مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين وعلاقته بدافعيتهم نحو عملهم

د. علي عليج خضر الجميلي
مدرس
جامعة الموصل / كلية التربية

الملخص:

استهدف البحث التعرف على مصادر ضغوط العمل وعلاقته بالدافعية نحو العمل لدى المرشدين التربويين ، تكونت عينة البحث من (٨٠) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين في محافظة نينوى ، ولغرض تحقيق أهداف البحث استخدمت أداتان ، الأولى أداة لقياس ضغوط العمل من اعداد الباحث تكونت من (٥٢) فقرة ، وألاداة الثانية هي مقياس الدافعية نحو المهنة الذي أعده (الحيالي ، ١٩٩٠) والذي تكون من (٤٢) فقرة وتم اعتماده في البحث ، واستخدم الاختبار التائي لعينة واحدة ومعامل ارتباط بيرسون بوصفهما وسائل احصائية في البحث ، توصل البحث الى عدة نتائج كان من أهمها ان المرشدين التربويين يعانون من ضغوط العمل ، وتدني مستوى الدافعية نحو العمل لديهم ، فضلا عن ذلك توجد علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل والدافعية نحو العمل لدى المرشدين التربويين ، بمعنى أنه كلما زاد مستوى ضغوط العمل انخفض مستوى الدافعية نحو العمل لدى عينة البحث ، وفي ضوء النتائج تقدم الباحث ببعض التوصيات والمقترحات .

مشكلة البحث:

أصبحت العناية بالصحة النفسية للأفراد والعمل على تكامل شخصياتهم، موضوع اهتمام المسؤولين على مختلف المستويات، سواء في الأسرة، أم المدرسة، أم المجتمع العام ، ويرجع ذلك إلى تعقد الحياة والعمل في المجتمع المعاصر، ومواصلة الكفاح في سبيل العيش والإنتاج ، ففي القرن الحادي والعشرين، والذي يمتاز بسيادة عوامل الصراع والضغوط النفسية، لدرجة جعلت الباحثين في العلوم السلوكية يطلقون على هذا العصر لقبا مميزا هو عصر القلق، ينبغي على الإنسان أن يفهم ذاته وعمله بما يمكنه من السيطرة عليهما وتوجيههما، ويبدأ بالتفكير في نفسه عندما يدرك أن مقدرته على التوافق قد انعدمت وأن علاقته بالبيئة المحيطة به وبالعمل لم تعد علاقة ود وأمن (البدور ، ٢٠٠٦: ٢)

وإن ضغوط الحياة والانفعالات قد أصبحت من الظواهر الخطيرة في حياة الإنسان المعاصر وما يترتب عليها من أزمات نفسية ومواقف اجتماعية غاية في الصعوبة فكلما زادت تعقيدات الحياة كثر تعرض الإنسان لمثل هذه المواقف التي أصبحت بدورها من مميزات الحياة العصرية حيث يتعرض فيها الإنسان لكثير من مواقف الفشل والإحباط في تحقيق رغباته والتزاماته خصوصا إذا ما وقع تحت وطأة الضغوط المختلفة وسيطرت الانفعالات على نشاطه العام (الدليمي وعلي، ٢٠٠٢: ١٦)

كما إن ضغوط الحياة اليومية، وبالأخص ضغوط العمل بذاتها لا تعد جيدة ولا سيئة، وإنما تعتمد على التجربة الشخصية للفرد، فقد تكون أحيانا دافعا له للعمل، عندما تكون إيجابية ومفيدة، أو قد تكون سببا لمشاعر القلق والانزعاج عندما تكون سلبية وضارة انطلاقا من أن الشعور بالتوتر الناتج عن الضغوط عبارة عن استجابة حيوية كيماوية لموقف فيه تهديد محتمل يتعرض له الفرد باستمرار ، وبالتالي يعتمد التعامل مع الضغوط على مقدرة الفرد على الاستجابة لها.

(Law & Glover,2000:67)

والمرشد التربوي في أي مدرسة أو مؤسسة تعليمية يتعرض لدرجات متباينة من الضغوط المتعلقة بالعمل، ويرجع ذلك إلى أسباب كثيرة من بينها شعورهم بأن جهودهم في العمل غير فعالة ولا تلقى تقديرا أو إثابة وفي هذا الصدد حدد ماكلين (Mclean, 1980) متغيرين أساسيين يؤديان بالفرد إلى

تجاوز حدود الاحتمال ومن ثم إلى ضغوط مختلفة بالعمل وهما : - العبء الذاتي: والذي يرتبط ارتباطا دالا بانخفاض تقدير الذات وانخفاض الدافعية والتغيب عن العمل وعدم الرضا عن العمل.
- العبء الغيري : إذ إن الضغوط الناجمة عنه تنشأ حين يكون هناك تباين في إدراك العاملين بين مايستلزمه العمل وما يطلب منهم (العتيبي ، ١٩٩٧: ١٧٧)

كما أشار جرنس (Jrince, 1986) إلى مجموعة من العوامل التي لها دور كبير في حدوث الضغوط على الفرد في مجال عمله وهذه العوامل هي (مهام العمل، والتعارض في الأدوار المطلوبة من الفرد، وعدم وضوح المهام الملقاة على عاتق الفرد، وزيادة الأعباء الوظيفية، وغياب الدعم المعنوي والاجتماعي من الزملاء، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، وكثرة التغيرات التي تحدث في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، والسياسات العامة لها) كل هذه العوامل تؤدي إلى شعور الموظف بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه. وفق توقعات الرؤساء مما يولد لديه ضغطا في مجال عمله (الطعاني، ٢٠٠٥: ٢٠٢)

وبما أن المرشد التربوي في المدرسة تقع عليه مسؤولية كبيرة تجاه مدرسته ومجتمعه، فمن المتوقع أن يتعرض لضغوط عمل تنشأ من مصادر مثل: طبيعة التعامل مع المدرسين والطلبة، وأولياء أمور الطلبة، وطبيعة الفلسفة التربوية السائدة في المدرسة، وبيئة العمل، وعبء العمل الزائد، وصراع الدور، وغموض الدور إلى آخر المصادر التي يمكن أن تشكل عوامل ضغط عليه ، وكل هذه الضغوط المتوقعة ربما تؤثر بشكل ما على دافعيته نحو العمل، والتي قد تؤدي إلى عدم قيام المرشد التربوي بمهامه وأدواره المتوقعة منه بالشكل الأمثل مما يسهم في التقليص من دوره في تحقيق أهداف المدرسة في التعليم وخدمة المجتمع المحلي ، وبما أن فهم السلوك الإنساني لا يمكن تحقيقه إلا من خلال فهم دافعية الأفراد التي تسهم بشكل مباشر في التنبؤ بالسلوك المستقبلي لهم، وفي ظل غياب الدراسات العربية والأجنبية التي تبحث في اثر ضغوط العمل على المرشدين التربويين وعلاقتها بازدياد أو انخفاض الدافعية نحو العمل لديهم، وإحساسا من الباحث بنقص الدراسات التي تناولت هذه العلاقة بطريقة مباشرة ارتأى إجراء هذه الدراسة لرفد الميدان التربوي المحلي والعربي والأجنبي بالمعلومة الصحيحة والدقيقة عن تلك العلاقة ، لذا فقد برزت مشكلة البحث التي حاولت الدراسة الحالية التصدي لها والمتمثلة بالتعرف على مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بمستوى الدافعية نحو العمل لدى المرشدين التربويين.

أهمية البحث:

يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة التي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها، وأحداث تنطوي على الكثير من مصادر القلق، وعوامل الخطر والتهديد في مجالات الحياة كافة، وقد انعكست آثار تلك المواقف الضاغطة على معظم جوانب شخصية الفرد ، وإذا كان العصر الحالي يوصف "بعصر القلق"، فقد اعتبر بعض الباحثين أننا نعيش كذلك في عصر يتسم بالضغوط والأزمات النفسية ، إذ لم يعد عصرنا الحاضر عصر الحياة السهلة والميسورة ، بل تعقدت ظروف الحياة وبدأت تظهر أنماط من السلوك السلبي تقود إلى اضطراب العلاقات الإنسانية ، ونقص مهارات الفرد في التعامل معها ومواجهتها. (النيال وعبد الله، ١٩٩٧: ١٤٢)

ونتيجة لذلك، فإن هذه الضغوط التي يعاني منها الأفراد تنتقل للمجتمع مسببة له أخطاراً مختلفة، فقد ينتقل أثر الضغوط من الفرد إلى المؤسسة التي يعمل فيها، ومن ثم إلى المجتمع. فقد قدرت خسائر الاقتصاد الأمريكي الناتجة عن آثار الضغوط المختلفة أكثر من (٧٥) مليار دولار سنوياً، وهذه الخسارة قد تكون ناتجة بشكل مباشر عن التغيب عن العمل والنفقات الطبية الزائدة والإنتاجية الضائعة، وقد تكون خسارة غير مباشرة تنتج من انخفاض الدافعية للعمل، واتخاذ قرارات غير حكيمة، وقلة الإبداع، وحوادث العمل، فضلا عن المشكلات الناتجة من المحاولات الخاطئة عند الأفراد للتخلص من الضغوط كاتجاههم إلى تناول الأدوية والعقاقير (العدوان، ١٩٩٢: ٣)

وينظر إلى الضغوط على أنها متوارثة في المؤسسة، لا يمكن تجنبها في أي نظام اجتماعي، وأن الأفراد غير متساوين في عملية التكيف الاجتماعي خاصة، وأن الأهداف لا يمكن أن تكون تامة الوضوح باستمرار، كذلك الأدوار والمراكز لا تكون محددة بدقة. لذا، يكون النظام والأفراد العاملون فيه عرضة للضغوط بشكل مستمر (Hanson, 1991:4374)

كما أن الضغوط بذاتها لا تعد جيدة ولا سيئة، وإنما تعتمد على التجربة الشخصية للفرد، فقد تكون أحيانا دافعا له للعمل، عندما تكون إيجابية ومفيدة، أو قد تكون سببا لمشاعر القلق والانزعاج عندما تكون سلبية وضارة انطلاقا من أن الشعور بالتوتر الناتج عن الضغوط عبارة عن استجابة حيوية كيماوية لموقف فيه تهديد محتمل يتعرض له الفرد باستمرار، وبالتالي يعتمد التعامل مع الضغوط على مقدرة الفرد على الاستجابة لها

