
- .3. What is the direction of locus of control (internal/external) among these Schools counselors?
- .4. What is the affects of each of the following variables on locos of control and job satisfaction of these counselors: gender, age, years of experience and residence?

The population of the study consisted of all (84) school counselors working in these districts during April of the scholastic year 2002.

To fulfill the objectives of this study, three forms were distributed to all members of the population. The first form is a general information form asking the counselors for necessary demographic information. The second was Rotters locus of control scale which consisted of 29 items.

The third was a job satisfaction scale which included 52 items and dimensions. These items are: satisfaction with: administration ,supervision and professional development, promotion and in centuries, social position, responsibilities, authorities and role, salary of work hours, professional achievements, and job security for the validity and reliability of these two instruments, the researcher depended on the validity and reliability of these measures that are cited in the literature. In addition he conducted their validity in the Palestinian context. Ten experts judged the two instruments to be valid cromlech a for the locus of control measure was found to be (0.95) and for job satisfaction was (0.94).

The date was afterwards fed to the Computer and was statistically analyzed by SPSS. The following results were arrived at :

- .1. There was no relationship between locus of control and job satisfaction.
- .2. The mean grade of job satisfaction was moderate.
- .3. The results showed that (52.7%) of the study population were external in locus of control.
- .4. The study showed that males are more internal in locus of control than females.
- .5. As for the effect of age it was found ant that the age – group (31 – 45) years was more Internal in locus of control and that age group less than (30) years was more satisfied in their job than those whose age was between (31 – 45) years.
- .6. As for the effect of experience, it was found out that those whose experience was less than (3) years were more internal than those whose experience was between (4 – 10) years.
- .7. As for the effect of residence results showed with respect to internality in locus of control that

the dwellers of the village were the most internal, followed by the residents of the city, then the residents of the camps.

- .8. Also in job satisfaction, the same trend is shown . The village dwellers were the most satisfied then came the residents of the city, followed by the residents of the camps.

Study results and recommendations :-

- .1. Modification and improvement of family environment, school and social groups in order to increase the internal locos of control. To benefit from program that suits our social environment, Islamic religion, and culture, civilization and Arab history in modification of beliefs in internal locos of control. As example of this program there are some verbal words can be used such as: You Can, If You Try You Can Success, and other methods (Derouza 1987). Using such words the individual will recognize him self, and trust on his abilities and motivate him to work more in order to achieve the foreseen results.
- .2. To improve consulers working conditions through providing them better working environment, supervision, team work in order to exchange information and experiences which will motivate to work in more professional way.
- .3. To overall look over the system of comfort ability, motivation, awards followed by clear criteria which takes into consideration the years of consulers experience.
- .4. The necessity in having clear channels of communication and flexibility between consulers and their responsible in order to improve their work.
- .5. The responsible to be aware more concerning the humanity needs especially the difficulties that consuler's faces such as check points.
To improve the responsible leadership skills in order to avoid any misunderstanding.
- .6. To involve consuler in training courses in order to update knowledge in their field.
- .7. Clarifying the work of consulers its tasks and their importance in the community through community awareness in acceptance of consulers work by the parents, teachers and responsible
- .8. Studying the possibility of Job assurance upon policies which will give them right to work in counseling program in schools and social associations.
- .9. Because of lack of studies and research concerning this subject which is search the relation in importance of relation between locos of control and job satisfaction and its importance in development counseling profession in schools, social groups and social associations, the researcher is hoping to do more studies and researches concerning the up mentioned subject.

مشكلة الدراسة وأهميتها

مُتَكَلِّمًا

برزت الحاجة الماسة لدراسة هذا الموضوع في ظل الظروف العملية والنفسية والإجتماعية والإقتصادية والسياسية التي يعيشها شعبنا الفلسطيني بشكل عام والموظفين في الدوائر والمؤسسات الحكومية بشكل خاص، والمتمثلة بوجود صعوبات وعراقيل تعيق عمله وتطوره المهني، ومن هذه العراقيل ما لها علاقة بطبيعة سياسة المؤسسة التي يعمل بها المرشد التربوي، ومنها ما لها علاقة بالوضع السياسي العام في الأراضي الفلسطينية المحتلة، ومنها ما لها علاقة بالشخص نفسه وبينته الإجتماعية والثقافية.

