

مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة

أنس صالح الضلاعين
قسم الإرشاد والتربية الخاصة
كلية العلوم التربوية - جامعة مؤتة
<mailto:anassdalaein@mutah.edu.jo>

سليمان محمد الياسين
طالب دكتوراه الإرشاد النفسي والتربوي
كلية العلوم التربوية- جامعة مؤتة
<mailto:Sulimandradkeh@gmail.com>

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة من المرشدين التربويين بلغت (170) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة المتسرة، وتم تطوير مقياسين هما: مقياس الكفاءة المهنية المدركة، ومقياس جودة الحياة المهنية، وتم التحقق من خصائصهما السيكومترية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً. ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين كل من مجالات الكفاءة المهنية المدركة والدرجة الكلية و مجالات جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية. وبناء على نتائج الدراسة تم الخروج ببعض التوصيات منها: ضرورة الإفادة من نتائج الدراسة من قبل وزارة التربية والتعليم والجامعات الأردنية من خلال نشر نتائجها، لتعزيز الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المهنية المدركة، ودة الحياة المهنية، المرشدين التربويين، مديريات التربية والتعليم، في محافظة العاصمة.

The level of perceived professional competence and its relationship to the quality of professional life among educational counselors in the Education Directorates in the Capital Governorate

Suleiman Muhammad Al-Yassin
PhD student/ psychological and educational counseling
Faculty of Educational Sciences/ Mu'tah University
<mailto:Sulimandradkeh@gmail.com>

Anas Saleh Al-Dalaiein
The Department of Counseling and Special Education
Faculty of Educational Sciences/ Mu'tah University
<mailto:anassdalaiein@mutah.edu.jo>

Abstract:

The study aimed to identify the level of perceived professional competence and its relationship to the quality of professional life of educational counselors in the directorates of education in the capital governorate. To achieve the aims of the study a sample from Educational Counselors in the capital governorate. was chosen by simple random sample which consist of (170) male and female counsellors. The two scales were developed: the professional competence scale and quality of professional life scale, and then their psychometric properties were verified. The results of the study concluded that the level of perceived professional competence and quality of professional life among the study sample was high Among Educational Counselors, and there is a statistically significant relationship between the dimensions of perceived professional competence and the total degree and between the dimensions of quality of professional life and the total degree. Based on the results of the study some recommendations are made, including; Benefiting from the results of the study by the Ministry of Education and Jordanian universities by publishing their results, to enhance the perceived professional competence and quality of professional life of educational counselors.

Keywords: perceived professional competence, quality of professional life, Educational Counselors, directorates of education in the capital governorate.

مقدمة

يتسم العصر الحديث بالعديد من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، نتيجة التقدم التكنولوجي الهائل، والتغيرات السريعة في بناء المجتمعات، والتي أثرت على الصحة النفسية للأفراد، وجعلتهم أكثر عرضة للمشكلات النفسية والسلوكية والاجتماعية، وازدياد مستوى التوتر والقلق، وأصبحوا بحاجة لمن يساعدهم على التعامل مع الضغوط والمشكلات بشكل فعال.

يُعتبر الإرشاد والتوجيه أحد المتطلبات الأساسية لحياة الأفراد باختلافهم، كي يتمكنوا من مواجهة الضغوط والمشكلات التي تفرضها متطلبات العصر الحديث، كونه يُساهم في تحقيق التوافق النفسي والمهني، وقد بدأت حركة الإرشاد والتوجيه كما نعرفها اليوم كتوجيه مهني في أوائل القرن الماضي، بهدف مساعدة الأفراد في العثور على وظيفة تتناسب مع مهاراتهم في وظائف محددة، وذلك في أعقاب حركة الإصلاح الاجتماعي التي ظهرت أواخر القرن التاسع عشر، وقد أدت أعمال بارسون من خلال كتابه "اختيار المهنة"، بالإضافة الى عمله مع دار الخدمة المدنية إلى انشاء جمعية التوجيه المهني إلى تعزيز التوجيه المهني بشكل افضل في المدارس (Remley & Herlihy, 2014). ونما الإرشاد والتوجيه المدرسي بعد ذلك بشكل واسع، رافقه صعود التعليم التقدمي في المدارس، والذي أكد على التطور الشخصي والاجتماعي والشخصي في العقد الرابع من القرن العشرين، وبدأ الإستعانة بعلماء النفس في مجالات مختلفة كاختيار الجنود، وتدريب القادة نفسياً خلال الحرب العالمية الثانية، كما عالجت حركة الإرشاد في المدارس طرق اختبار الطلبة، وتلبية احتياجات القوى العاملة الناشئة، وقد قدم قانون جورج باردين الأموال لتطوير ودعم أنشطة التوجيه والإرشاد المدرسي وغيرها من الماكن، وهي المرة الأولى التي يتلقى فيها مرشدو المدارس الدعم المالي من الحكومة، وتطور الإرشاد بعد ذلك حتى اصبح في الصورة التي نراها اليوم (Gybers & Henderson, 2001). وفي الأردن بدأ الإهتمام بالإرشاد المدرسي منذ العام 1969 وقامت وزارة التربية والتعليم بتعيين عدد من المرشدين التربويين في مدينة عمان، وازداد عدد المرشدين مع الوقت، وأنشئت الوزارة إدارة للإرشاد والتوجيه، تضم عدد من الأقسام، ورافق التطور الكمي تطور نوعي، حيث قامت الوزارة بشكل مستمر بإعداد البرامج التطويرية والتدريبية في العمل الإرشادي، وتطوير نوعية هذه البرامج الإرشادية، وأهتمت بالنمو المهني للمرشدين التربويين من خلال برامج تدريب مختلفة، وعقد الورش التدريبية (Ministry of Education, 2022). ويُعد الإرشاد والتوجيه من أهم مقومات العملية التربوية، نظراً للدور الذي يؤديه في تربية الأجيال، وتزويدهم بالخبرات في مختلف جوانب حياتهم، وذلك من خلال تحسين قائم على تحقيق بيئة صحية إيجابية، تشمل احترام الطالب لذاته، وتحقيق الأمن والحرية والعافية النفسية، علاوة على النمو الشخصي للطالب، مما يدل على الدور الأساسي والمحوري للإرشاد في المجال التربوي، يمتد أثره إلى تحقيق الصحة النفسية الشاملة للطلبة، والذي يعد الهدف العام والشامل للإرشاد النفسي (Al-Dahri, 2016). ويعرّف الإرشاد حسب جمعية علم النفس الأمريكية (APA, 2022) بأنه "مساعدة مهنية للتعامل مع المشكلات الشخصية، بما في ذلك المشكلات: العاطفية والسلوكية والمهنية والزوجية والتعليمية وإعادة التأهيل ومرحلة الحياة مثل التقاعد، حيث يستخدم المرشد خلالها تقنيات مثل: الاستماع النشط والتوجيه والمشورة والمناقشة والتوضيح وإدارة الاختبارات.

ويقوم على تقديم خدمات الإرشاد التربوي مرشد كفو ومؤهل، لديه المعرفة والكفاءة اللازمة لتحقيق أهداف الإرشاد، ويمتلك المهارات الإرشادية المختلفة، والتي تمكنه من تقديم المساعدة للمسترشدين بجودة وكفاءة عالية، فالمرشد أساس العملية الإرشادية، من خلال الأدوار والمسؤوليات التي يقوم بها في المدرسة، وتعرف جمعية

مرشدي المدارس الأمريكية (American School Counselor Association, 2022): المرشدين بأنهم أفراد ذوو تعليم عالٍ ومعمدون مهنيًا يساعدون الطلبة على النجاح في المدرسة والتخطيط لحياتهم المهنية، ويساعد مرشدي المدارس كجزء لا يتجزأ من نظام التعليم الشامل الطلبة على تكوين أهداف وسلوكيات صحية، وبمساعدهم يتعلم الطلبة تطوير مهارات التعاون الفعال، والمثابرة، وتطوير إدارة الوقت ومهارات الدراسة، وتعلم عادات التحفيز والتوجيه الذاتي.