(Law & Glover,2000:68)

تعد ضغوط العمل ظاهرة قديمة لأن حياة الأفراد ارتبطت منذ القدم بالعمل ، الا ان الاهتمام بها كموضوع للدراسة يعد حديثا نسبيا ، لأن ضغط العمل أصبح يمتد الى جميع مناحي العمل ، وكل منحى له قدرة على أحداث الضغط مثل العمل المجهد وعدم وضوح المهام الملقاة على عاتق الفرد ، ومسببات ضغوط العمل تختلف من مؤسسة الى أخرى وجميع العاملين في المؤسسات يتعرضون لضغوط العمل في بعض الأوقات ، ولكن الأفراد لايتاثرون بضغط العمل بالمستوى نفسه ، فالفروق الفردية بين خصائص الأفراد تؤدي الى اختلاف مستوى ردود فعلهم في المواقف الضاغطة.(الطعاني ، ٢٠٠٥: ١٩٩)

وتعد ضغوط العمل من الظواهر التي لا يمكن تجنبها وتحاشيها لكونها تؤثر في جميع الأفراد سواء كانوا رؤساء أم مرؤوسين ولكن بدرجات مختلفة. على الرغم من ذلك لا يحظى هذا الموضوع بالاهتمام الكافي في الكثير من المؤسسات إما لأن تلك المؤسسات تجهل كيف يتم التعامل مع ضغوط العمل. أو لأنها لا تدرك بصورة واضحة مدى تأثير تلك الضغوط في سلوك أعضاء المؤسسة، ومن ثم تأثيرها في أداء المؤسسة بشكل عام (جاد الله، ٢٠٠٢: ٣)

ويتعرض العاملون في المؤسسات المختلفة ومنها التربوية إلى درجات مختلفة من الضغوط المرتبطة بالعمل، إذ يشعرون بأن الجهود التي يبذلونها في العمل غير فعالة ولا تكفي لإشباع شعورهم بالتقدير والثواب والإنجاز وتحقيق الذات (محمد، ١٩٩٩: ١٩٦)

وتتباين المصادر المسببة لضغوط العمل فبعض من هذه المصادر يكون مرتبطا بالعمل نفسه أما البعض الآخر فيكون مصدرها البيئة الخارجية التي بدورها تؤثر على كل من الأفراد والمؤسسات، وكذلك فإن مسببات ضغط العمل قد تنشأ من داخل الفرد نفسه وتتأثر بنمط سماته الشخصية مثل درجة طموحه وقدرته على تحمل المسؤولية وطبيعة دوافعه وقدرته على تقبل التغيير أو مقاومته، وقدرته على الاتصال والتفاعل مع الآخرين فضلا عن الكثير من السمات الأخرى (عليان وأبو زيد، ٢٠٠٢: ٣٣٥)

ولقد حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام العديد من المختصين ، وهذا الاهتمام يمكن ان يرجع لسببين رئيسين أولهما الأمراض المترتبة على على ضغوط العمل والتي تشير الى وجود علاقة بين ضغوط العمل والمشكلات أو الاضطرابات الصحية ، وان أكثر من ٥٠ % من الأمراض تصيب الفرد تعود الى أسباب ترتبط بضغوط العمل (الهنداوي ، ١٩٩٤: ١٠٨) ، وان تزايد مستويات الضغط لدى الفرد فوق المعتاد يؤدي الى الشعور بأعراض فسيولوجية مثل ارتفاع ضغط الدم ، وارتفاع نسبة السكري في الدم ، وقرحة المعدة وغيرها ، أما الأعراض النفسية مثل الشعور بالقلق والتوتر والاكتئاب والاحباط ، في حين ان الأعراض السلوكية تتمثل في التأخر المتكرر ، وكثرة الغياب ، وتشتت التركيز والميول العدوانية.(الغيص ، ١٩٩٧: ٤٤) ، وثانيهما التكاليف الاقتصادية الناجمة عنها ، اذ تشير الدراسات الى وجود خسائر اقتصادية كبيرة ناجمة عن تعرض العاملين للضغوط في العمل.(هيجان ، ١٩٩٨: ٢٧١)

وهنـاك اختلافـات فـي وجهـات النظـر للبـاحثين حـول مصـادر ضـغوط العمـل ، اذ ذكـر (هيجـان ، ١٩٨٨) ثلاثة نماذج رئيسة لمصادر ضغط العمل وهي على النحو الآتي: النموذج الثنائي مصنفا ضغوط العمل في مجموعتين هما مصادر متعلقة بالعمل ومصادر متعلقة بشخصية الفرد ، والنموذج الثلاثي الذي صنف مصادر ضغط العمل الى ثلاث مجموعات رئيسة هي الخصائص التنظيمية وخصائص الدور وخصائص الفرد وتوقعاته ، والنموذج المتعدد الأبعاد الذي صنف مصادر ضغوط العمل الى أربع مجموعات رئيسة وتشمل المشكلات المتعلقة بعبء والاحباط الوظيفي والتغيير المهني فضلا عن مصادرا أخرى تتعلق بظروف العمل.(الطعاني، ٢٠٠٥: ٢٠٤)

فيما صنفا روبرت وباتريك (Robert & Patrick , 1988) الآثار السلبية لضغط العمل على كل من الفرد والمؤسسة بالآثار الشخصية وتشمل القلق والعدوان واللامبالاة والملل والكآبة والشعور بالذنب والخجل ، وآثار سلوكية مثل التعرض للحوادث والاصابات واستعمال العقاقير ألمهدئه والهيجان العاطفي ، وآثار عقلية مثل عدم القدرة على اتخاذ القرارات وعدم القدرة على التركيز فضلا عن كثرة النسيان والحساسية الزائدة ، وآثار جسمية مثل زيادة نسبة السكر في الدم وارتفاع ضغط الدم وكثرة التبول ....الخ، وآثار تنظيمية مثل زيادة الغياب وانخفاض الأداء وكثرة حوادث العمل وعدم الرضا عن العمل.

(Robert & Patrick , 1988:304)

(الصباغ،باغ ، ١٩٨٨) على إستراتيجيتين لمعالجة ضغط العمل اولاهما استراتيجيه شخصية وهي موجهة الى الأوضاع النفسية والصحية للفرد وذلك بهدف تغيير أوضاعه النفسية والصحية ونمط سلوكه وظروف وأوضاع عمله ولكي يتحقق التغيير المطلوب لابد من تغيير أسلوب الحياة ونمط السلوك من خلال التدريب المكثف ، وثانيهما استراتيجيه تنظيمية موجهة الى المؤسسة وتتضمن عدة وسائل منها تغيير سياسات المؤسسة وبرامجها وتعديل نظام المرتبات وتحسين العلاقات بين جميع العاملين وعلى جميع المستويات.

(الصباغ ، ١٩٨٨: ٣١)

وقد أشار ساروس (Sarros, 1988) إلى أن من أبرز العوامل التي ترفع من مستويات الضغط هي الإجهاد الوظيفي والعبء الوظيفي والعلاقات الشخصية الغير مرضية، أما دومين (Domain, 1989) فقد أضاف إلى تلك الأسباب عدم المساواة في الرواتب والظروف النفسية، وقد أشارت نتائج الدراسة التي قام بها (أبو مغلي، ١٩٨٧) إلى أن جزء من مسببات الضغوط هو عدم المشاركة في اتخاذ القرارات وعدم الرضا عن المهنة وعدم الارتياح لأساليب القيادة التي يمارسها المدير (أبو طالب، ٢٠٠٠: ١٨٨)

أما الدافعية فهي موضوع يهمُ أي فرد من الأفراد لأنها تعرف بالأسباب التي تؤدي إلى اختلاف تصرفات الإنسان، كما أنها مهمة في علاج أنواع السلوك المنحرفة أو الوقاية منها، بل إن معرفتها مهمة وضرورية لكل من يشرف على جماعة من الجماعات ويوجهها، ويعمل على حفزها على العمل والإنتاج ، وان دراسة الدوافع لا تقتصر أهميتها على النواحي العملية، فهي وثيقة الصلة بجميع موضوعات علم النفس ، هذا فضلا عن أن الدوافع لا بد منها لتفسير كل سلوك ، إذ لا سلوك بدون دافع ، والدافع هو كل حالة داخلية جسمية أو نفسية تثير السلوك في ظروف معينة حتى يصل إلى غاية معينة (الرشدان والهمشري ،٢٠٠٢: ٢٤١)

ويشير مصطلح الدافعية Motivation إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من اجل تحقيق حاجاته وإعادة التوازن عندما يختل، وللدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك: هي تحريكه وتنشيطه، وتوجيهه، والمحافظة على استدامته حتى تشبع الحاجة ويعود التوازن ، كما يشير مصطلح الدافعية إلى حالة فسيولوجية – نفسية داخلية تحرك الفرد للقيام بسلوك معين في اتجاه معين لتحقيق هدف محدد، واذا لم يتحقق هذا الهدف يشعر الانسان بالضيق والتوتر حتى يحققه (شواشرة ،٢٠٠٧: ٢)

وترتبط الدافعية الإنسانية ارتباطا وثيقا بنواتج سلوك الفرد ، الأمر الذي جعل لها أهمية كبيرة ضمن موضوعات علم النفس، فيمكن تفسير كثير من أنماط السلوك في ضوء دافعية الفرد ، كذلك فإن أداء الفرد وإقباله على القيام بسلوك معين مرهون بنوعية الدافعية لديه، أما وظائف الدافعية فمتنوعة فهي التي تمدُ السلوك بالطاقة وتستثير النشاط وتحرر السلوك من حالة السكون إلى حالة الحركة، حيث تمد بعض الدوافع الداخلية السلوك بالطاقة أكثر مما تمده بها غيرها من المثيرات الخارجية كالجوائز والحوافز المادية، وهي كذلك تحافظ على استمرارية السلوك (عبابنة ،١٩٩٩: ١٠)

ويرى الباحث ان نجاح المرشد التربوي في عمله يعتمد على مقدار مايمتلكه من خصائص شخصية تؤثر في ذلك التعامل ، وهو في كل ذلك مدفوع بعوامل داخلية وخارجية نحو مهنة الارشاد ، وبعبارة أخرى ان نجاح المرشد التربوي لايقتصر على امتلاكه للخصائص الشخصية بل يعتمد أيضا على مستوى دافعيته نحو العمل الارشادي.

