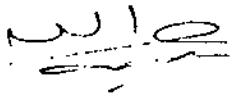




نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ٢٤/١/١٩٩٤م وأجيزت.

التوقيع

أعضاء اللجنة



رئيسا

١- الدكتور رياض يعقوب



٢- الاستاذ الدكتور عبدالرحمن عدس عضوا



عضوا

٣- الدكتور جميل الصمادي

## شكر وتقدير

إنه ليسعدني حقاً أن أتقدم بوافر شكري وتقديري للدكتور الفاضل رياض يعقوب اذ أشرف على هذا البحث ، وقوم ما أعوجّ منه.

كما أتقدم بجزيل شكري الى الاستاذ الدكتور عبد الرحمن عدس ، والدكتور جميل الصمادي لتفضلهما بمناقشة الرسالة ، ولما قدموه من توجيهات وملاحظات سديدة.

وأشكر للأخوة رؤوساء أقسام الارشاد في مديريات وزارة التربية والتعليم بالمملكة جهودهم الكبيرة التي بذلوها في توزيع الاستبانات ثم جمعها من افراد العينة .

وإن أنس لا أنس ووقفة للأهل كانت العون في طريق البحث المضني ، وكذلك كل من أسهم في انجازه.

إلى كل هؤلاء كل الشكر والتقدير ،،،،

# المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب.....	قرار لجنة المناقشة
ج.....	شكر وتقدير
د.....	المحتويات
هـ.....	فهرس الجداول
ز.....	فهرس الملاحق
ح.....	الملخص باللغة العربية
١.....	الفصل الاول الدراسة خلفيتها وأهميتها
١.....	مقدمة
٨.....	أهمية الدراسة
٩.....	أهداف الدراسة
١١.....	الفصل الثاني الدراسات السابقة
١٩.....	الفصل الثالث : الطريقة والاجراءات
١٩.....	مجتمع الدراسة
٢٠.....	عينة الدراسة
٢١.....	أداة البحث
٢٢.....	صدق وثبات الاستبانة
٢٢.....	التحليل الاحصائي
٢٢.....	اجراءات التطبيق
٢٣.....	حدود الدراسة
٢٤.....	الفصل الرابع : النتائج
٤٣.....	الفصل الخامس : مناقشة النتائج
٤٨.....	المراجع
٥٩.....	الملخص باللغة الاجنبية

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٩	توزيع المرشدين والمرشدات في مختلف مديريات التربية والتعليم في المملكة الاردنية الهاشمية	١
٢٠	توزيع افراد العينة حسب المديرية والجنس	٢
٢٤	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لاجابات افراد العينة على الفقرات الممثلة لابعاد الاستبانة حسب مستوى الضغط	٣
٢٨	العدد ، و النسب المئوية ، و المتوسطات الحسابية والاحرافات المعيارية بالنسبة للجنس	٤
٢٨	نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الجنس	٥
٢٩	المتوسطات الحسابية والاحرافات المعيارية بالنسبة للجنس لكل بعد من ابعاد الاستبانة	٦
٣٠	نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الجنس لكل بعد من ابعاد الاستبانة	٧
٣١	العدد ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية والاحرافات المعيارية بالنسبة لمتغير سنوات العمل في الارشاد	٨
٣١	نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير سنوات العمل في الارشاد	٩
٣١	المتوسطات الحسابية والاحرافات المعيارية بالنسبة لمتغير سنوات العمل في الارشاد والابعاد المكونة للاستبانة	١٠
٣٢	نتائج تحليل التباين لمتغير سنوات العمل في الارشاد والابعاد المكونة للاستبانة	١١
٣٣	للستبانة	
٣٤	نتائج اختبار شيفة	١٢
٣٥	العدد ، والنسبة المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والاحرافات المعيارية لمتغير عدد المسترشدين والفقرات المكونة للاستبانة	١٣
٣٥	نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير عدد المسترشدين والفقرات المكونة للاستبانة	١٤
٣٥	المتوسطات الحسابية والاحرافات المعيارية لمتغير عدد المسترشدين على الابعاد المكونة للاستبانة	١٥
٣٦	نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير عدد المسترشدين والابعاد المكونة للاستبانة	١٦
٣٦	للستبانة	

العدد ، والنسبة المئوية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	- ١٧
لمتغير الاختيار المهني ..... ٣٧	
نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة	- ١٨
للاستبانة ..... ٣٨	
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المكونة لابعاد	- ١٩
الاستبانة ..... ٣٨	
نتائج تحليل التباين لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة لابعاد	- ٢٠
الاستبانة ..... ٣٩	
العدد والنسبة والمئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	- ٢١
للرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي ..... ٤٠	
نتائج تحليل التباين لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي	- ٢٢
على الفقرات المكونة لابعاد الاستبانة ..... ٤٠	
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الرغبة في الاستمرار	- ٢٣
في العمل الارشادي والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة ..... ٤١	
نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل	- ٢٤
الارشادي والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة ..... ٤٢	

## فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
١-	استبانة تقدير مصادر الضغط ومستوياتها	٥٢.....
٢-	التكرارات والنسب المنوية لاستجابات المرشدين على	
	فقرات الاستبيان	٥٧.....

## الملخص

### الضغط النفسي عند المرشدين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في الاردن

اسم الطالبة : وفاء دعنا

اسم المشرف : الدكتور رياض يعقوب

هدفت الدراسة الى التعرف على مصادر ومستويات الضغط التي يتعرض لها المرشدون التربويون اثناء ممارستهم العمل الارشادي ، كذلك هدفت الدراسة الى التعرف على الفروق بين مستويات الضغط عند المرشدين باختلاف جنسهم ، وعدد سنوات عملهم في الارشاد ، وعدد المسترشدين الذين يعملون معهم ، والاختيار للعمل الارشادي ، والرغبة للاستمرار في العمل الارشادي .

ولتحقيق الاهداف قامت الباحثة ببناء استبانة تقدير مصادر الضغط ومستوياتها ، وتتكون الاستبانة من أربعين فقرة تقدر مصادر الضغط ضمن عشرة ابعاد هي : صراع الدور ، وغموض الدور ، وعبء العمل ومتطلباته ، وعدم توافر الدعم الاجتماعي ، وعلاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ، والتقييم ، والتقدم الوظيفي ، والمشاركة في اتخاذ القرار ، وعدم كفاية المردود المادي ، والظروف المادية .

وقد تم تطبيق هذه الاستبانة على عينة الدراسة والمكونة من ٤٤٠ مرشد ومرشدة يتوزعون على مدارس وزارة التربية والتعليم ضمن مديريات مختلفة .

وأظهرت نتائج الدراسة أن مصادر الضغط عند المرشدين التربويين هي : علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ، وغموض الدور ، والتقييم ، وعدم توافر الدعم الاجتماعي ، والمشاركة في اتخاذ القرار وعدم كفاية المردود المادي ، والتقدم الوظيفي ، وعبء العمل ومتطلباته ، والظروف المادية .



ط

وقد اظهرت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط التي يعاني منها المرشدون هي مستويات منخفضة ، كذلك فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق في مستويات الضغط بين المرشدين والمرشدات باختلاف جنسهم ، والى عدم وجود فروق في مستويات الضغط بين المرشدين باختلاف الفترات الزمنية التي مارسوا فيها العمل الإرشادي ، والى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف عدد المسترشدين الذين يعمل معهم المرشد.

كذلك اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في مستويات الضغط بين المرشدين باختلاف الاختيار للعمل الإرشادي على الأبعاد التالية : صراع الدور ، وغموض الدور ، والتقدم الوظيفي .

كذلك اظهرت النتائج وجود فروق في مستويات الضغط بين المرشدين باختلاف الرغبة في الاستمرار في العمل الإرشادي على ابعاد صراع الدور ، وعلاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ، والتقدم الوظيفي .

# الفصل الاول

## الدراسة خلفيتها وأهميتها

مقدمة :-

تعتبر طريقة الحياة العصرية مصدراً رئيسياً للضغوط النفسية ، فقد اشارت الاحصائيات أن ٨٩٪ من الراشدين في الولايات المتحدة الامريكية يمرون بضغط مرتفعة من وقت لآخر ، وأن ستة أشخاص من بين كل عشرة يمرون بضغط مرتفعة مرة واحدة او مرتين على الأقل اسبوعياً ، في حين أن اكثر من واحد من كل أربعة يعيشون وهم يعانون من ضغوط مرتفعة يومياً (١) . وقد تسبب هذه الضغوط اشكالات مختلفة من المشكلات النفسية والفسولوجية والاجتماعية (٢) كالصداع وارتفاع ضغط الدم وآلام الظهر والحساسية وامراض الجلد والاكنتاب والادمان على الكحول وفقدان العمل والمشكلات الزوجية والعائلية (٣).

ونتيجة لذلك فإن هذه الضغوط التي يعاني منها الافراد تنتقل للمجتمع ، مسببة له اخطاراً مختلفة ، فقد ينتقل أثر الضغوط من الفرد الى المؤسسة التي يعمل بها ومن ثم الى المجتمع ، فقد قدرت خسائر الاقتصاد الامريكي الناتجة عن آثار الضغوط المختلفة اكثر من ٧٥ مليار دولار سنوياً (١) ، وهذه الخسارة قد تكون بطريقة مباشرة تنتج عن التغيب عن العمل والنفقات الطبية الزائدة والانتاجية الضائعة ، وقد تكون خسارة غير مباشرة تنتج من انخفاض الدافعية للعمل ، واتخاذ قرارات غير حكيمة ، وقلة الابداع وحوادث العمل بالاضافة الى المشكلات الناتجة من المحاولات الخاطئة عند الافراد للتخلص من الضغوط كاتجاههم الى تناول الادوية والعقاقير (٣).

ويرى فيلدمان Feldman أن مسببات الضغوط كثيرة ويمكن رؤيتها في الاحداث events التي يمر بها الأفراد كالاحداث الجسيمة Cataclysmic events مثل حوادث السيارات وتحطم الطائرات والزلازل ، ومنها الاحداث الشخصية Personal stressors كموت صديق ، والبدء بمرحلة دراسية جديدة ، والانتقال من مكان لآخر ، ومنها منغصات الحياة البسيطة Minimum hassles التي توصف بأنها أحداث غير رئيسية يتعرض لها الافراد بدرجة عابرة او متكررة او دائمة قد تكون مزعجة لبعض الافراد أو قد تكون مصدر معظم الضغوط لأفراد آخرين ، كمرور دراجة نارية محدثة صوتاً مزعجاً توقظ الفرد من نومه ، أو

عند وصول شخص الى شباك الصرف في لحظة انتهاء الدوام ، او الخوف من الجرائم ، او عدم الاقتناع بصديق أو مدرسة أو عمل ، وقد لا يكون حدثاً واحداً كافياً ليسبب ضغطاً مرتفعاً ولكن تراكم العديد من الاحداث المزعجة قد تكون كافية لتحدث ردود افعال قوية مرتبطة بالضغط (٤).

ويرى اتواتر Atwater بأن الضغط هو استجابات لمثيرات خارجية تسبب الازهاق ، وهذا الازهاق نتيجة انجاز العمل ، والتنافس لاجاز العمل بسرعة ، وعدم الثقة بالحياة العصرية ، وعدم الاستقرار في العمل والخوف من الحرب النووية (١).

ويرى دك Duck بأن الضغط ينتج عن القلق من احداث الحياة ؛ فأحداث الحياة غير المرغوبة تسبب الضغط أو المرض ، كما تؤثر على مفهوم الفرد عن ذاته وعلى طريقة حياته ، وتتطلب منه أن يتكيف مع الاوضاع الجديدة (٥).

ويرى بعض الباحثين أن الحدث يصنف بأنه ضاغط أو غير ضاغط ، ويرتبط هذا التصنيف بعملية اخرى هي عملية التقييم المعرفي ، وهي العملية التي يعرف ويقيم الفرد من خلالها المواقف والمثيرات الموجودة في البيئة على أنها مرهقة بالنسبة له ، وانها تتجاوز قدرته على التكيف ، وبالتالي يصنفها انها ضاغطة . ولذلك فإن تقييم الموقف الواحد بأنه مسبب أو غير مسبب للضغط يختلف من فرد لآخر ، فالطالب الذي يحصل على علامة منخفضة في امتحان ما قد لا يسبب ذلك ضغطاً له اذا عزا ذلك لصعوبة الامتحان، أو فشل بقية الطلاب ، بينما قد يسبب هذا الموقف ضغطاً للطالب الذي يعزو انخفاض علامته الى ضعف قدراته الدراسية (٤).

### مفهوم الضغط :-

يعتبر مفهوم الضغط stress مفهوماً هاماً للباحثين في العلوم الاجتماعية والفسولوجية وللافراد العاديين ، وقد ظهر مفهوم الضغط في البداية في العلوم الهندسية وكان يقصد به القوة الخارجية الموجهة نحو عنصر مادي وينتج عن هذه القوة تعديل مؤقت او دائم على تركيب العنصر ، وقد تبنى هذا الاصطلاح الهندسي الباحثون الفسيولوجيون فأصبح من اصطلاحاتهم المألوفة للتعبير عن العوامل الخارجية التي تؤثر على صحة الفرد (١).

وعندما تم تطبيقه على السلوك البشري اختلف الباحثون في تحديد معناه ، وقد يكون سبب هذا الاختلاف استخدامه كبديل لمفهوم القلق Anxiety او مكافئ له احيانا (٧).

وقد بدأت الابحاث حول الضغط النفسي في العشرينيات من هذا القرن على يد العالم الفسيولوجي كاتون Cannon الذي فسّر الضغط النفسي على أنه سبب محتمل من اسباب الاضطرابات الجسمية (٦).

وكذلك استخدم كاتون عبارة قاتل أو أهرب Fight or Flight كوصف بسيط لوظيفة الجهاز العصبي والذي اقترح فيه أن العضو المهدد بالمرض أو بالاصابة يجهز نفسه لمواجهة المرض ، وكذلك فان الفرد عندما يدرك تهديداً في البيئة فإنه يستجيب للتهديد بالهجوم او الهرب ، كذلك قدم كاتون مصطلح التوازن Homeostasis والذي يشير الى نزعة العضوية لاستدعاء مصادرها للوصول الى التوازن من اجل البقاء (٦).

وقد جاءت فيما بعد أبحاث سيلبي Selye في الخمسينيات من هذا القرن اذ عرف فيها الضغط بأنه استجابة الجسم غير المحددة لأي متطلب من متطلبات البيئة السارة أو غير السارة (٦). ويتضح من تعريف سيلبي تركيزه على الجانب الفسيولوجي وقد قدم نموذجاً لتوضيح ردود الأفعال الجسمية الناتجة عن مواقف الضغط النفسي وقد سمى هذا النموذج متلازمة التكيف العام General Adaptation Syndrome ، ويتألف هذا النموذج من ثلاث مراحل رئيسية : الاولى مرحلة الصدمة أو التحذير Alarm Stage وفي هذه المرحلة ينشط الفرد ويستخدم مصادره لمواجهة الموقف الضاغط ، أما في المرحلة الثانية والتي اطلق عليها سيلبي اسم مرحلة المقاومة Resistance Stage والتي يقوم الفرد من خلالها بالدفاع عن نفسه تجاه مصدر التهديد ، وعند فشل الفرد في التغلب على التهديد فانه ينتقل الى مرحلة الانهك Exhaustian Stage والتي تنتج من استمرار الضغوط الشديدة وعدم قدرة الفرد على مقاومتها ، والتي قد تؤدي به الى الانهيار جسدياً أو انفعالياً أو الى دخول المستشفى (٨).

وكذلك فقد قدم سيلبي نتيجة لابحائه العديدة في مجال الضغط النفسي أربعة أنواع من الضغط النفسي ، الاول الضغط السوء ، وهو الذي يراه الفرد مؤذياً وسلبياً والنوع الثاني الضغط الايجابي الذي يرى الفرد أن له أثر ايجابياً على نموه الشخصي وعلى خبراته الذاتية كالضغط الناتج عن التنافس الرياضي او ولادة طفل ، والنوع الثالث الذي قدمه سيلبي هو الضغط المنخفض والذي يحدث عندما يسيطر الاحساس بالضجر وعدم الاثارة على الفرد ،

والنوع الأخير هو الضغط الزائد الذي ينتج من تراكم الاحداث الضاغطة التي تتجاوز قدرة الفرد على التكيف (١). ويرى سيلبي بأن الفرد خلال حياته لا بد من أن يعاني من أنواع الضغط الاربعة ، كذلك اوضح بأن الضغط الايجابي يضع على الفرد متطلبات زائدة كالضغط السوء ، ويمكن أن تكون له متطلبات لإعادة التكيف كالسفر(٧).

