

درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا
المهني لديهم

The Extent of Educational Counselors Usage of Social Networks and Its Relation to
their Professional
Satisfaction

إعداد

لبنى خليل عمر عامر

إشراف

الدكتورة سهيلة بنات

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص

الإرشاد النفسي والتربوي

كلية العلوم التربوية والنفسية

جامعة عمان العربية

كانون ثاني / 2017م



عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

نموذج (9)

تفويض

نحن الموقعون أدناه، نتعهد بمنح جامعة عمان العربية حرية التصرف في نشر محتوى الرسالة الجامعية، بحيث تعود حقوق الملكية الفكرية لرسالة الماجستير الى الجامعة وفق القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالملكية الفكرية وبراءة الاختراع.

الطالبة	المشرف الرئيسي
لبنى خليل عامر	د. سهيلة بنات
التوقيع: 	التوقيع: 
التاريخ: ٥/٧/٤/١٤	التاريخ: ٤/٧/٤/١٤

قرار لجنة المناقشة

توقفت هذه الرسالة والمقدمة من الطالبة: لبنى خليل عامر
وعنوانها "درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني
لديهم"

وأجيزت بتاريخ: 2017/1/24

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع	الاسم	
	د. سهيلة بنات	مشرفا / رئيسا
	د. نينا محارمة	عضوا / داخليا
	د. أحمد الشريفين	عضوا / خارجيا

شكر وتقدير

أحمد ربي وأشكره على نعمة العلم والإيمان، وأصلي وأسلم على المعلم الأول سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين.

"من لا يشكر الناس، لا يشكر الله"

أود تقديم باقة من كلمات الشكر والعرفان لمشرفتي الفاضلة التي كان لها الفضل الأول في اختيار العنوان وإعداد المخطط، ثم متابعة الرسالة أولاً بأول، فقدمتي لي من وقتها الثمين، ولم تبخل عليّ بجهد أو معرفة، واستفدت منها الكثير خاصة في منهجية البحث العلمي.

كما أخص بالشكر والعرفان اللجنة العلمية المكونة من كوكبة من الأساتذة المتخصصين ذوي الخبرة والكفاءة العالية والمكونة من كل من الدكتور لينا محارمة والدكتور أحمد الشريفين.

ولا أنسي شكري المتواصل للجامعة التي قدمت لنا الكثير من الدعم، وتعلمنا على أيدي أساتذتها الرائعون الذين كانوا خير مثال للخلق والعلم، فأقدم شكري لجامعة عمان العربية وأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية.

الإهداء

إلى زوجي الذي كان سنداً لي في مشواري

إلى أولادي زهرات عمري

رونق، ولين، ومحمد، أويس

قائمة المحتويات

ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الإهداء
و	قائمة المحتويات
ز	الموضوعات
ي	قائمة الجداول
م	قائمة الملاحق
ن	الملخص
ع	ABSTRACT
1	الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها
7	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة
30	الفصل الثالث الطريقة والإجراءات
44	الفصل الرابع نتائج الدراسة
79	الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات
88	قائمة المراجع
95	الملاحق

الموضوعات

الموضوع
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
المقدمة
مشكلة الدراسة
عناصر مشكلة الدراسة
أهمية الدراسة
التعريفات النظرية والإجرائية
محددات الدراسة وحدودها
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
أ. الإطار النظري
ب. الدراسات السابقة ذات الصلة
التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
منهج الدراسة
أفراد الدراسة
أداتا الدراسة

إجراءات الدراسة
متغيرات الدراسة
الفصل الرابع: نتائج الدراسة
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
التوصيات

قائمة المراجع
المراجع العربية
المراجع الأجنبية
قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	المحتوى
1	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
2	معاملات الارتباط بين الفقرات والبُعد على مقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي
3	معاملات الارتباط بين الأبعاد ببعضها لمقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي
4	معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" وإعادة للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس
5	معاملات الارتباط بين الفقرات والبُعد على مقياس الرضا المهني
6	معاملات الارتباط بين الأبعاد ببعضها لمقياس الرضا المهني
7	معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" وإعادة للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس
8	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية
9	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد للفيسبوك مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية
10	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد لتويتر مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية
11	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد للمدونات مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية

12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد لليوتيوب مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد للواتس آب مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية
14	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا المهني مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية
15	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرضا عن مهنة الإرشاد مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية
16	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية
17	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرضا عن الجوانب المادية والترقيات مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية
18	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اختلاف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغير الجنس
19	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اختلاف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغير المؤهل العلمي
20	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغير سنوات الخبرة
21	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اختلاف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغير سنوات الخبرة

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اختلاف درجة الرضا المهني باختلاف متغير الجنس	22
نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اختلاف درجة الرضا المهني باختلاف متغير المؤهل العلمي	23
الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اختلاف درجة الرضا المهني باختلاف متغير سنوات الخبرة	24
نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اختلاف درجة الرضا المهني باختلاف باختلاف متغير سنوات الخبرة	25
المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر سنوات الخبرة على بُعد الرضا عن مهنة الإرشاد	26
معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني لديه	27

قائمة الملاحق

ملحق	المحتوى
1	مقياس درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي بصورته الأولية.
2	مقياس درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي بصورته النهائية.
3	مقياس الرضا المهني لدى المرشدين بصورته الأولية.
4	مقياس الرضا المهني لدى المرشدين بصورته النهائية.
5	قائمة بأسماء محكمي أداتي الدراسة.
6	كتب تسهيل المهمة من جامعة عمان العربية
7	كتب تسهيل المهمة من قسم المعارف في كفر قاسم

درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم

إعداد

لبنى خليل عمر عامر

إشراف

الدكتورة سهيلة بنات

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم، وقد أجريت هذه الدراسة خلال العام 2017/2016م. تكون أفراد الدراسة من (49) مرشداً ومرشدة في المدارس التابعة لمكتب المعارف في منطقة المثلث في فلسطين خلال العام الدراسي 2017/2016م. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، ومقياس الرضا المهني، وتم التحقق من دلالات صدقهما وثباتهما.

أظهرت النتائج أن درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي كانت متوسطة، وأن مستوى الرضا المهني لدى المرشدين التربويين جاء ضمن المستوى المرتفع. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استخدام المرشد لمواقع التواصل الاجتماعي ككل تعزى لأثر متغير الجنس وكانت الفروق لصالح الذكور، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائية في درجة استخدام المرشد لمواقع التواصل الاجتماعي ككل تعزى لأثر متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني ككل تعزى لأثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجة استخدام المرشد لمواقع التواصل الاجتماعي ككل وبين الرضا المهني لديهم.

وتوصي الباحثة بضرورة إجراء دراسات تبحث في العلاقة بين درجة استخدام المرشد لمواقع التواصل الاجتماعي ككل وبين الرضا المهني لديهم على بيئات أخرى في المجتمع الفلسطيني وإضافة متغيرات أخرى، وعلى شرائح مختلفة من المرشدين التربويين، ومقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.

The Extent of Educational Counselors Usage of Social Networks and Its Relation to Their Professional Satisfaction

Prepared by

Lubna Khalil Omar Amer

Supervised by

Dr. Suhaila Bnat

ABSTRACT

The study aimed to measure the extent of educational counselors usage of social networks and its relation to professional stratification. The study was implemented during the academic year 2016\2017. The Sample of the study consisted of (49) educational counselors at schools of knowledge in Palestine. To achieve the aims of the study, the researcher developed a Social Communication Networks Scale and A Vocational Stratification Scale. Validity and reliability for both scales were measured.

The results showed that the extent of counselors' usage for social networks was moderate. In addition, it was found that satisfaction among professional counselors was high. The results showed statistical significant differences in the extent of educational counselors usage for social networks as a whole due to the impact of gender differences and the difference was in favor of males. Moreover, the results did not show statistically significant differences in the extent of educational counselors usage of social network as a whole due to the impact of educational qualification and years of experience. The results showed that there were no statistically significant differences in the extent of professional satisfaction as a whole due to the impact of gender, qualification variables and years of experience. It was also found that there is no a statistically significant correlation between the extent of educational counselors usage of social networks as a whole and their professional satisfaction.

The study recommends the need for implementing future studies examining the relationship between social communication networks and their relationship to professional stratification among other populations in the Palestinian society. It is also recommended to study other variables, using other educational counselors, samples and comparing their results with the ones reported in the current study.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

أحدثت التطورات التكنولوجية الحديثة نقله نوعيه وثوره في عالم الاتصال، الأمر الذي جعل أفراد المجتمع يعيشون في ظل عالم افتراضي سيطر على أغلب اهتماماتهم، ومن بين أبرز تلك الاهتمامات مواقع التواصل الاجتماعي، حيث أثرت هذه المواقع على الفرد، وأصبح يستخدمها في كافة المجالات وفي كل الأوقات.

ويرى كل من كيتونجفيفات وراكانجان (Kittiwongvivat & Rakkannan, 2010) أن شبكات التواصل الاجتماعي تُعد بمثابة مواقع الإلكترونية يكون من خلالها الفرد صفحة خاصة به (Profile)، يقدم من خلالها نبذه عن شخصيته للآخرين من خلال نظام افتراضي يسمح للأفراد الآخرين الذين يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي الذين يتشاركون معه في الاتصال بالاطلاع على صفحته، مع إمكانية الاطلاع على صفحاتهم الخاصة أيضاً وما يتوفر فيها من معلومات، مع العلم بأن طبيعة وتسمية هذه الروابط تختلف وتتنوع حسب الموقع المستخدم.

كما يرى بويد وإليسون (Boyd & Ellison, 2008) أن شبكات التواصل الاجتماعي تتميز بكونها وسيلة قادرة على تخطي حدود التواصل الشخصي بين الأفراد، فتتيح لهم تكوين الصداقات، كما أنها تعتبر وسيلة لممارسة الأنشطة الثقافية والاجتماعية والمهنية، ومنصة فورية للحصول على الأخبار والمعلومات، وتساعد على تعلم أمور جديدة، وما توفره من فرص للعمل والتطور الوظيفي.

ويضيف كومار (Kumar, 2012) أن شبكات التواصل الاجتماعي تُعد بمثابة مكتبة متنقلة يستطيع الأفراد من مستخدميها الحصول على العديد من الكتب والمراجع والمجلات والأبحاث التي يحتاجون لها، سواء أكان ذلك بهدف المطالعة والقراءة، أو بهدف الاستفادة منها في دراستها أو مجال عملهم.

ونتيجة للتطور التكنولوجي في مجال شبكات التواصل الاجتماعي، وما وفرته من تقنيات جديدة انعكست على مختلف العلوم والميادين بما فيها ميدان الإرشاد النفسي والتربوي، حيث أصبحت هذه الشبكات تستخدم في مجال الإرشاد النفسي كأداة للتواصل بين المرشد التربوي والطالب من أجل الإبقاء على هذا التواصل مستمر بينهما حتى في حال غياب أحدهما (Kettunena, Sampson & Vuorinena, 2015).

وفي هذا السياق يرى أوسيس وبيلينج (Osis & Pelling, 2015) أن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في مجال الإرشاد النفسي جعلت عملية التواصل بين المرشد والطلبة عملية مستمرة حتى بعد انتهاء اليوم الدراسي، كما أنها سهلت من عمل المرشد النفسي في العملية الإرشادية حيث أصبحت تمكنه من تكوين صورة واضحة عن الطلبة وعن حاجاتهم الإرشادية من خلال ما توفره لهم من بيانات ومعلومات وأخبار. هذا بالإضافة إلى أنها ساعدت في إلغاء الحاجز النفسي بين المرشد والطلبة للوقوف على ما يواجههم من مشاكل نفسية واجتماعية.

وترى كيتونينا وسامبسون وفورنينا (2015) (Kettunena, Sampson & Vuorinena) أن شبكات التواصل الاجتماعي بما تحتوي عليه من بيانات ومعلومات وبرامج إرشادية، أدت إلى جعل المرشد النفسي أكثر رضا عن مهنة الإرشاد وعن الدور الذي يؤديه في إرشاد الطلبة ومساعدتهم في حل ما يواجههم من مشكلات وصعوبات في مختلف جوانب حياتهم.

ويُعدّ الرضا المهني للمرشد التربوي ذو أهميته كبيره في مجال العمل الإرشادي، لما يترتب عليه من زيادة شعور المرشد بالسعادة والارتياح في عمله، فالرضا المهني يُعدّ بمثابة حالة انفعاليه إيجابيه يشعر بها المرشد نحو عمله والمؤسسة التعليمية التي يعمل بها (Ahmet & Fahriye, 2015).

وهو ما أكده العاجز (2014) في دراسته حيث أشار إلى أن شعور المرشد النفسي بالرضا المهني يزيد من حماسه المرشد النفسي، ويجعله أكثر إقبالاً على العمل، كما أنه يزيد من تمسكه بالعمل، ويزيد كذلك من إنتاجيته.

واستناداً على ما تقدم، ونتيجة لما تحظى به شبكات التواصل الاجتماعي من اهتمام من قبل جميع شرائح المجتمع بما فيهم المرشدين، وما توفره لهم من خدمات ومعلومات قد تعود بالنفع عليهم في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية منها، والانفعالية، والسياسية والمهنية، الأمر الذي من شأنه أن يجعل منها أحد العوامل التي قد تؤثر في درجة الرضا المهني لديهم؛ لذا هدفت هذه الدراسة الكشف عن درجة استخدام المرشد لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالرضا المهني لديه.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم.

أسئلة الدراسة

ما درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي؟

ما درجة الرضا المهني لدى المرشدين التربويين؟

هل تختلف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

هل تختلف درجة الرضا المهني لدى المرشدين التربويين باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

هل هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني لديه؟

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية:

يتوقع أن توفر هذه الدراسة الإطار المعرفي العام لموضوع الدراسة والمتمثل بشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني لدى المرشدين، والتي يمكن أن يستفيد منها الباحثون ضمن هذا المجال، والمهتمين في هذا الميدان من خلال اطلاعهم على المفاهيم والنظريات التي حاولت تفسير هذه المفاهيم في إطار علم النفس والإرشاد النفسي، كما تؤسس هذه الدراسة أساليب حديثة في الإرشاد النفسي توظف من خلالها شبكات التواصل الاجتماعي في الإرشاد النفسي، وتعطي المرشدين النفسيين أساس نظري لممارساتهم الإرشادية وفق هذا المنحى.

ثانياً: الأهمية العملية: تبرز أهمية الدراسة من الناحية العملية فيما يلي

يؤمل أن تفيد هذه الدراسة الأخصائيين والمرشدين النفسيين والتربويين؛ من خلال تمكينهم من إعداد الخطط والبرامج الإرشادية؛ التي يمكن استخدامها على هذه الشبكات مما يسهل من عملهم ويزيد من مستوى رضاهم المهني.

توفر هذه الدراسة مقياسين لقياس مستوى استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، ومستوى الرضا المهني يتميزان بدلالات صدق وثبات مقبولة في البيئة الفلسطينية، يمكن الاستفادة منهما من قبل الباحثين في الدراسات التي تتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية، وإمكانية تطبيقه على مجتمعات وبيئات متشابهة.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

استخدام شبكات التواصل الاجتماعي: يعرفها إيلسون وستينفيلد ولامب (Ellison, Steinfield & Lamp, 2007: 1143) بأنها: مواقع الكترونية تتيح للفرد إنشاء صفحة شخصية أو عامة أو شبه عامة من خلال نظام محدد، بحيث تشتمل هذه الصفحة على قائمة الاتصالات الخاصة به، والخاصة بالمستخدمين الآخرين الذين يشاركونه الاتصال من خلال نفس النظام". وتعرف إجرائياً في ضوء الدرجة التي يحصل عليها المرشد على مقياس شبكات التواصل الاجتماعي الذي قامت الباحثة بتطويره في هذه الدراسة.

الرضا المهني: تعرّفه باني (Bane, 2006: 15) بأنه: "حالة انفعالية يشعر من خلالها المرشد بالمتعة والسعادة والارتياح عند بلوغ أهدافه المهنية". ويعرف إجرائياً في ضوء الدرجة التي يحصل عليها المرشد على مقياس الرضا المهني والذي قامت الباحثة بتطويره لأغراض الدراسة الحالية.

المرشد التربوي: يعرفه جورشيفا ووالتر وسولزنيير وكوهين (Gorcheva, Walther, Sulzner & Cohen, 2008: 361) بأنه: "شخص متخصص في الإرشاد النفسي والتربوي يمكن له دراسة أي ظاهرة نفسية أو اجتماعية بدقة وضمن خبراته العملية لمساعدة المسترشد على حل مشكلاته النفسية والاجتماعية". ويعرّف إجرائياً: بأنه المرشد العامل في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في منطقة المثلث في فلسطين في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2016/2017.

محددات الدراسة وحدودها:

اقتصرت الدراسة الحالية على:

عينة الدراسة: المرشدين التربويين المتواجدين في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم بمنطقة المثلث في فلسطين خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2016 / 2017.

الأدوات: مدى توافر الخصائص السيكومترية في أداتي الدراسة وهما: مقياس استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، ومقياس الرضا المهني.

إمكانية التعميم: يتحدد تعميم نتائج الدراسة في ضوء سلامة إجراءات التطبيق لأدوات الدراسة، ومدى تمثيل عينتها لمجتمع الدراسة، ثم جدية المفحوصين بالاستجابة على مقاييس الدراسة وسلامة إجاباتهم على الفقرات.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري، والدراسات السابقة ذات الصلة باستخدام المرشد لشبكات التواصل الاجتماعي، والرضا المهني، وفيما يلي عرضاً لذلك:

أولاً: الإطار النظري

المرشد التربوي

ينظر إلى الدور الذي يقوم به المرشد على أنه من الأدوار المهمة، وخاصة فيما يتعلق بمساعدة الطلبة في التخلص من مشكلاتهم، وتعديل سلوكهم، وزيادة ثقتهم بأنفسهم وإمكانياتهم وقدراتهم التي يمتلكونها، ومساعدتهم على التوافق النفسي والاجتماعي والأكاديمي.

وقد أورد العديد من العلماء والباحثين العديد من التعريفات لمفهوم المرشد، حيث عرفه فريسن (Friesen, 1995: 3) بأنه: "الشخص الخبير في الاندماج مع مشكلات الطلبة، والتي يتعامل معها وفقاً لأحدث النظريات المعالجة لتلك المشكلات".

أما كونستانتين (Constantine, 2007, P14) فيعرف المرشد التربوي بأنه: "مشخص متخصص في العلاج النفسي والتربوي، يعمل على مساعدة الطلبة المسترشدين في التعامل مع ما يواجههم من مشكلات شخصية ونفسية واجتماعية وأكاديمية في إطار علاقة مهنية يسودها الود والتفاهم والتقارب بينه وبين المسترشد".

وتعرف الباحثة المرشد التربوي بأنه الشخص المُعد والمؤهل والمدرب للعمل في مجالات الإرشاد المختلفة النمائية والوقائية والعلاجية، ويقوم بتقديم خدماته للطلبة من خلال علاقة رسمية مهنية من أجل مساعدتهم على تحقيق أقصى مستويات النمو التي تسمح بها إمكانياتهم وفق تخطيط منظم وهادف.

خصائص وصفات المرشد المهنية

وتشير الحريري والإمامي (2011) إلى مجموعة من الخصائص والصفات المهنية للمرشد تتمثل في الإيمان الشديد بالمهنة، والقدرة على بناء الثقة مع المسترشد، وبناء علاقة إيجابية تتسم بالتعاطف والود والاحترام، والتفهم العميق للعادات والتقاليد الاجتماعية واحترامها والعمل بموجبها، والإلمام بنظريات الإرشاد النفسي وأساليبه وطرق جمع المعلومات وتصنيفها وتبويبها، والتطوير المهني المستمر من خلال التدريب أثناء الخدمة وحضور المؤتمرات والندوات وورش العمل، واحترام الوقت وحسن إدارته، والقدرة على إدارة الحوار وضبطه، والعدالة والمساواة في التعامل مع المسترشدين، والإلمام بالمشكلات النفسية والتربوية لطلاب المرحلة الدراسية التي يعمل بها وأساليب علاج هذه المشكلات، والبراعة والدقة في كتابة التقارير عن حالة المسترشد، والقدرة على اتخاذ القرارات، والقدرة على الإبداع والمبادرة.

أما أبو حماد (2006) فقد أشار إلى أبرز خصائص المرشد التربوي والمتمثلة في التقبل الإيجابي غير المشروط للمسترشد، والرغبة في مساعدة الآخرين، والقدرة على الإنصات وإظهار الاهتمام، وتوفير البيئة الآمنة وحفظ الأسرار، وبشاشة الوجه، والموضوعية في التفكير، والقدرة على فهم الآخرين وتحليل سلوكياتهم بعيداً عن إصدار الأحكام عليهم.

من جانب آخر تشير أبو عيطة (2002) إلى عدد من الكفاءات الضرورية الواجب أن يمتلكها المرشد التربوي، وهي على النحو التالي:

القدرة على إعداد البرامج الإرشادية: ويتحقق ذلك من خلال ما يمتلكه المرشد من معارف مختلفة في نظريات علم النفس الإرشادي يستند إليها في تفسير سلوك المسترشدين، إضافة إلى إلمامه بأساليب وطرق جمع المعلومات، وممتطلبات مرحلة النمو التي يمر بها الطلبة، وبكافة الاختبارات النفسية المستخدمة في عملية الإرشاد وكيفية تطبيقها وتفسير نتائجها.

تحقيق أهداف البرامج الإرشادية: ويتم ذلك من خلال تعريف المسترشد بالمجالات الدراسية، ومجالات العمل المناسبة له، وتعريفه بمتطلبات المهن المختلفة، ومساعدته على التغلب على ما يواجهه من مشكلات في حياته اليومية، وتحويل المسترشد إلى المؤسسات التي تقدم خدمات مكاملة للعملية الإرشادية، والعمل على تكوين علاقات جيدة مع المدرسين وإدارة المدرسة والعاملين فيها.