ويحتل موضوع الدافعية مكانة بارزة بين الدراسات في مجال علم النفس والادارة والعلوم الاجتماعية الأخرى ، فقد حاول الكثير من الباحثين في هذه المجالات خلال العقود الأربعة الماضية دراسة وتحديد الدوافع المؤثرة على سلوك العاملين وأدائهم في العمل.

(الهمشري وذنيبات ، ١٩٨٨: ٢١٥)

وهناك العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة الدوافع وأثرها على أداء الفرد ، ومنها دراسة (مطالقة ، ١٩٩٥) التي توصلت الى ان أكثر الدوافع أهمية التي أدت لاختيار العاملين للعمل في المدارس الخاصة هي دوافع الأمن والاستقرار الوظيفي والأسري فضلا عن الدوافع المادية.(مطالقة ، ١٩٩٥: ١٧٣)

وتوصلت دراسة (العمر ، ٢٠٠٠) الى ان دافعية الموظفين متوسطة المستوى بغض النظر عن قطاعاتهم الوظيفية.(العمر، ٢٠٠٠: ٧٩)

وأظهرت دراسة (البرواري ، ٢٠٠١) ان المرشدين التربويين يتصفون بامتلاكهم للدافعية نحو مهنة الارشاد تفوق المتوسط .(البرواري ، ٢٠٠١: ٧٤)

أولى الباحثون في مجال السلوك التنظيمي الكثير من الاهتمام بموضوع ضغوط العمل خلال العقود الماضية حيث تركزت العديد من الدراسات على معرفة مسببات ضغوط العمل والآثار المترتبة عليها ، وتأثير الفروق الفردية على هذه العلاقة ، ويرجع هذا الاهتمام بضغوط العمل إلى آثارها السلبية سواء على المستوى الفردي أو المؤسسة التعليمية حيث إن شعور المرشدين التربويين بضغوط مهنية يمكن أن ينتقل إلى الطلبة الذين يتعاملوا معهم وبالتالي يمكن أن يمتد أثر ذلك سلباً على العملية التربوية بشكل عام ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعرفة مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين وعلاقتها بمستوى دافعيتهم للتوصل إلى التوصيات المناسبة للتعامل معها بشكل فاعل من أجل تحديد مدى انعكاس ذلك على أدائهم الارشادي أو الوظيفي.

حدود البحث:

يقتصر البحث على المرشدين التربويين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والإعدادية في محافظة نينوى للعام الدراسي ٢٠٠٨_٢٠٠٩.

أهداف البحث:

هدفت الدراسة التعرّف على مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين وعلاقتها بمستوى دافعيتهم وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

١_ ما درجة وجود مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين؟

٢_ ما مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين من وجهة نظرهم ؟

٣_ ما مستوى دافعية المرشدين التربويين نحو عملهم من وجهة نظرهم ؟
٤_ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين وبين مستوى دافعيتهم نحو عملهم من وجهة نظرهم ؟
٥_ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين تعزى لمتغيرات الجنس ؟
٦_ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى دافعية المرشدين التربويين نحو العمل تعزى لمتغيرات الجنس ؟

تحديد المصطلحات:

أولا: ضغوط العمل: Job stress

عرفها كل من:

١- عبد الباقي ، ١٩٩٩

(مجموعة المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة ردود الأفعال التي تظهر سلوك الأفراد في العمل أو حالتهم النفسية والجسمانية ، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط)(الرشيد ، ٢٠٠٣: ٣٩)

٢- أبو طالب ،٢٠٠٠

بأنها (جميع أشكال التفاعل النفسي والفيزيولوجي الناشئة عن تعرض العاملين لمواقف معينة تهدد سلامتهم وسعادتهم) (أبو طالب، ٢٠٠٠: ١٨٨).

٣_ ألسماري ، ٢٠٠٦

بأنها (شعور ذاتي داخل الفرد نتيجة لتأثره بما يحيط به من ظروف اجتماعية ومادية وعملية ونفسية ضاغطة تفوق قدرته على مواجهتها والتكيف معها)(ألسماري، ٢٠٠٦: ١٩)

٤_ عساف وعساف ، ٢٠٠٧

انها (حالة من الاجهاد العقلي والجسمي تحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقا وإزعاجا ، أو عوامل عدم الرضا فضلا عن الخصائص العامة التي تسود بيئة العمل)

(عساف وعساف ، ٢٠٠٧: ١٤٠)

ويعرف الباحث ضغوط العمل إجرائيا:

بأنها مجموعة التأثيرات والتفاعلات التي يتعرض لها المرشد التربوي في مواقف معينة أثناء عمله وتفاعله مع الآخرين وتؤثر فيه داخليا بحيث تحدث تفاعلا ما بين ظروف العمل وشخصيته والتي تعكسها أداة البحث التي أعدت لهذا الغرض.

ثانيا: المرشد التربوي educational counselor

عرفها كل من:

١- وزارة التربية ، ١٩٨٦

(هو أحد أعضاء ال١٩٨٦:لتدريسية أو المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلة سواء أكانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه أم بالبيئة المحيطة لغرض تبصيره بمشكلته ومساعدته على أن يفكر في

الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها واختيار الحل المناسب الذي يطرحه لنفسه.(وزارة التربية، ١٩٨٦ :١٠)

٢- جمال، ١٩٩١

بأنه (احد أعضاء الهيئة التدريسية في المدرسة المتوسطة والاعدادية ، يقوم بدراسة مشكلات طلبته التربوية والنفسية والاجتماعية والعمل على معالجتها ومساعدتهم على تجاوز صعوبات اختيار المهنة واكتشاف الحالات العصابية بوقت مبكر واحالتها الى الجهات المختصةً). (جمال، ١٩٩١ :٢٦).

٣- السفاسفة ، ٢٠٠٥

(الشخص المؤهل المعد والمدرب للعمل في مجالات الارشاد المختلفة: ألنمائي،والوقائي والعلاجي يقدم خدماته الارشادية من خلال علاقة رسمية مهنية لمساعدة الطلبة في تحقيق أقصى مستويات النمو التي تسمح بها امكاناتهم، وفق تخطيط منظم وهادف).

(السفاسفة ، ٢٠٠٥ :١٠٢)

التعريف النظري:

تبنى الباحث تعريف وزارة التربية لكونه تعريفا شاملا ودقيقا .

ثالثا: الدافعية Motivation

عرفها كل من:

١_ أحمد ،٢٠٠٠

بأنها (قوة ذاتية تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة تشعره بالحاجة إليها ويستشعر أهميتها المادية أو المعنوية).(احمد ، ٢٠٠٠: ١٤)

٢_ سين (Singh, 2001)

بأنها (الرغبة داخل الفرد التي تدفعه إلى الأداء أو التصرف بطريقة ما).

(Singh , 2001:5048)

٣- توق ، ٢٠٠٣

بأنها (عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للفرد التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمراري؛ حتى يتحقق ذلك الهدف)

(توق ،٢٠٠٣، ٢٠١)

التعريف الإجرائي لمستوى الدافعية: وهي درجة استجابة المرشدين التربويين عن فقرات مقياس الدافعية نحو المهنة المعتمد في هذه الدراسة.

الدراسات السابقة

أولا: دراسات تناولت ضغوط العمل

١- دراسة عسكر وعبد الله ، ١٩٨٨

(مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية).

استهدفت الدراسة مقارنة درجة الضغوط بمتغيرات العمل المختلفة التي يتعرض لها العاملون في كل من مهنة التدريس والتمريض والخدمة الاجتماعية في الكويت ، تكونت عينة الدراسة من (٣٥٣) من العاملين في بيئات العمل المراد دراستها، تم اختيارها بصورة عشوائية من مجتمع الدراسة واعد الباحثان استبانة لقياس ضغوط العمل ، ولغرض تحليل النتائج احصائيا استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين والاختبار التائي للمقارنة ، وأظهرت نتائج الدراسة الى عدم وجود

درجة عالية من الضغوط بين العاملين في المهن الأربع بشكل عام ، وإن العاملين في مهنة التمريض هم الأكثر تعرضا للضغوط المهنية ، فضلا عن تعرض الإناث لدرجات أعلى من الضغوط مقارنة بالذكور. (عسكر ، وعبد الله: ١٩٨٨: ٦٥-٨٨)

٢- دراسة بسطا ،١٩٩٠

(ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، مصادرها والانفعالات النفسية السلبية المصاحبة لها)

استهدفت الدراسة التعرف إلى مصادر ضغوط العمل التي تتسبب في إحساس المعلم بالضغط بدرجة أعلى من المتوسط والانفعالات النفسية السلبية المصاحبة للإحساس بضغط العمل ، فضلا عن تأثير بعض المتغيرات في ضغوط العمل كالجنس والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة والعمر وعدد الحصص التي يقوم بتدريسها ، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي (الابتدائي والإعدادي) في القاهرة من خلال عينة شملت (٥٤١) معلما ومعلمة تم اختيارهم عشوائيا من مجتمع البحث. وقامت الباحثة بإعداد استبانة تضمنت (٨٤) فقرة عن مشكلات العمل الفعلية التي يواجهها العاملون، إذ مثلت هذه الإستبانة مقياس تقدير ضغوط العمل. وبعد تحليل استجابات أفراد عينة البحث توصلت الباحثة إلى إن معظم المعلمين يعانون من ضغوط العمل ويتعرضون للانفعالات النفسية السلبية ، وإن المتخرجين حديثا أو المعلمين صغار السن أكثر إحساسا بضغوط العمل ، وعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في درجة الإحساس بضغوط العمل.

(بسطا ، ١٩٩٠: ٣٩-٨٨).

