

The Relationship Between Professional Competence and Job Satisfaction Among New Counselors in Jordan

By

Researcher Eman Kayed Ahmad Hamed

Researcher Prof. Dr. Ibrahim Bajes Maali

Eman.hamed@wise.edu.jo

Application Date: 3/5/2025

Acceptance Date:26/2/2025

Abstract

The study aimed to identify the relationship between professional competence and job satisfaction among new counselors in Jordan. The study followed the correlational descriptive approach, and the study sample consisted of (330) new counselors from private schools in Jordan who were selected by the available sample method, and the job satisfaction scale and the professional competence scale was used after ensuring their validity and reliability.

The results showed that the mean of the study sample answers on the dimensions of the professional competence level among educational counselors in Jordan came at a moderate level, as well as the mean of the study sample answers on the job satisfaction level among educational counselors in Jordan at a moderate level. The results showed a positive relationship between professional competence and job satisfaction among educational counselors.

Based on the study's findings, the study recommends increasing attention to administrative support and professional development for new counselors.

Keywords: Job Satisfaction, Professional Competence, New Counselors.

العلاقة بين الكفاءة المهنية والرّضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد في الأردن

الباحثة: ايمان كايد احمد حامد

جامعة العلوم الإسلامية العالمية - كلية العلوم التربوية - الإرشاد النفسي والتربوي

Eman.hamed@wise.edu.jo

الباحث ابراهيم باجس معالي

أستاذ دكتور جامعة العلوم الإسلامية العالمية - كلية العلوم التربوية - الإرشاد النفسي والتربوي

تاريخ القبول : 2025/ 2/ 26

تاريخ النشر: 2025 / 5 / 3

ملخص

هدفت الدّراسة التّعريف إلى العلاقة بين الكفاءة المهنية والرّضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد في الأردن، واستخدمت الدّراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تكونت عينة الدّراسة من (330) مرشداً ومرشدة في المدارس الخاصة في الأردن وتم اختيارهم بطريقة العينة المتيسّرة، وتم استخدام مقياس الرّضا الوظيفي، ومقياس الكفاءة المهنية بعد التأكد من صدقهما وثباتهما.

بينت النتائج أن المتوسّطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدّراسة عن أبعاد مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين الجدد في الأردن جاءت بمستوى متوسط، وكذلك جاءت المتوسّطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدّراسة عن مجالات مستوى الرّضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن بمستوى متوسط، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الكفاءة المهنية والرّضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

وبناءً على ما توصلت إليه نتائج الدّراسة فقد أوصت بضرورة زيادة الاهتمام بالدّعم الإداري والتّطور المهني الخاص بالمرشدين الجدد.

الكلمات المفتاحية: الرّضا الوظيفي، الكفاءة المهنية، المرشدين الجدد.

المقدمة:

تُعتبر مهنة الإرشاد التربوي من المهن الحيوية والمهمة في مجال التعليم والتنمية البشرية، حيث تؤدي دورًا أساسيًا في مساعدة الطلاب في تحقيق إمكاناتهم والتكيف مع تحديات الحياة الأكاديمية والاجتماعية. ويتعامل المرشدون التربويون مع مجموعة متنوعة من القضايا التي تؤثر على الطلبة، بما في ذلك القلق الدراسي، والضغط النفسي، وصعوبات التعلم، والعلاقات الاجتماعية، وذلك من خلال تقديم المشورة والدعم، ويسهم المرشدون في تعزيز الصحة النفسية والرّاهية العامة للطلبة، مما يسهل عليهم تحقيق النّجاح الأكاديمي والشّخصي (Corey, 2016).

كما أنّ الإرشاد التربوي يهدف لبناء بيئة تعليمية شاملة تدعم تنمية الفرد، وتُعزز من مهارات التفكير النقدي، وتساعد في تطوير القيم والسلوكيات الإيجابية، ويتطلب هذا الدور المهني كفاءة عالية ومعرفة عميقة بأساليب الإرشاد والتعليم وطبيعة الفصول الدراسية، إلى جانب مهارات التواصل الجيدة للإسهام في خلق بيئة تعليمية تفاعلية ومشجعة، وبالتالي، فإن أهمية الإرشاد التربوي لا تقتصر فقط على الدّعم الفردي، بل تمتد لتشمل تأثيرات إيجابية على المؤسسات التعليمية والمجتمع ككل، مما يجعلها مهنة تتطلب التقدير والاحترام (Judge & Bono, 2001).

فالمرشد هو الشّخص المهني الذي يقوم بمساعدة المسترشد؛ وهو الذي يعمل في إحداث التّغيير في حياته، من خلال امتلاك المرشد للمعرفة الواسعة والمهارات الإرشادية التي يستطيع من خلالها أن يحدث تغييرًا جذريًا في شخصيّة المسترشد، ولا يكون ذلك إلا بالبحث العميق والكشف عن اتجاهات وقيم ومعتقدات وزيادة الوعي لدى المرشد. (Corey, 2012) والإرشاد والتوجيه النفسي من أهم مقومات العملية الإرشادية، وذلك من خلال تحسين جودة الحياة لدى المسترشد، واحترامه لذاته، وفهم قدراته وإمكاناته، وتحقيق الصّحة النفسيّة والذي يُعد الهدف العام والشامل للإرشاد النفسي. (الداهري، 2016). لذلك تعد الكفاءة المهنية في العملية الإرشادية مطلبًا أساسيًا من أجل نجاح العملية الإرشادية، ويشير مفهوم الكفاءة إلى قدرة الفرد على القيام بشيء ما استنادًا إلى معايير محددة (الشريفين ومقدادي، 2021). ومفهوم الكفاءة المهنية حسب بود ومولوي (Boud & Molloy, 2013: 253) هو «القدرة على التصرف بنجاح، من خلال الخبرة العملية والمهارات المعرفية، أثناء أداء المهام المتعلقة بالنشاط المهني».

والمرشدين الجدد هم الأفراد الذين يتم توجيههم خلال مرحلة معينة من حياتهم أو مهنتهم، ويمكن أن يكونوا في مجموعة متنوعة، مثل المدارس، والشركات، والمؤسسات الاجتماعية والمستشفيات. وتكمن مشكلات المرشدين الجدد في مواجهتهم للعديد من التّحديات أثناء تأدية أدوارهم، وإحدى أهم تلك التّحديات هي افتقارهم للخبرة، حيث يكون لديهم معرفة نظرية بالمفاهيم والأساليب التّوجيهية، ولكن ليس لديهم الخبرة العملية الكافية، ويمكن أن يؤدي هذا النقص في الخبرة إلى صعوبة في التعامل مع حالات معينة وفهم احتياجات المرشدين (الشناوي، 2018).