وللمرشد التربوي العديد من المهام داخل المدرسة، وتُشير جمعية مرشدي المدارس الأمريكية (ASCA, 2020) إلى مجموعة من تلك المهام، فالمرشد يُساهم في خلق ثقافة مدرسية عادلة وشاملة تعزز النجاح للجميع، كما أنه يُساعد الطلبة على تطبيق استراتيجيات التحصيل الدراسي، وتطبيق مهارات التعامل مع الآخرين، وإدارة العواطف، ويضع خطة لخيارات ما بعد المرحلة الثانوية، وفي الجانب النفسي يوفر التخطيط الأكاديمي الفردي للطلبة، ويساعدهم على تحديد الأهداف، ويقدم حصص الإرشاد التربوي، ويقدم الاشارات القصيرة للطلبة، ويحيل الطلبة من أجل الحصول على الدعم طويل الأمد، ويتعاون مع أولياء الأمور والمعلمين، والإداريين والمجتمع، وذلك من أجل نجاح الطلبة. وقد حددت وزارة التربية والتعليم الأردنية (وزارة التربية والتعليم، 2022) مهام المرشد التربوي بثلاثة وظائف رئيسية هي: الوظيفة البنائية: والتي تتمثل في إثراء معرفة الطالب بمفهوم الذات لديه وبالعالم المحيط به، واكسابه مهارات السلوك الاجتماعي، وتطوير اتجاهاته الإيجابية نحو الذات والآخرين، والوظيفة الوقائية، كتنمية إمكانات الطالب، من أجل تجنب وقوعه بالمشكلات، وأيضًا تطوير قدراته للتعامل مع المواقف المختلفة، والوظيفة الثالثة هي الوظيفة العلاجية، وتتضمن تقديم مساعدة فنية للطلبة لحل مشكلاتهم، ومساعدتهم على توجيه ذاتهم، وتشمل المهام والواجبات العملية داخل المدرسة حسب الوزارة: المقابلات الإرشادية، ودراسة الحالة، والإرشاد الجمعي والأسري، والتوجيه المهني، والمحاضرات والنشرات التربوية والمهنية. ويُشير ويلفيل وبترسون (Welfel & Patterson, 2005) إلى مجموعة من الخصائص التي تُحدد المرشد الفعال؛ كالإهتمام بالتطور المهني، والتكيف، والمثابرة، والهدف، وحسب كوري (Corey, 2008) فإن خصائص المرشد تشمل: امتلاك البصيرة العاطفية، والنضج العاطفي، والمرونة، والكفاءة الفكرية، والتعاطف، والقدرة على مشاركة الرضا عن الحياة حوله، وإقامة علاقات صادقة مع الجميع.

ونظرًا للدور المهم والأساسي الذي يقوم به المرشد التربوي في البيئة المدرسية فإنه من الضروري أن يتوفر لديه المهارات والكفايات المهنية اللازمة للقيام بالعمل الإرشادي بفاعلية، إلى جانب تمتعه بمجموعة من المعايير الأخلاقية، والتي تعتبر أساسية من أجل نجاح العملية الإرشادية (Al-Khatib, 2013). لذلك تُعد الكفاءة المهنية في الإرشاد مطلبًا محوريًا لأداء دوره الإرشادي بشكل فعال، ويرى كونستانتين ولادني (Constantine & Ladany, 2001) أن الكفاءة المهنية تعتبر من الوسائل المهنية التي تجعل المرشد على قدر كبير من الكفاءة في التعامل مع المسترشدين. كما يرى برادلي ولادني (Bradley et al., 2010) أن أحد أهم أهداف الإرشاد تطوير المهارات المتعلقة بالكفاءة المهنية للمرشدين والأخصائيين النفسيين. ويرى دوفرن وهندرسون (Dufrene & Henderson, 2009) أن الكفاءة تؤدي دور الحارس للمرشدين المتدربين.

ويُشير مفهوم الكفاءة المهنية حسب بود ومولوي (Boud & Molloy, 2013: 253) إلى "القدرة على التصرف بنجاح، من خلال الخبرة العملية والمهارات المعرفية، أثناء أداء المهام المتعلقة بالنشاط المهني". وحسب ماكلياند McClelland المشار إليه في أديلسبيرج وكوليز وبولويسكي (Adelsberger, Collis & Pawlowski, 2013)

تُشير الكفاءة إلى المعرفة، والمهارات، والسمات، والمواقف، والمفاهيم الذاتية، والقيم، أو الدوافع المرتبطة مباشرة بالأداء الوظيفي، أو النتائج الحياتية المهمة والتي تظهر أنها تفرق بين أصحاب الأداء المتفوق والمتوسط. وقد أولت مدونة القواعد الأخلاقية لجمعية الإرشاد الأمريكية (American Counseling Association's - Code of Ethics,) (2014) الكفاءة المهنية في تطبيق الإرشاد أهمية بالغة، وفرضت "ممارسة المرشدين فقط ضمن حدود اختصاصهم، بناءً على التعليم والتدريب والخبرة الخاضعة للإشراف، والشهادات المهنية الحكومية والوطنية، والخبرة المهنية المناسبة.

وذكر لارسون المُشار له في (Brashear, 2021) أن الكفاءة لدى المرشد لها خمسة مجالات، هي: استخدام المهارات الدقيقة، والانتباه للعملية، والعمل مع سلوك المسترشد الصعب، والكفاءة الثقافية. وحددت وزارة التربية والتعليم الأردنية كفاءة المرشد من خلال المادة (19) من قانون وزارة التربية والتعليم رقم (3) لسنة 1994 والتي تنص على أنه "يشترط في المرشد التربوي أن يكون حاصلاً على الدرجة الجامعية الأولى على الأقل في تخصص الإرشاد أو الإرشاد والصحة النفسية أو تخصص علم نفس" (Ministry of Education, 2014) وقد تتأثر كفاءة المرشد بالعديد من الضغوط، والتي تعرضها بيئة العمل، وتُمثل تحدياً له، وتؤدي إلى انخفاض فاعليته (Mishaan, 2000). فقد يتعرض المرشد التربوي إلى كثير من المشكلات والصدمات الناتجة عن متابعة مشكلات حادة لدى الطلبة، والاهتمام بالآخرين والمشاركة العاطفية العالية مع المسترشدين، وقد يتأثر بتلك المشكلات، وتتعكس على حياته الشخصية، مما يؤدي إلى انخفاض رضاه عن التعاطف في العمل الإرشادي، وما يسمى الإحترق المهني (BO) والذي يظهر عندما تُستنفذ حيوية المرشد وموارده النفسية نتيجة للضغوط الداخلية وأحياناً الخارجية، وقد إنبتقت عن هذا المفهوم عدة مصطلحات، شكلت ما يطلق عليه جودة الحياة المهنية، والتي تشمل: الصدمة غير المباشرة (VT) والضغط الثانوية للصدمة (STS) وإجهاد التعاطف (CF) (Rothschild & Rand, 2006).

ونتيجة لذلك تركز برامج تدريب المرشدين المعاصرة على جودة الحياة المهنية كمبدأ إرشادي للعمل الإرشادي، لزيادة مستوى الرضا عن التعاطف، وخفض مستوى إجهاد التعاطف بجانبه: الإحترق النفسي وضغوط الصدمة الثانوية، وهي المكونات الأساسية لجودة الحياة المهنية، وذلك من خلال التركيز على نقاط القوة لدى المرشدين، والاستفادة منها، وتطبيقها، حيث تعمل كحاجز للآثار الضارة للضغوط أثناء قيام المرشد بدوره (Blount & Lambie, 2018).

