

Research Article

Enhancing Job Satisfaction through a Rogers- and Holland-Based Counseling Program: A Quasi-Experimental Study among Jordan River Foundation Employees

فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظريتي روجرز وهولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي مؤسسة نهر الأردن

Wesam Zatar^{1*}, Sahib Aljanabi^{1*}.

¹The World Islamic Sciences and Education University, Amman, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 Aug 2023

Accepted 01 Oct 2023

Published 01 Oct 2026

*Corresponding author:

The World Islamic Sciences and Education University, Amman, Jordan.

Email: wesamzatar@gmail.com.

Abstracts

This study examined the effectiveness of a counseling program based on Rogers' person-centered theory and Holland's theory of vocational personalities and work environments in enhancing job satisfaction among employees of the Jordan River Foundation. The study adopted a quasi-experimental design using an experimental group and a control group. Data were collected using a job satisfaction scale administered after the implementation of the counseling program. The results showed statistically significant differences between the experimental and control groups in post-test job satisfaction scores, in favor of the experimental group. This indicates that the counseling program was effective in improving employees' job satisfaction. The results also showed no statistically significant differences in post-test job satisfaction scores within the experimental group according to gender. The study highlights the value of theory-based counseling interventions in promoting workplace satisfaction and employee well-being.

Keywords: Educational Studies, Counseling Program, Holland's Theory, Job Satisfaction, Workplace Counseling.

المخلص

هدفت الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظريتي روجرز وهولاند في تنمية الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من موظفي مؤسسة نهر الأردن. استخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي، والبرنامج الإرشادي. تم استخدام المنهج شبه التجريبي. أظهرت نتائج الدراسة وجود دلالة إحصائية بين متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمستوى الرضا الوظيفي يُعزى البرنامج الإرشادي لصالح المجموعة التجريبية، كما لا توجد فروق دالة إحصائية عند بين متوسط أداء أفراد عينة الدراسة في المجموعة التجريبية في مقياس الرضا الوظيفي البعدي تبعاً لمتغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: الدراسات التربوية، البرنامج الإرشادي، نظرية هولاند، الرضا الوظيفي، الإرشاد في بيئة العمل.

١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يُمثل الموظفون في المنظمات الدولية والمحلية مكوناً أساسياً من مكونات نجاح المنظمات، وتحقيقها لأهدافها، وتنفيذها لبرامجها التنموية المختلفة التي تهدف إلى التمكين وزيادة وتنمية الوعي بالذات، وتطوير المعارف، والمهارات الحياتية والشخصية المختلفة، حيث أنّ الموظفين في هذه المنظمات هم حلقة أساسية من حلقات الإرشاد والتوجيه والبناء المعرفي لأفراد المجتمع المختلفة، ومُمثل ومنفذ أساسي لرؤيا المنظمات البرمجية، ونموذجاً إيجابياً لبناء المفاهيم والقناعات والاتجاهات نحو الذات والآخرين، ونحو الحياة المهنية جاءت الحاجة لتصميم برنامج إرشادي مستند إلى نظريتي روجرز وهولاند في تنمية الوعي بالذات والرضا الوظيفي للموظفين في هذه المنظمات من خلال زيادة وعيهم بذاتهم ومساعدتهم في اكتساب منهجية جديدة في التفكير بأنفسهم وحياتهم الشخصية والمهنية وبناء قدراتهم المعرفية والنفسية والاجتماعية، وإكسابهم مهارات أساسية وفعالة ومستدامة الأثر تمكنهم من التعامل مع الذات وعكس ذلك في بيئات عملهم المختلفة.

ويُعد الرضا الوظيفي من المتغيرات ذات الأهمية على الصعيد الفردي والمجتمعي على حدّ سواء، فمستوى شعور الفرد بالرضا الوظيفي ينعكس على توافقه النفسي والاجتماعي في محيط بيئته وعمله، وهذا ما يدفعه إلى بذل أقصى الجهود في الأداء، كونه يُشكل دافعاً للإنجاز (Chan & Qiu, 2011).

ويُعتبر العلاج المتمركز حول المسترشد فهو أحد الأساليب العلاجية الذي يعتمد في أساسه على النظرية التي وضعها كارل روجرز في العلاج، والتي تقوم على فرضية مؤداها أنّ كل فرد يملك طاقة فطرية يُطلق عليها (دافعية الذات)، ويهدف إلى مساعدة المسترشد على حل مشكلاته ذات الصبغة الانفعالية والاجتماعية، كما يهتم بمفهوم الذات العام الذي يتيح فهم شخصية المسترشد، كما يهتم بمساعدة المسترشد على فهم نفسه وحل مشكلاته ومواجهتها وتحويلها من مشكلات تسيطر عليه إلى مشكلات يسيطر عليها... وتعديل السلوك غير السوي إلى السلوك السوي، وتغيير مفهوم الذات السلبي وزيادة قوة الذات والقدرة على تحمّل المسؤولية (حنتول، ٢٠١٩).

كما ذكر روجرز أنه يتم علاج الاضطرابات النفسية المختلفة ونقص العلاقات الاجتماعية لدى الأفراد من خلال اشتراكهم في جماعات المواجهة التي تُعتبر مجموعات يتم التدريب فيها على مهارات العلاقات الإنسانية، بحيث يتعلم من خلالها الأفراد كيفية التفاعل والتواصل الإيجابي مع الآخرين وبصفة خاصة من خلال الخبرات التي يحصل عليها هؤلاء الأفراد نتيجة اشتراكهم في هذه المجموعات؛ كذلك أكد "روجرز" أنّ التوتر النفسي الذي يعيق الفرد عن الاتزان الانفعالي يكون ناتج عن احتياج الذات إلى الحب والدفء والرعاية والاحترام والتقبل من الأفراد ذوي الأهمية في حياته، مما يجعله عرضة للضغط النفسي والنظرة السلبية للذات (Rogers, 1970).

وأنّ عمل الفرد في مهنة لا تناسب شخصيته وميوله وقدراته قد يسبب له الخسارة الفادحة، لذا ينبغي التنبؤ بنجاح الفرد أو فشله في مهنة معينة قبل الدخول فيها، وهذا ما يحاول علم النفس أن يساعد فيه؛ ولذلك

قد يلعب كل نوع من القلق دوراً في التطور المهني للفرد، وعلى الرغم من أن أنواع القلق قد تكون متشابهة الأعراض، إلّا أنّ مسبباتها يمكن أن تكون مختلفة تماماً، على سبيل المثال، قد يكون القلق الطبيعي موجوداً للأفراد الذين يكتشفون أنهم لم يدخلوا في التخصص الذي يقصدونه ويجب عليهم أن يقرروا بسرعة في تخصص مختلف؛ أما من الناحية الفسيولوجية، قد تنشأ استجابة fight-or-flight المرتبطة بالقلق؛ حيث يدرك الأفراد أن أهدافهم المهنية يمكن أن تتغير إلى حدّ ما، فمن المنظور المعرفي السلوكي السائد، فإن التأمل في خطة تعليمية بديلة وتشويه خطورة الحدث يمكن أن يؤدي إلى مشاعر قلق مطولة ومتصاعدة، مما يؤدي إلى قلق عصبي (Murguia & Diaz, 2015).

ووفقاً عند النظريتين التي ستعتمد الباحثة عليهما في بناء برنامجها الإرشادي تتفق الباحثة في رؤيتها مع نظرية روجرز المبينة في أساسها على احترام الفرد لذاته وإيمانه بقدراته، وفهمه لمعنى وجوده، وتعلمه منهجية جديدة في التفكير الإيجابي بالذات، وبالتحديات وتحويلها إلى فرص ومشاركته في تصميم حياته الشخصية والمهنية وسيتم مراعاة أبرز مفاهيمها وأدواتها في تصميم البرنامج.

أولاً: الرضا الوظيفي

تحرص جميع المنظمات في كل دول العالم سواء كانت اقتصادية، أو اجتماعية، أو سياسية، أو ثقافية، للوقوف على ركائز معينة، ومن ضمن هذه الركائز تحقيق الرضا الوظيفي، لأن القوى العاملة تشكل حجر الأساس في أي عمل، وأن استثمار هذه القوى ينعكس بصورة إيجابية على جودة ومخرجات العمل، مهما كانت المنتجات أو الخدمات المقدمة للعامل، والتي تعكس نتائج الخطط التي تم وضعها وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة (Shekhawat, 2016).

ويُعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام علماء النفس؛ وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، وأصبح الرضا الوظيفي أحد مقومات النجاح في حياة الأفراد الشخصية والمهنية (القحطاني، ٢٠٢١).

حيث عرّفه وانغ (Wang, 2012) بأنه: عبارة عن ردود أفعال الموظف ورضاه الشخصي ومشاعره، ومواقفه الجدية والفكرية فيما يتعلق ببيئة العمل، والموقف الذي يحمله الموظف نحو واجباته في العمل.

ويعرفه مصباح ونصر وأرحومة (٢٠٢٢) بأنه: عبارة عن شعور الفرد بالاستقرار النفسي والذهني وإشباع حاجاته ورغباته ما يضمن الولاء للمنظمة التي يعمل بها، وهذا الاستقرار يتحقق من خلال الثقة المتبادلة والتآلف بين العاملين من جهة والمنظمة من جهة أخرى، وعلى المنظمة أن تكون أكثر معرفة وإدراكاً لحقيقة مشاعر العاملين لتجنب الكثير من المشاكل الناجمة عن عدم الرضا الوظيفي داخل المنظمة.

