

The Effectiveness of a Group Counseling Program Based on Holland's Theory in Developing Job Satisfaction among Educational Counselors in the Capital of Jordan

Khaled Ahmad Hussein Albawareed
Faculty of Education
The world Islamic Sciences
bawareed21@yahoo.com

Sahib Abed Aljanabi
Faculty of Education
The world Islamic Sciences
Sahib.Aljanabi@wise.edu.jo

Received : 24/05/2022

Accepted :13/11/2022

Abstract:

This study aims to know the effectiveness of a group counseling program based on Holland's theory in developing professional maturity and job satisfaction among educational counselors in the Capital of Jordan. This study adopted the quasi-experimental approach, as the study sample consisted of (30) educational counselors from the Amman First Education Directorate directors and guides, and the Amman Second Education Directorate, who are deliberately chosen for the cooperation of the administration of the two directorates with the researcher in the application of the current study. Male and female counselors are divided into two groups, experimental and control, by random assignment. The study members are divided into two groups, one of them experimental and the number of its members are (15) male and female counselors, which are studied through a collective counseling program based on Holland's theory, and the other a control group, which is studied in the usual way during the first semester of the academic year (2021-2022). The two groups are subjected to a pre-post test to measure the job satisfaction of educational counselors in the Capital of Jordan, and the results are analyzed using one-way covariance (ANCOVA) and using the analysis of multiple common variance (MANCOVA).

The results show the following:

1. There are statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) on the job satisfaction scale, in favor of the experimental group, due to the collective counseling program based on Holland's theory.
2. There are statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) on the job satisfaction scale according to the gender variable and in favor of females.
3. There are statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) on the job satisfaction scale according to the variable years of experience, and in favor of the more experienced females.

Keywords: Group Counseling Program, Holland's Theory, Job Satisfaction, Educational Counselors, Jordan.

فاعلية برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة بالأردن

صاحب عبد الجنابي

كلية التربية

جامعة العلوم الإسلامية العالمية

Sahib.Aljanabi@wise.edu.jo

القبول: 2022/11/13

خالد أحمد البواريد

كلية التربية

جامعة العلوم الإسلامية العالمية

bawareed21@yahoo.com

الاستلام: 2022/05/24

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة فاعلية برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن، واعتمدت هذه الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكون مجتمع الدراسة من (58) مرشداً تربوياً من مرشدي تربية عمان الأولى ومرشداتها، إذ تكونت عينة الدراسة من (30) مرشداً ومرشدة اختيروا قصدياً. وقد تم توزيع المرشدين والمرشدات إلى مجموعتين: تجريبية عدد أفرادها (15) مرشداً ومرشدة، والأخرى ضابطة عدد أفرادها (15) مرشداً ومرشدة لم يطبق عليها البرنامج خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2021-2022). وخضعت المجموعتان لاختبار قبلي- بعدي لقياس الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن، وتم تحليل النتائج باستخدام التباين الأحادي المشترك (ANCOVA) واستخدام تحليل التباين المتعدد المشترك (MANCOVA). وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) على مقياس الرضا الوظيفي، لصالح المجموعة التجريبية تعزى للبرنامج الإرشادي الجمعي المستند إلى نظرية هولاند، ولمتغير الجنس: (لصالح الإناث)، ولمتغير سنوات الخبرة: (لصالح الإناث الأكثر خبرة).

الكلمات المفتاحية: برنامج إرشادي جمعي، نظرية هولاند، الرضا الوظيفي، المرشدون التربويون.

المقدمة:

ويعكس الرضا الوظيفي عملية تقييم مرتبطة مع وظيفة الفرد العامل في المؤسسة، والتي يتم تحديدها عن طريق التقييمات الوجدانية والمعرفية للوظيفة". كما يعكس الرضا الوظيفي المشاعر الإيجابية التي تعبر عن مدى حب الأفراد لوظائفهم. وتسعى المؤسسات المتقدمة لتحقيق رضا العاملين لديها لما له من أثر واضح في الإنتاجية والولاء وبالتالي تحقيق الأهداف، ويعد مفهوم الرضا الوظيفي معقداً ومتعدد الأوجه، فهو حالة إما داخلية أو خارجية، كما يعد الرضا مهماً في التحفيز والأداء، علاوة على أنه شعور إيجابي حول العمل ينتج عن تقييم خصائصه (Robbins & Judge, 2013).

ويعد الرضا الوظيفي موقفاً يعكس مشاعر الفرد الإيجابية والسلبية نحو العمل، وزملاء العمل، وبيئة العمل (Uhl-Bien et al., 2014). ويعد مفهوم الرضا الوظيفي معقداً، فهو أكثر من موقف أو حالة داخلية، ولكن كثيراً ما يشار إلى أن الرضا الوظيفي ضروري من أجل تحقيق مستوى عالٍ من التحفيز والأداء (Mohsen, 2015). إن الرضا الوظيفي هو نتيجة لإدراك الموظفين في العمل للأمور التي يرغبون فيها، وأن الرضا الوظيفي هو العاطفة الإيجابية التي يملكها العاملون تجاه وظائفهم وخبراتهم الوظيفية (Rajput, 2016).

المرشدون التربويون (Educational Counselors) عرفت الرابطة الأمريكية المرشد في المؤسسة التعليمية بأنه المهني

ينظر للرضا الوظيفي (Job Satisfaction) على أنه تعبير يطلق على مشاعر الموظفين والعمال نحو أعمالهم ومهنهم وعلاقاتهم، فهو يمثل سلوكاً ضمنياً يكمن في وجدان الفرد، وحالة يتكامل فيها الموظف مع وظيفته وعمله، أو يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها.

ويعد الرضا الوظيفي مسألة حاسمة بالنسبة لعمل أي مؤسسة تربوية أو غيرها، لذلك يُعرّف بأنه ردة فعل الموظفين ومشاعرهم العاطفية الناتجة عن عملهم، وخبراتهم الوظيفية، وموقف الموظفين نحو ظروف عملهم أو البيئات التي تؤثر على رغبتهم.

ويعرف (Ange, 2014) الرضا الوظيفي برد فعل الموظفين ومشاعرهم العاطفية الناتجة عن عملهم وخبراتهم الوظيفية، وهو موقف الموظفين نحو ظروف عملهم أو البيئات التي تؤثر على رغبتهم.

كما عُرّف الرضا الوظيفي بأنه مزيج من المشاعر النفسية والفسيولوجية والظروف البيئية التي تجعل الفرد راضياً عن وظيفته. وأن الرضا الوظيفي هو الفرق بين ما يحصل عليه الشخص فعلاً من وظيفته وما يتوقعه (Elewa, 2017).

وعرفه (Hytti, 2012) بأنه حالة عاطفية لطيفة وإيجابية، تنمو من خلال عملية تقييم تجربة الفرد لعمله.

والصحة النفسية، ولا يتم ذلك إلا من خلال مساعدة المسترشد إلى أن يفهم ذاته، ويحل مشكلاته بنفسه، ودور المرشد هنا مسهل، والدور الأكبر على المسترشد، بحيث تؤدي العملية الإرشادية إلى فهم واقعي للذات، بمعنى تقبل الذات وتقبل الآخرين (Qatami, 2010).

ويُنظر بأن عمل المرشد التربوي يحتاج إلى تكييفه للانتقال به إلى تطوير عمله؛ إذ إن الأساليب التقليدية في عمل المرشد التربوي لا تتناسب مع سياقات العمل الجديدة، وتتطلب إستراتيجيات حديثة، مواكبة لمتطلبات بيئية العمل؛ لأن عمل المرشد التربوي يشير إلى قدرته على التكيف مع أوضاع العمل المختلفة أثناء انتقاله من بيئات المكاتب التقليدية إلى العمل الإرشادي بالاعتماد على طرق حديثة، وقد أثرت طبيعة العمل الإرشادي على المؤسسات التعليمية في أنحاء العالم جميعها، حيث اضطرت المؤسسات التربوية على التكيف مع الظروف الجديدة في العمل؛ من أجل البقاء والحفاظ على النجاح، إذ يوجد أسلوبان للعمل لدى المرشدين التربويين، وهو أن يقوم المرشدون التربويون بأداء العمل لمؤسسة تربوية محددة معينة، وذلك في صورة دوام كلي أو جزئي، أو أن يقوم المرشدون بالعمل لحسابهم الخاص (Al-Quraan, 2005).

وبالاتجاه نفسه يبين (Al-Harashah, 2006) أهمية إستراتيجية العمل الحديثة من خلال تخفيض التكاليف، ولكن في مجالات أخرى، منها: تقليص التكاليف المادية، فعندما يعمل المرشدون بإستراتيجيات حديثة، فإنهم يحققون نجاحات في وقت أقل؛ إذ يمكن أن تسمح هذه الإستراتيجيات الحديثة للمؤسسة التربوية بالنمو دون القلق من الميزانية أو الوضع البيئي للمدرسة، كما يمكن تقليل جهود المشرفين، وتخفيض التكاليف الشخصية المتعلقة بحاجات المرشدين.

ويجب أن يتمتع المرشد التربوي في المؤسسة التعليمية بالقدرة على تنظيم الوقت والتخطيط في ضوءه؛ وذلك لتحقيق التوازن بين ساعات العمل وساعات رعاية أفراد الأسرة. يُضاف إلى ذلك أن لإستراتيجيات الإرشاد الحديثة تأثيراً معنوياً على التوازن بين العمل والحياة، حيث توفر قدرًا أكبر من الحركة للمرشدين للقيام بأنشطتهم متى وأينما احتاجوا إلى ذلك. كما أن المرونة لها تأثير معنوي أيضاً على التوازن بين العمل والحياة؛ مما يمكن المرشدين من إدارة جدولهم الزمني بشكل أكثر كفاءة، والذي بدوره له تأثير معنوي على الرضا الوظيفي، وتعد زيادة إنتاجية الفرد العامل، واحدة من أهم الحجج بالنسبة للمؤسسات التعليمية التي تفكر في تبني إستراتيجية إرشاد حديثة؛ إذ يمكن أن يكون المرشدون الأكثر إنتاجية؛ لأنهم يستطيعون العمل خلال أوقاتهم، ويكونون أقل تشتتاً من قبل زملائهم. (Mahsen, 2015)

وفي الاتجاه نفسه يرى (Henttonen and Blomqvist, 2005) أن المشاركة النشطة للمرشدين، والاستجابات في الوقت المناسب، وتقديم النتائج المتفق عليها كلها عوامل مهمة جداً في بناء الثقة بين زملاء العمل والمشرفين عليهم. لذلك، نفترض أن ثقة المشرف ودعمه

المختص الذي يقع عليه عبء مساعدة الطلبة جميعهم، ومقابلة احتياجات نموهم، وما يصادفونه من مشاكل في حياتهم (Al-Sahar, 2018).

ويعرفه مويريس روكلان بأنه المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعدّ من أقدر الناس وأكفّهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه؛ باعتقاد مبادئ علم النفس وتقنياته.

وعرفه (Al-Safasf, 2005) بأنه "الشخص المؤهل المعدّ والمدرّب للعمل في مجالات الإرشاد المختلفة: النمائية، والوقائية، والعلاجية، ويقدم خدماته الإدارية من خلال علاقة رسمية مهنية لمساعدة الطلبة في تحقيق أقصى مستويات النمو التي تسمح بها امكاناتهم وفق مخطط منظم وهادف".

أصبحت وظيفة المرشد المدرسي من الوظائف الأساسية في المدرسة الحديثة، فلا غنى للمدرسة عنها؛ لأنها تهدف إلى مساعدة المتعلم في تنمية نفسه ووقايته من الانحراف، وعلاج مشكلاته، ومواجهتها بنفسه من خلال مجريات العملية التربوية، الأمر الذي جعل مهنة المرشد المدرسي لا تقل أهمية عن مهنة المعلم. وهذا يؤكد اهتمام الكثير من المعاهد والجامعات في إعداد المرشد المدرّب والمؤهل والقادر، ليتسنى له القيام بأدواره المهنية على الوجه المطلوب (Al-Ashwal, 2002).

كما أن عملية إعداد المرشد النفسي وتدريبه، وتحسين كفاياته ومهاراته المهنية للاستجابة لحاجات الأفراد ومساعدتهم على إشباعها، تعد شرطاً أساسياً لنجاحه في عمله وأداء مسؤولياته المهنية (Al-Safasfa, 2005).

ويُعدّ المرشد التربوي ذا تأثير وأهمية في المدرسة المعاصرة، له أدوار ووظائف ومهام يجب عليه القيام بها لخدمة الطلبة وأسرهم داخل المدرسة، ويتوقف نجاحه في أداء مهامه وتحقيق أهداف عمله الإرشادي على مجموعة مركبة من العوامل والمتغيرات؛ منها ما هو متعلق بالخصائص والصفات الشخصية التي يتمتع بها المرشد، وأخرى ترتبط بدرجة امتلاكه للمهارات والكفايات المهنية اللازمة للعمل الإرشادي، والتدريب المستمر على القضايا المعاصرة، والإشراف الذي يتلقاه المرشد في أثناء الخدمة، إضافة إلى العوامل المرتبطة بسياق عمله المدرسي من إدارة مدرسية، وجو مدرسي عام يؤثر في أداء المرشد لأدواره وفاعليته. فالمرشد المدرسي في مقدمة الأفراد الذين يبذلون جهوداً ذات أهمية من أجل مساعدة الطلبة على الاستجابة لتحديات الحياة المعاصرة من حولهم، وذلك عبر تطويره وتنفيذه للبرامج النمائية والشاملة في الإرشاد والتوجيه المدرسي (Awad, 2001) فالمرشد التربوي يجب أن يكون أصيلاً، متقبلاً، ومهتماً بالفرد بصرف النظر عن مشكلته، حيث إن نجاح العملية الإرشادية يعتمد بشكل كبير على خصائص المرشد، وأن هدف الإرشاد الأساسي هو تحقيق الذات

كما يوضح (Al-Budaiwi, 2010) أن الرضا الوظيفي يعد من الظواهر المهمة التي نالت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والعلماء، كما اهتمت برضاها ومستوى حماسهم للعمل، ويعد الرضا الوظيفي أو المهني من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للبحث بين فترة وأخرى عند القادة، ومشرفي الإدارات، والمهتمين بالتطوير الإداري. كما يشير (Abbas, 2011) أن ما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضى عنه مستقبلاً؛ لأن الرضا الوظيفي يتناول مشاعر الفرد العامل سواء أكان مديراً، أم موظفاً، أم عاملاً صغيراً تجاه مؤشرات العمل الذي يؤديه، والظروف التي يعمل فيها، والبيئة المحيطة به، وأيضاً لتأثير الفرد بالتغير في مراحل حياته فما لا يعد مُرضياً قد يكون مُرضياً مستقبلاً.

وقد أشار (Elewa, 2017) أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتعزيز رضا العملاء وولائهم، بالإضافة إلى أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين العمل الجماعي، وبالتالي تصبح المنتجات أكثر جودة، والعامل الذي يشعر بالرضا الوظيفي سيكون أكثر التزاماً، وبالتالي أكثر إنتاجية لمنظمته. كما أشار (Sodnombaljr, 2012) إلى وجود أسباب عدة تدعو المنظمات إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي؛ إذ إن الارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى الزيادة في ارتفاع مستوى الطموح لدى الأفراد العاملين في المنظمات؛ مما يؤدي إلى انخفاض نسبة الغياب لدى الأفراد العاملين فيها.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

يرتبط الرضا الوظيفي بالرضا العام للفرد؛ إذ يغلب على الأفراد الراضين في حياتهم العائلية أن يكونوا سعداء في وظائفهم، حيث تبين أن الموظفين الذين كانوا يواجهون نزاعات أسرية أقل رضا من غيرهم، بحيث ينقلوا تلك النزاعات إلى أماكن عملهم (Ismail & Razak, 2016).

ويعد كل من الرضا الوظيفي والمشاركة في صنع القرار أمرين مترابطين إلى حد كبير، حيث إن لهما تأثيرات على رضا المرشدين التربويين؛ فعندما يجد المرشد التربوي نفسه مؤثراً في مكان العمل، كان هناك إحترام للذات، وعلو لقيمتها وقدرتها، وكلما ساعد ذلك في الرضا الوظيفي لديهم، وأيضاً للتمكين النفسي أثره على الرضا الوظيفي، فكلما كان الفرد أكثر تحملاً لضغوط العمل والتكيف معها، كان أكثر رضا مقارنة مع غيره (Mohsen, 2015).

ويتمتع بعض المرشدين برضا أعلى إذ يعملون بدوام كامل، ومن ناحية أخرى فمنهم من يفضل العمل نهاراً، ومنهم من يفضل ليلاً، ومنهم من يميل للعمل بلا انقطاع، ومنهم من يرتاح للنظام الذي يحتوي فترات راحة، أما بالنسبة للعلاقة بين الرضا الوظيفي والعمر فقد تبين أن المرشدين الأكبر سناً هم أكثر رضا من الشباب. وأشارت بعض الدراسات إلى أن هنالك جوانب خمسة للرضا الوظيفي لدى المرشد

هي موارد مهمة جداً للمرشدين، فيما يتعلق بالفرص الوظيفية المتصورة، والرضا عن العمل.