٣- دراسة أبو طالب ،٢٠٠٠

(مصادر ضغط العمل لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى)

استهدفت الكشف عن مصادر ضغط العمل ومستويات هذا الضغط لدى معلمات رياض الأطفال ، تكونت عينة الدراسة من معلمات الرياض في منطقة عمان الكبرى والبالغ عددهن (٢٥٣) معلمة إذ لوحظ أن جميع أفراد مجتمع الدراسة من الإناث، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية شملت كل نواحي منطقة عمان الكبرى وتوزعت على أكثر من (٤٧) روضة ، ولمعرفة مصادر ضغط العمل ومستوياتها لدى أفراد عينة البحث صممت الباحثة أداة تقيس أهمية هذه المصادر لدى المعلمات وقسمتها إلى أبعاد هي (الإدارة، المنهاج، أولياء الأمور، المعلمات، البيئة الصفية، قدرات المعلمة) لمعرفة أثر كل من سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي في هذه الأبعاد ، واستخدمت المتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي للفروقات بين المتوسطات الحسابية كوسائل إحصائية في تحليل ومعالجة البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستويات ضغط العمل لدى أفراد عينة الدراسة حسب المتوسطات الحسابية كانت متوسطات ضعيفة على المصادر الفرعية ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء على مختلف أبعاد الدراسة كل على حده وعلى البعد الكلي وهو ما يدل على عدم وجود أثر لمتغير سنوات الخبرة على مصادر ضغط العمل ، فضلا عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعزى للمؤهل العلمي في ما يتعلق ببعد الإدارة (أبو طالب ، ٢٠٠٠: ١٨٧-١٩٨).

٤- دراسة الدليمي وعلي ،٢٠٠٢

(الضغوط النفسية التي تواجه مديري المدارس الأساسية)

واستهدفت الدراسة التعرف على الضغوط النفسية التي تواجه مديري المدارس الأساسية في بغداد أثناء تأديتهم لأعمالهم من وجهة نظر المديرين أنفسهم، تكونت عينة الدراسة من (٣٦) مديرا ومديرة يمثلون المجتمع الكلي للبحث. وقام الباحث بإعداد أداة خاصة لقياس الضغوط النفسية التي يتعرض لها مديرو المدارس الأساسية، تضمنت (٣٣) فقرة واستخدمت معامل ارتباط بيرسون و الوسط المرجح كوسائل احصائية ، وأظهرت نتائج الدراسة إن أغلب أفراد العينة يشعرون بأن اللوائح والأنظمة

والتعليمات تسبب الضيق لمدير المدرسة لكثرة الأعباء الملقاة على عاتقهم ، وضيق مديري المدارس من إهمال وعدم اهتمام أولياء الأمور بأبنائهم وعدم متابعتهم من ناحية التحصيل الدراسي.
(الدليمي ، وعلي، ٢٠٠٢: ١٣-٤٦)

٥- دراسة الطعاني ،٢٠٠٥
(مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم)

استهدفت الدراسة التعرف على درجة وجود مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظرهم، وكذلك درجة وجود مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك باختلاف متغيرات الجنس والخبرة ومستوى المدرسة والتفاعل بينهما ، وتكونت عينة الدراسة من مديري المدارس الحكومية (الثانوية والأساسية) في محافظة الكرك البالغ عددهم (٢١٢) مديرا ومديرة ، وقام الباحث بتطوير أداة استخدمها لقياس مصادر ضغط العمل تتألف من (٦٠) فقرة موزعة على تسعة مصادر لضغط العمل ، واستخدم الباحث الوسائل الإحصائية وهي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي في تحليل ومعالجة البيانات المحصلة من عينة البحث ، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة وجود مصادر ضغط العمل بدرجة كبيرة من الضغط مرتبة ترتيبا تنازليا هي (العلاقة مع المجتمع المحلي، العلاقة مع التلاميذ) أما باقي الأبعاد فقد حصلت على درجة متوسطة من الضغط وهي مرتبة ترتيبا تنازليا (العلاقة مع القادة التربويين، عدم الرضا الوظيفي، التطوير والنمو المهني، آلية الصراع، المشكلات الشخصية لمدير المدرسة، غموض المهام) (الطعاني ، ٢٠٠٥: ١٩٧-٢٤٣).

ثانيا: دراسات تناولت الدافعية نحو العمل

١- دراسة العموش ، ١٩٩٥
(العلاقة بن الإبعاد القيادية لمديري ومديرات مدارس محافظة الزرقاء الحكومية ودافعية معلميها نحو العمل)

استهدفت الدراسة التعرف على درجة وجود الأبعاد القيادية لدى المديرين، ومستوى دافعية المعلمين والمعلمات في تلك المدارس نحو العمل في ضوء متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة ، تكونت عينة الدراسة من (١٥٥) مديراً ومديرة ، و (٦٢٠) معلماً ومعلمة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية. واستُخدمت في الدراسة استبانتان، الأولى لقياس درجة وجود الأبعاد القيادية لدى المديرين والمديرات ، والثانية لقياس مستوى دافعية المعلمين والمعلمات نحو العمل ، وتم معالجة البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية، ومعامل ارتباط بيرسون. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى دافعية المعلمين والمعلمات كان متوسطا، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية المعلمين والمعلمات تُعزى للخبرة، والجنس، فضلا عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة وجود الأبعاد القيادية لمديري المدارس الحكومية ومديراتها ودافعية معلميها ومعلماتها نحو العمل.(العموش ، ١٩٩٥: ح _ ط)

٢_ دراسة القدومي ، ٢٠٠٠
(العلاقة بين السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية في الأردن وكل من دافعية معلميها والضبط المدرسي فيها)

استهدفت الدراسة التعرف على علاقة السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية بدافعية معلميهم ، ومستوى الضبط المدرسي في مدارسهم في ضوء بعض المتغيرات ، تكونت عينة الدراسة من (٤٢٧) مستجيباً، منهم (٨٥) مديراً ومديرة لمدارس ثانوية حكومية وخاصة ، في منطقة عمان الأولى ، و

(٣٤٢) معلماً ومعلمة واستخدمت ثلاثة مقاييس الأول للسمات ، والثاني للدافعية والثالث للضبط المدرسي. وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وتحليل التباين واختبار (ت) ، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية لدى أفراد العينة تُعزى لسمات المديرين الشخصية ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية لدى المعلمات، تعزى لسمات المدير الشخصية ، فضلا عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية لدى المعلمين الذكور تعزى لسمات المديرين الشخصية.

(ألقدومي ، ٢٠٠٠: ي _ ك)

٣_ دراسة ديمانتز ، (Diamantes, 2004)

(توقعات مديري المدارس عن الأسلوب الأمثل لتعزيز دافعية المعلمين)

استهدفت الدراسة التعرف على تصورات وتوقعات مديري المدارس عن الأسلوب الأمثل لتعزيز دافعية المعلمين، وتعرف رغبات المعلمين وميولهم واتجاهاتهم نحو العمل ، تكونت عينة الدراسة من خمسة مديرين، و(٨٥) معلماً أجابوا عن استبانه تكونت من (١٠) فقرات شملت مجالين: الأول ويصف أساليب تعزيز الدافعية من وجهة نظر المدير، والمجال الثاني ويشمل أساليب تعزيز الدافعية من وجهة نظر المعلمين ، وأظهرت نتائج الدراسة أن من ابرز الأساليب المتبعة من قبل مديري المدارس لتعزيز الدافعية لدى المعلمين تمثلت بأسلوب التقدير والاحترام للمعلم والأمن الوظيفي والمشاركة في صنع القرار فضلا عن حرية اختيار المواد والطرق الدراسية المناسبة ، في حين يفضل المعلمون الراتب الجيد وظروف العمل المناسبة كوسيلة لتعزيز الدافعية لديهم. (Diamantes, 2004:33-35)

٤- دراسة جاكسون ، (Jackson, 2005)

(أثر متغير الجنس على مستوى الدافعية لدى مديري المدارس)

استهدفت الدراسة تحديد أثر متغير الجنس على مستوى الدافعية لدى مديري المدارس في مدينة ميامي في الولايات المتحدة الأمريكية ، تكونت عينة الدراسة من (٢٢٦) مديرا ومديرة ورؤساء أقسام ومشرفين تربويين في المدارس الثانوية الحكومية في ميامي، وقد طورت استبانه لقياس مستوى الدافعية لديهم تكونت من أربعة مجالات ، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد لتحليل البيانات إحصائياً ، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدافعية لدى مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين كان متوسطا. وهناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الدافعية لدى مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث

(Jackson,2005:3169449)

ثالثا: الدراسات التي تناولت ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية

١- دراسة الزعبي ، ٢٠٠٣

(ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية)

استهدفت الدراسة التعرف على مستوى ضغوط العمل التي يعاني منها رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية ، و مستوى دافعيتهم نحو العمل، فضلا عن التعرف على درجة اختلاف الدافعية نحو العمل تبعا لاختلاف ضغوط العمل، وسنوات الخبرة في العمل ، تكونت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة كاملاً وعدد إفراده (٣٧٢) رئيس قسم ، واستخدمت في هذه الدراسة أداتان وهما أداة لقياس ضغوط العمل، وأداة الدافعية نحو العمل ،واستخدمت المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية وتحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعالجة البيانات إحصائيا ، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة كان متوسطا ، وأن مستوى الدافعية نحو العمل لدى أفراد العينة كان عاليا، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الدافعية نحو العمل.

(الزعبي ، ٢٠٠٣: ك _ ل)

٢- دراسة البدور ، ٢٠٠٦

(مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى الدافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن)

استهدفت الدراسة التعرف على مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى الدافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن ، تكون مجتمع الدراسة من (86) مديرا من مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن ، واستخدمت لجمع البيانات أداتان: الأولى لقياس الضغوط النفسية تكونت من (٤٩) فقرة ، والثانية لقياس الدافعية للمديرين تكونت من (٥٠) فقرة ، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) فضلا عن تحليل التباين الأحادي لمعالجة البيانات احصائيا ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية وفقاً لإجابات المديرين أنفسهم ، كما تبين وجود مستوى مرتفع من الدافعية لدى هؤلاء المديرين ، وكان هناك ارتباط سلبي دال إحصائيا بين مستوى الضغوط النفسية للمديرين ومستوى الدافعية ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية لدى مديري المدارس تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، والإقليم. فضلاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، و المؤهل العلمي، والإقليم. (البدور ، ٢٠٠٦: ك)

اجراءات البحث:

أولاً: مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين في محافظة نينوى من كلا الجنسين، الذين يزاولون عملهم فعلاً في المدارس الابتدائية والمتوسطة والإعدادية والثانوية للعام الدراسي (٢٠٠٨ – ٢٠٠٩)، وقد بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (٢٠٤) مرشدا ومرشدة.