وقد تم تقديم مصطلحات متعددة لمفهوم جودة الحياة المهنية منذ التسعينات من القرن الماضي، وقدمت الكثير من الكتب بهذا الخصوص، حيث قدم فيجلي وستام وبيرلمان معاً أكثر من 50 كتاب في هذا الموضوع، وظهرت الكثير من الدراسات والمراجعات والأطروحات التي تفسر جودة الحياة المهنية، وتم قياس الآثار السلبية للتعرض الثانوي للإجهاد عبر ثقافات متعددة، ولأنواع متعددة من حالات التعرض للأحداث الصادمة (Braun, 1993). ويُشير كيم وآخرون (Friedmeyer-Trainor & Kim, 2015) لمفهوم جودة الحياة بأنه: المشاعر الإيجابية والسلبية التي يصادفها الفرد في وظيفته كمساعد. وحسب جمعية علم النفس الأمريكية (American Psychological Association, 2022) فإن هذا المفهوم يُشير إلى: مدى حصول الفرد على الرضا من وظيفته، والشعور بالالتزام التنظيمي، وهناك عدة عوامل مهمة لجودة حياة العمل الجيدة، بما في ذلك؛ الراتب، والمزايا، والسلامة، والكفاءة، بالإضافة إلى التنوع والتحدي والمسؤولية والمساهمة والتقدير.

ولجودة الحياة المهنية دور أساسي أيضاً في تطوير قدرات المرشد التربوي على الاستجابة الإيجابية لمجموعة واسعة من الاحتياجات الإرشادية، حيث يمكن أن تزيد من شعوره بالرضا عن العمل الإرشادي، وتسخيره من أجل زيادة فعالية المرشدين في مهام متعددة، كالإستجابة برضا عن التعاطف تجاه الضيق في المواقف الحادة والعصبية التي يواجهها المرشدين أثناء متابعة الحالات الإرشادية المختلفة، أو نتيجة الضغوط التي يتعرضون لها في حياتهم الشخصية، وإضفاء الطابع الشخصي على التدخلات العلاجية تجاه المسترشدين (Laverdière et al., 2018).

ويمكن الإستنتاج أن المرشد التربوي يؤدي مهنة ديناميكية متجدرة، ذات توجه نمائي ووقائي وعلاجي، يستمر في النمو والتطور (Mellin, Hunt, & Nichols, 2011). والمرشدين المؤهلين علمياً وأكاديمياً، والذي يتمتعون بالمهارات الأساسية في العملية الإرشادية هم الكوادر المهنية التي يمكنها القيام بهذا الدور، لذلك من الضروري أن يمتلكون الكفاءة المهنية في اللازمة، والتي قد تؤدي دوراً أساسياً في تنمية مهاراتهم الإرشادية، والتكيف مع كل ما هو جديد في المجتمع، والمتطلبات الثقافية والبيئات المتغيرة، مما يساهم في جودة حياتهم المهنية، والذي ينعكس بدوره بشكل إيجابي على المسترشدين (American School Counselor Association, 2020).

ويلاحظ أن البحث في مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية قد نال اهتمام الباحثين، وأجريت العديد من الدراسات في هذا المجال، فقد أجرى فرانسيس (Francis, 2015) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الكفاءة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين المحترفين. تكونت عينة الدراسة من (277) مرشداً و (66) أخصائياً نفسياً. ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام مقياس معايير الكفاءة المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي. أشارت النتائج أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين والأخصائيين النفسيين منخفض، كما أن مستوى الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين أعلى من المرشدين، وهناك علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي.

كما أجرى أحلام وورغي (Ahlam & Wergchi, 2017) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الكفاءة المهنية التي تؤهل المرشد التربوي لأداء عمله الإرشادي في ظل مجموعة متغيرات متمثلة في: الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، ولاية العمل. تكونت عينة الدراسة من (78) مرشداً ومرشدة تابعين لمراكز التوجيه المدرسي والمهني في بعض ولايات الجزائر. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبيان لقائمة الكفاءات المهنية للمرشد التربوي. أشارت النتائج إلى أن مستوى الكفاءة المهنية جاء مرتفعاً لدى المرشدين التربويين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والأقدمية المهنية، والزمرة الدموية، والمؤهل العلمي، وولاية العمل.

في حين هدفت دراسة الجندي (Al-Jandil, 2017) التعرف إلى العلاقة بين الكفاءة المهنية والإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين. تكونت عينة الدراسة من (400) مرشداً ومرشدة، وقد استخدمت الدراسة أداتين هما: مقياس الكفاءة المهنية ومقياس الإزعاجات اليومية. أشارت النتائج إلى عدة نتائج، منها: إن مستوى الكفاءة المهنية جاء مرتفعاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في الإزعاجات اليومية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الكفاءة المهنية والإزعاجات اليومية.

أما دراسة السكارنة والعجيلي (Al-Sakarnh & Al-Ajili, 2020) فقد هدفت التعرف إلى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية وعلاقتها بالنمط الإداري المدرك. تكونت عينة الدراسة من (200) مرشدًا ومرشدة من العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في عمان. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الكفاءة المهنية ومقياس النمط الإداري المدرك. أشارت النتائج أن الكفاءة المهنية للمرشدين والنمط الإداري المدرك جاءت بمستوى متوسط، ووجود علاقة ارتباطية بين النمط الإداري المدرك والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة.

كما أجرى البلوشي والظفري (Al Balushi & Al Dhafri, 2019) دراسة هدفت التعرف إلى جودة الحياة المهنية ومعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية. تكونت عينة الدراسة من (1233) معلم ومعلمة من معلمي مادة الرياضيات بمدارس المرحلة الإعدادية بسلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياسين هما: مقياس جودة الحياة المهنية ومقياس معتقدات الكفاءة الذاتية. أظهرت النتائج امتلاك المعلمين مستوى مرتفع من جودة الحياة المهنية ومعتقدات الكفاءة الذاتية، ووجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات.

أما بروينج وميك ديرموت وسكافا (Browning, McDermott & Scaffa, 2019) فقد هدفت دراستهم التعرف إلى جودة الحياة المهنية لدى المرشدين المرخصين مسبقًا، ومعرفة أثر الخصائص الإيجابية كالإمتنان والأمل والتجارب الروحية اليومية في الرضا عن طريقة التعاطف. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام عدة مقاييس هي: مقياس جودة الحياة المهنية، ومقياس الإمتنان، ومقياس الأمل، ومقياس التجارب الروحية اليومية. تكونت عينة الدراسة من (98) مرشدًا في الولايات المتحدة الأمريكية. أشارت النتائج أن مستوى الرضا عن التعاطف منخفض، ومستوى الاحتراق كان مرتفعًا وخصوصًا لدى المرشدين كبار السن، كما أشارت النتائج أن الإمتنان والتجارب الروحية اليومية قد تنبأت بشكل سلبي بالاحتراق، وكان الأمل هو الذي تنبأ بالرضا عن التعاطف.

كما أجرى تشين (Chen, 2020) دراسة هدفت التعرف إلى جودة الحياة المهنية لدى المرشدين، ومعرفة مدى إنتشار إجهاد التعاطف لديهم. تكونت عينة الدراسة من (76) مرشدًا. وتم استخدام مقياس جودة الحياة المهنية. أشارت النتائج أن مستوى عامل الرضا عن التعاطف كان مرتفعًا لدى عينة الدراسة، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى كل من الاحتراق النفسي وضغوط الصدمة الثانوية جاء بمستوى منخفض، وعدم وجود علاقة بين متغيرات: العمر، وسنوات الخبرة، والوقت الذي يقضيه المرشد مع المسترشد وأبعاد جودة الحياة المهنية.

وأجرى بريك (Brik, 2021) دراسة هدفت الكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية لدى أفراد عينة البحث تعزى للمتغيرات: الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي. تكونت عينة الدراسة من (334) مرشدة في المدارس الحكومية والأهلية من جميع المراحل الدراسية في جازان بالمملكة العربية السعودية. ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة مقياس جودة الحياة المهنية. أشارت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى أفراد العينة جاء بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية لدى أفراد عينة البحث تعزى للمتغيرات: لخبرة والتخصص والمؤهل العلمي.