أما اتواتر Atwater فقد عرف الضغط بأنه نموذج من الاستجابات المحددة وغير المحددة يقوم بها الفرد تجاه المثيرات التي تفقده توازنه وتجاوز قدرته على التكيف (١).

وكذلك فقد عرف شويبل Schwebel الضغط بأنه الانهاك الجسمي والنفسي الناتج عن الشدائد Strain والاحداث اليومية المزعجة وهو قلق الفرد حول قدرته على مواجهة التحديات (٧).

أما لازاروس Lazarus - الرائد في مجال الضغط النفسي - فقد عرف الضغط النفسي بأنه العلاقة بين الفرد و البيئة ، و التي يقيما الفرد في حالة الضغط ، بأنها مرهقة وتتجاوز قدرته على التكيف و تعرض وجوده للخطر (١) .

من خلال التعريف السابق يتضح أن لازاروس لا يعتبر الضغط مثيرا و استجابة بل يعتبره علاقة ثنائية يؤثر الفرد من خلالها في البيئة و يتأثر بها و هذه العلاقة تشمل المثيرات و الاستجابات و العمليات العديدة المتداخلة بينهما .

وكذلك فقد ركز لازاروس في تعريفه على مفهوم التقييم والذي اوضح لازاروس بأنه يمر بمرحلتين : التقييم الأولي Primary Appraisal الذي يقيم الفرد من خلاله دلالة التفاعل بينه وبين البيئة على صحته . ويلي هذا التقييم تقييم اضافي للعلاقة بين الفرد والبيئة ، فقد يشير التقييم الاضافي الى حدوث الضرر فعلاً أو يشير الى احتمال حدوث الضرر أي التهديد أو يشير الى التحدي وزيادة فرص النمو والتقدم وينتج عن تقييم الضرر والتهديد مشاعر سلبية كالغضب والخوف . أما تقييم التحدي فينتج عنه مشاعر سلبية كالإثارة والتحفز (١).

اما المرحلة الثانية لعملية التقييم التي اقترحها لازاروس فهي مرحلة التقييم الثانوي Secondary Appraisal والتي يقوم الفرد من خلالها بتقييم مصادره التكيفية والبدائل المتاحة

أمامه (١) وأساس هذا التقييم يرتبط باستراتيجيات التكيف المدركة ، وكلفتها واحتمال نجاحها ويعتمد التقييم الثانوي لحدث ما على محددات عديدة تشمل خبرة الفرد السابقة لأوضاع مشابهة ، والمعتقدات المعممة المتعلقة بالذات والبيئة وتوافر استراتيجيات التكيف مثل معنويات الفرد والحالة الجسمية والصحية ومهارة حل المشكلات والدعم الاجتماعي ، والمصادر المادية كالمال والوقت (١).

وقد قدم لازاروس تصنيفاً لطبيعة استجابة الضغط مكوناً من أربعة مستويات هي : الاضطراب الانفعالي كالخوف والقلق ، والاستجابات السلوكية والحركية كالارتجاج وازدياد التوتر العضلي ، والتغيرات في القدرات المعرفية كالادراك وحل المشكلات ، والاضطرابات الفسيولوجية وهي من أكثر المؤشرات استخداماً لتفاعلات الضغط وتتضمن تفاعلات الجهاز العصبي اللاإرادي والغدة الكظرية التي تفرز مجموعة من الهرمونات نتيجة الضغوط (١٠).

### المرشدون والضغوط :-

تعتبر مهنة الإرشاد من الخدمات الاجتماعية التي تعتمد على العنصر البشري المؤهل للقيام بمسئوليته بطريقة فعالة ، وهذه الفعالية في أداء مهام العمل تعتبر الأساس في نجاح العملية الإرشادية ، إلا أن هناك بعض المعوقات في بيئة العمل تحول دون قيام المرشدين بدورهم بصورة كاملة (١١) ، منها الضغوط النفسية : فالضغوط النفسية قد تؤثر سلباً على هذه الفعالية وبالتالي تؤثر سلباً على مخرجات العملية الإرشادية (١٢). فقد دلت بعض الدراسات على أن هناك تأثيراً للضغوط التي يتعرض لها المرشدون على فعاليتهم في أداء مهماتهم (١٢ ، ١٣) .

ومن هذه الآثار السلبية للضغوط ظاهرة الاحتراق النفسي Burnout التي تتمثل في حالات التشاؤم ، وقلة الدافعية ، وفقدان القدرة على الابتكار ، والقيام بالواجبات بصورة آلية تفتقر إلى التعاطف (١٤).

وقد وصف الضغط وآثاره على الأفراد العاملين في الخدمات الاجتماعية وخاصة العاملين في الإرشاد كثير من الباحثين منهم باين وباي Pay & Pine ، و كاستيلو Castillo و سشتزمان ويجيرز ويلاس وفورني Wigers & Schutzman و فورني Forney و Wallace و (١٣).

وقد بين موراكو Morocco أن هناك ارتباطا بين الضغط وبين العديد من الاعراض النفسية والسلوكية والفسيوولوجية التي تؤثر على صحة المرشد النفسية والجسمية والتي بدورها تؤثر على اداء المرشد لمهامه وتشمل الاعراض النفسية اليأس والانهك العاطفي والاكتئاب ، اما الاعراض السلوكية فتشمل التغيب عن العمل والكفاية الضعيفة في العمل ، وترك مهنة الارشاد ، أما الاعراض الفسيولوجية فتشمل ارتفاع ضغط الدم ، وفرط ضغط الدم ، والصداع النصفي ، والم اسفل الظهر . وبينت مؤسسة الصحة النفسية الامريكية بأن ٤٧٪ من المثيرات للضغط النفسية ترتبط بالعمل (١٥) أي أن مواقف متعددة في العمل تعتبر مصادر للضغط النفسي . وهذه الدراسة سوف تبحث في مصادر الضغط عند المرشدين التربويين في المدارس الاردنية والمرتبطة بالعمل الارشادي .

### مصادر ضغط العمل :-

عُرف ضغط العمل من قبل عدة باحثين منهم علي وأحمد (١١) للذان عرفا ضغط العمل بأنه المتغيرات التي تحيط بالمهنيين والتي تسبب لهم الشعور بالضيق والتوتر ، مما يؤدي الى آثار سلبية على المهنيين . وقد اعتبر كل من فرينش French وكوب Cobb وكابلان Caplan وبينياو Pinneau (١٦) ضغط العمل بأنه يعود الى أي صفة من صفات بيئة العمل والتي تفرض تهديداً على الافراد العاملين فيها ، منها المتطلبات الزائدة أو المتطلبات القليلة التي لا تلبي احتياجات الفرد .

وقد تعددت مصادر ضغط العمل وقد أوردت هذه الدراسة المصادر الآتية :-

### صراع الدور :-

ويقصد به قيام الفرد باعمال متعارضة ومتناقضة فيما بينها او قد تتناقض مع قيم الفرد الشخصية (٣) كقيام المرشد بدور ذي صبغة سلطوية في المدرسة مثل المراقبة في الامتحان أو دوره في تحديد نوع العقاب على طالب مذنب ، مما يؤدي الى تقديم صورة مشوهة عن دور المرشد في المدرسة وبالتالي احساس المرشد بالضغط نتيجة لذلك .

### غموض الدور :-

ويقصد به عدم وضوح المهمات ومتطلباتها وكيفية اتجازها عند المرشد ، أو عدم وضوح العلاقة بين اداء العمل والنتائج المتوقعة لدى المرشد (١٧) . كأن يقوم المرشد بتحويل الطلبة الى العيادات الطبية أو بتفقد الحضور والغياب والتأخر عند الطلبة .

### عبء العمل ومتطلباته : -

ويقصد بمتطلبات العمل الواجبات أو المسؤوليات المطلوب من المرشد القيام بها ، ويحدث الضغط عندما لا يتوافر توافق بين قدرات المرشد ومتطلبات العمل أو توافق بين احتياجات المرشد وبين طبيعة العمل (١٨). وعبء العمل يتخذ شكلين هما زيادة عبء العمل ، ويقصد به قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح ، أو أن المرشد يعمل لساعات طويلة دون أن يستريح كما هو الحال في العمل الإضافي (٣) والشكل الآخر هو انخفاض عبء العمل ويقصد به ، أن الفرد لديه عمل قليل ، أو أن العمل لا يوفر التعزيز المناسب ، كأن لا يوفر العمل الفرص لاستخدام المهارات المكتسبة والخبرات (٣). وفي كلتا الحالتين يتعرض الفرد لضغط العمل فزيادة عبء العمل يعرض الفرد لمستوى عال من الضغط وما يترتب عليه من زيادة في ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم . كما يؤدي انخفاض عبء العمل الى تعرض الفرد الى الشعور بالملل وما يترتب عليه من زيادة الشكاوي والغياب والعزلة (١٧).

### عدم توافر الدعم الاجتماعي : -

ويقصد بالدعم الاجتماعي القدرة على الحصول على المساعدة والحصول على المعلومات من خلال الاتصال بالجماعات والافراد ، كاستماع المعلم لشكوى المرشد الذي لم يحصل على ترقية ، أو استماع المرشد لشكوى المعلم الذي لم يحصل على ترقية . فعدم حصول المرشد على الدعم الاجتماعي اللازم للقيام بمهام العمل بصورة مناسبة يؤدي لشعوره بالضغط (١٨).

### المشاركة في اتخاذ القرار : -

ويقصد به الفرص المتاحة امام المرشد للمشاركة في اتخاذ قرارات خاصة باعمالهم ، وعدم مشاركة المرشد في صنع القرارات له تأثير كبير عليه . فإذا لم يشارك المرشد بأفكاره ومعلوماته في عملية اتخاذ القرار تكون النتيجة شعوره بالضغط ، بالإضافة الى عدم وجود فرصة مناسبة للتأثير في الاحداث الهامة المرتبطة بوظيفته فانه يعاني من الشعور بالعجز أو فقدان التحكم في عمله وغالباً ما تؤدي ردود الفعل هذه الى تكثيف المعاناة من ضغط العمل (١٨).



### علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين : -

يشير موراكو Morocco (١٢) بأن العلاقة المهنية للمرشد مع المدير والمعلمين تحدث الضغط إذا كانت نظرة كل من المدير والمعلمين نظرة سلبية للعمل الإرشادي أو غير متعاطفين مع العمل الإرشادي ، كان يعمل المرشد مع معلمين غير متفهمين للعمل الإرشادي .

### التقدم الوظيفي : -

تعتبر العوائق للتقدم الوظيفي من مصادر ضغط العمل ، كالاقتدار لفرص الترقية في المستقبل (١٨).

### التقييم :-

إن اتباع اساليب غير عادلة في تقييم اداء المرشدين يمكن أن تشكل مصدراً للضغط وخاصة إذا كانت نتائج التقييم لها تأثيرات مهمة على مستقبل المرشد (١٧).

### عدم كفاية المردود المادي ( الأمن المادي ) :-

يعتبر مصدراً للضغط عندما يدرك المرشدون بأن رواتبهم لا تتناسب مع الجهود التي يبذلونها ، أو لا توفر الأمن المادي الذي يحتاجونه ، أو انها ليست من مستويات رواتب أفراد آخرين مماثلين لهم (١٨).

### الظروف المادية :-

تسهم الظروف المادية غير المناسبة في العمل في زيادة المعاناة من ضغط العمل ، كعدم توافر مكان لانجاز العمل ، أو التعرض لدرجات حرارة متفاوتة ، مثل هذه العوامل تمثل ظروفاً مادية ضاغطة على الفرد ، وتؤدي الى شعوره بالضغط النفسي (١٨).

### أهمية الدراسة :

تعود أهمية هذه الدراسة الى الجهد القليل الذي بذل في بحث آثار الضغط ومصادرها ونتائجها عند المرشدين (١٩). ويشير موراكو Morocco (١٢) الى أن العديد من المقالات كتبت عن الضغط النفسي عند المرشدين الا أن القليل من هذه المقالات كان الاساس فيها البحث ومن

هذه المقالات 82 Moracco & Forney, 82 Savick - Cooley , وآخرون ، كذلك هناك ندرة في الدراسات العربية والمحلية التي اجريت في هذا المجال ، فلم يقع بين يدي الباحثة الا دراسة واحدة بحثت الضغط عند المرشدين شملت عينتها افراداً عاملين في الخدمة النفسية والخدمة الاجتماعية والتدريس والتمريض هي دراسة علي وأحمد (١٣) اجريت في دولة الكويت .

ونظراً لأهمية الخدمات التي يقدمها المرشد التربوي للطلاب ، فقد هدفت هذه الدراسة الى معرفة مصادر الضغط التي يتعرض لها المرشدون في العمل ، فمعرفة مصادر الضغط تعتبر خطوة أولى لتحديد استراتيجيات مناسبة تمكن المرشد التكيف مع الضغوط التي يتعرض لها فينجز عمله بطريقة مناسبة

وقد تسهم معرفة مصادر الضغط عند المرشدين الى تقديم توصيات للمسؤولين عن قسم الارشاد في وزارة التربية تساعد المرشد في عمله للتقليل من المواقف الضاغطة والتي تعيق انجاز عمل المرشدين .

وأخيراً فقد تسهم الدراسة في فتح باب الدراسات والابحاث في هذا المجال بما تتوصل اليه من نتائج وتوصيات .

## اهداف الدراسة :-

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مصادر ومستويات ضغط العمل عند المرشدين التربويين في المدارس الاردنية ، وبالتحديد فإن هذه الدراسة حاولت الاجابة عن الاسئلة التالية :-

٤٣٣٦٨٦

- ١- ما مصادر ضغط العمل التي يتعرض لها المرشدون في المدارس الاردنية ؟
- ٢- ما مستويات الضغوط التي يتعرض لها المرشدون في المدارس الاردنية ؟
- ٣- هل تختلف مستويات الضغط بين المرشدين والمرشدات ؟
- ٤- هل تختلف مستويات الضغط باختلاف سنوات العمل في الارشاد ؟
- ٥- هل تختلف مستويات الضغط باختلاف اعداد المرشدين الذين يتعامل معهم المرشد ؟

- ٦- هل تختلف مستويات الضغط بين الافراد الذين يعملون في الارشاد بناءً على اختيارهم عن الأفراد الذين لم يختاروا العمل في الارشاد ؟
- ٧- هل تختلف مستويات الضغط بين الافراد الذين يرغبون الاستمرار بالمهنة والذين لا يرغبون الاستمرار بالمهنة ؟

## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة

تناول العديد من الدراسات موضوع الضغط عند المرشدين ، فمن الدراسات التي بحثت في مصادر الضغط عند المرشدين دراسة سيير و نافين Sear & Navin (٢٠) وهدفت الى التعرف على مصادر الضغط عند المرشدين ، على عينة من ٢٤٠ مرشداً مدرسياً من ولاية اوهايو Ohio و أشارت النتائج الى أن مسببات الضغط لدى ٦٥٪ من المستجيبين كانت بسبب عملهم ، وإن الضغوط تعود بشكل اساسي لصراع الدور ، وغموض الدور ، وحجم العمل في المؤسسة .

وقامت اولسن Olson (١٢) بدراسة مسحية على مستوى ولاية ويسكنسون Wisconsin على عينة من ١٥٣٢ مرشداً ، و ٣٠٠ من أولياء الأمور ، و ٦٧٦ معلماً من ٢٩٠ مدرسة ثانوية ومتوسطة ، لمعرفة وعيهم لدور المرشد ، وقد حصلت اولسن على تقييمات للضغط ، فوجدت بأن من مسببات الضغط عند المرشدين هي عدم القدرة على مواجهة مطالب العمل ومتطلبات العمل غير المألوفة .

وقام ابراهيم Ibrahim (٢١) بدراسة للتعرف على دور المرشد ووظيفته في ولاية كونيتيكت Connecticut ، وبلغ عدد المستجيبين للدراسة ١٩ ادارياً ، و ٨٢١ ولي أمر ، و ١٣٣ مرشداً من مرشدي المدارس الثانوية و ٩٨ شخصاً من العاملين في التجارة ، وقد حصل على تقييمات للضغط النفسي ووجد بأن من مسببات الضغط عند المرشدين صراع الدور ، والافتقار الى توجيه الهدف الذي سببه المطالب الكثيرة الملقاة على مرشدي المدارس

وقام جراي Gray (٢٢) بدراسة هدفت الى تطوير مقياس للضغط المهني ، وتحديد العوامل التي تعتبر ضاغطة عند المرشدين ، على عينة من ٥٠٠ مرشد من مرشدي مدارس الباما Alabama . وقد وجد بأن ستة عوامل تعتبر ضاغطة عند المرشدين ، وهي عدم القدرة على اتخاذ القرار ، والأمن المادي والواجبات المطلوبة والتي ليس لها علاقة بالواجبات الارشادية ، والعلاقة مع الرؤساء.

