



فاعلية برنامج توجيه جمعي يستند إلى علم النفس الإيجابي في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

أ.د. إبراهيم باجس معالي*

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى فاعلية برنامج توجيه جمعي يستند إلى علم النفس الإيجابي في تحسين مستوى الرضا الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (40) من الموظفين ذكوراً وإناثاً، قسمت إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية تكونت من (20) موظفاً وموظفة، خضعت لبرنامج توجيه جمعي، ومجموعه ضابطة لم تخضع للبرنامج. أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية. وإلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لأثر برنامج التوجيه الجمعي يعزى لمتغير الجنس والتخصص الدراسي والتفاعل بينهما.

الكلمات الدالة: برنامج توجيه جمعي، علم النفس الإيجابي، الرضا الوظيفي.

* كلية العلوم التربوية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية. maliibraheem@yahoo.com

1-المقدمة:

إن الرضا الوظيفي مفهوم نفسي اجتماعي اهتمت به الدراسات في مجال الإرشاد النفسي والإدارة، لأنه يرتبط بالحالة الانفعالية الإيجابية أو السلبية الناتجة عن تقييم الفرد لعمله، ويعكس الرضا الوظيفي مدى توقعات الموظف لأدائه ومطابقته لوظيفته، وهذا قد يؤثر على انفعالاته وسلوكه في العمل.

ويعتبر الرضا الوظيفي إحساساً داخلياً للفرد يعبر عن الإنجاز والرضا النفسي الذي ينتج عن تقييم الموظف لمهنته وملاءمتها لتوقعاته، لذلك يظهر بوضوح مدى انسجام توقعاته مع واقع العمل من حيث المهام المطلوبة والعلاقات المهنية، ومستوى الدعم المقدم، فالرضا الوظيفي لا يعني شعور الإحساس بالراحة وإنما يرتبط بالرفاه النفسي، ويساعد في خفض الاكتئاب والقلق، وتحسين في الرضا عن الحياة (Matud et al., 2024).

ويشير زيلينسكي (Zilinski, 2023) أنّ الرضا الوظيفي ليس فقط انفعال، بل هو يعكس مدى تفاعل الفرد مع وظيفته، التي تشمل الدعم المؤسسي، والفرص المتاحة، وطبيعة العلاقات مع الموظفين الآخرين والمدراء، كذلك إن تحقق الرضا الوظيفي لدى الموظفين يساعد في العمل على تحقيق تحسين الروح المعنوية، وزيادة مستوى الانتماء والولاء التنظيمي، وتحسين مستوى التوافق الاجتماعي والنفسي للموظف، وهذا قد يؤدي إلى النجاح في المهنة، ومن ثم زيادة إنتاجية الموظف (الزعبي، 2011).

ويتضمن الرضا الوظيفي عدة أبعاد منها: الرضا عن الراتب، والرضا عن الترقية والرضا عن الإشراف والرضا عن الزملاء وعن طبيعة العمل وعن الاستقرار الوظيفي (Abayomi et al., 2023).

إن تعرض الموظف لضغوطات العمل تعتبر مشكلة يتعرض لها الموظفون على اختلاف أدوارهم ومستوياتهم، كذلك، إن شعور الموظف بالإجهاد النفسي له آثار نفسية سلبية، وهو من العوامل التي تؤدي لتراجع أداء الموظفين وتدني الرضا الوظيفي لديهم، لذلك فإن استخدام برامج التوجيه الجمعي في مكان العمل يساعد في تقديم الدعم النفسي الاجتماعي، ويعمل على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين (Secapramana & Mawardi, 2018).

يعد الرضا الوظيفي مفهومًا يركز عليه في الصحة النفسية في مكان العمل، ويعتبر مؤثرًا في تحسين أداء الموظف، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة من الانفعالات الإيجابية أو السلبية التي يشعر بها الموظفون نحو عملهم، فالموظف الذي يعمل في وظيفة معينة، يكون لديه الرغبات والدافعية التي تحدد التوقعات التي قد يكون لها تأثير على رضاه الوظيفي، فالرضا الوظيفي يمثل المدى الذي وصلت إليه التوقعات ومدى مطابقتها للحياة الوظيفية ويرتبط بشكل أساسي ارتباطًا وثيقًا بسلوك الموظف في مكان العمل (Davis,2017)

يعبر الرضا الوظيفي عن إحساس الموظف بالنجاح والوصول للرضا النفسي الاجتماعي. ويعني كذلك القيام بعمل يشعر به الموظف بالاستمتاع وإتقان العمل لمكافأته على أدائه، ويعني كذلك الدافعية والرضا فهو يشكل العامل الرئيس الذي يؤدي إلى شعور الموظف بالتقدير، ويؤدي إلى تحسين الدخل، والحصول على الترقية، والعمل على تحقيق الأهداف التي تؤدي إلى الشعور بالرضا (Kaliski2017).