ويشير (Al-Buhairi, 2018) إلى أن دعم المشرف يزيد بشكل كبير من رضا العاملين في أي مجال، ويساعدهم على إنجاز مهامهم بشكل فاعل؛ إذ يجب على المشرفين توفير الدعم المطلوب للعاملين في أي قطاع؛ لأن الأفراد العاملين ينظرون إلى المشرف على أنه مصدر للضغط؛ وهذا الضغط قد يؤثر سلباً على التوازن بين العمل والحياة.

أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس؛ ذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس حول موضوع الرضا الوظيفي، وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين، وهم الأقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرًا للذات، وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي (Al-Maamari, 2007).

وقد أشار (Al-2013 Abdel-Hadi, 2007 , Abbas, 2020) إلى توضيح أهمية الرضا الوظيفي حيث تذكر عدداً من (Talahin) إلى توضيح أهمية الرضا الوظيفي حيث تذكر عدداً من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وهي على النحو الآتي:

1. إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
2. إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
3. إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
4. إن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

ويشير (Al-Hatemy, 2020) إلى أن التحديات النفسية التي يواجهها المرشدون التربويون في عملهم على إنتاجهم، وحسن أدائهم، واستقرارهم الوظيفي؛ لأنه لا يمكن الفصل بين الانفعالات النفسية وانعكاساتها الإيجابية أو السلبية في تأدية الوظائف والمهن المختلفة. ومن العوامل النفسية التي اهتمت بها الدراسات بشكل كبير هي الرضا الوظيفي، لما له من علاقة وثيقة، وأثر كبير في تحسين الإنجاز، وزيادة الإنتاجية، وارتفاع في مستوى الأداء. كما تعدّ العوامل النفسية من الركائز التي يعتمد عليها الفرد في متابعة إنجازاته وواجباته الوظيفية بقدر رضاه عن تحقيق أهدافه فيها، لذا فالرضا الوظيفي هو شعور داخلي يخلق دافعية لمتابعة العمل والإنجاز.

تشمل الراتب، والإشراف، وزملاء العمل، وفرص الترقية (Sabrina, 2014).

أبعاد الرضا الوظيفي:

إن العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي للمرشد التربوي، أو التي يمكن قياس الرضا الوظيفي من خلالها هي: المهام الوظيفية، والنمو الوظيفي، والتحفيز، وبيئة العمل، والمهن الوظيفية، ويقاس الرضا الوظيفي من خلال الأبعاد الآتية: (Aziri, 2000: Al-Adaily, 2011; Shekhawat, 2016)

1. **النمو الوظيفي:** يعدّ النمو الوظيفي من المصطلحات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، وهو إحدى المسائل التي تشمل الفرد لغرض تحقيق تطابق مع المهمات التي يشغلها، وتحقيق أهداف المؤسسة، وذلك بوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.
2. **الرضا الوظيفي:** هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح، أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة. ويشير (Kim, 2014) إلى أن التوازن بين العمل والحياة في المنظمة مهم جداً خصوصاً فيما يتعلق بالمهام المطلوبة، وللوقت المطلوب لإنهائها؛ حيث يجد الفرد العامل صعوبة في تحديد وقت متوازن بين العمل وحياته الشخصية، إذا كان الموعد النهائي للمهام التي حددتها المؤسسة، والتي تجعل الفرد العامل ينهي العمل بوقت أكبر. ويؤكد (Dex & Bond, 2005) على ضرورة توفير ما يكفي من الوقت للفرد العامل عن بُعد لإنجاز المهمات، وعدم ملء الجدول بأكثر مما يتحمل من المهمات، وأن تقتصر قائمة المهمات على الأنشطة التي لا يستمتع بها، أو لا يستطيع فعلها أو إسنادها لغيره، وأن يكون لديه المزيد من الوقت للأنشطة التي تعنيه.

النظريات الخاصة بالرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي فسرت ظاهرة الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي، وتعد النظريات التي تناولت موضوع الدافعية والحوافز نظريات مفسرة للرضا الوظيفي؛ حيث إن كلاً من الرضا الوظيفي والدوافع والحوافز تعدّ عملية واحدة متداخلة الأبعاد؛ لارتباطها جميعاً بمشاعر الموظف وميوله وتوقعاته، وهي:

أ. نظرية التوقع لفروم:

فسر (Vroom) الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عائد السلوك الذي يتبعه، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، وهذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين بدائل عدة مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع، بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً،

وتقتضي نظرية التوقع في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (Hagaiji, 2009).

ب. نظرية ماسلو ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (1943-1954):

قام عالم النفس أبراهام ماسلو بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية، وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المجدد الرئيس للسلوك الفردي لحين إشباعها، فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد، وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر، وإعادة حالة التوازن الداخلي والسيولوجية، ولا يزول التوتر إلا بإشباع الحاجة (Al-Qaryouti, 2009).

وقسم (Maslow) المشار إليه في "زويلف" الحاجات الإنسانية إلى مستويات خمسة هي: الحاجات الأساسية، والحاجة إلى الأمن والضمان، والحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات (Zwif, 2009).

ج. نظرية ذات العاملين لهيرزبيرج (Herzberg Two Factor Theory) عام (1959):

تعد هذه النظرية من أهم النظريات التي عالجت موضوع الدافعية وأثره على الرضا الوظيفي، فقد ساهمت بشكل فاعل في توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية؛ حيث أجرى (Herzberg) ورفاقه دراستهم على (200) مهندس ومحاسب في الولايات المتحدة الأمريكية، للتعرف إلى دوافع العاملين ودرجة رضاهم الوظيفي تجاه الأعمال التي يقومون بها، وأن تحقيق الرضا الوظيفي وعدم تحقيقه للعاملين يرتبط بالمحفزات، أو العوامل الدافعة وهي تلك الحاجات التي تدفع الفرد لتقديم المزيد من العطاء والنشاط، ولذا فإن وجودها في المؤسسة له أثر إيجابي كاعتراف الإدارة بالعمل الجيد، مثل: الإنجاز، والتقدير من الزملاء والرؤساء، والمسؤولية، وفرص النمو الوظيفي، وهذه العوامل تزيد من دافعية الفرد تجاه عمله، وفي حالة غياب بعض هذه العوامل السابقة يشعر الفرد بدرجة أقل من الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى شعور بعدم الرضا، أي تمنع حالات عدم الرضا (Al-Omyan, 2010).

د. نظرية الإنجاز لميكلاند (Meclleland, 1961):

تفترض هذه النظرية أن عوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية للفرد، والمتمثلة برغبته في التميز والإبداع، وببذل الأفراد الذين تتوافر لديهم هذه الحاجة جهوداً أكبر من غيرهم، وذلك إثبات لأنفسهم، وإرضاء لذاتيتهم، بصرف النظر عن ارتباط عملهم المتميز بمكافآت ومنافع مادية، وأن الذين يتمتعون بدافع إنجاز عالٍ يميلون إلى اختيار المال الذي يوفر لهم شعوراً بالرضا والتقدير جراء إتمام العمل بنجاح، ولكن بالرغم من التركيز على الإشباع الذاتي الداخلي لذوي الدخل العالي، إلا أنه قد يلاحظ أنهم

يحبون الحصول على التقدير، بوصفه المقياس الذي يمكن استخدامه لقياس مدى إتمام العمل بنجاح (Abal & Hornby, 2000).

مقياس الرضا الوظيفي:

حدد مقياس الرضا الوظيفي بمجالات هي: مجال العوامل الدافعة: وهي تلك العوامل التي تؤدي إلى خلق قوة دفع للسلوك، وتسبب الرضا الوظيفي، وتدفع العاملين إلى بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المطلوبة، وتشمل: الشعور بالإنجاز، والحصول على تقدير الآخرين واحترامهم، وفرص التقدم، وفرص التقدم والنمو في العمل، وأهمية العمل وقيمتها، ومسؤولية الفرد عن عمله (Hagaiji, 2019).

أما مجال العوامل الوقائية: وهي العوامل التي يظهر توفرها ضرورياً لتجنب مشاعر عدم الرضا، وتتمثل بطروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء والمرشدين، والمرتب أو الأجر، وطرق الإشراف المتبعة (Hagaiji, 2019). وقد حدد مقياس الرضا الوظيفي بمجالات هي: مجال العوامل الدافعة: وهي العوامل التي تؤدي إلى خلق قوة دفع للسلوك، وتسبب الرضا الوظيفي، وتدفع العاملين إلى بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المطلوبة، وتشمل: الشعور بالإنجاز، والحصول على تقدير الآخرين، واحترامهم، وفرص التقدم، وفرض التقدم والنمو في العمل، وأهمية العمل وقيمتها، ومسؤولية الفرد عن عمله (Ghazou, 2020).

ويشير (Al-Omyan, 2010; Zwilf, 2009) أن مقاييس الرضا الوظيفي تركز على المرشدين التربويين بهدف زيادة تفهمهم بأنفسهم. إن مقاييس الرضا الوظيفي تساعد الأفراد على تفعيلهم لذاتهم، كما يساعد مقياس الرضا الوظيفي على إدارة الأفراد لشؤونهم بأنفسهم، وأن يصبحوا أكثر اتزاناً وواقعية، وأن يستطيعوا تغيير مبادئهم الأساسية والشخصية بطريقة مفيدة، ويكاد يكون الهدف الأساسي لمقاييس الرضا الوظيفي بالنسبة للمرشدين التربويين هي توفير المناخ الإرشادي المناسب القائم على الثقة والتقدير والاحترام والطمأنينة والأمن النفسي، مما يشجع المرشدين على تحقيق ذاتهم، والتغلب على مخاوفهم ومشكلاتهم، وتركز هذه المقاييس على العلاقة الإرشادية بين المرشد والمسترشد، وترى ضرورة توافر العديد من الجوانب والشروط الأساسية والتي من أهمها التقبل غير المشروط، والتفهم، والإنصات الفاعل، والتعاطف، والوضوح، والفورية، والواقعية، والمواجهة الإنسانية (2019 Hagaiji).

إن قياس الرضا الوظيفي يهتم كلاً من علماء النفس والمديرين، فالكثير من القرارات الإدارية تفحص وتدرس حسب مدى تأثيرها على الرضا الوظيفي، وعليه فقد كان تطوير قياس الرضا الوظيفي هدفاً جوهرياً لبحوث العلوم السلوكية، أما المديرون فهم يهتمون بقياس الرضا الوظيفي حيث يعتبرونه مؤشراً للكفاءة التنظيمية، ويذكر (2012 Jarwan, أن هناك نوعين من مقاييس الرضا الوظيفي، وهما:

أ. **المقاييس الموضوعية:** وهذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له، مثل: الغياب، وترك الخدمة، وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي، حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه.

ب. **المقاييس الذاتية:** وهذا النوع يقيس الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية، وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل، أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم.

ويعد الرضا الوظيفي للمرشد التربوي أحد المحاور الرئيسة في نجاح عمله، مما يساهم في زيادة شعوره بالسعادة والارتياح في عمله، وزيادة انتمائه للعمل، ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية، خاصة في ظل طبيعة العلاقة بينه وبين إدراك الدور المهني له؛ حيث يؤدي المرشد التربوي دوراً مهماً في نجاح العملية التعليمية بالمدرسة، لما يقوم به من جهود نفسية واجتماعية وإدارية داخل المدرسة، وما يقدمه من خدمات إرشادية للمسترشدين تساهم في تحسين الخدمة التعليمية، وإعداد الطالب نفسياً وتربوياً ومعرفياً لمواجهة المتطلبات الحياتية داخل المؤسسة التعليمية وخارجها، وهو أحد المحاور الرئيسة في نجاح عمله؛ إذ إنه يساهم بشكل كبير في زيادة شعورهم بالسعادة والارتياح في عملهم؛ وبالتالي انتمائهم للعمل؛ ومن ثم الارتقاء بالعملية الإرشادية، وبالتالي وجود مستوى عالٍ من الأداء المهني لدى المشرفين الاختصاصيين نتيجة لرضاهم الوظيفي.

ولعل الاهتمام بالرضا الوظيفي يعد أمراً مهماً ومطلباً ضرورياً للنجاح في العمل الإرشادي؛ لكن نوعية الإعداد العلمي والمهني للمرشدين المتخصصين برغم إلمامهم بفنيات العمل الإرشادي ومهاراتهم بدرجة أكبر من المرشدين غير المتخصصين، إلا أنهم يعانون نقصاً كبيراً في هذا الجانب، والذي يؤدي إلى تدني مستوى فاعليتهم، وعدم قيامهم بمهامهم وواجباتهم الإرشادية على الوجه المطلوب؛ مما ينعكس سلباً على حماسهم وانتمائهم للعمل؛ وبالتالي انخفاض مستوى رضاهم الوظيفي، ليس هذا فحسب؛ بل إن الخبرة تؤدي دوراً مهماً في الرضا الوظيفي؛ نظراً لكونها تساهم في زيادة الثقة بالنفس والآخرين، ومن ثم تزداد وتقوى علاقة المرشد مع زملائه ومع الطلبة، ويزداد حبه للعمل وانتماؤه له، كما أنها تؤدي إلى اكتساب مهارات متجددة، وتنمي المهارات المكتسبة؛ مما يقضي على عوامل القلق والتردد من الدخول في تجارب جديدة؛ الأمر الذي يجعل المرشد أكثر ثقة، وأكثر حماساً وانتماءً؛ فيرتفع مستوى رضاه عن عمله الإرشادي، ويساهم في زيادة فاعليته، وارتفاع مستوى أدائه (Ellen, & Ann, 2000).

إن تفسير ظاهرة عدم الرضا عن العمل في ضوء العلاقة بين المرشد والمسترشد ينطوي على تبسيط لما تنطوي عليه النفس الإنسانية من إمكانيات وقوى وطاقت عقلية معرفية، وانفعالية وجدانية، وهذا التبسيط يعد قاصراً عن تقديم تفسيرات مقنعة لكثير من القضايا والعمليات

والإستراتيجية الإرشادية الموجهة لتحقيق الأهداف، والتصميم البحثي الملائم، ومحتوى البرنامج، والإجراءات التنظيمية.

وعرف (Meyer & Henry) الإرشاد الجمعي بأنه عملية مساعدة تتم في إطار الجماعة، وتهدف إلى تغيير سلوك أفرادها، بحيث يعمل كل عضو من أعضاء الجماعة كجزء من كل متكامل، وبذلك تنوب فردية كل فرد من أفراد الجماعة لصالح الجماعة ككل مع المجتمع الأكبر الذي تتحرك في إطاره (Al-Bitar, 2002).

ولقد اجتذبت البرامج الإرشادية انتباه الأكاديميين والممارسين على حد سواء؛ إذ كشفت الدراسات السابقة عن عدد من الآثار والمزايا متعددة الأوجه للبرامج الإرشادية للأفراد والمنظمات والمجتمع، وتشمل هذه المزايا حرية تخطيط الوقت (Morgan, 2004)، وزيادة الاستقلال الذاتي (Harpaz, 2002)؛ وتقليل الاتصال غير الرسمي (Fonner, 2000)؛ والضغط الأقل (Davison and Khalifa, 2000)؛ وزيادة الرضا الوظيفي (Tremblay and Roloff, 2010)؛ وزيادة فرص العمل (Handy and Thomsin, 2012)؛ وزيادة فرص العمل (Mokhtarian, 1996).

وتبرز البرامج الإرشادية من ناحية علاج مشكلات المسترشدين؛ إذ لم يعد من الضروري على المسترشدين تحمل إرهاق الوصول للحل وحدهم، وتعرضهم للضغط النفسي وللضغط الاجتماعي، بل مشاركة المرشدين في مشكلاتهم الاجتماعية ومشكلاتهم النفسية. كما أفسحت البرامج الإرشادية المجال للمرشدين لكي يقوموا بالتعبير عن مصالحهم الشخصية وشؤونهم العائلية بمرونة، دون الارتباط بروتين محدد في المدرسة، كما أصبح للمسترشدين حرية اختيار موضوعات الجلسات الإرشادية التي تناسبهم، وتجعلهم أكثر تكيّفًا (Bery and Hunt, 2009).

كما أن تطبيق البرامج الإرشادية يكثر في المؤسسات التربوية التي تقتضي التعامل المباشر مع بيئة الطلبة، وواجباتهم، وتصميم الأعمال التي تخص مشكلاتهم، ومن جهة نظر (Brown & Anand, & Isaacs & Baum & Fung, 2003) تمكنت المؤسسات التربوية من إدارة مشاركة المرشدين التربويين في أماكن العمل البعيدة، حيث إن إدارة المرشد التربوي من أكثر الأمور أهمية لتحقيق نجاح العمل، كما يتوجب على المؤسسات التربوية عملية التحفيز المعنوي للمرشدين التربويين معرفيًا، وعاطفيًا، وسلوكيًا نحو تحقيق النتائج المطلوبة من العمل الإرشادي فيها، والذي يساهم في الرفاه النفسي؛ لأن ذلك يساهم في زيادة التزام المرشدين التربويين، وتحسين أداء عملهم، ومن ثم زيادة إنتاجية المؤسسات التربوية، وتعزيز دورها في خدمة الطلبة.