كما قام باركر Parker (١٩) بدراسة على المرشدين في مدارس ولاية ميتشجان Michigan، للتعرف على مصادر الضغط عند المرشدين ، على عينة من ٤٢٧ مرشداً. وأشارت النتائج الى أن مصادر الضغط عند المرشدين كانت صراع الدور ، ومتطلبات العمل غير المألوفة ، وعدم الحصول على الدعم الاجتماعي اللازم لانجاز مهام العمل.

وفحص هيدن Heiden (٢٣) مصادر الضغط النفسي عند المرشدين والمرتبطة بالعمل ، على عينة من ٥٠٠ مرشد من مرشدي ولاية ويسكنسون Wisconsin . وأشارت النتائج الى أن مصادر الضغط النفسي المرتبطة بالعمل ، كانت متطلبات العمل الكثيرة والعمل في مدرسة ذات اعداد كبيرة من الطلبة .

وقام شيري Sherry (٢٤) بدراسة للتعرف على مصادر ضغط العمل عند المرشدين في ولاية ايو Iowa ، على عينة من ١٥٩ مرشداً ، وأشارت الى أن مصادر الضغط عند المرشدين كانت عدم الحصول على الدعم الاجتماعي المناسب ، والعمل مع اعداد كبيرة من المسترشدين ومتطلبات العمل الكثيرة .

قام جوب وشاول Jupp & Shaul (٢٥) بدراسة للتعرف على مصادر ضغط العمل على عينة من ٥١ مرشداً ، و٣٢ مرشدة من مرشدي مدينة رايدي Ryde . وأشارت النتائج الى أن ضغط العمل ينشأ من الاتجاهات السلبية للزملاء في العمل ، وتقييم المدير الذاتي للمرشد ، والاحباط الناجم نتيجة عدم تحقيق الاهداف.

وقام موراكو Moracco (١٣) بدراسة على اعضاء رابطة المرشدين والمرشدات الامريكية وكان عددهم ٥٥٠ وتتراوح اعمارهم ما بين ( ٢٤ - ٣٧ ) عاماً ، وقد طبق عليهم مقياس للضغط المهني ، يحتوي على ٥٠ فقرة تقيس ستة عوامل هي ، عدم المشاركة في اتخاذ القرار ، والمهام غير المهنية ، وازدياد عبء العمل ، وعلاقة المرشدين بالمعلمين ، والأمن المادي . وأشارت النتائج الى أن المرشدين الذين يسجلون كل شيء يقومون به مسببات الضغط كانت عندهم زيادة عبء العمل ، علاقة المرشد بالمدير ، علاقة المرشد بالمعلمين ، والمهام غير الارشادية ، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار.

وقام بندرجاست Pendergest (٢٦) بدراسة للتعرف على مصادر الضغط النفسي عند المرشدين ، وامكانية التنبؤ عن الضغوط بمجموعتين من العوامل ، المجموعة الاولى مرتبطة

بالعمل ، والثانية مرتبطة بالخصائص الشخصية . وتكونت العينة من ١٣٢ مرشداً . وأشارت النتائج الى أن صراع الدور ، وغموض الدور هما من مسببات الضغط النفسي ، وأشارت النتائج ايضا الى أنه يمكن التنبؤ عن الضغط النفسي من مجموعة العوامل المرتبطة بالعمل كصراع الدور ، وغموض الدور .

ومن الدراسات العربية التي هدفت التعرف الى مصادر الضغط النفسي عند العاملين في الخدمة الاجتماعية ، دراسة قام بها سمير (٢٧) والتي هدفت التعرف الى مصادر التوتر النفسي عند المعلمين ، على عينة من ٤٢٥ معلما ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية في منطقة عمان . وأشارت النتائج الى أن مصادر التوتر النفسي عند المعلمين هي عبء العمل ، وضغط المدرسة ، والرضى عن المهنة ، وغموض الدور .

وهدفت دراسة فاييزة (٢٨) التعرف الى مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الاردن بشكل عام ، على عينة من ٣٠٠ معلمة واللواتي يعملن في مدارس ومراكز التربية الخاصة في الاردن . وأشارت النتائج أن مصادر الضغط المهني : العلاقات مع الأهل ، وخصائص المتعلم، وظروف العمل مع المعوقين ، والمنهاج ، والادوات والوسائل التعليمية ، والعلاقة مع الادارة والزملاء .

وهدفت دراسة نواف (٢٩) التعرف الى مصادر ضغط العمل عند المديرين ، على عينة من (٤٣) مدير ومديرة من مديري محافظة البلقاء. وأشارت النتائج الى أن مصادر الضغط هي : العلاقة مع أولياء الأمور ، والعلاقة مع المعلمين ، وعدم الرضا عن العمل ، وصراع الدور ، والتقدم المهني ، والعلاقة مع الرئيس ، وعبء الدور ، والمشكلات الذاتية للمدير ، والعلاقة مع الطلبة ، وغموض الدور .

ومن الدراسات التي بحثت في مستوى الضغوط عند المرشدين ، دراسة قام بها كليمنس Clemons (٣٠) وكان الغرض منها تحديد مستوى الضغط المهني عند المرشدين في ولاية فيرجينيا Virginia ، على عينة من ٤٠٠ مرشد ، وأشارت النتائج الى أن مستوى الضغط عند المرشدين ذو درجات قليلة .

وهدفت دراسة بننجتون Pennington (٣١) التعرف الى مستوى الضغط النفسي الذي يعاني منه الاخصائيون النفسيين وهل ضغط العمل الذي يمرون به يمكن أن يتنبأ بأن

الاخصائيين النفسيين يعانون من ضغط نفسي جسدي ، وتكونت العينة من ٢٠٠٠ عضو من اعضاء جمعية الاخصائيين النفسيين الامريكية . وأشارت النتائج الى أن مستوى الضغط عند الاخصائيين النفسيين ذو درجات قليلة ، وأن ضغط العمل يمكن أن يتنبأ بأن الاخصائيين النفسيين يعانون من ضغط نفسي جسدي .

وهدفت دراسة جيرنجان Jernigan (٣٢) التعرف الى مستويات الضغط عند علماء النفس المدرسين في ولاية تنسي Tennessee ، على عينة من ٢٨١ عالم نفس مدرسي . وأشارت النتائج الى أن مستوى الضغوط عند علماء النفس المدرسيين ذو درجات متوسطة.

وهدفت دراسة جاكوب Jacobs (٣٣) التعرف الى مستويات الضغط النفسي والاحتراق النفسي عند علماء النفس التربويين ومقارنتها مع مستويات الضغط النفسي عند المعلمين والمرشدين والاداريين . وأشارت النتائج الى أن المرشدين يعانون من مستويات قليلة من الضغط النفسي والاحتراق النفسي مقارنة بالاداريين والعلمين وعلماء النفس التربويين.

وكان هدف دراسة قام بها شاوس Shouse (٣٤) التعرف على مستوى الضغوط عند المرشدين في ولاية تكساس Texas على عينة من ٣٠٠ مرشد ، وأشارت النتائج الى ان مستوى الضغوط عند المرشدين ذو درجات عالية .

ومن اهداف الدراسة التي قام بها باركر Parker (١٩) التعرف على مستوى الضغط عند المرشدين في مدارس ولاية ميتشجان Michigan على عينة من ٤٢٧ مرشداً . وأشارت النتائج الى أن المرشدين يعانون من درجات متوسطة من الضغط .

وهدفت دراسة موراكو Moracco (١٣) التعرف الى مستوى الضغوط عند المرشدين، وبلغ عدد افراد العينة ٥٥٠ مرشداً ومرشدة من اعضاء رابطة المرشدين الامريكية . وأشارت النتائج الى أن المرشدين يعانون من درجات قليلة من الضغط .

ومن الدراسات العربية التي بحثت في مستويات ضغط العمل ، دراسة قام بها علي وأحمد (١١) والتي هدفت لمعرفة مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية ( التمريض ، والخدمة الاجتماعية ، والخدمة النفسية ، والتدريس ) ، في دولة الكويت ، وقد تم تطبيق استبانة تعبر عن تسعة عوامل هي : متطلبات العمل ، وصراع الدور

، وغموض الدور ، والروتين الوظيفي ، وغياب الدعم الاجتماعي ، ومدى المشاركة في اتخاذ القرار، وبيئة العمل المادية ، والعائد الاقتصادي ، وجوانب تقييم الاداء ، وأشارت النتائج الى أن العاملين في المهن الاربعة يعانون من مستويات قليلة من الضغط.

وهدفت دراسة سمير (٢٧) التعرف على مستوى و مصادر التوتر النفسي التي تؤثر على معلمي المدارس الحكومية الاعدادية والثانوية في منطقة عمان ، على عينة من ٤٢٥ معلما ومعلمة . وأشارت النتائج الى أن مستوى التوتر النفسي لدى المعلمين هو من الدرجة المتوسطة.

وكان هدف دراسة نعمت(٣٥) التعرف على مستوى الضغوط عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الاولى ، على عينة من ١٣٥ معلما ومعلمة . وأشارت النتائج الى أن المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط منخفضة.

وهدفت دراسة نواف (٢٩) التعرف على مدى ادراك مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء لمستوى ضغط العمل الذي يتعرضون له بشكل عام ، على عينة من ٤٣ مدير ومديرة . وأشارت النتائج الى أن المديرين يتعرضون لدرجة متوسطة من ضغط العمل.

ومن الدراسات التي هدفت التعرف الى وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس ، دراسة هيدن Heiden (٢٣) والتي هدفت التعرف الى الفروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس على عينة من ٥٠٠ مرشد ومرشدة من ولاية ويسكنسون Wisconsin . وأشارت النتائج الى أن مستوى الضغوط عند المرشيدات أعلى من مستوى الضغوط عند المرشدين.

ومن اهداف دراسة سيير ونافين Sear & Navin (٢٠) التعرف الى الفروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس ، على عينة من ٢٤٠ مرشداً من لاية أوهايو Ohio وأشارت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة بمستويات الضغط باختلاف الجنس.

وكذلك هدفت دراسة جراي Gray(٢٢) التعرف الى الفروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس ، على عينة من ٥٠٠ مرشد من مرشدي الباما Alabama وأشارت النتائج الى عدم وجود فروق بمستويات الضغط باختلاف الجنس .



ومن اهداف دراسة موراكو Morocco (١٣) التعرف الى الفروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس على عينة من ٥٥٠ مرشداً من رابطة المرشدين الامريكية واشارت النتائج الى عدم وجود فروق بمستويات الضغط باختلاف الجنس .

ومن اهداف دراسة جوب وشاول Jupp & Shaul (٢٥) التعرف الى الفروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس على عينة من ٥١ مرشداً و ٣٢ مرشدة من مرشدي رايدي Rude. واشارت النتائج الى أن مستوى الضغوط عند المرشحات أعلى من مستوى الضغط عند المرشدين.

ومن الدراسات العربية التي بحثت في مستويات الضغوط باختلاف الجنس دراسة سمير (٢٧) والتي هدفت التعرف الى الفروق في مستويات التوتر النفسي باختلاف الجنس على عينة من ٤٢٥ معلما ومعلمة من معلمي منطقة عمان . واشارت النتائج الى أن مستوى التوتر عند المعلمات أعلى من مستوى التوتر عند المعلمين.

وهدفت دراسة نعمت (٣٥) التعرف الى الفروق في مستويات الضغوط باختلاف الجنس على عينة من ١٣٥ معلما من معلمي مديرية عمان الاولى . واشارت النتائج الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس .

ومن الدراسات التي هدفت التعرف الى مستويات الضغوط باختلاف سنوات العمل في الارشاد ، دراسة تكثمباير Tegt Mayer (٣٦) والتي هدفت التعرف الى الفروق في مستويات الضغط باختلاف سنوات العمل في الارشاد ، على عينة من ١٠١ مرشد من مرشدي مدارس فيرجينيا Virginia، واشارت النتائج الى عدم وجود فروق بمستويات الضغط باختلاف سنوات الخبرة.

ومن اهداف دراسة سير و نافين Sear & Navin (٢٠) التعرف الى مستويات الضغوط باختلاف سنوات العمل في الارشاد عند المرشدين في ولاية أوهايو Ohio على عينة من ٢٤٠ مرشداً ، واشارت النتائج الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة ليرنير Lerner (٢٧) التعرف الى مستويات الضغوط باختلاف سنوات العمل

في الارشاد ، على عينة من (١٠٨) مرشد من مرشدي بنسلفانيا Pennsylvania. وأشارت النتائج إلى أن مستويات الضغط تزداد كلما ازدادت سنوات العمل في الارشاد.

ومن الدراسات التي هدفت التعرف الى مستويات الضغط وهل توجد فروق في مستويات الضغط باختلاف عدد المرشدين ، دراسة هيدن Heiden (٢٣) والتي هدفت التعرف الى مستويات الضغوط باختلاف عدد المرشدين الذين يعمل معهم المرشد ، على عينة من ٥٠٠ مرشد من مرشدي ولاية ويسكنسون Wisconsin. وأشارت النتائج الى أن المرشدين الذين يعملون في مدارس ذات اعداد كبيرة من الطلبة مستويات الضغوط عندهم ذات درجات مرتفعة.

ومن اهداف دراسة موراكو Morocco (١٣) التعرف الى مستويات الضغوط باختلاف عدد المرشدين الذين يعمل معهم المرشد . وأشارت النتائج الى أن المرشدين الذين يعملون في مدارس ذات اعداد كبيرة من الطلبة مستويات الضغوط عندهم ذات درجات مرتفعة.

ايضا من اهداف دراسة موراكو (١٣) التعرف الى مستوى الضغوط وهل توجد فروق في مستويات الضغوط عند المرشدين الذين اختاروا مهنة الارشاد ، وهل توجد فروق في مستويات الضغوط عند الافراد الذين يرغبون الاستمرار بالعمل الارشادي. وأشارت النتائج الى أن المرشدين الذين لا يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي والذين لم يختاروا مهنة الارشاد مستوى الضغوط عندهم ذو درجات مرتفعة.

ومن الدراسات السابقة الواردة في هذه الدراسة يمكن أن نلاحظ أن مصادر الضغط تتضمن صراع الدور ، وغموض الدور ، وحجم العمل في المؤسسة ، وعدم القدرة على مواجهة مطالب العمل ، ومتطلبات العمل غير المألوفة ، والواجبات غير المهنية ، وعبء العمل ، وعلاقة المرشد بالمدير المهنية ، وعلاقة المرشد بالمعلمين المهنية ، وعدم الحصول على درجة مناسبة من الدعم الاجتماعي .

اما بالنسبة لمستويات الضغوط فقد وجدت اغلب الدراسات أن المرشدين يعانون من درجات منخفضة من الضغط . وقليل من الدراسات اشارت الى أن المرشدين يعانون من درجات متوسطة أو عالية من الضغط.

وقد أظهرت دراستان وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس ، حيث أظهرت نتائجها بأن مستويات الضغوط عند المرشدات أعلى من مستويات الضغوط عند المرشدين .  
و دراسة واحدة أظهرت وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف سنوات الخبرة ، حيث أظهرت نتائجها الى أن مستوى الضغط يزداد كلما ازدادت سنوات العمل في الارشاد.

## الفصل الثالث

### الطريقة والاجراءات

#### مجتمع الدراسة :-

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين العاملين في مدارس المملكة التابعة لوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٩٢/٩٣ ، وعددهم (٧٢٥) مرشداً ومرشدة ، منهم ٢٢٦ مرشداً و٤٩٩ مرشدة وتشير احصائيات قسم الارشاد والصحة النفسية بوزارة التربية والتعليم بأن اعمار المرشدين تتراوح ما بين (٢٢-٥٥) سنة ، وادنى درجة علمية حصل عليها هؤلاء المرشدون هي الدرجة الجامعية الاولى (٣٨) . والجدول رقم (١) يبين توزيع المرشدين والمرشدات في مختلف مديريات التربية والتعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم في المملكة الاردنية .