كما أجرى فاي وكوك وشوي وبالترينيك (Fye, Cook, Choi & Baltrinic., 2021) دراسة هدفت التعرف إلى جودة الحياة المهنية لدى المرشدين وعلاقتها بالضيق العاطفي. تكونت عينة الدراسة من (524) مرشدًا في الولايات المتحدة الأمريكية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياسين هم: مقياس جودة الحياة المهنية، ومقياس الضيق

العاطفي. أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة المهنية جاءت بمستوى متوسط لدى عينة الدراسة، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية والمتغيرات الكامنة للضيق العاطفي.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يُلاحظ أن هذه الدراسات جاءت متنوعة من حيث الهدف والعينة والأساليب الإحصائية والمنهجية والأدوات؛ فمن حيث الهدف جاءت بعض الدراسات بهدف التعرف على مستوى الكفاءة المهنية وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين، مثل دراسة: فرانسيس (Francis, 2015) ودراسة (Browning, McDermott & Scaffa, 2019). أما عينة الدراسة فيلاحظ أن معظم الدراسات تناولت فئة المرشدين التربويين، مثل دراسة: (Fye, Cook, Choi & Baltrinic., 2021) و (Chen, 2020). كما تناولت دراسات أخرى فئات أخرى مثل دراسة البلوشي والظفري (2019) التي تناولت فئة المعلمين. وأما نتائج الدراسات السابقة فقد تنوعت، حيث أشارت بعضها إلى وجود مستوى مرتفع من الكفاءة المهنية وجودة الحياة المهنية مثل دراسة (Ahlam & Wergghi, 2017). أما بالنسبة لأدوات الدراسة فقد استخدمت الدراسات السابقة مقاييس: الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية مثل دراسة (Browning, McDermott & Scaffa, 2019) و (Al-Jandil, 2017). وبالنسبة للمنهجية فقد استخدمت الدراسات المنهج الوصفي. ويلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة أن الكفاءة المهنية وجودة الحياة يعتبران أحد الموضوعات الهامة للمرشد التربوي، والتي تطور مهاراته الإرشادية، كما يُلاحظ أن الدراسات السابقة قد تناولت متغيرات الدراسة كُلي على حده، ولعل ما يميز الدراسة الحالية أنها تربط المتغيرين معًا بطريقة مباشرة لدى فئة المرشدين التربويين. لذلك جاءت الدراسة الحالية التي يتوقع منها أن تساعد الباحثين لدراسات لاحقة، تسد الفراغ، وتعالج النقص في الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يواجه المرشد التربوي العديد من التحديات التي تفرضها طبيعة العمل الذي يؤديه، وقد يكون هناك دورًا أساسيًا لكفاءته المهنية في التعامل مع تلك التحديات، ويرى مور وأوردي وفرانسيس (Moore, Ordway & Francis, 2013) أن المرشدين المُدرِّبين، وذوي المستوى المرتفع من الكفاءة المهنية أثناء العمل الإرشادي يقدمون تدخلات علاجية لمسترشديهم بشكل أكثر فاعلية، ويخففون من الآثار السلبية لمشكلات المسترشدين. لكن قد لا يمتلك جميع المرشدين الكفاءة المهنية اللازمة لممارسة عملهم الإرشادي بشكل إيجابي، خصوصًا عندما يعالجون المشكلات الطلابية الحادة والصعبة، مما يؤدي إلى انخفاض المتعة من ممارسة عملهم الإرشادي، أو ما يسمى الرضا عن التعاطف، وإلى الاحتراق النفسي، وظهور العديد من أعراض ضغوط الصدمة لديهم، وبالتالي انخفاض مستوى جودة الحياة لديهم (Stamm, 2010). ونظرًا لأهمية الكفاءة المهنية وجودة الحياة المهنية أثناء العمل الإرشادي، فقد يكون من الضروري التعرف على مستوى تلك المتغيرات لدى المرشدين التربويين، ومعرفة العلاقة بينهما.

وقد جاءت مشكلة من نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها، كدراسة (Wee & Myers, 2002) والتي أظهرت أن المرشدين والأخصائيين النفسيين الذين يتعاملون مع حالات المسترشدين الصعبة كأوضاع الصدمات الحادة، هم أكثر عرضة لإجهاد التعاطف، كما أظهرت الدراسات أن العاملين في مجال الدعم النفسي في الخطوط الأمامية أكثر عرضة للصدمات، وأشارت دراسة البلوشي والظفري (Al Balushi & Al Dhafri, 2019) وجود علاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة الذاتية.

ومما دعا الباحثان لدراسة هذه المشكلة أيضًا ندرة الدراسات التي تطرقت إلى متغيرات الدراسة مجتمعة لدى المرشدين التربويين، فلم يستحوذوا على إهتمام الباحثين، كما جاء إحساس الباحثان بالمشكلة من خلال عمل

أحد الباحثين كمرشد تربوي، فقد لاحظ أن المرشدين التربويين لديهم مشكلات تتعلق بكفاءتهم المهنية، ويظهر ذلك من خلال تساؤلاتهم المستمرة عن حلول لكثير من المشكلات الحادة التي يواجهونها مع الطلبة المسترشدين، وقد يؤثر ذلك على مستوى جودة حياتهم المهنية. وقد حاول الباحثان التعرف على مستوى تلك المتغيرات والعلاقة بينهما لدى فئة المرشدين في الأردن. وعليه فإن مشكلة الدراسة تتحدد في التعرف إلى مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة، والتعرف إلى العلاقة بينهما، وتحديدًا حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى الكفاءة المهنية المدركة لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة من وجهة نظرهم؟

فرضية الدراسة: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الكفاءة

المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية، والتعرف

على العلاقة بينهما.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية في جانبين:

الأهمية النظرية: تكمن أهمية الدراسة في متغيراتها، إذ أنها تناولت مفاهيم ذات علاقة بالجوانب الإيجابية لدى المرشدين التربويين، حيث ستوفر أطر نظرية تتعلق بمفاهيم نفسية مثل: الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية، إضافة إلى الإهتمام بمعرفة العلاقة بين المتغيرين، وانعكاساتها على جوانب حياتهم الاجتماعية والمهنية والنفسية. كما تكتسب الدراسة أهميتها من الفئة المستهدفة، وهي فئة المرشدين التربويين.

الأهمية التطبيقية: تنبثق أهمية الدراسة الحالية في توفير أداتين، تتمتعان بخصائص سيكومترية مقبولة، يمكن تطبيقهما في مجال قياس مستوى الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية، واستخدامهما في دراسات لاحقة، كما يمكن أن تقدم الدراسة بعض المعلومات والبيانات التي قد يستفيد منها المسؤولون، والمخططون، وصناع القرار، والقائمين على السياسات التربوية والنفسية، في تحسين الخدمات المقدمة لهذه الفئة، لدفعهم نحو توجيه جهودهم نحو تنمية الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية، ويمكن لهذه الدراسة أن تقدم ما من شأنه أن يكون سندا للباحثين لإجراء دراسات جديدة مع فئات مماثلة.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

احتوت الدراسة على مجموعة من التعريفات المفاهيمية وإجرائية كالآتي:

الكفاءة المهنية المدركة (Perceived Professional Competence): عرّفها رودريغز وآخرون (Rodriguez et al., 2002, p. 310)

بأنها "نمط من المعرفة والمهارة والقدرات والسلوكيات وغيرها من الخصائص التي يحتاجها

الفرد لأداء أدوار العمل أو الوظائف المهنية بنجاح، وهي قابلة للقياس". ويُعرف إجرائيًا بأنها الدرجة التي

سيحصل عليها المفحوص على المقياس المُعد لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