ويُعتبر ميدان علم النفس والعمل ميدان واسع ومُهم، خاصة اهتمامه بموضوع الرضا الوظيفي الذي يُعتبر من الميادين المهمة التي من شأنها أن تساعد على تطوير الإنتاج والمردودية بالنسبة للعاملين (بوجنان وشريفي، ٢٠٢٢).

تعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على الأشخاص إلى بدايات القرن العشرين؛ حيث كانت أولى المحاولات هي محاولة تايلور أحب نظرية الإدارة العلمية والتي يُعتبر أصحابها هم أول من فكّر في تفسير سلوك العامل عملياً وفي كيفية حفزه من أجل زيادة الإنتاج، وقد أدّت نظرتهم نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العاملين أدوات للإنتاج، وعليه فلكي يتمكنوا من إعطاء أقصى معدلات الإنتاج فلا بد أن تهتم الإدارة بتدريبهم على العمل وأن تراقبهم مع حفزهم مادياً ومعاقبتهم عند التقصير في إنتاج الكميات المطلوبة (العميان، ٢٠١٠).

ففي الوقت الحالي أصبحت ظاهرة الرضا الوظيفي ظاهرة عالمية، ويُعد من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل؛ لذا فهو لا يزال يحظى بالاهتمام في مختلف المنظمات، والسبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد الجهات المسؤولة بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل، أو المنظمة، أو الرواتب، أو الإشراف، أو التدريب وغيرها (الحراشة، ٢٠٠٨).

ويشير الرضا الوظيفي إلى مدى اقتناع الأفراد بظروف عملهم، مثل: الاقتناع بالأجر والعلاقات مع الرؤساء والظروف الفيزيائية للعمل، ويشير كذلك إلى المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه المؤسسة (عبد الوهاب، ٢٠٢١).

يُمكن القول بشكل عام عن الرضا الوظيفي بأنه يتكون من جوانب عدة تتمثل في رضا الموظف عن وظيفته، فهي تحقق له الأثر الوظيفي الناتج عن علاقته بالعمل لكسب زملائه، وما تحقق له من استقرار نفسي وإشباع حاجاته ورغباته، ويُستمد أيضاً من محيط العمل ودرجة رضاه عن نمط القيادة والتوجيه والإشراف بالعمل، وكذلك عن سياسات التعامل مع العاملين، بالإضافة إلى ذلك بيئة العمل سواء الداخلية أو الخارجية (مصباح وآخرون، ٢٠٢٢).

يظهر الرضا الوظيفي عند الفرد عندما يشعر بأن وظيفته التي يمتنها تحقق له مطالبه المادية والمعنوية ممّا مما يجعله يشعر بالسعادة والرضا وتحقيق الذات وكافة متطلبات الحياة (أحمد، ٢٠٢٢).

يُعد الرضا الوظيفي من المتغيرات الهامة في أي منظمة إنتاجية أو خدمية، لما له من أثر فعال على الإنتاجية.

ثانياً: نظرية هولاند

يُعد جون هولاند (John Holland) من علماء النفس المشهورين وهو أستاذ علم النفس بجامعة (جونز هوبكنز) في الولايات المتحدة الأمريكية، جاء بنظرية مشهورة عن التفضيل المهني استخلصها من تجاربه وخبرته الطويلة مع الأفراد قاموا باتخاذ قرارات واختيارات مهنية عديدة (شحاتة، ٢٠٠٩).

تُعتبر نظرية هولاند من النظريات التي حاولت تجاوز المراحل النمائية لتوضح العوامل المسؤولة عن اتخاذ القرار المهني، فقد نشأ مفهوم هولاند عن الاختيار المهني من خلال خبراته مع الأفراد الذين يقومون باتخاذ القرارات المهنية، حيث يعتقد أن بلوغ الشخص السن الذي يكون فيه قادرًا على اختيار مهنته هو نتاج لتفاعل الوراثة مع العديد من الجوانب الثقافية والشخصية بما في ذلك الأصدقاء والمستوى الاجتماعي والتعليمي للأسرة، ويعتبر أن الأشخاص يميلون للمهن المختلفة حسب أنماط شخصياتهم، ولذلك إذا ساد أحد الأنماط عند فرد ما فإنه يبحث عن البيئة المهنية التي تناسب هذا النمط وبالتالي يكون قد شكّل نمط من أنماط الميول التي تقوده لاتخاذ قرار مهني أو أكاديمي يناسب نمط شخصيته (النوايسة، ٢٠١٤).

مفهوم نظرية هولاند، حيث يعرفها هولاند (Holland, 1973) بأنها: قدرة الفرد على معرفة ذاته، وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد لشخصية الفرد، لأن تفضيل مهنة معينة يلحقه تطابق لاحق مع أنماط الشخصية.

يعرفها عبد الهادي والعزة (٢٠١٤) بأنها: اتجاهات إيجابية موجهة نحو أنشطة معينة تستثير في الفرد متعة أثناء ممارستها، وحسب هولاند فإن ميول الفرد في أحد مظاهر الشخصية وأنّ وصفها ما هو إلا وصف لخصائص شخصيته، وتُعرف إجرائيًا على أنها استجابة أفراد عينة الدراسة على أنماط الميول التي حددها جون هولاند بحيث يتخذ كل فرد نمط معين أو بيئة مهنية تصف بحق سماته النفسية بما فيها الميل والقدرة معًا، وهذه الميول كما حددها هولاند هي:

- الميل الواقعي: ويقابله البيئة الميكانيكية البدوية التي تتطلب قوة عضلية ومهارة يدوية يُفضل أصحابها التعامل مع الآلات والأجهزة، ويتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية، ومن أمثلة المهن التي يمثلها هذا النمط الفلاحة والميكانيك والصناعة اليدوية.
- الميل البحثي: ويقابله البيئة العلمية، ويتصف أصحابها باستمتاعهم بكل ماله علاقة بالبحث العلمي وحل المشكلات كالفيزيائيين والأطباء والبيولوجيين.
- الميل الفني: ويقابله البيئة الموسيقية الفنية، يميل أصحاب هذا النمط للإبداع الذاتي في مختلف مجالات الفن، يجذب انتباههم جمال الألوان، عاطفيين بدرجة كبيرة وهو ما تجده عند الموسيقيين والشعراء والأدباء.
- الميل الاجتماعي: ويقابله البيئة الاجتماعية، الأفراد الذين ينتمون لهذا النمط يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية، كما أنهم يجدون سهولة في تكوين علاقات اجتماعية مع مختلف فئات المجتمع، ومن المهن التي تمثلها هذه البيئة الأخصائيين النفسانيين والاجتماعيين المعلمين.
- الميل المقاولاتي: ويقابله البيئة التجارية القيادية، يتمتعون بقدرة على التأثير في الآخرين وإدارتهم، تجذبهم المشاريع كما أنهم يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي كرجال الأعمال ومندوبي المبيعات.
- الميل التقليدي: ويقابله البيئة المكتبية، ويتصف أفرادها بحب الالتزام والتقييد بالقوانين والأنظمة، كما أنهم روتينيين في أعمالهم كأعمال السكرتارية والمحاسبة.

وقدّم جون هولاند عام ١٩٥٩ نظرية في الشخصية والمهنة، تقوم على أنّ الميول المهنية أحد مظاهر الشخصية، وأن وصف الميول المهنية لفرد ما هو في الوقت نفسه وصف لشخصيته، كما أن المعلومات التي تصل إليها من إجراء اختبارات الميول تتخذ من الناحية التقليدية أساسًا للإرشاد المهني (الخطيب، ٢٠٠٥).

نشر هولاند Holland نظريته في الإرشاد النفسي عام ١٩٥٩ في الولايات المتحدة الأمريكية وأعد مقياس لقياس الميول المهنية وركّز على العلاقة الموجودة من الخصائص الشخصية والميول المهنية، حيث يفترض أن كل فرد يشبه نمط من أنماط الشخصية، وكلما زاد التشابه بين الفرد وشخصيته كلما كانت تصرفاته تتطابق مع الأنماط الستة لهولاند، ويمكن قياس نمط البيئة عن طريق خصائص الأفراد الذين يعيشون في البيئة، ويمكن القول أنّ استخدامات هذه النظرية في التوجيه المهني يهدف لمساعدة الطالب في إيجاد بيئة مناسبة له حسب الأنماط التي صاغها هولاند للعمل على استكشاف البيئة المتطابقة مع نمط شخصية الطالب فأخصائي التوجيه المهني يساعدهم في عملية تمايز الأنماط المهنية وزيادة معرفتهم بميولهم وقدراتهم حتى يصلوا إلى القرار المهني السليم (زغوان وخلايفية، ٢٠٢٢).

ثالثاً: نظرية روجرز

تُعتبر نظرية روجرز (العلاج المتمركز حول المسترشد) أحد الأساليب العلاجية التي تمثل المدرسة الإنسانية في علم النفس، ويُعتبر كارل روجرز هو المؤسس الحقيقي لهذا الأسلوب العلاجي وهو من أهم المنظرين الذين أسهموا بقدر كبير في بلورة معالم المدرسة الإنسانية من خلال أعماله المتعددة، ويرتكز هذا الأسلوب العلاجي على المفاهيم التي ارتكز عليها العلاج الوجودي من إعطاء أهمية للقدرات والإمكانات التي يملكها الفرد في توجيه حياته، كما يعطي أهمية قصوى للعلاقة المهنية التي تربط بين المرشد والمريض (Rogers, 1951).