منذ بداية الأحداث التي عمت مناطقنا الفلسطينية زادت الحاجة لدراسة موضوع مركز الضبط وعلاقته بالرضا الوظيفي لجميع شرائح العمل في المجتمع الفلسطيني بشكل عام والمرشدين التربويين العاملين في المدارس بشكل خاص، ذلك لوجودهم بين شريحة كبيرة من أطفال اليوم شباب المستقبل، وكذلك لوجود ظروف خاصة في المدارس أوجدتها الأحداث الدائرة في الأراضي المحتلة، المتمثلة في إستشهاد عدد من الطلاب وإصابة أعداد كبيرة منهم بجراح، غيرت كثيراً في إتجاهاتهم الحياتية، كما أن صعوبة المواصلات والوصول إلى مكان العمل (المدرسة) يمكن أن تكون قد أثرت بدورها على الروح المعنوية للمرشد التربوي، وحدت من درجة عطائه، أو بالعكس قد تكون حافزاً جيداً للتطور والإنجاز داخل المدرسة، ومن الظروف أيضاً، الإمتيازات العملية من رواتب وعلاوات وترقيات مع تدني وإنخفاض الأجور وغلاء المعيشة المتصاعد يمكن أن تكون قد أثرت على مركز ضبط المرشد ورضاه الوظيفي.

ولا تقل أهمية مركز الضبط وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي عن أهمية شهادته العلمية وتحصيله الأكاديمي، ومهنيته العملية، وخبراته في مجال العمل، حيث أن مركز الضبط يؤثر تأثيراً كبيراً على القرارات التي يتخذها المرشد، وعلى أدائه لمهام عمله، كما أن له علاقة بتركيبة شخصيته من حيث المزاجية في التعامل والحكم على الأمور من خلال نظرته وقياسه لها كونه يعتمد في تقديره على مركز ضبطه الداخلي أو الخارجي

وهذا بدوره يضعف من إيجابية قراراته وتقديراته وصفاته الشخصية أمام نفسه وأمام الآخرين.

أما عن الرضا الوظيفي، فيجب أن يكون الموظف راضياً عن وظيفته بشكل عام حتى يتمكن من العمل بروح فاعلة، ويستطيع أن يقوم بمتطلبات وظيفته، خاصة إذا كانت في مجال العمل مع الأطفال (طلبة المدارس) تلك المهنة الإنسانية، التي تحتم على من يعمل في مجالها أن يكون إنساناً ذا شخصية تتمتع بصفات القيادة والهدوء والقدرة على التحمل. ولكي تتوفر هذه العناصر لا بد أن يكون الإنسان راضياً عن عمله، كي يستطيع القيام بالمهام المطلوبة والوصول إلى الأهداف المرجوة من هذا العمل.

بالإضافة لما سبق فإن تعدد المهام التربوية وتخصصها ساهم في إبراز دور المرشد التربوي في العهد الحديث نتيجة عوامل وأسباب عديدة منها :- إجتماعية، ثقافية سياسية، أثرت في التغيرات التي يعيشها العالم بمجتمعاته وثقافته المختلفة بشكل عام والمجتمع الفلسطيني بشكل خاص.

رغم هذه الظروف، نواجه الكثير من التحديات والتغيرات في شتى المجالات سواء كانت علمية، إجتماعية، ثقافية، تقنية، سياسية، إقتصادية، أو معرفية التي لا نستطيع تجاهلها عند الحديث عن مهنة المرشد التربوي، لأن هذه المهنة أصبحت من أهم المهن التي لها دورها الحيوي في رفع المستوى الإجماعي، النفسي، والتحصيل الأكاديمي لطلبة المدارس، إذ يساهم المرشد التربوي في بناء وتطوير قدرة الطلبة على ضبط شخصياتهم وتطوير أدائهم، والتحكم في إنفعالاتهم وتصرفاتهم التي تليق بهم كبناء المستقبل بشكل خاص.

إن الله خلق الإنسان وكرمه على جميع مخلوقاته بأن جعله خليفة في الأرض قائداً يرفع أمورها ويصلحها، ويلقي ذلك مسؤوليات على القادة والمربين والمتعلمين، حيث أن هذه المسؤوليات أمانة في أعناق هذه الفئات من الناس، حيث قال رسولنا المصطفى محمد ﷺ ((كلكم راعٍ وكلكم مسؤولٌ عن رعيته، رواه البخاري))، فمهنة الإرشاد التربوي لها دورها البارز في بناء أجيال المستقبل والتي تقع على عاتقها مسؤوليات النهوض بالمجتمع بجميع مجالاته.