ويمكن تصنيف مشاكل الموظفين المؤثرة في عدم رضاهم الوظيفي إلى مشاكل شخصية: مثل القلق والاكتئاب، والتغيب عن العمل وضعف الدافعية وتقدير الذات، والتوقعات العالية من الآخرين، والمبالغة في تقدير قدرات الموظف. ومشاكل سلوكية: تتمثل في مدى قدرة الموظف على الاحتفاظ بوظيفته أو فقدانها؛ وضعف العلاقات مع زملاء العمل؛ والإحساس بالظلم وعدم مراعاة الحقوق، وطبيعة العلاقات القلقة مع المدراء؛ والشعور بعدم الكفاءة الفنية، والشعور بعدم الأمان الوظيفي، والمحسوبية في المكافآت. ومشاكل خارجية: كالمشكلات الأسرية وأوقات الفراغ إذ ينعكس ذلك على عمله، وكذلك مشكلات العمل تنعكس على الأسرة، لذا فشعور الموظف بالرضا الوظيفي الجيد يؤدي إلى سلوك إيجابي، وعدم الرضا عن العمل إلى سلوك سلبي للموظفين (Secapramana& Mawardi, 2019).

ووفقًا لجمعية المرشدين النفسيين الأمريكية (American Counseling Association2005) يعتبر التوجيه الجمعي في مكان العمل منهجًا وقائيًا وضروريًا ليصبح عملية تعليمية هدفها دعم الموظفين، ويساعد في تحسين المهام الوظيفية والإنجاز. فالتوجيه الجمعي الذي يعتمد على علم النفس الإيجابي تم استخدامه حديثًا حيث تبين أن هناك مؤشرات تدل على فعاليته مع الموظفين (Burke&Minton,2014). لذلك يتوجب على

المرشدين استخدام مهارات علم النفس الإيجابي لتعزيز الأداء الوظيفي، فمنذ أواخر التسعينيات ظهرت فاعلية مهارات علم النفس الإيجابي في مساعدة الأفراد لتحسين أدائهم للوصول للصحة النفسية (Duckworth, 2017).

فعلم النفس الإيجابي يؤكد على الأبعاد الإيجابية في حياة الفرد وأهدافه ويعمل على حماية الأفراد من الاضطرابات النفسية قبل الوقوع فيها، فمفاهيمه ومبادئه وإستراتيجياته تركز على نقاط القوة في شخصية الفرد بهدف مساعدته في توظيفها بطريقة علمية (الخطيب، 2019). ويركز علم النفس الإيجابي على المستوى الذاتي الذي يتمثل في المشاعر الإيجابية والرضى أو السعادة، وكذلك على المستوى الفردي الذي يتضمن الصفات الفردية الإيجابية مثل الشجاعة والصدق، ويركز كذلك على المستوى المجتمعي والذي يتضمن دراسة بيئة العمل الصحية ومستوى الرضا عن العمل لدى الموظفين (Compton&Hoffman, 2020).

وتشير العلاونة (2024) أن المهمة الرئيسة لعلم النفس الإيجابي مساعدة الأفراد في أن تصبح حياتهم أكثر إنتاجية، والعمل على الاستفادة من الموارد البشرية ويكون ذلك من خلال التركيز على ثلاثة مسارات، هي المسار التنموي والمسار الوقائي والمسار العلاجي.

ويستخدم علم النفس الإيجابي أساليب متنوعة مثل التوجيه الجمعي المستند إلى نقاط القوة وينفذ في عدة مراحل، في المراحل الثلاث الأولى يتم التركيز على تكوين تحالف علاجي قوي، والمرحلة الرابعة يتم فيها زرع المشاعر الإيجابية وفي المرحلة الخامسة يتم وضع الحلول، أما المرحلة الأخيرة يكون فيها التقييم والإنهاء (Magyar-Moe, 2019).

ويمكن الإشارة إلى بعض التطبيقات في علم النفس الإيجابي مثل التركيز على تعزيز المشاعر الإيجابية، كالامتنان والسرور الإيجابي، والحضور الممتع، وإدارة المشاعر والتعاطف مع الذات، والتقييم الإيجابي، والأسلوب التفسيري، وتعزيز الجوانب المعرفية، وتعزيز التواصل الإيجابي، واليقظة الذهنية وإيجاد معنى للحياة، ويركز علم النفس الإيجابي على تحسين الأداء النفسي الوظيفي العام للفرد وتوظيف قدراته وصولاً إلى الرضا عن الذات وعن الآخرين وعن العالم (Seligman, 2018).