يعرف العيسوي (٢٠٠٦) نظريته بأنها: أحد المداخل العلاجية في خدمة الفرد اشْتُقَّ من العلاج الحر في الطب النفسي ومن المدخل الوجودي يقوم على دعائم فلسفية مفادها أن الإنسان له قيمة في حد ذاته، وله معنى دلالة وأنه داخل كل إنسان استعداد وتهيز أو إمكانية وقدرة على النمو وقدرة على تحقيق ذاته أو إثبات ذاته.

ويعرفه عبد العزيز (٢٠٢١) بأنه: أسلوب علاجي جديد نسبياً للتدخل قصير المدى والذي لا يستغرق في البحث عن الأعراض المرضية، ولا عن العوامل التي ساهمت في نشأتها بقدر ما يتجه مباشرة إلى الحلول التي تساهم في القضاء على المشكلة أو التخفيف من حدتها أو التكيف مع آثارها.

حيث يُعتبر كارل روجرز (Car Rogers, 1987- 1902) واضع العلاج المتمركز حول المسترشد الذي يفترض أن المسترشد يبحث عن الزعة نحو تحقيق الذات وفهم القوة الكامنة، وأنه يمكن نمو المسترشد في ضوء العلاقة العلاجية التي تنقل المسترشد إلى الواقع بصورة تساعد على إصدار الأحكام الصحيحة وحل مشكلته بنفسه، والركيزة الأساسية للعلاج المتمركز حول المسترشد هو إعطاء المسترشد تقديرًا وثقة غير مشروطة، ولا ينبغي أن تحكم أنّ السلوك متوافق أو غير متوافق ولا تحكم بأن المسترشد مقبول أو غير المقبول لأن كل جهد ينبغي أن يكون موجهاً لتدعيم ثقة المسترشد في نفسه (طه، ٢٠٠٩).

ولقد استخدم كارل روجرز عالم النفس الأمريكي واضع هذا النموذج مصطلح التركيز على المسترشد لأنه يرى أن المسترشد هو وحده قادر على حل مشكلاته وأنه لديه من القوى ما يمكنه من ذلك فالعلاج يركز على المسترشد ومشاعره وأفكاره وخبراته واتجاهاته وقدراته وإمكاناته التي تؤهله لأن يُوجّه نفسه ويتحمل مسؤولية قراراته بما يساعده على تحقيق ذاته (خلفه، ٢٠١٣).

وينتمي العلاج المتمركز حول المسترشد إلى العلاج القصير في خدمة الفرد ويقوم على مبدأ هنا والآن أي التركيز على الواقع الحي المباشر (هنا والآن) فليس من الضروري معرفة طبيعة وخلفية مشاكل المسترشد إنما المهم هو الطريقة التي يتناول بها المسترشد الآن مشكلته، أي أنه لا يهتم بماضي المسترشد ولا يسعى إلى الكشف عن محتويات اللا شعور لدى المسترشد بل يهتم بالحاضر والظروف الراهنة فقط، كما يهتم العلاج المتمركز حول المسترشد بالعناصر الانفعالية في العملية العلاجية أكثر من العناصر المعرفية حيث أن إدراك المسترشد الانفعالي للموقف لا الموقف ذاته هو الذي يؤثر في سلوكه (رفعت، ٢٠١١).

يوضح حسين (٢٠١١) خصائص نظرية العلاج عند روجرز

- التقدير والاعتبار التام للمسترشد وجوهر ذلك هو الاهتمام والتقدير من الأخصائي وفهم الإطار المرجعي للمسترشد دون تعرضه لأي نقد أو إدانة لما يقوله، ومساعدته أن يكشف ذاته ويتقبلها.
- إلقاء المسؤولية التامة على المسترشد: وهي تتضمن مساعدة المسترشد على حل مشاكله بنفسه ومن ثم فإن المسؤولية في نجاح العلاج إنما تقع على عاتق المسترشد وليس الأخصائي.
- تحديد العلاقة لمدة زمنية محددة بمعنى أن يكون لكل مقابلة بين الأخصائي والمسترشد وقت محدد وعدد من المقابلات لدفع المسترشد إلى بذل كل جهد للاستفادة من الوقت المحدد له.
- التركيز على الفرد نفسه لا على المشكلة بعينها، فهذه الطريقة تركز على المسترشد وليس على المشكلة التي يعانيها، ومن ثم فإن الهدف ليس هو حل المشكلة إنما مساعدة المسترشد في التغلب عليها بشكل أفضل.
- التركيز على مبدأ هنا والآن أي التركيز على الواقع الحي المباشر (هنا والآن) فليس من الضروري معرفة طبيعة وخلقية مشاكل المسترشد إنما المهم هو الطريقة التي يتناول بها المسترشد الآن مشكلته أي أنها لا تهتم بماضي المسترشد ولا تسعى إلى الكشف عن محتويات اللا شعور لدى المسترشد، بل تهتم بالحاضر والظروف الراهنة فقط.

أولاً: الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي

هدفت دراسة كل من (Coleta & Sousa, 2015) إلى الكشف عن العلاقة بين الشخصية المهنية وكل من السعادة والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين، وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٦) أخصائيًا وأخصائيةً نفسية، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة موجبة بين الشخصية المهنية وكل من السعادة والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين، وعن وجود فروق بين الأخصائيين النفسيين وفقًا للنوع (ذكورًا/ إناثًا)، وسنوات الخبرة.

في حين هدفت دراسة (Prathana & Neha, 2020) إلى التعرف على العلاقة بين الإجهاد الوظيفي والضيق النفسي والرضا الوظيفي بين موظفين الرعاية الصحية مقارنة بالنوبة النهارية والنوبة الليلية، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) موظفًا مقسمة بالتساوي في كلتا الفترتين وتم اختيارهم عشوائيًا، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن الموظفين الذين يعملون في النوبات الليلية عانوا من ضغوط وظيفية وضغوط نفسية أعلى، ورضا وظيفي منخفض مقارنة بالدوام اليومي.

وهدفت دراسة أبو شهاب وجبران (٢٠٢٠) للكشف عن أثر برنامج مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاءات المتعددة لدى مديري المدارس بمحافظة إربد (الأردن)، وتحديد ما إذا كان للبرنامج أثر يختلف باختلاف (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية، مستوى المدرسة) وتكونت العينة من (٣٦) مديراً ومديرةً بمحافظة إربد، وتم استخدام البرنامج التدريبي المقترح، واختيار يقيس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزي للبرنامج وجاءت لصالح المجموعة التجريبية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية ومستوى المدرسة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية.

الدراسات التي تناولت برامج إرشادية مستندة إلى نظرية روجرز

هدفت دراسة كل من خان ونور (Khan, & Noor, 2012) إلى الكشف عن أثر العلاج المتمركز حول الشخص في تخفيض نسبة الاكتئاب لدى عينة من النساء المطلقات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) سيدة مطلقة، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في انخفاض مستوى الاكتئاب لدى النساء المطلقات في المجموعة التجريبية مقارنة بالسيدات في المجموعة الضابطة، وبينت نتائج المتابعة بعد شهر أن مستوى الاكتئاب لدى سيدات المجموعة التجريبية بقي منخفضاً، مما يدل على استمرارية فاعلية العلاج المتمركز حول الشخص.

وهدفت دراسة محافظة (٢٠١٩) للتعرف على فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي وبرنامج متمركز حول الشخص في خفض الاكتئاب، وتحسين نوعية الحياة لدى النساء المطلقات اللواتي فقدن حضنة أبنائهن في سجلات محكمة إربد الشرعية، تكونت عينة الدراسة من (٤٥) امرأة مطلقة، بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين كل من طريقة العلاج المعرفي السلوكي، وطريقة العلاج المتمركز حول الشخص من جهة، ودون التدخل العلاجي من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من طريقة العلاج المعرفي السلوكي، وطريقة العلاج المتمركز حول الشخص.

وهدفت دراسة خريبة (٢٠٢١) إلى معرفة فاعلية برنامج قائم على العلاج المتمركز حول المسترشد في تنمية التعاطف لدي طالبات التدريب الميداني بالجامعة، وتكونت عينة البحث من (٣٢) طالبة من طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وبعد تطبيق البرنامج أظهرت النتائج، وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طالبات المجموعتين التجريبية والضابطة في التعاطف في القياس البعدي للبرنامج مما يدل على فاعلية البرنامج في تنمية التعاطف، وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طالبات المجموعة التجريبية على مقياس التعاطف في القياسين القبلي والبعدي للبرنامج، وكانت الفروق لصالح التطبيق البعدي، مما يدل على فاعلية البرنامج في تنمية التعاطف، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طالبات المجموعة التجريبية على مقياس التعاطف في القياسين البعدي والتتبعية للبرنامج مما يؤكد استمرارية فاعلية البرنامج حتى بعد مرور فترة من تطبيقه.

الدراسات التي تناولت برامج إرشادية مستندة إلى نظرية هولاند

وقام النوافلة (٢٠١٤) بدراسة هدفت للتعرف إلى فاعلية برنامج إرشاد جمعي قائم على نظرية هولاند في تعزيز مهارات اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر في الأردن، استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي تكونت عينة الدراسة من (٨٤) طالبًا وطالبة من مدارس دار الأرقم الإسلامية من طلاب الصف العاشر، وُزَّعوا عشوائيًا على مجموعتين تجريبية

وضابطة، طُبّق البرنامج على أفراد المجموعة التجريبية فقط، كما تم تطوير مقياس الطموح المهني، ومقياس اتخاذ القرار المهني، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة على اختبار الطموح المهني الصالح المجموعة التجريبية. كما أن هناك فروقاً بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة على اختبار اتخاذ القرار المهني لصالح المجموعة التجريبية.