يبرز (Al-Quraan, 2005)، و (Al-Kharousi, 2007)، و (Ghazou, 2020) أهمية البرامج الإرشادية من خلال المزايا التي تحققها، والتي تتمثل في الآتي:

المرتبطة بظاهرة التعلم، وبصفة خاصة التعلم الإنساني، ويعتقد علماء علم النفس أن رضا الأفراد عن عملهم هو دائمًا محكوم، أو على الأقل قائم على ما لديهم من معرفة (Al-Suhaimi, 2021).

ويعد الرضا الوظيفي مفهومًا متعدد الأبعاد، يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الفرد من وظيفته ومن جماعته الذين يعمل معهم، ومن الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، وأثر ذلك الرضا على العديد من القيم: كآمن الأسرة، واحترام الذات، والوئام الداخلي، والحياة المريحة، والقدرة على التكيف مع بيئة العمل (المدرسة)، والرغبة في الإبداع والابتكار، وزيادة مستوى الطموح والابتكار، والرضا عن الحياة. ويعد الرضا الوظيفي للمرشد التربوي أحد المحاور الرئيسة في نجاح عمله، مما يساهم في زيادة شعوره بالدور المهني للمرشد التربوي، ورضاه الوظيفي بالسعادة والارتياح في عمله، وزيادة انتمائه للعمل، ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية، ويسعى البحث الحالي إلى معرفة طبيعة العلاقة بين إدراك الدور المهني للمرشد التربوي ورضاه الوظيفي، ويؤدي المرشد التربوي دورًا مهمًا في نجاح العملية التعليمية بالمدرسة، لما يقوم به من جهود نفسية واجتماعية وإدارية داخل المدرسة، وما يقدمه من خدمات إرشادية للطلبة تساهم في تحسين الخدمة التعليمية، وإعداد الطالب نفسيًا وتربويًا ومعرفيًا؛ لمواجهة المتطلبات الحياتية داخل المؤسسة التعليمية وخارجها. ويعد الرضا الوظيفي للمرشد التربوي أحد المحاور الرئيسة في نجاح عمله؛ إذ إنه يساهم بشكل كبير في زيادة شعور المرشد التربوي بالسعادة والارتياح في عمله، وبالتالي زيادة انتمائه للعمل؛ ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية (Salman, 2011).

برامج الإرشاد الجمعي:

ظهرت برامج الإرشاد الجمعي (Group Counseling Programs) تلبية لمواجهة التزايد المستمر في أعداد المضطربين نفسيًا في مراحل العمر المختلفة جميعها، حيث يستطيع المرشد النفسي أن يقدم خدماته لعدد معين من المسترشدين في وقت واحد، خلافًا لما يحدث في طريقه الفردي؛ مما يوفر الوقت والجهد والمال، ونظرًا لذلك فإن هذه الطريقة تحتل مركز الصدارة من حيث الاستخدام بين طرق الإرشاد المختلفة، ويعدّ الإرشاد الجمعي وسيلة فاعلة في تخفيض الشعور بالوحدة النفسية أو تخفيفه؛ لارتكازه على التفاعل بين أعضاء الجماعة الإرشادية من خلال العمل الجماعي، والمشاركة الوجدانية، وتكوين مواقف اجتماعية منظمة تقوم على أساس تعديل سلوك غير مرغوب اجتماعيًا (Al-Bitar, 2002).

وعرفها شديفات (Al Shadifat, 2019) أنها: "الأساليب الناجحة في إرشاد الأفراد التي تتيح لهم مناقشة مشاكلهم، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة".

كما عرف (Attia, 2009) الإرشاد الجمعي بأنها تجمع الأفراد الذين يمتثلون في المشكلة نفسها، وأنها مزيج من الأهداف الخاصة

4. تمكين الفرد من معرفة القدرات العامة والخاصة والمهارات التي تتطلبها مجموعة من المهن، والقدرات والمؤهلات للالتحاق بها.
5. إعطاء فرصة للحصول على بيانات من قدراته وإمكاناته وميوله واستعداداته.
6. تزويد الفرد بمعلومات عن حاجات السوق المحلي للمهن وفرص العمل فيها.

وسائل برامج الإرشاد الجمعي:

هناك مجموعة وسائل لبرنامج الإرشاد الجمعي: ذكرها (Qatami و; Attia 2009 و; Al-Badri2012 و; Al2019 Shadifat)

- المحاضرات والمناقشات الجمعية:

وهي نوع من الإرشاد الجمعي التعليمي، ويعتمد على إلقاء محاضرات سهلة على العملاء تتخللها وتليها مناقشات، وتهدف إلى تغيير الاتجاهات لدى العملاء، ومن رواد استخدام أسلوب المحاضرات والمناقشات الجمعية علاجا (Jones) أثناء الحرب العالمية الثانية، و(Klapman) الذي استخدم المحاضرات من خلال تحضيرها وكتابتها؛ بحيث يقرأ كل عميل فقرة ويلخصها ويلق عليها، فالمناقشة بشكل جماعي تعالج كثيرا من المشكلات النفسية، والمشكلات السلوكية.

- النادي الجماعي:

يتم في هذا النادي الإرشاد النفسي في إطار نشاط عملي ترويجي ترفيهي فني، ومن رواد هذا الأسلوب (Slavson)، حيث يقوم المشاركون بنشاط رياضي أو ترفيهي، ثم يجتمعون في النهاية لتناول طعام ومناقشة ما يروونه مناسباً من موضوعات تتعلق بحالاتهم.

نظرية هولاند:

إن البرنامج الإرشادي الجمعي المستند إلى نظرية هولاند (Holland's Theory) هو برنامج مخطط ومنظم قائم على استخدام إستراتيجيات قائمة على نظرية هولاند، ويشمل مجموعة من الإجراءات العملية التي تتفق مع هذه النظرية للتعامل مع المرشد التربوي ضمن الإطار الجسدي العقلي، والروحي، والانفعالي، والبيئي، تبعا للمشكلة القائمة، وللفروق الفردية بين المرشدين التربويين بهدف تحقيق أعلى مستويات.

مفهوم نظرية هولاند:

ساهمت نظريات الإرشاد المهني بشكل كبير في تطوير برامج الإرشاد المهني، وذلك لأنها ألقت الضوء على قضايا كثيرة مثل مراحل النمو، والمهام المرتبطة بالانتقال من مرحلة إلى أخرى، وأنماط الشخصية، والبيئة المهنية المناسبة لكل نمط، وطرق صنع القرار أو آلياته.

1. السماح للمرشدين التربويين بأن يكونوا أكثر فاعلية، باستخدام الإستراتيجيات المناسبة، والجدول الزمني المرن، ويمكن المرشدين من العمل في أي وقت وفي أي مكان، دون تشتيت انتباه المسترشدين؛ وهذا يسمح للمرشدين بأن يكونوا أكثر تركيزاً وقدرة على حل مشكلات المسترشدين.
 2. تعزيز نتائج الإدارة المدرسية: حيث غالباً ما يكون لدى المديرين مرشدون أكثر كفاءة، ولديهم معايير عمل أعلى تساعد على إدارة نتائج المرشدين في العمل على قياس نجاح البرنامج الإرشادي.
 3. تخفيض تكاليف العمل الإرشادي التقليدي: في بعض الحالات، يمكن تجنب تكلفة نقل المرشدين للدورات الإرشادية - على سبيل المثال - من خلال الجمع بين البرامج الإرشادية وتكاليفها.
- من جهته يرى كل من (Hayajneh & mhamad, 2013) أن البرامج الإرشادية تضمن العمل دون انقطاع للمرشد التربوي، وتسمح باستمرار العمل دون الحاجة إلى التوقف، ومن ثم تجنب عدد كبير من المشكلات المرتبطة بالمسترشدين، أو أي أزمة أخرى تؤدي إلى عدم تفعيل هذه البرامج في البيئة المدرسية، على النحو الذي يتيح للمرشدين التركيز بشكل أفضل على عملهم. ويركز (Al 2018 Masoud , على تخفيض تكاليف التدريب على البرامج الإرشادية؛ إذ يعزز أسلوب البرامج الإرشادية المرن الروح المعنوية لدى المرشدين والمسترشدين، ويقلل من معدل رفض المرشدين لأي إستراتيجيات إرشادية حديثة، إلى جانب الاحتفاظ بالطرق التقليدية في العمل الإرشادي، حيث تبحث المؤسسات التربوية عن أفضل المرشدين وتحاول التمسك بهم. بالمقابل يرغب المرشدون بالحصول على أكثر من مجرد الأجر المرتفع، فهم يريدون بيئات عمل مليئة بالتحديات، ومثيرة للاهتمام، وداعمة، ومرنة، والنتيجة هي: وجود موظفين للعمل عن بعد مع معنويات أعلى، وأخلاقيات عمل، وولاء للمنظمة أكبر، وإن المنظمات التي لديها برنامج عمل عن بُعد، تحقق ميزة تنافسية واضحة تعلو تلك المنظمات التي لا تفعل ذلك.

أهداف برامج الإرشاد الجمعي المهني:

- يشير (Al-Dahry, 2005 ؛ Al-Sawat, 2008 ؛ 2006 Al-Harashah , إلى مجموعة من أهداف برامج الإرشاد الجمعية، وهي:
1. مساعدة الأفراد على اكتساب بعض المعلومات عن خصائصه ووظائفه ومزاياه، ومجموعة معينة من المهن التي يحتمل أن يتم اختياره لواحدة منها.
 2. تهيئة الفرصة أمام الأفراد لاكتساب خبرات سواء في المدرسة، أم خارجها، ليزود بالمعلومات الخاصة بظروف العمل، والكشف عن قدراته وتطويرها.
 3. مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات إيجابية نحو المهن المختلفة.

3. لا تزال هناك ندرة في الدراسات التي تهتم بتحديد منظومة الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند وعلاقتها بقيم العمل.
 4. يمكن التنبؤ بالأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند من بعض أبعاد قيم العمل.
- ويرى هولاند أن الرضا الوظيفي يرتبط بالاختيار المهني السليم، وأن الاختيار المهني غير السليم ينتج عن أسباب عدة، من أهمها: (2001) (Al-Qasim,
- أ- خبرات الفرد غير الكافية لاكتساب الميول والكفاءات المحددة، والإدراك الجيد للذات.
 - ب- الخبرات غير الكافية للتعلم عن بيانات العمل المختلفة.
 - ت- المعلومات الغامضة أو المتناقضة عن بيانات العمل.
 - ث- عدم الثقة بالذات؛ مما يفقد الفرد القدرة على اختيار الفرص المناسبة لشخصيته وميوله وقدراته.

البيئات المهنية الست (أنماط الشخصية) عند هولاند:

يعبر الرضا الوظيفي عند هولاند عن مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، وحيازته للمعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وامتداد شخصيته إلى عالم يتبعه تطابق لاحق مع الأنماط المهنية، ويعبر الرضا الوظيفي عنده أهم محدّد للاختبار المهني، وبناءً على ذلك أعطيت البيئات المهنية الست أسماء أنماط الشخصية، وهي:

1. **البيئة الواقعية:** تقابل البيئة الواقعية البيئة المهنية الحركية أو الآلية، وتتصف الشخصية الواقعية في هذه البيئة بالعنصرية، والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً، وقوة ومهارة جسمية ورجولة، ومن الأمثلة على أصحاب المهن التي تمثل البيئة الواقعية: العمال، والفلاحون، وسائقو الشاحنات، والنجارون.
2. **البيئة العقلية:** تتميز البيئة العقلية بأنها حاضنة للأفراد ذوي التوجه العقلي، ويتصف الأشخاص ذوو الشخصية العقلية بأنهم يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة، ومن الأمثلة على الأشخاص ذوي الشخصية العقلية: الأطباء، والباحثون، والمتخصصون في علوم الطبيعة وعلم الإنسان.
3. **البيئة التقليدية:** تتميز البيئة العقلية بأنها حاضنة للأفراد ذوي التوجه العقلي، ويتصف الأشخاص ذوو الشخصية العقلية بأنهم يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة، ومن الأمثلة على الأشخاص ذوي الشخصية العقلية: الأطباء، والباحثون، والمتخصصون في علوم الطبيعة وعلم الإنسان.
4. **البيئة الاجتماعية:** تمثل البيئة الاجتماعية الأشخاص ذوي التوجه الاجتماعي، والمتخصصون في مجالات التوجيه

ويعبر هولاند رائد اتجاه تصنيف المهنة في ضوء سمات الشخصية، وارتكز أنموذجه على نظرية العامل والسمة، وكليهما تقضي بأن الاختيار المهني الصحيح يتحقق عن طريق مقابلة سمات الأفراد وأنماطهم مع بيانات العمل المختلفة، وتقوم نظرية هولاند على الافتراضات الأربعة الآتية: (2001) (El-Sayed, 2001 ; Al-Talahin)

قام هولاند بتطوير أنموذج سداسي لتوضيح العلاقة بين الشخصية والبيئة المهنية، وتعد نظرية هولاند من النظريات التي اتجهت الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني، وقد وضع هولاند الخطوط العريضة لأنواع ستة من الناس الذين من شأنهم أن يطوروا عملهم في بيئات مهنية ست، فلم يكن عمله تحديد الأنواع الست وتعريفها من الشخصيات فقط، بل قام بمطابقتها ببيئات مهنية ست موازية، وذلك بعد خمسة وعشرين عاماً من التنظير وإعادة الاختبار، فنظرية هولاند وجدت لتقديم خطة لتنظيم الخصائص النفسية للناس، وفهم تفاعلاتها مع بيئات معينة (Stitt, 1997).

وتصنف نظرية هولاند كواحدة من أهم النظريات التي تفسر عملية الاختيار المهني، واتخاذ القرار المهني، وقد بنى هولاند نظريته على أساس أن اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره فيها، يعتمدان على ملاءمة المهنة لشخصيته، ويرى هولاند كذلك أن الأفراد الذين يمارسون المهنة نفسها يتشابهون في شخصياتهم، هذا وقد توصل هولاند إلى أن ثمة فروقاً ثابتة بين الأفراد في اتجاهاتهم المهنية، وتعود هذه الفروق إلى درجة معرفتهم بذاتهم، وإدراكهم للظروف الاجتماعية وضغوطها، والفرص التي تحيط بهم، وتؤثر هذه العوامل في اختيارهم للبيئة المهنية المناسبة لهم (Ataya, 2009).

كما ويرى "هولاند" -أيضاً- أن الأفراد الذين يلاقون اهتماماً في مراحل نموهم، يتمكنون من معرفة ذاتهم، وتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة أفضل من أقرانهم الذين لا يجدون اهتماماً، أو يحصلون على اهتمام أقل، الأمر الذي يؤدي إلى اتخاذ قرارات مهنية مستقبلية، أصوب من الأفراد الذين لديهم معلومات بسيطة أو غامضة (Al-Dahry, 2005).

الأنماط المهنية عند هولاند:

إن الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند في المرحلة الثانوية لها تأثير واضح في قيم العمل، وذلك على النحو الآتي: (2020) (Shenouda, 2020 ; Al-Hatemy, 2020)

1. إن قيم العمل التي يتبناها الفرد كان لها تأثير واضح في تحديد نوعية العمل المفضلة له، وفقاً لما يتبناه من قيم بالنبادل.
2. إن قيم العمل ليست قيماً ثابتة عند أفراد المجتمعات، ولا داخل المجتمع الواحد؛ وذلك بسبب تباين الثقافات والتغير في الأنماط المهنية وفقاً لنظرية هولاند.

وقام الباحثان بدراسة استطلاعية لمجموعة من المرشدين التربويين وعددهم (10) وصفهم بالملاحظة، ووجدا حاجة ملحة بأهمية تنمية الرضا الوظيفي لديهم وابرار عمل المرشد التربوي، وكذلك حاجة الميدان التعليمي لبرامج إرشادية حديثة، تواكب هذا العصر، بحيث تساهم في رفع الكفاءة العملية للمرشدين التربويين، وبما يلبي احتياجاتهم، بالإضافة إلى تأكيد العديد من الدراسات على أهمية البرامج الإرشادية، والتي أشارت بدورها إلى وجود ضعف لدى المرشدين، سببه الاعتماد على الأساليب التقليدية دون توظيف الوسائل الحديثة، ومن هنا برزت الحاجة للقيام بهذه الدراسة، وبذلك فقد تحددت مشكلة الدراسة الحالية في معرفة فاعلية برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة بالأردن.

وبناء عليه؛ سعت الدراسة الحالية لمحاولة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما فاعلية برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة بالأردن؟

أسئلة الدراسة:

يتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين في محافظة العاصمة بالأردن تعزى للبرنامج الإرشادي؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة) للمرشدين تعزى للبرنامج الإرشادي؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الاختبارين البعدي والمتابعة للمجموعة التجريبية على الرضا الوظيفي تعزى لاستمرار أثر البرنامج الإرشادي؟

أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة إلى الكشف عن فاعلية برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة بالأردن، وقد هدفت الدراسة إلى:
1. الكشف عن فاعلية البرنامج الإرشادي الجمعي المستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة بالأردن.