ثانيا: عينة البحث:

اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية من مجتمع البحث وهم المرشدين التربويين في محافظة نينوى وبلغ عدد أفرادها (٨٠) مرشدا ومرشدة.

ثالثا: أداتا البحث:

١ _ مقياس ضغوط العمل

لغرض تحقيق أهداف البحث ، فقد اعد الباحث أداة للتعرف على ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين ، وفيما يأتي وصف لخطوات بناء هذه الأداة :

أ _ اطلع الباحث على مجموعة من الدراسات السابقة في مجال الضغوط واطلاعه على عدد من المقاييس المعدة لقياس ضغوط العمل مثل مقياس ضغط المعلم (حمدي الفرماوي ، ١٩٩٠) ومقياس فيميان (Fimian , 1985) والمعرب من (منصور والبيلاوي ، ١٩٨٩).

ب _ اعد الباحث استبيانا مفتوحا تتضمن مجموعة من المحاور قد تكون مصادر ضغط لدى المرشدين التربويين ،ثم طلبت من (٤٠) مرشدا ومرشدة ان يكتبا تحت كل محور من (٣ _ ٥) عبارات تعبر عن مواقف نفسية تمثل مشكلات أو صعوبات تؤثر عليهما شخصيا عند القيام بعملهما وتسبب لهما ضغوطا والمحاور هي: ضغوط مرتبطة بعملية الارشاد ، ضغوط ادارية ، ضغوط طلابية ، ضغوط متعلقة بالعلاقات مع المدرسين ، ضغوط متعلقة بالعلاقة مع أولياء الامور ، ضغوط متعلقة بالتطوير والنمو المهني ، ضغوط متعلقة بغموض الدور ، فضلا عن الضغوط المتعلقة بصراع الدور، بعد ذلك تم تفريغ البيانات وتحليل العبارات.

ج _ وفي ضوء الاستجابات التي سبق الإشارة أليها ، صاغ الباحث مجموعة من العبارات التي تمثل مصادر الضغط كما عبر عنها أفراد العينة بلغت (٦٩) عبارة وزعت على المحاور الثمانية المذكورة آنفا

وبواقع (٨) عبارات في المحور الأول ، و(١١) عبارة في المحور الثاني ، و(١٠) عبار١ت في المحور الثالث ، و(١٠) عبارات في المحور الرابع ، أما المحور الخامس فتكون من (٦) عبارات ، وتكون المحور السادس من (٨) عبارات ، والمحور السابع تكون من (٨) عبارات ، وأخيرا تكون المحور الثامن من (٨) عبارات ، وهي تمثل نواة لأداة للتعرف على مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين ، مسترشدين في ذلك بما أشارت أليه بعض الدراسات والمقاييس السابقة الخاصة بضغوط العمل منها دراسة (عسكر وعبد الله ، ١٩٨٨) ودراسة (الطعاني ،٢٠٠٥) ، كما روعي في صياغة العبارات المقومات السيكومترية التي تحكم تصميم المقاييس النفسية ، ويستجيب المفحوص على كل عبارة وفقا لمقياس متدرج مكون من خمسة بدائل هي (تنطبق علي تماماً ، تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي أحيانا، تنطبق عليّ قليلاً، لاتنطبق عليّ مطلقا)

د_ **صدق الأداة:** عرضت الصورة الأولية للأداة على لجنة من المحكمين *من المختصين في التربية وعلم النفس للتحقق من صلاحية الفقرات لقياس ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين ، وقد حللت الاجابات باستخدام النسب المئوية لاختيار الفقرات التي ينبغي ان تحتويها الأداة ، اذ عدّت كل فقرة تحصل على اتفاق (٨٠ % فأكثر) من المحكمين صالحة ، ونتيجة لذلك استبعدت (١٧) فقرة وبواقع (١) فقرة من المحور الأول ، و(٥) فقرات من المحور الثاني ، و (٣) فقرات من المحور الثالث ، و (٣) فقرات من المحور الرابع ، و (٢) فقرة من المحور السادس ، و (٢) فقرة من المحور السابع ، و (١) فقرة من المحور الثامن ، وقد اجمع المحكمون على صلاحية أداة البحث وأنها تقيس ما وضعت لقياسه بعد إجراء بعض التعديلات ، وفي ضوء الحذف والتعديل أصبحت الأداة بصورتها النهائية تحتوي على (٥٢) فقرة.

هـ_ ثبات الأداة: لإعطاء صورة عن ثبات الأداة استخرج الباحث الثبات بطريقة اعادة الاختبار اذ جرى تطبيق الأداة على عينة مكونة من (٢٠) مرشدا ومرشدة من غير أفراد عينة البحث ، وبعد مضي ثلاثة أسابيع من تطبيقها أول مرة أعيد تطبيقها على العينة نفسها ، إذ بلغ معامل الثبات (٠،٨٦) .

و_ **تصحيح الأداة**: يصحح المقياس بوضع درجة لاستجابة كل مفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس الذي مجموع فقراته (٥٢) فقرة ، وقد تم وضع خمسة بدائل لكل فقرة وهي (تنطبق علي تماماً ، تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي أحيانا، تنطبق عليّ قليلاً، لاتنطبق عليّ مطلقا) ، واستخراج الدرجة الكلية عن طريق جمع درجات الاستجابات على المقياس لكل مفحوص ، وقد تراوحت درجات الاستجابات لكل فقرة من فقرات المقياس من (١_٥) درجات وهي تقابل خمسة بدائل للاستجابة ، ويمكن ان يحصل المستجيب للمقياس على أعلى درجة وهي (٢٦٠) ، وأوطأ درجة هي (٥٢) ، علما ان المتوسط الفرضي للمقياس هو (١٥٦)

٢_ مقياس الدافعية نحو العمل

اطلع الباحث من خلال مراجعة بعض الدراسات والبحوث التي كتبت في موضوع الدافعية نحو العمل على العديد من المقاييس الخاصة بالموضوع ، وبعد الاطلاع على هذه المقاييس والتي تقيس الدافعية نحو العمل والتعرف عليها وعلى تفاصيلها ، تم اختيار مقياس (الحيالي ، ١٩٩٠) لاستخدامه وتطبيقه على عينة البحث الحالي ، وذلك لأن المقياس متخصص في قياس الدافعية نحو المهنة للمرشدين التربويين ، على العكس من المقاييس الأخرى والتي تقيس الدافعية نحو العمل لعينات متعددة ، فضلا عن ان المقياس مقنن على عينة من المرشدين التربويين في القطر ، وفيما يأتي وصف لمقياس الدافعية نحو المهنة الذي أعده (الحيالي ، ١٩٩٠) وطريقة تصحيحه مع صدقه وثباته:

أ_ **وصف المقياس وتصحيحه:** تم استخدام مقياس الدافعية نحو المهنة للمرشد التربوي الذي أعده (الحيالي ، ١٩٩٠) ومجموع فقرات المقياس (٤٨) فقرة ايجابية وسلبية ، وقد تم وضع خمسة بدائل لكل فقرة وهي (تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا ، تنطبق علي بدرجة كبيرة ، تنطبق علي بدرجة متوسطة ، تنطبق علي بدرجة قليلة ، لاتنطبق علي اطلاقا) ويصحح المقياس بوضع درجة لاستجابة كل مفحوص

على كل فقرة من فقرات المقياس ، واستخراج الدرجة الكلية عن طريق جمع درجات الاستجابات على المقياس لكل مفحوص ، وقد تراوحت درجات الاستجابات لكل فقرة من فقرات المقياس من (١_٥) درجات وهي تقابل خمسة بدائل للاستجابة ، ويمكن ان يحصل المستجيب للمقياس على أعلى درجة وهي (٢٤٠) ، وأوطأ درجة هي (٤٨) ، علما ان المتوسط الفرضي للمقياس هو (١٤٤).(الحيالي ، ١٩٩٠: ٦٥)

ب_ صدق المقياس: عرض أصل المقياس على مجموعة من المحكمين *من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية وعلم النفس والارشاد النفسي والتوجيه التربوي ، ليبدي كل منهم راية حول مدى صدق المقياس للغرض الذي وجد من اجله ، وقد تم حذف (٦) فقرات وتعديل بعض الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠ % فأكثر) لتكون أكثر وضوحا وفهما ، وقد اجمع المحكمون على صلاحية أداة البحث وأنها تقيس ما وضعت لقياسه بعد إجراء بعض التعديلات ، وفي ضوء الحذف والتعديل أصبحت الأداة بصورتها النهائية تحتوي على (٤٢) فقرة.

ج_ ثبات المقياس: لغرض ايجاد الثبات تم استخدام طريقة اعادة الاختبار على نفس عينة مقياس ضغوط العمل والبالغ عددهم (٢٠) مرشدا ومرشدة ، من خلال تطبيق المقياس لمرتين على نفس العينة ، واستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لايجاد ثبات المقياس ، وكان معامل الثبات (٠،٨٣) وهو معامل يمكن الاعتماد عليه ، وهكذا أصبح المقياس جاهزا للتطبيق على العينة الأساسية.

رابعا: التطبيق النهائي لأداتي البحث:

بعد اجراء المستلزمات المطلوبة لأعداد أداتي البحث بصيغتهما النهائية ، فقد أصبح مقياس ضغوط العمل يتألف من (٥٢) فقرة ، أما مقياس الدافعية نحو العمل فقد تألف من (٤٢) فقرة ، وبعد التحقق من صدق كل مقياس وثباته ، اذ تم تطبيقهما على عينة البحث الأساسية والبالغة (٨٠) مرشدا ومرشدة ، بعد استبعاد عينة الثبات والبالغة (٢٠) مرشدا ومرشدة ، والملحق (١) يوضح ذلك.

خامسا: الوسائل الاحصائية:

بغية معالجة البيانات احصائياً ومن ثم التوصل إلى نتائج البحث استخدم الباحث الوسائل الاحصائية الآتية ، والموجودة في الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وباستخدام الحاسوب :

١_ معامل ارتباط بيرسون.
٢_ الاختبار التائي لعينة واحدة.
٣_ الاختبار التائي لعينتين مستقلتين.
٤_ اختبار الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط.