هدفت الدراسة الكوشة (٢٠١٧) للكشف عن فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى نظرية هولاند في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني وجودة الحياة لدى طلاب الصف العاشر في تربية لواء ماركا، استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، تكونت عينة الدراسة من (٣٠) طالباً من طلاب الصف العاشر في مدارس ماركا، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً في مهارة اتخاذ القرار المهني وجودة الحياة بين المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح أفراد المجموعة التجريبية، كما أشارت النتائج إلى احتفاظ أفراد المجموعة التجريبية بأثر البرنامج بعد شهر من تطبيقه.

كما وأجرى ترويجفا (Troijfa, 2014) للكشف عن نظرية جون هولاند لاتخاذ القرار المهني على مكونات التحضير للمهنة، وتكونت العينة من (٣٤٨) طالباً في الصف الحادي عشر، تم اختيارهم من المدارس الفنلندية، الذين أكملوا في القياسات القبليّة والبعدية بعد التدخل بقياس مهارات الاختيار المهني والموقف، ومهارات التخطيط المهنة، أظهرت النتائج بأن التدخل حسن بدرجة دالة من استعداد الطلاب للاختيار المهني بصورة مباشرة، والذي بدوره زاد موقفهم إيجابياً نحو التخطيط للمهنة بشكل غير مباشر.

وهدف دراسة الكوشة (٢٠١٧) للتعرف على فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى نظرية هولاند في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني وجودة الحياة لدى طلاب الصف العاشر في تربية لواء ماركا، تكونت عينة الدراسة من (٣٠) طالباً من طلاب الصف العاشر، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارة اتخاذ القرار المهني وجودة الحياة بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية تعزى لتطبيق البرنامج ولصالح أفراد المجموعة التجريبية في القياس البعدي، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارة اتخاذ القرار المهني وجودة الحياة تعزى إلى مستوى الدخل بين المجموعتين، كما توصلت الدراسة إلى احتفاظ أعضاء المجموعة التجريبية بأثر البرنامج في مهارة اتخاذ القرار المهني وجودة الحياة بعد شهر من تطبيقه.

وهدف دراسة العبدالات (٢٠٢٠) إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى نظرية هولاند في تنمية الذات المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من الطالبات الثانويات في الأردن، وقد استخدم المنهج شبه التجريبي نظراً لملاءمته لأهداف الدراسة، وتكوّن أفراد الدراسة من طالبات الصف الأول الثانوي في مدرسة صناع التفوق الكائنة في مدينة عمان والبالغ عددهم (٦٠) طالبة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية من المجموعتين التجريبية والضابطة على الدرجة الكلية لمقياسي الذات المهنية واكتساب اتخاذ القرار المهني، وفي الأبعاد الفرعية لكل من المقياسين لصالح المجموعة التجريبية.

التعقيب على الدراسات السابقة

اتفقت جميع الدراسات السابقة على أن الرضا الوظيفي يعد من أهم المتطلبات النفسية والاجتماعية التي يسعى إليها الأفراد في أماكن عملهم. هذا الاتفاق يعكس أهمية الرضا الوظيفي لدى الأفراد، حيث إنه يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم، كما أنه يساهم في تحقيق السعادة والرفاهية للأفراد.

كما واتفقت جميع الدراسات السابقة على أن برامج الإرشاد المهني تساهم في تحسين الرضا الوظيفي لدى الأفراد. هذا الاتفاق يعكس أهمية برامج الإرشاد المهني في مساعدة الأفراد على تحديد مسارهم المهني وتحقيق أهدافهم المهنية، كما أنها تساعدهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية، وزيادة شعورهم بالكفاءة والرضا عن عملهم.

تختلف الدراسات السابقة في أهدافها ومنهجها وأساليب جمع البيانات المستخدمة فيها، فبعضها هدف إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وعوامل معينة، مثل: الشخصية المهنية، والإجهاد الوظيفي، والضغوط النفسية. وبعضها الآخر هدف إلى التعرف على فاعلية برامج إرشادية معينة في تحسين الرضا الوظيفي. كما أن الدراسات اختلفت في المناهج والأساليب المستخدمة في جمع البيانات، مثل: المنهج التجريبي، والمنهج شبه التجريبي، والمنهج الوصفي.

وتختلف الدراسات السابقة في تحديد العوامل التي ترتبط بالرضا الوظيفي، فبعضها ركز على العوامل الشخصية، مثل: الخصائص النفسية، والقيم، والأهداف المهنية. وبعضها الآخر ركز على العوامل التنظيمية، مثل: نوعية العمل، والعلاقات الاجتماعية في العمل، والبيئة التنظيمية.

كما وتختلف الدراسات السابقة في فاعلية برامج الإرشاد المهني في تحسين الرضا الوظيفي، فبعضها وجد أن برامج الإرشاد المهني فعالة في تحسين الرضا الوظيفي، وبعضها الآخر وجد أن فعاليتها محدودة، وبعضها الآخر وجد أنها غير فعالة.

يمكن تفسير أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة من خلال حقيقة أن الرضا الوظيفي يعد مفهوماً متعدد الأبعاد يرتبط بالعديد من العوامل الشخصية والاجتماعية والتنظيمية. كما أن برامج الإرشاد المهني تسعى إلى مساعدة الأفراد على فهم أنفسهم وقدراتهم المهنية، وتحديد مساهمهم المهني، وتحقيق أهدافهم المهنية، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية، وزيادة شعورهم بالكفاءة والرضا عن عملهم.

أما أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة، فيمكن تفسيرها من خلال عدة عوامل، مثل: اختلاف أهداف الدراسات، واختلاف المنهج والأساليب المستخدمة، واختلاف العوامل التي تم تناولها، واختلاف العينات المستخدمة.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

من خلال خبرة الباحثة العملية وجدت أنه يعاني العاملون في المنظمات الدولية والمحلية من انخفاض في الرضا الوظيفي نتيجة للضغوط والتحديات التي يواجهونها في تقديم الخدمات والبرامج للقطاعات المستهدفة من المجتمع المحلي، والتي تتطلب منهم مهارات وكفاءات عالية في التواصل وحل المشكلات والتعامل مع الأزمات. وقد أظهرت خبرة الباحثة في مجال التدريب المتخصص في تنمية الوعي بالذات لدى هؤلاء الموظفين أن هناك حاجة ماسة لتصميم برنامج إرشادي يساعدهم على تحسين أدائهم الوظيفي وزيادة رضاهم عن وظائفهم. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تصميم برنامج إرشادي مستند لنظريتي روجرز وهولاند، وتقييم فاعليته في تنمية الرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين في مؤسسة نهر الأردن.

٢,١ أسئلة الدراسة

١. جاءت هذه الدراسة لتجيب على السؤال الرئيس الآتي: ما فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظريتي روجرز وهولاند في تنمية الرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي مؤسسة نهر الأردن؟
والذي ينبثق منه التساؤلات الفرعية الآتية:

١. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس الرضا الوظيفي تعزى للبرنامج الإرشادي؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وتفاعله مع البرنامج الإرشادي؟

٣. أهمية وأهداف الدراسة

٣,١ أهمية الدراسة

١. الأهمية النظرية:

- تظهر في كونها من الدراسات التي تسعى إلى تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين في مؤسسة نهر الأردن.
- الإفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة بتوسيع نطاق هذا النوع من الخدمات الإرشادية في مؤسسة نهر الأردن وإبراز أهمية البرامج الإرشادية، وآثارها في تنمية الرضا الوظيفي لدى الموظفين فيها.
- إلقاء الضوء على مجموعة المهارات الرئيسية الضرورية للموظفين في هذه المنظمات.
- تزود هذه الدراسة الموظفين في قطاع المنظمات الدولية والمحلية بشكل عام، وبصفة خاصة مؤسسة نهر الأردن بضرورة تنمية الرضا الوظيفي، وما هي أهم المعارف والمهارات التي يجب يمتلكوها.

٢. الأهمية العملية التطبيقية:

- العمل على توظيف مجالات نظريتي روجرز وهولاند في تحسين الرضا الوظيفي في البرامج الإرشادية لموظفي مؤسسة نهر الأردن، تمكنهم من التميز والتطور في عملهم.
- توفير برنامج إرشادي تدريبي مقترح في تنمية الرضا الوظيفي
- تنمية الوعي بالذات والرضا الوظيفي من خلال: تمكين الموظفين معرفيًا ونفسيًا واجتماعيًا وإكسابهم منهجية التفكير الإيجابي بالذات والأدوار المهنية المختلفة.
- نقل خبرات البرنامج الإرشادي التدريبي وتطبيقها في المنظمات وبيئات العمل المختلفة.
- تشجيع الموظفين على التعبير عن مشاعرهم لمن حولهم وتعرفهم إلى طرق التعبير الإيجابية وتحفيزهم لتفهم مشاعر الآخرين.
- إكساب الموظفين مهارات حياتية فعالة وذات أثر مستدام (الاتصال الفعال، حل المشكلات واتخاذ القرار، إدارة الوقت).
- تطبيق عملي وتوظيف للخبرات السابقة من خلال بناء خطط فردية.