ويعرفه آريجال (Argeyle, 2018) بأنه: الدراسة العلمية للسعادة الإنسانية من أجل تطوير القدرات الشخصية والكفاءة الإنسانية.

حيث تهدف فنيات علم النفس الإيجابي إلى تشكيل إحساس المرء بالرضا عن حياته، فكلما كان الفرد على درجة مرتفعة من الرضا عن الحياة، كلما أدى ذلك بالفرد إلى تحمل ضغوط الحياة والعمل والقدرة على حلها، ومن ثم دعم إيجابية توقعاته المستقبلية (التفاؤل)، لكن كلما كان الفرد على درجة منخفضة من الرضا عن الحياة، فإن ذلك سيؤدي إلى عدم قدرته على مواجهة مشكلات الحياة والعمل. (السيد، 2016).

2- مشكلة الدراسة:

تعتمد بيئة العمل الصحية على الصحة الانفعالية والنفسية والجسدية لموظفيها. ويمكن أن تؤدي ضغوط العمل إلى عجز الموظف والمرض والتغيب عن العمل. وتشير نتائج دراسة هارفي وآخرين (Harvey et al. 2018)، إلى أن مشكلات الصحة النفسية هي السبب الرئيس لانخفاض أداء العمل. إذ يعاني واحد من كل ستة أشخاص في مكان العمل من الاكتئاب والقلق في أي وقت، مما قد يؤدي إلى تحديات صحية أكثر خطورة.

وبالرغم من الحاجة الواضحة لتوفر برامج توجيه جمعي متخصصة إلا أن هناك نقص واضح في برامج التوجيه الجمعي التي تستند إلى أطر نظرية واضحة، وتستند إلى علم النفس الإيجابي في المؤسسات، حيث تعتبر بعض المؤسسات توافر هذه الخدمات نوع من الرفاهية الوظيفية غير الضرورية. وتكمن المشكلة الرئيسة في تحديد ما إذا كان علم النفس الإيجابي يحسن مستوى الرضا للموظفين ويحسن إنجازهم من خلال برنامج مطبق على العاملين بهدف إلى حفز السلوك الإيجابي وليس فقط الحد من المشكلات.

لذلك جاءت الدراسة لتجيب عن السؤال الرئيس الآتي: ما مدى فاعلية برنامج توجيه جمعي يستند إلى علم النفس الإيجابي في تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين؟ لذلك فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) على القياس البعدي لمقياس الرضا الوظيفي؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) على القياس البعدي في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي؟

3-أهداف الدراسة:

تصميم برنامج توجيه جمعي مستند إلى فنيات ومهارات علم النفس الإيجابي في تحسين مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

4-أهمية الدراسة:

-الأهمية النظرية:

-تقدم الدراسة أدباً نظرياً يتناول علم النفس الإيجابي، والرضا الوظيفي، وحدثاً موضوعها من خلال المتغيرات التي تبحثها وإبراز أهمية برامج التوجيه الجمعي في تحسين الرضا الوظيفي للموظفين.

-الأهمية التطبيقية:

● قد تساعد نتائج الدراسة المرشدين النفسيين في بناء برامج إرشاد جمعي وتوجيه جمعي متنوعة، واستخدام نماذج علم النفس الإيجابي من أجل تدريب عينات مختلفه من الموظفين.

-مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

-برنامج التوجيه الجمعي: Guidance Program

مجموعة من الإجراءات والأساليب السيكلولوجية المخطط لها من حيث الإعداد والتنظيم والإشراف والتقييم والمتابعة، وتستخدم مع مجموعة معينة من الأفراد، ويحدد البرنامج بأدوات ومهارات خاصة وزمن معين. (Sligman,2018).

ويعرف إجرائياً بجلسات التوجيه الجمعي وعددها (7) جلسات مدّة كل جلسة ستون دقيقة وتتضمن كل جلسة عدداً من الأنشطة والإجراءات المستندة إلى علم النفس الإيجابي.

-علم النفس الإيجابي: **Positive Psychology** هو دراسة القوى النفسية التي تساعد الأفراد على النمو والتقدم في المجالات الشخصية والمؤسسية والثقافية ويشمل كل جوانب الحياة من خلال توظيف النظريات والأبحاث وأساليب التوجيه الجمعي لفهم العناصر الإيجابية والإبداعية للسلوك الإنساني (et, Lomas, 2020, al).