#### جدول (١)

توزيع المرشدين والمرشدات في مختلف مديريات  
التربية والتعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم في  
المملكة الاردنية .

الرقم	المديرية	المرشدين	المرشدات	المجموع
١	عمان الكبرى/١	٣٢	١١١	١٤٣
٢	عمان الكبرى/٢	٢٠	٨٢	١٠٢
٣	الزرقاء	٢٩	٥٧	٨٦
٤	البلقاء	١٤	٤٦	٦٠
٥	اربد	٢٠	٢٩	٤٩
٦	عمان/الضواحي	١٤	٣٤	٤٨
٧	مادبا	١٣	١٣	٢٦
٨	الطفيلة	١٠	١٥	٢٥
٩	المفرق	١١	١٢	٢٣
١٠	الكرك	٧	١٦	٢٣
١١	دير علا	٧	١١	١٨
١٢	عجلون	٩	٩	١٨

تابع جدول (١)

الرقم	المديرية	المرشدين	المرشدات	المجموع
١٣	الرمثا	٨	٩	١٧
١٤	جرش	٧	٧	١٤
١٥	المزار الجنوبي	٣	١١	١٤
١٦	معان	٤	٨	١٢
١٧	العقبة	٣	٩	١٢
١٨	الشونة الجنوبية	٣	٦	٩
١٩	الاغوار الشمالية	٣	٥	٨
٢٠	الكورة	٣	٤	٧
٢١	القصر	٢	٤	٦
٢٢	بني كنانة	٤	١	٥
	المجموع	٢٢٦	٤٩٩	٧٢٥

## عينة الدراسة :-

تكونت عينة الدراسة من أول خمس مديريات بعد ترتيب مديريات الوزارة حسب عدد المرشدين والمرشدات الاكثر عدداً ، وبلغ عدد أفراد العينة (٤٤٠) ، منهم (١١٥) مرشداً و(٣٢٥) مرشدة . ويشكل عدد أفراد العينة ما نسبته (٦٠,٧٪) من أفراد مجتمع الدراسة ويبين الجدول (٢) توزيع افراد العينة حسب المديرية والجنس.

جدول (٢)

توزيع افراد العينة حسب المديرية والجنس

المديرية	المرشدين	المرشدات	المجموع
عمان الكبرى/١	٣٢	١١١	١٤٣
عمان الكبرى/٢	٢٠	٨٢	١٠٢
الزرقاء	٢٩	٥٧	٨٦
البلقاء	١٤	٤٦	٦٠
اربد	٢٠	٢٩	٤٩
المجموع	١١٥	٣٢٥	٤٤٠

## أداة البحث :-

تم استخدام استبانة تم اعدادها بهدف التعرف على مستويات ومصادر ضغط العمل عند المرشدين ، وقد تم بناء الاستبانة ( استبانة تقدير مصادر الضغط ومستوياتها) اعتماداً على ما ورد في الدراسات السابقة وخاصة دراسة موراكسو ورفاقه Morocco & Others (١٣) ايضاً قامت الباحثة بطرح سؤال على (١٠) مرشدين من مرشدي مديرية الزرقاء ، بهدف التعرف على مصادر ضغط العمل عندهم ، وكان السؤال " اكتب أكثر المواقف التي تعتبر ضاغطة بالنسبة لك ؟ " ومن أمثلة المواقف التي اعتبرها المرشدون بأنها ضاغطة ما يلي : - يضايقني استخفاف بعض زملائي بعلمي ، ويضايقني عدم فتاعة من هم حولي بالعمل الارشادي ، ويضايقني طول ساعات العمل في المدرسة ، وتضايقني طول ساعات العمل في المدرسة ، وتضايقني عدم قدرتي على حل مشكلات الآخرين ، ويضايقني عدم وجود فرص للترقيات والاعارات في العمل الارشادي ، ويضايقني مدير المدرسة بطلباته التي لا تمت للارشاد بصلة .

وبعد جمع المواقف التي حددها المرشدون كانت المواقف التي تعتبر ضاغطة هي غموض الدور ، وعلاقة المرشد المهنية بالآخرين ، وعدم الحصول على الدعم الاجتماعي المطلوب لانجاز مهام العمل ، ومتطلبات العمل ، وهي تقريبا متقاربة مع ما جاء في الدراسات السابقة ، وبناءً على ذلك تم بناء الاستبانة ، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الاولية من (٧٢) فقرة.

وقد صممت الاستبانة على طريقة ليكرت حيث درجت الاجابة الى اربع مستويات(٤) وتعني درجة مرتفعة من الضغط ، (٣) وتعني درجة متوسطة من الضغط ، (٢) وتعني درجة قليلة من الضغط ، (١) وتعني عدم انطباق العبارة عليك .

وبلغ عدد فقرات الاستبانة بشكلها النهائي (٤٠) فقرة ، موزعة كالتالي :

الفقرات : ٥ ، ١ ، ٧ ، ٢٣ ، تتعلق بصراع الدور

الفقرات : ٩ ، ٤ ، تتعلق بغموض الدور

الفقرات : ٨ ، ٣ ، ٢ ، ١٠ ، ١٦ ، ١٩ ، ٢٤ ، ٣٠ ، ١٨ ، ١٧ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٠ ، ٣٩ ، ٦ ، ٣١ ،

١٥ ، تتعلق بعبء العمل ومتطلباته .

الفقرات : ١٣ ، ٣٣ ، ٢١ ، تتعلق بالدعم الاجتماعي .

الفقرات : ٣٤ ، ٢٧ ، تتعلق بالعلاقات المهنية للمرشد مع المدير والمعلمين .

الفقرات : ٢٩ ، ١١ ، ٣٦ ، تتعلق بالتقدم الوظيفي .

الفقرات : ٣٧ ، تتعلق بالتقييم .

الفقرات : ٣٨ ، ٢٢ ، ٤٠ ، تتعلق بعدم كفاية التعويض المادي .

الفقرات : ١٤ ، ١٢ ، ٣٢ ، تتعلق بالظروف المادية .

الفقرات : ٢٨ ، ٣٥ ، تتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار . [ انظر الملحق (١) ]

### صدق وثبات الاستبانة : -

تم التأكد من صدق الاستبانة عن طريق عرضها على هيئة من المحكمين من اساتذة لكلية العلوم التربوية وعددهم (١٠) محكمين ، و(٢) محكمين من رؤساء اقسام الارشاد في مديريات التربية والتعليم من حملة شهادة الماجستير في الارشاد. وقد تم الابقاء على الفقرات التي اجمعت عليها هيئة المحكمين من حيث انها مناسبة في صياغتها وصدق مضمونها وتمثيلها للجانب الذي وضعت له ، وكانت مؤشرات الاجماع اتفاق جميع اعضاء الهيئة المذكورة .

كما تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام طريقة اعادة التطبيق بفواصل زمني قدره (٣٠) يوما على عينة من مرشدي المدارس من غير افراد عينة الدراسة ، بلغ عددهم (٤٠) مرشداً ومرشدة يعملون في مديرية عمان / الضواحي . ووجد معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكان يساوي ٠,٧٣٥ وهو معامل مقبول لإغراض الدراسة .

### التحليل الاحصائي : -

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاجابات افراد العينة على كل فقرة من فقرات الاستبانة ، كما تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لاجابات المرشدين على الابعاد المحددة في الدراسة . واستخدم تحليل التباين الاحادي والملحق رقم (٢) والجداول من ٣ الى ٢٤ تبين ذلك .

### اجراءات التطبيق : -

تم توزيع الاستبانة على المرشدين بالمدارس بالتنسيق مع رؤساء اقسام الارشاد في المديريات الخمسة التي شكل المرشدون العاملون ضمنها عينة الدراسة ، وتم الاجابة على الاستبانة من قبل مرشدي مدارس الزرقاء وعمان الكبرى /٢ من خلال اجتماع للقسم مع

المرشدين وبوجود الباحثة ، وقد استرجع من الاستبيانات الموزعة والتي عددها (٤٤٠) استبانة ، ٤٣٦ استبانة لوجود غياب لعدد من المرشدات في مديرية عمان الكبرى/٢ بسبب (اجازات الامومة).

#### حدود الدراسة :-

توجهت هذه الدراسة الى تحديد مستوى ومصادر ضغط العمل للمرشدين العاملين في مديريات التربية والتعليم في كلاً من عمان ك/١ ، وعمان ك/٢ ، والزرقاء ، والبلقاء ، واربد. كما توجهت هذه الدراسة لتحديد مصادر ضغط العمل ضمن الابعاد المذكورة في الدراسة فقط .



## الفصل الرابع

### النتائج

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستويات ومصادر ضغط العمل التي يتعرض لها المرشدون في المدارس الأردنية ، كما هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الفروق في مستويات الضغط باختلاف المتغيرات: الجنس ، وعدد سنوات العمل في الارشاد ، وعدد المسترشدین الذين يعمل معهم المرشد ، والاختيار للعمل الارشادي ، والرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي وللإجابة عن السؤال الاول من اسئلة الدراسة وهو :- ما هي مصادر ضغط العمل التي يتعرض لها المرشدون في المدارس الأردنية ؟ فقد استخرجت الباحثة التكرارات والنسب المئوية لإجابات المرشدين على كل فقرة من فقرات الاستبانة (انظر الملحق-١) ، كما استخرجت الباحثة التكرارات والنسب المئوية لإجابات المرشدين على الابعاد المحددة في الدراسة كما هو مبين في الجدول(٣).

#### جدول (٣)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات المرشدين على كل فقرة من فقرات الاستبانة  
والتكرارات والنسب المئوية لإجابات المرشدين على الابعاد المحددة في الدراسة

مستوى الضغط										مصدر الضغط
لم يستجيبوا		مرتفع		متوسط		منخفض		غير موجود		
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
١,٠٣	٩	٢٧,٢٩	٢٢٨	٢٩,٧	٢٥٩	٨٧,٢٧	٢٤٣	١٤,١١	١٢٣	علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين
٠,٣٤٤	٣	٢٩,٢٤٢	٢٥٥	٢٥,٣٤٤	٢٢١	٢٩,٥٩	٢٥٨	١٥,٤٨	١٣٥	غموض الدور
١,١٤	٥	٢٥,٩٢	١١٣	٢٦,١٥	١١٤	٣٤,٦٣	١٥١	١٢,١٦	٥٣	التقييم
١,٠٣	٩	٢٢,٧١	١٩٨	٢٩,٢٤	٢٥٥	٣٤,٧٥	٣٠٣	١٢,٢٧	١٠٧	المشاركة في اتخاذ القرار
٠,٧٦	١٠	٢٠,٤١	٢٦٧	٢٩,٥٩	٣٨٧	٣٤,١	٤٤٦	١٥,١٤	١٩٨	عدم توفر الدعم الاجتماعي
٠,٦٩	٩	٢٣,٢٤	٣٠٤	٢٦,٣٨	٣٤٥	٣٢,٨٧	٤٣٠	١٦,٨٢	٢٢٠	التقدم الوظيفي
١,٠٩	١٤	٢٦,٦٣	٣٤٣	٢٢,٢٨	٢٨٧	٣١,٧٥	٤٠٩	١٨,٢٥	٢٣٥	عدم كفاية المردود المادي
٠,٦	٤٤	٥٦,١٩	١٤٤٣	٢٦,٨٢	١٩٧٨	٢٩,٦٩	٢١٩٠	٢٣,٣٣	١٧٢١	عبء العمل ومتطلباته
٠,٦١	٨	٢٣,٢٤	٣٠٤	٢٢,٤٨	٢٩٤	٢٩,٣٦	٣٨٤	٢٤,٣١	٣١٨	الظروف المادية
٠,٢٣	٤	٨,٣٣	١٤٥	١٠,٢٤	١٧٨	٢١,٩٥	٣٨٢	٥٩,٢٥	١٠٣١	صراع الدور
٠,٦٦	١١٥	٢٠,٧٧	٣٦١٠	٢٤,٨٤	٤٣١٨	٢٩,٩	٥١٩٦	٢٣,٨٣	٤١٤١	المجموع

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لكل تدرّيج من درجات الاستبانة ، وتم استبعاد النسبة المئوية والتكرار للتدرّيج (١) والذي يعنى عدم انطباق العبارة . ولتحديد مصادر ضغط العمل تم احتساب علامات التدرّيج (٢) والتي تعنى التعرض لضغط منخفض ، وعلامات التدرّيج (٣) والتي تعنى التعرض لضغط متوسط، و(٤) التي تعنى التعرض لضغط مرتفع.

ويتضح من استجابات افراد العينة فى الجدول (٣) ان ١٤,١١% من افراد العينة اعتبروا ان علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ليست مصدر ضغط لهم ، و ٨٤,٨٦% من افراد العينة اعتبروا هذا البعد مصدر ضغط لهم ، حيث اعتبر ٢٧,٨٧% من افراد العينة عندهم درجة منخفضة من الضغط تعود لهذا البعد ، فى حين اعتبر ٢٩,٧% من افراد العينة ان هذا البعد مصدر متوسط لهم ، بينما اعتبر ٢٧,٢٩% من افراد العينة ان هذا البعد مصدر ضغط مرتفع لهم .

ونلاحظ من الجدول (٣) ان ١٥,٤٨% من افراد العينة اعتبروا ان غموض الدور ليس مصدر ضغط لهم ، وان ٨٤,١٧٦% من افراد العينة اعتبروا هذا البعد مصدر ضغط لهم حيث اعتبر ٢٩,٥٩% من افراد العينة عندهم درجة منخفضة من الضغوط تعود لهذا البعد ، فى حين اعتبر ٢٥,٣٤٤% من افراد العينة ان هذا البعد مصدر ضغط متوسط لهم ، وبينما اعتبر ٢٩,٢٤٢% من افراد العينة ان هذا البعد مصدر ضغط مرتفع لهم.

ونلاحظ من الجدول (٣) ان ١٢,١٦% من افراد العينة اعتبروا التقييم ليس مصدر ضغط لهم ، و ٨٦,٧% من افراد العينة اعتبروا هذا البعد مصدر ضغط لهم ، حيث اعتبر ٣٤,٦٣% من افراد عندهم درجة منخفضة من الضغوط تعود لهذا البعد فى حين اعتبر ٢٦,١٥% من افراد العينة ان هذا البعد مصدر ضغط متوسط لهم، بينما اعتبر ٢٥,٩٢% من افراد العينة ان هذا البعد ضغط مرتفع لهم.

ونلاحظ من الجدول (٣) ان ١٢,٢٧% من افراد العينة اعتبروا المشاركة فى اتخاذ القرار ليس مصدر ضغط لهم ، أن ٨٦,٧% من افراد العينة اعتبروا هذا البعد مصدر ضغط لهم حيث اعتبر ٣٤,٧٥% من افراد العينة عندهم درجة منخفضة من الضغوط تعود لهذا البعد فى حين اعتبر ٢٩,٢٤% من افراد العينة ان هذا البعد مصدر ضغط متوسط لهم ، بينما اعتبر ٢٢,٧١% من افراد العينة ان هذا البعد مصدر ضغط مرتفع لهم .

كذلك نلاحظ من الجدول (٣) أن ١٥,١٤٪ من أفراد العينة اعتبروا عدم توافر الدعم الاجتماعي مصدر ضغط لهم و ٨٤,١٪ من أفراد العينة اعتبروا هذا البعد مصدر ضغط لهم ، حيث اعتبر ٣٤,١٪ من أفراد العينة عندهم درجة منخفضة من الضغوط تعود لهذا البعد ، في حين اعتبر ٢٩,٥٩٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط متوسط لهم، بينما اعتبر ٢٠,٤١٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر مرتفع لهم .

ونلاحظ أيضا من الجدول (٣) أن ١٦,٨٢٪ من أفراد العينة اعتبروا التقدم الوظيفي ليس مصدر ضغط لهم، و ٨٢,٤٩٪ من أفراد العينة اعتبروا هذا البعد مصدر ضغط لهم ، حيث اعتبر ٣٢,٨٧٪ من أفراد العينة عندهم درجة منخفضة من الضغوط تعود لهذا البعد، في حين اعتبر ٢٦,٣٨٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط متوسط لهم ، بينما اعتبر ٢٣,٢٤٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط مرتفع لهم .

ونلاحظ من الجدول (٣) أن ١٨,٢٥٪ من أفراد العينة اعتبروا عدم كفاية المردود المادي ليس مصدر ضغط لهم ، و ٨٠,٦٦٪ من أفراد العينة اعتبروا هذا البعد مصدر ضغط لهم ، حيث اعتبر ٣١,٧٥٪ من أفراد العينة عندهم درجة منخفضة من الضغوط تعود لهذا البعد ، في حين اعتبر ٢٢,٢٨٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط متوسط لهم ، بينما اعتبر ٢٦,٦٣٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط مرتفع لهم .