٣,٢ أهداف الدراسة

١. التعرف على فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظريتي روجرز وهولاند في تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي مؤسسة نهر الأردن.
٢. استخدام فنيات نظريتي روجرز وهولاند في البرنامج الإرشادي وتعزيز استخداماتها.

٤. مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

البرنامج الإرشادي

هو البيان الكلي لأنواع النشاط التي تقرر اتخاذها للقيام بعمل إرشادي معين، أو هو بيان عن الموقف وتحديد المشكلات النفسية وتحديد الأهداف المنشودة ثم حصر المواد المتاحة، ووضع خطة عمل يمكن من خلال تنفيذها التغلب على هذه المشكلات وتحقيق الأهداف في أقصر وقت، وبأقل جهد وتكاليف ممكنة (عبد الهادي والعزة، ٢٠١٤). ويعرف إجرائيًا بأنه: عدد من الجلسات الإرشادية التي تستند إلى نظريتي روجرز وهولاند، والتي يبلغ عددها (١٤) جلسة، ومدة كل جلسة تسعون دقيقة، وتتضمن كل جلسة عددًا من الأنشطة والإجراءات الإرشادية المتنوعة، والمستندة إلى مجموعة من الإستراتيجيات المعرفية السلوكية، والتي تم تطبيقها على المجموعة التجريبية لتحسين مستوى الوعي بالذات والرضا الوظيفي.

الرضا الوظيفي

هو المشاعر المنصورة للموظف تجاه وظيفته، ويتأثر الرضا الوظيفي بمجموعة من المتغيرات، مثل: الراتب والترقية، وتلبية الاحتياجات الأولية والثانوية، وفرص التقدم ودرجة المشاركة في تحديد الأهداف (Singh & Sharma, 2017). ويعرف إجرائيًا: بالدرجة التي حصل عليها أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي الذي طورته الباحثة لأغراض هذه الدراسة.

نظرية روجرز

هي عملية يحدث فيها الاسترخاء لبنية الذات لدى المسترشد في إطار من الأمن والتقبل والاحترام المتبادل، والدعم والعناية والفهم المتبادل والتنفيس الانفعالي (Rogers, 1961).

نظرية هولاند

هي أنماط الشخصية المهنية في نظرية هولاند والتي تنقسم إلى ستة أنماط هي (الواقعية، الفنية، الاجتماعية، المغامرة، العقلية، التقليدية) (محاسنة ومراد، ٢٠١٩).

٥. حدود ومحددات الدراسة

تتمثل فيما يلي:

- الحدود الزمانية: تم تطبيق البرنامج الإرشادي في الفصل الدراسي الأول للعام ٢٠٢٢/٢٠٢٣.
- الحدود البشرية: تقتصر على عينة من موظفي مؤسسة نهر الأردن.
- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في مؤسسة نهر الأردن.
- محددات الدراسة: سيتم تحديدها فيما تؤول إليه نتائج الدراسة من خلال الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة ومنهجية البحث المستخدمة، ومدى فاعلية البرنامج الإرشادي.

٦. الطريقة والإجراءات

٦,١ منهج الدراسة

تم استخدام المنهج شبه التجريبي، للتعرف إلى فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظريتي روجرز وهولاند في تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي مؤسسة نهر الأردن.

٦,٢ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من موظفي مؤسسة نهر الأردن البالغ عددهم (٣١٠) موظف وموظفة.

٦,٣ متغيرات الدراسة

وفيما يلي تحديد لمتغيرات الدراسة:

١. المتغير المستقل: برنامج إرشادي يستند إلى نظريتي روجرز وهولاند.

٢. المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

٣. المتغير الوسيط: الجنس (ذكر، أنثى).

٦,٤ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٣٠) من موظفي مؤسسة نهر الأردن، والذين تم اختيارهم بالطريقة القصدية، ثم توزيعهم عشوائياً على مجموعتين ضابطة مكونة من (١٥)، وتجريبية مكونة من (١٥)، ممن حصلوا على درجات منخفضة على مقياس الرضا الوظيفي، ووافقوا على الانضمام للدراسة، والجدول (١) يوضح توزيع أفراد الدراسة، حيث تم تطبيق البرنامج الإرشادي على العينة التجريبية، وتكون البرنامج من (١٣) جلسة بواقع (٦٠) دقيقة للجلسة الواحدة.

العينة الاستطلاعية

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (١٠) موظفين من مؤسسة نهر الأردن.

جدول (١): يوضح توزيع أفراد الدراسة التجريبية والضابطة تبعاً لمتغير الجنس

العدد	الجنس	المجموعة
١٠	ذكر	المجموعة الضابطة
٥	أنثى	
١٥	المجموع	
١٠	ذكر	المجموعة التجريبية
٥	أنثى	
١٥	المجموع	
٢٠	ذكر	المجموع
١٠	أنثى	

٦,٥ أدوات الدراسة

تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، فضلاً عن استخدام برنامج إرشادي يستند إلى نظريتين روجرز وهولاند وذلك على النحو الآتي:

مقياس الرضا الوظيفي

تم التحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي باستخدام طريقتي الصدق الظاهري (المحتوى)، وصدق البناء الداخلي، "ويقصد بصدق المقياس (Instrument Validity) إلى أي درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله، وإلى أي درجة توفر الأداة بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة، أي أن الصدق يُقصد به أن المقياس يقيس ما وُضع لقياسه، أي يقيس الظاهرة التي وضع لقياسها ولا يقيس غيرها، وتم التحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لمقياس الرضا الوظيفي

تم عرض المقياس في صورته الأولية (٣٠) فقرة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال علم النفس والإرشاد النفسي والتربوي، والبالغ عددهم (١٠) محكمين، الذين قاموا بتحكيم أدوات الدراسة من حيث صحة الفقرات لغوياً ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت له، وأشاد السادة المحكمين بصلاحية فقرات المقياس، وتم إجراء بعض التعديلات الطفيفة في الصياغة اللغوية.

صدق البناء الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي

تم التأكد من صدق البناء من خلال توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية عددها (١٠) موظفين من خارج عينة الدراسة، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع البُعد، وارتباط الفقرات مع المقياس ككل، وذلك على النحو الآتي:

صدق البناء الداخلي

جدول (٢): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والبُعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس

الرقم	العلاقات مع الزملاء		الرقم	ظروف وطبيعة العمل		الرقم	عبء العمل	
	معامل الارتباط	البُعد ككل		معامل الارتباط	البُعد ككل		معامل الارتباط	البُعد ككل
٢	٠,٧٨**	٠,٧٦**	١	٠,٦٥**	٠,٧٥**	٣	٠,٨٥**	٠,٧٦**
٥	٠,٦٨**	٠,٦٩**	٤	٠,٧٥**	٠,٥٩**	٦	٠,٥٦**	٠,٧٩**
٨	٠,٨٤**	٠,٨٤**	٧	٠,٨٩**	٠,٨٥**	٩	٠,٨٦**	٠,٨٤**
١١	٠,٦٠**	٠,٨٨**	١٠	٠,٦٢**	٠,٨٩**	١٢	٠,٩١**	٠,٦٥**
١٤	٠,٩١**	٠,٥٧**	١٣	٠,٦٩**	٠,٩٢**	١٥	٠,٦٧**	٠,٥٢**
١٧	٠,٦٩**	٠,٧٣**	١٦	٠,٨٧**	٠,٧٥**	١٨	٠,٧٥**	٠,٧٧**
٢٠	٠,٧٩**	٠,٦٨**	١٩	٠,٧٦**	٠,٦٩**	٢١	٠,٦٩**	٠,٧٦**
٢٣	٠,٨٤**	٠,٧١**	٢٢	٠,٨٥**	٠,٧٨**	٢٤	٠,٥٨**	٠,٨٨**
٢٦	٠,٩٢**	٠,٧٠**	٢٥	٠,٨٦**	٠,٦٩**	٢٧	٠,٧٦**	٠,٥٣**
٢٩	٠,٨٥**	٠,٧٦**	٢٨	٠,٧١**	٠,٨٢**	٣٠	٠,٦٤**	٠,٧٥**

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥ α).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١ α).

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول (٢) أن معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والبُعد ككل تراوحت ما بين (٠,٨٩-٠,٦٢)، كما أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (٠,٩٢-٠,٦٩) وجميعها قيم دالة إحصائية.

وتم استخراج معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي بعضها ببعض، الجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣): معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي ككل

البُعد	ظروف وطبيعة العمل	العلاقات مع الزملاء	عبء العمل
ظروف وطبيعة العمل	١		
العلاقات مع الزملاء	٠,٦٩٩**	١	
عبء العمل	٠,٧١٥**	٠,٨٦٣**	١

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$).

يظهر من الجدول (٣) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي ككل تراوحت ما بين (٠,٦٩٩ - ٠,٨٦٣) وجميعها قيم دالة إحصائية.

ثبات مقياس الرضا الوظيفي

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقتين لحساب الثبات، وهي:

طريقة ألفا كرونباخ

لقد تم حساب ثبات الأداة عن طريق معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) وذلك على درجات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، والجدول (٤) يوضح النتائج.

جدول (٤): معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي

البُعد	عدد الفقرات	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
ظروف وطبيعة العمل	١٠	٠,٨٩٥
العلاقات مع الزملاء	١٠	٠,٨٩١
عبء العمل	١٠	٠,٩٢٣
مقياس الرضا الوظيفي ككل	٣٠	٠,٩١١

يظهر من الجدول (٤) أن معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (٠,٨٩١ - ٠,٩٢٣)، كما بلغ قيمة كرونباخ ألفا للمقياس ككل (٠,٩١١)، وهي قيمة مرتفعة ومقبولة إحصائياً، حيث إن معاملات الثبات التي تكون (٠,٧٠) فما فوق هي معاملات جيدة.