الاجتماعي، ويتصف هؤلاء الأشخاص بأنهم يمتلكون مهارات لفظية، وأخرى تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية، ومن الأمثلة عليهم الأخصائيون الاجتماعيون، والمرشدون، والمعلمون، وتقابل البيئة التقليدية البيئة الملتزمة، ويتصف أصحاب الشخصية التقليدية بأنهم يلتزمون ويتقيدون بالقوانين والقواعد والأنظمة، ويبدون رغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ، ومن الأمثلة عليهم أمناء الصناديق في البنوك، وأمناء الأسرار (Secretaries)، والمحاسبون، وموظفو المكاتب (Officers).

5. **البيئة المغامرة:** تقابل البيئة المغامرة البيئة الاقتصادية، وتتصف الشخصية المغامرة بإتقان المهارات التي تحتاج إلى جهود عقلية، ويرى المغامرون أنفسهم أشخاصاً أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير في الآخرين، ومن الأمثلة على مهن البيئة المغامرة رجال السياسة، والمحامون، والصحفيون، ورجال الأعمال، ومندوب المبيعات.

6. **البيئة الفنية:** تتميز البيئة الفنية بأنها حاضنة أصحاب التوجه الفني، ويتصف أصحاب الشخصية الفنية بأنهم يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين، وأنهم يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي، وأنهم يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين. ومن الأمثلة على مهنتي هذه البيئة الموسيقيون، والشعراء، والرسامون.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من أهمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مختلف البلدان، إلا أن هناك ضعفاً لديهم في الرضا الوظيفي، وهذا ما أكد عليه التربويون مثل: (Al-Masry 2011)، و (Semiha & Aydogdu & Yoldas, 2011)، و (Abdul Razzaq, 2021)؛ فقد أكدوا أن هناك ضعفاً وقصوراً في مستوى الرضا الوظيفي لديهم، ومن الملاحظ عدم قدرتهم على إبراز شخصياتهم بشكل صحيح، واضطرابهم عند حدوث المشاكل، وقد يرجع هذا الضعف كله إلى عدم ميل المرشدين التربويين إلى التنوع في إستراتيجيات عملهم، وقلة دمجهم للبرامج الإرشادية مع طرائق الإرشاد الاعتيادية، فالكثير منهم يكتفون بالتركيز على طرائق الإرشاد الاعتيادية، والتي قد تعزى إلى قلة الخبرة والمعرفة لدى بعضهم بكيفية الدمج بين البرامج الإرشادية الجمعية المستندة إلى نظريات ملائمة مع الأساليب المستخدمة لديهم، والتي تتيح الفرصة الفاعلة بين المرشد التربوي والمشرفين والمديرين والمعلمين والطلبة؛ مما يؤدي إلى ضعف الرضا الوظيفي لديهم؛ لذا لا بد من الاهتمام بالرضا الوظيفي وتنميته للمرشدين في الأردن؛ لإيجاد مرشد تربوي مبدع ومدرّك لما يعمل (Guo & Wang & Phillips & Statz, 2016).

2. الكشف عن فاعلية البرنامج الإرشادي الجماعي المستند الى نظرية هولاند تبعاً لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية في جانبها النظري والتطبيقي بالآتي:

الأهمية النظرية:

1. تسليط الضوء على البرامج الإرشادية الجماعية، وعلى نظرية هولاند.

2. توفير المعلومات المهمة التي تعزز من فهم الأسباب المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن؛ كونهم من الفئات المهمة والأساسية التي تتعامل مع المتعلمين والمعلمين والإداريين، ومن هذه المعلومات نظرية هولاند.

الأهمية التطبيقية:

تكمّن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة بما ستقدمه من إمكانات للاستفادة من نتائجها في المجالات الآتية:

- الاستفادة من المقاييس المعدة لقياس الرضا الوظيفي وتطبيقها على عينات أخرى مماثلة.
- مساعدة المرشدين العاملين في مجال الإرشاد على تطوير برامج إرشادية جماعية تتعلق بتنمية الرضا الوظيفي لديهم.
- تطبيق البرنامج الإرشادي الجماعي على عينات مماثلة في مدارس أخرى، والذين يعانون من ضعف الرضا الوظيفي في عملهم.
- قد تفيد هذه الدراسة القائمين على صنع القرارات فيما يمكن أن تقدمه من معلومات عن دور المرشدين التربويين في تنمية الرضا الوظيفي، ويمكن أن تشكل نقطة إنطلاق لدراسات أخرى في المدارس في الأردن تتناول متغيرات وأبعاداً أخرى جديدة لفاعلية البرامج الإرشادية الجماعية المستندة إلى نظريات مهمة كنظرية هولاند.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية للمصطلحات:

تبنّت الدراسة التعريفات الآتية:

- البرنامج الإرشادي الجماعي Group Counseling (Program):

هو "مجموعة من الإجراءات والأساليب السيكولوجية المخطط لها من حيث: الإعداد، والتنظيم، والإشراف، والتقييم، والمتابعة، ويُستخدم مع مجموعة معينة من الأفراد، وتكون محدودة العدد، ويُحدد البرنامج بضوابط إستراتيجية معينة، وأدوات خاصة، وزمن معين من أجل هدف معين، وذلك حتى يتمكن العاملون في مجال الإرشاد النفسي والتربوي من استخدامه (Sligman, 2011).

ويعرف إجرائياً بأنه: مجموعة من جلسات الإرشاد الجماعي، والتي تم بناؤها على أسس علمية، والمستندة إلى نظرية هولاند، والمتضمنة مجموعة من المهارات والأنشطة المتعددة، ونشاطات سمات الشخصية الست عند هولاند، وطبق على أفراد المجموعة التجريبية ضمن فترة زمنية محددة، وقد تكون البرنامج من (14) جلسة، بواقع جلستين أسبوعياً؛ هدف إلى مساعدتهم على تنمية النضج المهني والرضا الوظيفي.

- نظرية هولاند (Holland Vocational Perferences):

هي "نظرية قام بتطويرها عالم النفس الأمريكي جون هولاند (Johm Holland)، والتي تتمثل في اختيار الفرد للمهنة، ويحكم هذا الاختيار تأثير العوامل الوراثية، وعوامل البيئة، والخصائص الشخصية" (Shenouda, 2020)

وتعرف إجرائياً: بأنها النظرية التي قام الباحث بتوظيفها في جلسات البرنامج الإرشادي الجماعي.

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction):

هو "شعور ذاتي إيجابي يحمله الموظف أثناء أدائه لعمله (الرضا العام عن الوظيفة)، ويتحقق ذلك بالتوفيق بين ما يتوقعه الفرد من عمله، ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل؛ وذلك لإشباع احتياجاته وتوقعاته في بيئة عمله". (Bahnsi, 2011)

ويعرف إجرائياً: بأنه مجموعة الإستراتيجيات والفنيات التي يضعها المختصون في الإرشاد، والمستندة إلى نظرية هولاند لتوظيفها في بناء البرنامج الإرشادي الجماعي الذي تم تطبيقه على عينة أفراد الدراسة؛ لمساعدتهم في تنمية الرضا الوظيفي، والذي قيس بالدرجة التي حصل عليها المرشدون بعد استجابتهم على مقياس الرضا الوظيفي.

- المرشد التربوي (Educational counselor):

هو "شخص متخصص حاصل على الشهادة الجامعية الأولى في فرع من فروع العلوم الإنسانية الآتية: علم النفس، أو الإرشاد النفسي، أو التوجيه التربوي، أو الخدمة الاجتماعية، وهو مدرب تدريباً مهنيّاً عاليّاً للتعامل مع المشكلات والاضطرابات السلوكية التي يعاني منها الطلبة" (الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، 2014).

ويعرف إجرائياً: بأنه الشخص المؤهل علمياً وعملياً للقيام بمهام الإرشاد التربوي، والمكلف من وزارة التربية والتعليم للقيام بمهمة التوجيه والإرشاد في المدارس الحكومية التابعة لتربية عمان الأولى للعام الدراسي (2021-2022).

حدود الدراسة ومحدداتها:

تم تعميم نتائج الدراسة الحالية في ضوء الحدود والمحددات الآتية:

الحدود البشرية: عينة من المرشدين التربويين في مديرية تربية عمان الأولى.

الحدود المكانية: المدارس التابعة لمديرية تربية عمان الأولى.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام (2021-2022).

محددات الدراسة:

تحدد فيما تؤول إليه نتائج الدراسة وفق خصائصها السيكمترية من صدق أدوات الدراسة وثباتها، ومدى فاعلية البرنامج الإرشادي الجمعي، ومنهج البحث المستخدم، وطريقة اختيار العينة.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج شبه التجريبي، لأنه الأنسب لهذه الدراسة، حيث يقوم هذا المنهج على التعيين العشوائي لمجموعتي الدراسة التجريبية والضابطة، وكذلك إجراء القياسات القبلية والبعديّة لمتغيرات الدراسة من خلال تقسيم أفراد الدراسة إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، إذ ستخضع المجموعتان لاختبار قبلي/ بعدي، وسيتم تطبيق برنامج إرشادي جمعي على المجموعة التجريبية، وتم عقد جلسات إرشادية جماعية للمجموعة الضابطة بالطريقة الاعتيادية، وبعد الانتهاء من عقد الجلسات سيتم جمع البيانات، ومقارنتها لمعرفة فاعلية البرنامج الإرشادي الجمعي المستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن. ويعد هذا المنهج هو الأنسب لهذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المرشدين والمرشدات جميعهم التابعين لمديرية تربية عمان الأولى من العام الدراسي (2021-2022) والبالغ عددهم (58) مرشداً ومرشدة تربوية؛ إذ تم اختيار هذه المديرية التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن قصدياً؛ وذلك لتعاون إدارة المديرية مع الباحثين في تطبيق الدراسة الحالية، حيث قام الباحثان باختيار (30) مرشداً ومرشدة تربوية منها، وتم توزيع أفراد الدراسة إلى مجموعتين إحداها تجريبية وعدد أفرادها (15) مرشداً ومرشدة تربوية، تم التعامل معها من خلال برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند، والأخرى ضابطة، تكونت من (15) مرشداً ومرشدة تربوية، لم تتعرض لأي برنامج. وبذلك يكون العدد الإجمالي لأفراد الدراسة (30) مرشداً خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2021-2022)، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد الدراسة التجريبية والضابطة حسب المجموعة الجنس، والجدول (2) يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب سنوات الخبرة.

الجدول (1)

توزيع أفراد الدراسة حسب المجموعة والجنس

المجموعة	عدد أفراد المجموعة	الذكور	الإناث
تجريبية	15	7	8
ضابطة	15	7	8
المجموع	30	14	16

والجدول (2) يوضح توزيع أفراد الدراسة التجريبية والضابطة حسب المجموعة سنوات الخبرة.

الجدول (2)

توزيع أفراد الدراسة حسب المجموعة وسنوات الخبرة

المجموعة	عدد أفراد المجموعة	سنوات الخبرة
تجريبية/ ضابطة	12	أقل من 5 سنوات
تجريبية/ ضابطة	12	من 5- إلى أقل من 10 سنوات
تجريبية/ ضابطة	6	سنوات فأكثر 10
المجموع	30	

تم اختيار عينة الدراسة حسب المراحل الآتية:

1- عينة الدراسة الاستطلاعية:

من أجل التحقق من الخصائص السيكمترية لمقياس (الرضا الوظيفي) الذي تم استخدامه في الدراسة، حيث تم تطبيق هذه المقياس على عينة استطلاعية لدراسية مسحية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها الأصلية (الميدانية)، على (30) مرشداً ومرشدة تربوية، وتم اختيارهم من المؤسسة بالطريقة القصدية من الأفراد الذين وافقوا على المشاركة في الدراسة.

2- عينة الدراسة الميدانية:

بلغ عدد أفراد الدراسة (30) مرشداً ومرشدة تربوية تم اختيارهم بالطريقة القصدية من أصل (58) مرشد ومرشدة، تم توزيعهم عشوائياً إلى مجموعتين إحداها تجريبية والأخرى ضابطة بواقع (15) مرشد ومرشدة في كل مجموعة.

أدوات الدراسة:

من أجل إنجاز مهمات الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، تم تطوير مقياس للدراسة، وذلك بعد الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة في هذا المجال، وذلك على النحو الآتي:

مقياس الرضا الوظيفي:

تم تطوير مقياس الرضا الوظيفي بصورته الأولى، ويتكون المقياس بصورته الأولى من (30) فقرة موزعة على بُعدين فرعيين هما: (البعد النفسي، البعد الاجتماعي)، وقد أدرج أمام كل فقرة من الفقرات مقياس متدرج من خمس درجات حسب أسلوب ليكرت على النحو الآتي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وللتحقق من مناسبة المقياس لهدف الدراسة وبيئتها؛ تم التحقق من الخصائص السيكمترية الآتية للمقياس:

- صدق مقياس الرضا الوظيفي:

يقصد بصدق المقياس (Instrument Validity) إلى أي درجة يقيس المقياس للغرض المصمم من أجله، وعليه يمكن تعريف صدق أداة جمع البيانات إلى أي درجة توفر الأداة بيانات ذات علاقة بمشكلة

متاحاً بين يدي المرشدين التربويين في عملهم؛ لذا فلا بد من محاولة الاستفادة من هذه البرامج. ونتيجة لشعور الباحث بأهمية هذه البرامج، وظهر حاجة ملحة لضرورة دمجها في عمل المرشد التربوي، وكذلك حاجة الميدان التعليمي لبرامج إرشادية حديثة، تواكب هذا العصر، بحيث تساهم في رفع الكفاءة العملية للمرشدين التربويين، وبما يلبي احتياجاتهم، بالإضافة إلى تأكيد العديد من الدراسات على أهمية هذه البرامج، والتي أشارت بدورها إلى وجود ضعف لدى المرشدين، سببه الاعتماد على الأساليب التقليدية دون توظيف الوسائل الحديثة (Guo, Al-2018 Wang & Phillips & Statz, 2016؛ و Khawalda,؛ ومن هنا برزت الحاجة لقيام بهذه الدراسة. وبذلك فقد تحددت مشكلة الدراسة الحالية في معرفة فاعلية برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة في الأردن.

فلسفة البرنامج:

قام هذا البرنامج على تطبيق برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة في الأردن، والذي تمثل بـ:

- أهمية المعلومات التي سيتم الحصول عليها من مصادرها والتي تتناول فاعلية برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن. كما تتبع أهمية الدراسة من كونها تستهدف فئة المرشدين التربويين في المدرسة كونهم من الفئات المهمة والأساسية التي تتعامل مع المتعلمين والمعلمين والإداريين مباشرة دون حواجز.
- إن البرنامج الحالي قد يفيد القائمين على صنع القرارات، من جهة ما يمكن أن يقدمه من معلومات عن دور المرشدين التربويين في تنمية الرضا الوظيفي لديهم، ويمكن أن تشكل نقطة انطلاق لدراسات أخرى في المدارس في الأردن، تتناول متغيرات وأبعاداً أخرى جديدة لفاعلية البرامج الإرشادية الجمعية مستندة إلى نظرية هولاند لدى المرشدين التربويين في الأردن.
- كشف البرنامج الإرشادي الجمعي المستند إلى نظرية هولاند عن الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن.
- كشف البرنامج الإرشادي الجمعي المستند إلى نظرية هولاند الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة.
- تناول البرنامج الخطوات والأوراق النقاشية للمجموعة الإرشادية بما يتناسب والمرحلة العمرية التي ينتمون إليها وتطبيقاتها؛ من خلال استخدام مجموعة من الإستراتيجيات وتوظيفها في الرضا الوظيفي لهم.

الدراسة من مجتمع الدراسة، أي أن الصدق يقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، أي يقيس السمة أو الظاهرة التي وضع لقياسها ولا يقيس غيرها، وتم التحقق من صدق الأداة بالطرق الآتية:

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لمقياس الرضا الوظيفي:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال علم النفس والإرشاد النفسي والتربوي والبالغ عددها (10) محكمين قاموا بتحكيم أداة الدراسة من حيث صحة الفقرات لغوياً، ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت له، حيث أظهر المحكمون نسبة توافق زادت عن (80%) على صحة الفقرات وملاءمتها، ومن حيث الصياغة اللغوية: الوضوح، والسلامة اللغوية، والحاجة للتعديل، ومدى انتماء الفقرة في المقياس والبعد، وإبداء أية معلومات أو تعديلات يرونها مناسبة، وبناءً على اقتراحاتهم، تم إجراء تعديلات لغوية في بعض الفقرات، وتم حذف (10) فقرات، وبالتالي تم إجراء تعديلات على صياغة (6) فقرات، وأصبح عدد فقرات المقياس (20) فقرة.

2- الصدق البناء:

تم التأكد من صدق البناء من خلال توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية عددها (30) مرشداً ومرشدة من مجتمع الدراسة وخارج العينة، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع البعد، وارتباط الفقرات مع البعد، والجدول (2) يوضح ذلك.