ورغم وجود الكثير من الدراسات والأبحاث التي درست موضوع العلاقة بين مركز الضبط ومجالات أخرى وموضوع الرضا الوظيفي في حقول ومجالات عديدة، إلا أن الباحث لم يجد أية دراسة تتناول موضوعي العلاقة بين مركز الضبط الرضا الوظيفي في عموم المجالات وفي مجال الإرشاد التربوي في المدارس بالصفة الغربية بشكل خاص، وعلى حد

علم الباحث فإن هذه الدراسة هي الأولى التي تبحث في العلاقة بين مركز الضبط والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين على مستوى الضفة الغربية.

ومن هنا برزت أهمية التعرف على مركز ضبط المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم الوظيفي، وما هي العلاقة بينهما وبين متغيرات الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، ومكان السكن.

ويرى الباحث أن هناك عوامل عديدة لها علاقة بمركز الضبط ولها آثارها في حياة الأفراد، يجب على الباحثين دراستها والإهتمام بها وتطويرها من خلال الأبحاث والدراسات وعمل البرامج المناسبة.

يعتبر جوليان روتر (Julian Rotter) من الأوائل الذين صمموا إستبانة لقياس مركز الضبط للسلوك البشري (Locus of Control) ويعرف مركز الضبط الذي تنطلق منه العوامل المسببة الغزو السلوكي للسلوك، وما يترتب عليها من نتائج سواء كانت هذه النتائج مرضية كالمعززات أو مزعجة كالعقوبات، وبمعنى آخر فمركز الضبط هو مقياس يبين لنا كيف يفسر الإنسان النتائج المترتبة على سلوكه من نجاح أو فشل، فيعزوها لنفسه وما يملكه من قدرات وطاقات ومهارات، وما يبذله من جهد وما يقوم به من عمل؟ أم عوامل بيئية خارجة عن نطاق إرادته ولا يستطيع التحكم بها؟ (دروزة، 1993).

وقد عرف جوليان روتر مركز الضبط بأنه " توقع معمم يعمل عبر عدد كبير من المواقف التي ترتبط بوجود سيطرة ذاتية قوية من الأفراد على ما يحدث لهم في بيئتهم أو عالمهم الشخصي أو الإفتقار لمثل هذه السيطرة ". (يعقوب ومقابلة، 1994، في الشافعي، 1998).

ويعتبر مركز الضبط (التحكم) الذي طوره (جوليان روتر) من خلال نظريته في التعلم الإجتماعي عام (1954)، الذي يشير إلى أحد الطرق التي يصنف بها الأفراد أحداث التعزيز بحيث يرى روتر أن الأفراد يختلفون في تفسير معنى الأحداث، وبالتالي في إدراكهم لمصادر التعزيز، حيث أن حدثاً ما قد يعتبر لدى بعض الأفراد كتعزيز أو مكافأة، بينما قد يفهم بشكل مختلف لدى البعض الآخر، وعندما يدرك الفرد أن التعزيز يتبع أفعاله الخاصة، دون أن يعتمد كلياً على تصرفاته وسلوكه الشخصي، فإنه يعزو النتيجة للحظ، أو القدر، أو الآخرين الأقوياء، أو أنه غير قابل للتنبؤ بسبب التعقيد الكبير للقوى المحيطة به، وعندما يفسر الحدث بهذه الطريقة من قبل الفرد فإننا نسمي هذا إعتقاداً في الضبط الخارجي، أما إذا أدرك الفرد أن الأحداث تتوقف على سلوكه الخاص وسماته الشخصية الدائمة، فإننا نسمي هذا إعتقاداً في الضبط الداخلي. (أبو ناهية، 1990، في سرحان، 1996).

الملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

قسم الإرشاد النفسي والتربوي

الزميلة المرشدة التربوية المحترمة

جامعة القدس الدراسات العليا/ كلية التربية

الزميل المرشد التربوي المحترم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أفيدك/ي أنني بصدد إعداد دراسة ميدانية تستهدف التعرف على ((العلاقة بين مركز الضبط والرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي في مدارس محافظات القدس ورام الله وبيت لحم))، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من جامعة القدس، لذا فإنني أتوجه لحضرتكم بهذه الاستبانة راجياً الإجابة على فقراتها أُل(87) بدقة وأمانة.