تطبيق وتصحيح وتفسير مقياس الرضا الوظيفي

ولتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس ($5-1$) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي ($4/5=0,8$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٥): يوضح مستويات تصحيح مقياس الرضا الوظيفي

المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التأييد
١ - ١,٨٠	٢٠٪ - أقل ٣٦٪	منخفض جداً
أكبر من ١,٨٠ - ٢,٦٠	أكبر من ٣٦٪ - أقل ٥٢٪	منخفض
أكبر من ٢,٦٠ - ٣,٤٠	أكبر من ٥٢٪ - أقل ٦٨٪	متوسطة
أكبر من ٣,٤٠ - ٤,٢٠	أكبر من ٦٨٪ - أقل ٨٤٪	مرتفع
أكبر من ٤,٢٠ - ٥	أكبر من ٨٤٪ - ١٠٠٪	مرتفع جداً

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدت الباحثة على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حددت الباحثة درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية

تم اتباع المنهج شبه التجريبي في هذه الدراسة، من خلال اختيار مجموعتين (ضابطة وتجريبية)، حيث خضعت المجموعة التجريبية للبرنامج المستند إلى نظرية روجرز وهولاند، بينما لم تخضع المجموعة الضابطة للمعالجة، وقد جرى تطبيق مقياس الدراسة والرضا الوظيفي على المجموعتين في القياس القبلي والبعدي.

٦,٦ المعالجة الإحصائية

بعد تطبيق البرنامج الإرشادي المستند إلى نظريتي روجرز وهولاند على المجموعة التجريبية وإجراء القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة، تم استخدام برنامج (SPSS) وإجراء المعالجات الإحصائية الآتية، للوصول لنتائج الدراسة:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والمتوسطات المعدلة، والخطأ المعياري، لأداء أفراد المجموعتين على مقياس الرضا الوظيفي.
- استخدام تحليل التباين المتعدد المشترك (One way MANCOVA)، للتعرف إلى الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الفرعية لمقياسي الدراسة تبعاً لمتغير (المجموعة).
- تحليل (One way MANCOVA) للتعرف إلى الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على المقياسين ككل تبعاً لمتغير (المجموعة).

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

يشتمل هذا الفصل على نتائج الدراسة والتي هدفت التعرف إلى فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى نظريتي روجرز وهولاند في تحسين مستوى الرضا الوظيفي، وتم عرض نتائج الدراسة وفقاً لما تناولته من أسئلة، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمستوى الرضا الوظيفي تُعزى للبرنامج الإرشادي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة الضابطة، والمجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية في القياس القبلي والبعدي، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية في القياس القبلي والبعدي

البُعد	المجموعة التجريبية				المجموعة الضابطة			
	القياس القبلي		القياس البعدي		القياس القبلي		القياس البعدي	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ظروف وطبيعة العمل	١,٦٨	٠,٢٦	٤,١١	٠,٢٥	١,٦١	٠,٢٢٨	١,٦٦	٠,٢٠٣
العلاقات مع الزملاء	١,٧٩	٠,٢٤٥	٤,١١	٠,٢٧١	١,٦٨	٠,٢٣١	١,٥٤	٠,١٨٣
عبء العمل	١,٧٣	٠,٣٢٧	٤,١١	٠,٢٢٣	١,٦٩	٠,٢٧٧	١,٦٦	٠,٢٠٣
مقياس الرضا الوظيفي ككل	١,٧٢	٠,١٩٦	٤,١٤	٠,١٢٢	١,٦٦	٠,١٥٦	١,٦٨	٠,٣١٥

يتضح من الجدول (٦) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية القبليّة للمجموعة التجريبية مقارنة بالمتوسطات الحسابية القبليّة للمجموعة الضابطة؛ إذ إنّ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي ككل في القياس القبلي بلغ (١,٧٢)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة على مقياس الرضا الوظيفي ككل في القياس القبلي بلغ (١,٦٦)، كما يظهر من الجدول (٦) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية البعديّة للمجموعة التجريبية مقارنة بالمتوسطات الحسابية البعديّة للمجموعة الضابطة؛ إذ إنّ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي ككل في القياس البعدي بلغ (٤,١٤)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة على مقياس الرضا الوظيفي ككل في القياس البعدي بلغ (١,٦٨).

تُفسّر الباحثة هذه النتائج إلى أن البرنامج ساعد المشاركين على تطوير مهارات جديدة ومعرفة جديدة حيث ساعد البرنامج المشاركين على تطوير مهارات ومعرفة جديدة ساعدتهم على أن يكونوا أكثر فاعلية في وظائفهم، حيث أدى هذا إلى

شعور المشاركين بالرضا لأنهم قادرون على أداء وظائفهم بشكل أفضل وتحقيق المزيد من النجاح، كما وساعد البرنامج المشاركين على تطوير علاقات إيجابية مع زملائهم في العمل أو رؤسائهم، وأدى هذا إلى شعور المشاركين بالرضا لأنهم يشعرون بالانتماء والدعم من زملائهم ورؤسائهم، وكذلك ساعد البرنامج المشاركين على فهم وظائفهم بشكل أفضل وتقدير المكافآت التي يحصلون عليها، وأدى هذا إلى شعور المشاركين بالرضا لأنهم يشعرون بأنهم يحصلون على قدر عادل من المكافآت مقابل عملهم.

ويوضح الجدول (٧) متوسطات المعدل على الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغيري (الجنس والمجموعة).

جدول (٧) متوسطات المعدل على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير (المجموعة)

البُعد	المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة	
	المتوسط المعدل	الخطأ المعياري	المتوسط المعدل	الخطأ المعياري
ظروف وطبيعة العمل	٢,٨٩٥	٠,٠١	١,٦٣٥	٠,١٤١
العلاقات مع الزملاء	٢,٩٥	٠,١٢١	١,٦١	٠,٢٣٢
عبء العمل	٢,٩٢	٠,١٤١	١,٦٧٥	٠,٠١٢
مقياس الرضا الوظيفي ككل	٢,٩٣	٠,٢١١	١,٦٧	٠,١٤١

وللكشف عن دلالة الفروق بين هذه المتوسطات، تم استخدام أسلوب تحليل التباين المصاحب (One way MANCOVA) على المتوسطات الحسابية البعدية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي، والأبعاد الفرعية البعدية، باعتبار الدرجات القبلية متغيراً مشتركاً، وبين الجدول (٨) نتائج هذا التحليل.

جدول (٨): نتائج تحليل التباين المصاحب (One way ANCOVA) على المتوسط الحسابي البعدي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ككل تبعاً لمتغير (المجموعة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الإحصائي (F)	الدلالة الإحصائية	Eta square
المجموعة	٢٤٥,١٩	١	٢٤٥,٢	٤٤١٠,٤	٠,٠٠	٠,٧٥٤
القبلي المصاحب	٤٣,٥٤٥	١	٤٣,٥٥	٧٨٣,٢٧	٠,٠٠	٠,٦٨٥
الخطأ	١,٥٠١	٢٧	٠,٠٥٦			
الكلي	٢٩٧,٧١	٢٩				

يلاحظ من الجدول (٨) أن قيمة (F) المتعلقة بمقياس الرضا الوظيفي ككل بلغت (٧٨٣,٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$)، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائياً بين الدرجات البعدية للمجموعتين، وعند مراجعة المتوسط الحسابي يتبين أن الفروق لصالح المجموعة التجريبية؛ إذ إن المتوسطات الحسابية البعدية للمجموعة التجريبية كانت أدنى منها للمجموعة الضابطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة التجريبية (٢,٩٣)، بينما بلغ المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة الضابطة (١,٦٧)، مما يدل على تحسن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج، ولإيجاد حجم الأثر للبرنامج الإرشادي، تم حساب مربع إيتا (Eta square)، وبلغ (٠,٧٥٤)، أي إن حوالي (٧٥,٤%) من التباين في أداء عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي البعدية يعود إلى البرنامج الإرشادي، أما الباقي (٢٥,٦%)، فيعود لعوامل غير مفسرة.

ترجع النتيجة في للفنيات والأساليب والمهارات والتدريبات، والأنشطة، والوسائل المستخدمة التي تم توظيفها خلال جلسات البرنامج الإرشادي الذي يستند إلى نظريتي روجرز وهولاند، وهذا يرجع لأن الجلسات جاءت مناسبة لجميع أفراد المجموعة التجريبية، وأتضح ذلك من خلال تفاعل أفراد المجموعة التجريبية خلال الجلسات والأنشطة التي تم تنفيذها.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أهمية وفاعلية البرنامج الإرشادي القائم على نظريتي روجرز وهولاند والمستخدم في الدراسة في تحسين الرضا الوظيفي، وتنوع المهارات والتدريبات والأنشطة، وكذلك تدريب أفراد المجموعة التجريبية على تطبيق ما تم تعلمه خلال الجلسات الإرشادي من خلال الواجبات المنزلية، وتوظيفها كمهارات في الحياة اليومية، وهذا ما ساهم وعزز وجود فروق على مقياس الرضا الوظيفي في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية يعود للبرنامج الإرشادي.