الرضا الوظيفي (**Job Satisfaction**): مجموعة من الانفعالات والمعتقدات لدى الموظفين حول وظيفتهم الحالية. حيث تكون مستويات الرضا الوظيفي من مرتفع إلى منخفض حول جوانب مختلفة من وظائفهم مثل نوع العمل، أو زملائهم، أو الرؤوسين، ورواتهم (George et, al.,

(2017). ويعرف إجرائيًا بالدرجة التي حصل عليها الموظف على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

5- حدود الدراسة ومحدداتها:

-الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة من شهر 5-7 عام 2024.

-الحدود البشرية: الموظفين في مؤسسات متنوعة.

-الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في مدينة عمان.

-محددات الدراسة: تحدد فيما تؤول إليه نتائج الدراسة من خلال منهجية البحث المستخدمة، وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي كاختبار قبلي وبعدي.

6- الدراسات السابقة:

هدفت دراسة لو ووانغ إلى (Lu & Wang, 2023) تحليل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين، واستخدمت الدراسة برنامج توجيه جمعي، وتكونت من عينة (150) من الموظفين في الولايات المتحدة الأمريكية، خلصت النتائج إلى أن الدعم التنظيمي المدرك والاستقلالية المهنية، وفرص النمو والتطوير الوظيفي هي من أهم العوامل التي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي وضبط ممارساتهم، بالإضافة إلى إتاحة فرص مستمرة للتعليم والتطور، التي تؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، وبالتالي تحسين أدائهم واستقرارهم في المهنة.

وفي دراسة أجراها دراسة أوكونيل ومورفي (O'Connell & Murphy, 2023) هدفت إلى فحص العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الموظفين، بينت الدراسة كيف أن الاحتراق الوظيفي يُعد تحديًا مهنيًا شائعًا في المهن المساعدة، ويؤثر بشكل كبير على رضا الأفراد عن عملهم ورفاهيتهم العامة، استخدمت الدراسة منهجية بحثية كمية، أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ودالة إحصائيًا بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، يميلون إلى الشعور بمستويات أقل من الرضا عن وظائفهم، وعلى العكس، فإن الحفاظ على مستويات منخفضة من الاحتراق يرتبط بزيادة الرضا الوظيفي.

هدفت دراسة محمد (2019) معرفة العلاقة بين الذات المهنية والرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين في مصر، ركزت الدراسة على فهم كيفية تأثير الصورة التي يكوها الفرد عن ذاته كمهني على مستوى رضاه عن وظيفته، وتم استخدام مقياسين لجمع البيانات: مقياس أبعاد

الذّات المهنية (مثل الكفاءة المهنية، الانتماء المهني، الهوية المهنية) ومقياس الرّضا الوظيفي، أشارت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذّات المهنية والرّضا الوظيفي. في دراسة أجراها نيومير وديتشبورن وبروك ووسكوبك (Neumeier, Ditchburn, Brook, & Skopke, 2019) هدفت لمعرفة، فعالية برنامج مستند لعلم النفس الإيجابي على الرضا الوظيفي، تكونت العينة من 303 من الموظفين، كمجموعه تجريبية ومقارنتها بمجموعة أخرى، طبق عليها برنامج الامتنان النفسي، تمت مقارنة نتائج المجموعتين، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى رضا الموظفين إيجابياً لصالح مجموعة التدخل مقارنة بالمجموعة الضابطة.

وفي دراسة أجراها دهليز واليعقوبي وعاشور (2018) هدفت إلى تحديد أبرز سمات العاملين، واختبار تأثير خصائص العمل (الاستقلالية، هوية العمل، أهمية العمل) على الدافعية والرضا الوظيفي، وتم تطبيق برنامج توجيه جمعي على عينة مكونة من (111) موظفًا. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين خصائص العمل وكل من الدافعية والرضا الوظيفي.

هدفت دراسة هيتي واكوتنن واكولا (Hytti, Kautonen, & Akola, 2018) التعرف على بعض محددات الرضا الوظيفي لدى مجموعة من العاملين وشملت عينة الدراسة (2327) موظفًا وموظفه، وخلصت إلى أن أفراد العينة الذين يعملون في المهن الطبية والتعليمية لديهم مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي مقارنة بالعاملين الذين يعملون بمهن مختلفه، كذلك أهمية عوامل مثل استقلالية العمل وتنوع العمل كعوامل مؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

وفي دراسة قام بها (ديفز 2017) (Davis, 2017) هدفت معرفة أثر برنامج تدريبي محوسب في التوجيه الوظيفي في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، لدى عينة من الموظفين. تكونت عينة الدراسة من (68) موظفًا وموظفه، تم تقسيمهم إلى مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح العاملين الذين تعرضوا للبرنامج المحوسب في تحسين مستوى الأداء والرضا الوظيفي.