أعدك بان إجابتك سوف تكون طي الكتمان وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، فمن هنا لا داعي لذكر اسمك، كما أنني على ثقة تامة بأن الموضوعية وصدق الاستجابة سوف يكون لها الأثر الكبير في الوصول إلى نتائج سليمة يعتد بها ويأمل الباحث أن يستخدمها في إعداد التوصيات الرامية إلى تطوير مستوى الإرشاد التربوي في مدارس محافظات القدس ورام الله وبيت لحم.

وتقسم الاستبانة التي بين يديك إلى ثلاثة أجزاء: الجزء الأول المعلومات الشخصية: ويحتوي على بعض الأسئلة عن الخلفيات الشخصية التي ينتظر أن تفيد في تحليل الدراسة، ويحتوي هذا الجزء على (6) فقرات أرجو أن تضع إشارة (x) في إحدى الخانات التي تنطبق عليك، الجزء الثاني ويقسّم مدى اعتقاد الشخص بداخلية في مركز الضبط، أي مدى اعتقاده بان سلوكه نابع عن ذاته ((داخلي في مركز الضبط))، أو من ظروف وأسباب خارجية عنه ((خارجي في مركز الضبط))، ويحتوي هذا الجزء على (29) فقرة، وتتكون كل فقرة من عبارتين أشير إليهما بالحرفين (أ-ب)، راجياً منك أن تضع دائرة حول الحرف الموجود أمام العبارة التي تختارها وتتفق مع معتقداتك أو ينطبق عليك في كل فقرة علماً بأنه لا يوجد جواب صحيح لكل فقرة والمهم هو التعرف على معتقداتك حول هذه الفقرات، الجزء الثالث ويقسّم علاقة مركز الضبط برضاك الوظيفي، ورأيك وشعورك نحو عملك الحالي، أي الأشياء أنت راض عنها وأيها لا ترضى عنها حتى نستطيع سوية ومن خلال إجاباتك وإجابات الآخرين فهم الأمور التي يرضى عنها المرشدة/التربوي/ة والأمور التي لا تنال رضاه والمتعلقة بوظيفته وعمله، ويحتوي هذا الجزء على (52) فقرة راجياً التعبير عن مستوى الرضى لديكم حول كل عبارة من العبارات وذلك بوضع علامة (x) أمام كل عبارة من العبارات، وذلك تحت مستوى الرضى المناسبة كما هو مبين فيما يلي:-

**موافق بشدة / موافق: إذا كنت تشعر بان هذا الجانب من وظيفتك يعطيك رضا أكثر مما كنت تتوقع ضع إشارة (x) تحت عبارة موافق بشدة، أما إذا كنت تشعر بان هذا الجانب من وظيفتك يعطيك رضا كما كنت تتوقع ضع إشارة (x) تحت عبارة موافق.

**محايد: إذا كنت غير متأكد من شعورك بالرضى أو عدمه حول الموضوع الذي تناولته الفقرة ضع إشارة (x) تحت عبارة محايد.

**معارض / معارض بشدة: إذا كنت تشعر بان هذا الجانب من وظيفتك يعطيك رضا أقل مما كنت تتوقع ضع إشارة (x) تحت عبارة معارض، أما إذا كنت تشعر بان هذا الجانب من وظيفتك يعطيك أقل بكثير مما كنت تتوقع ضع إشارة (x) تحت عبارة معارض بشدة.

اجابة الجزء الاول من الاستبانة المتعلق بالمعلومات الشخصية التي ينتظر ان تفيد في تحليل الدراسة:

ضع اشارة ((x)) في المكان الذي يناسبك.