ويعتبر تنوع الأفراد الذين يتم إرشادهم تحديًا آخر، حيث يجب على المرشدين فهم حاجات وتوقعات الأفراد من مختلف الخلفيات والثقافات، ويجب أن يكونوا قادرين على التعامل مع التنوع بفعالية وضمان تقديم الدعم اللازم للجميع، بالإضافة إلى ذلك، يواجه المرشدين الجدد تحديات في بناء علاقات جيدة مع المسترشدين، وعليهم تطوير مهارات التواصل والاستماع بعناية لضمان تقديم المشورة والتوجيه بفعالية، ويحتاج المرشدون الجدد إلى التدريب، ليتم تجهيزهم بالمعرفة والمهارات الضرورية للتعامل مع التحديات، ويمكن للتدريب أيضًا تعزيز الثقة بالنفس وزيادة مستوى الاحترافية لديهم، بالتالي، يمكن للتدريب أن يسهم في تحقيق نجاح أكبر وتأثير أكبر في مجالاتهم المختلفة (السفاسفه، 2010).

وتعدّ نظرية جينزبرغ في الإرشاد المهني هي أحد النماذج التي تعالج تطور الفرد المهني واتخاذ القرارات المهنية، وتعتبر هذه النظرية أساسية في فهم كيف يتطور الأفراد في مساراتهم المهنية على مر الزمن وكيفية تأثير عوامل مختلفة على هذا التطور، وركزت النظرية على أربعة متغيرات تؤثر على عملية الاختيار المهني: العامل الواقعي والعملية التعليمية والعوامل الانفعالية وقيم الفرد الذاتية، فاستجابة الفرد للضغوطات والظروف البيئية عند اتخاذ قرار معين في حياته تعتبر العامل الواقعي، والعملية التعليمية تكون من خلال عملية التعلم وذلك بتجربة مختلف الوظائف والمهن للبحث عن توافق مع مهاراته واهتماماته وقيمه، أما بالنسبة للعوامل الانفعالية فهي تساهم في الاختيار المهني، وقيم الفرد الذاتية هي إجراء مفاضلة بين قيمه الذاتية والقيم المختلفة ثم يقوم بتحديد هويته المهنية ويتخذ قرارات مهنية أكثر وعيًا وثباتًا (ابو اسعد والهواري 2014).

كما تعتبر نظرية سوبر من النظريات في مجال الإرشاد والتوجيه المهني، وتركز النظرية على فهم تطور الأفراد في مساراتهم المهنية عبر العمر وكيفية تأثير الخبرات والتجارب المختلفة على اتخاذ قراراتهم المهنية. (عبد الهادي والعزة 2014)، طور دونالد سوبر (Donald Super, 1990) نظريته في النمو المهني بناءً على فكرة أن اختيار المهنة هو عملية تطورية تستمر مدى الحياة، وليست حدثًا واحدًا. يرى سوبر أن التطور المهني يرتبط بتطور مفهوم الذات لدى الفرد، حيث يختار الناس المهن التي تتناسب مع صورتهم الذاتية عن أنفسهم. قسم سوبر النمو المهني إلى خمس مراحل أساسية:

مرحلة النمو (Growth) (من الميلاد حتى 14 سنة): حيث يبدأ الفرد في تطوير مفهوم الذات والتعرف على المهن بشكل عام.

مرحلة الاستكشاف (Exploration) (من 15 إلى 24 سنة): يجرب الفرد أدوارًا مختلفة ويبدأ بتحديد توجهاته المهنية.

مرحلة التأسيس (Establishment) (من 25 إلى 44 سنة): يكرس الفرد نفسه لمهنة معينة ويثبت مكانته فيها.

مرحلة الحفاظ (Maintenance) (من 45 إلى 64 سنة): يحافظ الفرد على مكانته المهنية ويعدل أو يطور مساره حسب الحاجة.

مرحلة التدهور أو الانسحاب (65) (Decline/Disengagement سنة فما فوق): يبدأ الفرد في تقليل التزامه بالعمل استعدادًا للتقاعد.

أكد سوبر أيضًا على أهمية «الأنماط المهنية» (Career Patterns) و«الأدوار الحياتية المتعددة» (Life Roles)، معتبرًا أن الفرد لا يؤدي دور العامل فقط، بل يؤدي أدوارًا متعددة كالتألب، والأب، والمواطن، وهي تؤثر جميعها على مسيرته المهنية. تُعد نظرية سوبر من النظريات الشاملة التي أخذت بعين الاعتبار الجوانب الزمنية والنفسية والاجتماعية لتطور المهنة لدى الفرد (Super, 1990).

وتركز نظرية السمة والعامل في الإرشاد المهني على فهم السمات الشخصية للمرشد وكيفية تأثيرها على أداءه المهني، وتتمحور هذه النظرية حول الافتراض بأن هناك سمات شخصية معينة (السمة) يجب أن تتوفر في المرشد ليكون فعالًا في عمله، مثل التواصل الجيد، الاهتمام بالآخرين، القدرة على الاستماع، وغيرها من السمات المهمة، وعلى الجانب الآخر، تتعلق العوامل بالبيئة والظروف التي يعمل فيها المرشد، مثل الدعم المؤسسي، الموارد المتاحة، والتحديات التي قد يواجهها. (ابو عيطة، 2015). فالسمات الشخصية التي يمتلكها المرشد والتي تتناسب مع متطلبات عمله تسهم في زيادة مستوى رضاه الوظيفي. على سبيل المثال، المرشد الذي يمتلك سمات التواصل الفعال والاهتمام العميق بالآخرين قد يجد أنه يتفاعل بشكل أفضل مع المسترشدين ويشعر بالرضا عن أدائه، بالإضافة إلى ذلك، عندما تتوافق البيئة العملية مع هذه السمات الشخصية، مثل تقديم الدعم المؤسسي والموارد اللازمة، يمكن للمرشد أن يشعر بالرضا والتحقق الشخصي في مجاله المهني.

وتُعد الكفاءة المهنية عنصرًا أساسيًا في نجاح عملية الإرشاد التربوي، حيث تساهم بشكل كبير في تحسين جودة الدعم المقدم للطلاب وتوجيههم نحو تحقيق أهدافهم الأكاديمية والشخصية، وتتطلب هذه الكفاءة مجموعة متنوعة من المهارات والمعارف، مثل القدرة على التواصل الفعال، والاستماع النشط، وفهم متطلبات التنمية النفسية والاجتماعية للطلبة. فعندما يتمتع المرشد بالكفاءة اللازمة، يكون أكثر قدرة على تقييم احتياجات الطلبة وتقديم المساعدة المناسبة لهم، مما يعزز من فرصهم في مواجهة التحديات المختلفة التي قد تواجههم، فضلاً عن أنها تؤدي دورًا محوريًا في تعزيز الثقة بين المرشدين والطلبة، حيث يشعر الطلبة بالراحة عند التعامل مع مرشدين يتصفون بالقيام بواجباتهم بمهنية عالية، كما تساعد الكفاءة في تحسين بيئة التعلم، مما يساهم في تهيئة الظروف المناسبة لتنمية المهارات الحياتية والاجتماعية، وتعد الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين محورًا حيويًا لتقديم إرشاد فعال، وتعزيز التحصيل الدراسي، وتحقيق رفاهية الطلبة العامة في المجتمع التعليمي (القيسي، ودحادحة، 2021).