إدارة الجلسة الإرشادية: ويتم ذلك من خلال توجيه الأسئلة للمسترشد حول المشكلة التي يعاني منها، والقدرة على استخدام أساليب التواصل اللفظي كالمديح والتشجيع، وأساليب التواصل غير اللفظي كتعبيرات الوجه والإيماء وحركة العيون، والإصغاء الجيد وحسن الانتباه، والقدرة على التفكير.

تكوين الثقة بين المرشد والمسترشد: ويتم ذلك من خلال قدرة المرشد على إنشاء علاقة تتصف بالدفء والفعالية مع المسترشد، والحفاظ على سرية المعلومات، والقدرة على تقبل المسترشد كفرد له صفاته وإمكاناته، وإصدار أحكام موضوعية باستخدام أسلوب القيادة الديمقراطية.

اتخاذ القرارات السليمة: ويتم ذلك من خلال عمل المرشد على مساعدة المسترشد على تحديد أهدافه، وتقديم ما يحتاج إليه من تعليمات ضرورية تساعد المسترشد على زيادة وعيه بما يعاني منه من مشكلات، ومساعدته على تحديد جوانب القوة والضعف لديه، وتشجيعه على الاستمرار في العملية الإرشادية حتى تتحقق أهدافه، وتقديم المساعدة له للتعبير عما يجول في نفسه حتى تتضح مشكلته.

تفهم السلوك الاجتماعي: ويتم ذلك من خلال قدرة المرشد على تفهم المسترشد، وتفهم مقتضيات وأبعاد الوسط الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه، وتقبل التغيير الاجتماعي، وتفهم القيم الأخلاقية، والاستفادة من خبراته السابقة.

أن امتلاك المرشد للكفاءات السابقة يساعده بشكل مباشر على إنجاز المهام المختلفة الواجب عليه القيام بها والمتمثلة في مساعدة الطلبة على التعامل مع مشكلاتهم النفسية والاجتماعية والعاطفية والسلوكية، وتحديد الحاجات الإرشادية المختلفة للطلبة باستخدام الاختبارات، وتحويل الحالات إلى المؤسسات المتخصصة بالحالات التي تحتاج إلى علاج نفسي أو تدخل على مستوى متخصص، إجراء الدراسات التي تتناول متغيرات وظواهر في البيئة الطلابية، ومساعدة الطلبة على تحقيق أفضل النتائج الأكاديمية، وتدعيم وبناء شخصية سوية عند الطالب، وتطوير قدرات الطلبة وإمكانياتهم للاستعداد للخروج إلى العمل، ومساعدة الطلبة على تحديد أهدافهم المستقبلية ووضع الخطط للوصول لهذه الأهداف، وإرشاد الطلبة للطرق الأفضل للتعامل مع المشاكل ووضع الحلول لها، وإرشاد الطلبة لتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتحديد ميولهم والمحاولة للوصول إليها، والعمل مع الأهل وتقديم الاستشارات لهم ووضع خطة تعاون مشتركة معهم وكذلك الأمر مع المعلمين والإدارة المدرسية، والتنسيق مع المجتمع المحلي ومؤسساته لتقديم الخدمات المختلفة للمدرسة (دبور والصافي، 2007).

وتذكر الحريري والإمامي (2011) أنه يتوجب على المرشد التربوي تحديد الساعات المكتبية التي يتواجد فيها للتشاور والمناقشة مع المسترشدين، وإعداد ملفات الطلبة، والقيام بعملية الإرشاد الفرد والجمعي للمسترشدين، وتطوير مهارات الاتصال وإدارة الوقت والمساعدة في اتخاذ القرارات، وتنمية مهارات الاستذكار لدى الطلبة، والعمل على خلق جو صفي مريح بالتنسيق مع المدرسين للوصول إلى المستوى التعليمي المرغوب فيه، ومساعدة الطلبة على التعامل مع مشكلاتهم المختلفة وإيجاد الحلول المناسبة لها، وتقديم المحاضرات الإرشادية والتوعوية للطلبة ومساعدتهم على التكيف مع المشكلات الحياتية، وتقديم الدراسات والبحوث لتطوير العمل الإرشادي، ومتابعة حالات غياب الطلبة وتعثرهم الدراسي، وإرشادهم لأهمية الالتزام بالنظام، وتقديم الاستشارات للمدرسين والإدارة حول كيفية التعامل مع السلوكيات الصعبة، والعمل على توثيق العلاقة بين البيت والمدرسة وتنظيم برنامج زيارات أولياء الأمور واجتماعاتهم، والمشاركة في النشاطات اللامنهجية بالتخطيط والمتابعة والتقويم.

توظيف التكنولوجيا في العمل الإرشادي

تعود بدايات استخدام تكنولوجيا الحاسوب في ميدان الإرشاد النفسي إلى منتصف ثمانينيات القرن الماضي، حيث أصبحت الأطر النظرية المتعلقة بالإرشاد المدرسي تضم كتب ومقالات حول أهمية استخدام المرشد المدرسي لتكنولوجيا الحاسوب وتوظيفها في العملية الإرشادية، لما له من أهمية في تقديم أفضل الخدمات للطلبة وأسرهم وللمعلمين كذلك (Rainey, McGlothlin & Miller, 2008).

ومنذ ذلك التاريخ تعددت استخدامات المرشد التربوي لتكنولوجيا الحاسوب، وما يشتمل عليه من مواقع الكترونية ومواقع للتواصل الاجتماعي، حيث يشير هريس-بولسي وسامبسون (Harris-Bowlsbey & Sampson, 2005) أن المرشد التربوي يستخدم تكنولوجيا الحاسوب من أجل الاطلاع على المواقع الإلكترونية لبعض المدارس من أجل الاستفادة من خدماتها، أو الاطلاع على المواقع الإلكترونية لبعض المناطق السياحية والأثرية والمتاحف من أجل تنظيم زيارات ميدانية للطلبة لهذه المواقع، وكذلك من أجل التعرف على شروط القبول والمنح الدراسية في الجامعات واستخدام المعلومات المتوفرة عن هذه الأمور في تقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة داخل المدرسة.

ويرى رايني وماجلوثين وميلر (Rainey, McGlothlin & Miller, 2008) أن المرشد التربوي يستخدم تكنولوجيا الحاسوب وما تحتوي عليه هذه التكنولوجيا من خدمات يتم استخدامها عن طريق الأنترنت وغرف الدردشة أو المحادثة الصوتية أو المرئية في تقديم الإرشاد الإلكتروني للطلبة.

ويرى جونسون ودابير (Jonson & Daire, 2008) أن المرشد التربوي يستخدم تكنولوجيا الحاسوب للتواصل مع الطلبة وأولياء أمورهم من خلال استقبال وإرسال المعلومات عن طريق البريد الإلكتروني والتي من شأنها أن تساعد في فهم مشكلات الطلبة، أو التواصل مع أولياء أمورهم الذين لا يستطيعون الحضور إلى المدرسة، الأمر الذي قد يترتب عليه توفير الوقت والجهد لكل من المرشد وأولياء الأمور.

كما يرى بريان وهنري (Bryan & Henry, 2008) أن المرشد التربوي يُعد حلقة وصل بين المدرسة وأسر الطلبة والمجتمع المحلي، لذلك فإن استخدامه لتكنولوجيا الحاسوب والإنترنت يسهل عملية التواصل مع المعنيين في العملية الإرشادية من أجل مساعدة الطلبة على التوافق النفسي والاجتماعي والأكاديمي، وبشكل ينعكس على مستوى الصحة النفسية لديهم.

ويرى ريد (Reide, 2003) أن المرشد التربوي من خلال تكنولوجيا الحاسوب والإنترنت يستطيع القيام بتوجيه ومتابعة الطلبة إلكترونياً، حيث يمكن له من خلال هذه التكنولوجيا إنشاء علاقات طويلة المدى مع الطلبة ومتابعة شؤونهم، وتوفير بعض النماذج الإيجابية التي يحتاجون إليها خلال مراحل نموهم.

ويرى كل من يوسف وسليمان وعبدالله (Yusouf, Sulaiman & Abdullah, 2008) أن المرشد التربوي يستطيع من خلال استخدامه لتكنولوجيا الحاسوب والإنترنت جمع المعلومات التي تتعلق بعمله الإرشادي من برامج وخطط إرشادية، هذا بالإضافة إلى أنه يستطيع من خلالها كتابة التقارير الإرشادية، وتفسير البيانات التي يجمعها من خلال تطبيق الاختبارات النفسية على الطلبة، كما أنه يستطيع استخدامها كوسيلة تواصل مع الطلبة وأولياء أمورهم ومختلف مؤسسات المجتمع المحلي.

ويرى تي ومحمد وألياس (Tee, Mohamed & Alias, 2016) أن المرشد التربوي من خلال شبكات التواصل الاجتماعي يستطيع البقاء على تواصل مع الطلبة وأولياء أمورهم حتى بعد انتهاء اليوم المدرسي، ومناقشة المعلومات والأفكار التي تتعلق بمهنة الإرشاد مع غيره من المرشدين والمختصين في مهنة الإرشاد، وكذلك في تقديم الاستشارات النفسية لمن يحتاجها، من خلال إرسال مقاطع صوتيه حول الاستشارة المطلوبة.

أما ويسي وبيلينج (Osis & Pelling, 2015) فيرى أن المرشد التربوي يستطيع من خلال شبكات التواصل الاجتماعي تكوين مجموعات من المتخصصين في مهنة الإرشاد النفسي يتم من خلالها مناقشة العديد من القضايا والمشكلات التي يواجهها الطلبة في المدرسة وفي حياتهم بشكل عام، ونشر المقالات حول بعض المشكلات النفسية والاجتماعية والأكاديمية التي يعاني منها الطلبة وكيفية حلها والتغلب عليها، وكذلك تبادل الخبرات والمعلومات حول كيفية إعداد الخطط والبرامج الإرشادية، كما يمكن للمرشد من خلال هذه الشبكات متابعة الملتقيات والندوات العلمية التي تعنى بمهنة الإرشاد النفسي والتربوي.

بينما يرى كيتونينا وسامبسون وفورينينا (Kettunen, Sampson & Vuorinen, 2015) أن المرشد المدرسي يستطيع من خلال استخدامه لشبكات التواصل الاجتماعي تكوين صورته واضحة عن الطلبة وعن حاجاتهم الإرشادية من خلال ما توفره له هذه الشبكات من بيانات ومعلومات وأخبار تتعلق بالطلبة، وتقديم الخدمات الإرشادية للمسترشدين وأولياء أمورهم والدخول معهم بحوارات حول بعض القضايا الإرشادية، وكذلك تبادل الخبرات والمعلومات التي تتعلق بمهنة الإرشاد مع زملائهم والعاملين في مهنة الإرشاد النفسي، والاطلاع على آخر البحوث والدراسات المتعلقة بتخصص الإرشاد النفسي والتربوي.

شبكات التواصل الاجتماعي Social Communication Networks:

تعد أواخر تسعينيات القرن الماضي بداية الظهور لشبكات التواصل الاجتماعي، ففي العام 1995 ظهر موقع Classmates.com الذي هدف إلى الربط بين زملاء الدراسة، وفي عام 1997م ظهر موقع Six Degrees.com والذي كان يركز على الروابط المباشرة بين الأشخاص، من خلال السماح للمستخدمين من وضع الملفات الشخصية على الموقع، وتبادل الرسائل بين المشتركين، ثم توالى بعد ذلك العديد من المواقع التي تهتم في التواصل الاجتماعي (محمود، 2011).

وتعرف شبكات التواصل الاجتماعي بأنها: "منظومة من المواقع الإلكترونية التي تسمح للفرد بالتواصل والتفاعل الاجتماعي مع أفراد آخرين يتشاركون معه في الميول والاهتمامات والأنشطة التي يرغبون في فيها" (Mazman, & kocakus- luel, 2009: 849).

كما تعرف بأنها: "مجموعة من المواقع الإلكترونية الاجتماعية على شبكة الإنترنت تتيح للمستخدمين التفاعل والتواصل، من خلال نشر المحتويات المعرفية والشخصية، ومشاركتها مع مجموعة من المستخدمين بطريقة حوارية تفاعلية اجتماعية" (Tapia, 2010: 24).

وتعريف الباحثة مواقع التواصل الاجتماعي على إنها مجموعة من المواقع الإلكترونية المتمثلة في الفيس بوك، والتويتتر، والواتس أب، والتي يستخدمها الأفراد لغرض التواصل الاجتماعي والمشاركة بكافة القضايا المطروحة في تلك المواقع.

ويرى سيمينس وكونولي (Siemens & Conole, 2011) أن الخبراء يقسمون مواقع شبكات التواصل الاجتماعي، إلى نوعين، هما:

النوع الأول: مواقع التواصل الشخصية: تتكون بشكل أساسي من ملفات شخصية للمستخدمين، وتضم مجموعة من الخدمات العامة كالمراسلات الشخصية، ومشاركة الصور، والملفات الصوتية، والمرئية، والروابط، والنصوص، والمعلومات بناءً على تصنيفات محددة مرتبطة بالدراسة أو العمل أو النطاق الجغرافي.

النوع الثاني مواقع التواصل الاجتماعي المرتبطة بالعمل: وهي من أنواع الشبكات الاجتماعية الأكثر أهمية، فهي تربط أصدقاء العمل بشكل احترافي، وأصحاب الأعمال والشركات، وتتضمن ملفات شخصية للمستخدمين تتضمن سيرتهم الذاتية، وما قاموا به في سنوات دراستهم، وعملهم، ومن قاموا بالعمل معهم.

وهناك العديد من نماذج من شبكات التواصل الاجتماعي الموجودة على شبكة الاتصالات العالمية، ولا يدل ذلك على أفضلية هذه النماذج بقدر ما يشير إلى كثرة الاستخدام، والانتشار، والتداول وخاصة على المستوى العربي، ومن بين تلك المواقع وشبكات التواصل الاجتماعي ما يلي:

الفييس بوك (Facebook) : وهو موقع تواصل اجتماعي يساعد على تكوين علاقات بين المستخدمين، ويمكنهم من تبادل المعلومات والملفات والصور الشخصية، ومقاطع الفيديو، والتعليقات، ويسهل إمكانية إقامة علاقات في فترة قصيرة، وقد وصل عدد المشتركين فيه بعد ست سنوات من عمره أكثر من (800) مليون مشترك من كافة أنحاء العالم (المليجي، 2015).

تويتير: (Twitter): هو موقع تواصل اجتماعي يقدم خدمة تدوين مصغر والتي تسمح لمستخدميه إرسال تغريدات برسالة لا تزيد على (140) كلمة للرسالة الواحدة وذلك مباشرة عن طريق موقع تويتير أو عن طريق إرسال رسالة نصية قصيرة SMS أو برنامج المحادثة الفورية أو التطبيقات الأخرى مثل الفيسبوك، وتظهر تلك التحديثات في صفحة المستخدم، ويمكن للأصدقاء مباشرة من صفحاتهم الشخصية أو زيارة ملف المستخدم الشخصي، وكذلك يمكن استقبال الردود والتحديثات عن طريق البريد الإلكتروني (ويكيبيديا الموسوعة الحرة، 2012).

يوتيوب (You Tube): هو موقع ويب متخصص بمقاطع الفيديو، وهو موقع متفرع من موقع جوجل (Google)، ويتيح هذا الموقع للمستخدمين إمكانية التحميل عليه أو منه لعدد هائل من مقاطع الفيديو، وهناك أعداد كبيرة للمستخدمين فيه ويزوره الملايين يومياً، كما تستفيد منه وسائل الإعلام بعرض مقاطع الفيديو التي لم يتمكن مراسليها من الحصول عليها، كما يستفيد مرتادي الفيسبوك من مقاطع الفيديو وعرضها على صفحاتهم اليومية (الدليمي، 2011).

المدونات (Blogs): وهي تطبيق من تطبيقات الإنترنت تعمل من خلال نظام إدارة المحتوى، وهي عبارة عن صفحة ويب على شبكة الإنترنت تظهر عليها تدوينات مؤرخة ومرتبطة ترتيباً زمنياً تصاعدياً ينشر منها عدد محدد يتحكم فيه مدير أو ناشر المدونة، كما تتضمن نظام آلي لأرشفة المدخلات (المدونات) القديمة، ويكون لكل مدونة منها مسار دائم لا يتغير منذ لحظة نشرها يمكن القارئ من الرجوع إلى تدوينه معينة في وقت لاحق عندما لا تعود متاحة في الصفحة الأولى لمدونة كما تضمن ثبات الروابط وتحول دون تحللها (سليمان، 2009).

ولشبكات التواصل الاجتماعي العديد من الآثار الإيجابية فهي تساعد في ربط الأفراد ببعضهم وتقصير المسافات بينهم، كما تعتبر منصة فورية للحصول على الأخبار والمعلومات، وتساعد على تعلم أمور جديدة، هذا بالإضافة إلى ما توفره من ميزات ترفيهية، وما تتيحه من فرصة للحصول على وسائل تواصل قليلة التكلفة، وما توفره من فرص للعمل والتطور الوظيفي (سرور، 2015).

هذا بالإضافة إلى أن شبكات التواصل الاجتماعي تساعد في تبادل الآراء بين مرتادي هذه المواقع، وذلك من شأنه أن يزيد من الترابط ومن قوة العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، كما تساعد على التعرف على ثقافات الشعوب، فضلاً عن كونها وسيلة عابرة للحدود للتواصل بين الأفراد، ففتيح لهم تكوين الصداقات، كما أنها تعتبر وسيلة لممارسة الأنشطة الثقافية والاجتماعية التي تهدف إلى التقارب بين الأفراد، وتسهل عملية التواصل مع الآخرين (Boyd & Ellison, 2008).

وعلى الرغم من ما تتركه شبكات التواصل الاجتماعي من آثار إيجابية على الفرد والمجتمعات بشكل عام، إلا أنه يوجد العديد من الآثار السلبية لها على الأفراد والمجتمع بشكل عام، حيث تعمل على عزل الأفراد، وضيق وقتهم وتحد من فرص التفاعل الاجتماعي الطبيعي، وقد تؤدي إلى التفكك الاجتماعي، والخداع السياسي، والإساءة للآخرين، ونشر الأكاذيب، وتزيد من فرص متابعة الأفراد للمواقع الإباحية، وإقامة العلاقات غير الشرعية، وقد تدخل في بعض الممارسات التي تتعارض مع الدين والثقافة، وهدم قيم المجتمع، والتشهير والانتحار، وانتهاك خصوصية الأفراد، وقد تؤدي إلى ارتكاب الجرائم الإلكترونية (Eid & Ward, 2009).

كما تقلل هذه الشبكات من فرص التفاعل الشخصي بين الأفراد، وتضعف مهارات التواصل الاجتماعي لديهم، والإدمان على شبكات التواصل الاجتماعي، وتزيد من خطر التعرض إلى مواقع غير لائقة، وقد تقدم بعض المعلومات غير الدقيقة والمضللة في بعض الأحيان، والتي قد تتعارض مع ثقافة المجتمع، كما تؤدي إلى نشوء الخلافات الأسرية وتؤدي إلى التفكك الأسري (السرور، 2015).

وبالاستناد على ما تقدم يتبين أن شبكات التواصل الاجتماعي بما تحتوي عليه من بيانات ومعلومات وبرامج إرشادية، من شأنها أن تجعل من المرشد التربوي أكثر رضا عن مهنة الإرشاد وعن الدور الذي يؤديه في إرشاد الطلبة ومساعدتهم في حل ما يواجههم من مشكلات وصعوبات في مختلف جوانب حياتهم.

الرضا المهني Vocational Stratification:

إن تحقيق النجاح في أية مهنة مرهون بمدى قناعة العاملين بها في مهنتهم ورضاهم عن تلك المهنة، ويتم تحقيق أكبر درجة من الرضا المهني لدى العاملين من خلال توفير بيئة ملائمة للعمل، يتوفر فيها كل مقومات النجاح، وهذا بدوره يدفع العاملين إلى العطاء والإنجاز والإبداع (الشيخ وسلامة، 2001).

وسواء كان الرضا المهني جزئياً أم كلياً عن الوظيفة التي يمارسها الشخص، فإنه يمس جوانب معينة من مستوى ونوعية أداء الفرد، ومما لا شك فيه أن النجاح في العمل يتطلب تحقيق درجة عالية من الرضا والشعور بالارتياح في ذلك العمل، فالعاملين الأكثر رضاً واقتناعاً بعملهم يميلون إلى تحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية والإنجاز في ظروف معقدة ومتغيرة (Pang, 1993).

وقد أور العديد من العلماء والباحثين، العديد من التعريفات لمفهوم الرضا المهني، حيث عرفه عبد الباقي (2004, P173) بأنه: "درجة إشباع حاجات الفرد، حيث يتحقق هذا الإشباع من خلال عدة عوامل منها ما يتعلق ببيئة العمل، ومنها ما يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، حيث تؤدي هذه العوامل إلى شعور الفرد بالرضا المهني عن عمله، محققاً لطموحاته ورغباته، ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه".

أما كالهون (Calhoun, 2005, P68) فيعرف الرضا المهني بأنه: "درجة تحقيق الفرد للاحتياجات المهمة كالصحة والأمن والغذاء والمحبة والتقدير أثناء الوظيفة أو نتيجة لها". في حين تعرفه باني (Bane, 2006: 15) بأنه: "حالة انفعالية يشعر من خلالها المرشد بالمتعة والسعادة والارتياح عند بلوغ أهدافه المهنية".

كما عرفه الشرايدة (2010, P65) بأنه: "الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع احتياجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله، مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره، ويؤدي إلى إقامة علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء، وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية".

وتعريف الباحثة الرضا المهني بأنه مجموعه من القناعات والاستجابات النفسية والعاطفية الإيجابية والسلبية من المرشد تجاه جوانب عديدة من مهامه ومسؤولياته وعن أدائه أو بيئة عمله.