وأجرى مبارك (2016) دراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في التوجيه الجمعي الوظيفي على الرضا الوظيفي واتخاذ القرار الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (263) عاملاً وعاملة،

وطبق الباحث مقياس الرضا الوظيفي لكرايتس (Crites)، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح العاملين الذين تلقوا البرنامج التدريبي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس على الرضا الوظيفي.

7- الطريقة والإجراءات:

-مجتمع الدراسة والعينة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في ثلاث من الشركات الخاصة، حيث بلغ عدد الموظفين (85) موظفًا، وتكونت عينة الدراسة من (40) من الموظفين الذين حصلوا على درجات منخفضة على مقياس الرضا الوظيفي، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية مكونة من (20) موظفًا وموظفة، خضعوا لبرنامج لتوجيه جمعي يستند إلى علم النفس الإيجابي، لمدة (7) أسابيع، مدة كل جلسة (60) دقيقة ومجموعة ضابطة مكونة من (20) موظف وموظفة لم يخضعوا لبرنامج توجيه جمعي.

-أدات الدراسة:

1- مقياس الرضا الوظيفي:

طورالباحث مقياس للرضا الوظيفي استناداً إلى الأدب النظري والاطلاع على مقاييس متنوعة مثل مقياس (Weiss et al. 1967) MSQ Minnesota Satisfaction Questionnaire ومقياس بوترر للرضا الوظيفي (Porter, 1961) ثم تم عرضه على مجموعة من المحكمين، حيث تكون المقياس بصورته الأولى من (55) وتم حذف خمس فقرات كما أشار المحكمون، وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية بعد التحكيم من (50) فقرة، لكل عبارة خمسة احتمالات هي: موافق جداً (5) وموافق (4) وغير متأكد (3) ومعارض (2) ومعارض جداً (1)، حيث تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (50-250) درجة حيث تمثل الدرجة المرتفعة مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، وتمثل الدرجة المنخفضة مستوى منخفض من الرضا الوظيفي، وتم استخراج الثبات للمقياس بطريقة الإعادة بفارق زمني أسبوعين بين مرتي التطبيق، وذلك من خلال تطبيقهما على (20) موظف وموظفة من خارج عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة الثبات (0.862) وهي قيمة تعتبر مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

2- برنامج التوجيه الجمعي:

صمم الباحث برنامجاً للرضا الوظيفي يستند إلى فنيات علم النفس الإيجابي، مكوناً من 7 حصص كالآتي:

الحصة الأولى: أساليب ومهارات التفاؤل، مفهوم الذات الوظيفي، ويكون التركيز على العامل وقيمه وميوله وحاجاته وكيفية ارتباطها بأنواع المهن المختلفة.

الحصة الثانية: إستراتيجيات ومهارات غرس الأمل. كذلك طبيعة المهن، تتناول طريقة تنظيمها، وكيفية العمل على التقدم في المهنة.

الحصة الثالثة: مهارات السعادة. ومهارة اتخاذ القرار، من خلال التدريب على إستراتيجيات اتخاذ القرار، والتكيف مع الوظيفة.

الحصة الرابعة: تطبيق مهارات الرضا عن الحياة. مثل تنمية مهارة وضع الأهداف، وتدريب الموظفين وزيادة وعيهم بالعوامل المؤثرة في الصحة النفسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي.

الحصة الخامسة: إستراتيجيات ومهارات الكفاءة الذاتية. والتدريب على مهارات الرضا الوظيفي، ماهيتها، وعلاقتها بالقدرات والميول.

الحصة السادسة: أساليب مهارات التكيف والتدفق. علاقتها بالسلوك الاجتماعي ومدى تأثيرها على الموظفين، وعلى تكيفهم مع المجتمع والوضع الاقتصادي.

الحصة السابعة: إستراتيجيات ومهارات تنمية مهارات التكيف والرضا عن المهنة، وأساليب التقدم في المهنة والتطور فيها.

-تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية:

اعتمد الباحث في الدراسة التصميم شبه التجريبي، بحيث تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي كقياس قبلي على جميع أفراد عينة الدراسة، وتطبيق برنامج التوجيه الجمعي على أفراد المجموعة التجريبية فقط. وبعد الانتهاء من تطبيق البرنامج تم تطبيق المقياس كقياس بعدي على جميع أفراد الدراسة مرة أخرى. وذلك بأخذ متغير الجنس والتخصص بعين الاعتبار.