ثالثاً: البرنامج الإرشادي الجمعي:

على الرغم من أهمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن، إلا أن هناك ضعفاً لديهم في الرضا الوظيفي، وهذا ما أكد عليه التربويون مثل: (Keller, 2010)، و (Al-Masry 2011)، (Semiha & Aydogdu & Yoldas, 2012)، و (Abdul Razzaq, 2012)، فقد أكدوا أن هناك ضعفاً وقصوراً في تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين، ومن الملاحظ عدم قدرتهم على التعبير عن أنفسهم، وعن حاجاتهم أو مشكلاتهم بشكل صحيح، واضطرابهم عند حدوث المشاكل، وضعف رضاهم عن عملهم؛ وقد يرجع هذا الضعف كله إلى عدم ميل المرشدين التربويين إلى التنوع في إستراتيجيات عملهم، وقلة دمجهم للبرامج الإرشادية مع طرائق الإرشاد الإعتيادية، فالكثير منهم يكتفون بالتركيز على طرائق الإرشاد الإعتيادية، والتي قد تُعزى إلى قلة الخبرة والمعرفة لدى بعضهم بكيفية الدمج بين البرامج الإرشادية الجمعية المستندة إلى نظريات ملائمة ما مع الأساليب المستخدمة لديهم، والتي تنتج الفرصة الفاعلة بين المرشد التربوي والمُشرفين والمديرين، والمعلمين، والطلبة؛ مما يؤدي إلى ضعف الرضا الوظيفي لديهم؛ لذا لا بد من الاهتمام بالرضا الوظيفي وتنميته لدى المرشدين التربويين في الأردن؛ لإيجاد مرشد تربوي مبدع ومدرّك لما يعمل، لا سيما مع انتشار البرامج الإرشادية الجمعية المستندة إلى نظريات ملائمة كنظرية هولاند، والتي جعلت كل شيء

وصف البرنامج:

تكون البرنامج الإرشادي من (14) جلسة مدة كل جلسة منها (60 دقيقة)، وبواقع جلستين أسبوعياً.

الأساليب والفنيات المستخدمة:

الحوار، والنقاش، والشرح والإلقاء، والتفسير، والأسئلة المفتوحة، والأسئلة المغلقة، والاستماع النشط، والإصغاء الفاعل، والتدريب، والتعزيز، والتغذية الراجعة، وعرض النماذج، وعكس المشاعر، والتساؤل، وإعادة الصياغة، والتلخيص، والتقييم، والعصف الذهني، ومجموعات العمل، والتكليف بالواجبات المنزلية.

الوسائل المستخدمة:

النشرات، وأوراق العمل، والعروض التقديمية، واللوح القلاب، وأقلام ملونة، وأوراق (A4)، وقصاصات ورقية، وجهاز البوربوينت، والنمذجة، وعرض النماذج.

إستراتيجيات التدخل:

مهارات افتتاح الجلسة الإرشادية وإنهائها، واستخدام المهارات الإرشادية من خلال الجلسات، واختيار الأنشطة الهادفة، والتعلم والتعليم، وتقديم المعلومات، والتدريب والممارسة، ومشاركة التجربة ومهارات عرض النماذج، وأسلوب إدارة الحوار والنقاش، وانتقاء الأسئلة الهادفة، والانتباه إلى السلوك غير اللفظي في حديث المشاركين وتفاعلهم.

وهناك مجموعة وسائل لبرنامج الإرشاد الجمعي: (2001 Qatami ، Attia, 2009 ؛ Al Shadifat, 2019) كالتمثيل النفسي المسرحي: "السيكودراما" (Psychodrama): الإرشاد بالتمثيلات، واستخدام القصة والتي تدور أحداثها حول خبرات المسترشدين، وهم يؤلفونها ويلعبون أدوارها، وبعد ذلك يناقشون أحداثها، ويبدون تعليقات عليها، وذكر الإيجابيات والسلبيات بما يحق استبصارهم، وهو تصور تمثيلي مسرحي لمشكلات نفسية في شكل تعبير حر في موقف جماعي، يتيح فرصة التنفيس الانفعالي والاستبصار الذاتي، أما عن التمثيلية فالقصة تدور حول خبرات العملاء، ويلعبون الأدوار ويقومون بالإخراج، وبعد التمثيل تتم مناقشة الأحداث التي دارت في التمثيلية والتعليق عليها ونقدها بما يحقق استبصار المسترشدين وتعديل سلوكهم، والمحاضرات والمناقشات الجمعية: وهي نوع من الإرشاد الجمعي التعليمي، ويعتمد على إلقاء محاضرات سهلة على العملاء يتخللها وتليها مناقشات، وتهدف إلى تغيير الاتجاهات لدى المسترشدين، ومن رواد استخدام أسلوب المحاضرات والمناقشات الجمعية علاجاً (Jones) أثناء الحرب العالمية الثانية، و(Klapman) الذي استخدم المحاضرات من خلال تحضيرها وكتابتها؛ بحيث يقرأ كل عميل فقرة ويلخصها ويعلق عليها،

فالمناقشة بشكل جماعي تؤدي إلى القلق، وتعالج كثيراً من المشكلات النفسية، والمشكلات السلوكية، والنادي الجماعي: يتم في هذا النادي الإرشاد النفسي في إطار نشاط عملي تروحي ترفيهي فني، ومن رواد هذا الأسلوب (Slavson)، حيث قام المشاركون بنشاط رياضي أو ترفيهي، ثم اجتمعوا في النهاية لتناول طعام، ومناقشة ما يروونه مناسباً من موضوعات تتعلق بحالاتهم.

الفئة المستهدفة بالبرنامج:

تكون مجتمع الدراسة من (58) مرشداً ومرشدة تربوية من مرشدي مرشحات مديرية تربية عمان الأولى؛ وهي تابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة العاصمة بالأردن، وقد تم اختيار هذه المديرية قصدياً، وذلك لتعاون إدارة المديرية مع الباحث في تطبيق الدراسة الحالية، حيث قام الباحث باختيار (30) مرشداً ومرشدة منهما بطريقة عشوائية، وتم توزيع المرشدين إلى مجموعتين تجريبية وضابطة بالتعيين العشوائي. وتم توزيع أفراد الدراسة إلى مجموعتين إحداها تجريبية وعدد أفرادها (15) مرشداً ومرشدة تربوية درست من خلال برنامج إرشادي جمعي مستند إلى نظرية هولاند، والأخرى ضابطة، وتم تدريسها بالطريقة الاعتيادية، وتكونت من (15) مرشداً ومرشدة تربوية. وبذلك يكون العدد الإجمالي لأفراد الدراسة (30) مرشداً ومرشدة خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2021-2022).

أهداف البرنامج:**الأهداف العامة:**

1. تعريف المجموعة الإرشادية بالأهداف الست لنظرية هولاند، والأوراق النقاشية، وأهميتها في تكوين فكر ذي اتجاه إيجابي نحو الوظيفة، وينمي الانتماء للمهنة بمفهومها الفردي والجماعي.
2. التعرف إلى الرضا الوظيفي بأشكاله وأنواعه وآثاره على المسترشدين، والعوامل المؤدية إلى تهميتها، وعلاقتها بالواقع الوظيفي لهم.
3. تحسين المجموعة الإرشادية من خلال إكسابهم أساليب الرضا الوظيفي، وذلك من خلال بعض الإستراتيجيات التي تساعدهم على حل مشكلاتهم الوظيفية.
4. مساعدة أفراد المجموعة الإرشادية على اكتشاف قدراتهم العملية من خلال استخدام الإستراتيجيات المستندة إلى نظرية هولاند.
5. مساعدة المجموعة الإرشادية على أن يكونوا فاعلين وإيجابيين، وأن يأخذوا دورهم في المدرسة كمرشدين فاعلين، وتعريفهم بأدوارهم الوظيفية.
6. تنمية مفاهيم الانتماء للوظيفة، وأدراك رسالة المرشد التربوية من خلال ترسيخ المبادئ والأفكار التي احتوتها رسالتهم.

الأهداف الخاصة:

1. بناء علاقة إرشادية بين المرشد والمشاركين في البرنامج الإرشادي.
2. تطوير عملية الاتصال والتواصل بين المشاركين في البرنامج.
3. إحداث عملية تفاعلية تعليمية تعلمية بين المرشد وأعضاء المجموعة الإرشادية، تتم من خلال الجلسات الإرشادية لدى الفئة المستهدفة.
4. تعريف المجموعة الإرشادية بمفاهيم نظرية هولاند.
5. مساعدة المجموعة الإرشادية على إدراك العلاقة الديناميكية بين الأفكار والمشاعر والسلوك.
6. تدريب المجموعة الإرشادية على مهارة تحديد أفكارهم وتقييمها، والكشف عن تفسيراتهم السلبية للوظيفة.
7. تدريب المجموعة الإرشادية على مهارات استخدام الإستراتيجيات المعرفية.
8. إدراك المجموعة الإرشادية لأهمية الحوار الداخلي، وكيفية التحكم به وضبطه.

وقد أعد الباحث البرنامج الإرشادي الجمعي للمرشدين التربويين، والذين يمثلون أفراد المجموعة التجريبية، وباستخدام طريقة الإرشاد الجمعي، ويحتوي البرنامج عدداً من المحاضرات والأنشطة المختلفة، منها: التي تستند إلى توظيف التكنولوجيا الحديثة، والترفيهية، والمناقشات الجماعية، والسيكودراما، والتبريق الانفعالي، وأسلوب حل المشكلات بهدف تنمية الرضا الوظيفي لديهم، استناداً إلى نظرية هولاند التي تركز على السمات الشخصية والبيئات المتعلقة بالمرشد التربوي وتقدير الذات، وعلاقات المرشدين، ومن أجل مساعدتهم على الاستبصار بسلوكهم في العمل، والرضا عن عملهم، ومحاولة التخفيف من مشاكل العمل، وإيجاد الحلول المناسبة، وتكون أفراد المجموعة الإرشادية التجريبية من (15) مرشداً ومرشدة تربوية من مديرية تربية عمان الأولى، وتكون البرنامج الإرشادي الجمعي من (14) جلسة، وقد حدد الباحث المدة الزمنية لكل جلسة جمعية بـ: (60) دقيقة، وتكون البرنامج على مدار (14) يوماً، خلال أربعة أسابيع تبدأ بتاريخ (2021-12-7).

محتوى البرنامج الإرشادي الجمعي

اليوم	رقم الجلسة	عنوان الجلسة	الأساليب والفنيات والأنشطة المستخدمة
الأول	2021 /12/7 الجلسة الأولى	عنوان الجلسة الجلسة التمهيدية أهداف البرنامج التعارف وبناء الثقة	أ. التعارف بين الباحث والمرشدين، ومن ثم المرشدين والمرشدين التربويين: (أفراد الجماعة الإرشادية في المجموعة الضابطة). ب. التعرف إلى التعليمات والآداب التي يجب أن يتقيد بها أفراد المجموعة الإرشادية أثناء الجلسة. ت. التعرف إلى البرنامج الإرشادي الذي سوف يتم استخدامه. ث. التعرف إلى الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال هذا البرنامج الإرشادي الجمعي. ج. مناقشة الأهداف حتى يتمكن من تحقيقها.
الثاني	2021 /12/12 الجلسة الثانية	مدى قدرة المرشد التربوي على معرفة ذاته (معرفة الذات عند هولاند)	-امتلاك المرشد التربوي للمعلومات الصحيحة عن مهنته وسوق العمل. - مقارنة المرشد التربوي لذاته مع إقرانه في المهنة. - فهم الذات يؤدي إلى اتخاذ القرار المهني السليم. - المرشدون التربويون الذين يمارسون المهنة نفسها يتشابهون في شخصياتهم.

الثالث	2021 /12/14 الجلسة الثالثة	القرارات المهنية المستقبلية	- الفروق بين المرشدين التربويين في اتجاهاتهم المهنية ودرجة معرفتهم بذاتهم وإدراكهم للظروف الاجتماعية وضغوطها والفرص التي تحيط بهم. -المرشدون الذين يلاقون اهتماماً في مراحل نموهم يتمكنون من معرفة ذاتهم وتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة والذي يؤدي إلى قرارات مهنية مستقبلية. -البحث عن البيئة المهنية التي تناسب المرشدين التربويين. -تشكيل نمط الشخصية للمرشدين التربويين يقودهم إلى اتخاذ قرارات تربوية أو مهنية أو دراسية تتناسب مع نمط شخصياتهم. -اختيار مهنة الإرشاد لا يحدد بالامتيازات المادية أو الاقتصادية التي توفرها هذه المهنة فقط وإنما يعتمد على حاجات نفسية واجتماعية للمرشدين التربويين.
الرابع	2021 /12/19 الجلسة الرابعة	البيئات المهنية الست (6) عند هولاند	التعرف إلى مفهوم البيئة الاجتماعية، والبيئة الواقعية والتي تقابلها البيئة المهنية، والبيئة المغامرة والتي تقابلها البيئة الاقتصادية، والبيئة الفنية للمرشد التربوي. البيئة الاجتماعية للمرشد التربوي: -المهارات الاجتماعية. -الوضع الاجتماعي للمرشد التربوي. البيئة الواقعية للمرشد التربوي والتي تقابلها البيئة المهنية: - المواقف التي تتطلب مهارات لفظية. -التقيد بالقوانين. - الوضع الاقتصادي للمرشد التربوي. البيئة المغامرة للمرشد التربوي: والتي تقابلها البيئة الاقتصادية. البيئة الفنية: أصحاب التوجه الفني من المرشدين التربويين.
الخامس	2021 /12/26 الجلسة الخامسة	السمات الست (6) للمرشد التربوي.	سمات المرشدين التربويين في البيئة الاجتماعية: - يمتلك المرشدون التربويون مهارات لفظية. مهارات التواصل الاجتماعي

سمات المرشد التربوي في البيئة الواقعية والتي تقابلها البيئة المهنية: - قدرة المرشد التربوي تقديم حلول للمشاكل. - يميل المرشدون التربويون إلى التنظيم. - المرشدون أصحاب شخصية عقلية. - الميل نحو النشاطات. - قوة ومهارة جسمية ورجولة. - سمات المرشدين التربويين في بيئة المغامرة والتي تقابل البيئة الاقتصادية. - إتقان المهارات التي تحتاج إلى جهود عقلية. - السلطة والسيادة والقدرة على التأثير في الآخرين. - سمات المرشدين التربويين في البيئة الفنية: - يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين. - يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي. - يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين. - أمثلة على المهنة في هذه البيئة.			
- التعرف إلى مشاعر المرشد تجاه عمله. - التعرف إلى علاقات المرشد التربوي مع الرؤساء وزملاء العمل. - التوافق بين ما يتوقعه المرشد التربوي من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً من حيث: - الترقية. - تقليل الإجهاد. - الاحترام المتبادل.	مجالات الرضا الوظيفي وفق نظرية هولاند	2021 /12/28 الجلسة السادسة	السادس
- تحقيق احتياجات المرشد التربوي. - زيادة رغبة المرشد التربوي في العمل. - زيادة إنتاجية المرشد التربوي. - إدراك المرشد التربوي لأهمية عمله. - مجالات الرضا الوظيفي: - مستوى العمل. - الرغبة في النمو والتقدم وتحقيق الأهداف الاجتماعية.	أهداف مقياس الرضا الوظيفي حسب نظرية هولاند	2022 /1/2 الجلسة السابعة	السابع

			- شخصية المرشد ودوافعه.
الثامن	2022 /1/9 الجلسة الثامنة	الاختيار المهني للمرشد التربوي.	- تطرح المجموعة أفكارًا لتحقيق الاختيار المهني المرشد التربوي. - تقدم المجموعة بدائل لزيادة رغبة المرشد التربوي في العمل، ولزيادة إنتاجية المرشد التربوي. - تعبر المجموعة عن أهمية إدراك المرشد لمهنته. - تمارس المجموعة دور المرشد التربوي، وتقوم بتقديم النصائح للآخرين.
التاسع	2022 /1/11 الجلسة التاسعة	القيم السائدة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالنضج المهني والرضا الوظيفي	- تعميق العلاقة والصداقة بين أفراد المجموعة. - الاسترخاء: تقوم المجموعة بالاسترخاء. - تستحضر المجموعة المواقف التي تعكس قيم سلبية، والاستعاضة عنها بمواقف إيجابية.
العاشر	2022 /1/14 الجلسة العاشرة		- تتعرف المجموعة التجريبية إلى الفروق بين المرشدين التربويين في اتجاهاتهم المهنية ودرجة معرفتهم بذاتهم وإدراكهم للظروف الاجتماعية وضغوطها والفرص التي تحيط بهم.
الثاني عشر	الجلسة الثانية عشرة 2022/1/21	رحلة إلى مؤسسة يمتاز موظفوها بطاقة عمل إيجابية	- تعميق العلاقة بين أفراد المجموعة التجريبية. - تعميق روح الجماعة والعمل الجماعي. - قبول الآخر والانخراط في الجماعات. - احترام حقوق الآخرين وعدم التعدي عليها.
الثالث عشر	الجلسة الثالثة عشرة 2022/1/25	تقويم وإنهاء	- أن ينهي العلاقة الإرشادية مع أفراد المجموعة التجريبية، وتوجيههم للسلوك السليم. - ينمي مستوى طموح المجموعة التجريبية، ويعزز استفادتهم من البرنامج وذلك من خلال الإشارة إلى أنهم سبب رئيس في نجاح هذا البرنامج بالتزامهم وتعاونهم، وتوزيع شهادات شكر عليهم. - أن يطبق الباحث القياس البعدي (بعد تطبيق البرنامج الإرشادي الجمعي).