وللرضا المهني العديد من المظاهر التي تظهر لدى العاملين والتي أشار إليها فليه وعبد المجيد (2005) والمتمثلة بما يلي:

الإنتاجية المرتفعة: ويمكن إرجاع ارتفاع إنتاجية الفرد نتيجة إحساس الفرد بالانتماء إلى المؤسسة والحرص على مصلحتها، وإحساسه بقيمة ما يقوم فيه من عمل، وكذلك شعوره بأن إدارة المدرسة تعمل بشكل مستمر على حل مشكلاته ومشكلات العمل.

قلة الغياب عن العمل: حيث يواظب الفرد الذي يشعر بالرضا المهني للحضور إلى العمل والمشاركة في الإنتاج حسب برنامج العمل المتبع.

انخفاض درجة مقاومة التغيير: أن العلاقات الاجتماعية الجيدة في بيئة العمل، ورضا العاملين عن عملهم، ومحاولة المسؤولين في التعرف على اعتراضات العاملين ومخاوفهم من التغيير، ومحاولة طمأننتهم وتهيئتهم لاستقبال التغيير والتعامل معه يقلل من درجة مقاومتهم لهذا التغيير.

انخفاض نسبة منازعات العمل: أن العلاقات الاجتماعية الجيدة في بيئة العمل تساعد العاملين على إشباع حاجاتهم الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية وتزيد من درجة رضاهم عن عملهم، الأمر الذي من شأنه أن يقلل من نسبة المنازعات داخل العمل سواء أكان ذلك بين العاملين ببعضهم البعض ومع الرؤساء في المؤسسة.

اختفاء الشائعات: أن توفر قنوات الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين فيما يتعلق بالعمل وظرفه من شأنه أن يقلل من حده الشائعات ويؤدي إلى تفرغ العاملين لعملهم وبالتالي يزداد رضاهم عن عملهم.

العوامل المؤدية إلى الرضا المهني

حدد ديفيز (Davis, 1985) ستة عوامل مهمة لتحقيق الرضا المهني موزعة على جانبين، ثلاثة منها تتعلق بالعمل بشكل مباشر، وثلاثة تتعلق بظروف أو جوانب أخرى ذات علاقة بالعمل، وهي كآلاتي:

أولاً: عوامل تتعلق بالعمل مباشرة: وهي:

كفاية الإشراف المباشر فالمشرف له أهمية كبرى في هذا المجال لأنه يشكل نقطة اتصال بين المؤسسة والأفراد ويكون له الأثر الأكبر فيما يقومون به من أنشطة يومية.

طبيعة العمل نفسه، حيث أن أغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان هذا العمل محبب لهم، حيث يشكل هذا الرضا دافعاً لهم من أجل إتقان عملهم وبذل كل ما يمتلكونه من طاقات للقيام بهذا العمل.

العلاقات مع زملاء العمل، حيث يؤدي شعور الفرد بالرضا عن العمل إذا شعر بأن هذا العمل يوفر له الفرصة لإقامة علاقات زمالة مع الآخرين والاتصال بهم.

ثانياً: عوامل تتعلق بظروف العمل وجوانبه: وهي

تحديد أهداف المؤسسة أو المنظمة، فالأفراد يفضلوا العمل في مؤسسات لها أهداف فعالة ومحددة.

العدالة والموضوعية في العمل وخاصة فيما يتعلق بتوزيع الأدوار.

الحالة الصحية والبدنية والذهنية للأفراد وما تتركه من أثر على أدائهم ومعنوياتهم.

أما لوسيان (Luciana, 2010) فقد حددت العوامل المؤدية إلى الرضا المهني للفرد عن عمله، بالآتي:

عوامل مرتبطة بطبيعة المهنة: وتتمثل في اكتساب معارف جديدة عن المهنة، والمكانة الاجتماعية للمهنة، والشعور بالإنجاز في المهنة، ومدى المشاركة في اتخاذ القرارات المهنية.

عوامل مرتبطة بظروف المهنة نفسها: وتتمثل بالأمن والاستقرار الوظيفي، والمكانة الاجتماعية، والحصول على التقدير من قبل الزملاء والرؤساء والمرؤوسين، والحوافز، والتدريب أثناء الخدمة، وفرص الترقية.

عوامل مرتبطة بالعلاقات الاجتماعية: وتتمثل في العلاقات مع الزملاء في العمل، والعلاقة مع المسؤولين مع الرؤساء، ومتلقي الخدمات.

معوقات الرضا المهني

يشير ديماتو (DeMato, 2001) إلى وجود العديد من الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تحقيق الرضا المهني لدى المرشد النفسي والتربوي، منها ما هو متعلق بالمهنة، ومنها ما هو متعلق بالعاملين، ومنها ما هو متعلق بالأجور والرواتب، وفيما يلي توضيحاً لهذه الصعوبات والمعوقات:

أولاً: معوقات وصعوبات تتعلق بالمهنة:

وتتمثل في قلة فرص النمو المهني للمرشد التربوي، وقلة الصلاحيات الممنوحة له في المدرسة، وضعف الإمكانيات الإدارية والتسهيلات الفنية لتأدية المهام الوظيفية، وضعف التأهيل والتدريب في مجال العمل الإرشادي، وعدم وجود حصص مخصصة للإرشاد في البرنامج المدرسي، وعدم وجود غرفة مخصصة للمرشد في كثير من المدارس.

ثانياً: معوقات وصعوبات تتعلق بالعاملين في المدرسة

وتتمثل في ضعف التواصل بين المرشد والهيئة الإدارية، واستثناء رأي المرشد بخصوص القرارات المتعلقة بالطلبة، وضعف المكانة الاجتماعية بين زملاء العمل وقلة تعاون العاملين بالمدرسة مع المرشد في حل مشاكل الطلبة، والتقليل من أهمية العملية الإرشادية للطلبة من قبل المعلمين وعدم تعاونهم معه، وعدم اهتمامهم بتوجيهاته، وإشراك المرشد في قضايا عقابية للطلبة.

ثالثاً: صعوبات تتعلق بالرواتب والحوافز والأجور

وتتمثل في قلة الرضا عن الراتب الذي يتقاضاه المرشد مقابل ما يؤديه من عمل، وقلة الاهتمام بتقديم الحوافز المادية للمرشد عند إبراز النجاحات، وقلة الاهتمام بالتحفيز المعنوي من قبل الإدارة، وعدم كفاية المردود المادي والتقدم الوظيفي للمرشد.

ب. الدراسات السابقة ذات الصلة

يتناول هذا الجزء الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية ومتغيراتها وهي شبكات التواصل الاجتماعي، الرضا المهني، وفيما يلي عرضٌ لذلك.

الدراسات المتعلقة باستخدام المرشدين لشبكات التواصل الاجتماعي

هدفت دراسة تي ومحمد وألياس (Tee, Mohamed & Alias, 2016) معرفة مستوى استخدام المرشدين المدرسين لموقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك في العملية الإرشادية. تكونت عينة الدراسة من (22) مرشداً ومرشدة من المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية في ماليزيا. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام مقياس موقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك، حيث تم إرسال مقياس الدراسة على الحساب الخاص بأفراد عينة الدراسة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى استخدام موقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك في العملية الإرشادية كان منخفضاً. وبينت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام المرشدين المدرسين لموقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك في العملية الإرشادية تعزى إلى العمر، لصالح الأقل عمراً.

وفي أمريكا أجرى شيريل ولامبي (Sherrell & Lambie, 2016) دراسة هدفت الكشف عن مستوى استخدام موقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك. تم مقابلة (16) من الطلبة الدراسين في الجامعات الأمريكية الذين يدرسون تخصص الإرشاد النفسي. أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام طلبة الإرشاد النفسي لموقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان بمستويات مرتفعة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لموقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك تعزى لمتغيري الجنس والعمر.

في حين أجرى كيتونينا وسامبسون وفورينينا (Kettunen, Sampson & Vuorinen, 2015) دراسة بهدف التعرف على مستوى استخدام المرشدين النفسيين لشبكات التواصل الاجتماعي في تقديم الخدمات الإرشادية للمسترشدين. تكونت عينة الدراسة من (16) مرشداً ومرشدة في الدنمارك، استخدمت المقابلة للإجابة عن أسئلة الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن المرشدين النفسيين أظهروا مستوى مرتفع من الاستخدام لشبكات التواصل الاجتماعي في تقديم الخدمات الإرشادية للمسترشدين، وأظهرت النتائج أن المرشدين الذكور كانوا أكثر استخداماً لشبكات التواصل الاجتماعي من المرشحات الإناث في تقديم الخدمات الإرشادية. وأشارت النتائج إلى أن من أهم دواعي استخدام المرشدين لهذه الشبكات في عملهم هو تقديم الخدمات الإرشادية للمسترشدين، وكذلك تبادل الخبرات والمعلومات التي تتعلق بمهنة الإرشاد مع زملائهم والعاملين في مهنة الإرشاد النفسي.

وهدفت دراسة سيس وبيلينج (Osis & Pelling, 2015) التي أجريت في أستراليا الكشف عن مستوى استخدام المرشد لشبكات التواصل الاجتماعي. تكونت عينة الدراسة من (76) مرشداً ومرشدة، استخدم الباحثان المقابلة، ومقياس الشبكات الاجتماعية. بينت الدراسة أن المرشدين النفسيين يستخدمون الشبكات الاجتماعية بمستويات مرتفعة، وأن دواعي استخدام المرشدين لهذه الشبكات كانت لأغراض مهنية تتعلق بمهنة الإرشاد وإرشاد المسترشدين، وأغراض اجتماعية تتعلق بحياتهم الشخصية والاجتماعية.

وفي تركيا هدفت دراسة غوكتالي (Goktalay, 2015) التعرف على مستوى استخدام شبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك لدى طلبة الجامعة في تخصص الإرشاد النفسي والتربوي. تكونت عينة الدراسة من (84) طالباً وطالبة من طلبة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس شبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك. أشارت النتائج إلى أن مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان مرتفعاً، كما وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام الفيسبوك تعزى لمتغير الجنس.

كما هدفت دراسة بالسيكانلي (Balcikanli, 2015) التي أجريت في تركيا التعرف على مستوى استخدام شبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك لدى معلمي اللغة الانجليزية. تكونت عينة الدراسة من (113) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس شبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك. أشارت النتائج إلى أن مستوى استخدام المعلمين لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان مرتفعاً، وبينت النتائج أن المعلمين يستخدمون موقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك لأغراض اجتماعية وتربوية. كشفت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام موقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك تعزى إلى متغير الجنس، لصالح الذكور، وملتغير الخبرة التدريسية، ولصالح الأقل خبرة.

أما كانشيه، دا-أميكو، ريوس- اغويلار، وسالاس (Canche, D'Amico, Rios -Aguilar & Salas,) (2014) فقد أجروا دراسة في فنزويلا بهدف التعرف على مستوى استخدام شبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك لدى طلبة الجامعة في تخصص الإرشاد النفسي والتربوي. تكونت عينة الدراسة من (84) طالباً وطالبة من طلبة تخصص الإرشاد النفسي في إحدى الجامعات الفنزويلية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس مطور من قبل الباحثين لقياس مستوى استخدام شبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك. أشارت النتائج إلى أن مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان متوسطاً.

وقامت بنات وغيث والبنا والبدارين (2013) بدراسة بالأردن هدفت الكشف عن استخدام المرشدين التربويين لتقنيات الحاسوب في المدرسة الحكومية الأردنية. تكونت عينة الدراسة من (166) مرشداً ومرشدة يعملون في مدارس حكومية من سبع مديريات تابعة لوزارة التربية والتعليم. قام الباحثون ببناء مقياس استخدام تقنيات الحاسوب بالإرشاد. أشارت النتائج أن المرشدين يستخدمون تقنيات الحاسوب بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام المرشدين لتقنيات الحاسوب تعزى لمتغيرات الجنس، ونوع المدرسة، وعدد الطلبة، وعدد الدورات في الحاسوب، بينما كانت هناك فروق تعزى لمتغيري المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس، وسنوات الخبرة لصالح أصحاب الخبرة التي تقل عن خمس سنوات.

كما أجرى وولتر، يون وسكوفهولت (Walter, Yon & Skovholt, 2012) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت التعرف على مستوى استخدام شبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك لدى طلبة الجامعة في تخصص الإرشاد النفسي والتربوي. تكونت عينة الدراسة من (184) طالباً وطالبة من إحدى الجامعات الأمريكية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير مقياس شبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك. أشارت النتائج إلى أن مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان مرتفعاً، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك تعزى لمتغير الجنس، لصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك تعزى لمتغير العمر.

الدراسات المتعلقة بالرضا المهني لدى المرشدين

قام شية وهاو (Shi & Howe, 2016) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى الرضا المهني لدى المرشدين، تكونت عينة الدراسة من (44) مرشداً ومرشدة من المرشدين المدرسين في المدارس الثانوية في مدينة بكين (الصين). تم استخدام مقياس الرضا المهني المطور من قبل الباحثان. أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا المهني لدى المرشدين المدرسين جاء مرتفعاً. وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني لدى المرشدين المدرسين تعزى إلى متغير الخبرة، لصالح الأكثر خبرة، وملتغير العمر، لصالح الأكبر عمراً، بينما لم تظهر فروق في مستوى الرضا المهني تعزى لجنس المرشد.

في حين أجرى أبو جراد (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الانتماء والرضا المهني وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة مكونة من (302) مرشداً ومرشدة من المرشدين العاملين في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث في محافظات غزة (فلسطين). ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام ثلاث مقاييس، هي: مقياس الانتماء، ومقياس الرضا المهني، ومقياس دافعية الإنجاز. أشارت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من الانتماء والرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى المرشدين، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الانتماء والرضا المهني من جهة ودافعية الإنجاز من جهة أخرى لدى المرشدين. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا المهني لا يختلف باختلاف جنس المرشد، وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية، وبينت النتائج أن المرشدين الأكثر دخلاً أكثر رضا عن مهنتهم من المرشدين الأقل دخلاً.

كما قام احمد وفاهري (Ahmet & Fahriye, 2015) بدراسة هدفت إلى تحديد علاقة الرضا المهني بتقدير الذات لدى المرشدين في تركيا. وتم اختيار أفراد الدراسة من المرشدين والمرشحات في المدارس ومراكز الإرشاد في مدينة إسطنبول التركية، تكونت عينة الدراسة من (297) مرشداً ومرشدة، طبق عليهم استبانتيهما: الرضا المهني، وتقدير الذات. وقد كشفت الدراسة عن وجود مستوى مرتفع من الرضا المهني وتقدير الذات لدى المرشحات، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا المهني وتقدير الذات لدى المرشحات، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تبعاً لاختلاف مستويات متغيرات الدراسة: الجنس، والعمر، والخبرة، ونوع المدرسة.

وقد أجرى يسيليابراك وبويسان (Yes, ilyaprak & Boysan, 2015) دراسة في تركيا هدفت التعرف إلى مستوى الرضا المهني والحياتي لدى مرشدي المدارس. تكونت عينة الدراسة من (680) مرشداً ومرشدة. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام مقياس مينيسوتا للرضا المهني والمكيف على البيئة التركية، ومقياس الرضا العام عن الحياة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا المهني والحياتي لدى مرشدي المدارس كان متوسطاً. وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني والحياتي لدى مرشدي المدارس في ضوء متغير مكان المدرسة (داخل المدينة، في الريف، في المناطق النائية) ولصالح مرشدي المدارس العاملين في المدارس التي تقع داخل المدينة. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني والحياتي لدى مرشدي المدارس تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، لصالح حملة الشهادات العلمية العليا (ماجستير ودكتوراه).

أما بون، وجعفر وبابا (Boon, Jaafar & Baba, 2015) فقد أجروا دراسة في ماليزيا هدفت التعرف إلى مستوى الرضا المهني لدى مرشدي المدارس والعوامل المؤثرة في الرضا المهني لديهم. تكونت عينة الدراسة من (541) مرشداً ومرشدة من مرشدي المدارس العاملين في المدارس. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام مقياس الرضا المهني المطور من قبل الباحثين. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا المهني لدى مرشدي المدارس كان متوسطاً. وبينت النتائج أن الفاعلية الذاتية المهنية في حقل الإرشاد كانت أهم العوامل المؤثرة على المستويات المدركة للرضا المهني لدى مرشدي المدارس.

وأجرى العاجز (2014) دراسة في فلسطين هدفت التعرف على درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا المهني لديهم، تكونت عينة الدراسة من (147) مديراً ومديرة و(146) مرشداً ومرشدة، استخدم الباحث مقياسين، هما: مقياس أخلاقيات المهنة، ومقياس الرضا المهني. بينت نتائج الدراسة وجود ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين ممارسة المرشدين لأخلاقيات المهنة والرضا المهني لديه، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من الرضا المهني لدى المرشدين، وأن هذا المستوى المرتفع من الرضا المهني لا يختلف باختلاف جنس المرشد، والمنطقة التعليمية التي يعمل بها، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تعزى لسنوات الخبرة بين فئة (5-10 سنوات) وأكثر من (10 سنوات) لصالح فئة (5-10 سنوات).

وهدف دراسة سانجانكانفانيتش وبالكين (Sangganjanavanich & Balkin, 2013) معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا المهني، تكونت عينة الدراسة من (220) مرشداً ومرشدة من المرشدين المدرسين في المدارس الثانوية في جمهورية التشيك. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام مقياس ماسلاش (Maslach) للاحتراق النفسي، ومقياس الرضا المهني. أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الاحتراق النفسي والرضا المهني لدى المرشدين المدرسين. وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والرضا المهني، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تعزى لاختلاف مستويات متغيرات الجنس، والخبرة والعمر.

وقام اولواتيمهين (Oluwatimilehin, 2010) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى الرضا المهني لدى مرشدي المدارس. تكونت عينة الدراسة من (192) مرشداً ومرشدة من العاملين في المدارس المتوسطة والثانوية تم اختيارهم عشوائياً من (20) مديرية من مديريات التربية في نيجيريا. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين المدرسين المكون من (24) فقرة والمكيف على البيئة النيجيرية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا المهني لدى مرشدي المدارس كان منخفضاً. وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني لدى مرشدي المدارس في ضوء متغيرات الجنس، والخبرة، ونوع المدرسة.

وهدفت دراسة الشهري (2009) التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى عينة مكونة من (68) مرشداً من مرشدي المدارس الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين في مدينة مكة المكرمة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الرضا عن العمل الإرشادي من إعداد الباحث. أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المدارس الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، لصالح المرشدين المتخصصين، وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي تعزى لمتغير المؤهل العلمي بين البكالوريوس والماجستير من جهة والدبلوم من جهة أخرى لصالح البكالوريوس والماجستير، وملتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 8 سنوات مقارنة بذوي سنوات الخبرة الأقل، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي تعزى لمتغيري الراتب والخصائص الإرشادية.

أما الخيري (2008) فقد أجرى دراسة هدفت التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة مكونة من (98) مرشداً من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة في السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت أداتان، الأولى لقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابي، والثانية لقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسين، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، إلا في بُعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات مقارنة بذوي سنوات الخبرة الأقل، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وفي الأبعاد التالية: الرضا عن إنجازات العمل، والرضا عن الاعتراف والتقدير، والرضا عن العمل نفسه، والرضا عن التقدم والترقي الوظيفي، والرضا عن طرق الإشراف والمتابعة، والرضا عن الراتب، والرضا عن الحالة الاجتماعية، والرضا عن الحياة الشخصية، والرضا عن ضمانات الوظيفي تعزى لمتغير الراتب لصالح ذوي الراتب الأعلى.

وأجرى الجميلي والبجاري (2008) دراسة هدفت التعرف على غموض الدور وعلاقته بالرضا عن العمل لدى عينة مكونة من (100) مرشد ومرشدة من المرشدين التربويين في محافظة نينوى في الجمهورية العراقية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت أداتان، الأولى لقياس غموض الدور من إعداد الباحثان، والثانية لقياس الرضا عن العمل من إعداد النعيمي. أشارت النتائج إلى أن المرشدين يعانون من غموض في الدور، وأن درجة رضاهم عن العمل كانت قليلة، ووجود علاقة ارتباطيه عكسية دالة إحصائياً بين غموض الدور والرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين.

وأجرت الطريفي (2003) دراسة في الأردن هدفت التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان. تكونت عينة الدراسة من (221) مرشداً ومرشدة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي. أشارت النتائج إلى أن المرشدين والمرشدات كانوا راضين عن عملهم في جميع المجالات، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص الأكاديمي، والدرجة العلمية.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مطالعة الباحثة للدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الرئيسية، استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، والرضا المهني، يتبين الآتي:

جميع الدراسات طبقت على المرشدين كما في دراسة العاجز (2014)، ودراسة أبو جراد (2015)، ودراسة احمد وفاهري (Ahmet & Fahriye, 2015)، وسيس وبيلينج (Osis & Pelling, 2015)، دراسة كيتونينا وسامبسون وفورينينا (Kettunen, Sampson & Vuorinen, 2015). وكذلك الدراسة الحالية سيتم تطبيقها على المرشدين.

اختلفت الدراسات السابقة في مكان إجرائها، كما في دراستي كل من العاجز (2014)، ودراسة أبو جراد (2015) التي أجريت في فلسطين في قطاع غزة، ودراسة احمد وفاهري (Ahmet & Fahriye, 2015) التي أجريت في تركيا، ودراسة شيريل ولامبي (Sherrell & Lambie, 2016) التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، أما الدراسة الحالية فسيتم إجرائها في فلسطين، وبالتحديد في منطقة المثلث في فلسطين.

إن ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها، في كونها تحاول الكشف عن استخدام المرشد لشبكات التواصل الاجتماعي في العمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا المهني لدى المرشدين في منطقة المثلث في فلسطين في ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة المستخدم، وأفراد الدراسة، وأداتا الدراسة، وطرق استخلاص دلالات صدقهما وثباتهما، وإجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية المستخدمة، وهي على النحو الآتي:

منهج الدراسة

تتبع الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة، وتم استخدام المقاييس وسيلة لجمع البيانات من أفراد الدراسة من المرشدين في منطقة المثلث.