ويرجع ذلك إلى تنوع المهارات والتدريبات والأنشطة: ساعد هذا التنوع في إشراك جميع أفراد المجموعة التجريبية، وجعلهم يتفاعلون بشكل فعال مع البرنامج، وملاءمة البرنامج لاحتياجات المجموعة التجريبية: تم تصميم البرنامج ليلبي احتياجات المجموعة التجريبية، وهذا ما ساهم في زيادة فعاليته، وتدريب أفراد المجموعة على تطبيق ما تعلموه: ساعد هذا التدريب في ضمان استمرارية الأثر الإيجابي للبرنامج بعد انتهاء الجلسات.

واستخدم البرنامج الإرشادي مجموعة متنوعة من المهارات والتدريبات والأنشطة، مثل: التدريب على مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي، والتدريب على حل المشكلات واتخاذ القرارات، والتدريب على إدارة الوقت وضغوط العمل، والأنشطة الترفيهية والإبداعية.

ساعد هذا التنوع في إشراك جميع أفراد المجموعة التجريبية، وجعلهم يتفاعلون بشكل فعال مع البرنامج. كما ساهم في زيادة فاعلية البرنامج، حيث أتاح الفرصة للأفراد لتعلم مجموعة متنوعة من المهارات والتقنيات التي يمكنهم تطبيقها في حياتهم العملية والشخصية.

كما وتم تصميم البرنامج الإرشادي ليلبي احتياجات المجموعة التجريبية، وذلك من خلال إجراء دراسة أولية لتحديد هذه الاحتياجات. وقد ساعد ذلك في زيادة فاعلية البرنامج، حيث أتاح له التركيز على الجوانب التي تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي لدى أفراد المجموعة التجريبية.

وتضمن البرنامج الإرشادي تدريب أفراد المجموعة على تطبيق ما تعلموه خلال الجلسات الإرشادية من خلال الواجبات المنزلية. كما حث البرنامج الأفراد على توظيف هذه المهارات في حياتهم اليومية. وقد ساهم ذلك في ضمان استمرارية الأثر الإيجابي للبرنامج بعد انتهاء الجلسات.

اتفقت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة أبو شهاب وجبران (٢٠٢٠) في أن البرامج الإرشادية يمكن أن تؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي. حيث توصلت هذه الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزي للبرنامج الإرشادي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية لدى مديري المدارس.

ودراسة الكوشة (٢٠١٧) في أن برامج الإرشادية القائمة على نظرية هولاند يمكن أن تؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي. حيث توصلت هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارة اتخاذ القرار المهني وجودة الحياة بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية تعزي لتطبيق البرنامج ولصالح أفراد المجموعة التجريبية في القياس البعدي.

ودراسة العبدللات (٢٠٢٠) في أن برامج الإرشادية القائمة على نظرية هولاند يمكن أن تؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي. حيث توصلت هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية من المجموعتين التجريبية والضابطة على الدرجة الكلية لمقياسي الذات المهنية واكتساب اتخاذ القرار المهني، وفي الأبعاد الفرعية لكل من المقياسين لصالح المجموعة التجريبية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في خفض مستوى الرضا الوظيفي بعد تطبيق البرنامج الإرشادي يعزى لمتغير الجنس؟ تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء المجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده الفرعية في القياس البعدي تبعاً لمتغير الجنس، وتم استخدام اختبار (Mann-Whitney Test)، وذلك كما هو موضح في الجدول (٩).

جدول (٩): نتائج اختبار (Mann-Whitney Test) لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء المجموعة التجريبية في مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده الفرعية في القياس البعدي تبعاً لمتغير الجنس

البُعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Z	الدلالة الإحصائية
ظروف وطبيعة العمل	ذكر	١٠	٤,١٩	٠,١٧٩	-٠,٠٦٢	٠,١١٩
	أنثى	٥	٣,٩٦	٠,٣٢١		
العلاقات مع الزملاء	ذكر	١٠	٤,٢١	٠,١٧٩	-١,٥	٠,٠٩٩
	أنثى	٥	٣,٩	٠,٣٢٤		
عبء العمل	ذكر	١٠	٤,١	٠,٢١١	-١,٦	٠,٦٦
	أنثى	٥	٤,١٤	٠,٢٧		
مقياس الرضا الوظيفي ككل	ذكر	١٠	٤,١٦	٠,١٠١	-١,٦	٠,٢٤

يبين الجدول (٩) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسط أداء أفراد عينة الدراسة في المجموعة التجريبية في مقياس الرضا الوظيفي البعدي تبعاً لمتغير الجنس، إذ كانت جميع قيم (Z) غير دالة إحصائية.

ويرجع ذلك إلى الأساليب والفنيات الإرشادية المختلفة مع أفراد المجموعة التجريبية خلال جلسات البرنامج الإرشادي حيث قامت الباحثة خلال الجلسات بتدريب الموظفين على الطرق والوسائل والأساليب التي تساهم في تحقيق الرضى الوظيفي، حيث لاحظت الباحثة خلال تطبيق أدوات الدراسة، والمناقشات الجماعية والفردية مع أفراد المجموعة التجريبية أنه حدث تغير ملحوظ لصالح تحسين الرضى الوظيفي، وهذا يدل أن المجموعة التجريبية قد تلقت برنامجاً إرشادياً حافظ على مراعاة الفروق بين موظفي نهر الأردن في متغير الجنس، حيث أن جلسات البرنامج والأنشطة التي تم تنفيذها كانت مناسبة لجميع أفراد المجموعة التجريبية من كلا الجنسين، وأتضح ذلك من خلال تفاعل أفراد المجموعة التجريبية خلال الجلسات والأنشطة التي تم تنفيذها.

ويرجع ذلك إلى الأساليب والفنيات الإرشادية المختلفة التي تم استخدامها مع أفراد المجموعة التجريبية خلال جلسات البرنامج الإرشادي. حيث قامت الباحثة خلال الجلسات بتدريب الموظفين على الطرق والوسائل والأساليب التي تساهم في تحقيق الرضى الوظيفي، وذلك بغض النظر عن جنسهم. وقد تضمن البرنامج الإرشادي مجموعة متنوعة من الأساليب والفنيات، مثل:

- الاستماع الفعال: حيث حرصت الباحثة على الاستماع باهتمام إلى أفكار ومشاعر أفراد المجموعة التجريبية، دون الحكم عليهم أو إعطائهم الحلول الجاهزة.
- القبول والاحترام: حيث أكدت الباحثة على أهمية قبول أفراد المجموعة التجريبية كما هم، واحترام آرائهم ومشاعرهم.
- التشجيع: حيث شجعت الباحثة أفراد المجموعة التجريبية على التعبير عن أنفسهم بحرية، ومحاولة تحقيق أهدافهم المهنية.
- تدريب المهارات: حيث ساعدت الباحثة أفراد المجموعة التجريبية على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية، وذلك من خلال تقديم التدريبات.

من خلال مجريات الدراسة والتي هدفت الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظريتي روجرز وهولاند في تنمية الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة (٣٠) موظف من موظفي مؤسسة نهر الأردن، واستخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي، والبرنامج الإرشادي (كلاهما إعداد الباحثة)، حيث من مبررات استخدام نظرية روجرز وهولاند: نظرية روجرز للذات هي نظرية نفسية تركز على أهمية تحقيق الذات ونموها. ترى النظرية أن الأفراد يميلون إلى السعي لتحقيق الذات، وهي حالة تتحقق عندما يحقق الفرد إمكاناته الكاملة. ويعد الرضا الوظيفي أحد العوامل المهمة لتحقيق الذات، حيث يوفر للفرد الفرصة للتعبير عن مهاراته وقدراته وتحقيق أهدافه المهنية. لا سيما أن نظرية هولاند للاختيار المهني هي نظرية تركز على أهمية التطابق بين خصائص الفرد وخصائص المهنة. ترى النظرية أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي تتوافق مع خصائصهم الشخصية، مثل قدراتهم، واهتماماتهم، وقيمهم. ويعد الرضا الوظيفي أحد النتائج المهمة للتطابق بين الفرد والمهنة، حيث يوفر للفرد الشعور بالانتماء والرضا عن حياته المهنية.

ومبررات بناء مقياس للرضا الوظيفي: لأن بناء مقياس للرضا الوظيفي ضروري لقياس فاعلية البرنامج الإرشادي. يُعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة عاطفية إيجابية تجاه الوظيفة. وهو يتضمن مجموعة من المشاعر والأفكار والسلوكيات التي تتعلق بالوظيفة. ويعد الرضا الوظيفي من أهم العوامل التي تؤثر على أداء الفرد في العمل، والاحتفاظ بالموظفين، ورضا العملاء، حيث تم مراعاة مجموعة من المعايير، منها: أن يكون القياس دقيقاً وموثوقاً، وأن يشمل جميع جوانب الرضا الوظيفي، وأن يكون سهل الاستخدام.

وقد تم بناء مقياس للرضا الوظيفي في هذا البحث ليلبي هذه المعايير. وقد تم التأكد من صدق وثبات المقياس من خلال إجراء دراسات تجريبية.

واتبعت الدراسة المنهج شبه التجريبي، حيث توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لمستوى الرضا الوظيفي تُعزى للبرنامج الإرشادي لصالح المجموعة التجريبية، عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسط أداء أفراد عينة الدراسة في المجموعة التجريبية في مقياس الرضا الوظيفي البعدي تبعاً لمتغير الجنس.