ويُعد الرضا الوظيفي من العوامل الرئيسة التي تؤثر في قدرة الأفراد على تقديم أداء فعال في وظائفهم، فالرضا الوظيفي يرتبط بعدة متغيرات، منها مستوى الدعم الاجتماعي، والمكافآت الوظيفية، ومهارات التواصل، والكفاءة المهنية (Herzberg et al., 1959) وفي

مهنة الإرشاد النفسي، يُعرّف الرضا الوظيفي بأنه الحالة النفسية الإيجابية التي يشعر بها الفرد نتيجة لتقييمه لوظيفته وعناصرها المختلفة، مثل بيئة العمل، والعلاقات المهنية، وفرص النمو والتطوير المهني (Locke, 1976). كما أن الكفاءة المهنية، التي تشمل المعرفة النظرية والمهارات التطبيقية والسلوكيات المهنية، تعد من العوامل الرئيسة التي تؤثر في الأداء الوظيفي وتساهم في تحقيق التوازن النفسي والمهني للمرشدين الجدد، ويعزز الرضا الوظيفي من فعالية المرشدين في أداء مهامهم ويؤثر إيجابياً في تعاملهم مع الحالات التي يتعاملون معها. (Bandura, 1997)

ولكي يحقق المرشد المعايير المطلوبة في الإرشاد يفترض به أن يكون لديه قدرة ومهارة على العمل الإرشادي مما يجعله يتمتع برضا وظيفي، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة الغامدي (2020) أن الرضا الوظيفي للمرشدين يؤدي إلى عدة نتائج منها:

زيادة الثقة الذاتية: مما يؤدي إلى التزام المرشد في عمله وانخفاض معدلات الغياب لديه، وتحسين العلاقات بينه وبين الموظفين الذي يعمل معهم.

تحقيق الإنجازات والتقدم المهني: عندما يتحسن مستوى الرضا الوظيفي، تزيد الإنجازات والتجارات في عمله. وهذا التحسن في الأداء يمكن أن يعزز من شعوره بالإنجاز والفخر بما قام به، مما يساهم في زيادة فاعلية المؤسسة.

تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي: والذي يؤدي إلى تمكين المرشد من تقديم الدعم النفسي لدى المسترشدين بشكل أفضل وأكثر فعالية.

وقد أشارت بعض الدراسات أن تحسين الكفاءة المهنية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أجريت في المدارس الثانوية في ولاية الخرطوم أنّ المرشدين النفسيين الذين لديهم إحساس عالٍ بالكفاءة المهنية كانوا أكثر رضا عن عملهم، هذا يشير إلى أنّ تحسين مهارات المرشدين وزيادة كفاءتهم يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز رضاهم الوظيفي، مما ينعكس على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. (Al-Amin, 2015)

إنّ الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر في أداء المرشدين الجدد في بيئات العمل المختلفة، ومع دخولهم إلى مجالاتهم الجديدة، يواجه المرشدون تحديات متعددة تتطلب منهم تطوير مهاراتهم الفنية والشخصية لتحقيق النجاح وتعزيز تأثيرهم الإيجابي على عملائهم، فالكفاءة المهنية تشمل المعرفة المتخصصة والمهارات العملية الضرورية لإدارة الحالات والتفاعلات اليومية بكفاءة، مما يؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات المقدمة، ويعتبر الرضا الوظيفي عنصراً حيوياً يحدد مدى التزام هؤلاء المرشدين بعملهم واستعدادهم لتقديم أفضل ما لديهم. فالرغبة في تحقيق الرضا الوظيفي تدفع المرشدين إلى البحث عن الدعم والتوجيه اللازمين، وبالتالي يتعزز شعورهم بالتحقق الشخصي والمهني، في ظل هذا السياق، يصبح من الضروري فهم العلاقة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي وتأثير كل منهما على تطوير المرشدين الجدد ونجاحهم في الأداء المهني (Sakarneh & Alajili, 2020).

مشكلة الدراسة:

من خلال عمل الباحثة كمرشدة في مدرسة خاصة منذ تسع سنوات، وحضور العديد من المرشدين التربويين الجدد للتدريب العملي على المهارات الإرشادية، لاحظت الباحثة بأن المرشد الجديد يمر بتحديات متعددة أثناء ممارسته للعمل الإرشادي. فبالرغم من تلقيه التدريب الأكاديمي والتدريب العملي أثناء فترة دراسته، إلا أنه قد يتعرض إلى ضغوط نفسية ناجمة عن الاحتياجات المتزايدة لتقديم خدمات إرشادية فعّالة، وضرورة التكامل في بيئة عمل مختلفة، ويمكن أن تعتبر تلك الضغوط التي يواجهها المرشد في العمل الإرشادي عائقاً أمامه لبناء مهاراته وبناء خبراته الإرشادية، والتي يمكن أن تؤثر على أدائه واستقراره المهني والشخصي، وضعف في تقديم الخدمات الإرشادية للطلبة وذويهم، وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديه.

ويُعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على جودة الأداء المهني، خاصة في المهن التي تتطلب تفاعلاً مستمراً مع الأفراد مثل الإرشاد النفسي، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الكفاءة المهنية تؤدي دوراً محورياً في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين، حيث تؤثر على ثقتهم بأنفسهم ومدى قدرتهم على التعامل مع التحديات المهنية بفعالية. (Lent & Brown, 2013) ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة بحثية تتعلق بتحديد مدى تأثير الكفاءة المهنية على الرضا الوظيفي، وخاصة بين المرشدين النفسيين في الأردن.

وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، إلا أن معظمها ركز على الجوانب التنظيمية مثل بيئة العمل ونظام الحوافز، بينما لم تحظ العلاقة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي بالاهتمام الكافي في الدراسات الحديثة، لذا، تهدف هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد في الأردن، من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما العلاقة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد في الأردن؟

أسئلة الدراسة:

ما مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين الجدد في الأردن؟

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد في الأردن؟

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى معرفة مستوى الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد في المدارس الخاصة وتحديد العلاقة بينهما.

أهمية الدّراسة:

تحاول هذه الدّراسة معرفة العلاقة بين الكفاءة المهنية والرّضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد في الأردن، وتتمثل أهمية هذه الدراسة في جانبين:

الاهمية النّظرية:-

تتمثل الأهمية النّظرية في الدّراسة الحالية كما يلي:

قد تساهم في إثراء المعرفة عند الباحثين والقراء والمهتمين في مجالات الإرشاد التّربوي في موضوع المهارات الإرشادية والاهتمام بها، وسبل تنميتها وتطويرها لدى المرشدين التّربويين.

يمكن أن تساهم في تحليل العلاقة بين الكفاءة المهنية والرّضا الوظيفي العمل على اعداد برنامج خاصة للمرشدين وتنمية مهاراتهم العملية.