أفراد الدراسة

تكون أفراد الدراسة من جميع المرشدين التربويين في المدارس التابعة لمكتب المعارف في منطقة المثلث في فلسطين في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2017/2016، والبالغ عددهم (50) مرشداً ومرشدة، حيث استجاب منهم تسعة مرشدين و(40) مرشداً، وامتنع من الاستجابة مرشداً واحداً، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب مستويات متغيرات الدراسة.

والجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

المتغير	الجنس		الفئات	المجموع
	الذكور	الاناث		
المؤهل العلمي	0	2	بكالوريوس	2
	9	38	دراسات عليا	47
	9	40	المجموع	49
سنوات الخبرة	3	16	أقل من 5 سنوات	19

18	13	5	5 - 10 سنوات	
12	11	1	أكثر من 10 سنوات	
49	40	9	المجموع	

أداتا الدراسة

أولاً: مقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي

تم تطوير مقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق باستخدام المرشد لشبكات التواصل الاجتماعي، ومنها: دراسة إيكى وأوميكو وأودوه (Kettunena, Sampson & Vuorinena, 2015)، ودراسة كيتونينا وسامبسون وفورينينا (Eke, Omekwu & Odoh, 2014)، ودراسة أوسيس وبيلينج (Osis & Pelling, 2015)، ودراسة كيتونينا وسامبسون وفورينينا (Kettunena, Sampson & Vuorinena, 2015).

ويتكون المقياس في صورته الأصلية من (48) فقرات، موزعة على خمس مواقع تواصل اجتماعي يستخدمها المرشد النفسي في العملية الإرشادية، هي: استخدام المرشد للفيس بوك وتمثله الفقرات (1-13)، واستخدام المرشد لتويتر وتمثله الفقرات (14-21)، واستخدام المرشد للمدونات وتمثله الفقرات (22-30)، واستخدام المرشد لليوتيوب وتمثله الفقرات (31-39)، واستخدام المرشد للواتس آب وتمثله الفقرات (40-48). ملحق (1)

صدق مقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين، هما:

أولاً: الصدق الظاهري

تم التحقق من دلالات صدق فقرات المقياس من خلال عرضه بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين عددهم (10) من ذوي الاختصاص من أساتذة الجامعات المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي وعلم النفس التربوي وعلم النفس الإكلينيكي والتربية الخاصة والموهبة والإبداع. ملحق (5)، وذلك للحكم على فقرات أداة الدراسة المعدة لهذا الغرض من حيث مدى سلامة الصياغة اللغوية ومدى ملاءمة الفقرات لأغراض الدراسة وإن كانت بحاجة إلى تعديل، والتعديل المقترح، وتم الأخذ بما اتفق عليه (80%) من المحكمين، وإخراج الأداة بصورتها النهائية. ملحق (2)

وقد كانت أبرز التعديلات التي أشار المحكمون إلى ضرورة تعديلها هي: تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وهي الفقرات (1، 2، 6، 10، 13، 15، 16، 17، 18، 21، 27، 29، 37، 39، 44)، وحذف الفقرة (11) من بُعد استخدام المرشد للفيسبوك ونصها "أستطيع من خلال الفيسبوك تكوين مجموعات تعنى بقضايا الإرشاد النفسي مع المرشدين النفسيين"، وبهذا أصبح المقياس بصورته النهائية مكون (47) فقرة موزعة على خمس مواقع تواصل اجتماعي يستخدمها المرشد النفسي في العملية الإرشادية، هي: استخدام المرشد الفيسبوك، وفقراته (1 - 12)، واستخدام المرشد التويتر، وفقراته (13 - 20)، واستخدام المرشد المدونات، وفقراته (21 - 39)، واستخدام المرشد اليوتيوب، وفقراته (30 - 38)، واستخدام المرشد الواتس، آب وفقراته (39 - 47).

ثانياً: مؤشرات صدق البناء

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء للمقياس من خلال اختيار عينة استطلاعية مكونة من (25) مرشد ومرشدة من مجتمع مماثل لمجتمع الدراسة، وتطبيق أداة الدراسة عليها ثم حساب معامل الارتباط بين الفقرات مع الدرجة الكلية. حيث تم تحليل فقرات المقياس وحساب معامل تمييز كل فقرة من الفقرات، حيث أن معامل التمييز هنا يمثل مؤشر للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين ارتباطها بالبُعد الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع البُعد (0.964-0.569)، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2): معاملات الارتباط بين الفقرات والبُعد على مقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي

الواتس آب		اليوتيوب		المدونات		التويتر		الفيسبوك	
معامل الارتباط مع البُعد	الفقرة	معامل الارتباط مع البُعد	الفقرة	معامل الارتباط مع البُعد	الفقرة	معامل الارتباط مع البُعد	الفقرة	معامل الارتباط مع البُعد	الفقرة
.832*	40	.742*	31	.827*	21	.925*	13	.656*	1
.814*	41	.765*	32	.919*	22	.947*	14	.806*	2
.821*	42	.813*	33	.939*	23	.814*	15	.820*	3
.852*	43	.687*	34	.957*	24	.763*	16	.591*	4
.837*	44	.615*	35	.922*	25	.879*	17	.884*	5
.776*	45	.879*	36	.949*	26	.889*	18	.868*	6

.637*	46	.860*	37	.936*	27	.875*	19	.873*	7
.569*	47	.769*	38	.940*	28	.950*	20	.763*	8
.805*	48	.850*	39	.964*	29			.814*	9
				.748*	30			.812*	10
								.827*	11
								.911*	12

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

يبين الجدول (2) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة وذات دلالة إحصائية، لذلك لم يتم حذف أي فقرة من الفقرات. وتم اعتماد معيار أن لا تقل قيمة ارتباط الفقرة مع العلامة الكلية للبعد الخاص بها عن (0.30) لتكون ذات دلالة إحصائية وأنها تتمتع بالمصداقية ويمكن الأخذ بها.

كما تم حساب معاملات ارتباط أبعاد مقياس مواقع التواصل الاجتماعي مع بعضها البعض، حيث تم تحليل أبعاد المقياس وحساب معامل تمييز كل بُعد من الأبعاد، حيث أن معامل التمييز هنا يمثل مؤشر للصدق بالنسبة لكل بُعد في صورة معامل ارتباط، والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3): معاملات الارتباط بين الأبعاد ببعضها لمقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي

الدرجة الكلية	الواتس آب	اليوتيوب	المدونات	التويتز	الفييسبو ك	استخدام المرشد
					1	الفييسبوك
				1	.631*	التويتز
			1	.684*	.768*	المدونات
		1	.651*	.501*	.688*	اليوتيوب
	1	.730*	.716*	.529*	.639*	الواتس آب
1	.846*	.830*	.911*	.785*	.877*	الدرجة الكلية

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

ثبات مقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي

للتأكد من ثبات المقياس تم استخدام طريقة الاختبار- وإعادة الاختبار (test-retest) من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (25) مرشداً ومرشدة من المرشدين العاملين في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في منطقة المثلث في فلسطين، وبفاصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجات على التطبيقين، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون بطريقة الإعادة للمقياس ككل (0.90). كما تم حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للمقياس ككل (0.97) مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بمستوى مناسب من الثبات. والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4): معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" وإعادة للأبعاد والدرجة الكلية على المقياس

الأبعاد	ثبات إعادة	ثبات الاتساق الداخلي
استخدام المرشد للفيسبوك	0.94	0.95
استخدام المرشد لتويتر	0.93	0.95
استخدام المرشد للمدونات	0.96	0.97
استخدام المرشد لليوتيوب	0.88	0.90
استخدام المرشد للواتس آب	0.80	0.91
المقياس ككل	0.90	0.97

تصحيح المقياس

تكون مقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي بصورته النهائية من (47) فقرة تقيس مستوى استخدام المرشد لمواقع شبكات التواصل الاجتماعي، وللحكم على تقديرات المرشدين تم استخدام تدرج "ليكرت" الخماسي، هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). وتم تصحيح المقياس من خلال إعطاء التدرج السابق الأرقام (5، 4، 3، 2، 1) كون الفقرات جميعها ذات اتجاه إيجابي، وبذلك تكون أعلى علامة يحصل عليها المرشد على مقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي (235) وأدنى علامة (47)، وقد صنف المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة إلى ثلاث فئات على النحو التالي: بناء على الأداء على سلم إجابة الفقرة وهي (2.49 فأقل) بدرجة منخفضة، (2.50 - 3.49) بدرجة متوسطة، (3.50 - 5) بدرجة مرتفعة.

أولاً: مقياس الرضا المهني

تم تطوير مقياس الرضا المهني من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق باستخدام المرشد لشبكات التواصل الاجتماعي، ومنها: ومنها: دراسة (Bane, 2006)، ودراسة العاجز (2014)، ودراسة أبو جراد (2015). وقد تكون المقياس من (60) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد، هي: بُعد الرضا عن مهنة الإرشاد وتمثله الفقرات (1-20)، وبُعد الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل وتمثله الفقرات (21-40)، وبُعد الرضا عن الجوانب المادية والترقيات وتمثله الفقرات (41-60). ملحق (3)

صدق مقياس الرضا المهني

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين، هما:

أولاً: الصدق الظاهري

تم التحقق من دلالات صدق فقرات المقياس من خلال عرضه بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين عددهم (10) من ذوي الاختصاص من أساتذة الجامعات المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي وعلم النفس التربوي وعلم النفس الإكلينيكي والتربية الخاصة والموهبة والإبداع. ملحق (5)، وذلك للحكم على فقرات أداة الدراسة المعدة لهذا الغرض من حيث مدى سلامة الصياغة اللغوية ومدى ملاءمة الفقرات لأغراض الدراسة وإن كانت بحاجة إلى تعديل، والتعديل المقترح، وتم الأخذ بما اتفق عليه (80%) من المحكمين، وإخراج الأداة بصورتها النهائية. ملحق (4)

وقد كانت أبرز التعديلات التي أشار المحكمون إلى ضرورة تعديلها هي: تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وهي الفقرة (5) ونصها " يتوفر ما يلزم من إمكانيات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية"، لتصبح " يتوفر ما يلزم من إمكانيات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية"، والفقرة (34) ونصها " توفر إدارة المدرسة الانسجام بين العاملين فيها لتحقيق الأهداف المراد تحقيقها"، لتصبح "توفر إدارة المدرسة الانسجام بين العاملين فيها لتحقيق الأهداف المراد تحقيقها"، وبهذا أصبح المقياس بصورته النهائية

مكون (60) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد، هي: بُعد الرضا عن مهنة الإرشاد وتمثله الفقرات (1-20)، وبُعد الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل وتمثله الفقرات (21-40)، وبُعد الرضا عن الجوانب المادية والترقيات وتمثله الفقرات (41-60).

ثانياً: مؤشرات صدق البناء

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء للمقياس من خلال اختيار عينة استطلاعية مكونة من (25) مرشد ومرشدة من مجتمع مماثل لمجتمع الدراسة، وتطبيق أداة الدراسة عليها ثم حساب معامل الارتباط بين الفقرات مع البُعد الذي تنتمي إليه. حيث تم تحليل فقرات المقياس وحساب معامل تمييز كل فقرة من الفقرات، حيث أن معامل التمييز هنا يمثل مؤشر للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين ارتباطها بالبُعد الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع البُعد (-0.372-0.884)، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5): معاملات الارتباط بين الفقرات والبُعد على مقياس الرضا المهني

الرضا عن مهنة الإرشاد		الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل		الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	
الفقرة	معامل الارتباط مع البُعد	الفقرة	معامل الارتباط مع البُعد	الفقرة	معامل الارتباط مع البُعد
1	.444*	21	.467*	41	.617*
2	.372*	22	.625*	42	.502*
3	.625*	23	.819*	43	.414*
4	.629*	24	.478*	44	.736*
5	.439*	25	.817*	45	.739*

.631*	46	.790*	26	.647*	6
.390*	47	.792*	27	.682*	7
.573*	48	.699*	28	.377*	8
.667*	49	.701*	29	.592*	9
.436*	50	.802*	30	.393*	10
.564*	51	.884*	31	.578*	11
.763*	52	.846*	32	.605*	12
.855*	53	.517*	33	.651*	13
.721*	54	.652*	34	.730*	14
.750*	55	.730*	35	.699*	15
.560*	56	.703*	36	.700*	16
.642*	57	.748*	37	.524*	17
.451*	58	.599*	38	.434*	18
.469*	59	.766*	39	.627*	19
.438*	60	.696*	40	.516*	20

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

يبين الجدول (5) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة وذات دلالة إحصائية، لذلك لم يتم حذف أي فقرة من الفقرات، وتم اعتماد معيار أن لا تقل قيمة ارتباط الفقرة مع العلامة الكلية للبعد الخاص بها عن (0.30) لتكون ذات دلالة إحصائية وأنها تتمتع بالمصداقية ويمكن الأخذ بها.

كما تم حساب معاملات ارتباط أبعاد مقياس الرضا المهني مع بعضها البعض، حيث تم تحليل أبعاد المقياس وحساب معامل تمييز كل بُعد من الأبعاد، حيث أن معامل التمييز هنا يمثل مؤشر للصدق بالنسبة لكل بُعد في صورة معامل ارتباط، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6): معاملات الارتباط بين الأبعاد ببعضها لمقياس الرضا المهني

الأبعاد	الرضا عن مهنة الإرشاد	الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل	الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	الدرجة الكلية
الرضا عن مهنة الإرشاد	1			
الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل	.453*	1		
الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	.426*	.396*	1	
المقياس ككل	.764*	.807*	.781*	1

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

ثبات مقياس الرضا المهني

للتأكد من ثبات المقياس تم استخدام طريقة الاختبار- وإعادة الاختبار (test-retest) من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (25) مرشداً ومرشدة من المرشدين العاملين في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في منطقة المثلث في فلسطين، وبفاصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين بطريقة الإعادة للمقياس ككل (0.76). كما تم حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغت قيمته للمقياس ككل (0.91). والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7): معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" والإعادة للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	ثبات الإعادة	ثبات الاتساق الداخلي
الرضا عن مهنة الإرشاد	0.61	0.81
الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل	0.89	0.94
الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	0.69	0.81
المقياس ككل	0.76	0.91

تصحيح المقياس

تكون مقياس الرضا المهني بصورته النهائية من (60) فقرة تقيس مستوى الرضا المهني لدى المرشدين، وللحكم على تقديرات المرشدين تم استخدام تدرج ليكرت الخماسي، هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). وتم تصحيح المقياس من خلال إعطاء التدرج السابق الأرقام (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي كون جميع الفقرات ذات اتجاه موجب، وبذلك تكون أعلى علامة يحصل عليها المرشد على مقياس الرضا المهني (300) وأدنى علامة (60). وقد صنفت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة إلى ثلاث فئات على النحو التالي: بناء على الأداء على سلم إجابة الفقرة وهي (2.49 فأقل) بدرجة منخفضة، (2.50- 3.49) بدرجة متوسطة، (3.50 - 5) بدرجة مرتفعة.

إجراءات الدراسة

في سبيل الإجابة عن أسئلة الدراسة والوصول إلى نتائج سليمة ومنطقية قامت الباحثة بإتباع الخطوات الآتية:

جمع الأدب النظري والدراسات السابقة في موضوعي مواقع التواصل الاجتماعي واستخدامها في عملية الإرشاد النفسي والتربوي، والرضا المهني لدى المرشدين والمرشدات.

تحديد مجتمع الدراسة وهم المرشدين في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في منطقة المثلث في فلسطين.

تم تطوير أدوات الدراسة مقياس مواقع شبكات التواصل الاجتماعي، ومقياس الرضا المهني للمرشدين في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة.

التحقيق من دلالات الصدق والثبات لمقياسي الدراسة، وذلك من خلال الصدق الظاهري وحساب مؤشرات صدق البناء، وحساب ثبات الإعادة وثبات الاتساق الداخلي.

تحقيق معاملات مقبولة من الثبات لمقياسي الدراسة، وذلك بتطبيقهما على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن غير عينة التطبيق ثم حساب الثبات بواسطة كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط بيرسون.

الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة عمان العربية يخاطب الجهات المسؤولة في منطقة المثلث في فلسطين. ومن ثم الحصول على تصريح رسمي من مديرية التربية والتعليم في منطقة المثلث يخاطب المدارس بتسهيل مهمة الباحث في تطبيق أدوات الدراسة.

تطبيق مقياسي الدراسة على افراد الدراسة، بعد شرح الهدف من الدراسة والغرض منها، مع التأكيد على سرية المعلومات التي يقدمها أفراد العينة، وأن استخدامها يقتصر على أغراض البحث العلمي.

جمع الاستبانات وتفريغها، وإدخال البيانات على الحاسوب لمعالجتها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

استخراج النتائج، وعرضها، وتفسيرها، ومناقشتها، ومن ثم طرح مجموع التوصيات.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة

- الجنس: وله فئتان (ذكر، أنثى).

- الخبرة: ولها ثلاث مستويات: (أقل من 5 سنوات، 5-10، أكثر من 10 سنوات).

- المؤهل العلمي: وله مستويان: (بكالوريوس، دراسات عليا).

المتغيرات التابعة

- مستوى استخدام مواقع شبكات التواصل الاجتماعي: ولها ثلاث مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض).

- مستوى الرضا المهني: وله ثلاث مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم، وقد تم الحصول على نتائج الدراسة، وعرضها تسلسلاً وفقاً لأسئلتها، على النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: الذي نص على " ما مستوى استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي، والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية

الرتبة	الرقم	البُعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	5	استخدام المرشد للواتس آب	3.37	1.033	متوسط
2	1	استخدام المرشد للفيس بوك	2.71	1.071	متوسط
3	3	استخدام المرشد للمدونات.	2.55	1.329	متوسط
4	4	استخدام المرشد لليوتيوب	2.23	0.992	منخفض
5	2	استخدام المرشد لتويتر	1.98	1.025	منخفض
		المقياس ككل	2.57	.930	متوسط

يبين الجدول (8) أن الأوساط الحاسوبية تراوحت ما بين (1.98-3.37) للأبعاد، حيث جاء بُعد استخدام المرشد للواتس آب بالمرتبة الأولى وبأعلى متوسط حاسبي بلغ (3.37) وبمستوى تقدير متوسط، بينما جاء بُعد استخدام المرشد لتويتر بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حاسبي بلغ (1.98) وبمستوى تقدير منخفض، وبلغ المتوسط الحاسبي لمستوى استخدام مواقع شبكات التواصل الاجتماعي ككل (2.57) وبمستوى تقدير متوسط.

وقد تم حساب المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

البعد الأول: استخدام المرشد للفيسبوك

الجدول (9): الأوساط الحاسوبية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد للفيسبوك مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحاسوبية

الرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحاسبي	الانحراف المعياري	المستوى
	4	أقوم بمشاركة المنشورات والفيديوهات والصور التي تعالج المشكلات التربوية المتنوعة.	3.43	1.207	متوسطة
	1	استخدم الفيسبوك للإطلاع على آخر البحوث والدراسات المتعلقة بتخصص الإرشاد النفسي والتربوي.	3.39	1.169	متوسطة
	9	استخدم الفيسبوك من أجل متابعة كل ما هو جديد في مجال تخصص الإرشاد.	3.12	1.301	متوسطة

متوسطة	1.379	2.82	أوجه الطلبة للاشتراك بصفحات إرشادية موثوقة على الفيسبوك.	6	
متوسطة	1.413	2.80	أوجه الطلبة لمناقشة مختلف القضايا التربوية التي تهمهم على الفيسبوك.	7	
متوسطة	1.310	2.69	أستطيع من خلال الفيسبوك تكوين مجموعات تعنى بقضايا الإرشاد النفسي مع المهتمين والمختصين بالإرشاد النفسي.	11	
متوسطة	1.422	2.65	استخدم الفيسبوك في نشر البرامج الإرشادية التي أقوم بتصميمها للحصول على تغذية راجعة من قبل المتخصصين حول مناسبة للهدف الذي صممت من أجله.	12	
متوسطة	1.276	2.53	استخدم الفيسبوك لتكوين صوره واضحة عن الطلبة وعن حاجاتهم الإرشادية من خلال ما توفره لي من بيانات ومعلومات وأخبار تتعلق بهم.	10	
منخفضة	1.430	2.47	أدخل بحوارات متنوعة من خلال الفيسبوك مع الطلبة وأولياء الأمور حول القضايا الإرشادية المدرسية.	5	
منخفضة	1.375	2.33	أنشأت مجموعة على الفيسبوك يشترك فيها الطلبة والمعلمون لبحث القضايا الإرشادية والمشكلات التربوية.	2	

منخفضة	1.312	2.16	أوثق علاقات الطلبة مع بعضهم من خلال الصداقات الافتراضية على الفيسبوك.	8	
منخفضة	1.342	2.10	قمت بعمل صفحة خاصة بالمرشد التربوي يشترك فيها الطلبة والمعلمون وأولياء الأمور لمناقشة القضايا الإرشادية.	3	
متوسط	1.071	2.71	استخدام المرشد للفيس بوك ككل		

يبين الجدول (9) أن الأوساط الحاسوبية قد تراوحت ما بين (2.10-3.43)، حيث جاءت الفقرة (4) ونصها " أقوم بمشاركة المنشورات والفيديوهات والصور التي تعالج المشكلات التربوية المتنوعة" في المرتبة الأولى وبتوسط حسابي متوسط بلغ (3.43)، بينما جاءت الفقرة (3) ونصها " قمت بعمل صفحة خاصة بالمرشد التربوي يشترك فيها الطلبة والمعلمون وأولياء الأمور لمناقشة القضايا الإرشادية" بالمرتبة الأخيرة وبتوسط حسابي منخفض بلغ (2.10). وبلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (2.71)، ومستوى تقدير متوسط.