٨. توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:

١. التأكيد على التعاون المشترك بين المؤسسات والمنظمات المحلية والدولية من خلال تكاملهم وتبادلهم للأدوار التي تساهم في زيادة ورفع الخدمات المقدمة لأفراد المجتمع.
٢. التأكيد على أصحاب القرار في المؤسسات المحلية لتنمية وتطوير مهارات وقدرات موظفيهم من أجل تقديم الخدمات على أكمل وجه ممكن، ويساهم ذلك في تحقيق الرضا الوظيفي.
٣. العمل على توفير كافة المقومات التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة نهر الأردن.

الشكر والتقدير

نتوجه بخالص الشكر إلى المراجعين ورئيس التحرير على تعليقاتهم القيمة على المسودة الأولية لهذه الورقة البحثية. كما نعرب عن تقديرنا لمشاركة موظفي مؤسسة نهر الأردن الذين ساهموا في هذه الدراسة، ونشكر مؤسسة نهر الأردن على تسهيل عملية جمع البيانات. جميع الأخطاء أو أوجه القصور المتبقية هي مسؤوليتنا بالكامل.

الإقرارات الأخلاقية

تم إجراء هذه الدراسة وفقاً لمبادئ إعلان هلسنكي (١٩٦٤)، وحصلت على موافقة لجنة البحث والأخلاقيات في مؤسسة نهر الأردن. وقد تم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية التالية أثناء تنفيذ البحث:

- مبدأ الموافقة الطوعية (تم الحصول على الموافقة المستنيرة من الجهات المعنية في مؤسسة نهر الأردن).
- مبدأ تقليل المخاطر على المشاركين.
- مبدأ السرية.
- مبدأ إبلاغ المشاركين بمحتوى وأهداف البحث.
- مبدأ التوثيق الإلزامي لمراحل ونتائج البحث.
- مبدأ موثوقية الأدوات المنهجية المستخدمة في البحث.
- مبدأ صلاحية معالجة البيانات البحثية.

بيان توافر البيانات

تتوفر مجموعات البيانات التي تم جمعها وتحليلها خلال هذه الدراسة عند الطلب من الباحثين.

التمويل

لم يتم تلقي أي تمويل لإجراء هذا البحث.

تضارب المصالح

يؤكد الباحثان عدم وجود أي تضارب في المصالح.

مساهمة الباحثين

- قام كل من وسام زعتر وصاحب الجنابي بوضع تصور الدراسة وتصميمها، بالإضافة إلى جمع البيانات وتحليلها.

- تم كتابة المسودة الأولى للمقال بواسطة الباحثان.
- قام الباحثان بمراجعة النصوص وتحريها، واعتمدا النسخة النهائية للنشر.

الموافقة على النشر

يوافق الباحثان على تقديم هذه الورقة البحثية للنشر، وهما بانتظار قرار هيئة التحرير بعد عملية التحكيم، ووافقان على نشرها في حال قبولها. كما يؤكدان أن هذا العمل لم يُنشر سابقاً ولم يُقدّم إلى أي مجلة أخرى للنظر في نشره.

المراجع

- أبو شهاب، منذر وجبران، علي. (٢٠٢٠). أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في محافظة إربد. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢٨ (٣)، ٣٦٠-٣٨٥.
- أحمد، محمد. (٢٠٢٢). *الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي وجودة الخدمة: دراسة ميدانية على العاملين بالبريد المصري بسوهاج* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة سوهاج.
- بوجنان، توفيق وشريفي، نورة. (٢٠٢٢). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى الزوجة العاملة في ظل جائحة كورونا: دراسة ميدانية على عينة من الممرضات لدى المصالح الاستشفائية لولاية سيدي بلعباس. *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال*، ٢٨ (٢)، ٤٤-٤٨.
- الحراشة، محمد. (٢٠٠٨). النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة. *مجلة جامعة دمشق*، ٢٤ (١)، ٣٢٣-٣٦٤.
- حسين، طه. (٢٠١١). *الإرشاد النفسي: النظرية والتطبيق والتكنولوجيا* (الطبعة الثالثة). دار الفكر.
- حنتول، أحمد. (٢٠١٩). فاعلية برنامج إرشادي قائم على العلاج المتمركز حول العميل في تحسين مفهوم الذات لدى الأحداث الجانحين بدار الملاحظة الاجتماعية بجازان. *المجلة التربوية*، (٥٩)، ٦٩-١٠٢.
- خريفة، صفاء. (٢٠٢١). فاعلية برنامج قائم على العلاج المتمركز حول العميل في تنمية التعاطف لدى طالبات التدريب الميداني بالجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي*، (٦٧)، ٣٤٥-٣٨٧.
- الخطيب، صالح. (٢٠٠٥). الميول المهنية لطلاب المرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة وعلاقتها بكل من التحصيل والتخصص الدراسيين. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، ٣ (١)، ٤٣-٨٥.
- خلفه، دعاء. (٢٠١٣). ممارسة العلاج المتمركز حول العميل لتحسين تقدير الذات لدى أطفال الشوارع. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ٣٤ (١٠)، ٣٤٨١-٣٥٧٥.
- رفعت، أماني. (٢٠١١). نموذج العلاج المتمركز حول العميل ومواجهة الاضطرابات السلوكية لتحسين مفهوم الذات لدى الأطفال مجهولي النسب. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ٣١ (٥).
- شحاتة، ربيع. (٢٠٠٩). *قياس الشخصية* (الطبعة الثانية). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- زغوان، أمال وخلايفية، نصيرة. (٢٠٢٢). النظريات المفسرة للنضج المهني. *مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية*، ١٠١٥-٩٩٧، (١)٨.
- طه، فرج. (٢٠٠٩). *موسوعة علم النفس والتحليل النفسي*. مكتبة الأنجلو المصرية.
- عبد العزيز، أسماء. (٢٠٢١). فعالية العلاج المختصر المتمركز حول الحل في تحسين فاعلية الذات المهنية وخفض قلق المستقبل المهني لدى طلاب الدراسات العليا. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٢٢ (٣)، ٣٦٦-٣٢١.
- عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد. (٢٠١٤). *التوجيه المهني ونظرياته* (الطبعة الثانية). دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عبد الوهاب، صوفي. (٢٠٢١). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة: دراسة ميدانية بجامعة تلمسان. *مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٤ (١).

العبدالات، رزان. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى نظرية هولاند لمعرفة الذات المهنية واكتساب مهارات اتخاذ القرار المهني لدى طالبات الصف الأول الثانوي في الأردن (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية]

- العميان، محمود. (٢٠١٠). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (الطبعة الخامسة). دار وائل للنشر.
- القحطاني، ظافر. (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين التدفق النفسي وصراع الأدوار والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات. مجلة الإرشاد النفسي، (٦٧)، ٢٣٧-٢٧٥.
- الكوشة، فايز. (٢٠١٧). فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى نظرية هولاند في تحسين مهارة اتخاذ القرار المهني وجودة الحياة لدى طلاب الصف العاشر (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة.
- محاسنة، عمر وميراد، عودة. (٢٠١٩). أنماط الشخصية المهنية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة معان في ضوء نظرية هولاند وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢٠ (٤)، ٣٦٢-٣٣٩.
- محافظة، رشا. (٢٠١٩). أثر العلاج المعرفي السلوكي والعلاج المتمركز حول الشخص في الاكتئاب ونوعية الحياة لدى النساء المطلقات اللواتي فقدن حضنة أبنائهن (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة اليرموك.
- مصباح، علي ونصر، علي وأرحومة، خليفة. (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية بجامعة الزيتونة. مجلة جامعة الزيتونة، (٤١)، ٥٥-٢٥.
- النوافلة، أنس. (٢٠١٤). فاعلية برنامج إرشاد جمعي قائم على نظرية هولاند في تعزيز الطموحات المهنية وتنمية مهارات اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في الأردن (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- النوايسة، سمية. (٢٠١٤). فاعلية برنامج إرشادي مهني محسوب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في المزار الجنوبي. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٣ (١١).

References

- Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: Empirical evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109–1127.
- Coleta, M., & Sousa, A. (2015). Professional profile, well-being and job satisfaction among psychologists working in public healthcare services. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 32(2), 249–258.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Prentice-Hall.
- Khan, R., & Noor, M. (2012). An experimental study to test the effectiveness of client-centered therapy. In *Proceedings of the 4th International Postgraduate Research Colloquium*.
- Murguia, E., & Diaz, K. (2015). The philosophical foundations of cognitive behavioral therapy: Stoicism, Buddhism, Taoism, and existentialism. *Journal of Evidence-Based Psychotherapies*, 15, 37–50.
- Prathana, D., & Neha, P. (2020). Shift-work job stress, psychological distress, and job satisfaction among employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 8(3).
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory*. Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Constable.
- Rogers, C. R. (1970). *Encounter groups*. Houghton Mifflin.

-
- Shekhawat, S. (2016). Job satisfaction leads to employee loyalty. *International Journal of Business and Research*, 10.
- Singh, P., & Sharma, H. (2017). Impact of work motivation on job satisfaction of teachers in professional education. *Research Journal of Social Science & Management*, 6(5), 69–90.
- Troijfa, E. (2014). Holland's theory of career decision-making on the components of career preparation, examining each of the influences of high school students in Finland. *Journal of Counseling Psychology*, 17(3), 12–33.
- Wang, G. (2012). The influence of internal service quality on employee job satisfaction at Taiwan listed international tourist hotels: Using organizational culture as the moderator. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 10(3), 174–183.