الأهمية التّطبيقية

تبرز الأهمية التّطبيقية لهذه الدّراسة من خلال:

تتمثل الأهمية التّطبيقية في أنه من خلال نتائج الدّراسة، إذا ثبت أنّ هناك علاقة بين الكفاءة المهنية والرّضا الوظيفي، فإن ذلك سوف يساعد المؤسسات المعنية بتوفير بيئات مهنية إيجابية، والتركيز على الورش التدريبية للمرشدين.

ستقدم هذه الدّراسة مقاييس لكل من الكفاءة المهنية، والرّضا الوظيفي، مما يمكن الاستفادة منها في مجال الإرشاد التّفسي والتّربوي للمرشدين.

التّعريفات والمفاهيمية والإجرائية

الكفاءة المهنية (Professionalism):

عرّف جيسبيرس (Gysbers, 2014) الكفاءة المهنية للمرشدين: بأنها قدرة المرشد على تقديم الدّعم والإرشاد بشكل فعّال ومتميز للأفراد أو الجماعات، باستخدام مهاراتهم وخبراتهم في مجال الإرشاد، بهدف تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية للأفراد أو تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

وتُعرف إجرائيًا بالدرجة التي حصل عليها المرشد المستجد على مقياس الكفاءة المهنية المستخدم لأغراض الدّراسه الحاليه.

الرّضا الوظيفي (Job Satisfaction):

يُشير الرّضا الوظيفي إلى الشّعور الإيجابي أو السّلبّي الذي يشعربه الفرد تجاه عمله والبيئة الوظيفية بشكل عام، ويعكس الرّضا الوظيفي قيمة تجربة الفرد في العمل، ويعتمد

على عدة جوانب مثل التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والتقدير، والفرص للتقدم والتطوير الشخصي، والعلاقات مع زملاء العمل والإدارة، والعوامل المؤثرة في رضا الفرد عن بيئته الوظيفية. (Hill & Spangler, 2008).

ويعرف إجرائيًا بالدرجة التي حصل عليها المرشد المستجد على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم لأغراض الدراسة الحالية.

المرشدون الجدد:

هم الأفراد الحاصلون على شهادة البكالوريوس في الإرشاد والصحة النفسية، والذين ينضمون حديثًا إلى مجال العمل كمرشدين في المدارس الخاصة، أو الحكومية. (وزارة التربية والتعليم، 1994).

حدود الدراسة ومحدداتها

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على المرشدين الجدد في الأردن/ مدينة عمان/ لواء ماركا/ التعليم الخاص، وتم تعيينهم حديثًا كمرشدين في المدارس الخاصة.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة من خلال توزيع مقاييس الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي عبر رابط للمرشدين المنتسبين وفق مجموعات خاصة للتربية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي 2024 / 2025.

محددات الدراسة: تم تحديدها فيما ألت إليه نتائج الدراسة، ومن خلال الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة ومنهجية البحث المستخدمة.

الدراسات السابقة ذات العلاقة بالكفاءة المهنية والرضا الوظيفي:

هدفت دراسة المالكي (2007) التعرف إلى الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومي بمراحل الثلاث للبنين بمدينة مكة. وقد استخدم الباحث مقياس الرضا عن العمل من إعداد الشابي (1996) وأشارت النتائج إلى علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين في الرضا الوظيفي تبعًا إلى متغيرات (الخبرة، الراتب، المرحلة التعليمية).

هدفت دراسة الغامدي (2020) إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، بالإضافة إلى تحديد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بناءً على متغيرات مثل (الخبرة، الراتب، والمؤهل العلمي). كما سعت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في الأداء الوظيفي وفقًا لمتغير المرحلة التعليمية. لتحقيق أهداف هذه الدراسة، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، واستخدم مقياس الرضا الوظيفي للمرشدين كأداة أساسية. تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من 100 مرشد طلابي في

مدارس التعليم العام بمراحلها المختلفة في مدينة الرياض. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين، كما كشفت النتائج أيضًا عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعًا لمتغير الخبرة لصالح المرشدين ذوي الخبرة العالية في المدينة.

سعت دراسة القيسي ودحادحة (2021) إلى فحص مستوى امتلاك المرشدين للمهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية. بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت استبانة من جزأين: الأول خاص بالمهارات الإرشادية، والثاني بالكفاءة الذاتية المهنية. تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من 140 مرشدًا ومرشدة في محافظة الكرك. أظهرت النتائج أن مستوى المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين كان متوسطًا، كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية طردية بين مستوى المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية.

هدفت دراسة الجنابي والباوريد (Aljanabi & Albawareed, 2023) إلى معرفة فاعلية برنامج إرشاد جمعي قائم على نظرية هولاند في تنمية التّضج المهني والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن. اعتمدت هذه الدراسة المنهج شبه التجريبي، حيث تكونت عينة الدراسة من (30) مرشدًا تربويًا ومرشدة من مديرية تربية عمان الأولى، ومديرية تربية عمان الثانية. تم اختيارهم بطريقة قصدية وبمعاون إدارة المدرستين. تم تقسيم المرشدين والمرشحات إلى مجموعتين، تجريبية وضابطة. عن طريق التوزيع العشوائي. تم تقسيم أفراد الدراسة إلى مجموعتين إحداهما تجريبية وعدد أفرادها (15) مرشدًا ومرشدة، وكان من أهم النتائج: توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الوظيفي لصالح المجموعة التجريبية تعزى لبرنامج الإرشاد الجمعي القائم على نظرية هولاند. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الوظيفي تبعًا لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الوظيفي تبعًا لمتغير سنوات الخبرة ولصالح الإناث الأكثر خبرة.

أجرى حرازنة (2024) دراسة تهدف إلى دراسة أثر جودة خدمات الإرشاد المهني المقدمة من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) في الأردن على رضا المستفيدين. تم استخدام الإرشاد المهني كمتغير وسيط لدراسة العلاقة بين الكفاءة المهنية للمرشدين ومستوى الرضا عن الخدمات المقدمة. أظهرت نتائج الدراسة أن الكفاءة المهنية للمرشدين تؤثر بشكل إيجابي في رضا المستفيدين عن الخدمة. كما أكدت الدراسة أن المرشدين ذوي الكفاءة المهنية العالية ساهموا في تحسين رضا المستفيدين بشكل ملحوظ. اعتمدت الدراسة على تحليل وسيط لفهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

كما أجرت مايبيره (2025) دراسة تهدف إلى فحص الكفاءات المهنية للمصلحين الأسريين في مكاتب الإصلاح الأسري الأردنية وارتباطها بمستوى الانخراط الوظيفي. وقد أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين الكفاءة المهنية والانخراط في العمل، حيث

ساعدت الكفاءات العالية على زيادة الالتزام الوظيفي والرضا لدى المصلحين الأسريين. كما أوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية مهنية مستمرة لتحسين الكفاءات وتعزيز الرضا الوظيفي. استخدمت الدراسة منهجًا وصفيًا مع تحليل إحصائي دقيق.