البعد الثاني: استخدام المرشد لتويتر

الجدول (10): الأوساط الحسائية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد لتويتر مرتبة تنازلياً

حسب الأوساط الحسائية

المرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسائي	الانحراف المعياري	المستوى
1	19	أوجه الطلبة للاستخدام السليم للتويتر.	2.45	1.472	منخفضة
2	18	أحث الطلبة على متابعة المغردين المهتمين بالإرشاد النفسي والتربوي.	2.14	1.274	منخفضة
3	20	استخدم تويتر كملحق لبعض المدونات التي أنشرها حول القضايا الإرشادية، وذلك من خلال نشر موضوعات أو أخبار حصرية عاجلة تتعلق بهذه المدونة.	2.04	1.206	منخفضة
4	17	أوجه الطلبة للاهتمام بالتويتر ونشر القضايا التربوية التي تفيد المجتمع من خلاله.	1.96	1.206	منخفضة
5	14	أستطيع من خلال تويتر المتابعة المباشرة للملتقيات التي تعنى بمهنة الإرشاد النفسي والتربوي من خلال ما يوفره من تدوينات مصغرة يتم نشرها عن هذه الملتقيات.	1.94	1.162	منخفضة
6	13	استخدم تويتر من أجل نشر بعض الروابط لمواقع تعنى بمهنة الإرشاد النفسي والتربوي.	1.90	1.194	منخفضة

منخفضة	.930	1.73	أستطيع من خلال تويتر التواصل مع زملائي المرشدين المشتركين بالموقع عبر إرسال الرسالة القصيرة لهم.	16	7
منخفضة	.808	1.63	استخدم تويتر لإرسال رسائل قصيرة للطلبة وذلك من خلال خدمة الإخطار الآلي عبر الرسائل القصيرة، والتي بمجرد إرسالها يحولها الموقع إلى هاتف الطلبة المعنيين بها.	15	8
منخفض	1.025	1.98	استخدام المرشد لتويتر ككل		

يبين الجدول (10) أن الأوساط الحاسوبية للفقرات قد تراوحت ما بين (1.63-2.45)، حيث جاءت الفقرة (19) ونصها " أوجه الطلبة للاستخدام السليم للتويتر" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي منخفض بلغ (2.45)، بينما جاءت الفقرة (15) ونصها " استخدم تويتر لإرسال رسائل قصيرة للطلبة وذلك من خلال خدمة الإخطار الآلي عبر الرسائل القصيرة، والتي بمجرد إرسالها يحولها الموقع إلى هاتف الطلبة المعنيين بها" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي منخفض بلغ (1.63). وبلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (1.98)، وبمستوى تقدير منخفض.

البعد الثالث: استخدام المرشد للمدونات

الجدول (11): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد للمدونات مرتبة

تنازلياً حسب الأوساط الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	24	أوجه الطلبة لعمل حلقات نقاش افتراضية حول موضوعات المدونة التي تخصهم.	2.69	1.530	متوسطة
	27	استخدم المدونات كأحد المصادر العلمية التي يمكن الاستناد إليها والاستشهاد بها عند التعامل مع الطلبة المرشدين.	2.69	1.516	متوسطة
	23	أشارك المدونات على مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة مثل الفيسبوك والواتس آب والتويتز.	2.61	1.455	متوسطة
	28	استخدم المدونات كونها تساعدني في جعل الطلبة يشاركون بفاعلية في علاج مشكلاتهم النفسية والاجتماعية والأكاديمية	2.61	1.483	متوسطة
	26	استخدم المدونات في عملية تفاعلية مع الطلبة المرشدين لتدوين ملاحظاتهم عن أهم المشكلات التي يعانون منها	2.57	1.513	متوسطة

متوسطة	1.458	2.55	استخدم المدونات كبوابة الكترونية من أجل إيصال المعلومات والملاحظات والإرشادات الضرورية المتعلقة ببعض الاضطرابات النفسية حتى يستفيد منها الطلبة في حالة تعرضهم لإحدى هذه الاضطرابات.	29	
منخفضة	1.528	2.47	استخدم المدونات لنشر البرامج والخطط الإرشادية المتعلقة ببعض المشكلات النفسية التي قد يواجهها الطلبة.	25	
منخفضة	1.422	2.35	أكتب في المدونة مقالات إرشادية تهم الطلبة مدعمة بالصور والفيديوهات.	22	
منخفضة	1.388	2.22	لدي مدونة خاصة بالقضايا الإرشادية على الورد برس (Word Press).	21	
متوسط	1.329	2.55	استخدام المرشد للمدونات ككل		

يبين الجدول (11) أن الأوساط الحاسوبية للفقرات قد تراوحت ما بين (2.22-2.69)، حيث جاءت الفقرتان (24) و(27) ونصهما على التوالي " أوجه الطلبة لعمل حلقات نقاش افتراضية حول موضوعات المدونة التي تخصهم. والفقرة: " استخدم المدونات كأحد المصادر العلمية التي يمكن الاستناد إليها والاستشهاد بها عند التعامل مع الطلبة المسترشدين"، في المرتبة الأولى وبتوسط حسابي متوسط بلغ (2.69)، بينما جاءت الفقرة (21) ونصها " لدي مدونة خاصة بالقضايا الإرشادية على الورد برس (Word Press)" بالمرتبة الأخيرة وبتوسط حسابي منخفض بلغ (2.22). وبلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (2.55)، وبمستوى تقدير متوسط.

البعد الرابع: استخدام المرشد لليوتيوب

الجدول (12): الأوساط الحاسوبية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد لليوتيوب مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحاسوبية

الرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسائي	الانحراف المعياري	المستوى
1	37	استخدم اليوتيوب لتحقيق الاستفادة المثلى من وسائل الإعلام الجديدة لنقل المعلومات والمعرفة المتعلقة مهنة الإرشاد النفسي والتربوي.	2.90	1.432	متوسطة
2	33	استخدم اليوتيوب من أجل متابعة أعمال الندوات والمؤتمرات المتعلقة مهنة الإرشاد.	2.67	1.375	متوسطة
3	34	أعرض على طلبتي الفيديوهات المتعلقة بالإرشاد، والتي حملتها عبر اليوتيوب.	2.65	1.809	متوسطة
4	36	استخدم اليوتيوب من أجل إضافة تعليقات توضيحية لبعض الأفلام أو مقاطع الفيديو الإرشادية لتوضيح فكرتها.	2.37	1.379	منخفضة
5	35	استخدم اليوتيوب من أجل نشر أفلام تتضمن جلسات إرشادية وعلاجية لبعض الاضطرابات النفسية.	2.35	1.315	منخفضة

منخفضة	1.399	2.29	استخدم اليوتيوب من أجل إضافة مقاطع صوتية توضيحية لبعض الأفلام أو مقاطع الفيديو الإرشادية لتوضيح فكرتها.	38	6
منخفضة	1.085	1.78	أوجه الطلبة لعمل مناقشات مفتوحة على الفيديوهات التي أحملها على قناتي.	32	7
منخفضة	.965	1.67	أحمل على هذه القناة الفيديوهات الخاصة بالقضايا الإرشادية التي تهتم الطلبة.	31	8
منخفضة	.843	1.45	لدي قناة إرشادية خاصة بي على اليوتيوب	30	9
منخفض	.992	2.24	استخدام المرشد لليوتيوب ككل		

يبين الجدول (12) أن الأوساط الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (1.45-2.90)، حيث جاءت الفقرة (37) ونصها " استخدم اليوتيوب لتحقيق الاستفادة المثلى من وسائل الإعلام الجديدة لنقل المعلومات والمعرفة المتعلقة مهنة الإرشاد النفسي والتربوي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي متوسط بلغ (2.90)، بينما جاءت الفقرة (30) ونصها " لدي قناة إرشادية خاصة بي على اليوتيوب" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي منخفض بلغ (1.45). وبلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (2.24)، وبمستوى تقدير منخفض.

البعد الخامس: استخدام المرشد للواتس آب

الجدول (13): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد استخدام المرشد للواتس آب مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	46	يُمكنني الواتس آب من التواصل بفعالية مع زملائي المرشدين.	3.92	1.017	مرتفعة
2	40	استخدم الواتس آب من أجل مناقشة المعلومات والأفكار التي تتعلق بمهنة الإرشاد مع زملائي المرشدين	3.76	1.250	
4	44	يُمكنني الواتس آب من تكوين مجموعات مع زملائي المرشدين لمناقشة القضايا الإرشادية.	3.71	1.241	مرتفعة
3	45	يُمكنني الواتس آب من تكوين مجموعات مع المهتمين والمختصين بالإرشاد النفسي لمناقشة ما يتعلق الإرشاد النفسي.	3.71	.935	مرتفعة
5	42	أحمل الفيديوهات والصور والمقالات المناسبة على مجموعات الواتس آب.	3.47	1.370	متوسطة
6	47	استخدم الواتس آب في تقديم المشورات النفسية في حال طلب مني ذلك، من خلال إرسال مقاطع صوتيه حول الاستشارة المطلوبة	3.47	1.415	متوسطة

متوسطة	1.513	3.00	استخدم الواتس آب من أجل البقاء على تواصل مستمر مع الطلبة بعد انتهاء اليوم الدراسي	39	7
متوسطة	1.543	2.69	أكون مجموعات إرشادية للطلبة على الواتس آب.	41	8
متوسطة	1.563	2.63	أضع الرابط الخاص لمدوناتي على الورد برس من خلال مجموعات الواتس آب.	43	9
متوسط	1.033	3.37	استخدام المرشد للواتس آب ككل		

يبين الجدول (13) أن الأوساط الحاسوبية للفقرات قد تراوحت ما بين (2.63-3.92)، حيث جاءت الفقرة (46) ونصها " يُمكنني الواتس آب من التواصل بفعالية مع زملائي المرشدين"، في المرتبة الأولى وبمتوسط حاسبي مرتفع بلغ (3.92)، بينما جاءت الفقرة (43) ونصها " أضع الرابط الخاص لمدوناتي على الورد برس من خلال مجموعات الواتس آب" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حاسبي متوسط بلغ (2.63). وبلغ المتوسط الحاسبي للبعد ككل (3.37)، وبمستوى تقدير متوسط.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: الذي نص على " ما درجة الرضا المهني لدى المرشدين التربويين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأوساط الحاسوبية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا

المهني لدى المرشدين التربويين، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (14): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس الرضا المهني مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية

الرتبة	الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل	4.11	.460	مرتفع
2	1	الرضا عن مهنة الإرشاد	4.03	.359	مرتفع
3	3	الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	3.24	.435	متوسط
		الرضا المهني ككل	3.79	.328	متوسط

يبين الجدول (14) أن الأوساط الحسابية قد تراوحت ما بين (3.24-4.11)، حيث جاء بُعد الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.11) وبمستوى تقدير مرتفع، بينما جاء بُعد الرضا عن الجوانب المادية والترقيات بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.23) وبمستوى تقدير متوسط، وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى الرضا المهني ككل (3.79) وبمستوى تقدير مرتفع.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

البعد الأول: الرضا عن مهنة الإرشاد

الجدول (15): الأوساط الحسائية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرضا عن مهنة الإرشاد مرتبة تنازلياً

حسب الأوساط الحسائية

المرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسائي	الانحراف المعياري	المستوى
1	11	أشعر بالفخر بانتمائي لعملي كمرشد نفسي وتربوي.	4.53	.615	مرتفعة
2	12	توفر لي مهنتي فرص الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال الإرشاد النفسي والتربوي.	4.39	.730	مرتفعة
3	15	تشعرتي مهنتي بأنني شخص ذو قيمة.	4.35	.778	مرتفعة
4	20	أشعر بالسعادة أثناء قيامي بعملي الإرشادي.	4.33	.625	مرتفعة
7	6	تتيح لي مهنتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال الإرشاد.	4.26	.700	مرتفعة
6	7	تتيح لي مهنتي فرصة الإبداع في مجال عملي الإرشادي.	4.26	.604	مرتفعة
8	13	تتيح لي مهنتي سلطة وصلاحيات كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.	4.26	.729	مرتفعة
5	14	توفر لي مهنتي فرصة لاستثمار قدراتي وطاقتي.	4.26	.569	مرتفعة
9	8	تمنحني مهنتي مكانة اجتماعية بين زملائي في العمل.	4.24	.693	مرتفعة

مرتفعة	.685	4.22	توفر لي مهنتي الفرصة للنمو المهني.	3	10
مرتفعة	.656	4.16	يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي.	1	11
مرتفعة	.735	4.14	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.	9	12
مرتفعة	.807	4.12	بيئة العمل تتناسب مع طبيعة عملي الإرشادي.	16	13
مرتفعة	.644	4.04	الوصف الوظيفي لطبيعة عملي واضح ودقيق.	2	14
مرتفعة	.989	4.02	أقدم مصلحة العمل على مصلحتي الشخصية.	10	15
مرتفعة	.763	4.00	تتيح لي مهنتي صلاحية كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.	4	16
مرتفعة	.657	3.67	يتوفر ما يلزم من إمكانيات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية.	5	17
مرتفعة	.977	3.59	أشعر بأن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي.	18	18
متوسطة	.944	3.06	يضايقني عدم تعاون الإدارة وزملائي معي فيما يتعلق بعملي.	17	19
متوسطة	1.172	2.71	أشعر بأن مهنة الإرشاد أقل من المهن الأخرى من حيث التقدير الاجتماعي.	19	20
مرتفعة	.359	4.03	الرضا عن مهنة الإرشاد ككل		

يبين الجدول (15) أن الأوساط الحسابية قد تراوحت ما بين (2.71-4.53)، حيث جاءت الفقرة (11) ونصها " أشعر بالفخر بانتمائي لعملي كمرشد نفسي وتربوي" في المرتبة الأولى وبوسط حسابي مرتفع بلغ (4.53)، بينما جاءت الفقرة (19) ونصها " أشعر بأن مهنة الإرشاد أقل من المهنة الأخرى من حيث التقدير الاجتماعي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي متوسط بلغ (2.71). وبلغ الوسط الحسابي للبعد ككل (4.03)، وبمستوى تقدير مرتفع.

البعد الثاني: الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل

الجدول (16): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات بعد الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	24	أحافظ على أسرار زملاء العمل.	4.73	.490	مرتفعة
2	26	أتقبل آراء زملاء العمل واقتراحاتهم.	4.39	.532	مرتفعة
3	25	علاقتي مع الإدارة و زملاء العمل تتسم بالمحبة والتعاون.	4.35	.560	مرتفعة
4	30	أشعر بأنني عضو فعال في المدرسة.	4.33	.554	مرتفعة
5	23	تسود علاقة الود والاحترام بيني وبين العاملين في المدرسة.	4.29	.500	مرتفعة
6	27	أعمل بروح الفريق مع العاملين في المدرسة لحل المشكلات.	4.29	.540	مرتفعة

مرتفعة	.540	4.29	علاقاتي مع زملائي في المدرسة تتسم بالتفاهم.	31	7
مرتفعة	.560	4.24	أبادل المعلومات والخبرات مع زملائي في المدرسة.	32	8
مرتفعة	.624	4.16	أدعم آراء واقتراحات الزملاء التي أراها بناءة ومفيدة.	35	9
مرتفعة	.591	4.06	أشعر بالراحة والانسجام مع زملائي في المدرسة.	39	10
مرتفعة	.689	4.06	أعتبر علاقتي مع زملاء العمل من مصادر رضي عن العمل.	21	11
مرتفعة	.719	4.06	أشعر بالرضا عن علاقتي مع زملائي في المدرسة.	40	12
مرتفعة	.789	4.04	أشعر بتقدير العاملين في المدرسة لجهودهم المبذولة في مجال العمل الإرشادي.	29	13
مرتفعة	.763	4.00	أجد اهتماماً من قبل العاملين في المدرسة بأهمية عملي كمرشد.	28	14
مرتفعة	.812	3.92	أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من قبل الإدارة وزملائي في المدرسة.	33	15
مرتفعة	.696	3.88	تتفهم الإدارة المدرسية وزملائي في العمل طبيعة عمل ودور المرشد التربوي والنفسي.	36	16
مرتفعة	.735	3.86	أشعر بأن هناك تكاملاً بين دوري ودور العاملين في المدرسة.	22	17

مرتفعة	.866	3.86	تتقبل الإدارة المدرسية آرائى ومقترحاتى.	37	18
مرتفعة	.697	3.81	أشعر بالرضا عن الأسلوب الذي تتبعه الإدارة المدرسية معى.	38	19
مرتفعة	.933	3.59	توفر إدارة المدرسة الانسجام بين العاملين فيها لتحقيق الأهداف المراد تحقيقها.	34	20
مرتفعة	.460	4.11	الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل		

يبين الجدول (16) أن الأوساط الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (3.59-4.73)، حيث جاءت الفقرة (24) ونصها " أحافظ على أسرار زملاء العمل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابى مرتفع بلغ (4.73)، بينما جاءت الفقرة (34) ونصها " توفر إدارة المدرسة الانسجام بين العاملين فيها لتحقيق الأهداف المراد تحقيقها" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابى مرتفع بلغ (3.59). وبلغ المتوسط الحسابى للبعد ككل (4.11)، وبمستوى تقدير مرتفع.

البعد الثالث: الرضا عن الجوانب المادية والترقيات

الجدول (17): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرضا عن الجوانب المادية والترقيات مرتبة تنازلياً حسب الأوساط الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	47	أعتقد أن التحفيز المعنوي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية.	4.10	.895	مرتفعة
2	46	أشعر بأنني أصبح أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقيات وحوافز.	3.94	1.048	مرتفعة
3	51	توفر لي مهنتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، وصندوق التكافل).	3.61	.730	مرتفعة
4	56	أشعر بالأمان الوظيفي.	3.53	.937	مرتفعة
5	48	أرى أن العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية.	3.41	.814	متوسطة
6	58	أشعر بمحدودية فرص الترقية في المدرسة.	3.35	.723	متوسطة
7	42	أشعر بأن راتبي لا يقل عن راتب زملائي في مؤسسات أخرى.	3.33	.987	متوسطة
9	49	ترتبط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.	3.31	.939	متوسطة

متوسطة	.917	3.31	توجد سياسة واضحة في نظام الترقيات لدى المؤسسة التي أعمل فيها.	50	8
متوسطة	.974	3.27	أشعر بأن فرص الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية.	60	10
متوسطة	.778	3.25	أشعر بأن فرص الترقية في مهنة الإرشاد أقل من المهن الآخر.	57	11
متوسطة	1.020	3.20	أشعر بأن الدخل الشهري الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به.	41	12
متوسطة	.978	3.00	أشعر بأنني حصلت على ما استحققه من ترقية في الوقت المناسب.	59	13
متوسطة	1.189	2.96	أضطر لمزاولة عمل إضافي خارج المدرسة لعدم كفاية الراتب.	43	15
متوسطة	.999	2.96	دخلي الشهري يتناسب وتكاليف المعيشة.	52	14
متوسطة	1.017	2.92	المعايير التي تتم من خلالها الترقيات واضحة.	45	16
متوسطة	.957	2.86	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها.	44	18
متوسطة	.790	2.86	نظام الرواتب والترقية والحوافز الموضوع يناسب الجميع.	53	17
متوسطة	.897	2.84	العلاوات السنوية المقدمة للمرشدين مجزية.	55	19

متوسطة	.950	2.81	الدخل الشهري العائد لي من مهنتي يرضي طموحاتي.	54	20
متوسطة	.435	3.24	الرضا عن الجوانب المادية والترقيات		

يبين الجدول (17) أن الأوساط الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (2.81-4.10)، حيث جاءت الفقرة (47) ونصها " أعتقد أن التحفيز المعنوي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي متوسط بلغ (4.10) وبمستوى تقدير مرتفع، بينما جاءت الفقرة (54) ونصها " الدخل الشهري العائد لي من مهنتي يرضي طموحاتي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي متوسط بلغ (2.81). وبلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (3.24)، وبمستوى تقدير متوسط.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: الذي نص على " هل تختلف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجدول أدناه توضح ذلك.

أولاً: الجنس

الجدول (18): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اختلاف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغير الجنس

البعد	متغير الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
استخدام المرشد للفيس بوك	الذكور	9	3.44	.959	2.392	47	.021
	الاناث	40	2.54	1.035			
استخدام المرشد لتويتر	الذكور	9	2.65	1.294	2.292	47	.026
	الاناث	40	1.82	.905			
استخدام المرشد للمدونات	الذكور	9	3.52	1.530	2.569	47	.013
	الاناث	40	2.33	1.194			
استخدام المرشد لليوتيوب	الذكور	9	2.54	1.077	1.029	47	.309
	الاناث	40	2.16	.973			
استخدام المرشد للواتس آب	الذكور	9	3.85	.840	1.558	47	.126
	الاناث	40	3.26	1.051			
المقياس ككل	الذكور	9	3.20	1.046	2.370	47	.022
	الاناث	40	2.42	.853			

يتبين من الجدول (18) الآتي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى استخدام المرشد لمواقع التواصل الاجتماعي ككل وفي بُعد استخدام المرشد للفيسبوك، وبُعد استخدام المرشد ولتويتز، وبُعد استخدام المرشد للمدونات، تعزى لأثر متغير الجنس وكانت الفروق لصالح الذكور.

عدم فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في بُعدي استخدام المرشد لليوتيوب، واستخدام المرشد للواتس آب تعزى لأثر متغير الجنس.