عرض النتائج ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الأول:

ما درجة وجود مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين؟

للأجابة على السؤال الأول جرى احتساب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة وترتيب مصادر ضغوط العمل حسب الأهمية ترتيبا تنازليا ، كما هو مبين في الجدول (١)

الجدول (١)

المتوسطات الحسابية لمصادر ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين

ت	رقـــم المصدر	المصادر	المتوسط الحسابي
١	٥	العلاقة مع أولياء الامور	٣،٧٥
٢	٦	التطوير والنمو المهني	٣،٧١
٣	١	ضغوط عملية الارشاد	٣،٦٧
٤	٢	الضغوط الادارية	٣،٥٦
٥	٧	غموض الدور	٣،٣٠
٦	٣	الضغوط الطلابية	٣،٢٤
٧	٤	العلاقة مع المدرسين	٣،٠٦
٨	٨	صراع الدور	٣،٠٤

يتضح من الجدول (١) ان العلاقة مع أولياء الامور من أكثر مصادر ضغوط العمل التي يعاني منها المرشد التربوي ، حيث جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣،٧٥) ، وتتوافق هذه النتيجة مع طبيعة عمل المرشد التربوي التي تتصف بالتعامل مع المشكلات التي يعاني منها الطلبة ، ومما يقلق المرشد التربوي في هذا الجانب هو عدم متابعة أولياء الامور أبنائهم وعدم تعاونهم معه في حل مشاكلهم لعدم ثقتهم به وبالجهود التي يبذلها مع أبناءهم مما تسبب له ضغوطا كبيرة.

وجاء محور التطوير والنمو المهني بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣،٧١) وذلك لأن المرشد التربوي يعاني من عوامل الضغط المرتبطة بهذا المحور ، ومنها الخوف من الفشل في عمله والعجز عن مجاراة التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية ، فاذا لم يتمكن المرشد التربوي من التوافق مع هذه التغيرات ، فضلا عن ضعف مستوى الطموح لديه واقتناعهم بمحدودية فرص الترقية والنمو المهني مما تسبب له ضغوطا كبيرة في عملهم.

وجاء محور عملية الارشاد بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣،٦٧) وتعزى هذه النتيجة الى عدم قيام المرشد التربوي بمهامه الارشادية بالمستوى المطلوب ، لزيادة عبئ العمل الارشادي المتوقع منه مثل اجراء الجلسات والمقابلات الارشادية وبناء البرامج الارشادية فضلا عن المشاركة في اللجان التي تشكل في المدرسة ، وان عدم امتلاك المرشد التربوي للمهارات الارشادية توقعه تحت وطأة مستويات عليا من الضغوط.

أما محور الضغوط الادارية فقد جاء بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣،٥٦) وتعود هذه النتيجة الى عدم فهم عمل المرشد التربوي من قبل الادارة وعدم ثقتهم بقابليته وإمكانياته في معالجة المشكلات التي يعاني منها الطلبة ، وتظهر ملامح عدم تعاون الادارة مع المرشد التربوي من خلال تكليفه بأعمال ادارية هي خارج اختصاصه وعدم السماح له بالقيام بدوره الارشادي بشكل سليم ، كل هذه الامور تؤدي الى معاناة المرشد التربوي من ضغوط كبيرة في المدرسة.

وجاء محور غموض الدور لدى المرشد التربوي بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣،٣٠) وتعزى هذه النتيجة الى عدم وضوح متطلبات وأهداف العمل لدى المرشد التربوي مما تسبب له ضغوط عمل كبيرة.

أما محور العلاقة مع الطلبة فقد جاء بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣،٢٤) وتعزى هذه النتيجة الى ان الطلبة في جميع المدارس يعانون من مشكلات نفسية واقتصادية واجتماعية بسبب الظروف الصعبة التي يمر بها قطرنا ، والتي بدورها تنعكس على عمل المرشد التربوي وتسبب له ضغوطا شديدة تعيق عمله الارشادي.

وجاء محور العلاقة مع المدرسين بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٣،٠٦) وتعزى هذه النتيجة الى النقد المستمر من بعض المدرسين لعمل المرشد التربوي في المدرسة ، فضلا عن استخفاف البعض الآخر بالعمل الارشادي الذي يقوم به سببت للمرشد التربوي ضغوطا كبيرة.

وأخيرا جاء محور صراع الدور بمتوسط حسابي (٣،٠٤) وتعزى هذه النتيجة الى تعارض عمل المرشد التربوي مع عمل الادارة والمدرسين في كثير من الأحيان ، وهذا التعارض يسبب ضغطا كبيرا عليه لأزالة هذا التعارض.

النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثاني:

ما مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين من وجهة نظرهم ؟

أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لدرجات عينة المرشدين التربويين على مقياس ضغوط العمل (١٥٠،٧٢) وانحراف معياري (١٥،٠١) ، وعند اختبار معنوية الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١٥٦) ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، أظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة كانت (٣،١٤) ، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١،٦٥) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ، وبدرجة حرية(٧٩) ، وعليه فان الفرق دال احصائيا ، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات ضغوط العمل والمتوسط الفرضي للمقياس لدى أفراد عينة البحث

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
٨٠	١٥٠،٧٢	١٥،٠١	٣،١٤	١،٦٥	٠،٠٥	دالة

يتضح من الجدول (٢) ان المرشدين التربويين يعانون من ضغوط عمل ويتعرضون للانفعالات النفسية السلبية جرّاء هذه الضغوط ، وتعزى هذه النتيجة الى معاناة المرشدين التربويين من ضغوط العمل للمناخ التنظيمي السائد في مجال التعليم مثل عدم الوعي بدور المرشد التربوي في المدرسة ، وعدم اعطائه الصلاحيات التي تساعده في القيام بدوره الارشادي بشكل سليم ، فضلا عن الأعمال الكتابية التي يكلف بها من قبل ادارة المدرسة ونقص التفاعل بين أولياء أمور الطلبة والمرشد التربوي من حيث ضعف متابعتهم لأبنائهم والذي بدوره يلقي عبئا عليه ، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (بسطا ، ١٩٩٠) ودراسة (الطعاني ، ٢٠٠٥)

النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثالث:

ما مستوى دافعية المرشدين التربويين نحو عملهم من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج ان الوسط الحسابي لدرجات عينة المرشدين التربويين على مقياس الدافعية نحو عملهم (١٢٣،٥٢) وانحراف معياري (٨،٤٩) ، وعند اختبار معنوية الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١٢٦) ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، أظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة كانت (٢،٦٠) ، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١،٦٥) عند

مستوى دلالة (٠٥ ،٠) ، وبدرجة حرية(٧٩) ، وعليه فان الفرق دال احصائيا ، والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات الدافعية نحو العمل والمتوسط الفرضي للمقياس لدى أفراد عينة البحث

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
٨٠	١٢٣،٥٢	٨،٤٩	٢،٦٠	١،٦٥	٠،٠٥	دالة

يتضح من الجدول (٣) ان المتوسط الحسابي لدرجات المرشدين التربويين على مقياس الدافعية نحو المهنة اقل من المتوسط الفرضي ، وكذلك القيمة التائية هي ذات دلالة احصائية مما يشير الى تدني دافعية المرشدين التربويين نحو عملهم.

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان المرشدين التربويين يعانون من مشكلات كثيرة في شتى المجالات ، ومنها الظروف الامنية الصعبة التي يمر بها قطرنا والتي أدت الى عدم التزام كثير من المرشدين بالدوام في المدرسة متحججين بهذه الظروف ، فضلا عن دوام الآخرين في مدارسهم لكنهم لايؤدون عملهم الارشادي انما يقومون باعمال أخرى بعيدة عن اختصاصهم لعدم رغبتهم بهذا الاختصاص ، وهذا بدوره يؤدي الى ضعف دافعيتهم نحو العمل الارشادي الذي يمارسونه. وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة (العموش ، ١٩٩٥) ودراسة جاكسون (Jackson , 2005).

النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الرابع:

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين وبين مستوى دافعيتهم نحو عملهم من وجهة نظرهم ؟

لغرض معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والدافعية نحو العمل لدى المرشدين التربويين استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون للتعرف على مدى الارتباط بين ضغوط العمل والدافعية نحو العمل ، ظهر ان معامل الارتباط بين درجات المرشدين التربويين على مقياس ضغوط العمل وبين درجاتهم على مقياس الدافعية نحو العمل قد بلغ (-٠،٢٢) والقيمة التائية المحسوبة بلغت (١،٩٩) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١،٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وبدرجة حرية(٧٨) ، وهي علاقة سلبية ذات دلالة احصائية ، وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة عكسية بين كل من ضغوط العمل والدافعية نحو العمل ، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

يوضح معامل الارتباط والقيمة التائية بين متغيري ضغوط العمل والدافعية نحو العمل

نوع المتغير	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة

ضغوط العمل والدافعية نحو العمل	-٠،٢٢	١،٩٩	١،٩٨	دالة

يتضح من الجدول (٤) ان العلاقة بين ضغوط العمل والدافعية نحو المهنة هي علاقة عكسية ، أي بمعنى أنه كلما زادت الضغوط في العمل انخفض مستوى الدافعية عن العمل والعكس صحيح أي بمعنى أنه كلما زادت الدافعية نحو العمل انخفض مستوى ضغوط العمل.
ويرى الباحث إن ارتفاع مستويات ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين أثناء العمل ، هي بلا شك من الأسباب الرئيسة التي تقلل من مستوى دافعيتهم نحو عملهم.

النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الخامس:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين تعزى لمتغيرات الجنس ؟

أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لدرجات عينة المرشدين على مقياس ضغوط العمل (١٥١،١٢) ، وانحراف معياري (١٤،٧٨) ، ومتوسط درجات المرشدات على مقياس ضغوط العمل (١٥٠،٣٢) ، وانحراف معياري (١٥،٤٢) ، ولمعرفة دلالة الفروق بينهما استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وظهر بأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٠،٢٣) وهي اصغر من القيمة الجدولية التي تساوي (١،٦٥) ، عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٧٨) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ، مما يشير الى انه لاتوجد فروق بين المرشدين والمرشدات فيما يخص ضغوط العمل ، والجدول (٥) يوضح ذلك ، وهذا يدل على ان الذكور والاناث من المرشدين التربويين متماثلين في مستوى ضغوط العمل.