التّعليق على الدّراسات السّابقة:

من خلال استعراض الدّراسات السّابقة، يتبين أن هذه الدّراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، واختلاف المتغيرات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها. فمن هذه الدّراسات ما اهتم في تحسين الكفاءة الدّاتية والتّدفق النّفسي، ومنها من سعى إلى تنمية المهارات الإرشادية، ومنها من سعى إلى التّعرف إلى الرّضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية كدراسة المالكي (2007)، ومنها من سعى إلى التّعرف على النّضج المهني كدراسة الجنابي والباواريد (2023)

نلاحظ أن دراسة حرازنة (2024) تقدم إسهامًا قويًا في فهم دور الكفاءة المهنية للمرشدين المهنيين في تحسين رضا المستفيدين، مع التركيز على الإرشاد المهني في الأردن. تُعد هذه الدراسة مفيدة خصوصًا في السياق الميداني للوكالات الدولية التي تسعى لتحسين جودة الخدمات الإرشادية. على الرغم من أن الدراسة توضح أثر الكفاءة على رضا المستفيدين، إلا أنها تقتصر على تحليل الوسائط بين المتغيرات دون التوسع في تأثير العوامل الشخصية للمرشدين مثل الخبرة أو التّحصيل الأكاديمي.

كما تناولت دراسة مابيره (2025) العلاقة بين الكفاءة المهنية للمصلحين الأسريين والانخراط الوظيفي، مما يضيف بعدًا نفسيًا هامًا للبحث في الرضا الوظيفي، مع التركيز على الكفاءات المهنية في مكاتب الإصلاح الأسري الأردنية. تُعتبر هذه الدراسة مفيدة للمؤسسات التي تعمل على تحسين مهارات العاملين في المجالات الأسرية، لكنها قد تستفيد من توسيع العينة لتشمل مختلف المهن الإرشادية لتمكين التعميم بشكل أوسع.

كلا الدراستين تُظهران أهمية تعزيز الكفاءات المهنية في تحسين الرضا الوظيفي، لكن قد تكون هناك حاجة لدراسات أكبر ومتنوعة في المستقبل لتوسيع نطاق الفهم حول العوامل المؤثرة على هذه العلاقة في سياقات مختلفة.

إن معظم الدّراسات السّابقة حاولت الكشف عن مستوى إحدى متغيرات الدّراسة الحالية أو علاقتها بمتغيرات أخرى، ولكن الدّراسة الحالية سعت لمعرفة العلاقة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لفئة المرشدين الجدد في منطقة عمان/ لواء ماركا / التّعليم الخاص.

منهج الدّراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لكونه المنهج الأنسب لموضوع الدّراسة الحالية.

مجتمع الدّراسة

تكون مجتمع الدّراسة الحالية من جميع المرشدين الجدد في الأردن.

عينة الدّراسة

تكونت عينة الدّراسة من (330) من المرشدين الجدد من المدارس الخاصة في الأردن تم اختيارهم بطريقة العينة المتيسّرة.

أدوات الدّراسة

لتحقيق أهداف الدّراسة قامت الباحثة بتطوير الأدوات الآتية:

أولاً: مقياس الرّضا الوظيفي

يهدف قياس مستوى الرّضا الوظيفي لدى المرشدين التّربويين، تم تطوير مقياس الرّضا الوظيفي بالاستناد الى الإطار النظري وعدد من البحوث والدّراسات العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالي كدراسة الجنابي والباوريد (Aljanabi & Albawareed, 2023). وتكون المقياس بصورته الأولى من (21) فقرة، وتم اعتماد تدرج ليكرت الرباعي.

الصّديق الظّاهري

تم عرض الصّورة الأولى للمقياس على (15) من الخبراء المتخصصين في مجال علم النّفس والإرشاد النّفسي من أساتذة جامعيين، للحكم على صلاحية الفقرات ووضوحها، ودقتها، وسهولتها، ودرجة انتماء كل فقرة للمجال الذي وردت فيه في المقياس ومناسبتها لغويّاً، كما تم الأخذ بالتوصيات وتعديل المقاييس وفقها، وتم اعتماد الفقرة التي حققت نسبة 80% من موافقة المحكمين.

صدق البناء

تم التّحقق من صدق بناء المقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (30) مرشداً ومرشدة من خارج عينة الدراسة، وحساب معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (1) يبين النتائج.

جدول (1) معامل ارتباط الفقرة مع البُعد لمقياس الرّضا الوظيفي

العلاقة مع الزملاء			الدّعم الإداري والتّطور المهني			النّفسي		
الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	الرقم	الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	الرقم	الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	الرقم
0.495**	0.564**	15	0.537**	0.615**	8	0.594**	0.723**	1

0.448**	0.511**	16	0.735**	0.771**	9	0.464**	0.635**	2
0.730**	0.817**	17	0.839**	0.835**	10	0.694**	0.743**	3
0.537**	0.539**	18	0.750**	0.809**	11	0.547**	0.614**	4
0.727**	0.764**	19	0.637**	0.692**	12	0.679**	0.774**	5
0.765**	0.834**	20	0.751**	0.768**	13	0.708**	0.706**	6
0.778**	0.830**	21	0.761**	0.781**	14	0.674**	0.670**	7
0.922**	ارتباط البعد بالمقياس		0.947**	ارتباط البعد بالمقياس		0.888**	ارتباط البعد بالمقياس	

* دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05) ** دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (1) أن قيم معاملات الارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية تراوحت بين (0.448-0.839)، أما ارتباط الفقرات بالأبعاد فقد تراوحت بين (0.511-0.835)، أما معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس فقد تراوحت بين (0.847-0.888)، وتم اعتماد أن يكون معامل ارتباط الفقرة بالبعد أكثر من (0.30)، بذلك بقي المقياس مكونًا من (21) فقرة.

دلالات الثبات

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال استخراج ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة كرونباخ ألفا عن طريق تطبيق المقياس واختيار عينة استطلاعية تكونت (30) مرشدًا ومرشدة من خارج عينة الدراسة ومن داخل المجتمع، والجدول (2) يبين معاملات ثبات أبعاد المقياس.

الجدول (2) معاملات ثبات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

ثبات الاتساق الداخلي	الأبعاد
0.926	المقياس الرضا الوظيفي ككل
0.816	التفسي
0.865	الدعم الإداري والتطور المهني
0.814	العلاقة مع الزملاء

يبين الجدول (2) أن معاملات الثبات لأبعاد الرضا الوظيفي تراوحت بين (0.814-0.926)، وبذلك تم اعتماد المقياس بصورته النهائية من (21) فقرة.