ونلاحظ من الجدول (٣) أن ٢٣,٣٣٪ من أفراد العينة اعتبروا عبء العمل ومتطلباته ليس مصدر ضغط لهم ، و ٧٦,٠٧٪ من أفراد العينة اعتبروا هذا البعد مصدر ضغط لهم ، حيث اعتبر ٢٩,٦٩٪ من أفراد العينة عندهم درجة منخفضة من الضغوط تعود لهذا البعد ، في حين اعتبر ٢٦,٨٢٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط متوسط لهم ، بينما اعتبر ١٩,٥٦٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط مرتفع لهم .

نلاحظ من الجدول (٣) أن ٢٤,٣١٪ من أفراد العينة اعتبروا الظروف المادية ليست مصدر ضغط لهم ، و ٧٥,٠٨٪ من أفراد العينة اعتبروا هذا البعد مصدر ضغط لهم ، حيث اعتبر ٢٩,٣٦٪ من أفراد العينة عندهم درجة منخفضة من الضغوط تعود لهذا البعد ، في حين اعتبر ٢٢,٤٨٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط متوسط لهم ، بينما اعتبر ٢٣,٢٤٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط مرتفع لهم .

يتبين مما سبق أن ٧٥,٠٨٪ من أفراد العينة اعتبروا كلاً من الأبعاد السابقة مصادر للضغط لهم . باستثناء صراع الدور لا يعتبر من مصادر ضغط العمل عند المرشدين ، حيث أشار ٥٩,٢٥٪ من أفراد العينة بأن صراع الدور ليس مصدر ضغط لهم كما هو موضح في الجدول (٣) و ٤٠,٥٢٪ من أفراد العينة اعتبروا أن هذا البعد مصدر ضغط لهم ، حيث اعتبر ٢١,٩٥٪ من أفراد العينة عندهم درجة منخفضة من الضغوط تعود لهذا البعد ، في حين اعتبر ١٠,٢٤٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط متوسط لهم ، بينما اعتبر ٨,٣٣٪ من أفراد العينة أن هذا البعد مصدر ضغط مرتفع لهم .

وللإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة وهو : ما هي مستويات الضغوط التي يتعرض لها المرشدون في المدارس الأردنية ؟

تم حساب نسبة من اجابوا على تدرج المقياس على المجموع الكلي لفقرات الاستبابة ، و يوضح ذلك السطر الأخير في جدول (٣).

ونلاحظ من الجدول (٣) أن ٢٣,٨٣٪ من أفراد العينة وجدوا أن مصادر الضغط المذكورة في هذه الدراسة لا تنطبق عليهم ، و ٧٥,٥١٪ من أفراد العينة اعتبروا أن المصادر المذكورة في الدراسة هي مصادر ضغط لهم ، حيث اعتبر ٢٩,٩٪ من أفراد العينة أنفسهم على درجة منخفضة من الضغوط ، في حين اعتبر ٢٤,٨٤٪ من أفراد العينة أنفسهم على درجة متوسطة من الضغوط ، بينما اعتبر ٢٠,٧٧٪ من أفراد العينة أنفسهم على درجة مرتفعة من الضغوط. أي أن المستوى العام للضغوط التي يتعرض لها المرشدون التربويين في المدارس الأردنية منخفضة بشكل عام .

وللإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة وهو : هل تختلف مستويات الضغط بين المرشدين والمرشدات ؟

تم استخراج العدد ، والنسبة المئوية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمتغير الجنس ، والجدول (٤) يبين ذلك .

## جدول رقم (٤)

العدد ، والنسبة المئوية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية  
بالنسبة للجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
ذكور	١١٥	٢٦,١٤	٩٩,١٨	١٥,٨٦٨
إناث	٣٢١	٧٣,٨٦	٩٥,٦٥	١٧,٨٨٦

ولمعرفة الفروق بين المتوسطات تم استخدام تحليل التباين الاحادي ، والجدول (٥) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الجنس.

## جدول (٥)

نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الجنس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	١٠٥٤,٠٨	١	١٠٥٤,٠٨	٣,٤٩	٠,٠٦
الباقي	١٣١٠٧٧,٧٢	٤٣٤	٣٠٢,٠٢		
الكلية	١٣٢١٣١,٨٠	٤٣٥			

يتضح من الجدول (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha > ٠,٠٥$  ، أي أن مستويات الضغط لا تختلف عند المرشدين باختلاف جنسهم .

وقد تم استخدام الاحصائي تحليل التباين الاحادي لمتغير الجنس على الابعاد للاستبانة ، لمعرفة فيما اذا كان هنالك فروق تعزي للجنس لكل بعد من ابعاد الاستبانة ، والجدول (٦) يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية بالنسبة للجنس لكل بعد من ابعاد الاستبانة .

## جدول (٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بالنسبة للجنس لكل

بعد من ابعاد الاستبانة

إناث		ذكور		الابعاد
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٧٠	١,٦٤	٠,٦٨	١,٧٨	صراع الدور
٠,٩٦	٢,٦٦	٠,٨٨	٢,٧٦	غموض الدور
٠,٤٢	٢,٤٣	٠,٤٣	٢,٥	عبء العمل ومتطلباته
٠,٧١	٢,٥٧	٠,٧٤	٢,٥٢	عدم توافر الدعم الاجتماعي
٠,٦٨	٢,٦	٠,٥٨	٦٩.٢	علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين
٠,٧٩	٢,٥٣	٠,٧٤	٢,٦٥	التقدم الوظيفي
١,٠٠	٢,٦٥	٠,٩٩	٢,٧	التقييم
٠,٧٠	٢,٥٥	٠,٦٨	٢,٦٣	عدم كفاية المردود المادي
٠,٧٢	٢,٦٥	٠,٦٨	٢,٧٤	الظروف المادية
٠,٨١	٢,٦٥	٠,٧٦	٢,٥٦	المشاركة في اتخاذ القرار

والجدول (٧) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الجنس لكل بعد من ابعاد الاستبانة.

## جدول (٧)

نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الجنس لكل بعد من ابعاد الاستبانة

الابعاد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطة مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
صراع الدور	١,٦١	١	١,٦١	٣,٣٣	غير دال
غموض الدور	٠,٨	١	٠,٨	٠,٩١	غير دال
عبء العمل ومتطلباته	٠,٤١	١	٠,٤١	٢,٣١	غير دال
عدم توافر الدعم الاجتماعي	١,٨٧	١	١,٨٧	٠,٣٧	غير دال
علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين	٠,٦٦	١	٠,٦٦	١,٥٣	غير دال
التقدم الوظيفي	١,٠٥	١	١,٠٥	١,٧٦	غير دال
التقييم	٠,٢٣	١	٠,٢٣	٠,٢٣	غير دال
عدم كفاية المردود المادي	٠,٦١	١	٠,٦١	١,٢١	غير دال
الظروف المادية	٠,٥٨	١	٠,٥٨	١,١٥	غير دال
المشاركة في اتخاذ القرار	٠,٧٤	١	٠,٧٤	١,١٦	غير دال

يتضح من الجدول (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الجنس على ابعاد الاستبانة ، أي أنه لا توجد فروق في مستويات الضغط بين المرشدين باختلاف جنسهم . وتتفق هذه النتيجة مع نتائج تحليل التباين الاحادي للجنس على فقرات الاستبانة.

وللإجابة عن السؤال الرابع من اسئلة الدراسة وهو : هل تختلف مستويات الضغط بين المرشدين باختلاف سنوات العمل في الارشاد؟

تم تقسيم سنوات الخبرة الى اربع مستويات هي : اقل من ٥ ، و ٥-١٠ ، و ١٠-١٥ ، و اكثر من ١٥ ثم تم ايجاد العدد ، والنسبة المئوية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمتغير سنوات العمل في الارشاد و الجدول (٨) يبين ذلك .

## جدول (٨)

العدد ، والنسبة المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والاحترافات المعيارية بالنسبة لمتغير سنوات العمل في الارشاد .

الاحترافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	النسبة المئوية	العدد	سنوات العمل في الارشاد
١٥,٩٦	٩٨,٠١	%٣٨,٥	١٦٨	أقل من ٥ سنوات
١٧,٨٥	٩٦,٢٤	%٤٦,٨	٢٠٤	(٥ - ١٠)
١٧,٦٢	٩٤,٩٨	%١١,٥	٥٠	(١٠-١٥)
٢٥,٨٦	٩٠,٢٩	%٣,٢	١٤	أكثر من ١٥

ولمعرفة الفروق في المتوسطات تم استخدام تحليل التباين الاحادي ، والجدول (٩) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير سنوات العمل في الارشاد والفقرات المكونة للاستبانة .

## جدول (٩)

نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير سنوات العمل في الارشاد

مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	١٠٥١,٣٤	٣	٣٥٠,٤٥	١,١٥	٠,٣٣
الباقى	١٣١٠٨,٥٢	٤٣٢	٣٠٣,٤٣		
الكلى	١٤١٥٩,٨٦	٤٣٥			

يتضح من الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير سنوات العمل في الارشاد ، أي أنه لا توجد فروق في مستويات الضغط عند المرشدين باختلاف مدة عملهم في الارشاد .

وقد تم استخدام تحليل التباين الاحادي لمتغير سنوات العمل في الارشاد على ابعاد الاستبانة لمعرفة فيما اذا كان هنالك فروق تعزى لسنوات العمل في الارشاد لكل بعد من ابعاد



الاستبانة ، والجدول (١٠) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير سنوات العمل في الارشاد لكل بعد من ابعاد الاستبانة .

### جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمتغير سنوات العمل في الارشاد والابعاد المكونة للاستبانة

الابعاد	أقل من ٥ سنوات		(١٠-٥) سنوات		(١٥-١٠) سنة		١٥ سنة فأكثر	
	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
صراع الدور	٠,٧٥	١,٧٥	٠,٦٥	١,٦٦	٠,٦٥	١,٥	٠,٨١	١,٦٤
غموض الدور	٠,٨٨	٢,٧١	٠,٩٦	٢,٦٦	١,٠١	٢,٧	١,١٠	٢,٧١
عبء العمل ومتطلباته	٠,٣٩	٢,٤٧	٠,٤٤	٢,٤٤	٠,٤٣	٢,٤٥	٠,٥١	٢,٤٤
عدم توافر الدعم الاجتماعي	٠,٧٦	٢,٤٩	٠,٦٨	٢,٥٨	٠,٦٥	٢,٦	٠,٨٤	٢,٨١
علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين	٠,٦٨	٢,٧٢	٠,٦٣	٢,٦٢	٠,٦١	٢,٤٤	٠,٧٤	٢,٢٣
التقدم الوظيفي	٠,٨٢	٢,٥٨	٠,٧٤	٢,٥٥	٠,٧٢	٢,٥٥	١,٠٠	٢,٦٢
التقييم	٠,٩٦	٢,٦٢	١,٠٣	٢,٦٨	٠,٩٧	٢,٨٢	١,١٣	٢,٤٦
عدم كفاية المردود المادي	٠,٧	٢,٦٤	٠,٧١	٢,٥٥	٠,٧٢	٢,٤٦	٠,٨٣	٢,٣٨
الظروف المادية	٠,٧١	٢,٦٩	٠,٧٠	٢,٧١	٠,٦٨	٢,٥٣	٠,٨٧	٢,٥
المشاركة في اتخاذ القرار	٠,٨٣	٢,٦٠	٠,٧٨	٢,٦٢	٠,٧٦	٢,٧٧	٠,٨٠	٢,٦٥

والجدول (١١) يبين نتائج تحليل التباين لمتغير سنوات العمل في الارشاد والابعاد المكونة للاستبانة.

## جدول (١١)

نتائج تحليل التباين لمتغير سنوات العمل في الارشاد والابعاد  
المكونة للاستبانة.

الابعاد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
صراع الدور	٢,٥٢٥	٣	٠,٨٤١	١,٧٣	غير دال
غموض الدور	٠,١٩٥	٣	٠,٠٦٥	٠,٠٧	غير دال
عبء العمل ومتطلباته	٠,٠٨٥	٣	٠,٠٢٨	٠,١٦	غير دال
عدم توافر الدعم الاجتماعي	١,٧٥٠	٣	٠,٥٨٤	١,١٥	غير دال
علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين	٥,٤٣٥	٣	١,٨١١	٤,٣٣*	غير دال
التقدم الوظيفي	٠,١٠٦	٣	٠,٠٣٥	٠,٠٦	غير دال
التقييم	٢,١١٥	٣	٠,٧٠٥	٠,٧١	غير دال
عدم كفاية المردود المادي	١,٩٥٤	٣	٠,٦٥١	١,٢٩	غير دال
الظروف المادية	١,٧٦٠	٣	٠,٥٨٧	١,١٨	غير دال
المشاركة في اتخاذ القرار	١,٠٦٩	٣	٠,٣٥٦	٠,٥٦	غير دال

\* دالة احصائيا عند  $\alpha > 0,05$

يتضح من الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha > 0,05$  =  
 ٠,٠٥ لمتغير سنوات العمل في الارشاد للبعد علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ، قيمته  
 ٤,٣٣ ، و درجات حرية (٣) ، ولم تجد فروق بين المتوسطات ذات دلالة احصائية عند استخدام  
 الاحصائي شيفه لمعرفة لصالح من يعود الفرق . والجدول (١٢) يبين ذلك.

جدول (١٢)  
نتائج اختبار شيفة

الفروق بين المتوسطات	مستويات سنوات العمل في الارشاد
درجات الحرية ٤٢٨	٢ - ١
متوسط الخطأ (MSE) - ٠,٤١٨٣	٣ - ١
مستوى الدلالة ٠,٠٥	٤ - ١
قيمة ف ٢,٢٢٦	١ - ٢
٠,١٠٤	٣ - ٢
٠,١٨٥	٤ - ٢
٠,٣٩٠	١ - ٣
٠,٢٨٩	٢ - ٣
٠,١٨٥	٤ - ٣
٠,٢٠٤٦	١ - ٤
٠,٤٩٣	٢ - ٤
٠,٣٩	٣ - ٤
٠,٢٠٥	

من نتائج اختبار شيفة تبين بأن نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير سنوات العمل في الارشاد للابعاد المكونة للاستبانة تتفق مع نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي لمتغير سنوات العمل في الارشاد للفقرات المكونة للاستبانة.

وللإجابة عن السؤال الخامس من اسئلة الدراسة وهو : هل تختلف مستويات الضغط باختلاف اعداد المسترشدين الذين يعمل معهم المرشد؟

تم تقسيم عدد المسترشدين الذين يعمل معهم المرشد الى مستويات : اقل من ٥٠٠ ، و (٥٠٠-١٠٠٠) واكثر من ١٠٠٠ ، ثم تم ايجاد العدد ، والنسبة المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية بالنسبة لمتغير عدد المسترشدين الذين يعمل معهم المرشد والجدول (١٣) يبين ذلك .

## جدول (١٣)

العدد ، والنسبة المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لمتغير عدد المرشدين الذين يعمل معهم المرشد.

عدد المرشدين	العدد	النسبة المئوية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
أقل من ٥٠٠	١٨٣	%٤٢,٣	٩٦,٤٨	١٦,٩٢
(٥٠٠-١٠٠٠)	١٦٦	%٣٨,٣	٩٦,١	١٨,٣٣
أكثر من ١٠٠٠	٨٤	%١٩,٤	٩٨,٤٣	١٥,٤٨

ولمعرفة الفروق في المتوسطات تم استخدام تحليل التباين الاحادي ، والجدول (١٤) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير عدد المرشدين والفقرات المكونة للاستبانة.

## جدول (١٤)

نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير عدد المرشدين والفقرات المكونة للاستبانة .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
عدد المرشدين	٣٢٠,٢٠٢	٢	١٦٠,١٠١	٠,٥٤	٠,٥٨٣٠
الباقى	١٢٧٤٢٦,٧١٠	٤٣٠	٢٩٦,٣٤		
الكلى	١٢٧٧٤٦,٩١٢	٤٣٢			

من جدول (١٤) يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير اعداد المرشدين ، أي أن مستويات الضغط بين المرشدين لا تختلف باختلاف اعداد المرشدين الذين يعمل معهم المرشد.