جودة الحياة المهنية (Professional Quality of Life (ProQOL): عرّفها ستام (Stamm, 2010, p. 8) بأنها

"الجودة التي يشعر بها الفرد فيما يتعلق بعمله كمساعد". ولها مكونين إيجابي وسلبي هما: المكون

الإيجابي هو: الرضا عن طريقة أو أسلوب التعاطف، والمكون السلبي يمثل إجهاد أو إرهاق التعاطف،

والذي يُشير إلى التأثير السلبي على رفاة الفرد الذي يقدم المساعد بسبب تعرضه للإرهاق المرتبط

بالعمل، والضغوط الثانوية للصدمة. ويُعرف إجرائيًا بأنها الدرجة التي سيحصل عليها المفحوص على المقياس المُعد لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

المرشد التربوي Educational Counselors: تعرفه جمعية علم النفس الأمريكية (APA, 2022) بأنه فرد مدرب مهنيًا في تقديم الإرشاد أو علم النفس أو العمل الاجتماعي أو التمريض المتخصص في مجال أو أكثر من مجالات الإرشاد، مثل التدريب المهني أو إعادة التأهيل أو التعليم أو تعاطي المخدرات أو الزواج أو العلاقات أو الإرشاد الأسري، ويقدم المرشد التقييمات المهنية والمعلومات والاقتراحات المصممة لتعزيز قدرة المسترشد على حل المشكلات واتخاذ القرارات وإحداث التغييرات المطلوبة في المواقف والسلوك. ويعرف إجرائيًا بأنهم المرشدين المدرسين العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة، والذين لديهم الرغبة بالمشاركة بالدراسة، خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2023/2022.

مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة: هي مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة، والتي يتوفر في مدارسها مرشد تربوي، وهي (لواء قسبة عمان، لواء الجامعة، لواء القويسمة، لواء ماركا، لواء وادي السير، لواء سحاب، لواء القويسمة).

حدود الدراسة: تحددت الدراسة بالآتي:

- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2023/2022.
- الحدود المكانية: محافظة العاصمة.
- الحدود البشرية: عينة من المرشدين التربويين.
- حدود موضوعية: تتحدد الدراسة بطبيعة الأدوات المستخدمتين في الدراسة (الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية) وما تتمتعان به من خصائص سيكومترية.

محددات الدراسة:

- تتحدد بالقدرة على تعميم النتائج بما يعكس مدى استجابة أفراد العينة على فقرات الأدوات المعدتين لأغراض الدراسة وهما مقياسي (الكفاءة المهنية المدركة، وجودة الحياة المهنية).
- تنحصر دلالات المفاهيم الواردة في الدراسة بالتعريفات الإجرائية والمفاهيمية المحددة فيها.

الطريقة والإجراءات:

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي لتوضيح طبيعة ودلالة العلاقة بين الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين، حيث يعد هذا المنهج ملائمًا للتعرف الى العلاقة بين متغيري الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في محافظة العاصمة (لواء قسبة عمان، لواء الجامعة، لواء القويسمة، لواء ماركا، لواء وادي السير، لواء سحاب، لواء القويسمة) والبالغ عددهم (420) مرشداً، خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2021-2022).

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة متيسرة من مجتمع الدراسة ، بلغ حجمها (120) مرشدا تربويا وقد شكلت ما نسبته (29%) من مجتمع الدراسة، تم توزيع الاستبانة عليهم الكترونيا باستخدام تطبيق (Google Drive)، وتم استعادتها جميعا وخضعت للتحليل الاحصائي.

أدوات الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة فقد تم تطوير اداتين هما : مقياس الكفاءة المهنية المدركة، وجودة لحياة المهنية، وذلك بعد الاطلاع الأدب النظري، ومراجعة العديد من الدراسات السابقة كدراسة فرانسيس (Francis, 2015). ودراسة الجنديل (Al-Jandil, 2017) ودراسة (Ahlam & Werghi, 2017) ودراسة (Browning, McDermott & Scaffa, 2019) ، ودراسة تشين (Chen, 2020) (Brik, 2021). وقد تكون مقياس الكفاءة المهنية المدركة من (25) فقرة، تم صياغتها باتجاه ايجابي وسلبي توزعت على اربعة مجالات هي: الانجاز في العمل، وتطوير الأداء، والتفاعل الاجتماعي والتعامل مع المواقف الضاغطة. في حين تكون مقياس جودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين من (23) فقرة تم صياغتها باتجاه ايجابي وسلبي تم توزيعها على ثلاث مجالات هي: الرضا عن التعاطف، ومقاومة الاحتراق/ الارهاق، والتعامل مع ضغوط الصدمة الثانوية.

صدق أدوات الدراسة:

تم التحقق من دلالة صدق اداتي الدراسة باستخدام:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تمّ عرض الأداتين على عدد من المحكمين، بلغ عددهم (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية: اليرموك، الأردنية، مؤتة، وقد طُلب منهم إبداء رأيهم في فقرات الأداتين من حيث وضوح الصياغة اللغوية وسلامتها، ووضوح المعنى، ومدى انتماء الفقرة إلى المقياس والبُعد، وإبداء أية معلومات أو تعديلات يرونها مناسبة. وقد تم الأخذ باقتراحات السادة المحكمين، وتمّ اعتماد الحُكم على صلاحية بقاء الفقرات بنسبة 80%.

مؤشرات صدق البناء الداخلي لأداتي الدراسة: تم التأكد من صدق البناء الداخلي لأداتي الدراسة، باستخدام معامل ارتباط بيرسون (pearson coefficients) حيث تم استخراج معاملات ارتباط كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية، وايضا الارتباط بين المجال والدرجة الكلية، بعد تطبيقه على عينة استطلاعية من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها بلغ حجمها (30) مرشدا تربويا، وقد تم اعتماد معيار قبول الفقرة بأن لا يقل معامل ارتباطها عن (0.30)، والجدولين (1) و(2) تعرض النتائج

جدول 1

دلالات صدق البناء الداخلي لمقياس الكفاءة المهنية المدركة

معاملات ارتباط المجال مع الدرجة الكلية	معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	معاملات ارتباط الفقرة مع المجال	رقم الفقرة	
0.91**		الإنجاز في العمل		
		0.78**	0.90**	1
		0.94**	0.89**	2
		0.74**	0.88**	3
		0.62**	0.76**	4
		0.86**	0.91**	5
0.93**		0.85**	0.87**	6
			تطوير الأداء	
		0.73**	0.79**	7
		0.71**	0.77**	8
		0.73**	0.78**	9
		0.56**	0.74**	10
0.72**		0.66**	0.79**	11
		0.82**	0.85**	12
		0.65**	0.53**	13
			التفاعل الاجتماعي	
		0.59**	0.81**	14
		0.49**	0.77**	15
0.92**		0.56**	0.75**	16
		0.47**	0.80**	17
		0.78**	0.90**	18
			التعامل مع المواقف الضاغطة	
		0.87**	0.80**	19
		0.76**	0.87**	20
	0.68**	0.61**	21	
	0.58**	0.52**	22	
	0.47**	0.59**	23	
	0.45*	0.65**	24	
	0.79**	0.80**	25	

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

** دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

تظهر نتائج الجدول (1) ان معاملات ارتباط الفقرة مع المجالات تراوحت بين (0.53-0.91)، في حين تراوحت معاملات ارتباط الفقرة الدرجة الكلية بين (0.45-0.94). ومعاملات ارتباط المجالات مع الدرجة الكلية (0.72-0.93)، وجميعها دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وهذا مؤشر على صدق الأداة.