ثانياً: المؤهل العلمي

الجدول (19): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اختلاف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	البعد
بكالوريوس	2	1.87	.883	-1.125	47	.267	استخدام المرشد للفيسبوك
	47	2.74	1.072				
بكالوريوس	2	1.62	.883	-.488	47	.628	استخدام المرشد لتويتز
	47	1.98	1.036				

.487	47	-.701	1.272	1.90	2	بكالوريوس	استخدام المرشد للمدونات
			1.337	2.57	47	دراسات عليا	
.072	47	-1.841	.000	1.00	2	بكالوريوس	استخدام المرشد لليوتيوب
			.979	2.28	47	دراسات عليا	
.148	47	-1.472	1.414	2.33	2	بكالوريوس	استخدام المرشد للواتس آب
			1.010	3.41	47	دراسات عليا	
.206	47	-1.283	.890	1.74	2	بكالوريوس	المقياس ككل
			.925	2.60	47	دراسات عليا	

يبين الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى استخدام المرشد لمواقع التواصل الاجتماعي ككل وفي جميع أبعاده تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: سنوات الخبرة

الجدول (20): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اختلاف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغير سنوات الخبرة

الدرجة الكلية	استخدام المرشد الواتس آب	استخدام المرشد لليوتيوب	استخدام المرشد للمدونات	استخدام المرشد للتويتر	استخدام المرشد للفيسبوك	المتوسطات والانحرافات	متغير الخبرة
2.53	3.23	2.26	2.45	1.96	2.73	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات
1.084	1.357	1.031	1.321	1.154	1.240	الانحراف المعياري	
2.63	3.56	2.28	2.64	1.82	2.88	المتوسط الحسابي	5 - 10 سنوات
.933	.872	.997	1.495	.922	.982	الانحراف المعياري	
2.54	3.32	2.13	2.58	2.23	2.42	المتوسط الحسابي	أكثر من 10 سنوات
.707	.615	1.005	1.169	.993	.933	الانحراف المعياري	

يبين الجدول (20) تبايناً ظاهرياً في الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين الأوساط الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (21).

الجدول (21): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اختلاف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
استخدام للفيسبوك	بين المجموعات	1.480	2	.740	.634	.535
	داخل المجموعات	53.674	46	1.167		
	المجموع	55.154	48			
استخدام لتويتر	بين المجموعات	1.215	2	.607	.567	.571
	داخل المجموعات	49.253	46	1.071		
	المجموع	50.468	48			
استخدام للمدونات	بين المجموعات	.350	2	.175	.095	.909
	داخل المجموعات	84.453	46	1.836		
	المجموع	84.802	48			
استخدام لليوتيوب	بين المجموعات	.186	2	.093	.091	.913
	داخل المجموعات	47.138	46	1.025		
	المجموع	47.324	48			

.637	.456	.498	2	.996	بين المجموعات	المرشد استخدام للواتس آب
		1.093	46	50.256	داخل المجموعات	
			48	51.252	المجموع	
.932	.070	.063	2	.126	بين المجموعات	المقياس ككل
		.902	46	41.472	داخل المجموعات	
			48	41.599	المجموع	

يبين الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى استخدام المرشد لمواقع التواصل الاجتماعي ككل وفي جميع أبعاده تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: الذي نص على " هل تختلف درجة الرضا المهني لدى المرشدين التربويين باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا المهني تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. والجداول أدناه توضح ذلك.

الجدول (22): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اختلاف درجة الرضا المهني باختلاف متغير الجنس

البعد	متغير الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الرضا عن مهنة الإرشاد	الذكور	9	3.92	.231	-1.020	47	.313
	الاناث	40	4.05	.380			
الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل	الذكور	9	4.15	.406	.324	47	.747
	الاناث	40	4.10	.475			
الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	الذكور	9	3.25	.420	.119	47	.906
	الاناث	40	3.23	.443			
المقياس ككل	الذكور	9	3.77	.178	-0.164	47	.870
	الاناث	40	3.79	.355			

يتبين من الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى

الرضا المهني ككل وفي جميع أبعاده تعزى لأثر متغير الجنس .

ثانياً: المؤهل العلمي

الجدول (23): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في اختلاف درجة الرضا المهني باختلاف متغير المؤهل العلمي

البعد	المؤهل العلمي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الرضا عن مهنة الإرشاد	بكالوريوس	2	4.47	.176	1.818	47	.076
	دراسات عليا	47	4.01	.354			
الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل	بكالوريوس	2	4.22	.530	.357	47	.723
	دراسات عليا	47	4.10	.463			
الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	بكالوريوس	2	3.22	.247	-.049	47	.961
	دراسات عليا	47	3.24	.443			
المقياس ككل	بكالوريوس	2	3.97	.200	1.259	47	.394
	دراسات عليا	47	3.78	.332			

يبين الجدول (23) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا

المهني ككل وفي جميع أبعاده تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: سنوات الخبرة

الجدول (24): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اختلاف درجة الرضا المهني باختلاف متغير

سنوات الخبرة

الرضا المهني ككل	الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل	الرضا عن مهنة الإرشاد	المتوسطات والانحرافات	متغير الخبرة
3.84	3.19	4.12	4.20	الوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات
.303	.449	.445	.260	الانحراف المعياري	
3.76	3.26	4.08	3.92	الوسط الحسابي	5 - 10 سنوات
.298	.352	.436	.367	الانحراف المعياري	
3.78	3.28	4.13	3.94	الوسط الحسابي	أكثر من 10 سنوات
.423	.546	.553	.409	الانحراف المعياري	

يبين الجدول (24) تبايناً ظاهرياً في الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا المهني باختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين الأوساط الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (25).

الجدول (25): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في اختلاف درجة الرضا المهني باختلاف متغير

سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا عن مهنة الإرشاد	بين المجموعات	.871	2	.436	3.752	.031
	داخل المجموعات	5.341	46	.116		
	المجموع	6.213	48			
الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل	بين المجموعات	.021	2	.010	.047	.954
	داخل المجموعات	10.159	46	.221		
	المجموع	10.180	48			
الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	بين المجموعات	.081	2	.041	.207	.813
	داخل المجموعات	9.014	46	.196		
	المجموع	9.095	48			
المقياس ككل	بين المجموعات	.064	2	.032	.288	.751
	داخل المجموعات	5.125	46	.111		
	المجموع	5.190	48			

يبين الجدول (25) الآتي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى الرضا المهني ككل وفي بعدي الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل، والرضا عن الجوانب المادية والترقيات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في بُعد الرضا عن مهنة الإرشاد تعزى لأثر سنوات الخبرة، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (26).

الجدول (26): المقارنات البعدية بطريقة شفوية لأثر سنوات الخبرة على بُعد الرضا عن مهنة الإرشاد

المجال	سنوات الخبرة	الوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	5 - 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
الرضا عن مهنة الإرشاد	أقل من خمس سنوات	4.20			
	5 - 10 سنوات	3.92	*.81		
	أكثر من 10 سنوات	3.94	*.81		

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتبين من الجدول (26) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين فئة سنوات الخبرة أقل من خمس سنوات وفتتي سنوات الخبرة (5-10 سنوات) وأكثر من 10 سنوات، لصالح فئة سنوات الخبرة أقل من خمس سنوات.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: الذي نص على "هل هنالك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني لديه؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني لديه، والجدول (27) يوضح ذلك.

الجدول (27): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني لديه

المجالات	الارتباط	الرضا عن مهنة الإرشاد	الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل	الرضا عن الجوانب المادية والترقيات	الرضا المهني ككل
استخدام المرشد للفيسبوك	معامل ارتباط بيرسون	.164	-.202-	-.137-	-.095-
	الدلالة الإحصائية	.259	.164	.348	.517
	العدد	49	49	49	49
استخدام المرشد لتويتر	معامل ارتباط بيرسون	.142	-.123-	.005	-.004-
	الدلالة الإحصائية	.331	.399	.975	.979
	العدد	49	49	49	49

-0.062-	-0.002-	-.244-	.144	معامل ارتباط بيرسون	استخدام المرشد للمدونات.
.670	.988	.091	.323	الدلالة الإحصائية	
49	49	49	49	العدد	
.111	.053	-.011-	.255	معامل ارتباط بيرسون	استخدام المرشد لليوتيوب
.449	.720	.938	.077	الدلالة الإحصائية	
49	49	49	49	العدد	
.129	.095	.083	.131	معامل ارتباط بيرسون	استخدام المرشد للواتس آب
.378	.514	.570	.370	الدلالة الإحصائية	
49	49	49	49	العدد	
.012	.001	-.127-	.194	معامل ارتباط بيرسون	الدرجة الكلية
.936	.993	.383	.183	الدلالة الإحصائية	
49	49	49	49	العدد	

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

يتبين من الجدول (27) عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني، حيث كان معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاستخدام المرشدين لشبكات التواصل الاجتماعي والدرجة الكلية للرضا المهني (0.12)، ودلالته الإحصائية (0.936)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطيه بينهما.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم، وفيما يلي مناقشة النتائج، ثم عرض التوصيات التي انبثقت عنها.

أ. مناقشة النتائج

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: الذي نص على "ما درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي؟"

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول أن درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي كانت متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (2.56).

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة على دراية ووعي بأهمية شبكات التواصل الاجتماعي وأثرها في العملية الإرشادية، هذا بالإضافة إلى سعي الجهات التربوية القائمة على العملية التربوية في فلسطين نحو تفعيل استخدام التكنولوجيا الحديثة بما فيها شبكات التواصل الاجتماعي ويظهر ذلك من خلال توفير المعدات التكنولوجية الحديث، وإنشاء مختبرات الحاسوب ومحاولة ربط المدارس بالإنترنت، وإخضاع المرشدين للعديد من الدورات التدريبية التي تهدف إلى تفعيل دور تكنولوجيا الاتصالات بما فيها شبكات التواصل الاجتماعي بالعملية الإرشاد. إلا أن مستوى وعي المرشدين التربويين بأهمية استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في العملية الإرشادية ما زال في طور النمو، ولم يصل إلى الدرجة التي تسعى إليها الجهات التربوية ممثلة بوزارة التربية والتعليم بتطوير وعي المرشدين بأهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية الإرشاد وتفعيل استخدامهم لها بالشكل المطلوب.

كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى كون شبكات التواصل الاجتماعي تمثل ثورة في مجال التواصل الاجتماعي وأن هناك العديد من الأفراد يقاومون التغيير، ويفضلون العيش وإدارة حياتهم الشخصية والمهنية بطريقة تقليدية دون تجديد، وقد يكون المرشدين التربويين من بين هؤلاء الأفراد الذين يقاومون التغيير ويرفضونه، مثلما يمكن أن يكون من بينهم من يحب التغيير ويسعى نحوه.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشدين التربويين لم يخضعوا لدورات تدريبية على كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة نتيجة عدم خضوعهم لدورات تدريبية من الجهات المسؤولة ويبقى ذلك اجتهاد شخصي من المرشد باستخدام هذه المواقع لكي يعمل على تطوير ذاته في مجال مهنة الإرشاد.

وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع، وجدت الباحثة أن النتائج الحالية اتفقت مع دراسة كانشييه، دا-أميكو، ريوس- اغويلار، وسالاس (Canche, D'Amico, Rios -Aguilar & Salas,) (2014) التي أشارت إلى أن مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان متوسطاً.

واختلفت مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة تي ومحمد وألياس (Tee, Mohamed & Alias, 2016) التي بينت أن مستوى استخدام موقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك في العملية الإرشادية كان منخفضاً، ودراسة شيريل ولامبي (Sherrell & Lambie, 2016) التي بينت أن استخدام طلبة الإرشاد النفسي لموقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان بمستويات مرتفعة، ودراسة كيتونينا وسامبسون وفورينينا (Kettunen, Sampson & Vuorinen, 2015) التي بينت أن المرشدين النفسيين أظهروا مستوى مرتفع من الاستخدام لشبكات التواصل الاجتماعي في تقديم الخدمات الإرشادية للمسترشدين، ودراسة وسييس وبيلينج (Osis & Pelling, 2015) التي بينت أن المرشدين النفسيين يستخدمون الشبكات الاجتماعية بمستويات مرتفعة، ودراسة غوكتالي (Goktalay, 2015) التي بينت أن مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان مرتفعاً، ودراسة بالسيكانلي (Balcikanli,) (2015) التي بينت أن مستوى استخدام المعلمين لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان مرتفعاً، ودراسة وولتر، يون وسكوفهولت (Walter, Yon & Skovholt, 2012) التي بينت أن مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك كان مرتفعاً.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: الذي نص على " ما درجة الرضا المهني لدى المرشدين التربويين؟"

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال الثاني أن درجة الرضا المهني لدى المرشدين التربويين كانت مرتفعة، وممتوسط حسابي بلغ (3.79).

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى طبيعة مهنة الإرشاد، فهي مهنة تتسم بالمرونة ولا تعتمد على العمل الروتيني، هذا بالإضافة إلى ما تتركه ممارسة هذه المهنة من أثر إيجابي ومنتعة على أداء المرشد النفسي كونه يشعر بالرضا عن ذاته عندما يجد حلول للمشكلات الخاصة بالأفراد ويرى نتائج عمله معهم في تحسين رضاهم عن ذواتهم، فهي مهنة تحتاج إلى مستويات مرتفعة من الذكاء، وقدرات مرتفعة في كيفية التعامل مع الآخرين وتحديداً الطلبة، وكذلك العديد من المهارات التي تمكنه من إدارة وحل المشكلات التي يعاني منها الطلبة بطرق بناءة ومثلى، الأمر الذي من شأنه أن يجعل من المرشدين يحبون ممارسة هذه المهنة.

كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى المكانة الاجتماعية والثقة التي يحظى بها المرشد من جميع شرائح المجتمع من زملاء عمل وطلبة وأولياء أمور هذا بالإضافة إلى ما يقوم به المرشد من دور في تقديم العون والمساعدة لمن يطلبها منه، الأمر الذي من شأنه أن يزيد من ثقة المرشد بنفسه وبرضاه عن مهنة الإرشاد.

وفي ضوء النتائج المتعلقة بهذا السؤال وجدت الباحثة أن هذه الدراسة تتفق في نتائجها مع نتائج بعض الدراسات، مثل دراسة شية وهاو (Shi & Howe, 2016) التي بينت أن مستوى الرضا المهني لدى المرشدين المدرسيين جاء مرتفعاً، ودراسة أبو جراد (2015) التي بينت وجود مستوى مرتفع من الرضا المهني لدى المرشدين، ودراسة احمد وفاهري (Ahmet & Fahriye, 2015) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من الرضا المهني لدى المرشدين، ودراسة العاجز (2014) التي بينت وجود مستوى مرتفع من الرضا المهني لدى المرشدين.

واختلفت مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة يسيليا براك وبويسان (Yes, Ilyaprak & Boysan, 2015) التي بينت أن مستوى الرضا المهني والحياتي لدى مرشدي المدارس كان متوسطاً، ودراسة بون، جعفر وبابا (Boon, Jaafar & Baba, 2015) التي بينت أن مستوى الرضا المهني لدى مرشدي المدارس كان متوسطاً، ودراسة سانجانكانفانيتش وبالكين (Sangganavanich & Balkin, 2013) التي بينت وجود مستوى متوسط من الرضا المهني لدى المرشدين المدرسين، ودراسة اولواتيمهلين (Oluwatimilehin, 2010) التي بينت أن مستوى الرضا المهني لدى مرشدي المدارس كان منخفضاً.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: الذي نص على " هل تختلف درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور، مما يدل على ارتفاع درجة استخدام المرشدين الذكور لشبكات التواصل الاجتماعي أكثر من درجة استخدام المرشيدات الإناث لهذه الشبكات.

وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن المرشيدات الإناث لا يملكن الوقت الكافي لاستخدام هذه الشبكات وتحديدًا خارج أوقات الدوام الرسمي، حيث تضاف إلى المرشيدات مهمات أخرى إلى جانب المهمات الإرشادية كالمهمات والواجبات الأسرية، وهذا له دور كبير في تدني درجة استخدام المرشيدات لشبكات التواصل الاجتماعي مقارنةً بالمرشدين لا سيما أن استخدام هذه الشبكات لا يقتصر على أوقات العمل الرسمي حيث أنه يمكن للمرشد استخدامها في العملية الإرشادية خارج هذه الأوقات.

وفي ضوء النتائج المتعلقة بهذا السؤال وجدت الباحثة أن هذه الدراسة تتفق في نتائجها مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة كيتونينا وسامبسون وفورينينا (Kettunen, Sampson & Vuorinen, 2015) التي بينت أن المرشدين الذكور كانوا أكثر استخداماً لشبكات التواصل الاجتماعي من المرشيدات الإناث في تقديم الخدمات الإرشادية، ودراسة بالسيكانلي (Balcikanli, 2015)

التي بينت وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى استخدام موقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك تعزى إلى متغير الجنس، لصالح الذكور، ودراسة وولتر، يون وسكوفهولت (Walter, Yon & Skovholt, 2012) التي بينت وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لشبكة التواصل الاجتماعي الفيسبوك تعزى لمتغير الجنس، لصالح الذكور.

وتختلف في نتائجها مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة شيريل ولامبي (Sherrell & Lambie, 2016) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى استخدام طلبة الإرشاد النفسي لموقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك تعزى لمتغير الجنس، ودراسة غوكتالي (Goktalay, 2015) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى استخدام الفيسبوك تعزى لمتغير الجنس.

إضافة إلى ذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

إذ تشير نتائج هذه الدراسة إلى تقارب المرشدين على اختلاف مؤهلاتهم العلمية أو سنوات خبرتهم في العمل الإرشادي في درجة الاستخدام لشبكات التواصل الاجتماعي، فالفرق بينهم في درجة الاستخدام لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية، فهي فروق جاءت عن طريق الصدفة وليست فروق حقيقية، وهذه النتيجة تعزى إلى تقارب المرشدين في الاهتمامات الشخصية والمهنية وكذلك في الميول التي تدفع الفرد لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي.

كما تعزى هذه النتيجة إلى تشابه ظروف العمل في مجال الإرشاد النفسي والتربوي للطلبة، وتشابه ظروف الإعداد والتدريب والتأهيل التي يتلقاها المرشدين، وكذلك تشابه المتطلبات والمهام الإرشادية المناطة بهم كمرشدين بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية أو سنوات خبرتهم.

وفي ضوء النتائج المتعلقة بهذا السؤال وجدت الباحثة أن هذه الدراسة تتفق في نتائجها مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة بالسيكانلي (Balcikanli, 2015) التي بينت وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى استخدام موقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك تعزى إلى متغير الخبرة التدريسية، ولصالح الأقل خبرة.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: الذي نص على " هل تختلف درجة الرضا المهني لدى المرشدين التربويين باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أظهرت نتائج السؤال عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا المهني تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

تدل هذه النتيجة على أن المرشدين على اختلاف جنسهم أو سنوات خبرتهم أو مستواهم العلمي يشعرون بمقدار متساوي من الرضا المهني، ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن ما يقوم به المرشد من مهام وواجبات، وما يلقي على عاتقه من مسؤوليات، وما يواجهه من مشكلات تكون متشابه بغض النظر عن جنس المرشد أو مؤهله العلمي أو سنوات الخبرة المهنية، هذا بالإضافة إلى الإدراك المتزايد من قبل المرشدين لأهمية الإرشاد النفسي والتربوي، وتشابه المرشدين في العديد من الخصائص كتشابه بيئة العمل، والراتب ونظام الحوافز والترقيات، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى انعدام الفروق لدى المرشدين نتيجة هذه المتغيرات.

وفي ضوء النتائج المتعلقة بهذا السؤال وجدت الباحثة أن هذه الدراسة تتفق في نتائجها مع نتائج بعض الدراسات، مثل دراسة شية وهاو (Shi & Howe, 2016) التي بينت عدم وجود فروق تعزى لجنس المرشد في مستوى الرضا المهني، ودراسة أبو جراد (2015) التي بينت أن مستوى الرضا المهني لا يختلف باختلاف جنس المرشد، وسنوات الخبرة، ودراسة حمد وفاهري (Ahmet & Fahriye, 2015) التي بينت انعدام الفروق بين المرشدين والمرشدات على استبانة الرضا المهني تبعاً لمتغيرات الجنس، والخبرة، ودراسة العاجز (2014) التي بينت أن مستوى الرضا المهني لا يختلف باختلاف جنس المرشد، ودراسة سانجانكانفانيتش وبالكين (Sangganjanavanich & Balkin, 2013)

التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تعزى لمتغيري الجنس، والخبرة، ودراسة اولواتيمهلين (Oluwatimilehin, 2010) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني لدى مرشدي المدارس في ضوء متغيرات الجنس، والخبرة، ودراسة الخيري (2008) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، ودراسة الطريفي (2003) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات تعزى لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية.

وتختلف في نتائجها مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة شية وهاو (Shi & Howe, 2016) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني لدى المرشدين المدرسين تعزى إلى متغير الخبرة، لصالح الأكثر خبرة، ودراسة يسيليابراك وبويسان (Yes, ilyaprak & Boysan, 2015) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني والحياتي لدى مرشدي المدارس تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، لصالح حملة الشهادات العلمية (ماجستير ودكتوراه)، ودراسة العاجز (2014) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تعزى لسنوات الخبرة بين فئة (5-10 سنوات) وأكثر من (10) سنوات لصالح فئة (5-10 سنوات).

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: الذي نص على " هل هنالك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني لديه؟ أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني لديه.

تدل هذه النتيجة على أن المرشد إذا كان يستخدم شبكات التواصل الاجتماعي بمستويات مرتفعة أو متوسطة أو منخفضة في عمله مهنة الإرشاد فإن ذلك لا يؤثر على مستوى الرضا المهني لديه.

وتبدو هذه النتيجة منطقية فقد أشار (Davis, 1985) إلى أن مستوى الرضا المهني يتحدد في ضوء عدد من العوامل والتي من بينها كفاية الإشراف المباشر، وطبيعة العمل الذي يمارسه، والعلاقات الاجتماعية مع الزملاء في العمل، والعدالة والموضوعية في العمل وخاصة فيما يتعلق بتوزيع الأدوار، والحالة الصحية والبدنية والذهنية للأفراد وما تتركه من أثر على أدائهم ومعنوياتهم.