الرقم /	المعلومات الشخصية	الإشارة / الإجابة
1	الجنس	<input type="checkbox"/>
		11 ذكراً
		12 أنثى
2	الحالة الاجتماعية	<input type="checkbox"/>
		21 أعزب
		<input type="checkbox"/>
		22 متزوج
		<input type="checkbox"/>
23 مطلق		
<input type="checkbox"/>		
24 أرمل		
3	العمر	<input type="checkbox"/>
		31 أقل من 30 سنة
		<input type="checkbox"/>
		32 من 31 - 45 سنة
<input type="checkbox"/>		
33 من 46 سنة فما فوق		
4	سنوات الخبرة	<input type="checkbox"/>
		41 أقل من 3 سنوات
		<input type="checkbox"/>
		42 من 4 - 10 سنوات
		<input type="checkbox"/>
43 من 11 - 20 سنة		
<input type="checkbox"/>		
44 من 21 سنة فما فوق		
5	المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/>
		51 أقل من دبلوم متوسط
		<input type="checkbox"/>
		52 بكالوريوس
<input type="checkbox"/>		
53 ماجستير فأكثر		
6	مكان السكن	<input type="checkbox"/>
		61 مدينة
		<input type="checkbox"/>
		62 قرية
<input type="checkbox"/>		
63 مخيم		

ثانياً: إجابة الجزء الثاني من الاستبانة المتعلق بقياس مركز الضبط.

- 1- ((أ)) يقع الأطفال في مشاكل لأن آباءهم يعاقبونهم كثيراً.
((ب)) مشكلة كثير من الأطفال هذه الأيام هي أن آباءهم يتساهلون معهم.
- 2- ((أ)) كثير من الأشياء التعيسة في حياة الناس تعود إلى حد ما إلى الحظ السيء.
((ب)) إن مآسي الناس ناتجة عن الأخطاء التي يقترفونها.
- 3- ((أ)) أحد أسباب الحروب الموجودة بيننا هي أننا غير مهتمين بشكل كاف بالسياسة.
((ب)) لا بد من شن الحروب مهما بذل الناس من جهد لمنعها.
- 4- ((أ)) في نهاية المطاف يحصل الناس على الاحترام الذي يستحقونه في هذا العالم.
((ب)) لسوء الحظ فإن قيمة الشخص لا يعترف الناس بها مهما بذل من جهد.
- 5- ((أ)) إن فكرة عدم عدالة المعلمين تجاه الطلبة لا أساس لها.
((ب)) معظم الطلبة لا يدركون إلى أي حد تتأثر علاماتهم بحوادث هي من قبيل الصدفة.
- 6- ((أ)) بدون الحظوظ السعيدة المناسبة لا يستطيع الإنسان أن يكون قائداً فعالاً.
((ب)) الأشخاص القديرون الذين فشلوا في أن يكونوا قادة لم ينتهزوا الفرص التي أتاحت لهم.
- 7- ((أ)) مهما بذلت من جهد فإن بعض الناس لن يحبوك.
((ب)) الذين لا يستطيعون جعل الآخرين يحبونهم لا يفهمون كيف ينسجمون مع الآخرين.
- 8- ((أ)) تلعب الوراثة الدور الأساسي في تحديد شخصية الإنسان.
((ب)) إن خبرات الشخص في الحياة هي التي تحدد ما هو عليه.
- 9- ((أ)) غالباً ما أكتشف أنه ما سوف يحصل، يحصل فعلاً.
((ب)) الإيمان بالقدر لم يسفر عن ما فيه مصلحتي مثل اتخاذي قرار القيام بخطة للعمل.
- 10- ((أ)) بالنسبة للطلاب المستعد استعداداً حسناً نادراً ما يوجد شيء اسمه اختيار غير عادل.
((ب)) في كثير من الأحيان لا تكون أسئلة الامتحان ذات علاقة بالمساق بحيث تصبح الدراسة في الواقع غير مفيدة.

11- ((أ)) النجاح هو نتيجة العمل الجاد وليس للحظ سوى القليل إن لم يكن له دخل في النجاح.

((ب)) إن الحصول على عمل مناسب يعتمد بشكل رئيسي على كون الشخص في المكان المناسب في الوقت المناسب.

12- ((أ)) يمكن للمواطن أن يكون له تأثير في قرارات الحكومة.

((ب)) هذا العالم يديره قلة من الناس ممن هم في مركز القوة، ولا يستطيع الشخص العادي أن يفعل كثيرا لتغيير هذا الواقع.

13- ((أ)) حين أقوم بوضع الخطط أكاد أكون متأكد من تحقيق هذه الخطط.

((ب)) ليس من الحكمة دائما أن اخطط لفترة، لأنه على كل حال تنتج أشياء كثيرة عن الحظ الحسن أو السيء.

14- ((أ)) هناك من الناس من هو غير صالح.