جدول 2

دلالات صدق البناء الداخلي لمقياس جودة الحياة المهنية

معاملات ارتباط المجال مع الدرجة الكلية	معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	معاملات ارتباط الفقرة مع المجال	رقم الفقرة
0.82**	الرضا عن التعاطف		
	0.75**	0.61**	1
	0.71**	0.81**	2
	0.49**	0.65**	3
	0.73**	0.68**	4
	0.57**	0.85**	5
0.91**	مقاومة الاحتراق "الإرهاق"		
	0.57**	0.74**	6
	0.66**	0.68**	7
	0.74**	0.65**	8
	0.71**	0.73**	9
	0.37*	0.54**	10
	0.72**	0.83**	11
0.90**	التعامل مع الضغوط الصدمة الثانوية		
	0.49**	0.62**	12
	0.85**	0.78**	13
	0.70**	0.76**	14
	0.45*	0.57**	15
	0.69**	0.68**	16
	0.63**	0.61**	17
	0.64**	0.64**	18
	0.48**	0.65**	19
	0.47**	0.52**	20
	0.41*	0.54**	21
	0.48**	0.37*	22
0.48**	0.44*	23	

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

** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

تظهر نتائج الجدول (2)، بأن قيم معاملات ارتباط الفقرة مع مجالها تراوحت بين (0.37-0.83)، وبين الفقرة والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0.37- 0.85) اما بين المجالات والدرجة الكلية فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.82-0.91) وجميعها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وهذا مؤشر على صدق الأداة.

ثانياً: ثبات اداتي الدراسة:

تم التحقق من دلالات ثبات اداتي الدراسة، بحساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، بعد تم تطبيق اداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة وخارج عينتها بلغ حجمها (30) مرشداً تربوياً. والجدول (3) يعرض النتائج.

جدول 3

قيم معاملات ثبات اداتي الدراسة

المقياس	المجال	عدد الفقرات	معامل ثبات كرونباخ الفا
	الإنجاز في العمل	6	0.93
	تطوير الأداء	7	0.85
الكفاءة المهنية المدركة	التفاعل الاجتماعي	5	0.84
	التعامل مع المواقف الضاغطة	7	0.79
	الدرجة الكلية / الكفاءة المهنية المدركة	25	0.94
	الرضا عن التعاطف	6	0.77
جودة الحياة المهنية	مقاومة الاحتراق "الإرهاق"	7	0.80
	التعامل مع ضغوط الصدمة الثانوية	10	0.75
	الدرجة الكلية/ جودة الحياة المهنية	23	0.90

تظهر نتائج الجدول (3) ان قيم ثبات كرونباخ الفا لمجالات مقياس الكفاءة المهنية المدركة تراوحت ما بين (0.79-0.93) وللدرجة الكلية (0.94)، ولمجالات مقياس جودة الحياة المهنية فقد تراوحت بين (0.75-0.80) وبلغ الثبات الكلي للمقياس (0.90)، وهي قيم تدل على ثبات المقاييس، ومناسبتها لإجراء الدراسة.

تصحيح أدوات الدراسة:

تكون مقياس الكفاءة المهنية المدركة من (25) فقرة، موزعة على اربعة مجالات: الانجاز في الأداء، وتطوير الأداء، التفاعل الاجتماعي، والتعامل مع المواقف الضاغطة، صيغت باتجاه ايجابي وسلبى، اما مقياس جودة الحيا المهنية فقد تكون من (23) فقرة وصيغت ايضا باتجاه ايجابي وسلبى، وقد تم توزيعها على المجالات الآتية: الرضا عن التعاطف، ومقاومة الاحتراق "الإرهاق" والتعامل مع ضغوط الصدمة الثانوية. وتم الاستجابة على المقاييس وفق تدرج ليكرت الخماسي، حيث تم إعطاء الإجابة دائماً (5 درجات)، غالباً (4 درجات)، وأحياناً (3 درجات)، ونادراً (درجتان)، ومطلقاً (درجة واحدة)، وتعكس في حالة الفقرة السلبية رقم (9,14,20,24) في مقياس الكفاءة المهنية المدركة، والفقرات السلبية الآتية في مقياس جودة الحياة لمهنية (7,8,9,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23). وقد بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المبحوث على مقياس الكفاءة المهنية المدركة: (125) وأقل درجة (25) وبدرجة قطع (75)، وبلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المبحوث على مقياس جودة الحياة المهنية (115) وأقل درجة (23) وبدرجة قطع (69). ولغاية الدراسة الحالية فقد تم اعتماد المتوسطات الحسابية كمعيار للحكم على مستوى الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين، للفقرات والمجالات والدرجة الكلية، حيث ان المدى للفقرات = (أعلى تدرج - أدنى تدرج) / عدد الفئات = $3 / (1-5) = 1.33$ وعليه يكون: المستوى المنخفض للكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية: من 1 إلى أقل من 2.33، والمستوى المتوسط للكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية من 2.33 إلى 3.66، والمستوى المرتفع من 3.67 إلى 5.

المعالجة الإحصائية:

لإستخراج النتائج، تم استخدام المعالجات الاحصائية الآتية:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Coefficients) للتحقق من صدق البناء الداخلي لمقاييس الدراسة.
- معامل ثبات كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) للتحقق من ثبات مقاييس الدراسة.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن سؤالي الدراسة: الأول والثاني.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Coefficients) للإجابة عن فرضية الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، وقد تم عرضها ومناقشتها على النحو الآتي:
النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول: " ما مستوى الكفاءة المهنية المدركة لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للمجالات والدرجة الكلية لمقياس القلق المستقبلي والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى للمجالات والدرجة الكلية للكفاءة المهنية المدركة لدى افراد عينة الدراسة (ن=120)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	الانجاز في العمل	4.09	0.730	1	مرتفع
2	تطوير الأداء	3.70	0.554	3	مرتفع
3	التفاعل الاجتماعي	3.68	0.654	4	مرتفع
4	التعامل مع المواقف الضاغطة	3.84	0.840	2	مرتفع
	الدرجة الكلية الكفاءة المهنية المدركة	3.83	0.617	-	مرتفع

تظهر النتائج الواردة في الجدول (4) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الكفاءة المهنية المدركة قد بلغ (3.83) بانحراف معياري (0.617)، وهذا يشير الى مستوى مرتفع، واحتل مجال الانجاز في العمل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.730) تلاه في المرتبة الثانية مجال التعامل مع المواقف الضاغطة بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.840) وفي المرتبة الثالثة جاء مجال تطوير الأداء بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.554) وفي المرتبة الرابعة والأخيرة جاء مجال التفاعل الاجتماعي بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.654).

أظهرت النتائج ان مستوى الكفاءة المهنية المدركة مرتفعاً، فالباحثان يعتقدان بان هذه النتيجة تعد مؤشراً على امتلاك المرشدين التربويين الكفاءة المهنية، كما ان لديهم قدرات على التعامل مع الصعوبات والمشكلات التي تواجهه المسترشدين الذي يطلبون المساعدة الارشادية، كما ان هذه النتيجة قد تعكس ويهدف إعداد وتدريب المرشدين التربويين للتعامل مع مشكلات المسترشدين فتقه بنفسه وبقدراته الذاتية، يشكل دافعا لتطوير الذات والسعي نحو النجاح والتميز في اداء العمل على اكمل وجه، مما يزيد جودة الحياة المهنية لديه كما ان الاستقرار الوظيفي الذي يشعر به المرشدون قد يزيد من مستوى الرضا عن العمل وبالتالي مقاومة الاحباط والضغط النفسية المرتبطة بمهنة الارشاد، فالمرشدون لديهم القدرة على فهم تكنيكات الارشاد واساليبه وتعلم المهارات الارشادية، وتطبيقها هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الجندي (Al-Jandil, 2017) التي اظهرت ان مستوى الكفاءة المهنية مرتفع، ودراسة أحلام وورغي (Ahlam & Werghi, 2017) التي بينت ان مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين المرشد مرتفعاً. واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة فرانسيس (Francis, 2015) التي اظهرت نتائجها ان مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين والأخصائيين منخفض. كما اختلفت مع دراسة السكارنة والعجيلي (Al-Sakarnh &)