وقد تم استخدام الاحصائي تحليل التباين الاحادي لمتغير عدد المرشدين على الابعاد المكونة للاستبانة والجدول (١٥) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير اعداد المرشدين على الابعاد المكونة للاستبانة.

## جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير اعداد المسترشدین  
على الابعاد المكونة للاستبانة.

الابعاد	اقل من ٥٠٠		(١٠٠٠ - ٥٠٠)		اكثر من ١٠٠٠	
	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
صراع الدور	٠,٧٣	١,٦٩	٠,٦٤	١,٦٣	٠,٧٣	١,٧٢
غموض الدور	٠,٩٣	٢,٧٣	٠,٩٦	٢,٦٦	٠,٩٣	٢,٦٣
عبء العمل ومتطلباته	٠,٤١	٢,٤٠	٠,٤٤	٢,٤٧	٠,٤٠	٢,٥٢
عدم توافر الدعم الاجتماعي	٠,٧٣	٢,٥٤	٠,٧٢	٢,٦	٠,٦٦	٢,٥
علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين	٠,٦٥	٢,٦٧	٠,٦٦	٢,٥٨	٠,٦٧	٢,٦٥
التقدم الوظيفي	٠,٨١	٢,٥٦	٠,٧٩	٢,٦	٠,٦٩	٢,٥٢
التقييم	١,٠٤	٢,٧١	١,٠٠٢	٢,٦٤	٠,٩١	٢,٦٤
عدم كفاية المردود المادي	٠,٧٤	٢,٦٢	٠,٦٧	٢,٨٤	٠,٧٣	٢,٦١
الظروف المادية	٠,٧٤	٢,٦٩	٠,٦٩	٢,٦١	٠,٦٨	٢,٧٤
المشاركة في اتخاذ القرار	٠,٨٢	٢,٦٨	٠,٨١	٢,٦١	٠,٧٥	٢,٥٦

والجدول (١٦) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير عدد المسترشدین والابعاد المكونة للاستبانة:

## جدول (١٦)

نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير عدد المسترشدین والابعاد المكونة للاستبانة.

الابعاد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
صراع الدور	٠,٥٨٣	٢	٠,٢٩	٠,٦	غير دال
غموض الدور	٠,٦٥	٢	٠,٣٢٣	٠,٣٧	غير دال
عبء العمل ومتطلباته	٠,٨٨	٢	٠,٤٤	٢,٥	غير دال
عدم توافر الدعم الاجتماعي	٠,٥٨	٢	٠,٢٩	٠,٠٥٧	غير دال
علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين	٠,٧٨	٢	٠,٣٩	٠,٩	غير دال
التقدم الوظيفي	٠,٣٥٣	٢	٠,١٨	٠,٢٩	غير دال
التقييم	٠,٤٦	٢	٠,٢٣	٠,٢٣	غير دال
عدم كفاية المردود المادي	١,٧٩	٢	٠,٩	١,٧٨	غير دال
الظروف المادية	١,١٨	٢	٠,٥٩	١,١٩	غير دال
المشاركة في اتخاذ القرار	٠,٩٦	٢	٠,٤٨	٠,٧٥	غير دال

من الجدول (١٦) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير عدد المسترشدين الذين يعمل معهم المرشد على الابعاد المكونة للاستبانة ، أي انه لا توجد فروق في مستويات الضغوط بين المرشدين باختلاف اعداد المسترشدين الذين يعمل معهم المرشد.

ويتبين من تحليل التباين الاحادي لمتغير اعداد المسترشدين للابعاد المكونة للاستبانة ، اتفاق نتائجه مع نتائج التباين الاحادي لمتغير عدد المسترشدين للفقرات المكونة للاستبانة.

وللإجابة عن السؤال السادس من اسئلة الدراسة وهو : هل تختلف مستويات الضغط بين الافراد الذين يعملون في الارشاد بناءً على اختيارهم عن الافراد الذين لم يختاروا العمل في الارشاد ؟

تم تقسيم افراد العينة الى مستويين حسب اختيارهم او عدم اختيارهم للعمل الارشادي ، ثم استخدم تحليل التباين الاحادي لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة للاستبانة ، وتم ايجاد العدد ، والنسبة المئوية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة للاستبانة والجدول (١٧) يبين ذلك .

### جدول (١٧)

العدد والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمتغير الاختيار المهني

الاختيار للعمل الارشادي	العدد	النسبة المئوية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
بناءً على الرغبة	٣٩٤	٩٠,٦%	٨٦,٩٦	١٧,١٨٨
ليس بناءً على الرغبة	٤١	٩,٤%	٩٣,٣٩	١٩,٣٥

ولمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الاحادي ، والجدول (١٨) يبين نتائج التحليل التباين الاحادي لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة للاستبانة.

## جدول (١٨)

نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الاختيار المهني

والفقرات المكونة للاستبانة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاختيار المهني	٤٤٥,٨٨١	١	٤٤٥,٨٨١	١,٤٧	٠,٢٢٥٦
الباقى	١٣١٠٨٨,٥٠٩	٤٣٣	٣٠٢,٧٤٤		
الكلى	١٣١٥٣٤,٣٩٠	٤٣٤			

يتضح من الجدول (١٨) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الاختيار المهني للفقرات المكونة للاستبانة. أي أنه لا توجد فروق بين المرشدين بالنسبة لاختيارهم لمهنة الارشاد.

وتم استخدام الاحصائي تحليل التباين الاحادي لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة ، لمعرفة فيما اذا كانت هناك فروق في مستويات الضغط لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة ، والجدول (١٩) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة .

## جدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المكونة لابعاد الاستبانة .

الابعاد	بناء على الرغبة		بناء على عدم الرغبة	
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
صراع الدور	١,٦٤	٠,٦٧	١,٩٦	٠,٨٣
غموض الدور	٢,٧٢	٠,٩٣	٢,٣٧	٠,٩٣
عبء العمل ومتطلباته	٢,٤٥	٠,٤٢	٢,٤٦	٠,٤٢
عدم توافر الدعم الاجتماعي	٢,٥٧	٠,٧١	٢,٣٨	٠,٦٨
علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين	٢,٦١	٠,٦٦	٢,٧٩	٠,٥٤
التقدم الوظيفي	٢,٦	٠,٧٨	٢,٢٧	٠,٦٨
التقييم	٢,٧	٠,٩٩	٢,٣٨	١,٠٤
عدم كفاية المردود المادي	٢,٥٩	٠,٧١	٢,٣٨	٠,٦٧
الظروف المادية	٢,٦٦	٠,٧١	٢,٨٤	٠,٦٩
المشاركة في اتخاذ القرار	٢,٦٥	٠,٨٠	٢,٤٤	٠,٦٦

والجدول (٢٠) يبين نتائج تحليل التباين لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة.

جدول (٢٠)

نتائج تحليل التباين لمتغير الاختيار المهني والفقرات المكونة لأبعاد الاستبانة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
صراع الدور	٣,٨٢	١	٣,٨٢	٨,٠٣	*٠,٠٠٤٨
غموض الدور	٣,٥٣	١	٣,٥٣	٥,٢١	*٠,٠٢٣
عبء العمل ومتطلباته	٠,٠٠٤١	١	٠,٠٠٤١	٠,٠٢	غير دال
عدم توافر الدعم الاجتماعي	١,٣٢٢	١	١,٣٢٢	٢,٦٢	غير دال
علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين	١,٠٥٠	١	١,٠٥٠	٢,٤٧	غير دال
التقدم الوظيفي	٣,٩٨	١	٣,٩٨	٦,٧	*٠,٠٠١
التقييم	٣,٤٣	١	٣,٤٣	٣,٤٦	غير دال
عدم كفاية المردود المادي	١,٥٧	١	١,٥٧	٣,١٣	غير دال
الظروف المادية	١,٢٢	١	١,٢٢	٢,٤٥	غير دال
المشاركة في اتخاذ القرار	١,٦	١	١,٦	٢,٥١	غير دال

\* دالة احصائياً عند  $\alpha >$  أو  $\alpha = ٠,٠٥$

يتضح من الجدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير العمل في الارشاد على البعد صراع الدور ، قيمته ٨,٠٣ ودرجات حرية ١ ، عند مستوى الدلالة  $\alpha >$  أو  $\alpha = ٠,٠٥$  يعود لصالح الذين لم يختاروا العمل الارشادي ، حيث بلغ متوسط الذين لم يختاروا العمل الارشادي ١,٩٦ ، وبلغ متوسط الذين اختاروا العمل في الارشاد ١,٦٤ . كذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الاختيار المهني على البعد غموض الدور ، قيمته ٥,٢١ ، ودرجات حرية ١ ، عند مستوى الدلالة  $\alpha >$  أو  $\alpha = ٠,٠٥$  ، يعود لصالح الذين اختاروا العمل الارشادي حيث بلغ المتوسط ٢,٣٧ ، وبلغ متوسط الذين لم يختاروا العمل الارشادي ٢,٣٧ . وكذلك فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الاختيار المهني على البعد التقدم الوظيفي ، قيمته ٦,٧ ، ودرجات حرية ١ ، عند مستوى الدلالة  $\alpha >$  أو  $\alpha = ٠,٠٥$  ، يعود لصالح الذين اختاروا العمل في الارشاد حيث بلغ المتوسط للذين اختاروا العمل الارشادي ٦,٦ ، وبلغ متوسط الذين لم يختاروا الارشاد ٢,٢٧ .

وللإجابة عن السؤال السابع من اسئلة الدراسة وهو : هل تختلف مستويات الضغط بين الافراد الذين يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي والذين لا يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي؟



تم تقسيم الافراد الى مستويين حسب رغبتهم وعدم رغبتهم للاستمرار في العمل الارشادي ، ثم تم ايجاد العدد والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي و للفقرات المكونة لابعاد الاستبانة والجدول (٢١) يبين ذلك .

### جدول (٢١)

العدد والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية  
لرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي

الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	النسبة المئوية	العدد	الرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي
١٧,٤٣	٩٦,٢٢	٨٥,١	٣٧١	أرغب
١٧,٣٩	٩٨,٦٦	١٤,٩	٦٥	لا أرغب

ولمعرفة الفروق في المتوسطات تم استخدام تحليل التباين الاحادي ، والجدول (٢٢) يبين نتائج تحليل التباين لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل لفقرات الابعاد المكونة للاستبانة.

### جدول (٢٢)

نتائج تحليل التباين لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل  
الارشادي على الفقرات المكونة لابعاد الاستبانة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي	٣٢٩,٤٣٠	١	٣٢٩,٤٣٠	١,٠٨	٠,٢٩٨٢
الباقى	١٣١٨٠٢,٤٣٠	٤٣٤	٣٠٣,٦٩		
الكلى	١٣٢١٣١,٨٦٠	٤٣٥			

يتبين من الجدول (٢٢) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي ، أي أنه لا توجد فروق في مستويات الضغط بين المرشدين الذين يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي والمرشدين الذين لا يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي.

كذلك تم استخدام الاحصائي تحليل التباين الاحادي لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي للفقرات المكونة لابعاد الاستبانة ، والجدول (٢٣) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة.

### جدول (٢٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة

الابعاد	ارغب في العمل		لا ارغب في العمل	
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
صراع الدور	١,٦٢	٠,٦٦	١,٩٧	٠,٨٥
غموض الدور	٢,٧١	٠,٩٤	٢,٥٤	٠,٩
عبء العمل ومتطلباته	٢,٤٤	٠,٤٢	٢,٥٣	٠,٤٥
عدم توافر الدعم الاجتماعي	٢,٥٨	٠,٧٢	٢,٤٣	٠,٦٨
علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين	٢,٦٠	٠,٦٦	٢,٧٨	٠,٦٠
التقدم الوظيفي	٢,٥٩	٠,٧٩	٢,٣٩	٠,٦٩
التقييم	٢,٧	٠,٩٩	٢,٤٩	١,٠٢
عدم كفاية المردود المادي	٢,٥٦	٠,٧١	٢,٦١	٠,٧٥
الظروف المادية	٢,٦٥	٠,٧٢	٢,٨١	٠,٦٤
المشاركة في اتخاذ القرار	٢,٦٤	٠,٨١	٢,٥٦	٠,٧٥

والجدول (٢٤) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة.

## جدول (٢٤)

نتائج تحليل التباين الاحادي لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل  
والفقرات المكونة لابعاد الاستبانة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
صراع الدور	٦٠,٨٩	١	٦,٨٩	١٤,٥٧	*٠,٠٠٠٢
غموض الدور	١,٦٤	١	١,٦٤	١,٨٧	غير دال
عبء العمل ومتطلباته	٠,٥	١	٠,٥	٢,٨٤	غير دال
عدم توافر الدعم الاجتماعي	١,٢	١	١,٢	٢,٣٧	غير دال
علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين	١,٧٦	١	١,٧٦	٤,١٥	*٠,٠٢٣
التقدم الوظيفي	٢,٣٣	١	٢,٣٣	٣,٦	*٠,٠٤٩
التقييم	٢,٩٢	١	٢,٩٢	٢,٩٥	غير دال
عدم كفاية المردود المادي	٠,١٥٣	١	٠,١٥٣	٠,٣	غير دال
الظروف المادية	١,٢٨	١	١,٢٨	٢,٥٨	غير دال
المشاركة في اتخاذ القرار	٠,٣٤	١	٠,٣٤	٠,٥٣	غير دال

\* دالة احصائياً عند  $\alpha > 0,05$  أو  $\alpha = 0,05$

يتضح من الجدول (٢٤) وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي للبعد صراع الدور ، قيمته ١٤,٥٧ ، ودرجات حرية ١ ، عند مستوى الدلالة  $\alpha > 0,05$  ، يعود لصالح الذين لا يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي ، حيث بلغ متوسط الذين لا يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي ١,٩٧ ، ومتوسط الذين يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي ١,٦٢ . كذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الرغبة للاستمرار بالعمل للبعد علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ، قيمته ٤,١٥ ، ودرجات حرية (١) ، عند مستوى الدلالة  $\alpha > 0,05$  ، يعود لصالح الذين لا يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي ، حيث بلغ متوسط الذين لا يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي ٢,٧٨ ، وبلغ متوسط الذين يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي ٢,٦ . كذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الرغبة في الاستمرار في العمل للبعد التقدم الوظيفي قيمته ٣,٦ ، ودرجات حرية (١) ، عند مستوى الدلالة  $\alpha > 0,05$  ، يعود لصالح الذين يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي ، حيث بلغ متوسط الذين يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي ٢,٥٩ ، وبلغ متوسط الذين لا يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي ٢,٣٩ .

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة التعرف على مصادر ومستويات ضغط العمل عند المرشدين التربويين في المدارس الاردنية، كما هدفت الى معرفة الفروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس، وسنوات العمل في الارشاد وعدد المرشدين الذين يعمل معهم المرشد والاختيار للعمل في الارشاد ، والرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي.

وللاجابة عن السؤال الاول من اسئلة الدراسة والمتعلق بمعرفة مصادر ضغط العمل عند المرشدين التربويين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في المملكة الاردنية ، اشارت النتائج الى ان مصادر ضغط العمل عند المرشدين هي، علاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ، وغموض الدور ، والتقييم ، والمشاركة في اتخاذ القرار ، وعدم توافر الدعم الاجتماعي، وعدم كفاية المردود المادي ، وعبء العمل ومتطلباته، والظروف المادية، وتتفق نتائج هذه الدراسة جزئيا مع نتائج دراسة موراكو Moracco (١٣) والتي اشارت نتائجها الى ان المرشدين الذين يسجلون كل شيء يقومون به كانت مصادر الضغط عندهم هي : عدم المشاركة في اتخاذ القرار، والمهام غير الارشادية ، وزيادة عبء العمل، وعلاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين . واتفقت نتائج هذه الدراسة جزئيا مع نتائج دراسة جراي Gray (٢٢) التي اشارت نتائجها الى ان مصادر عند المرشدين هي : عدم القدرة على اتخاذ القرار و الامن المادي ، والواجبات المطلوبة والتي ليس لها علاقة بالمهام الارشادية ، والعلاقة مع المدير والزملاء واتفقت النتائج جزئيا مع نتائج دراسة جوب و شاول Jupp & Shaul (٢٥) والتي اشارت نتائجها الى ان ضغط العمل ينشأ من الاتجاهات السلبية للزملاء في العمل ، وتقييم المدير الذاتي للمرشد ، والاحباط الناتج عن عدم تحقيق الاهداف واتفقت نتائج الدراسة جزئيا مع نتائج دراسة اولسن Olson (١٣) والتي اشارت نتائجها الى ان مصادر الضغط عند المرشدين هي القدرة على مواجهة مطالب العمل ، ومتطلبات العمل غير المألوفة ، كذلك اتفقت نتائج الدراسة جزئيا مع نتائج دراسة هيدن Heiden (٢٣) والتي اشارت نتائجها بأن مصادر ضغط العمل عند المرشدين هي متطلبات العمل الكثيرة ، والعمل في مدرسة ذات اعداد كبيرة . واتفقت نتائج هذه الدراسة جزئيا مع دراسة ابراهيم Ibrahim (٢١) والتي اشارت نتائجها الى ان مصادر ضغط العمل عند

المرشدين هي صراع الدور ، والافتقار الى توجيه الهدف والذي سببه المطالب الكثيرة والملفاه على مرشدي المدارس.