هذا بالإضافة إلى مستوى المكانة الاجتماعية للمهنة، وما تحققه له هذه المهنة من الشعور بالأمن والاستقرار، والحصول على التقدير من قبل الزملاء، وما يترتب على ممارسته لمهنة من مردود مادي ومعنوي يستطيع من خلاله إشباع حاجاته الشخصية والاجتماعية وتمكنه من أن يحيا حياه كريمة (Luciana, 2010).

ومن خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة التي تناولت صورة الذات، والتكيف النفسي والاجتماعي، لم تجد الباحثة أي دراسة عربية كانت أم أجنبية تناولت العلاقة بين صورة الذات والتكيف النفسي والاجتماعي لدى الأرامل، مما يعطي مبرراً لإجراء هذه الدراسة.

ب. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة توصي الدراسة:

أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة من الاستخدام لشبكات التواصل الاجتماعي لذلك توصي الباحثة بضرورة إخضاع المرشدين التربويين للعديد من الدورات والبرامج التدريبية التي تتعلق بكيفية استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في العملية الإرشادية.

أظهرت النتائج وجود درجة مرتفعة من الرضا المهني لدى المرشدين، لذلك توصي الباحثة بضرورة إخضاع المرشدين التربويين للعديد من الدورات والبرامج التدريبية التي تتعلق بكيفية استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في العملية الإرشادية.

إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في العملية الإرشادية مع متغيرات أخرى كدافعية الإنجاز، وكذلك إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة الرضا المهني بمتغيرات أخرى كالتفاعلية الذاتية.

إجراء دراسة تبحث في العلاقة بين درجة استخدام المرشد التربوي لشبكات التواصل الاجتماعي والرضا المهني على بيئات أخرى في المجتمع الفلسطيني، وعلى شرائح مختلفة من المرشدين، ومقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو أسعد، أحمد (2009). المهارات الإرشادية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- أبو جراد، خليل (2015). الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- أبو حماد، ناصر الدين (2006). دليل المرشد التربوي. اربد: عالم الكتب الحديث.
- أبو عيطة، سهام (2002). مبادئ الإرشاد النفسي. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- بنات، سهيلة، وغيث، سعاد، والبناء، محمد، والبدارين، غالب (2013). استخدام المرشدين التربويين لتقنيات الحاسوب في المدرسة الحكومية الأردنية. المجلة التربوية، 28(109)، 75-126.
- الجميلي، علي، والبخاري، أحمد (2008). غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم. مجلة التربية والعلم، 15(3)، 308-331.
- الحريري، رافدة، والإمامي، سمير (2011). الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الخيري، حسن (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- دبور، عبد اللطيف، والصافي، عبد الحكيم (2007). الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- الدليمي، عبد الرزاق (2011). الإعلام الجديد والصحافة الإلكترونية. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

- سرور، هناء (2015). تأثير وسائل التواصل الإلكتروني في التطور الاجتماعي - الاقتصادي، جامعة الدول العربية. استرجع بتاريخ 22 / 11 / 2016 متوفر على [http:// www.lasportal.org.html](http://www.lasportal.org.html)
- سليمان، زيد (2009). الصحافة الإلكترونية. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الشرايدة، سام (2010). الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الشهري، عبدالله (2009). الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- الشيخ، سليمان، وسلامه، محمد (2001). الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 10 (4)، 161-179.
- الطريقي، منى (2003). الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشحات في مدينة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- العاجز، عبد الرحيم (2014). درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- عبد الباقي، صلاح الدين (2004). السلوك الفعال في المنظمات. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- فليه، فاروق، وعبد المجيد، السيد (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- محمود، خالد (2011). شبكات التواصل الاجتماعي وديناميكية التغيير في العالم العربي. بيروت: مدارك إبداع نشر ترجمة وتعريب.

المليجي، علاء الدين (2015). الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي العالمية. الإسكندرية: دار التعليم الجامعي.

ويكيبيديا الموسوعة الحرة (2012). تويتر. استرجع بتاريخ 20 /11 /2016 م متوفر على <http://ar.wikipedia.org/wiki>

- Ahmet, S., & Fahriye, K. (2015). Investigation of the Relationship between Psychological Counselors' Job Satisfaction and Self-Esteem. Educational Research and Reviews, 10, (15), 2114-2123.
- Balcikanli, C. (2015). Prospective English language teachers' experiences in Facebook: Adoption, use and educational use in Turkish context. International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology, 11(3), 82-99.
- Bane, T. (2006). Job Satisfaction among Professional Middle School Counselors in Virginia. Doctoral dissertation, State University, Virginia.
- Boon, O., Jaafar, W., & Baba, M. (2015). Factors contributing to job satisfaction among school counselors. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 211, 803-810.
- Boyd, D., & Ellison, N. (2008). Social network sites: Definition, history, and scholarship, Journal of Computer-Mediated Communication, 13, 210-230.
- Bryan, J., & Henry, L. (2008). Strengths-based partnerships: A school-family community partnership approach to empowering students. Professional School Counseling, 12, 149-156.
- Calhoun, J. (2005). Leadership Behavior of Elementary Principals That Leads to Improve Learning Situation. Dissertation Abstract International, 4(7), PP: 1305-1310.
- Canche, M., D'Amico, M., Rios -Aguilar, C., & Salas, S. (2014). It is Who You Know: Leveraging Social Networks for College and Careers. The Community College Enterprise, 2(8), PP:18-35.
- Constantine, M. (2007). Racial micro aggressions against African American clients in cross-racial counseling relationships. Journal of Counseling Psychology, 54(1), PP:1–16.
- Davis, K. (1985). Human Behavior at work: Organizational Behavior. New York: McGraw Hill.

DeMato, D. (2001). Job Satisfaction among Elementary School Counselors in Virginia: Thirteen Years Later. Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Counselor Education, Blacksburg, Virginia.

Eid, M., & Ward, S. (2009). Ethics, New Media, and Social Networks, *Global Media Journal*, 2 (1), PP:1-4.

Ellison, B., Steinfield, C., & Lampe, C. (2007). The benefits of Facebook friends: Social capital and college student's use of online social network sites. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 12, 1143-1168.

Friesen, J. (1995). Theories and approaches to family counseling, *International Journal for the Advancement of Counseling*, 18(1), 3-10.

Goktalay, S. (2015). The impact of Facebook in teaching practicum: Teacher trainees' perspectives. *Educational Research and Reviews*, 10(17), PP:2489-2500.

Gorcheva, R., Walther, W., Sulzner, J., & Cohen, J. (2008). Therapists' helpful and unhelpful situations with LGBT clients: An exploratory study. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39(3), PP: 361–368.

Harris-Bowlsbey, J., & Sampson, J. (2005). Use of technology in delivering career services worldwide. *Career Development Quarterly*, 54(1), PP:48-56.

Johnson, N., & Daire, A. (2008). School counsellor implementation of an electronic mentoring (e-mentoring) program in a rural setting. *Journal of Technology in Counseling*, 5(1), 108-114.

Kettunena, J., Sampson, J., & Vuorinena, R. (2015). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), PP:43-56.

Kittiwongvivat, W., & Rakkangan, P. (2010). Facebooking your dreams, Master Thesis, Malardalen University, Sweden.

- Kumar, D. (2012). Validion of Internet application: study analysis and evolution. *Advanced Networking and application*, 3(4), PP:1261-1269.
- Luciana, M. (2010). Teaching Competency and Teacher Job-Satisfaction among Secondary Schools Teachers. *Journal of Psychology Education*, 15 (6), PP:221-239.
- Mazman, G., & kocakus- luel, Y. (2009). The Usage of Social Networks in Educational Context. *International Journal of Human and Social Sciences*, 4(12), PP:849-853.
- Oluwatimilehin, J. (2010). Psychological Correlates of Job Satisfaction Among Selected Secondary School Counselors in Ogun State, Nigeria. *Academic Leadership the Online Journal*, 8(2), 1-5.
- Osis, J., & Pelling, N. (2015). An Exploration of the Prevalence and Nature of Facebook Use by Australian Psychologists and Counselors. *International Journal of Mental Health*, 44, 124–138.
- Pang, R. (1993). Factors Influencing Job Satisfaction in Seoul Schools, *Dissertations Abstract International*, 25 (10), 3200- 3209.
- Rainey, S., McGlothlin, J., & Miller, L. (2008). Technology: School counselor attitudes, experiences, and competency. *The Journal of Technology in Counseling*, 5(1), PP:159-166.
- Riede, P. (2003). Electronic Mentoring. *School Administrator*, 60(10), PP:26-30.
- Sangganjanavanich, V., & Balkin, R. (2013). Burnout and Job Satisfaction among Counselor Educators. *Journal of Humanistic Counseling*, 52, PP:67-81.
- Sherrell, R., & Lambie, G. (2016). A Qualitative Investigation of College Students' Facebook Usage and Romantic Relationships: Implications for College Counselors. *Journal of College Counseling*. 19(2), PP:138-153.
- Shi, Y., & Howe, T. (2016). A Survey of Occupational Therapy Practice in Beijing, China. *Occupational Therapy International*, 23(2):186-195.

Siemens, G., & Conole, G. (2011). Special Issue Connectivism: Design and Delivery of Social Networked Learning. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 12(3), 1-4.

Tapia, W. (2010). An Exploratory case study on the effectiveness of social network sites: The case of face book and twitter in an educational organization. Unpublished Master thesis, Griffith College Dublin, UK.

Tee, Y., Mohamed, A., & Alias, N. (2016). Application of Fuzzy Delphi Method in Exploring Facebook as a Tool for Writing Therapy among Young Adults. *The Malaysian Online Journal of Educational Technology*, 2 (3), PP:1-10.

Walter, J., Yon, K & Skovholt, T. (2012). Differences in Beliefs about Psychological Services in the Relationship between Socioracial and One's Social Network. *Journal of Counseling & Development*, (90), PP:191-199.

Yesilyaprak, B., & Boysan, M. (2015). Latent Class Analysis of Job and Life Satisfaction Among School Counselors: A National Survey. *J Happiness Stud*, 16, 1–15.

Yusouf, F., Sulaiman, H., & Abdullah, S. (2008). Information communication technology competencies for counselors. *Journal of Technology in Counseling*, 5(1), PP:79-93.

الملاحق

ملحق (1)

مقياس درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي بصورته النهائية

المحكم الفاضل / المحكمة الفاضلة:

الاسم ----- البلد -----

الجامعة ----- التخصص ----- الرتبة العلمية -----

تحية تقدير واحترام وبعد:

تجري الطالبة لبنى خليل عمر عامر دراسة تهدف إلى الكشف عن درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم. وذلك تحقيقاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من كلية التربية من جامعة عمان العربية.

ولتحقيق معايير مقبولة من صدق المحتوى (الصدق الظاهري)، فقد تطلب من الباحثة عرض أداة الدراسة على الخبراء والمختصين في علم النفس والإرشاد التربوي، لوضع ملاحظاتكم على فقرات مقياس شبكات التواصل الاجتماعي، وقد قامت الباحثة بتطوير هذا المقياس من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق باستخدام المرشد لشبكات التواصل الاجتماعي، ومنها: دراسة إيكوي وأوميكو وأودوه (Eke, Omekwu & Odoh, 2014)، ودراسة كيتونينا وسامبسون وفورينينا (Kettunena, Sampson & Vuorinena, 2015)، ودراسة أوسيس وبيلينج (Osis & Pelling, 2015)، ودراسة كيتونينا وسامبسون وفورينينا (Kettunena, Sampson & Vuorinena, 2015). يتكون المقياس من (48) فقرة موزعة على خمس أبعاد يشير كل بعد إلى استخدام المرشد التربوي لأحد شبكات تواصل اجتماعي في الإرشاد التربوي، هي: (الفيسبوك، والتويت، والمدونات، اليوتيوب، والواتس آب).

وستعتمد الباحثة للحكم على تقديرات الطلبة على أداة الدراسة تدرج ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً). وأرجو تقديم ملاحظتكم وتعديلاتكم على فقرات أداة الدراسة، والتي من المؤكد أنها ستسهم بإخراجها بصورة جيدة وملائمة لأهداف الدراسة.

تفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير

فقرات مقياس شبكات التواصل الاجتماعي

ملاحظات	ملائمة الفقرة للبعد		وضوح المعنى		سلامة اللغة		مضمون الفقرة	الرقم
	غير ملائم	ملائم	غير واضح	واضح	غير سليم	سليم		
البعد الأول: استخدام المرشد الفيسبوك								
							استخدم الفيسبوك من أجل الإطلاع على آخر البحوث والدراسات المتعلقة بتخصص الإرشاد النفسي والتربوي.	
							أنشأت مجموعة على الفيسبوك يشترك فيها الطلبة والمعلمون لبحث القضايا الإرشادية والمشكلات التربوية.	
							قمت بعمل صفحة خاصة بالمرشد التربوي يشترك فيها الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور لمناقشة القضايا الإرشادية.	
							أقوم بمشاركة المنشورات والفيديوهات والصور التي تعالج المشكلات التربوية المتنوعة.	
							أدخل بحوارات متنوعة من خلال الفيسبوك مع الطلبة وأولياء الأمور حول القضايا الإرشادية المدرسية.	

						أوجه الطلبة للاشتراك بصفحة إرشادية موثوقة على الفيسبوك.
						أوجه الطلبة لمناقشة مختلف القضايا التربوية التي تهمهم على الفيسبوك.
						أوثق علاقات الطلبة مع بعضهم من خلال الصداقات الافتراضية على الفيسبوك.
						استخدم الفيسبوك من أجل متابعة كل ما هو جديد في مجال تخصص الإرشاد.
						استخدم الفيسبوك من أجل تكوين صورته واضحة عن الطلبة وعن حاجاتهم الإرشادية من خلال ما توفره لي من بيانات ومعلومات وأخبار تتعلق بهم.
						أستطيع من خلال الفيسبوك تكوين مجموعات تعنى بقضايا الإرشاد النفسي مع المرشدين النفسيين.
						أستطيع من خلال الفيسبوك تكوين مجموعات تعنى بقضايا الإرشاد النفسي مع المهتمين والمختصين بالإرشاد النفسي.

							<p>استخدم الفيسبوك في نشر البرامج الإرشادية التي أقوم بتصميمها من أجل الحصول على تغذية راجعة من قبل المتخصصين حول مناسبة للهدف الذي صممت من أجله.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

البعد الثاني: استخدام المرشد التويتر						
						استخدم تويتر من أجل نشر بعض الروابط لمواقع تعنى مهنة الإرشاد النفسي والتربوي.
						أستطيع من خلال تويتر من المتابعة المباشرة للملتقيات التي تعنى مهنة الإرشاد النفسي والتربوي من خلال ما يوفره من تدوينات مصغرة يتم نشرها عن هذه الملتقيات.
						استخدم تويتر من أجل إرسال رسائل قصيرة للطلبة وذلك من خلال خدمة الإخطار الآلي عبر الرسائل القصيرة، والتي بمجرد إرسالها يحولها الموقع إلى هاتف الطلبة المعنيين بها.
						أستطيع من خلال تويتر التواصل مع زملائي المرشدين المشتركين بالموقع من خلال إرسال الرسالة القصيرة لهم.
						أوجه الطلبة للاهتمام بالتويتر ونشر القضايا التربوية التي تفيد المجتمع من خلال تويتر.
						أحث الطلبة على متابعة المغردين المهتمين بالإرشاد النفسي والتربوي.
						أوجه الطلبة للاستخدام السليم للتويتر.

							<p>استخدم تويتر كملحق لبعض المدونات التي أنشرها حول القضايا الإرشادية، وذلك من خلال نشر مواضيع سريعة أو أخبار حصرية عاجلة تتعلق بهذه المدونة.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

البعء الثالث: استخدام المرشد المدونات

							لدي مدونة خاصة بالقضايا الإرشادية على الورد برس (Word Press).
							أكتب في المدونة مقالات إرشادية تهتم الطلبة مدعمة بالصور والفيديوهات.
							أشارك المدونات على مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة مثل الفيسبوك والواتس آب والتويتري.
							أوجه الطلبة لعمل حلقات نقاش افتراضية حول موضوعات المدونة التي تخصهم.
							استخدم المدونات لنشر البرامج والخطط الإرشادية المتعلقة ببعض المشكلات النفسية التي قد يواجهها الطلبة.
							استخدم المدونات في عملية تفاعلية مع الطلبة المرشدين من أجل تدوين آرائهم وملاحظاتهم عن أهم المشكلات التي يعانون منها.
							استخدم المدونات كأحد المصادر العلمية التي يمكن الاستناد إليها والاستشهاد بها عند التعامل مع الطلبة المرشدين.

							استخدم المدونات كونها تساعدني في جعل الطلبة يشاركون بفاعلية في علاج مشكلاتهم النفسية والاجتماعية والأكاديمية.
							استخدم المدونات كبوابة الكترونية من أجل إيصال المعلومات والملاحظات والإرشادات الضرورية المتعلقة ببعض الاضطرابات النفسية حتى يستفيد منها الطلبة في حالة تعرضهم لإحدى هذه الاضطرابات.

البعد الرابع: استخدام المرشد اليوتيوب							
							لدي قناة إرشادية خاصة بي على اليوتيوب.
							أحمل على هذه القناة الفيديوهات الخاصة بالقضايا الإرشادية التي تهتم الطلبة.
							أوجه الطلبة لعمل مناقشات مفتوحة على الفيديوهات التي أحملها على قناتي.
							استخدم اليوتيوب من أجل متابعة أعمال الندوات والمؤتمرات المتعلقة بمهنة الإرشاد.
							أعرض على طلبتي الفيديوهات المتعلقة بالإرشاد، والتي حملتها عبر اليوتيوب.
							استخدم اليوتيوب من أجل نشر أفلام تتضمن جلسات إرشادية وعلاجية لبعض الاضطرابات النفسية.
							استخدم اليوتيوب من أجل إضافة تعليقات توضحه لبعض الأفلام أو مقاطع الفيديو الإرشادية لتوضيح فكرتها.

						استخدم اليوتيوب لتحقيق الاستفادة المثلى من وسائل الإعلام الجديدة لنقل المعلومات والمعرفة المتعلقة بمهنة الإرشاد النفسي والتربوي.
						استخدم اليوتيوب من أجل إضافة مقاطع صوتية توضحه لبعض الأفلام أو مقاطع الفيديو الإرشادية لتوضيح فكرتها.

البعد الخامس: استخدام المرشد الواتس آب						
						استخدم الواتس آب من أجل البقاء على تواصل مستمر مع الطلبة بعد انتهاء اليوم الدراسي.
						استخدم الواتس آب من أجل مناقشة المعلومات والأفكار التي تتعلق بمهنة الإرشاد مع زملائي المرشدين.
						أكون مجموعات إرشادية للطلبة على الواتس آب.
						أحمل الفيديوهات والصور والمقالات المناسبة على مجموعات الواتس آب.
						أضع الرابط الخاصة بمدوناتي على الورد برس من خلال مجموعات الواتس آب.
						يمكنني الواتس آب من تكوين مجموعات مع زملائي المرشدين لمناقشة القضايا الإرشادية.
						يمكنني الواتس آب من تكوين مجموعات مع المهتمين والمختصين بالإرشاد النفسي لمناقشة ما يتعلق الإرشاد النفسي.

							يمكنني الواس آب من التواصل بفعالية مع زملائي المرشدين.
							استخدم الواس آب في تقديم المشورات النفسية في حال طلب مني ذلك، من خلال إرسال مقاطع صوتيه حول الاستشارة المطلوبة.

ملحق (2)

مقياس درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي بصورته النهائية

المرشد الفاضل \ المرشدة الفاضلة

تحية طيبة وبعد

تجري الطالبة لبنى خليل عمر عامر دراسة تهدف إلى الكشف عن درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم. وذلك تحقيقاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من كلية التربية من جامعة عمان العربية.

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي، لذا أرجو الاهتمام بقراءة كل فقرة، ووضع إشارة (X) تحت البديل الذي يدل على مستوى استخدامكم لشبكات التواصل في عملية الإرشاد التربوي ضمن التدرج الخماسي المحدد للفقرات، علماً أن نتائج الدراسة الحالية لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، ولن يطلع عليها أحد، كما أنه لا حاجة لذكر الاسم ومكان العمل؛ مما يعطيكم حرية كاملة في الإجابة، ولا توجد إجابة سليمة أم خاطئة، إنما تعبر الإجابة السليمة عن وجهة نظرك الحقيقية.

مثال على طريقة تعبئة فقرات الاستبانة:

سلم الدرجات					الفقرة	رقم الفقرة
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
		X			استخدم الفيسبوك للإطلاع على آخر البحوث والدراسات المتعلقة بتخصص الإرشاد النفسي والتربوي.	1.

عزيزي المرشد / عزيزتي المرشدة

أرجو تعبئة البيانات الخاصة بك فيما يأتي:

الجنس: () ذكر () أنثى.

المؤهل العلمي: () بكالوريوس () دراسات عليا.

الخبرة: () أقل من 5 سنوات () 5-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،،

الباحثة

فقرات مقياس درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي

الرقم	مضمون الفقرة	مستوى استخدام شبكات التواصل الاجتماعي				
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
	استخدم الفيسبوك للإطلاع على آخر البحوث والدراسات المتعلقة بتخصص الإرشاد النفسي والتربوي.					
	أنشأت مجموعة على الفيسبوك يشترك فيها الطلبة والمعلمون لبحث القضايا الإرشادية والمشكلات التربوية.					
	قمت بعمل صفحة خاصة بالمرشد التربوي يشترك فيها الطلبة والمعلمون وأولياء الأمور لمناقشة القضايا الإرشادية.					
	أقوم بمشاركة المنشورات والفيديوهات والصور التي تعالج المشكلات التربوية المتنوعة.					
	أدخل بحوارات متنوعة من خلال الفيسبوك مع الطلبة وأولياء الأمور حول القضايا الإرشادية المدرسية.					
	أوجه الطلبة للاشتراك بصفحات إرشادية موثوقة على الفيسبوك.					