Al-Ajjili, 2020) التي أشارت إلى أن مستوى الكفاءة المهنية جاء متوسطاً. وربما يعود الاختلاف في النتائج لاختلاف مجتمع الدراسة الحالية عن تلك الدراسات، وربما يعود ذلك أيضاً لاختلاف أدوات الدراسة المستخدمة في الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني: " ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية والفقرات لمقياس العزلة الاجتماعية والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والمستوى للمجالات والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة (ن=120)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	الرضا عن التعاطف	4.30	0.803	1	مرتفع
2	مقاومة الاحتراق "الارهاق"	3.91	0.834	3	مرتفع
3	التعامل مع ضغوط الصدمة الثانوية	4.05	0.596	2	مرتفع
	الدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية	4.07	0.674	-	مرتفع

تظهر النتائج الواردة في الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة المهنية قد بلغ (4.07) بانحراف معياري (0.674)، وهذا يشير إلى مستوى مرتفع، واحتل مجال الرضا عن التعاطف المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.803) تلاه في المرتبة الثانية مجال ضغوط الصدمة الثانوية بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.596) وفي المرتبة الثالثة جاء مجال الاحتراق بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.834) وفي المرتبة.

ويعزو الباحثان جودة الحياة المهنية المرتفعة إلى استبصار ووعي المرشدين بإمكاناتهم وقدراتهم ورضاهم عن مهنتهم وعملهم، حيث ن التركيز على الجوانب الإيجابية لمهام الإرشاد يساعد على الشعور بالقوة والإيجابية لدى المرشدين تجاه عملهم الإرشادي مع المسترشدين، كما ان مهنة الإرشاد قد تشبع حاجات المسترشدين وتزيد من تطورهم المعرفي والشخصي، ويمكن أيضاً ان تطابق المرشد مع ذاته قد يفسر هذه النتيجة فما دام انه قادراً على مواجهة مشكلاته الشخصية والنفسية فانه يستطيع تقديم خدمة الإرشاد لمن يطلبها، فحب العمل الإرشادي والانغماس فيه والثقة بإمكاناته وقدراته قد يشكل حاجز ضد اليأس والاكتئاب والاحتراق والتعرض إلى ضغوط الصدمة الثانوية، كما ان القدرة على التكيف مع متطلبات واعباء مهنة الإرشاد يقدم تفسيراً لهذه المستوى من جودة الحياة المهنية، فالرغبة في العمل والانتماء له قد يشكل دافعاً وحافزاً للاندماج في العمل الإرشادي، وانتقلت الدراسة مع نتائج دراسة تشين (Chen, 2020) أن مستوى عامل الرضا عن التعاطف كان مرتفعاً وأن مستوى كل من الاحتراق النفسي وضغوط الصدمة الثانوية جاء بمستوى منخفض، كما إتقت مع دراسة البلوشي والظفري (Al Balushi & Al Dhafri, 2019) التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة جاء مرتفعاً. واختلقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة برونينج وميك ديرموت وسكافا (Browning, McDermott & Scaffa, 2019) التي اظهرت نتائجها أن مستوى الرضا عن التعاطف منخفض، ومستوى الاحتراق كان مرتفعاً وخصوصاً لدى المرشدين كبار السن. واختلقت أيضاً مع دراسة بريك (Brik, 2021) و فاي وكوك وشوي وبالترينيك (Fye, Cook, Choi & Baltrinic., 2021) التي اشارت

إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية جاء متوسطاً. وقد يعود الاختلاف في النتائج لاختلاف عينة ومجتمع الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، واختلاف الأدوات المستخدمة أيضاً.

النتائج المتعلقة بفرضية الدراسة التي تنص: "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذه الفرضية، فقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Coefficient) والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول 6

مصنوفة معاملات الارتباط لبيان دلالة العلاقة الارتباطية بين الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية (ن = 120)

الدرجة الكلية جودة الحياة المهنية	التعامل مع ضغوط الصدمة الثانوية	مقاومة الاحتراق الارهاق	الرضا عن التعاطف	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	المتغير
0.88**	0.86**	0.76**	0.85**	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	الانجاز في العمل
0.000	0.000	0.000	0.000	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	تطوير الأداء
0.62**	0.66**	0.47**	0.61**	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	التفاعل الاجتماعي
0.000	0.000	0.000	0.000	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	التعامل مع المواقف الضاغطة
0.59**	0.60**	0.43**	0.63**	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	الدرجة الكلية الكفاءة المهنية المدركة
0.71**	0.69**	0.61**	0.69**	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	
0.000	0.000	0.000	0.000	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	
0.80**	0.80**	0.66**	0.79**	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	
0.000	0.000	0.000	0.000	معامل الارتباط الدلالة الاحصائية	

** دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

* دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)

تظهر نتائج الجدول (6) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين كل من الكفاءة المهنية المدركة والدرجة الكلية والمجالات وجودة الحياة المهنية على الدرجة الكلية والمجالات، اعتمادا على قيم معاملات الارتباط المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق ومستوى الدلالة المناظر لها، وجميعها دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يشير الى ان الكفاءة المهنية المدركة يرافقها جودة حياة مهنية لدى المرشدين التربويين.

ويمكن تفسير الارتباط الايجابي بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة المهنية، ان امتلاك المرشدين التربويين للكفايات المعرفية والقدرة على تطبيق اساليب الارشاد الى تعزيز الثقة بالذات، وبالتالي الرضا عن العمل الارشادي وهذا يجعل المرشد اكثر انتماء وارتباط بمهنة الارشاد، كما ان الكفاءة المهنية المدركة قد تعمل كحافز للبحث عن الأساليب الارشادية التي تساهم في حل مشكلات المسترشدين، فالعمل الارشادي كغيره من المهن لا بد وان يمتلك الفرد المهارات التي تمكنه من الانجاز، فامتلاك المهارات الفنية قد تمكنه من السيطرة على مشكلاته، وبالتالي

يمكنه تقديم المساعدة الارشادية للآخرين، والشعور بالرضى عن عمله. واتفقت الدراسة مع نتائج دراسة فرانسيس (Francis, 2015) في جانب وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي. كما إتفقت مع دراسة البلوشي والظفري (Al Balushi & Al Dhafri, 2019) التي اشارت الى وجود علاقة بين جودة الحياة المهنية ومعتقدات الكفاءة الذاتية.

التوصيات:

- بناء على النتائج التي توصلت لها الدراسة، فان الباحثان يوصيان بالآتي:
- ضرورة الاستفادة من نتائج الدراسة من قبل وزارة التربية والتعليم والجامعات الأردنية من خلال نشر نتائجها، لتعزيز الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين.
- الاستفادة من العلاقة الارتباطية بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة المهنية، حيث أن تطوير احدهما يسهم في تطوير الآخر.
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمرشدين التربويين ذوي المستوى المرتفع من الكفاءة المهنية وجودة الحياة المهنية، لتشجيعهم على التطور المستمر.
- اجراء مزيدا من الدراسات حول متغيرات الدراسة الحالية على مجتمعات وعينات اخرى غير عينة الدراسة الحالية، للاستفادة من نتائج الدراسة الحالية وتعميمها.