وقد يعود هذا الجزء من الاتفاق بين نتائج الدراسة ونتائج الدراسات المذكورة اعلاه الى الاختلاف في الاداة المستخدمة ، وقد يكون ناجما عن الاختلاف في الدراسة الجامعية والتدريب العملي لممارسة العمل الارشادي ، وقد يكون ناجما عن الاختلاف في مهام العمل الارشادي والاختلاف في الثقافة.

وللاجابة عن السوءال الثاني والمتعلق بمعرفة مستويات الضغط عن المرشدين التربويين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم ، اشارت النتائج الى ان مستويات الضغط عند المرشدين هي مستويات منخفضة.

وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة موراكو Moracco (١٣) والتي تبين نتائجها ان مستويات الضغط عند المرشدين هي مستويات منخفضة ، ايضا جاءت النتائج متسقة مع نتائج دراسة كليمنس Clemons (٢٠) والتي وضحت نتائجها ان المرشدين يعانون من درجات منخفضة من الضغط . واتفقت ايضا النتائج مع نتائج دراسة كل من بننجتون Pennington (٢١) ودراسة جاكوب Jacobs (٢٢) ومع دراسة عسكروعباس (١١) حيث اشارت جميع النتائج الى ان المرشدين يعانون من درجات منخفضة من درجات منخفضة من الضغط.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من باركر Parker (١٩) ودراسة جيرنجان Jemigan (٢٢) ، والتي تبين نتائجها الى ان المرشدين يعانون من درجات متوسطة من الضغط.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة شاوس Shouse (٢٤) حيث بينت نتائجها الى ان المرشدين يعانون من درجات مرتفعة من الضغط ، وقد يعود هذا الاختلاف الى ان مهام العمل للمرشدين في مجتمعنا ايسر ، والمرشد نفسه هو صاحب القرار بان يعمل اولا ، بالاضافة الى ان الوضع المهني للمرشدين افضل مقارنة بالمعلمين زملائه في العمل بخلاف الوضع المهني للمرشدين في المجتمعات الاخرى والتي تعتبر فرصهم ومسؤولياتهم مكافئة لفئات المعلمين والاداريين الاخرين.

اما بالنسبة للسؤال الثالث من اسئلة الدراسة والمتعلق بمعرفة الفروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة موراكو Moracco (١٣) والتي بينت نتائجها الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس، كذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة جرای Gray (٢٢) والتي تبين نتائجها الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سيير ونافين Sear & Navin (٢٠) والتي بينت نتائجها الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة هيدن Heiden (٢٣) والتي بينت نتائجها الى ان مستوى الضغط عند المرشحات اعلى من مستوى الضغط عند المرشدين كذلك اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جوب وشاول Jupp & Shaul (٢٥) والتي بينت نتائجها الى ان مستوى الضغوط عند المرشحات اعلى من مستواه عند المرشدين. وقد يعود هذا الاختلاف الى ان المهام الملقاه على عاتق المرشدين والمرشحات في مدارسنا هي نفسها بالاضافة الى ان الحوافز في مجتمعنا متكافئة.

اما بالنسبة للسؤال الرابع المتعلق بمعرفة الفروق في مستويات الضغط باختلاف سنوات العمل في الارشاد تبين نتائج الدراسة الى ان مستويات الضغط بين المرشدين لاختلف باختلاف سنوات العمل في الارشاد وجاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج دراسة تكتماير Tegtmeier (٣٦) والتي بينت نتائجها الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط بين المرشدين باختلاف سنوات العمل في الارشاد وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة سيير ونافين Sear & Navin (٢٠) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق بين مستويات الضغط لاختلاف سنوات العمل في الارشاد.

وتختلف نتائج هذه الدراسة عن نتائج دراسة ليرنير Lerner (٣٧) والتي بينت ان مستويات الضغط عند المرشدين تزداد كلما ازدادت سنوات العمل في الارشاد وقد يعود هذا الاختلاف بين الدراستين الى ان النظرة الايجابية في مجتمعنا تزداد كلما ازدادت سنوات الخبرة.

اما بالنسبة للسؤال الثالث من اسئلة الدراسة والمتعلق بمعرفة الفروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة موراكو Moracco (١٣) والتي بينت نتائجها الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس ، كذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة جرای Gray (٢٢) والتي تبين نتائجها الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس ، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سيير ونافين Sear & Navin (٢٠) والتي بينت نتائجها الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف الجنس.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة هيدن Heiden (٢٣) والتي بينت نتائجها الى ان مستوى الضغط عند المرشحات اعلى من مستوى الضغط عند المرشدين كذلك اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جوب وشاول Jupp & Shaul (٢٥) والتي بينت نتائجها الى ان مستوى الضغوط عند المرشحات اعلى من مستواه عند المرشدين. وقد يعود هذا الاختلاف الى ان المهام الملقاه على عاتق المرشدين والمرشحات في مدارسنا هي نفسها بالاضافة الى ان الحوافز في مجتمعنا متكافئة.

اما بالنسبة للسؤال الرابع المتعلق بمعرفة الفروق في مستويات الضغط باختلاف سنوات العمل في الارشاد تبين نتائج الدراسة الى ان مستويات الضغط بين المرشدين لاختلف باختلاف سنوات العمل في الارشاد وجاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج دراسة تكتماير Tegtmeyer (٣٦) والتي بينت نتائجها الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط بين المرشدين باختلاف سنوات العمل في الارشاد وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة سيير ونافين Sear & Navin (٢٠) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق بين مستويات الضغط لاختلاف سنوات العمل في الارشاد.

وتختلف نتائج هذه الدراسة عن نتائج دراسة ليرنير Lerner (٣٧) والتي بينت ان مستويات الضغط عند المرشدين تزداد كلما ازدادت سنوات العمل في الارشاد وقد يعود هذا الاختلاف بين الدراستين الى ان النظرة الايجابية في مجتمعنا تزداد كلما ازدادت سنوات الخبرة.

وبالنسبة للسؤال الخامس المتعلق بمعرفة الفروق في مستويات الضغط باختلاف اعداد المرشدين الذين يعمل معهم المرشد ، فقد بينت نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق في مستويات الضغط باختلاف عدد المرشدين الذين يعمل معهم المرشد. وقد جاءت نتائج الدراسة مخالفة لنتائج دراسة كل من موراكو (١٣) وهيدن (٢٣) والتي بينت نتائجها الى ان مستويات الضغط تزداد كلما ازدادت اعداد المرشدين الذين يعمل معهم المرشد. وقد يعود هذا الاختلاف الى مفاهيم المرشدين وتوقعاتهم تجاه العمل الارشادي.

اما بالنسبة الى السؤال السادس المتعلق بمعرفة الفروق في مستويات الضغط بين المرشدين باختلاف الاختيار للعمل الارشادي فقد بينت النتائج وجود فروق في مستويات الضغط بالنسبة للابعد التالية ، صراع الدور ، وغموض الدور ، والتقدم الوظيفي ، وجاءت النتائج متفقة جزئيا مع نتائج دراسة موراكو (١٣) والتي بينت وجود فروق في مستويات الضغط بين الذين اختاروا العمل الارشادي والذين لم يختاروا العمل الارشادي . وقد يعود هذا الاختلاف الى الاختلاف الثقافي بين المجتمعين ونظرة كل منهما للعمل.

اما بالنسبة للسؤال السابع المتعلق بمعرفة الفروق في مستويات الضغط بين المرشدين الذين يرغبون في الاستمرار في العمل والذين لا يرغبون في الاستمرار في العمل الارشادي فقد بينت النتائج وجود فروق في مستويات الضغط بالنسبة للابعد التالية ، صراع الدور، وعلاقة المرشد المهنية بالمدير والمعلمين ، التقدم الوظيفي . وجاءت النتائج متفقة جزئيا مع نتائج دراسة موراكو (١٣) والتي بينت نتائجها وجود فروق في مستويات الضغط بين المرشدين الذين يرغبون في الاستمرار بالعمل الارشادي والذين لا يرغبون في الاستمرار بالعمل الارشادي . وقد يعود هذا الاختلاف الى الاختلاف الثقافي بين المجتمعين ونظرة كل منهما للعمل.

### التوصيات :-

- ١- اجراء دراسة تبحث الاختلاف بين مستويات الضغط عند المرشدين ، باختلاف الحالة الزوجية، والتخصص الاكاديمي للمرشد، والمؤسسة التعليمية المسؤولة عن المرشدين والمرحلة التعليمية المسؤولة عن المرشدين والمرحلة التي يعمل بها المرشد (اساسية او ثانوية).



٢- اجراء دراسة للمقارنة بين مستويات الضغط باعتماد متغيري الاختيار للعمل الارشادي ، والرغبة في الاستمرار في العمل الارشادي ، وذلك بعد التحديد المسبق للأفراد الذين اختاروا مهنة الارشاد والمرشدين الذين لم يختاروا المهنة، كذلك الامر بالنسبة للذين يرغبون اولا يرغبون في الاستمرار بالعمل الارشادي.

٣- دراسة مقارنة بين مستويات الضغوط عند المرشدين والفئات الاخرى من الاداريين والمعلمين في المدارس.

٤- دراسة مسحية تهدف للتعرف على الاستراتيجيات المستخدمة من قبل المرشدين للتقليل من اثار الضغوط التي يتعرضون لها .

٥- فيما يتعلق بمصادر ضغط العمل توصي الباحثة وزارة التربية والتعليم بضرورة عقد دورات تدريبية للمرشدين للتعرف على طرق التقليل من الثار الضاغطة.

## المراجع

- 1- ATWATER , E. PSYCHOLOGY OF ADJUSTMENT : PERSONAL GROWTH IN CHANGING WORLD , CLIFFSPRINTICE- HALL , NEW YORK, 1990, PP. 95-97.
- 2- SANNIE , R. " AN ANALYTICAL COMPARISON OF STRESS WITH MALE AND FEMALE POLICE OFFICERS " , PH.D ,TEXAS SOUTHERN UNIVERSITY, U.S.A, 1989, PP. 1-6.
- 3- BEECH , R , BURNS , E & SHEFFIED, B. A BEHAVIOURAL APPROACH TO THE MANAGEMENT OF STRESS : A PRACTICAL GUIDE TO TECHNIQUES , JOHN WILEY AND SONS , NEW YORK , 1982 , PP.1-14.
- 4- FELDMAN , R. ADJUSTMENT - APPLYING PSYCHOLOGY IN A COMPLEX WORLD , MC- GROW HILL , NEW YORK , 1989 , PP. 190-196.
- 5- DUCK,S. HUMAN RELATIONSHIPS , SAGE PUBLICIONS , LONDON , 1992 , PP. 199-201.
- 6- SIDERS , T. THE EFFECTS OF ORIENTED STRESS MANAGEMENT TRAINING ON SELF-REPORT OF STRESS IN HOSPITAL EMPLOYEES : A FIELD STUDY , PH.D , THE UNIVERSITY OF IOWA , U.S.A, 1987, PP. 1- 40.
- 7- SCHWEBEL, A , BAROCAS , H , REICHMAN , W & SCHWEBEL , M. PERSO NAL ADJUSTMENT AND GROWTH A LIFE SPAN APPROACH , MILTON- BROWN , NEW YORK , 1990 , PP. 101-105.
- 8- CHARLES , W , EDWARD , A & NATHAN , G. STRESS MANAGEMENT : A COMPREHENSIVE GUIDE TO YOUR WELL-BEING , GREAT BRITAIN , 1984 , PP. 25-27.
- 9- FOLKMAN , S. PERSONAL CONTRAL AND STRESS AND COPING PROC- ESSES : A THEORETICAL ANALYSIS, JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY , VOL. 46 , NO. 4 , 1984 , PP. 839-852.

- 10- LAZARUS , R. PSYCHOLOGICAL STRESS AND COPING PROCESS , MC-GROW HILL , NEW YORK , 1966 , PP. 2- 8.

١١- على عسكر واحمد عبدالله عباس ، مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلد 14 ، عدد 4 ، 1983 ، ص 65-87.

- 12- OLSON , M & DILLEY , J. A NEW LOOK AT STRESS AND THE SCHOOL COUNSELOR , THE SCHOOL COUNSELOR , VOL. 35 , NO. 3, 1988 , PP. 194-198.

- 13- MORACCO , J , BUTCKE , P& MCEWEN , M. MEASURING STRESS IN SCHOOL COUNSELORS : SOME RESEARCH FINDING AND IMPLICATIONS, THE SCHOOL COUNSELOR, VOL. 32, 1984 , PP. 110-118.

١٤- كارى جرنس ( ترجمة على عسكر ) ، الاحتراق النفسي لدى المهنيين في المؤسسات الاجتماعية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلد 14 ، عدد 4 ، 1983 ، ص 348-353 .

١٥- نواف العدوان ، مستوى ضغط العمل ومصادره لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، ١٩٩٢ .

- 16- SAUNDERS , J. THE EFFECT OF STRESS ON JOB SATISFACTION AS MODERATED BY COPING RESOURCES, PH. D, OHIO UNIVERSITY, U.S. A. 1986.PP.4-6.

١٧- نعيم داود ، مصادر ضغط العمل التي يتعرض لها العاملون في المصارف التجارية في الاردن ، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، ١٩٩١ .

١٨- سمير عسكر ، متغيرات ضغط العمل ، الإدارة العامة ، مجلد 28 ، عدد 60 ، ص 7-65.

- 19- PARKER , A. STRESS AND THE SCHOOL COUNSELOR , [JOURNAL OF NON WHITE CONCERNS IN PERSONNEL & GUIDANCE, 1982 (OCT), VOL 11.(1) 3-10], PSYCHOLOGICAL ABSTRACTS , 71 ( 2 ),534,1984 .

- ٥٠
- 20- SEARS , J & NAVIN , L. STRESSORS IN SCHOOL COUNSELING , [ EDUCATION , 1983 (SUM) , 103 (4),333-337] . PSYCHOLOGICAL ABSTRACTS, 71(1), 1108, 1984.
- 21- IBRAHIM , A , HELMS , J & THAMPSON , I. COUNSELOR ROLE AND FUNCTION : AN APPRAISAL BY CONSUMERS AND COUNSELORS, THE PERSONNEL AND GUIDANCE JOURNAL, VOL. 61 , NO. 2,1983 , PP. 597-607.
- 22- GRAY, G. DEVELOPMENT OF A COUNSELOR OCCUPATIONAL STRESS INVENTORY , ( ED. D . AUBURN UNIVERSITY, 1982 ) , DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL, 43(6) ,1835-A,1982 .
- 23- HEIDEN, M. OCCUPATIONAL STRESS AND ACTIVITIES OF THE SCHOOL COUNSELOR, ( PH. D. THE UNIVERSITY OF WISCONSIN - MADISON, 1988) , DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL, 49(8), 2112-A, 1989.
- 24- SHERRY, P. PERSONALITY AND WORK ENVIRONMENT CORRELATES OF COUNSELOR JOB STRESS , ( PH. D. THE UNIVERSITY OF IOWA, 1981) DISSERTATION ABSTRACT INTERNATIONAL , 42(11), 4728-A, 1982.
- 25- JUPP, J , & SHAUL , V. BURN-OUT IN STUDENT COUNSELLORS, (COUNSELLING PSYCHOLOGY QUARTERLY, 1991, 4(2-3), 157-167), PSYCHOLOGICAL ABSTRACTS, 79(1), 396, 1992.
- 26- PENDERGAST, L. PERSONAL AND ENVIRONMENTAL FACTORS IN EXPERIENCED STRESS AMONG COUNSELORS , ( PH. D. FORDHAM UNIVERSITY , 1987 ) DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL, 48(1) , 2812 - A, 1988 .