مجموعة تجريبية: قياس قبلي - برنامج توجيه جمعي - قياس بعدي.

مجموعة ضابطة: قياس قبلي - لا معالجة - قياس بعدي.

وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS). وكذلك استخدم الاختبار التائي (t-test). واستخدم معامل ارتباط بيرسون، وكذلك استخدم تحليل التباين المشترك (ANCOVA) لفحص دلالة الفروق في الأداء القبلي والبعدي لعينتي الدراسة التجريبية والضابطة.

8- متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: برنامج التوجيه الجمعي.

المتغير التابع: الرضا الوظيفي.

المتغيرات الوسيطة: الجنس، التخصص الدراسي.

-النتائج ومناقشتها:

قبل الإجابة عن أسئلة الدراسة، فقد تم إجراء الاختبار التائي (t-test) لفحص دلالة الفروق في متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس القبلي، وبين الجدول (1) نتائج الاختبار التائي (t-test) لفحص دلالة الفروق في متوسطات أداء أفراد المجموعتين: التجريبية والضابطة على مقياس الرضا الوظيفي على القياس القبلي.

الجدول (1): نتائج اختبار (t-test) لفحص دلالة الفروق في أداء أفراد المجموعتين على الرضا الوظيفي على القياس القبلي

المتغير	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة الإحصائية	درجات الحرية
الرضا الوظيفي	التجريبية	81.9	2.21	0.652	0.312	38
	الضابطة	82.4	1.98			

يشير الجدول (1) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات أداء أفراد المجموعتين: التجريبية والضابطة في الرضا الوظيفي على القياس القبلي، حيث بلغت قيمة (t) (0.652) وبدلالة إحصائية (0.312)، وهي قيمة غير دالة إحصائية، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين قبل تطبيق البرنامج.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

هل هناك فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد المجموعتين: التجريبية والضابطة على القياس البعدي لمقياس الرضا الوظيفي؟
الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعتين على القياس البعدي لمقياس الرضا الوظيفي.

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية
التجريبية	148.2	1.81	38
الضابطة	85.7	2.33	

ولفحص دلالة الفروق في أداء أفراد المجموعتين على القياس البعدي، تم استخدام الاختبار التائي (t-test)، وبين الجدول (3) نتائج اختبار (t-test) لفحص دلالة الفروق في متوسطات أداء أفراد المجموعتين: التجريبية والضابطة على القياس البعدي.

جدول (3): نتائج اختبار (t-test) لفحص دلالة الفروق في درجات أفراد المجموعتين

التجريبية والضابطة على القياس البعدي لمقياس الرضا الوظيفي

المتغير	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة الإحصائية	درجات الحرية
الرضا الوظيفي	التجريبية	148.5	1.81	1.58	*0.21	38
	الضابطة	85.7	2.31			

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

يشير الجدول (3) إلى أن هناك فروقاً في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين تبعاً للمجموعة ولصالح المجموعة التجريبية، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (1.58) وبدلالة إحصائية بلغت ($0.021 = \alpha$)، مما يدل على فاعلية برنامج التوجيه الجمعي في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. فقد عمل البرنامج على تحسين مستوى الرضا الوظيفي، ويمكن تفسير النتيجة الإيجابية بأن تدريب الموظفين على برنامج توجيه جمعي للرضا الوظيفي بما تضمن من تدريب على مهارات التوجيه الجمعي المهنية قد أدى إلى زيادة وعي الموظفين لقدراتهم وميولهم واستعداداتهم، وبأن طبيعة البرنامج المستخدم قد تضمنت الأساليب والإستراتيجيات المناسبة،

ومهارات التطبيق، وتم تزويد الموظفين بواجبات ومهارات وإجابة على استبانات وأسئلة مفتوحة، التي ربما شكلت جانباً مهماً من جوانب الرضا الوظيفي، مثل تعرف الموظف على قدراته، ومقارنتها بميوله واهتماماته، مما يعزز الوعي الوظيفي لدى الموظفين، وبالتالي أدى إلى نمو مفهوم جديد للرضا الوظيفي لديهم، وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة كل من: ديفز (Davis, 2017)، التي أشارت إلى فاعلية توجيه جمعي في تحسين الأداء والرضا الوظيفي، وكذلك تتفق مع نتائج دراسة هيتي وكوتنن وأكولا (Hytti, Kautonen, & Akola, 2018) ولم تتعارض نتيجة هذه الدراسة مع أي من الدراسات السابقة.

-النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل هناك فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي لمقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري: الجنس (ذكور، وإناث) والتخصص الدراسي (علمي، أدبي، طبيب، معلم، مدير شركة) والتفاعل بينهم. وللإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعتين على القياس البعدي حسب متغيري: الجنس، والتخصص الدراسي.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعتين:
التجريبية والضابطة على القياس البعدي لمقياس الرضا الوظيفي، حسب متغيري: الجنس
والتخصص الدراسي

المتغير	المجموعة	المتوسط	الانحراف
الجنس، ذكور وإناث	تجريبية: ذكور	146.8	2.1
	إناث	150.2	1.9
	ضابطة: ذكور	86	2.2
	إناث	75.4	1.98
التخصص الدراسي	تجريبية: علمي	148	2.2
	أدبي	146.2	2.15
	دكتور	149.2	1.97
	معلم	148.2	1.87
	مدير	146.6	1.72
	ضابطة: علمي	85.6	1.82
	أدبي	88.2	1.95
	دكتور	83.3	2.1
	معلم	84.3	1.82
	مدير	86.4	1.94

يبين الجدول (4) أن هناك فروقاً في متوسطات أداء العاملين على متغيري الدراسة بين المجموعتين: التجريبية والضابطة، ولفحص دلالة الفروق، تم استخدام أسلوب تحليل التباين الثلاثي.

جدول (5) نتائج تحليل التباين الثلاثي لفحص دلالة الفروق في متوسطات أداء أفراد المجموعتين في الرضا الوظيفي على القياس البعدي تبعاً لمتغيري: الجنس والتخصص الدراسي والتفاعل بينهما

المتغير	م. المربعات	درجات الحرية	م.م. المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المجموعة	210.1	1	320.3	3.58	*0.031
الجنس	4.10	1	4.10	0.070	1.421
التخصص الدراسي	5.2	2	2.6	0.044	0.53
المجموعة × الجنس	4.5	1	4.5	0.078	0.43
المجموعة × التخصص الدراسي	4.82	2	2.41	0.048	0.51
الجنس × التخصص	5.61	2	2.81	0.042	0.949
المجموعة × الجنس × التخصص	2.89	2	1.44	0.042	0.049
الخطأ	1645.62	28	58.78	0.048	0.051
المجموع	2146.78	39			

يبين الجدول (5) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، تبعاً للمجموعة، حيث بلغت قيمة (t) (3.58) وبدلالة إحصائية ($\alpha=0.031$)، ولصالح المجموعة التجريبية في حين لم تظهر فروق تعزى للجنس، ويمكن تفسير ذلك أن معرفة العاملين الذين يعانون من صعوبة في الرضا الوظيفي أنهم قد اكتسبوا المهارات من برنامج التوجيه الجمعي، وذلك لحاجتهم جميعاً ذكوراً وإناثاً إلى مثل هذه المهارات، ويمكن تفسير ذلك أن تعلم الموظفين لهذه المهارات ورغبتهم في اكتسابها، وكذلك حماسهم واندفاعهم لتطبيق ما تعلموه ليوظفوا مهاراتهم، واعتبارها من وجهة نظرهم طريقة جديدة لتلائم تفكيرهم كل ذلك شجعهم على الاستجابة بشكل كبير للبرنامج. وهذا ربما يعود إلى أن الذكور والإناث لديهم وجهة نظر مماثلة في ذلك، ومن خلال تفاعل هؤلاء الموظفين مع أنشطة برنامج التوجيه الجمعي المستند إلى مهارات علم النفس الإيجابي، انعكس ذلك على استجاباتهم وبمستوى متقارب، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: مبارك (2016) (Hytti, Kautonen, & Akola, 2018) وأظهرت نتائج تحليل التباين عدم وجود فروق دالة إحصائية لمتغير التخصص الدراسي، والتفاعل بينه وبين

متغير الجنس، فالموظفين هم من خلفيات أكاديمية متشابهة إلا أنه تم توزيعهم إلى علمي وأدبي، فالتخصص العلمي لا يؤثر في الرضا الوظيفي إلا بالقدر والاستعداد الذي يكون لدى الفرد، وكذلك التخصص الأدبي وغيره من التخصصات، لأن المقررات الدراسية في غالبيتها لا تسعى إلى تنمية مهارات متعلقة بالوعي الوظيفي لدى الموظفين سواء في المدرسة أو الجامعة، فالرضا الوظيفي له علاقة بخبرات الطفولة، وأساليب التنشئة الأسرية والاجتماعية، وتقييمات الآخرين وخاصة الآباء والمربين، والأنماط الثقافية، وقد جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج دراسة (Neumeier, Ditchburn, Brook, & Sckopke, 2019).