					أوجه الطلبة لمناقشة مختلف القضايا التربوية التي تهمهم على الفيسبوك.
					أوثق علاقات الطلبة مع بعضهم من خلال الصداقات الافتراضية على الفيسبوك.
					استخدم الفيسبوك من أجل متابعة كل ما هو جديد في مجال تخصص الإرشاد.
					استخدم الفيسبوك لتكوين صورته واضحة عن الطلبة وعن حاجاتهم الإرشادية من خلال ما توفره لي من بيانات ومعلومات وأخبار تتعلق بهم.
					أستطيع من خلال الفيسبوك تكوين مجموعات تعنى بقضايا الإرشاد النفسي مع المهتمين والمختصين بالإرشاد النفسي.
					استخدم الفيسبوك في نشر البرامج الإرشادية التي أقوم بتصميمها للحصول على تغذية راجعة من قبل المتخصصين حول مناسبة للهدف الذي صممت من أجله.

					استخدم تويتر من أجل نشر بعض الروابط لمواقع تعنى بمهنة الإرشاد النفسي والتربوي.
					أستطيع من خلال تويتر المتابعة المباشرة للملتقيات التي تعنى بمهنة الإرشاد النفسي والتربوي من خلال ما يوفره من تدوينات مصغرة يتم نشرها عن هذه الملتقيات.
					استخدم تويتر لإرسال رسائل قصيرة للطلبة وذلك من خلال خدمة الإخطار الآلي عبر الرسائل القصيرة، والتي بمجرد إرسالها يحولها الموقع إلى هاتف الطلبة المعنيين بها.
					أستطيع من خلال تويتر التواصل مع زملائي المرشدين المشتركين بالموقع عبر إرسال الرسالة القصيرة لهم.
					أوجه الطلبة للاهتمام بالتويتر ونشر القضايا التربوية التي تفيد المجتمع من خلاله.
					أحث الطلبة على متابعة المغردين المهتمين بالإرشاد النفسي والتربوي.
					أوجه الطلبة للاستخدام السليم للتويتر.

				استخدم تويتر كملحق لبعض المدونات التي أنشرها حول القضايا الإرشادية، وذلك من خلال نشر موضوعات أو أخبار حصرية عاجلة تتعلق بهذه المدونة.
				لدي مدونة خاصة بالقضايا الإرشادية على الورد برس (Word Press).
				أكتب في المدونة مقالات إرشادية تهتم الطلبة مدعمة بالصور والفيديوهات.
				أشارك المدونات على مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة مثل الفيسبوك والواتس آب والتويتر.
				أوجه الطلبة لعمل حلقات نقاش افتراضية حول موضوعات المدونة التي تخصهم.
				استخدم المدونات لنشر البرامج والخطط الإرشادية المتعلقة ببعض المشكلات النفسية التي قد يواجهها الطلبة.
				استخدم المدونات في عملية تفاعلية مع الطلبة المسترشدين لتدوين ملاحظاتهم عن أهم المشكلات التي يعانون منها.

					استخدم المدونات كأحد المصادر العلمية التي يمكن الاستناد إليها والاستشهاد بها عند التعامل مع الطلبة المسترشدين.
					استخدم المدونات كونها تساعدني في جعل الطلبة يشاركون بفاعلية في علاج مشكلاتهم النفسية والاجتماعية والأكاديمية.
					استخدم المدونات كبوابة الكترونية من أجل إيصال المعلومات والملاحظات والإرشادات الضرورية المتعلقة ببعض الاضطرابات النفسية حتى يستفيد منها الطلبة في حالة تعرضهم لإحدى هذه الاضطرابات.
					لدي قناة إرشادية خاصة بي على اليوتيوب.
					أحمل على هذه القناة الفيديوهات الخاصة بالقضايا الإرشادية التي تهم الطلبة.
					أوجه الطلبة لعمل مناقشات مفتوحة على الفيديوهات التي أحملها على قناتي.
					استخدم اليوتيوب من أجل متابعة أعمال الندوات والمؤتمرات المتعلقة بمهنة الإرشاد.
					أعرض على طلبتي الفيديوهات المتعلقة بالإرشاد، والتي حملتها عبر اليوتيوب.

				استخدم اليوتيوب من أجل نشر أفلام تتضمن جلسات إرشادية وعلاجية لبعض الاضطرابات النفسية.
				استخدم اليوتيوب من أجل إضافة تعليقات توضيحية لبعض الأفلام أو مقاطع الفيديو الإرشادية لتوضيح فكرتها.
				استخدم اليوتيوب لتحقيق الاستفادة المثلى من وسائل الإعلام الجديدة لنقل المعلومات والمعرفة المتعلقة بمهنة الإرشاد النفسي والتربوي.
				استخدم اليوتيوب من أجل إضافة مقاطع صوتية توضيحية لبعض الأفلام أو مقاطع الفيديو الإرشادية لتوضيح فكرتها.
				استخدم الواتس آب من أجل البقاء على تواصل مستمر مع الطلبة بعد انتهاء اليوم الدراسي.
				استخدم الواتس آب من أجل مناقشة المعلومات والأفكار التي تتعلق بمهنة الإرشاد مع زملائي المرشدين.
				أكون مجموعات إرشادية للطلبة على الواتس آب.
				أحمل الفيديوهات والصور والمقالات المناسبة على مجموعات الواتس آب.

					أضع الرابط الخاص لمدوناتي على الورد برس من خلال مجموعات الواتس آب.
					يُمكنني الواتس آب من تكوين مجموعات مع زملائي المرشدين لمناقشة القضايا الإرشادية.
					يُمكنني الواتس آب من تكوين مجموعات مع المهتمين والمختصين بالإرشاد النفسي لمناقشة ما يتعلق الإرشاد النفسي.
					يُمكنني الواتس آب من التواصل بفعالية مع زملائي المرشدين.
					استخدم الواتس آب في تقديم المشورات النفسية في حال طلب مني ذلك، من خلال إرسال مقاطع صوتيه حول الاستشارة المطلوبة.

(3) ملحق

مقياس الرضا المهني لدى المرشدين بصورته الأولية

المحكم الفاضل / المحكمة الفاضلة:

الاسم ----- البلد -----

الجامعة ----- التخصص ----- الرتبة العلمية -----

تحية تقدير واحترام وبعد:

تجري الطالبة لبنى خليل عمر عامر دراسة تهدف إلى الكشف عن درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم. وذلك تحقيقاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من كلية التربية من جامعة عمان العربية.

ولتحقيق معايير مقبولة من صدق المحتوى (الصدق الظاهري)، فقد تطلب من الباحثة عرض أداتي الدراسة على الخبراء والمختصين في علم النفس والإرشاد التربوي، لوضع ملاحظاتهم على فقرات المقياسين، لذلك أرجو قراءة فقرات مقياس الرضا المهني: قامت الباحثة بتطوير هذا المقياس من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بالرضا المهني، ومنها دراسة (Bane, 2006)، ودراسة العاجز (2014)، ودراسة أبو جراد (2015). يتكون المقياس من (60) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد، هي: الرضا عن مهنة الإرشاد، بعد الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل، بعد الرضا عن الجوانب المادية والترقيات)

وستعتمد الباحثة للحكم على تقديرات الطلبة على أداتي الدراسة تدرج ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). وأرجو تقديم ملاحظاتهم وتعديلاتكم على فقرات أداة الدراسة، والتي من المؤكد أنها ستسهم بإخراجها بصورة جيدة وملائمة لأهداف الدراسة.

تفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير

فقرات مقياس الرضا المهني

ملاحظات	ملائمة الفقرة		وضوح المعنى		سلامة اللغة		مضمون الفقرة	الرقم
	غير ملائمة	ملائم	غير واضح	واضح	غير سليم	سليم		
البُعد الأول: الرضا عن مهنة الإرشاد								
							يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي.	
							الوصف الوظيفي لطبيعة عملي واضح ودقيق.	
							توفر لي مهنتي الفرصة للنمو المهني.	
							تتيح لي مهنتي صلاحية كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.	
							يتوفر ما يلزم من إمكانيات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية.	
							تتيح لي مهنتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال الإرشاد.	
							تتيح لي مهنتي فرصة الإبداع في مجال عملي الإرشادي.	
							تمنحني مهنتي مكانة اجتماعية بين زملائي في العمل.	

							أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.	
							أقدم مصلحة العمل على مصلحتي الشخصية.	
							أشعر بالفخر بانتمائي لعملي كمرشد نفسي وتربوي.	
							توفر لي مهنتي فرص الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال الإرشاد النفسي والتربوي.	
							تتيح لي مهنتي سلطة وصلاحيه كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.	
							توفر لي مهنتي فرصة لاستثمار قدراتي وطاقاتي.	
							تشعري مهنتي بأنني شخص ذو قيمه.	
							بيئة العمل تتناسب مع طبيعة عملي الإرشادي.	
							يضايقني عدم تعاون الإدارة وزملائي معي فيما يتعلق بعملي.	
							أشعر بأن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي.	
							أشعر بأن مهنة الإرشاد أقل من المهن الأخرى من حيث التقدير الاجتماعي.	
							أشعر بالسعادة أثناء قيامي بعملي الإرشادي.	

البُعد الثاني: الرضا عن العلاقات مع زملاء العمل

							أعتبر علاقتي مع زملاء العمل من مصادر راضي عن العمل.	
							أشعر بأن هناك تكاملاً بين دوري ودور العاملين في المدرسة.	
							تسود علاقة الود والاحترام بيني وبين العاملين في المدرسة.	
							أحافظ على أسرار زملاء العمل.	
							علاقتي مع الإدارة وزملاء العمل تتسم بالمحبة والتعاون.	
							أقبل آراء زملاء العمل واقتراحاتهم.	
							أعمل بروح الفريق مع العاملين في المدرسة لحل المشكلات.	
							أجد اهتماماً من قبل العاملين في المدرسة بأهمية عملي كمرشد.	
							أشعر بتقدير العاملين في المدرسة لجهودي المبذولة في مجال العمل الإرشادي.	
							أشعر بأنني عضو فعال في المدرسة.	
							علاقتي مع زملائي في المدرسة تتسم بالتفاهم.	

							أ تبادل المعلومات والخبرات مع زملائي في المدرسة.
							أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من قبل الإدارة وزملائي في المدرسة.
							توفر إدارة المدرسة الانسجام بين العاملين فيها لتحقيق الأهداف المراد تحقيقها.
							أدعم آراء واقتراحات الزملاء التي أراها بناءة ومفيدة.
							تتفهم الإدارة المدرسية وزملائي في العمل طبيعة عمل ودور المرشد التربوي والنفسي.
							تتقبل الإدارة المدرسية آرائي ومقترحاتي.
							أشعر بالرضا عن الأسلوب الذي تتبعه الإدارة المدرسية معي.
							أشعر بالراحة والانسجام مع زملائي في المدرسة.
							أشعر بالرضا عن علاقتي مع زملائي في المدرسة.

البُعد الثالث: الرضا عن الجوانب المادية والترقيات

							أشعر بأن الدخل الشهري الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به.	
							أشعر بأن راتبي لا يقل عن راتب زملائي في مؤسسات أخرى.	
							أضطر لمزاولة عمل إضافي خارج المدرسة لعدم كفاية الراتب.	
							أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها.	
							المعايير التي تتم من خلالها الترقيات واضحة.	
							أشعر بأنني أصبح أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقيات وحوافز.	
							أعتقد أن التحفيز المعنوي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية.	
							أرى أن العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية.	
							ترتبط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.	
							توجد سياسة واضحة في نظام الترقيات لدى المؤسسة التي أعمل فيها.	

							توفر لي مهنتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، وصندوق التكافل).
							دخلي الشهري يتناسب وتكاليف المعيشة.
							نظام الرواتب والترقية والحوافز الموضوع يناسب الجميع.
							الدخل الشهري العائد لي من مهنتي يرضي طموحاتي.
							العلاوات السنوية المقدمة للمرشدين مجزية.
							أشعر بالأمان الوظيفي.
							أشعر بأن فرص الترقية في مهنة الإرشاد أقل من المهن الأخرى.
							أشعر بمحدودية فرص الترقية في المدرسة.
							أشعر بأنني حصلت على ما استحقته من ترقية في الوقت المناسب.
							أشعر بأن فرص الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية.

ملحق (4)

مقياس الرضا المهني لدى المرشدين بصورته النهائية

المرشد الفاضل \ المرشدة الفاضلة

تحية طيبة وبعد

تجري الطالبة لبنى خليل عمر عامر دراسة تهدف إلى الكشف عن درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم. وذلك تحقيقاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من كلية التربية من جامعة عمان العربية.

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس درجة الرضا المهني لدى المرشدين، لذا أرجو الاهتمام بقراءة كل فقرة، ووضع إشارة (X) تحت البديل الذي يدل على درجة رضاك المهني في عمك كمرشد تربوي ضمن التدرج الخماسي المحدد لل فقرات، علماً أن نتائج الدراسة الحالية لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، ولن يطلع عليها أحد، كما أنه لا حاجة لذكر الاسم ومكان العمل؛ مما يعطيكم حرية كاملة في الإجابة، ولا توجد إجابة سليمة أم خاطئة، إنما تعبر الإجابة السليمة عن وجهة نظرك الحقيقية.

مثال على طريقة تعبئة الاستبانة:

سلم الدرجات					الفقرة	رقم الفقرة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
		X			يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي.	1.

عزيزي المرشد / عزيزتي المرشدة

أرجو تعبئة البيانات الخاصة فيما يأتي:

الجنس: () ذكر () أنثى.

المؤهل العلمي: () بكالوريوس () جراسات عليا.

الخبرة: () أقل من 5 سنوات () 5-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،،

الباحثة

فقرات مقياس الرضا المهني لدى المرشدين

درجة الرضا المهني					مضمون الفقرة	الرقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة		
					يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي.	1
					الوصف الوظيفي لطبيعة عملي واضح ودقيق.	2
					توفر لي مهنتي الفرصة للنمو المهني.	3
					تتيح لي مهنتي صلاحية كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.	4
					يتوفر ما يلزم من إمكانيات إدارية وتسهيلات فنية لتأدية المهام الوظيفية.	5
					تتيح لي مهنتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال الإرشاد.	6
					تتيح لي مهنتي فرصة الإبداع في مجال عملي الإرشادي.	7
					تمنحني مهنتي مكانة اجتماعية بين زملائي في العمل.	8
					أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.	9
					أقدم مصلحة العمل على مصلحتي الشخصية.	10
					أشعر بالفخر بانتمائي لعملي كمرشد نفسي وتربوي.	11

					توفر لي مهنتي فرص الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال الإرشاد النفسي والتربوي.	12
					تتيح لي مهنتي سلطة وصلاحيه كافية لأداء عملي كمرشد في المدرسة.	13
					توفر لي مهنتي فرصة لاستثمار قدراتي وطاقاتي.	14
					تشعرنى مهنتي بأنني شخص ذو قيمه.	15
					بيئة العمل تتناسب مع طبيعة عملي الإرشادي.	16
					يضايقني عدم تعاون الإدارة وزملائي معي فيما يتعلق بعملي.	17
					أشعر بأن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي.	18
					أشعر بأن مهنة الإرشاد أقل من المهن الأخرى من حيث التقدير الاجتماعي.	19
					أشعر بالسعادة أثناء قيامي بعملي الإرشادي.	20
					أعتبر علاقتي مع زملاء العمل من مصادر رضي عن العمل.	21
					أشعر بأن هناك تكاملاً بين دوري ودور العاملين في المدرسة.	22

					تسود علاقة الود والاحترام بيني وبين العاملين في المدرسة.	23
					أحافظ على أسرار زملاء العمل.	24
					علاقتي مع الإدارة وزملاء العمل تتسم بالمحبة والتعاون.	25
					أقبل آراء زملاء العمل واقتراحاتهم.	26
					أعمل بروح الفريق مع العاملين في المدرسة لحل المشكلات.	27
					أجد اهتماماً من قبل العاملين في المدرسة بأهمية عملي كمرشد.	28
					أشعر بتقدير العاملين في المدرسة لجهودتي المبذولة في مجال العمل الإرشادي.	29
					أشعر بأنني عضو فعال في المدرسة.	30
					علاقتي مع زملائي في المدرسة تتسم بالتفاهم.	31
					أبادل المعلومات والخبرات مع زملائي في المدرسة.	32
					أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من النقد السلبي الموجه لي من قبل الإدارة وزملائي في المدرسة.	33

					توفر إدارة المدرسة الانسجام بين العاملين فيها لتحقيق الأهداف المراد تحقيقها.	34
					أدعم آراء واقتراحات الزملاء التي أراها بناءة ومفيدة.	35
					تتفهم الإدارة المدرسية وزملائي في العمل طبيعة عمل ودور المرشد التربوي والنفسي.	36
					تتقبل الإدارة المدرسية آرائي ومقترحاتي.	37
					أشعر بالرضا عن الأسلوب الذي تتبعه الإدارة المدرسية معي.	38
					أشعر بالراحة والانسجام مع زملائي في المدرسة.	39
					أشعر بالرضا عن علاقتي مع زملائي في المدرسة.	40
					أشعر بأن الدخل الشهري الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به.	41
					أشعر بأن راتبي لا يقل عن راتب زملائي في مؤسسات أخرى.	42
					أضطر لمزاولة عمل إضافي خارج المدرسة لعدم كفاية الراتب.	43
					أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها.	44

					المعايير التي تتم من خلالها الترقيات واضحة.	45
					أشعر بأنني أصبح أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقيات وحوافز.	46
					أعتقد أن التحفيز المعنوي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية.	47
					أرى أن العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية.	48
					ترتبط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.	
					توجد سياسة واضحة في نظام الترقيات لدى المؤسسة التي أعمل فيها.	
					توفر لي مهنتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التأمين، والتقاعد، وصندوق التكافل).	
					دخلي الشهري يتناسب وتكاليف المعيشة.	
					نظام الرواتب والترقية والحوافز الموضوع يناسب الجميع.	
					الدخل الشهري العائد لي من مهنتي يرضي طموحاتي.	
					العلاوات السنوية المقدمة للمرشدين مجزية.	
					أشعر بالأمان الوظيفي.	

					أشعر بأن فرص الترقية في مهنة الإرشاد أقل من المهنة الأخرى.	
					أشعر بمحدودية فرص الترقية في المدرسة.	
					أشعر بأنني حصلت على ما استحقه من ترقية في الوقت المناسب.	
					أشعر بأن فرص الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية.	

قائمة بأسماء محكمي أداتي الدراسة

الرقم	الاسم	التخصص	الرتبة الأكاديمية	الجامعة
	أ.د. فتحي جروان	الموهبة والإبداع	أستاذ	جامعة عمان العربية
	أ.د. فيصل الزراد	علم النفس أكلينيكي	أستاذ	جامعة عمان الأهلية
	د. سهيلة بنات	الإرشاد النفسي والتربوي	أستاذ مشارك	جامعة عمان العربية
	د. فؤاد الجوالدة	التربية الخاصة	أستاذ مشارك	جامعة عمان العربية
	د. سهير التل	التربية الخاصة	أستاذ مشارك	جامعة عمان العربية
	د. لينا محارمة	علم النفس التربوي	أستاذ مساعد	جامعة عمان العربية
	د. رند عربيات	الإرشاد النفسي والتربوي	أستاذ مساعد	جامعة عمان العربية
	د. جوزيف بوالصة	علم النفس التربوي	أستاذ مشارك	جامعة عمان الأهلية
	د. مفيد حواشين	الإرشاد النفسي والتربوي	أستاذ مشارك	جامعة عمان الأهلية
	د. بسمة المؤمن	الإرشاد النفسي والتربوي	أستاذ مشارك	جامعة عمان الأهلية

كتب تسهيل المهمة من جامعة عمان العربية



جامعة عمان العربية
AMMAN ARAB UNIVERSITY

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

نموذج (18)

نموذج تسهيل مهمة

المملكة الأردنية الهاشمية

السادة جامعة عمان الأهلية

اسم الطالبة: لبنى خليل عمر عامر

التخصص: ارشاد نفسي وتربوي

الرقم الجامعي: 201420147

الكلية: العلوم التربوية والنفسية

البرنامج: الماجستير

عنوان الرسالة:

" درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالرضا المهني لديهم "

تتضمن إجراءات الدراسة قيام الطالب بتطبيق أدوات الدراسة على العينة المستهدفة من المرشدين ، وذلك استكمالاً

لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير ، أرجو التكرم بتسهيل مهمة الطالب المذكور اسمه أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

عميد البحث العلمي و الدراسات العليا

الاستاذ الدكتور رياض الشلبي



١٤٤٢ هـ / ٢٠٢٠ م

ملحق (7)

كتب تسهيل المهمة من قسم المعارف في كفر قاسم

هاتف / تلفون : 03-9754950
فاكس / فקס : 03-9379525
waleedt@kfar-qasem.muni.il



بلدية كفر قاسم / עיריית كفر קאסם
قسم المعارف / מחלקת חינוך
منطقة رقم / מיקוד 4881000

الخميس، 12 كانون الثاني، 2017

حضرة الأستاذ الدكتور رياض الشلبي
عميد البحث العلمي والدراسات العليا
جامعة عمان العربية
تحية طيبة وبعد ،

المبحث: إقرار القيام باستبيانات

أقر بأن الطالبة لبنى خليل عامر ، رقم جامعي 6201420147، قامت بتطبيق الاستبيانات حول درجة استخدام المرشدين التربويين لشبكات التواصل الاجتماعي وعلاقة الموضوع بالرضا المهني لديهم.

مع بالغ الاحترام
وليد طه
مدير قسم التربية والتعليم
بلدية كفر قاسم



نسخة:

- ادوريه العيس ، مفتشة الاستشارة في وزارة المعارف