تصحيح الاستبانة

يهدف تصحيح الاستبانة تم اعتماد تدرّج ليكرت الرباعي لقياس مستوى الرّضا الوظيفي، حيث تم إعطاء الإجابة دائماً (4 درجات)، أحيانا (3 درجات)، نادرا (درجتان)، أبدا (درجة واحدة)، وجميع الفقرات كانت إيجابية. واستخدمت المعادلة الآتية للحكم على المتوسطات الحسابية:

$$1 = \frac{3}{3} = \frac{4-1}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \text{طول الفئة}$$

وتم توزيع المتوسطات الحسابية على النحو التالي:

المستوى المنخفض يتراوح ما بين (1.00-1.99).

المستوى المتوسط يتراوح ما بين (2.00-2.99).

المستوى المرتفع يتراوح ما بين (3.00-4.00).

ثانياً: مقياس الكفاءة المهنية

يهدف قياس مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين، وتكون المقياس بصورته الأولية من (35) فقرة، وتم اعتماد تدرّج ليكرت الرباعي، تم تطوير مقياس الكفاءة المهنية بالاستناد الى الإطار النظري وعدد من البحوث والدراسات العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالي كدراسة أحلام وورغي (2017)، والتي سعت إلى التعرف على مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي، وذلك في ضوء مجموعة من المتغيرات: (الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، وولاية العمل)، وتكونت العينة من (78) مرشداً ومرشدةً تابعين لمراكز التوجيه المدرسي والمهني في بعض ولايات الجزائر، واعتمدت الدراسة على استبيان لقائمة الكفاءات المهنية، تم بناؤه عبر أربعة أبعاد: الكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، والكفاءة التكوينية، والكفاءة الإنتاجية حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت نتائج الدراسة على النحو الآتي:

يوجد مستوى مرتفع من الكفاءة المهنية يؤهل المرشد التربوي للقيام بعمله الإرشادي بفعالية.

تم قبول الفرض الصفري لجميع متغيرات الدراسة، مما يعني:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى 0.05) تعزى إلى الجنس، التخصص، الأقدمية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، أو ولاية العمل، عبر جميع أبعاد الاستبيان.

ظهرت بعض أوجه القصور في بُعدي الكفاءة التكوينية والكفاءة الإنتاجية.

الصّدق الظّاهري

تم عرض الصّورة الأولى للمقياس على (15) من الخبراء المتخصصين في مجال علم النّفس والإرشاد النّفسي من أساتذة جامعيين، للحكم على صلاحية الفقرات ووضوحها، ودقتها، وسهولتها، ودرجة انتماء كل فقرة للمجال الذي وردت فيه في المقياس ومناسبتها لغويًا، كما تم الأخذ بالتوصيات وتعديل المقاييس وفقها، وتم اعتماد الفقرة التي حققت نسبة 80% من موافقة المحكمين.

صدق البناء

تم التّحقق من صدق بناء المقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (30) مرشدًا ومرشدة، من خارج عينة الدّراسة، وحساب معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه والدّرجة الكلية للمقياس، والجدول (3) يبين النّائج.

جدول (3) معامل ارتباط الفقرة مع البعد لمقياس الكفاءة المهنية

التّقييم والتّشخيص في الإرشاد			مهارات الاتصال الإرشادي			إعداد الخطة الإرشادية		
الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	الرقم	الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	الرقم	الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	الرقم
0.779**	0.830**	29	0.596**	0.728**	15	0.415**	0.560**	1
0.739**	0.820**	30	0.726**	0.829**	16	0.531**	0.668**	2
0.813**	0.864**	31	0.727**	0.763**	17	0.642**	0.699**	3
0.797**	0.874**	32	0.706**	0.691**	18	0.668**	0.714**	4
0.617**	0.732**	33	0.596**	0.699**	19	0.647**	0.722**	5
0.716**	0.732**	34	0.704**	0.714**	20	0.649**	0.764**	6
0.622**	0.663**	35	0.716**	0.780**	21	0.670**	0.769**	7
0.917**	ارتباط البعد بالمقياس		0.907**	ارتباط البعد بالمقياس		0.869**	ارتباط البعد بالمقياس	
			التطوير المهني للمرشد			الإرشاد والتوجيه		
			0.700**	0.750**	22	0.726**	0.757**	8
			0.772**	0.820**	23	0.810**	0.832**	9

			0.785**	0.837**	24	0.640**	0.739**	10
			0.668**	0.759**	25	0.806**	0.833**	11
			0.776**	0.829**	26	0.762**	0.782**	12
			0.777**	0.853**	27	0.664**	0.719**	13
			0.770**	0.757**	28	0.642**	0.699**	14
			0.947**	ارتباط البعد بالمقياس		0.937**	ارتباط البعد بالمقياس	

* دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05) ** دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية تراوحت بين (0.415-0.813)، أما ارتباط الفقرات بالأبعاد فقد تراوحت بين (0.560-0.874)، أما معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس فقد تراوحت بين (0.869-0.947)، وتم اعتماد أن يكون معامل ارتباط الفقرة بالبعد أكثر من (0.30)، بذلك بقي المقياس مكونًا من (35) فقرة.

دلالات الثبات

تم التّحقق من ثبات المقياس من خلال استخراج ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة كرونباخ ألفا عن طريق تطبيق المقياس باختيار عينة استطلاعية تكونت (30) مرشدًا ومرشدة من خارج عينة الدراسة ومن داخل المجتمع، والجدول (4) يبين معاملات ثبات أبعاد المقياس.

الجدول (4) معاملات ثبات أبعاد مقياس الكفاءة المهنية

ثبات الاتساق الداخلي	الأبعاد
0.958	المقياس الكفاءة المهنية ككل
0.775	إعداد الخطة الإرشادية
0.871	مهارات الاتصال الإرشادي
0.857	التقييم والتشخيص في الإرشاد
0.902	الإرشاد والتوجيه
0.896	التطوير المهني للمرشد

يبين الجدول (4) أن معاملات الثبات لأبعاد الكفاءة المهنية تراوحت بين (0.777-0.958)، وبذلك تم اعتماد المقياس بصورته النهائيّة من (35) فقرة.

تصحيح الاستبانة

بهدف تصحيح الاستبانة تم اعتماد تدرج ليكرت الرباعي لقياس مستوى الكفاءة المهنية. حيث تم إعطاء الإجابة دائماً (4 درجات)، أحياناً (3 درجات)، نادراً (درجتان)، أبداً (درجة واحدة). وجميع الفقرات كانت إيجابية. واستخدمت المعادلة الآتية للحكم على المتوسطات الحسابية:

$$1 = \frac{3}{3} = \frac{4-1}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \text{طول الفئة}$$

وتم توزيع المتوسطات الحسابية على النحو التالي:

المستوى المنخفض يتراوح ما بين (1.00-1.99).

المستوى المتوسط يتراوح ما بين (2.00-2.99).

المستوى المرتفع يتراوح ما بين (3.00-4.00).