الجلسة الرابعة عشر	2022/1/31	تقويم وإنهاء أهداف الجلسة	الأهداف: - أن ينهي العلاقة الإرشادية مع أفراد المجموعة التجريبية، وتوجيههم للسلوك السليم. - ينمي مستوى طموح المجموعة التجريبية، ويعزز استفادتهم من البرنامج، وذلك من خلال الإشارة إلى أنهم سبب رئيس في نجاح هذا البرنامج بالتزامهم وتعاونهم، وتوزيع شهادات شكر عليهم.
-----------------------	-----------	---------------------------	---

- خلال تحليل المادة العلمية إلى النقاط التعليمية الأساسية لكل مجال من مجالات المقياس.

- وضع المهارات الفرعية لمجالات مقياس النضج المهني والرضا الوظيفي ضمن البرنامج الإرشادي الجمعي.

- تحديد الأهداف العامة والخاصة للبرنامج الإرشادي الجمعي: ومن أهم الخطوات التي اتبعت في إعداد هذا البرنامج الإرشادي الجمعي هو وضع الأهداف التي تم تحقيقها، والتي اشتملت على نوعين من الأهداف، وهي الأهداف العامة للبرنامج الإرشادي الجمعي، ثم الأهداف الخاصة بكل مجال من مجالات المقياس المراد تطبيق البرنامج الإرشادي عليها، وتُمثل الأهداف العامة المخرجات التي يتوقع أن يصل إليها المرشدون التربويون بعد الانتهاء من مادة التدريب من خلال البرنامج الإرشادي الجمعي وتطبيق أنشطته.

وقد روعي عند صياغة الأهداف للبرنامج الإرشادي الجمعي النتائج الآتية:

- أن تكون شاملة للمهارات المطلوبة للرضا الوظيفي جميعها.
- أن تكون واقعية وممكنة التحقيق بالنسبة للمرشدين التربويين.
- أن تصاغ بطريقة تقيّد في تحديد المحتوى الخاص بالمرشد التربوي وتنظيمه.

4. مرحلة كتابة السيناريو، وتتضمن:

- إعداد عناوين الجلسات التي تدرب المرشدون عليها في مقدمة البرنامج الإرشادي الجمعي.
- اقتراح إرشادات وتعليمات تخص المرشد التربوي قبل البدء باستخدام برنامج الإرشاد الجمعي، ثم آلية عرض مادة التدريب، وكيفية التحكم بها، وقد وضعت مفاتيح تحكم في أسفل كل شاشة تعليمية من شاشات البرنامج الإرشادي الجمعي تسمح بالتنقل بحرية ذهابًا وإيابًا في البرنامج من قبل المسترشد التربوي، وهي القائمة الرئيسية، إلى الأمام، إلى الخلف.

5. مرحلة التنفيذ: قام الباحث بإعداد مجموعة النشاطات لتقديم لمرشدي تربية عمان الأولى وتربية عمان الثانية من خلال الجلسات اعتمادًا على البرنامج الإرشادي الجمعي، ولتصميم البرنامج الإرشادي الجمعي

وقد قام الباحث ببناء برنامج إرشادي جمعي مكون من (14) جلسة إرشادية الملحق (4)، مستندًا إلى إستراتيجيات وفنيات الإرشاد الجمعي، بهدف مساعدة عينة من مرشدي تربية عمان الأولى في تنمية الرضا الوظيفي. تراوحت مدة الجلسة (60) دقيقة، وبواقع جلستين أسبوعيًا، وتم تطبيق البرنامج على عينة من مرشدي تربية عمان الأولى في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (2021-2022)، وقد تم إعداد برنامج إرشادي جمعي وفق المراحل الآتية:

1. مرحلة التصميم: تشكل البرامج الإرشادية الجمعية طريقة

تدريس مهارات إرشادية للمرشدين التربويين من قبل المشرفين التربويين، وقد اطلع الباحثان على الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت البرامج الإرشادية الجمعية ومن هذه الدراسات: Guoana & Wang & Phillips & Statz (2016) و

(Al-Khawaldah, 2018)

2. مرحلة الإعداد والتجهيز، وتتضمن:

- تحديد الهدف العام للبرنامج الإرشادي الجمعي؛ حيث هدفت البرامج الإرشادية الجمعية إلى تدريب المرشدين التربويين من قبل المشرفين التربويين على تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة بالأردن. ولتحديد مجالات مقياس الرضا الوظيفي أهمية كبيرة؛ ذلك لأنها تمثل الأساس الصحيح لكل نشاط تعليمي هادف يقوم به المرشد التربوي، فهي تعمل على توجيه العمل الإرشادي التربوي إلى ما يسعى إلى تحقيقه المشرفون التربويون من نتائج مرغوب في تحقيقها. كما وتشكل معيارًا في اختبار المرشدين التربويين، والبرامج التدريبية، وتنفيذها، وتطويرها.

وقد أعاد الباحثان صياغة محتوى مجالات مقياس الرضا الوظيفي المحددة سابقًا للتطبيق، لتتوافق مع البرنامج الإرشادي الجمعي الذي أعده الباحث من خلال إثراء ما تم صياغته بالصور، والمقاطع الكتابية، والأصوات، والألوان، والفيديو، والعبارات الهادفة في الجلسات، وطريقة الحوار، وتقديم المثيرات والتعزيز للمرشدين.

- حديد المهارات الفرعية لمجالات مقياس الرضا الوظيفي بدقة؛ من

التي تواجه المشرفين التربويين أثناء التطبيق؛ وذلك من أجل تعديلها وتصويبها قبل عرضها على عينة البحث الحالي.

8. **وصف البرنامج:** قام الباحث بتصميم البرنامج الإرشادي، مراعيًا أنه أعد للمرشدين التربويين، وليس كما هو معتاد للطلبة، والذين يمثلون أفراد المجموعة التجريبية، وباستخدام طريقة الإرشاد الجمعي، ويحتوي البرنامج عددًا من المحاضرات والأنشطة المختلفة، منها الترفيهية، والمناقشات الجماعية، والسيكودراما، وتمثيل الأدوار، والتفريغ الانفعالي، بهدف تنمية الرضا الوظيفي لديهم، ومن أجل مساعدتهم على الاستبصار بسلوكهم في العمل، وبمدى رضاهم عن عملهم، ومحاولة التخفيف من مشكلات النضج المهني وإيجاد الحلول المناسبة.

9. **الفترة الزمنية لتطبيق البرنامج:** تكون أفراد الدراسة من (58) مرشدًا ومرشدة تربوية من مديرية تربية عمان الأولى؛ إذ تم اختيار هاتين المديرية قصديًا وذلك لتعاون إدارة المديرية مع الباحثين في تطبيق الدراسة الحالية، حيث قام الباحثان باختيار (30) مرشدًا ومرشدة تربوية بطريقة عشوائية، وتم توزيع المرشدين إلى مجموعتين تجريبية وضابطة بالتعيين العشوائي. وتم توزيع أفراد الدراسة إلى مجموعتين إحداهما تجريبية وعدد أفرادها (15) مرشدًا ومرشدة تربوية درست من خلال برنامج إرشادي جمعي بالاستناد إلى نظرية هولاند، والأخرى ضابطة، وتم تدريسها بالطريقة الإعتيادية وتكونت من (15) مرشدًا ومرشدة تربوية. وبذلك يكون العدد الإجمالي لأفراد الدراسة (30) مرشدًا ومرشدة خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2021-2022). سيطبق بواقع: (14) جلسة، وقد حدد الباحثان المدة الزمنية لكل جلسة جماعية بـ: (60) دقيقة، وسوف يكون البرنامج على مدار (14) يومًا، خلال أربعة أسابيع.

11. **الفنيات المستخدمة في البرنامج:** المحاضرات: السيكودراما، السوسيودراما (لعب الأدوار)، المناقشات الجماعية، الحوارات، عمل المجموعات، استخراج المواقف الدالة على تدني مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين، والتعليق عليها، أسلوب حل المشكلات.

12. **المحكمون:** تم عرض البرنامج المقترح على مجموعة من المحكمين في مجال الإرشاد النفسي والصحة النفسية وعلم النفس، وذلك لإبداء الرأي فيه لإخراجه بصورته النهائية.

13. **تقويم البرنامج:** اتبع الباحث أساليب التقويم للبرنامج القبلي والبعدي، وذلك بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي، وهو من إعداد الباحث، قبل البرنامج وبعده وملاحظة مدى تغير درجات المرشدين على المقياس عن التطبيق القبلي.

إجراءات الدراسة:

تم تطبيق الدراسة وفق الإجراءات الآتية:

تمت الاستعانة بالمشرفين التربويين، وبعلماء النفس، وبعلماء النفس التربوي، وتكنولوجيا التعليم في البرامج الآتية:

- برنامج تحرير النصوص ورد (Word)

- برنامج البوربوينت (Power point).

6. **تصميم دليل للبرنامج الإرشادي الجمعي:** قام الباحث بتصميم دليل برنامج إرشادي جمعي، يشتمل على معلومات تفصيلية عن البرنامج، وتضمن محتواه ما يأتي:

- النظرة الشاملة: تقدم معلومات حول طبيعة برنامج إرشادي جمعي، وتوضح مفهوم البرنامج، والأفكار الرئيسة لموضوعاته.

- فهرس برنامج إرشادي جمعي: وضع فيه الباحث مكونات البرنامج.

- أهداف برنامج إرشادي جمعي: وضع فيه الباحث الأهداف العامة والأهداف السلوكية.

- دليل المرشد التربوي في استخدام برنامج إرشادي جمعي.

عرض الباحث البرنامج الإرشادي الجمعي على مجموعة من السادة المحكمين في مجال: الإرشاد النفسي، والصحة النفسية، وعلم النفس؛ وذلك لإبداء الرأي فيه لإخراجه بصورته النهائية، ولبيان الرأي فيه، وتقديم الملاحظات التي من شأنها أن تساهم في إغناء البرنامج الإرشادي الجمعي، وتطويره، وتلافي نقاط الضعف، وجعله صالحًا للتطبيق، حيث تم تعديله بعد الأخذ بملاحظات السادة المحكمين، وبهدف التحقق من الآتي:

أسلوب إخراج البرنامج الإرشادي الجمعي:

- مناسبة محتوياته.
- مناسبة المادة الإثرائية.
- أسلوب عرض المادة الإرشادية.
- مناسبة الصور الداعمة للمادة الإرشادية.
- مناسبة أساليب التقويم المقترحة في البرنامج.
- مناسبة أساليب تقديم التغذية الراجعة.
- مناسبة البرنامج الإرشادي الجمعي في تنمية الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين.
- توافر الرسوم والألوان.
- الاستفادة من دليل البرنامج في استخدامه.

7. **مرحلة التجريب:** بعد إجراء التعديلات اللازمة على البرنامج الإرشادي استنادًا إلى ملاحظات السادة المحكمين، قام الباحث بتجريب البرنامج الإرشادي الجمعي على عينة استطلاعية مكونة من (30) مرشدًا ومرشدة تربوية، قبل إجراء التجربة على عينة البحث الحالي، وذلك للتحقق من خلو البرنامج الإرشادي الجمعي من أخطاء فنية أو علمية، ومعرفة مدى مناسبتها للمرشدين التربويين، وهم: مرشدو تربية الزرقاء الأولى، ومرشدو تربية الزرقاء الثانية، ومدى مناسبة الفترة الزمنية لإعطاء كل مجال من مجالات البرنامج الإرشادي الجمعي المرتبطة بالرضا الوظيفي، فضلًا عن معرفة الصعوبات والمعوقات

أولاً: المتغيرات المستقلة:

طريقة التدريب ولها مستويان وهما: البرنامج الإرشادي الجمعي (وفق تصنيفات هولاند الستة)، والطريقة الاعتيادية في التدريب.

ثانياً: المتغيرات التابعة:

المتغير التابع في هذه الدراسة هو:

- الرضا الوظيفي.

تصميم الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة التصميم شبه التجريبي الذي يمكن التعبير عنه بالآتي:

(R): الاختيار العشوائي لأفراد المجموعتين التجريبية والضابطة.

(G1): تعني المجموعة التجريبية.

(G2): تعني المجموعة الضابطة.

(O1): تعني القياس القبلي.

(X): المعالجة.

(-): بدون معالجة.

(O2): تعني القياس البعدي.

(O3): تعني قياس المتابعة.

R	G1	O1	X	O2	O3
R	G2	O1	-	O2	

استُخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

1. استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعتين التجريبية والضابطة.

2. تحليل التباين الأحادي المشترك (one-way analysis of variance) (ANCOVA) of variance

نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين تعزى للبرنامج الإرشادي؟".

حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء مجموعتي الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي، استناداً لمُتغير طريقة التدريب: (طريقة البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند/ الطريقة الاعتيادية)، والجدول (3) يوضح ذلك:

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء المرشدين على مقياس الرضا الوظيفي

المجموعة	العدد	قبلي		بعدي	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تجريبية	15	3.1367	.31649	4.2700	.26309

1. مراجعة الأدب التربوي المتعلق بموضوع استخدام البرامج الإرشادية الجمعية، وذلك بالرجوع إلى المصادر من بحوث ودراسات وكتب متخصصة في هذا البحث مثل: دراسة: Yoldas, & Semiha & Aydogda (2011)، للاستفادة منها في إعداد البرنامج الإرشادي الجمعي، وفي حصر مجالات مقياس الرضا الوظيفي والتحقق من صدقه وثباته.

2. إعداد برنامج إرشادي جمعي لاستخدامه في تنمية الرضا الوظيفي وفق نظرية هولاند.

3. إعداد أدوات الدراسة والتمثلتين باستبانة (قبلي بعدي) للرضا الوظيفي حول المجالات: (مشاعر المرشدين تجاه عملهم، وعلاقة المرشدين مع الرؤساء وزملاء العمل، وشخصية المرشد وبيئة عمله).
4. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة العلوم الإسلامية ومديرية تربية عمان الأولى لتطبيق الدراسة في المدارس التابعة لمديرية تربية عمان الأولى.

5. تطبيق الجلسات القبلية على المجموعتين التجريبية والضابطة لمجال الرضا الوظيفي في يوم الخميس (2021/10/5).

7. تدريب المشرف التربوي المجموعة التجريبية وفق برنامج إرشادي جمعي، حيث تم البدء بالجلسات الإرشادية مع المجموعة الضابطة وفق الطريقة الاعتيادية، وسيتم البدء بتدريس المجموعتين في يوم الأحد (2021/10/15)، وحتى يوم الأحد (2021/11/17)، بواقع جلستين إرشاديتين أسبوعياً.

8. متابعة إجراءات السير بالتجربة من خلال زيارات ميدانية للمشرفين التربويين في المجموعتين التجريبية والضابطة في المدارس التي يجري التطبيق فيها والتابعة لمديرية عمان الأولى، وإجراء اتصالات هاتفية معها.

9. تطبيق الاختبار البعدي بعد انقضاء مدة التجربة للمجموعتين التجريبية والضابطة بتاريخ (2021-11-18)، وتصحيحه وفقاً لإجراءات التصحيح ومعايير التي سبق توضيحها، ورصد علامات المرشدين على الاختبارين.

10. إدخال البيانات التي تم جمعها في ذاكرة الحاسوب، واستخدام المعالجة الإحصائية المناسبة لفقرات الدراسة، واستخراج النتائج بطريقة منظمة، وتقديم التوصيات اللازمة.