الجدول (٥)

القيمة التائية بين متوسط درجات المرشدين والمرشدات على مقياس ضغوط العمل

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
المرشدين	٤٠	١٥١،١٢	١٤،٧٨	٠،٢٣
المرشدات	٤٠	١٥٠،٣٢	١٥،٤٢	

النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال السادس:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى دافعية المرشدين التربويين نحو العمل تعزى لمتغيرات الجنس؟

أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لدرجات عينة المرشدين على مقياس الدافعية نحو العمل (١٢٢،٩٠) ، وانحراف معياري (٦،٢٤) ، ومتوسط درجات المرشدات على مقياس الدافعية نحو العمل (١٢٤،١٥) ، وانحراف معياري (١٠،٣١) ، ولمعرفة دلالة الفروق بينهما استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وظهر بأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٠،٦٥) وهي اصغر من القيمة الجدولية التي تساوي (١،٦٥) ، عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٧٨) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ، مما يشير الى انه لاتوجد فروق بين المرشدين والمرشدات فيما يخص الدافعية نحو العمل ، والجدول (٦) يوضح ذلك ، وهذا يدل على ان الذكور والاناث من المرشدين التربويين متماثلين في مستوى الدافعية.

الجدول (٦)

القيمة التائية بين متوسط درجات المرشدين والمرشدات على مقياس الدافعية نحو العمل

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
المرشدين	٤٠	١٢٢،٩٠	٦،٢٤	٠،٦٥
المرشدات	٤٠	١٢٤،١٥	١٠،٣١	

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يأتي:

١_ العمل على خفض مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين التربويين أثناء أدائهم واجباتهم اليومية من خلال إقامة الدورات التدريبية لكيفية التعامل مع هذه الضغوط.

٢_ الاستعانة بالخبراء والاستشاريين للاستفادة منهم في التعرف على مصادر ضغوط العمل وطرق التعامل معها وكيفية مواجهتها.

٣_ زيادة العناية بالمرشدين التربويين وذلك من خلال تشجيعهم على العمل ماديا بزيادة الحوافز ، ومعنويا من خلال ابراز المتميزين منهم وتكريمهم والثناء عليهم.

٤_ العمل على توضيح الدور الذي يقوم به المرشدين التربويين في مجال عملهم ، وذلك من أجل تحسين صورتهم وصورة العمل الذي يقومون به للمجتمع الذي يعملون فيه ، وذلك لضمان خفض مستوى ضغوط العمل وزيادة دافعيتهم نحو عملهم.

٥_ العمل على ايجاد البرامج التدريبية التي تساعد المرشدين التربويين في كيفية مواجهة الضغوط في العمل ، وتبصيرهم بالطرق والأساليب العملية للتغلب عليها.

المقترحات:

في ضوء نتائج البحث وتوصياته ، يقترح الباحث اجراء الدراسات الآتية:

١_ دراسة مماثلة على مستوى القطر.

٢_ دراسة أخرى مماثلة للدراسة الحالية تأخذ بعين الاعتبار متغيرات أخرى كالحالة الاجتماعية، ومدة الخدمة.

الهوامش

(*)لجنة المحكمين

١- أم د عبد المجيد احمد علاوي جامعة الموصل / كلية التربية
٢-أم د محمد علي عباس جامعة الموصل / كلية التربية
٣- أم د يونس أرحيم عبدالله جامعة الموصل / كلية التربية
٤- أم د وليد خالد النعمة جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية
٥- م د قيس محمد علي جامعة الموصل / كلية التربية
٦- م د احمد يونس محمود جامعة الموصل / كلية التربية
٧- م د احمد عزيز فندي جامعة الموصل / كلية التربية

(*)لجنة المحكمين

١- أم د كامل عبد الحميد جامعة الموصل / كلية التربية
٢- أم د خشمان حسن علي جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية
٣- أم د ثابت محمد خضير جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية
٤- أم د أسامة حامد جامعة الموصل / كلية التربية
٥- م د قيس محمد علي جامعة الموصل / كلية التربية
٦- م د هادي صالح رمضان جامعة الموصل / كلية التربية

٧- م د احمد يونس محمود جامعة الموصل / كلية التربية

المصادر:

١_ أحمد ، نجاح أحمد (٢٠٠٠) **العوامل المؤثرة على تنمية الدافعية لدى الطلبة في المدارس الأساسية في منطقة عمان الكبرى**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية،عمان، الأردن.

٢_ أبو طالب تغريد (٢٠٠٠) مصادر ضغط العمل لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى، **مجلة دراسات**، المجلد ٢٧، العدد١.

٣_ البدور ، نجاة جميل نصر الله (٢٠٠٦) **مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى الدافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن** ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، كلية الدراسات التربوية العليا.

٤_ البرواري ، رضوان صديق (٢٠٠١) **مهارات الاتصال لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بدافعيتهم نحو مهنتهم** ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الموصل ، كلية التربية.

٥_ بسطا، لورنس (١٩٩٠) ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، مصادرها والانفعالات النفسية المصاحبة لها. **مجلة دراسات تربوية**، العدد .٣

٦_ توق، محي الدين (٢٠٠٣) **أسس علم النفس التربوي**، ط٣، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

٧_ جاد الله، فاطمة علي (٢٠٠٢): دراسة تحليلية لضغوط العمل لدى المرأة المصرية بالتطبيق على ديوان عام هيئة كهرباء مصر، **المجلة العربية للإدارة**، المجلد٢٢، العدد.١

٨_ جمال ،سلوى محمود (١٩٩١) **بناء مقياس لخصائص المرشد التربوي**، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية .

٩_ الحيالي ، احمد محمد نوري (١٩٩٠) **بناء مقياس لدافعية المرشد التربوي نحو مهنته** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة البصرة، كلية التربية.

١٠_ الدليمي، أحمد محمد خلف وكريم ناصر علي (٢٠٠٢) الضغوط النفسية التي تواجه مديري المدارس الأساسية، **مجلة كلية المعلمين**، الجامعة المستنصرية، العدد .٣٢

١١_ الرشدان، عبد الله، وعمر أحمد الهمشري (٢٠٠٢) **المدخل إلى التربية والتعليم**، دارالشروق للنشر والتوزيع ، عمان.

١٢_ الرشيد ، جهاد بن محمد (٢٠٠٣) **ادارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل** ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، السعودية.

١٣_ الزعبي، دلال (٢٠٠٣) **ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية**، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

١٤_ السفاسفة ، محمد ابراهيم (٢٠٠٥) أدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الارشاد (ألنمائي والوقائي والعلاجي) في بعض المدارس الأردنية ، **مجلة جامعة دمشق** ،المجلد ٢١ ، العدد الثاني.

١٥_ ألسماري ، عبدالله عبد العزيز (٢٠٠٦) **التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية** ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، السعودية.

١٦_ شواشرة ، عاطف حسن (٢٠٠٧) **فاعلية برنامج في الارشاد التربوي في استثارة دافعيةالإنجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل الدراسي (دراسة حالة)** ، كلية الدراسات التربوية ،الجامعة المفتوحة ، الأردن.
١٧_ الصباغ ، زهير (١٩٨٨) ضغط العمل ، **المجلة العربية للادارة** ، المجلد ٥ ، العدد ١ .
١٨_ الطعاني ، حسن (٢٠٠٥) مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم ، **مجلة جامعة دمشق،** المجلد ٢١ ، العدد ٢.
١٩_ عبابنة، محمد فلاح (١٩٩٩) **مستوى دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض سمات الشخصية،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
٢٠_ العتيبي، ادم غازي (١٩٩٧) علاقات ضغوط العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية والغياب الوظيفي في الكويت، **مجلة العلوم الاجتماعية،** ، المجلد ٥١ ،العدد٢ ، جامعة الكويت.
٢١_ العدوان ، محمد (١٩٩٢) **مستوى ومصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان.
٢٢_ عساف ، عبد محمد وهدى خالد عساف (٢٠٠٧) ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في مدينة نابلس بفلسطين ومدى تأثرها بالمتغيرات الديمغرافية ، **مجلة العلوم التربوية والنفسية/ جامعة البحرين** ، المجلد ٨ ، العدد ١ .
٢٣_ عسكر، علي، واحمد عبد الله (١٩٨٨) مدى تعرض العملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، **مجلة العلوم الاجتماعية،** المجلد١٦، العدد٤، جامعة الكويت.
٢٤_ العمر ، بدر عمر (٢٠٠٠) علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات ، **مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر** ، العدد ١٧.
٢٥_ العموش، حمود رزق (١٩٩٥) **العلاقة بن الإبعاد القيادية لمديري ومديرات مدارس محافظة الزرقاء الحكومية ودافعية معلميها نحو العمل،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان.
٢٦_ عليان، زكي، ومحمد خير أبو زيد (٢٠٠٢) ضغوط العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية والخاصة في الأردن، **مجلة دراسات،** المجلد٢٩، العدد٢.
٢٧_ الغيص ، منى راشد (١٩٩٧) تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها القيادات الادارية من السيدات في الجهاز الحكومي ، **مجلة دراسات الخليج العربي والجزيرة العربية** ، السنة ٢٢ ، العدد ٨٥ .
٢٨_ ألقدومي ، شيرين معاوية راضي (٢٠٠٠) **العلاقة بين السمات الشخصية لمديري المدارس الثانوية في الأردن وكل من دافعية معلميها والضبط المدرسي فيها،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان.
٢٩_ محمد، يوسف عبد الفتاح (١٩٩٩) الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم ألإرشادية، **مجلة مركز البحوث التربوية،** جامعة قطر، السنة الثامنة ، العدد ١٥.
٣٠_ مطالقة ، علي سالم (١٩٩٥) **دوافع العمل عند العاملين في المدارس الخاصة** ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة أم درمان ، كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية.
٣١_ النيال ، مايسه ، وهشام عبداللة (١٩٩٧) أساليب مواجهة ضغوط أحداث الحياة وعلاقتها ببعض الاضطرابات الانفعالية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة قطر ، **مجلة العلوم التربوية لجامعة قطر** ،العدد ١٢.