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام برنامج (SPSS) وإجراء المعالجات الإحصائية للآتية للوصول لنتائج الدراسة: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للإجابة عن السؤالين الأول والثاني. اختبار معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول: ما مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين الجدد في الأردن؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في الأردن، والجدول (5) يبين النتائج.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين

الرقم	أبعاد	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	إعداد الخطة الإرشادية	1	3.58	0.479	متوسط
2	مهارات الاتصال الإرشادي	2	3.36	0.577	متوسط
3	التقييم والتشخيص في الإرشاد	3	3.34	0.576	متوسط
5	التطوير المهني للمرشد	4	3.23	0.641	متوسط
4	الإرشاد والتوجيه	5	3.20	0.669	متوسط
مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين					
			3.34	0.541	متوسط

يتضح من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدّراسة عن أبعاد مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التّربويين في الأردن تراوحت ما بين (3.20-3.58) وجميعها جاءت بمستوى متوسط، وجاء في المرتبة الأولى البعد الأول "إعداد الخطة الإرشادية" بمتوسط حسابي (3.58)، وجاء في المرتبة الأخيرة البعد الرابع "الإرشاد والتوجيه" بمتوسط حسابي (3.20)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لمستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التّربويين في الأردن (3.34) بانحراف معياري (0.541) وبمستوى متوسط.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن البعض من المرشدين التّربويين الجدد يفتقرون لبعض المهارات أو المعارف المطلوبة في مجال الإرشاد، مما يجعلهم في منتصف الطريق بين مستوى مبتدئ ومتقدم، وهذه الاحتياجات تستدعي توفير برامج تدريبية وورش عمل لتعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية، غالباً ما يكونون في مرحلة اكتساب الخبرة العملية، وقد يمتلكون المعرفة النظرية التي تم تعلمها أثناء الدّراسة، لكن نقص الخبرة العملية في التّعامل المباشر مع الطلاب أو الأزمات قد يحد من قدرتهم على تقديم إرشاد فعّال. لذا، تظهر وسطية كفاءتهم في قدرتهم على تطبيق ما تعلموه بشكل عملي.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن بيئة العمل والمدرسة والثّقافة المؤسسية قد تؤثر في مستوى الكفاءة المهنية للمرشدين الجدد، فإذا كانت هناك ثقافة مؤسسية تدعم التّعلم والتّطوير المهني، فإن ذلك قد يساهم في رفع مستوى كفاءتهم، ولكنهم قد يظلون في مستوى وسيط إذا لم تتوفر هذه العوامل.

وقد اختلفت الدّراسة الحالية مع نتائج دراسة أحلام وورغي (Ahlam & Werghi, 2017) التي أشارت إلى أن مستوى الكفاءة المهنية جاء مرتفعاً لدى المرشدين التّربويين.

واتفقت مع نتائج دراسة القيسي ودحادحة (2021) التي أشارت إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التّربويين جاء متوسطاً.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الرّضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد في الأردن؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرّضا الوظيفي لدى المرشدين التّربويين في الأردن، والجدول (6) يبين النتائج.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرّضا الوظيفي لدى المرشدين التّربويين

الرقم	البعد	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	النفسي	1	3.25	0.600	متوسط

متوسط	0.582	3.21	2	العلاقة مع الزملاء	3
متوسط	0.676	3.05	3	الدعم الإداري والتطور المهني	2
متوسط	0.571	3.17	مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين		

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن تراوحت ما بين (3.05-3.25) وجميعها جاءت بمستوى متوسط، وجاء في المرتبة الأولى البعد الأول "النفسي" بمتوسط حسابي (3.25)، وجاء في المرتبة الأخيرة البعد الثاني "الدعم الإداري والتطور المهني" بمتوسط حسابي (3.05)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في الأردن (3.17) بانحراف معياري (0.571) وبمستوى متوسط.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدين الجدد يواجهون ضغوطات متعددة تتعلق بمتطلبات العمل اليومية، مثل التعامل مع مشاكل الطلاب، وتقديم الدعم النفسي، والتنسيق مع المدرسين والإدارة المدرسية، وهذا الضغط يمكن أن يؤثر سلباً على مستوى رضاهم الوظيفي، ويؤدي إلى شعورهم بالإرهاق، مما يعكس وسطيّة في مشاعرهم تجاه العمل.

كما قد تعزى هذه النتيجة إلى أن عدم وضوح المهام والمسؤوليات يمكن أن يؤدي إلى شعور المرشدين بالحيرة والارتباك، مما يؤثر سلباً على رضاهم الوظيفي. عندما لا يعرف المرشدون ما المتوقع منهم بالضبط، أو عندما يكون هناك تضارب في الأدوار مع الآخرين، فقد يشعرون بالاستياء وبالتالي بتوسط مستوى الرضا.

وكذلك يمكن عزو النتيجة إلى الافتقار إلى الفرص المتاحة لتطوير المهارات والنمو المهني يمكن أن يؤدي إلى إحساس بالملل أو عدم التحدي. عندما لا تحتوي البيئة التعليمية على برامج تدريبية أو فرص للتقدم الوظيفي، قد يبقى رضا المرشدين في مستوى وسط بسبب شعورهم بعدم تحقيق إمكاناتهم الكاملة.

نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباط بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الجدد؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين، والجدول (7) يوضح النتائج:

جدول (7) قيم معامل ارتباط بيرسون بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين

الرّضا الوظيفي				أوجه المقارنة	
العلاقة مع الزملاء	الدعم الإداري والتطور المهني	النفسي	الرّضا الوظيفي ككل		
0.445**	0.459**	0.547**	0.526**	الكفاءة المهنية ككل	
0.423**	0.431**	0.463**	0.478**	إعداد الخطة الإرشادية	
0.424**	0.430**	0.459**	0.477**	مهارات الاتصال الإرشادي	
0.444**	0.460**	0.533**	0.521**	التقييم والتشخيص في الإرشاد	
0.392**	0.418**	0.557**	0.495**	الإرشاد والتوجيه	
0.372**	0.377**	0.488**	0.448**	التطوير المهني للمرشد	

* دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) ** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)

يتضح من الجدول (7) وجود علاقة طردية بين الكفاءة المهنية والرّضا الوظيفي لدى المرشدين التّربويين إذ بلغ معامل الارتباط (0.526)، وتراوحت معاملات الارتباط بين الكفاءة المهنية وأبعاد الرّضا الوظيفي بين (0.445-0.547)، وتراوحت معاملات الارتباط بين أبعاد الكفاءة المهنية والرّضا الوظيفي بين (0.448-0.521)، وتراوحت معاملات الارتباط بين أبعاد الكفاءة المهنية وأبعاد الرّضا الوظيفي بين (0.372-0.557)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