متغيرات الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة المتغيرات الآتية:

ضابطة	15	3.0067	.42965	3.5367	.28876
المجموع	30	3.0717	.37662	3.9033	.46125

أظهرت نتائج الجدول (3) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في كل من التطبيق القبلي والبعدي لمقياس الرضا الوظيفي ولصالح المجموعة التجريبية في المقياس البعدي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي في المقياس البعدي للمجموعة التجريبية (4.2700)، وبانحراف معياري مقداره (0.26309). أما في المقياس القبلي للمجموعة التجريبية فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.1367) بانحراف معياري مقداره (0.31649)، وبلغ المتوسط الحسابي في المقياس

البعدي للمجموعة الضابطة (3.5367)، وبانحراف معياري مقداره (0.28876)، في حين بلغ المتوسط الحسابي في المقياس القبلي للمجموعة نفسها (3.0067)، وبانحراف معياري مقداره (0.42965). ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً لمقياس الرضا الوظيفي، وتم إجراء تحليل التباين الأحادي المشترك (ANCOVA)، والجدول (4) يوضح ذلك:

الجدول (4)

نتائج تحليل التباين الأحادي المشترك (ANCOVA) لمقياس الرضا الوظيفي

مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الحسوبة	الدالة الإحصائية	مربع ايتا (η^2)
.134	1	.134	1.800	.191	.063
4.167	1	4.167	56.174	.000	.675
2.003	27	.074			
6.170	29				
الخطأ					
الكل المصحح					

يتضح من الجدول (4) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لطريقة التدريب في المجموعة التجريبية: (التي تدربت بطريقة البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند)، والضابطة: (التي تدربت وفق الطريقة الاعتيادية)، حيث بلغت قيمة ف (56.174)، وهي دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) على درجة الحرية (1)، وبمجموع المربعات الذي بلغ (4.167)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في أداء المرشدين على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لطريقة التدريب: (طريقة البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند/ الطريقة الاعتيادية)، ولقد أكدت نتائج الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية (المعدلة) لأداء المرشدين على مقياس الرضا الوظيفي/ قبلي تبعاً لمتغير المجموعة بلغت (4.282)، للمجموعة التجريبية، وبخطأ معياري بلغ (0.066)، وهو قيمة دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لصالح المجموعة التجريبية، في حين بلغت المتوسطات الحسابية (المعدلة) للمجموعة الضابطة/ قبلي، وبخطأ معياري بلغ (0.071)، وهذا يدل على وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) يعزى للبرنامج الإرشادي في تنمية النضج المهني، والجدول (5) يوضح ذلك:

الجدول (5)

المعيارية لأداء المرشدين على المتوسطات الحسابية (المعدلة) والأخطاء مقياس الرضا الوظيفي/ قبلي

المجموعة	المتوسط الحسابي المعدلة	الخطأ المعياري	أدنى	أعلى
تجريبية	4.282	.071	4.136	4.427
ضابطة	3.525	.071	3.379	3.670

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس وسنوات الخبرة للمرشدين التربويين تعزى للبرنامج إرشادي؟".

للإجابة عن هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين على لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة

وهذا يدل على وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) يعزى للبرنامج الإرشادي في تنمية النضج المهني، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية، والتي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين تعزى للبرنامج الإرشادي".

للمجموعتين: التجريبية والضابطة، على مقياس الرضا الوظيفي القبلي والبعدي تبعاً للبرنامج الإرشادي والجدول (6) يوضح ذلك:

(الجدول 6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء المرشدين التربويين على القياس القبلي والبعدي لمقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة تبعاً للبرنامج الإرشادي

المجموعة	الجنس	الخبرة	العدد	التدريب القبلي المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التدريب البعدي المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التجريبية	ذكر	5-1	15	3.2000	.13540	4.3500	.07071
		10-5		3.1667	.12583	4.3000	.18028
	انثى	5-1	15	3.2250	.24749	4.2250	.17678
		10-5		3.4000	.72111	4.3667	.12583
		فوق 10		3.2833	.24664	4.3667	.18930
الضابطة	ذكر	5-1	15	2.7500	.23452	3.3625	.22867
		10-5		2.6500	.25000	3.4833	.25658
	انثى	5-1	15	3.0500	.77782	3.5500	.14142
		10-5		2.9833	.36856	3.4833	.17559
		فوق 10		3.1167	.17559	3.5667	.02887

استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين على متغيري الجنس وسنوات الخبرة للمجموعتين: التجريبية والضابطة، على مقياس الرضا الوظيفي القبلي والبعدي تبعاً للبرنامج الإرشادي، ولمعرفة دلالة الفروق تم إجراء اختبار تحليل التباين الثلاثي المشترك و الجدول (7) يبين هذه النتائج.

(الجدول 7)

نتائج تحليل التباين الثلاثي المشترك (ANCOVA) لمقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس و الخبرة تبعاً للبرنامج الإرشادي

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الحسوبة	الدالة الإحصائية	(η^2) مربع ايتا
القبلي	.058	1	.058	2.287	.143	.087
المجموعة	3.517	1	3.517	139.69	.000	.853
الجنس	2.386E-06	1	2.386E-06	.001	.992	.000
الخبرة	.019	2	.010	.377	.690	.030
الخطأ	.604	24	.025			
الكل المصحح	6.170	29				

مستوى ($\alpha = 0.05$) في أداء المرشدين على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لطريقة التدريب: (البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند/ الطريقة الاعتيادية)، وجاءت الفروق لصالح المجموعة التجريبية، ويتضح أيضاً من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للجنس بين المجموعتين التجريبية والضابطة، حيث بلغت قيمة ف لمتغير الجنس (0.001)، وهي قيمة غير دالة

يتضح من الجدول (7) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لطريقة التدريب في المجموعة التجريبية: (التي استخدمت طريقة التدريب بالبرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند) والضابطة: (التي تدربت وفق الطريقة الاعتيادية)، حيث بلغت قيمة ف لمتغير المجموعة (139.69)، وهي دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

قيمة ف لمتغير الخبرة (0.377)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في أداء المرشدين على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى لسنوات الخبرة، والجدول (8) يبين المتوسطات المعدلة، والأخطاء المعيارية للرضا الوظيفي للمجموعتين التجريبية والضابطة وللجنس:

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية (المعدلة) والأخطاء المعيارية للرضا الوظيفي للمجموعتين التجريبية والضابطة

المتغير	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	الخطأ المعياري	الحد الأدنى	الحد الأعلى
المجموعة	تجريبية	4.311	.046	4.216	4.406
	الضابطة	3.511	.046	3.415	3.606

الاختبارين البعدي والمتابعة للمجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني والرضا الوظيفي تُعزى لاستمرار أثر البرنامج الإرشادي؟ استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للعينات المترابطة لدرجات المرشدين على كل متغير لاستمرار أثر البرنامج الإرشادي، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستمرار أثر البرنامج الإرشادي على مقياس الرضا الوظيفي

المتغير	المقياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	البعدي	15	4.3300	.13336	-2.740	.016
	الاستمرار	15	4.4900	.28611		

البعدي والمتابعة للمجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى لاستمرار أثر البرنامج الإرشادي، ولصالح قياس الاستمرارية.

مناقشة النتائج والتوصيات.

مناقشة نتائج السؤال الأول:

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين في محافظة العاصمة بالأردن تُعزى للبرنامج الإرشادي؟".

أظهرت نتائج السؤال الأول وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في كل من التطبيق القبلي والبعدي لمقياس الرضا الوظيفي ولصالح المجموعة التجريبية في المقياس البعدي؛ وفسر الباحث هذا التحسن الذي طرأ على متغير الرضا الوظيفي للمجموعة التجريبية هو استخدام البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند، والذي أتاح

إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في أداء المرشدين على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى للجنس.

يبين الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لسنوات الخبرة في المجموعتين التجريبية: (التي استخدمت طريقة التدريب بالبرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند)، والضابطة: (التي تدربت وفق الطريقة الاعتيادية)، حيث بلغت

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة للمرشدين التربويين تُعزى للبرنامج إرشادي".

الثالث: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين

كما أظهرت نتائج الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في كل من التطبيق البعدي والاستمرارية لفحص استمرار أثر البرنامج الإرشادي ولصالح المجموعة التجريبية في مقياس الاستمرارية في الرضا الوظيفي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي في المقياس البعدي للمجموعة التجريبية (4.3300)، أما في اختبار الاستمرارية للمجموعة التجريبية فقد بلغ المتوسط الحسابي (4.4900)، وبلغت قيمة اختبار "ت" لفحص الفروق بين الاختبار البعدي والاستمرارية لمقياس الرضا الوظيفي (-2.740) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، وجاءت الفروق لصالح قياس الاستمرارية. وهذا يدل على أن استمرار أثر البرنامج الإرشادي للمجموعة التجريبية كان أعلى من المجموعة الضابطة بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي.

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الاختبارين

إلى شدّ انتباه المرشدين التربويين إلى نظرية هولاند، وتحفيز ذهنهم للإبداع، وتحقيق الرضا.

وساعد البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند في إنتقال المرشدين التربويين من نشاطٍ إلى آخر بحسب الأهداف الإرشادية المحددة في الجلسات؛ مما انعكس إيجاباً على مستوياتهم في المجال النفسي، ومجال التكيف الاجتماعي.

كما راح البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند في الدراسة بين الأنشطة الكتابية الجماعية حيناً، والكتابية الفردية حيناً آخر، وهذا يتفق مع دراسة (Guo & Wang & Phillips & Statz, 2016) والتي هدفت إلى تحديد برامج إعداد المرشدين التي تتعلق في مساق إرشاد الأزمات. والتي أظهرت نتائجها ضرورة دعم التدريب وتعزيزه على إرشاد الأزمات في برامج إعداد المرشدين، ودراسة (Al-2018 Khawalda , والتي هدفت التعرف إلى فاعلية برنامج إشراف إرشادي يستند الى الأنموذج التمايزي في تحسين مهارات إرشاد الأزمات، والكفاءة الذاتية المدركة لدى المرشدين المتدربين في الجامعة الأردنية، والتي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في مهارات إرشاد الأزمات والكفاءة الذاتية المدركة لصالح المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها البرنامج الإرشادي.

كما ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى حادثة الطريقة التي أدت إلى اندفاع المرشدين نحو العمل باستخدام البرنامج الإرشادي الحالي، والذي كان له الأثر الكبير في سعادتهم أثناء الجلسات، ومتعتهم في أثناء تعلم طرق تنمية الرضا الوظيفي؛ مما انعكس ذلك على آرائهم نحو مهنتهم، والربط بين محتوى نظرية هولاند كمادة نظرية وتطبيقاتها العملية، من خلال طبيعة عملهم في المدرسة باستخدام هذا البرنامج، والذي كان له أثر واضح في تغيير رأي المرشدين في المجموعة التجريبية نحو وظيفتهم.

ويعزو الباحث التأثير الإيجابي للبرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي إلى ارتباط الرضا الوظيفي بأنماط الشخصية المهنية السائدة، مخالفاً بذلك نتيجة دراسة (2014 Bani Mustafa, and Tashtoush)، والذين بينوا أنه لا توجد علاقة بين البرامج الإرشادية والرضا الوظيفي.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة) للمرشدين التربويين في محافظة العاصمة بالأردن تعزى للبرنامج الإرشادي؟".

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس

المجال للمرشدين التربويين بالمشاركة في طرح الأفكار، والربط بينها، وإيجاد علاقات ترابطية بين تلك الأفكار من أجل الوصول إلى نتائج جديدة، وكذلك دور المشرف التربوي في توجيه المرشدين إلى مصادر المعرفة من خلال الحاسوب أو الانترنت أو الاطلاع على بعض المصادر المتوفرة؛ مما ساعد على دفع المرشدين إلى الشعور بالرضا عما طرحه البرنامج من أفكار ساهمت في حل المشكلات الوظيفية لديهم؛ حيث دفع توجيهه منفذ برنامج التدريب المرشدين فيما يتعلق بمحاور الموضوع إلى بروز إنتاجية مميزة عززت المجالات النفسية والاجتماعية لديهم، كما ساهمت المناقشة فيما بينهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وذلك من خلال توليد قدر كبير من الأفكار التي ساعدتهم واتضح من خلال محتوى الجلسات الإرشادية، وتقارب هذه النتيجة بالنسبة لأهمية البرامج الإرشادية مع دراسة (Al-Wadhyani, 2008)، ودراسة (Haralayya, 2021)، ودراسة (Kasbuntoro et al., 2021)، ودراسة (Alexander et al., 2020)، ودراسة (Madan, 2020)، ودراسة (Bataneh, 2019) والتي بينت وجود رضا عن الوظيفة لصالح المجموعة التجريبية، وتختلف مع دراسة (Maqbool, 2003) في عدم وجود رضا وظيفي لأفراد العينة.

كذلك دفع استخدام البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند داخل الجلسات الإرشادية إلى توليد قدر كبير من التنوع في الأفكار لدى المرشدين، وساعد أيضاً البرنامج الإرشادي على تنمية الرضا الوظيفي في العناية بتفاصيل أفكارهم ومعالجتها معالجة جيدة عبرت عن مدى انعكاس ذلك على المجال النفسي؛ من خلال طرح مشكلاتهم وهمومهم في العمل، وهو ما انعكس بشكل أو بآخر على مدى تمكن المرشدين التربويين من التعبير عن المجالات النفسية والاجتماعية الخاصة بهم، وذلك بالاعتماد على الأفكار التي تطرقت لها نظرية هولاند، والتي مكنتهم من توظيف خبراتهم، وخلق التفاعل النشط الإيجابي والمتبادل بينهم، والممارسة والتدريب، والمحاكاة.

ويمكن أن يعزى هذا التفوق إلى قيام الباحث بإعادة صياغة الخبرات والحقائق الواردة في النظرية، والتي عرضت على المرشدين، فقلت أساليب العرض السردية، والتلقين، وتم إضافة خبرات جديدة تتحدى مستوى المرشدين، وما تضمنته الجلسات الإرشادية من موضوعات وأنشطة إبداعية تجعل المرشدين يطلقون العنان لخيالهم وتفكيرهم. فالتنوع في عرض الموضوعات والمعلومات والأنشطة في البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند، وملاءمة هذه الأنشطة إلى طبيعة عمل المرشدين داخل المدرسة، وإثارة دافعيتهم نحو الرغبة في تحسين ظروف عملهم بإعلامهم بالأهداف التي يؤمل منهم تحقيقها قبل البدء بتنفيذ أنشطة الجلسات الإرشادية، كل ذلك ساعد في تنظيم أفكارهم، وتركيز انتباههم نحو تدريبات الاستعداد القبلي الإبداعية التي تهدف

مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية تعزى لمتغيرات: (الجنس، ولصالح الذكور).

مناقشة نتائج السؤال الثالث:

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الاختبارين البعدي والمتابعة للمجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لاستمرار أثر البرنامج الإرشادي؟".

أظهر التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمجموعة التجريبية على الضابطة في استمرار أثر البرنامج الإرشادي، ويعزو الباحث هذه الفروق إلى أن المرشدين في المجموعة التجريبية قد أحرزوا تقدماً في الاختبار البعدي بعد أن تم تعليمهم المهارات المختلفة بوساطة البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند، إذ قدمت أنشطة متنوعة في الجلسات الإرشادية بوساطة البرنامج الإرشادي بالتعزيزات التي أثارت انتباه المرشدين وجذبهم، مما خلق ذلك جوّاً من التفاعل الإيجابي لديهم مع محتوى البرنامج الإرشادي.

كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن تقديم محتوى الجلسات الإرشادية وأنشطتها وتدريباتها بأسلوب فاعل وشاق، أبعد المرشدين عن الأسلوب الاعتيادي لديهم الذي يعتمد في الغالب على التلقين والسر؛ مما زاد من تفاعل المرشدين مع محتوى الجلسات؛ فقد أصبحوا أكثر مشاركة وتفاعلاً مع أنشطة الجلسات بدلاً من تلقي المعلومات، وبالتالي ساهم ذلك في تنمية الرضا الوظيفي لديهم.

ونظراً لأن محتوى البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية هولاند عرض بشكل منظم عبر الجلسات الإرشادية، التي أثارت انتباه المرشدين نحو نظرية هولاند، بالإضافة إلى غزارة الأفكار في النظرية التي رافقت النصوص التي عرضت على المرشدين مع رسوم هادفة، هذا الأمر جعلهم أكثر إيجابية نحو النظرية، وبالتالي ارتفع معدل اكتسابهم للمجالات المطروحة في النظرية.

ويعزو الباحث هذه الفروق بين مقياس الرضا الوظيفي القبلي والبعدي إلى جذب انتباه المرشدين التربويين نحو محتوى البرنامج الإرشادي على شكل نشاطات فكرية ترتبط بهموم وظيفتهم، مما كان له أثر ملموس في الكشف عن مدى قراءة المرشدين للأفكار العميقة الخاصة بالنظرية بشكل سليم، والتنوع في استخدام الوسائل في الجلسات.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Semiha & Aydogdu & Yoldas, 2011)، والتي هدفت إلى معرفة مستوى المشرفين التربويين في الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي، وتحديد العلاقة بينهما في منطقة كوساداسي في تركيا. وأظهرت النتائج أن مستويات الذكاء العاطفي للمشرفين التربويين كانت عالية، ورضاهم الوظيفي منخفض، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة

الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة)، وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة من حيث وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والجنس وسنوات الخبرة على النحو الآتي:

1. تختلف هذه النتيجة مع دراسة (Al-Khawalda, 2019)، حيث جاء الرضا الوظيفي لصالح الذكور، ودراسة (Maqbool, 2003) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية تعزى لمتغير الجنس.

2. وتتفق مع دراسة (Al-Jumaili, 2018) في أن المرشدين يعانون من عدم رضا عن وظيفتهم ولصالح الذكور، وتختلف مع دراسة (Semiha & Aydogdu & Yoldas, 2022) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، ودراسة علوانة وندي (2004) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى لمجالات لمتغير الجنس.