٣٢_ الهمشري ، عمر ومحمد ذنيبات (١٩٨٨) الدافعية الى المهنة لدى العاملين بالمكتبات بالأردن ، **مجلة دراسات** ، المجلد ١٥ ، العدد ٢.
٣٣_ الهنداوي ، وفية احمد (١٩٩٤) استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل ، **مجلة الاداري** ، المجلد ١٦ ، العدد ٥٨ ، مسقط ، عمان.
٣٤_ هيجان ، عبد الرحمن (١٩٩٨) **ضغوط العمل ومصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها** ، معهد الادارة العامة ، الرياض.
٣٥_ وزارة التربية (١٩٨٦) **مهام مدير المدرسة والهيئة التدريسية في الإرشاد والتوجيه التربوي في بغداد**، المديرية العامة للتقويم والامتحانات، مديرية التوجيه التربوي، بغداد.

36- Diamantes, Thomas (2004) "What Principals Think Motivates Teachers" Journal of Instructional Psychological, 12 (4).
37- Hansons. E. M. (1991).Stress: Causes and Symptoms. **Educational Administration and Organizational – A 60(12) .**
38- Jackson, Mona, Elizabeth Bethel (2005). "Gender Differences in Principals Motivations". Florida International University. http:// Digital commons. Fiu.edu/dissertation/AA/3169449/.
39- Law, S. & Lover (2000) **Educational leadership learning- practice ,** policy **and research,** Hong Kong graphic raft limited.
40- Singh, N. (2001). **Organizational Behavior Concepts, Theory and Practice**. New Delhi: Deep & Deep Publication PVT.LTD.
41- Robert, E, C & Patrick, C, F (1988) **Relations: concepts and Practices,** Columbus Merrill publishing company.

ملحق (١)

مقياس ضغوط العمل

ت	الفقرات	تنطبق علي تماماً	تنطبق على كثيراً	تنطبق على احياناً	تنطبق على قليلاً	لاتنطبق على مطلقا
١	أتضايق من أسئلة بعض الطلاب أثناء الجلسة الارشادية.					
٢	أتضايق من عدم تجاوب الطلاب معي.					
٣	اشعر بان دافعية الطلبة نحو الارشاد ضعيفة.					
٤	أتحمل أعباء كبيرة أكثر من زملائي المدرسين					
٥	اضطرب اذ لم أوفق في الاجابة على أسئلة الطلاب أثناء الجلسة الارشادية.					
٦	اشعر بالاحباط من عدم ثقة واحترام بعض أولياء الأمور لعملي الارشادي.					

٧	اشعر ان المشكلات التي أواجهها مع أولياء الأمور تنعكس على أدائي في عملي.					
٨	اشعر بعدم التقدم في حياتي الوظيفية.					
٩	ابحث عن عمل آخر اذا كان طموحي الحصول على ترقية وظيفية.					
١٠	اشعر بأن المعلومات التي امتلكها غير كافية لممارسة عد الارشادي.					
١١	دوري كمرشد تربوي تضعني في مواقف لاتتلائم مع طبـ شخصيتي.					
١٢	أتحفظ في علاقاتي مع الطلبة.					
١٣	تنقصني الكثير من المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل.					
١٤	أجد صعوبة في التفاهم مع كثير من المدرسين					
١٥	انزعج عند انتقادي من بعض المدرسين دون سبب واضح.					
١٦	اشعر بأن عملي الارشادي يجعلني متقلبا في شخصيتي.					
١٧	أتضايق كثيرا من الأعمال الادارية المسندة إلي بجانب الارشاد.					
١٨	أعامل من الادارة والمدرسين بجفاء كبير.					
١٩	احزن كثيرا بسبب استخفاف بعض المدرسين بعملي الارشادي					
٢٠	أتضايق من عدم اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم.					
٢١	يستخف بعض الطلاب من المرشد التربوي (يقللون من شأنه)					
٢٢	اشعر بان عملي الارشادي يتيح لي فرصا قليلة في النمو والتقدم المهني.					
٢٣	التطور والنمو المهني لدي جاء نتيجة الخبرة العملية وليس عن طريق التدريب والتأهيل.					
٢٤	اشعر بالملل والضيق من طول الجلسة الارشادية.					
٢٥	انزعج من عدم استيعاب الطلاب لملاحظاتي أثناء الجلسة الارشادية.					
٢٦	لاتحمل كثرة مراجعة الطلاب لي بشأن مشكلاتهم.					
٢٧	اسمح للعمل الارشادي ان يطغى على حياتي الخاصة.					
٢٨	أفكر بالاستقالة نتيجة للمضايقات التي أتعرض لها في المدرس					
٢٩	انزعج من قلة تعاون أولياء الأمور مع مرشد المدرسة لانجاح برامجها الارشادية.					
٣٠	اشعر بأن لدى أولياء الأمور انطباعا سلبيا عن جهودي مع أبنائهم.					
٣١	أتضايق من تدخل بعض أولياء الأمور في عملي الارشادي مع قلة خبرتهم.					
٣٢	اعتقد ان أهداف عملي غير واضحة لي.					

٣٣	لايمنحني مدير المدرسة التقدير الذي استحقه في عملي .					
٣٤	لااجد تقديرا كافيا للجهد الذي ابذله.					
٣٥	اشعر بالضيق لوجود مدرسين غير مرغوب بهم في المدرسة.					
٣٦	أتضايق كثيرا عند الخلاف مع أي مدرس في المدرسة.					
٣٧	انزعج من تهديد بعض الطلاب لي.					
٣٨	اشعر بالارهاق عندما أحاول حل المشكلات بين الطلاب والمدرسين.					
٣٩	انزعج حين اشعر بعدم انضباط الطلاب في المدرسة.					
٤٠	افتقر الى الفرص المناسبة للتقدم في الوظيفة.					
٤١	اشعر بأنني غير قادر على التخطيط لأعمالي.					
٤٢	اشعر بأنني لااعرف الصلاحيات الموكلة لي.					
٤٣	اشعر بعدم التوفيق بين عملي وحياتي العائلية.					
٤٤	اختلف مع الإدارة والمدرسين في وجهات النظر بشأن العمل الارشادي.					
٤٥	أتلقى تعليمات متناقضة من مدير المدرسة.					
٤٦	اشعر بأن المهام الملقاة على عاتقي كبيرة وأنني غير قادر تحديدها.					
٤٧	لاتهتم ادارة المدرسة بعمل المرشد التربوي.					
٤٨	أتضايق من عدم وجود وقت كاف لأجراء الجلسات الارشادية.					
٤٩	اشعر بأن عملي روتيني لايتغير.					
٥٠	لااجد تعاونا كافيا من ادارة المدرسة.					
٥١	اشعر ان عبء عملي أكثر من طاقتي الجسمية والفكرية.					
٥٢	أكلف بتأدية عدة مهام ومسؤوليات متنوعة في وقت واحد.					

مقياس الدافعية نحو العمل

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق على بدرجة متوسطة	تنطبق على بدرجة قليلة	لاتنطبق على اطلاقا
١	أتوجه الى عملي في المدرسة برغبة قوية.					
٢	توسع مهنة الارشاد علاقاتي الاجتماعية وتوفر لي مكانة أفضل.					
٣	لدي استعداد للعمل الارشادي في أي مدرسة انسب فيها.					
٤	لااحبذ القيام بزيارات ميدانية الى اسر الطلبة.					
٥	أتعاون بجدية مع ادارة المدرسة في حل مشكلات					

	الطلبة.					
٦	يثبط من عزيمتي انه لايوجد مكان يخصص للارشاد.					
٧	أتبادل الرأي والمشورة مع المرشدين التربويين الآخرين.					
٨	لاتهمني معرفة أولياء أمور الطلبة بمشكلات أبنائهم.					
٩	أرى ان الارشاد التربوي يزيد من دافعية الطلبة نحو التعليم.					
١٠	اشعر بان الوقت يمر ثقيلا أثناء عملي.					
١١	اشعر بمسؤولية كبيرة نحو عملي.					
١٢	لاتوجد قناعة من قبل العاملين في الميدان التربوي بأهمية الارشاد.					
١٣	اشعر بالسعادة عندما أقوم بعمل يدعم النشاطات المدرسية.					
١٤	أحس ان راتبي لايتناسب مع ماؤديه من مهام.					
١٥	أسعى لتطبيق الاختبارات والمقاييس المتوفرة.					
١٦	أجد صعوبة في حل المشكلات التي تواجهنني في عملي.					
١٧	أسعى لاستثمار البطاقة المدرسية في عملي الارشادي مع الطلبة.					
١٨	لاانصح الآخرين بالتخصص في الارشاد التربوي.					
١٩	التزم بأوقات الدوام الرسمي بدقة.					
٢٠	لاارغب بالمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية ذات الصلة بعملي.					
٢١	اهتم بدراسة حالة الطالب(المسترشد) بعناية قبل تقديم المساعدة له.					
٢٢	لاتتفق مهنة الارشاد وميولي الحقيقية.					
٢٣	أسعى لكسب ثقة المدير لتيسير عملي.					
٢٤	أحس ان رغبتي محدودة في تطوير نفسي عمليا					
٢٥	أحاول كسب ثقة الطلبة.					
٢٦	تمتعي بالاجازات الخاصة لايؤخر عملي.					
٢٧	يهمني ان يكون مظهري العام مقبولا لدى الآخرين.					

٢٨	اتخذ القرار في الوقت المناسب.					
٢٩	أسعى لأن أكون القدوة في عملي.					
٣٠	اعتقد ان الارشاد التربوي عملية غير واقعية.					
٣١	اخطط لوضع برامج ارشادية وقائية لمشكلات الطلبة.					
٣٢	احرص على تنظيم السجلات المطلوبة مني.					
٣٣	ينتهي عملي الارشادي بانتهاء الدوام الرسمي.					
٣٤	اعمل جاهدا لتشخيص الطلبة غير العاديين.					
٣٥	ان الارشاد التربوي ضرورة لتطور المجتمع.					
٣٦	أتثاقل من حضور الدورات التدريبية.					
٣٧	اهتم بانفعالات الطلبة خلال الجلسات الارشادية.					
٣٨	أقدم الخدمات الارشادية لمن يحتاجها من الطلبة.					
٣٩	لو أتيحت لي الفرصة لتركت مهنتي.					
٤٠	التزم بالمبادئ النفسية في ارشاد الطلبة.					
٤١	أتمسك بأخلاقيات مهنة الارشاد التربوي.					
٤٢	استفيد من خبرات الهيئة التدريسية لتسهيل عملي					

أحيانا	نادرا