- ٢٧- سمير عبدالله ابو مغلي ، مستوى ومصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الاعدادية والثانوية ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ١٩٨٧ .
- ٢٨- فايزة عبدالكريم الفاعوري ، مصادر الضغط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الاردن ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، ١٩٩٠ .

٢٩- محمد نواف العدوان ، مستوى ضغط العمل ومصادره لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء ، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، ١٩٩٢ .

- 30- CLEMONS , JR. THE RELATIONSHIPS OF OCCUPATIONAL STRESS AND CERTAIN OTHER VARIABLES TO JOB SATISFACTION OF LICENSED PROFESSIONAL COUNSELORS IN VIRGINIA , ( ED. D. VIRGINIA POLYTECHNIC INSTITUTE AND STATE UNIVERSITY, 1988 ), DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL , 50(2), 360-A, 1989.
- 31- BENNINGTON , T. STRESS AND SCHOOL PSYCHOLOGISTS , ( PH.D. SAINT LOUIS UNIVERSITY, 1981 ), DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL , 42(10), 4359-A, 1982.
- 32- JERNIGAN , JR. THE RELATIONSHIP BETWEEN THE FREQUENCY OF OCCURRENCE OF POTENTIALLY STRESSFUL EVENTS AND THEIR OVERALL RANKING BY SCHOOL PSYCHOLOGISTS, WITH EXERCISE AS A MODERATING , VARIABLE, (PH. D. THE UNIVERSITY OF TENNESSEE ) , DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL , 49(9) , 2589-A, 1989.
- 33- JACOBS, J. BURNOUT AND OCCUPATIONAL STRESSORS IN EDUCATIONAL PSYCHOLOGY, ( PH.D. THE UNIVERSITY OF MICHIGAN , 1983 ) , DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL , 44(9), 2715-A, 1984.
- 34- SHOUSE , W. THE PERCEPTIONS OF JUNIOR HIGH SCHOOL PRINCIPALS, THEIR SPOUSES AND THEIR BUILDING COUNSELORS REGARDING OCCUPATIONAL SOURCES OF STRESS FOR THE PRINCIPALS, ( ED.D. NORTH TEXAS STATE UNIVERSITY, 1984 ), DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL , 45(11) , 3258- A, 1985 .

٣٥- نعمت رمضان ، الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الاولى، رسالة ماجستير ، الجامعة الاردنية ، عمان الاردن ١٩٩١ .

- 36- TEGTMEYER , V. PERCEPTIONS OF STRESS AND COPING STRATEGIES IN THE SCHOOL COUNSELOR , ( ED.D. UNIVERSITY OF VIRGINIA, 1980), DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL , 42(7) , 3020-A ,1982 .
- 37- LERNER , J. CORRELATES OF REPORTED STRESS IN PROFESSIONAL SITUATIONS: A STUDY OF TRAINEES AND GRADUATES OF A COUNSELING PSYCHOLOGY PROGRAM , (PH.D. UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA, 1983) DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL , 44(12) , 3598-A, 1984.

٣٨- وزارة التربية والتعليم ، قسم التخطيط والاحصاء والموازنة ، التشكيلات المدرسية للعام الدراسي ٩٢-٩٣ ، عمان ، الاردن.

## الملحق (١)

استبانة تقدير مصادر الضغط ومستوياتها

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الزملاء المرشدين التربويين الافاضل :-

فيما يلي بعض المواقف التي تواجه الناس اثناء ممارستهم لعمالهم تؤدي الى شعورهم بالضغط ، ويختلف الافراد في المواقف التي تسبب لهم الضغط ، فالموقف الذي يسبب الضغط لفرد ما قد لايسبب الضغط لفرد اخر. كما ان درجة الضغط الناتجة عن الموقف تختلف من فرد لآخر فقد يسبب موقف ما ضغطا عالياً في حين يسبب موقف آخر ضغوطا متوسطة او منخفضة للافراد.

والمطلوب منك اخي المرشد ، اختي المرشدة قراءة العبارات التالية ووضع اشارة (x) في المكان الذي يبين درجة الضغط، في حال انطباق هذه العبارة عليك اثناء ممارستك لعمالك هذه الايام ، وذلك وفقا للتدرج التالي:-

- (٤) وتعني درجة مرتفعة من الضغط
- (٣) وتعني درجة متوسطة من الضغط
- (٢) وتعني درجة منخفضة من الضغط
- (١) وتعني عدم انطباق العبارة عليك

وهذه القائمة تتكون من قسمين:-

القسم الاول : ويتضمن معلومات عامة ، والقسم الثاني : فقرات القائمة وعددها (٤٠) ويرجى منك الاجابة عنها جميعا بموضوعية وصراحة حيث ستستعمل نتائج هذه الدراسة لاغراض البحث وستبقى المعلومات سرية للغاية.

شاكراً لكم حسن تعاونكم ،،،

الباحثة ..

## القسم الاول : معلومات عامة

\* الجنس

ذكر

انثى

\* سنوات العمل فى المجال الارشادى :-

اقل من ٥ سنوات

من ٥ سنوات الى ١٠ سنوات

من ١٠ سنوات الى ١٥ سنة

اكثر من ١٥ سنة

\* عدد المسترشدين :-

اقل من ٥٠٠ مسترشد

من ٥٠٠ الى ١٠٠٠ مسترشد

من ١٠٠٠ مسترشد فأكثر

\* اعمل فى مجال الارشاد بناء على رغبتى :-

نعم

لا

\* ارغب فى الاستمرار فى عملي الحالي :-

نعم

لا



الرقم	الفقرة	٤	٣	٢	١
١	قيامى ببعض الاعمال التي تناقض قيمى				
٢	مقابلتي لنفس المشكلات الطلابية				
٣	قيامى بمهام متنوعة فى وقت واحد				
٤	عدم استطاعتي تحديد ان الحالة المحولة الى هي من مهام عملي				
٥	قيامى بمهام تناقض مهام العمل الارشادي				
٦	قيامى بمهام لم اتلق تدريباً عليها				
٧	مطالبتي القيام باي عمل اكلف به				
٨	مطالبتي باتجاز مهام كثيرة لا يتسع لها وقتي				
٩	توافر المعرفة الكافية لدى بتفكير مديري اتجاه مهنتي				
١٠	لا تؤهلني دراستي الجامعية لانجاز مهام عملي				
١١	شعوري بعدم الاطمئنان اتجاه مستقبلي الوظيفي				
١٢	تعرضي لمستويات عالية من الضوضاء				
١٣	عدم تقديم الدعم والمساعدة اللازمين للقيام بمهام عملي من قبل مديري				
١٤	عدم توافر مكان مناسب للقيام بمهام العمل				
١٥	القيام بالكثير من المهام التي تكون خارج نطاق عملي				
١٦	اعتقادي ان مستوى دراستي الجامعية اعلى من مستوى المهام التي اقوم بها				
١٧	اضطراري انتهاء مهام عملي الكتابية في البيت				
١٨	حاجتي الى وقت اضافي للقيام بمهام عملي				
١٩	اعتقادي بان مستوى تدريبي العملي اعلى من مستوى المهام التي اقوم بها				
٢٠	مسؤوليتي عن الآخرين اثناء تأديتي لعملي				
٢١	عدم تقديم المجتمع المحيط الدعم اللازم للقيام بمهام عملي				
٢٢	عدم توفر التامينات (الضمان الاجتماعي والتامين الصحي)				
٢٣	اضطراري القيام بمهام تناقض مع مسؤولياتي كمرشد				

الرقم	الفقرة	٤	٣	٢	١
٢٤	تعاملي مع عدد كبير من المستشرشدين يوميا				
٢٥	طول ساعات الدوام الرسمي				
٢٦	تعاطفي مع المستشرشدين				
٢٧	عملي مع أشخاص غير متعاطفين مع العمل الارشادي				
٢٨	عدم مساهمتي في صنع القرار في مؤسستي				
٢٩	عدم توافر الفرص المناسبة لتقديم المهني اثناء قيامي بالعمل				
٣٠	قيامي بعمل مرهق ذهنيا				
٣١	قيامي بوضع خطة ارشادية				
٣٢	تعرضي في عملي لدرجات حرارة متفاوتة				
٣٣	عدم تقديم زملائي في العمل الدعم والمساعدة اللازمين للقيام بمهام عملي				
٣٤	شعوري بالضيق عند استخدام زملائي لاساليب غير مناسبة في معالجة قضايا الطلبة				
٣٥	شعوري بأنني في المكان غير المناسب في سلم الترتيب الوظيفي				
٣٦	عدم توفر امكانية متابعة الدراسة من خلال المهنة				
٣٧	عدم وضوح اسس تقييمي في العمل في ذهن رئيسي				
٣٨	عدم مناسبة المردود المادي لما اقوم به من مهام				
٣٩	قضائي معظم وقتي في العمل مع الاشخاص المحولين لي				
٤٠	شعور زملائي بان المردود المالي لعملي يفوق المردود الذي يتقاضونه				

## الملحق (٢)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المرشدين على فقرات الاستبيان

رقم الفقرة	١		٢		٣		٤		لم يستجيبوا
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	
١	٣٠١	٦٩,٠٤	٧٤	١٦,٩٧	٣٦	٨,٢٦	٢٥	٥,٧٣	-
٢	٦٢	١٤,٢٢	١٦٠	٣٦,٧	١٤٦	٣٣,٤٩	٦٨	١٥,٦	-
٣	٤٨	١١,٠١	١١٨	٢٧,٠٦	١٧١	٣٩,٢٢	٩٨	٢٢,٤٨	٢٣
٤	٨٥	١٩,٥	١١٥	٢٦,٣٨	٩١	٢٠,٨٧	١٤٤	٣٣,٠٣	٢٣
٥	٢٦٩	٦١,٧	٨٢	١٨,٨١	٤٠	٩,١٧	٤٤	١٠,٠٩	٢٣
٦	١١٤	٢٦,١٥	١٢٨	٢٩,٣٦	١٣٠	٢٩,٨٢	٦١	١٤	٦٩
٧	٢٢٨	٥٢,٢٩	١١٠	٢٥,٢٣	٥١	١١,٧	٤٤	١٠,٠٩	٦٩
٨	٥٠	١١,٤٧	١٢٨	٢٩,٣٦	١٤٢	٣٢,٥٧	١١٤	٢٦,١٥	٤٦
٩	٥٠	١١,٤٧	١٤٣	٣٢,٨	١٣٠	٢٩,٨٢	١١١	٢٥,٤٦	٤٦
١٠	٦٢	١٤,٢٢	١٢٦	٢٨,٩	١٢٠	٢٧,٥٢	١٢٧	٢٩,١٣	٢٣
١١	٦٨	١٥,٥٩	١٢٩	٢٩,٥٩	١١٨	٤٣,١٢	١٢١	٢٧,٧٥	-
١٢	١٠٢	٢٣,٣٩	١٣٥	٣٠,٩٦	١٠٨	٢٤,٧٧	٩١	٢٠,٨٧	-
١٣	٦٨	١٥,٦	١٤٠	٣٢,١١	١٠٤	٢٣,٨٥	١٢٢	٢٧,٩٨	٤٦
١٤	١١٢	٢٥,٦٩	١١١	٢٥,٤٦	٦٥	١٤,٩١	١٤٥	٣٣,٢٦	٦٩
١٥	١٥٧	٣٦,٠١	١٤٥	٣٣,٢٦	٩٠	٢٠,٦٤	٤٢	٢٧,٩٨	٤٦
١٦	٢٣٢	٥٣,٢١	١٠١	٢٣,١٧	٦١	١٣,٩٩	٤٠	٩,١٧	٤٦
١٧	١٥٠	٣٤,٤٠	١١٠	٢٥,٢٣	٧٥	١٧,٢٠	٩٩	٢٢,٧١	٤٦
١٨	٨٨	٢٠,١٨	٨٥	١٩,٥	١٢٣	٢٨,٢١	١٣٨	٣١,٦٥	٤٦
١٩	١٩٨	٤٥,٤١	١٣٧	٣١,٤٢	٧٨	١٧,٨٩	٢٢	٥,٠٥	٢٣
٢٠	٧٠	١٦,٠٦	١٣٥	٣١	١٢٦	٢٨,٩	١٠٢	٢٣,٣٩	٦٩
٢١	٨١	١٨,٥٨	١٥١	٣٤,٦٣	١٤٥	٣٣,٢٦	٥٦	١٢,٨٤	٦٩
٢٢	٧٠	١٦,٠٦	١٤٦	٣٣,٤٩	٧٣	١٦,٧٤	١٤٣	٣٢,٨	٩٢
٢٣	٢٣٣	٥٣,٤٤	١١٦	٢٦,٦١	٥١	١١,٧	٣٢	٧,٣٤	-
٢٤	٤٣	٩,٨٦	١١١	٢٥,٤٦	١٦٨	٣٨,٥٣	١١٠	٢٥,٢٣	٩٢
٢٥	١٩١	٤٣,٨١	١٣١	٣٠,٠٥	٦٨	١٥,٦	٤٢	٩,٦٩	٩٢
٢٦	٨٤	١٩,٢٧	١٤٩	٣٤,١٧	١١٤	٢٦,١٥	٨٥	١٩,٥	٩٢
٢٧	٩٥	٢١,٧٩	١٤٩	٣٤,١٧	١١٣	٢٥,٩٢	٧٥	١٧,٢	٩٢
٢٨	٤٩	١١,٢٤	١٥٤	٣٥,٣٢	١٤٧	٣٣,٧٢	٨٢	١٨,٨١	٩٢
٢٩	٦١	١٤	١٥٦	٣٥,٧٨	١٣٥	٣٠,٩٦	٨٠	١٨,٣٥	٩٢

رقم الفقرة	١		٢		٣		٤		تم يستحيوا
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	
٣٠	٦٩	١٥,٨٣	١٢٩	٢٩,٥٩	١٤٠	٣٢,١١	٩٤	٢١,٥٦	٤
٣١	٤٥	١٠,٣٢	١١٥	٢٦,٣٨	٨٨	٢٠,١٨	١٤٨	٣٣,٩٤	٤
٣٢	١٠٤	٢٣,٨٥	١٣٨	٣١,٦٥	١٢١	٢٧,٧٥	٦٨	١٥,٦	٥
٣٣	٤٩	١١,٢٤	١٥٥	٣٥,٥٥	١٣٨	٣١,٦٥	٨٩	٢٠,٤١	٥
٣٤	٢٨	٦,٤٢	٩٤	٢١,٥٦	١٤٦	٣٣,٤٩	١٦٣	٣٧,٣٩	٥
٣٥	٥٨	١٣,٣	١٤٩	٣٤,١٧	١٠٨	٢٤,٧٧	١١٦	٢٦,٦	٥
٣٦	٩١	٢٠,٨٧	١٤٥	٣٣,٢٦	٩٢	٢١,١	١٠٣	٢٣,٦٢	٥
٣٧	٥٣	١٢,١٦	١٥١	٣٤,٦٣	١١٤	٢٦,١٥	١١٣	٢٥,٩١	٥
٣٨	٦٢	١٤,٢٢	١٥٧	٣٦,٠١	١٢٠	٢٧,٥٢	٩٢	٢١,١	٥
٣٩	٥٨	١٣,٣	١٨٢	٤١,٧٤	١٣٨	٣١,٦٥	٥٣	١٢,٦	٥
٤٠	١٠٣	٢٣,٦٢	١٢٦	٢٨,٩	٩٤	٢١,٥٦	١٠٨	٢٤,٧٧	٥

## Abstract

### Stress among counselors of public schools in Jordan

**Student Name** : Wafa, Y, Dana  
**Supervisor** : Riad Yacoub

The purpose of this study was to investigate the sources and the levels of job stress among school counselors in Jordan. Another purpose was to identify some of the variables associated with counselors' stress.

A total of 440 subjects responded to a measure of job stress in relation to gender, experience, number of counselees, choice of the job, and the willingness to stay at job.

٤٣٣٦٨٦

An analysis of the data revealed that: 1- Staff-counselor relationships, role ambiguity, evaluation, low social support, participation in decision making, income, promotion work load and work requirements were sources of stress, 2- Counselors' level of stress was low, 3- males and females perceived their levels of stress similarly, 4- More experienced counselors exhibited the same level of stress, as low experienced counselors, and, 5- counselors who had more counselees were not different in level of stress than counselees who had less counselees.