9-التوصيات:

تدريب الموظفين على مهارات الرضا الوظيفي من خلال برامج متخصصة في التوجيه الجمعي والإرشاد الفردي والجمعي في المهن المختلفة.

- المراجع:

- أبو الصبوة، م. (2016). علم النفس الإيجابي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 21 (79): 16-43
- الخطيب، عبدالله (2019). فاعلية برنامج إرشادي وقائي منبثق من علم النفس الإيجابي في جامعة العلوم الإسلامية، أطروحة دكتوراة غير منشورة، الأردن.
- دهليز وعاشور (2018). تأثير خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 26(1)ص301-289.
- الزعبي، مروان. (2011). الرضا الوظيفي: مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته، وأساليب زيادته في العمل. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- السيد، ح. (2016). العدوان وعلاقته ببعض متغيرات علم النفس الإيجابي لدى عينة من العاملين، مجلة علم النفس، جامعة عين شمس، 46: 433-478.
- العلاونة، رنا (2024). فاعلية برنامج إرشادي يستند إلى علم النفس الإيجابي في تحسين مستوى المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى مرضى التصلب اللويحي المتعدد في الأردن. أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- مبارك، ك (2016). أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجماعي على الرضا الوظيفي واتخاذ القرار. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس.
- محمد، أسماء. (2019). الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 35: 38-62.

References:

- Abayomi, A. O., Afolabi, J. K., & Adeyemo, D. A. (2023). Psychological Well-being and Job Performance of Counsellors in Secondary Schools in Ibadan, Nigeria. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 17(1), 220–229.
- American Counseling Association. (2005). *ACA code of ethics*: As approved by the ACA Governing Council.
- Argyle, M. (2001). The Psychology of Happiness. *Rutledge Journal of Counseling*, 13 (74): 111-134.
- Compotn, w & Hoffman, E (2013) Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing. Jon-David Hague.
- Davis, L. E. (2017). Black and white social work faculty: Perceptions of respect, satisfaction, and job permanence. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 12, 79.
- Duckworth, A., Steen, T. A., & Seligman, M. E. (2017). Positive psychology in clinical practice. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, 1, 629-651.
- George, E., Louw, D., & Badenhorst, G. (2017). Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia. *South African journal of education*, 28(2), 135-154.
- Harvey, S. B., Joyce, S., Tan, L., Johnson, A., Nguyen, H., Modini, M., & Groth, M. (2018). *Developing a mentally healthy workplace*: A review of the literature. Sydney: University of New South Wales.
- Hytti, U., Kautonen, T., & Akola, E. (2018). Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 2034-2053.
- Kaliski, B.S. (2017). Encyclopedia of Business and Finance, Second edition, *Thompson Gale*, Detroit, p. 446-452.
- Lomas, T., Waters, & Williams (2020). Third wave positive psychology, 16(5):660-674.
- Lu, S., & Wang, Q. (2023). Factors influencing job satisfaction among professional counselors. *Journal of Counseling & Development*, 101(4), 415–427.
- Magyar-Moe (2019) Therapists Guide to Positive Psychological Interventions. Elsevier INC.

- Matud, M. P., Bethencourt, J. M., García-Pérez, P. F., Delgado, C., & Marrero, R. J. (2024). Job satisfaction, burnout and happiness in psychologists: The moderating role of social support. *Stress and Health*, 40(2), e2729.
- Neenan, M. (2018). *Developing Resilience: A Cognitive -Behavioural approach*. Routledge.
- O'Connell, M., & Murphy, P. (2023). Burnout and its Relationship with Job Satisfaction in School Counselors. *School Psychology International*, 44(1), 101-115.
- Secapramana, L. V. H., & Mawardi, A. (2019). Workplace counselling in Indonesia. *Unitas*, 11(1), 3-19.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335.
- Zilinski, M. E. (2023). *A guide to counselor professional identity: From student to licensed professional*. SAGE Publications.

The Effectiveness of a Group Counseling Program Based on Positive Psychology in Improving the Level of Job Satisfaction among Employees

Abstract

This study aimed to identify the effectiveness of a group counseling program based on positive psychology in improving the level of job satisfaction. The study sample consisted of (40) male and female employees, divided into two groups: an experimental group of (20) male and female employees who underwent a group counseling program, and a control group that did not undergo the program. The results indicated statistically significant differences in the mean performance scores between the experimental and control groups, in favor of the experimental group. Additionally, there were no statistically significant differences in job satisfaction attributed to the effect of the group counseling program based on the variables of gender, academic specialization, or the interaction between them.

Keywords: Group Counseling Program, Positive Psychology, Job Satisfaction.