((ب)) هناك ما هو طيب في كل إنسان.

15- ((أ)) بالنسبة لي إن حصولي على ما أريد له علاقة قليلة أو ليس له علاقة بالحظ.

((ب)) في كثير من الأحيان قد نقرر ما نعمل عن طريق إلقاء قطعة من النقود في الهواء.

16- ((أ)) يعتمد حصول الشخص على الرياسة على ما إذا ما كان ذا حظ كاف ليكون في المكان المناسب أو لا.

((ب)) إن جعل الناس يقومون بالعمل الصحيح يعتمد على القدرة، وللحظ دور قليل أو لا شيء في ذلك.

17- ((أ)) فيما يتعلق بمشكلات العالم فإن معظمنا ضحايا لقوى لا نستطيع أن نفهمها أو نسيطر عليها.

((ب)) يستطيع الناس عن طريق اشتراكهم النشط في الأمور السياسية والاجتماعية أن يسيطروا على الأحداث العالمية.

18- ((أ)) معظم الناس لا يدركون إلى أي درجة تسيطر على حياتهم حوادث اتفافية تتم بالصدفة.

((ب)) في الحقيقة لا يوجد شيء اسمه الحظ.

19- ((أ)) يجب على الشخص أن يكون دائما على استعداد للاعتراف بالأخطاء.

((ب)) في العادة من الأفضل للشخص أن يخفي الأخطاء.

- 20- ((أ)) من الصعب أن تعرف فيما إذا كان الشخص الآخر يحبك أم لا.
((ب)) يعتمد عدد الأصدقاء الذين لديك على كونك لطيفا (مع الآخرين).
- 21- ((أ)) في نهاية المطاف الأشياء السيئة التي تحدث لنا توازيها الأشياء الحسنة.
((ب)) معظم المصائب هي نتائج النقص في القدرة "الجهل" الكسل، أو الأشياء الثلاثة جميعها.
- 22- ((أ)) بالجهد الكافي نستطيع محو الكثير من الفساد السياسي.
((ب)) من الصعب على الناس أن تكون لهم سيطرة كبيرة على الأشياء التي يقوم بها السياسيون أثناء سلطتهم.
- 23- ((أ)) أحيانا لا افهم كيف يتوصل المعلمون للعلامات التي يعطونها.
((ب)) هناك علاقة مباشرة بين الجهد الذي ابذله في الدراسة والعلامات التي احصل عليها.
- 24- ((أ)) القائد الجيد يتوقع من الناس أن يقرروا بأنفسهم ماذا يجب أن يفعلوا.
((ب)) القائد الجيد يوضح للجميع ما هي الأعمال المنوطة بهم.
- 25- ((أ)) في كثير من الأحيان اشعر أنني نو تأثير ضئيل على الأشياء التي تحصل لي.
((ب)) من المستحيل بالنسبة لي أن اعتقد أن الصدفة أو الحظ يلعبان دورا مهما في حياتي.
- 26- ((أ)) يشعر الناس بالوحدة لأنهم لا يحاولون أن يكونوا ودودين.
((ب)) ليست ثمة فائدة كبيرة في المحاولة الجاهدة لإرضاء الناس فإذا كانوا يحبونك فهم يحبونك.
- 27- ((أ)) هناك تأكيد زائد على الرياضة في المدرسة الثانوية.
((ب)) الألعاب الرياضية الجماعية هي طريقة ممتازة لبناء الخلق.
- 28- ((أ)) ما يحصل لي هو نتيجة عملي.
((ب)) في بعض الأحيان اشعر بأنه ليست لدي السيطرة الكافية على الاتجاهات التي تسير فيها حياتي.
- 29- ((أ)) في معظم الأوقات لا أستطيع أن افهم لماذا يتصرف السياسيون بالطريقة التي يتصرفون بها.
((ب)) في نهاية المطاف فإن الناس مسؤولون عن الحكومة السيئة على المستويين الوطني والمحلي.