وتشير العلاقة الطّردية بين الكفاءة المهنية والرّضا الوظيفي لدى المرشدين التّربويين إلى أن تحسين الكفاءة في أداء المهام يزيد من الرّضا عن العمل. يُعتبر الاستثمار في تدريب المرشدين وتطوير مهاراتهم خطوة أساسية لتعزيز هذا الرّضا، مما يحقق فوائد كبيرة للمرشدين أنفسهم، وللطلاب، وللبيئة التّعليمية بشكل عام.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدون يحققون مستوى عالٍ من الكفاءة المهنية من خلال التّدريب والخبرة، يشعرون بثقة أكبر في قدرتهم على أداء مهامهم، وهذه الثقة تعزز من رضاهم عن عملهم، حيث يعيشون تجربة تحقيق النّجاح في مساعدة الطلاب وتحقيق الأهداف التّربوية، وكذلك فإن الكفاءة المهنية تؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة من قبل المرشدين. عندما يكون المرشدون متمكنين في مجالاتهم، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على علاقاتهم مع الطلاب والزملاء والإدارة. ارتفاع جودة العمل يعزز من الرّضا الوظيفي، حيث يشعر المهنيون بأن عملهم يُقدّر ويحدث تأثيراً إيجابياً في بيئة التّعليم.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أنه يمكن للكفاءة أن تؤثر بأداء المهام بشكل إيجابي على كيفية إدارة المرشدين لوقتهم. كلما زادت كفاءتهم، أصبح بإمكانهم إنجاز المهام بكفاءة أكبر، مما يمنحهم الوقت الكافي لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. هذا التوازن يُعتبر أحد عوامل الرضا الوظيفي المهم، وتزيد الكفاءة المهنية من قدرة المرشدين على التعامل مع التحديات والصعوبات التي قد تواجههم في بيئة العمل، عندما يشعر المرشدون بأنهم مجهزين بالمعرفة والمهارات اللازمة، يقل شعورهم بالضغط النفسي والاستنزاف العاطفي، مما يساهم في رفع مستويات رضاهم عن العمل.

أتفق مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي أظهرت وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية، حيث أرى أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يساهم بشكل مباشر في تعزيز الأداء وتحسين جودة العمل، وهذا يؤكد أن توفير بيئة عمل محفزة وداعمة لا ينعكس فقط على شعور المرشد بالرضا، بل يمتد تأثيره إلى تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية، وهذا ما أشارت إليه دراسة لينت وبراون (Lent & Brown, 2013)، حيث اعتبرت أن الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي قد تؤدي إلى جودة الأداء المهني.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة فإنها توصي بما يلي:

زيادة الاهتمام بالدعم الإداري والتطور المهني الخاص بالمرشدين الجدد.

العمل على وضع خطط وبرامج تدريبية خاصة بالمرشدين الجدد لتنمية المهارات الإرشادية لديهم وتحقيق مستوى عالٍ من الكفاءة المهنية.

توفير الاحتياجات اللازمة للمرشدين الجدد بما يتناسب مع العمليات الإرشادية التي يقدمونها لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

إجراء دراسات مقارنة بين أنواع مختلفة من الإرشاد (تربوي، مهني، أسري) لفحص ما إذا كانت طبيعة العمل الإرشادي تؤثر على العلاقة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي.

استخدام أساليب بحث نوعية (مثل المقابلات المتعمقة) لفهم الأبعاد النفسية والعملية للكفاءة المهنية بشكل أعمق.

فحص دور متغيرات وسيطة أخرى مثل الدافعية، أو دعم الزملاء، أو البيئة التنظيمية، في العلاقة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

ابو اسعد، احمد والهواري، لمياء. (2012). التوجيه التربوي والمهني، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

ابو عيطة، سهام. (2015). نظريات الإرشاد والنمو المهني، عمان: دار الفكر.

السفاسفة، محمد. (2010). أساسيات الإرشاد والتوجيه النفسي، عمان: دار حنين للنشر والتوزيع.

الشريفين، احمد ومقدادي، أمينة. (2021). الإشراف في الإرشاد النفسي من منظور فني وعلمي، عمان: الآن ناشرون وموزعون.

الشناوي، محمد. (2018). العملية الإرشادية (ط.5). القاهرة.

الداهري، صالح. (2016). الإشراف في الإرشاد النفسي التربوي: الأسس والنظريات، عمان: دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.

عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد. (2014). التوجيه المهني ونظرياته، عمان: دار الثقافة.

ابو عيطة، سهام وعيسى، مراد. (2017). النظرية والتطبيق في الإرشاد الجمعي، عمان: دار الفكر.

الغامدي، احمد (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، مجلة العوم التربوية والنفسية، المجلد (4)، العدد (44) ص 381-402.

القيسي، فاطمة، ودحادحة، باسم. (2021). مستوى إمتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية وعلاقتها بكفاءتهم الذاتية المهنية في محافظة الكرك، جامعة الأزهر/ كلية التربية/ القاهرة: مجلة التربية العدد: (191)، الجزء (2).

المالكي، عطية. (2007). الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

وزارة التربية والتعليم (1994). دليل الإرشاد التربوي في المدارس الثانوية. عمان: الأردن.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية:

Ahlam, M A, & Werghi, S. (2017). The professional competence of the educational counselor between reality and expectations, a field study on a sample of educational counselors. Algerian Scientific Journal Platform, 5(1), 128167-.

Aljanabi, S. A & Albawareed, K.A. (2023) The Effectiveness of a Group Counseling Program Based on Holland's Theory in Developing Job Satisfaction among Educational Counselors in the Capital of Jordan, Zarqa Journal for Research and Studies in Humanities Volume 23, No.2, 2023

Al-Amin, A. (2015). The relationship between professional competencies and job satisfaction among school counselors in Khartoum state. International Journal of Educational Research, 18(3), 221234-.

Boud, D., & Molloy, E. (2013). Feedback in higher and professional education. Routledge. Taylor & Francis Group.

Bandura, A. (1979). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Corey, G. (2012). Theory & Practice of Group Counseling Gerald Corey Eight Edition. Canada: By Nelson Education, Lt.

Corey, G., & Corey, M. S. (2016). Group psychotherapy.

Gysbers, N. C., & Henderson, P. (2014). Developing and managing your school guidance and counseling program. John Wiley & Sons.

Hill, C. E., Nutt Williams, E., & Spangler, P. T. (2008). Lifelong Learning in Counseling and Psychotherapy: A Person-centered, Experiential Approach. American Psychological Association. No 2, P. 210222-

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons.

Harazneh, A. A. (2024). The Impact of Career Guidance Service Quality at the German Agency for International Cooperation on Service Recipients' Satisfaction: The Role of Career Counselors as Mediating Factors, in Jordan

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 86(1), 8092-.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 12971343-). Chicago: Rand McNally.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.

Maberah, S. (2025). Professional Competencies of Family Mediators in Jordanian Family Reform Offices and Their Impact on Job Engagement. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 12(2), 6875-.

Sakarneh, A., & Alajili, A. (2020). The professional competence of educational counselors in secondary schools and its relationship with the perceived administrative style. *International Journal of Psychological and Educational Research*, 2(2), 191209-.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.