المراجع

- Adelsberger, H. H., Collis, B., & Pawlowski, J. M. (Eds.). (2013). *Handbook on information technologies for education and training*. Springer Science & Business Media.
- 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), 128-167.
- Al Balushi, M, & Al Dhafri, S (2019). Quality of work life and its relationship to teachers' self-efficacy beliefs in the Sultanate of Oman. *The Jordanian Journal of Educational Sciences* 15(4), 387-398.
- Al-Dahri, A, H. (2016). *Supervision in Educational Psychological Counseling: Foundations and Theories*, 1st Edition, Dar Al-Issan Al-Alami for Publishing and Distribution: Amman.
- Al-Jandil, H, A. (2017). Daily inconveniences and their relationship to the professional competence of educational counselors. *Al Ustaz Journal for Humanities and Social Sciences*, 221, 267 - 292.
- Al-Khatib, A, A. (2013). *Psychological counseling at school; Its foundations, theories and applications*. Amman: Dar Al-Masirah for printing and publishing.
- Al-Sakarnh, F & Al-Ajili, S. (2020). The Perceived Administrative Pattern and its Relationship with the Career Efficiency among Secondary Schools Counselors in Jordan. *Studies - Educational Sciences: University of Jordan - Deanship of Scientific Research*, 47 (3), 424 - 440.
- American Counseling Association. (2014). *2014 ACA code of ethics*. Alexandria, VA: Author.
- American Psychological Association (2022). *Definition of (ProQOL) Professional Quality of Life*. Accessed on 27/10/2022.
- American Psychological Association (2022). *Definition of Counselor*. Accessed on 5/10/2022.
- American School Counselor Association. (2020). *Definition of Counselor* Alexandria, VA: Author. Accessed on 10/11/2022.
- American School Counselor Association. (2022). *ASCA national model: Definition of Counselor*. Alexandria, VA: Author. Accessed on 2/10/2022.
- Aydin, F., & Odaci, H. (2020). School Counsellors' Job Satisfaction: What is the Role of Counselling Self-Efficacy, Trait Anxiety and Cognitive Flexibility. *Journal of psychologists and counsellors in schools*, 30(2), 202-215.

- Blount, A. J., & Lambie, G. W. (2018). Development and factor structure of the helping professional wellness discrepancy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 51*(2), 92-110.
- Boud, D., & Molloy, E. (2013). *Feedback in higher and professional education*. Routledge. Taylor & Francis Group.
- Bradley, L. J., Ladany, N., Hendricks, B., Whiting, P. P., & Rhode, K. M. (2010). Overview of counseling supervision. In N. Ladany & L. J. Bradley (Eds.), *Counselor supervision* (4th ed.). Routledge.
- Brashear, C. A. (2021). *The Impact of Creative Online Group Supervision on Counselors-in-Training: A Single-Case Research Study* "Doctoral dissertation", Texas A&M University-Commerce.
- Braun, B. G. (1993). Aids to the treatment of multiple personality disorder on a general psychiatric inpatient unit. *Clinical perspectives on multiple personality disorder*, 155-178.
- Brik, K Y. (2021). Quality of career life among female counselors in Jazan schools. Quality of career life among female counselors in Jazan schools. *Journal of Educational Sciences, 7*(2), 199-235.
- Browning, B. R., McDermott, R. C., & Scaffa, M. E. (2019). Transcendent characteristics as predictors of counselor professional quality of life. *Journal of Mental Health Counseling, 41*(1), 51-64.
- Chen, C. C. (2020). Professional quality of life among occupational therapy practitioners: An exploratory study of compassion fatigue. *Occupational Therapy in Mental Health, 36*(2), 162-175.
- Constantine, M. G., & Ladany, N. (2001). New visions for defining and assessing multicultural counseling competence. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 482-498). Sage Publications, Inc.
- Corey, G. (2008). *Psychological counseling theory and practice*. (trans. T. Ergene). Ankara: Mentis.
- Dufrene, R. L., & Henderson, K. L. (2009). A framework for remediation plans for counseling trainees. *Compelling counseling interventions: VISTAS*, 149-159.
- El-Keshki, M, S. (2019). The Relationship Between the Professional Competence of the Student Counselor and Some Personality Traits: A Field Study on A Sample of Student Counselors in Jeddah City. *Research Journal 14*, 294-336.
- Francis, J. D. (2015). *The effects of competency on job satisfaction for professional counselors when providing court testimony*. "Doctoral dissertation". Walden University.
- Friedmeyer-Trainor, K., & Kim, H. W. (2015). *Self-care and Professional Quality of Life: Predictive Factors Among MSW Practitioners Kori R. Bloom Quist Leila Wood*.
- Fye, H. J., Cook, R. M., Choi, Y. J., & Baltrinic, E. R. (2021). Professional quality of life and affective distress among prelicensed counselors. *Journal of Counseling & Development, 99*(4), 429-439.
- Gysbers, N. C. (2001). School guidance and counseling in the 21st century: Remember the past into the future. *Professional school counseling, 5*(2), 96.
- Gysbers, N. C., & Henderson, P. (2001). Comprehensive guidance and counseling programs: A rich history and a bright future. *Professional School Counseling, 4*(4), 246.
- Laverdière, O., Kealy, D., Ogrodniczuk, J. S., Chamberland, S., & Descôteaux, J. (2019). Psychotherapists' professional quality of life. *Traumatology, 25*(3), 208.
- Mellin, E. A., Hunt, B., & Nichols, L. M. (2011). Counselor professional identity: Findings and implications for counseling and inter professional collaboration. *Journal of Counseling & Development, 89*(2), 140-147.
- Ministry of Education (2022). *Guidance and Guidance Directorate*. Accessed on November 1, 2022.
- Mishaan, A. (2000). *Studies of gender differences in occupational satisfaction*. Dar Al-Qalam for Publishing and Distribution: Kuwait, Amman, 3rd Edition.
- Moore, R. O., Ordway, A., & Francis, J. (2013). The tug of war child: Counseling children involved in high conflict divorces. *Ideas and research you can use: VISTAS Summer 2013*.
- Remley, T. P., & Herlihy, B. (2014). *Ethical, legal, and professional issues in counseling* (p. 528). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Rodriguez, D., Patel, R., Bright, A., Gregory, D., & Gowing, M. K. (2002). Developing competency models to promote integrated human resource practices. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 41*(3), 309-324.
- Rothschild, B., & Rand, M. (2006). Help for the helper: Self-care strategies for managing burnout and stress. *New York & London: WW Norton & Company*.

- Stamm, B. H. (2010). *The ProQOL (Professional Quality of Life Scale: Compassion satisfaction and compassion fatigue)*. Pocatello, ID: ProQOL.org.
- Wee, D. F., & Myers, D. (2002). Stress responses of mental health workers following disaster: *The Oklahoma City bombing*.
- Welfel, E. R., & Patterson, L. E. (2005). *The counseling process: A multitheoretical integrative approach*. Brooks/Cole Publishing Company.

المراجع العربية المترجمة

- أحلام، مداني أحمد، و ورغي، سيد (2017). الكفاءة المهنية للمرشد التربوي بين الواقع والمأمول دراسة ميدانية على عينة من المرشدين التربويين. *منصة المجلة العلمية الجزائرية*، 5(1)، 167-128.
- بريك، خلود يحيى عبدالباري (2021). جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان. *مجلة العلوم التربوية*، 7(2)، 235-199.
- البوشي، مريم، و الظفري، سعيد (2019). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية* 15(4)، 398-387.
- الجنديل، هدى عبدالرزاق محمد (2017). الإزعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين. *مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 221، 292 - 267.
- الخطيب، صالح أحمد (2013). *الإرشاد النفسي في المدرسة؛ أسسه ونظرياته وتطبيقاته*. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.
- الداهري، صالح حسن (2016). *الإشراف في الإرشاد النفسي التربوي الأسس والنظريات*. ط1، دار الإحصار العلمي للنشر والتوزيع: عمان.
- السكرانة، فرج عبدالله، و العجيلي، شذى عبدالباقى. (2020). النمط الإداري المدرك وعلاقته بالكفاءة الوظيفية لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في الأردن. *دراسات - العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي*، 47(3)، 440 - 424.
- وزارة التربية والتعليم (1994). *قانون وزارة التربية والتعليم لعام 1994*. تم الإطلاع عليه بتاريخ 2022/11/1.
- وزارة التربية والتعليم (2022). *مديرية الإرشاد والتوجيه*. تم الإطلاع عليه بتاريخ 2022/11/1.