ثالثاً: - إجابة الجزء الثالث من الاستبانة المتعلق بمقياس الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرات	درجة الرضا			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	عدد ساعات العمل مناسبة.				
2	مهنتي كمرشد مهنة ممتعة.				
3	تتوفر ظروف جيدة في العمل من الناحية (الفيزيائية).				
4	تسود روح التعاون بيني وبين الزملاء في العمل.				
5	توفر لي وظيفتي فرص التقدم في الوظيفة.				
6	احصل على تقدير مناسب مقابل العمل الذي أقوم به.				
7	ترتبط الترقية في عملي بالكفاية وفاعلية الأداء.				
8	تخضع الترقيات التي تمنح بوظيفتي لمعايير واضحة.				
9	يتناسب الراتب الذي ألقاؤه من الوظيفة مع تكاليف المعيشة.				
10	يتعامل رئيسي مع موظفيه بطريقة إنسانية.				
11	تتيح لي وظيفتي الفرصة لصنع قرارات لوجدي.				
12	تتيح لي وظيفتي الفرصة للاحتكاك بأشخاص آخرين.				
13	توزع الترفيعات في الوظيفة بشكل لا يظلم احد.				
14	تتيح لي وظيفتي فرص تطوير طرق جديدة.				
15	يتم نظام الاتصال في ادارتي باتجاهين (من الأسفل إلى الأعلى وبالعكس).				
16	يوجد تكافؤ ما بين الراتب ومقدار العمل الذي أقوم به.				
17	توجد حرية في استخدام تقديراتي الخاصة أو حكمي للأمر.				
18	توجد فرص كافية لاستثمار قدراتي ومهاراتي.				
19	العلاقات الشخصية بين رئيسي وموظفيه علاقات جيدة.				
20	راتبي جيد مقارنة مع رواتب العاملين الآخرين في المهنة نفسها.				
21	توفر لي وظيفتي الشعور بالإجاز الذي احصل عليه من المهنة.				
22	تتيح لي وظيفتي تأمين مستقبلي (أمن وظيفي).				
23	توفر لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات جديدة.				
24	تتيح لي وظيفتي الشعور بأنني شخص ذو قيمة.				
25	تتيح لي وظيفتي مكانة اجتماعية جيدة.				
26	توفر لي وظيفتي الفرص للتطور المهني.				

الرقم	الفقرات	درجة الرضا			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض
27	تساعدني وظيفتي على القيام بمهام وأدوار واضحة.				
28	تتيح لي وظيفتي سلطة وصلاحيات كافية لأداء عملي.				
29	تمنحني وظيفتي التكامل والترابط بين مهام عملي.				
30	تتم الاتصالات في إدارتي بطريقة رسمية وموجهة بدقة.				
31	تتيح لي وظيفتي فرص تطوير مؤهلاتي العلمية.				
32	توفر لي وظيفتي فرص معرفة كل ما هو جديد ومتصل بطبيعة وظيفتي.				
33	تتم الترقية في عملي بناء على أسس موضوعية محضه.				
34	تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء.				
35	تمنحني وظيفتي حرية تطبيق أفكار جديدة.				
36	يهتم رئيسي بالبعد الإنساني في تعامله معي.				
37	توفر لي وظيفتي فرصة تبادل المعلومات والخبرات مع زملاء العمل.				
38	تتيح لي وظيفتي المجال لبناء العلاقات الشخصية مع زملاء العمل.				
39	تتوفر درجة من التفاهم بيني وبين رئيسي المباشر.				
40	تتوفر الفرص للعمل بروح الفريق الواحد.				
41	تتيح لي وظيفتي الفرص للمشاركة في الأنشطة مع زملاء العمل.				
42	ألقى الدعم والتأييد للاقتراحات والآراء البناءة من زملاء العمل.				
43	يؤدي رئيسي المباشر نمطا قياديا ايجابيا.				
44	يفوضني رئيسي المباشر لتلقيام بسلطات معينة.				
45	تتم إجراءات الترقية ضمن مدة زمنية معقولة.				
46	يحرص مسؤولي المباشر على مساعدتي في حل المشكلات الصعبة.				
47	يتم تطبيق السياسة الإدارية بأسلوب واضح.				
48	أثال الثناء والتقدير من جانب المشرفين على الجهود التي ابذلها.				
49	يتم تفهم الحاجات والمشاعر الخاصة بي من جانب الجهات المشرفة.				
50	يتمتع الإشراف بأسلوب مشجع على الابتكار والتجديد في عملي.				
51	يقدم رئيسي المباشر أدائي بصورة موضوعية.				
52	يتفهم رئيسي في العمل تاخري عن العمل بسبب الحواجز العسكرية.				

انتهت مع الشكر