وأظهر التحليل الإحصائي تفوق المجموعة التجريبية على الضابطة في مجالات الرضا الوظيفي جميعها، وقد يكون هذا التفوق عائداً إلى تنوع التدريبات والأنشطة التي صممت لمساعدة المرشدين على تكوين المهارات الفرعية اللازمة لكل مجال من هذه المجالات، وعلى طبيعة العلاقة بين هذه المهارات، وإلى ملائمة هذه الأنشطة للمهارة المعنية، فقد يؤدي التحسن في المجال النفسي إلى تحسن في المجال الاجتماعي، إضافة إلى المعلومات النظرية والتطبيقية التي تعرض لها المرشدون في أثناء تنفيذ البرنامج عن كل مهارة من المهارات النفسية والاجتماعية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Guo & Wang & Phillips & Statz, 2016)

ويعزو الباحث تفوق الإناث في الرضا الوظيفي عن الذكور في هذه الدراسة إلى طريقة البرنامج التي ساعدت المجموعة التجريبية على تطبيق الأنشطة بنجاح، وتحقيق الأهداف مما حقق النجاح لديهم، وشعورهم بالجهد الذي بذله منفذ البرنامج التدريبي من أجل تنمية مهاراتهم المختلفة وإشراكهم بالأنشطة التعليمية، والإعادة في حال الخطأ الأمر الذي أدى إلى رفع معنوياتهم وجعلهم أكثر تفاؤلاً وتوقعاً للنجاح، ومن ثم أكثر حباً لمهنتهم، كذلك مشاركة المرشدات بالأنشطة وتزويدها وتعزيزها عند الأداء الصحيح، كل ذلك ساهم في إزالة مشاعر الخوف لديهم، واستبدالها بمشاعر المحبة مما حول اتجاهاتهن نحو الرضا الوظيفي بشكله الإيجابي.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية في متغير الجنس (الإناث) مع دراسة (maqbool, 2003) والتي هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الرضا الوظيفي لدى

- Guidance and Psychological Counseling, Amman: House of Culture Library
4. Abu Samra, Mahmoud, A. (2007). "Job satisfaction among academic supervisors at Al-Quds Open University in Palestine", *Palestinian Journal of Open Distance Education*, 1 (1), 218-
 5. Ahmed and Bani Mustafa, Manar and Tashtoush, Rami (2014). "The effectiveness of vocational counseling services and career anxiety and the relationship between them among a sample of secondary school students in Jordan", *Journal of Educational and Psychological Studies*, 30 (7), 76-82.
 6. Alawneh, Mazouz Jaber (2004). "Knowledge of the degree of job satisfaction among educational counselors in the Jenin and Qalqilya governorates", *Al-Quds Open University Journal*, 2 (5), 120-202.
 7. Al-Adaily, Ehab Ahmed (2000). "The Impact of Job Satisfaction on Organizational Loyalty among Employees in Civil Organizations", Master Thesis (unpublished), Department of Business Administration, Islamic University, Gaza.
 8. Al-Dahry, Salih Hassan (2005). *The Psychology of Guidance and Its Theories*, 1st edition, Amman: Dar Wael.
 9. Al-Dahry, Salih Hassan (2005). *Counseling psychology, its theories and modern methods*, 1st edition, Amman: Dar Wael.
 10. Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2).
 11. Al-Haraseh, Salem Hammoud Saleh (2006). *Orientation and Guidance between Theory and Practice*, Dammam: Al-Otaibi Library.
 12. Al-Hatemy, Sumaya bint Rashid (2020). "The effectiveness of a group counseling program to deal with the crisis of cultural identity among a sample of adolescent girls in the Sultanate of Oman". *Journal of Educational and Psychological Sciences*, Amman, 4 (1), 17-19.
 13. Al-Wadhyani, M. (2008). "Job satisfaction and its relationship to organizational commitment among male and female educational supervisors in the Department of Education in Makkah Al-Mukarramah". *Educational Journal*, Makkah Al-Mukarramah, 2 (2), 170-202
 14. Al-Kharousi, Abdul-Karim Ahmed (2007). "The impact of gender and college variables

بضرورة اتخاذ إجراءات لتعزيز الرضا الوظيفي للمرشدين من برامج لتدريب المرشدين التربويين، ودراسة (Abdul Razzaq, 2021) التي هدفت إلى معرفة التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحفيز الذات، وكل من المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

التوصيات:

بناء على إجراءات الدراسة وما توصلت إليه من نتائج فإن الباحث أوصى بالآتي:

1. اعتماد البرامج الإرشادية المستندة إلى نظرية هولاند في عمل المرشدين التربويين، والتي توظف أكثر من نشاط في عمل المرشد.
2. تشجيع المرشدين/ المرشدات على تبني برامج حديثة في الإرشاد، وتوظيف البرامج الإرشادية المستندة إلى نظرية هولاند في عمل المرشد التربوي.
3. إجراء دراسات مستقبلية تتناول الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين وفي مراحل عملية مختلفة.
4. مساعدة المرشدين التربويين على اختيار البرامج الإرشادية التي تتناسب وقدراتهم واستعداداتهم وميولهم وخططهم الإرشادية، والتي تعمل على تنمية الرضا الوظيفي لديهم.
5. قياس قدرات المرشدين التربويين قياساً موضوعياً دقيقاً، وليس تقديراً ذاتياً بهدف تنمية الرضا الوظيفي لديهم.
6. التنوع في المقاييس والطرق المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي.
7. توظيف نظريات أخرى تعمل على تنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين.
8. إجراء دراسات متخصصة للبحث في أسباب عدم الرضا الوظيفي للأفراد.

References:

1. Abbas, Anas (2020). *Organizational Behavior in Business Organizations*, Behavioral Sciences, Amman: Dar Al Masirah for Publishing, Distribution and Printing.
2. Abdul Razzaq, Mahmoud Shaker (2021). "Self-motivation and its relationship to personal responsibility and job satisfaction in the educational counselor". *Journal of the College of Basic Education, Iraq*, 27, (110), 17-18.
3. Abdel-Hadi, Jawdat Ezzat and Al-Azza, Saeed Hosni (2007). *Principles of*

25. Mahmoud (2010). "Job satisfaction and effective leadership", Saudi Alam Magazine, 25, (1), 21-23.
26. Al-Bitar, Mona Talaat (2002). "A counseling program for some existing counseling behaviors", an unpublished master's thesis, Ain Shams University
27. Al-Sawat, Wasl Allah Ibn Abed (2008). "The effectiveness of a cognitive-behavioral counseling program in improving the level of professional maturity and developing the skill of professional decision-making among first-year secondary students in Taif Governorate" [unpublished doctoral dissertation], Umm Al-Qura University
28. Al-Sahar, Khitam and Abu Mazyad, Sahar (2018). "A therapeutic program to reduce work stress using the "case presentation" technique among educational counselors in the governorates of Gaza", Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies, Gaza, 26, (1), 21-36.
29. Al-Suhaimi, Abdul Salam (2021). Indicative Methods, Amman, Dar Al-Shorouk.
30. Al-Safasfa, Muhammad (2005). "Educational counselors' awareness of the importance of work in the field of counseling (developmental, preventive, and remedial) in some Jordanian schools", Damascus University Journal, Syria, 2, (21), 12-62.
31. El-Sayed, Mohamed Abdel-Rahman (2001). Growth Theories, Cairo: Zahraa Al-Sharq Library.
32. Al Shadifat, Samir Awwad (2019). "The Impact of the Career Counseling Program on Improving the Level of Career Maturity and Professional Inclinations of Tenth Grade Students in Jordan", Zarqa Journal for Research and Human Studies, 19 (1), 12-25.
33. Angel Calderon Molina, M., Manuel Hurtado Gonzalez, J., Palacios Florencio, B., & Luis Galan Gonzalez, J. (2014). "Does the balanced scorecard adoption enhance the levels of organizational climate, employees' commitment, job satisfaction and job dedication?" Management Decision, 52(5), 983-1010.
34. Attia, Jihad (2009). "The effectiveness of a proposed group counseling program to reduce aggressive behavior among shelter children in the Gaza Strip", [unpublished doctoral dissertation, Islamic University], Gaza.
- on the maturity of the professional orientation of first-year students at Sultan Qaboos University", [unpublished master's thesis], Mutah University, Jordan.
15. Al-Khawalda, Muhammad Khalaf and Watnous, Adel (2018). "The effectiveness of a counseling supervision program based on the differential model in improving crisis counseling skills and perceived self-efficacy among counselors trained at the University of Jordan", Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies, Jordan, (4), 150-148.
16. Al Masoud, Hala Farouk (2018). "Psychometric characteristics of the occupational maturity list (Form-C) in the Jordanian society". Journal of Educational Sciences, Jordan, 1, (45), 12-14
17. Al-Maamari, Suleiman (2007). "Professional personality styles and their relationship to gender and academic achievement among twelfth grade students in Muscat Governorate", [unpublished master's thesis], Sultan Qaboos University, Muscat.
18. Al-Masry, Ibrahim Suleiman (2011). "The degree of satisfaction of school principals in the Directorate of Education in South Hebron with the role of psychological counseling in increasing academic achievement". Journal Psychological and Educational Studies, Palestine, 1, (6), 2-4.
19. Qasim, Badi (2001). Occupational Psychology between Theory and Practice, Amman- Jordan: Al-Warraq Foundation for Publishing and Distribution
20. Al-Omyan, Mahmoud (2010). Organizational Behavior in Business Organizations, Amman: Dar Wael for publication and distribution.
21. Alexander, A., De Smet, A., Langstaff, M., & Ravid, D. (2021). "What employees are saying about the future of remote work?" McKinsey & Company.
22. Al-Badri, Saud, Mubarak (2012). "The reality of vocational guidance in the Sultanate from the viewpoint of its specialists", Ajman Journal of Studies and Research 13 (2), 34-55.
23. Al-Bitar, Mona Talaat (2002). "A counseling program for some existing counseling behaviors", an unpublished master's thesis, Ain Shams University
24. Al-Buhairi, Muhammad (2018). Educational Supervision, Amman: Dar Al Masirah Al-Budaiwi,

- Less Contact is Beneficial", *Journal of Applied Communication Research*, Vol. 38 No. 4.
48. Ghazou, Ahmed and Abboud, Muhammad and Mahmoud, Bara'a (2020). "The effectiveness of a group counseling program based on Goleman's theory in developing emotional intelligence and reducing stigma among juvenile delinquents". *The Jordanian Journal of Educational Sciences*, Jordan, 3 (16), 2-4
 49. Guayle, Dianc; Dziurawiec, Suzanne; Roberts, Clare; Kane, Robert; Newsworthy, Greg, (2001). The effect of an optimism and life skills Program on depressive Symptoms in preadolescence Behavior change, 4 (18), 2-4.
 50. Guoana, Y. Ching, S, Wang, lok, H. Phillips, A.& Statz, S. (2016), "Crisis Counseling Courses in Counselor Preparation, In Ideas and Research you can use": VISTAS 2016, Retrieved October 8, 2016, From: [http www:// Counseling. Org: Knowledge- Center-Vistas](http://www://Counseling.Org:Knowledge-Center-Vistas)
 51. Harpaz, I. (2002), "Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society", *Work Study*, Vol. 51 No. 2.
 52. Hayajneh, Amjad and Mohamed, Fathia (2013). "The effectiveness of a group counseling program in developing academic self-concept for people with academic learning difficulties", *Journal of Psychological and Educational Studies*, Jordan, 1, (3), 189-225.
 53. Hagaiji Asala (2019). "The students' personal project and its relationship to the professional maturity of the fourth year average students: a field study at Bouanane El-Eid Ben Boulifa Intermediate School". [Unpublished PhD
 54. Hawarna, Iyad (2005). "The impact of the family upbringing pattern on the professional maturity of first secondary students in Karak Governorate" [unpublished master's thesis], College of Education, Mutah University, Jordan. Thesis], Al-Wadi University: Khartoum, Sudan.
 55. Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). "Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment". *Management & Marketing Journal*. 14(1).
 56. Jarwan, Fathi (2012). *Emotional intelligence and social emotional learning*, Amman: Dar Al-Fikr.
 57. Pandey, C., & Khare, R. (2016). "Impact of job satisfaction and organizational
 35. Ataya, Noha (2009). "Occupational inclinations and their relationship to the variables of academic achievement and level of ambition", [unpublishe doctoral dissertation], Damascus University, Syria.
 36. Al-Talahin, Fatima (2013). "The effect of Holland's patterns of vocational inclinations on the vocational maturity of first-year secondary students in Karak Governorate", *Journal of the College of Education, Al-Azhar University*, 1 (154), 13-50. Jordan.
 37. Ashwal, Adel (2002). "Psychological counseling to deal with academic problems", *Educational Journal*, No Al- Mini. 63 (16), 245-251
 38. Al-Suhaimi, A. (2021). *Indicative Methods*, Amman, Dar Al-Shorouk
 39. Al-Quraan, Ahmed Khalil (2005). *Educational Guidance and Counseling*, (1st edition), Amman: Dar Al-Israa.
 40. Al-Qaryouti, Muhammad Kassem (2009). *Organizational Behavior: A Study of Individual and Collective Human Behavior in Business Organizations*, Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution.
 41. Aziri, M., & Shafighi, A. A. (2011). "The effect of work motivation on employee job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)". *International journal of academic research in business and social sciences*, 3(9), 432.
 42. Awad, Raifa (2001). *Adolescent Stress and Coping Skills: Diagnosis and Treatment*, Cairo: Egyptian Renaissance Library.
 43. Bahnasi, Faiza Mohamed Ragab (2011). *Job Satisfaction for Workers from the Perspective of Social Service*, Alexandria: Dar Al-Wafaa.
 44. Bery, k. and Hunt, J. (2009). *Evaluation of Intervention Program for Adolescent Health*, vol. 45: 376-382.
 45. Brown, I., Anand, S., Isaacs, B., Baum, N., & Fung, W. L. (2003). *Family quality of life: Canadian results from an international study, of Developmental and Physical Disabilities*, 15(3), 207-230.
 46. Elewa, E (2017). *Effects of Job Rotation and Role Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment, among Large Scale of Administrative Staff in Nonprofit Organizations*. The Islamic University-Gaza.
 47. Fonner, K.L. and Roloff, M.E. (2010), "Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office - Based Workers: When

- Vocational Education from: www.eric.ed.gov.
70. Halasagi, S. & Jamuni, A (2018). "Artist on job satisfaction of employees in organized retail with special reference to belagavi city". *International journal of research in commerce & Management*. 9(2):18-21.
 71. Hytti U., Kautonen, T., & Akola, E. (2013). "Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland", *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 140-155.
 72. Kim, H. K. (2014). "Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment". *Global Business & Management Research*, 6(1).
 73. Tamara, S (2013). "Research on the relationship between internal Communication Climate and Job Satisfaction and Employee Loyalty", *Trziste/ Market*, 26(1): 59-76.
 74. Mohsen, M, (2015). "Organizational Commitment and Job Satisfaction in hotel industry A case study in K.SA hotel", *Journal of the Association of Arab Universities for tourism and hospitality*. 12(1): 179-190.
 75. Mohsen, M. (2015). "Organizational Commitment and Job Satisfaction in hotel industry: A case study in KSA hotel", *Journal of the Association of Arab Universities for tourism and hospitality*, 12(1): 179-190.
 76. Maqbool, Muhammad (2003). "The degree of job satisfaction among male and female counselors of public schools in the directorates of education in the governorates of the West Bank", *Journal of Educational Sciences, Gaza, Palestine*, 2 (2), 55-89.
 77. Uhl-Bien M., Schermerhorn, J. R., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational Behavior* (13th ed.). United States of America: Wiley Global Education.
 78. Zwilf, Mehdi (2009). *Personnel Management*, Amman: Dar Al Masirah for publishing, distribution and printing.
 - commitment on employee Loyalty", *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.
 58. Qatami, Yousef (2010). *Educational Psychology*, Amman: Wael Publishing House Jordan
 59. Rajput, M. S., Singhal, M. M., & Tiwari, M.S (2016). "Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians". *Asian J. Management*, 7(2), 159-163.
 60. Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education Limited.
 61. Roque, (2013). *Teachers job satisfaction and loneliness in Brazil models*, Saint Mary's College of California.
 62. Sabrina, A. (2014). *An Assessment of Human Resource Professionals Job Satisfaction*, PHD, Capella University.
 63. Salman, Mona Rasool (2011). "Job satisfaction among supervisors and its relationship to their job performance", *Educational Studies*, 4 (15): 59-78.
 64. Semiha, Sahin and Bulent, Aydogdu & Cenk, Yoldas. (2011). "The Relegation between Job Sati factional and Emotional Intelligence: An Investigation about the Education Supervisor", *Elementary Education on line*, 10, (3), 974-900.
 65. Shekhawat, S., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2016). "Impact of Employee motivation on employee performance". *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
 66. Shenouda, Suzanne Wadih (2020). "Occupational styles according to Holland's theory and its relationship to work values among first year secondary school students", *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4 (17), 67-102.
 67. Sligman, Martin (2011). "Counseling program", *Journal of Vocational Behavior*, 70 (2): 122-123.
 68. Sodnombaljr, N. (2012). "The Influence of Civil Servant's P-O Fit On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in Mongolia- The Moderating Effect of Job Mobility". *Master Degree of Business Administration, Department of Business Administration, Ming Chan University*.
 69. Stitt-Gohdes, W.L (1997). *Career Development* Colombes, Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and