

الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.**اد. محمد كاظم جاسم****سهاد كاظم دويج****الجامعة المستنصرية - كلية التربية الأساسية****suhadk0117@gmail.com****Dr.mohammedjasm@gmail.com****07736151643****مستخلص البحث**

يستهدف البحث الحالي التعرف على الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين ولغرض تحقيق هدف البحث استعمل الباحثان المنهج الوصفي ، وقام الباحثان باعداد مقياس الاجهاد المهني ، ولغرض إجراء التحليل الإحصائي لمقياس الاجهاد المهني تم اختيار عينة تتكون من (400) من مرشد ومرشدة وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية من المرشدين التربويين في مديريات التربية وقام الباحثان باستخراج الخصائص السايكومترية للمقياس واستخدام المؤشرات الإحصائية، وقد توصل البحث إلى جملة من النتائج منها اشراك المرشدين التربويين بالمحاضرات والندوات والبرامج التدريبية التي تساعدهم في تحمل الاجهاد المهني خلال عملهم الارشادي، وفي ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج أوصى الباحثان بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

الفصل الاول**مشكلة البحث (Problem of Research) :**

حياه الفرد تحتوي على عده تغيرات يومية قد تكون ملائمة اوغير ملائمة لة فالفرد يعيش احداث احداث يوميةمختلفة بايجابياتها وسلبياتها والتي تحمل درجات مختلفة من الضغوط فمن الممكن الاحداث الحياه ان تشيعالاضرابات في العلاقات المتوازية بين العمل والمنزل والتغير في الوظيفة الزواج او الوفاة احد الاقارب وغير من الامورالتي تضر في توازن الفرد مما يؤدي الى الاجهاد المهني (ياسين، 1999 : 30). ويعد الاجهاد المهني من اهم اسباب المجهودات الحياه التي يتعرض لها الفرد والذي يعد الاجهاد المهني ايضا من المواضيع البحثية المهمة في للحياة المعاصرة وخصوصا في الاونة الاخيرة ونظر لتعقيد الحياه الاجتماعية واتساقها المنظمة الانماط التفاعل الاجتماعي والتسارع الحضاري الذي يوجب على الانسان اللحاق به ومواكبته التغيرات الهائلة التي تحدث في كل نواحي الحياه وهو الامرالذي تسبب في ظهورالمشاكل التنظيمية المتنوعة التكيف جهودا فيجده وهو ماجعل عوامل الضغط تتفاوت اثارها على الافراد في المجتمع (براهيمى ،اسماء، 2015:2).

فقد يتعرض المرشد النفسي للعديدمن الضغوط والتحديات والصعوبات التي تسبب له الاجهاد المهني وخاصة فما يتعلق بالمجتمع الذي تمارس فيه العملية الارشادية ومدى القبول والاعتراف بمهنة الارشاد والمكانة الاجتماعية للمرشدين وتحدث في الوسط التربوي، وبالإضافة الى النظره التي يتبناها المجتمع تجاه الدو التوجيهي وطبيعته واساليبه وحدوده وقدوضع غموض هذا الجوانب بعض المرشدين الى ترك مهنة الارشاد والابتعادعنها اوقيام بعملهم بطريقة غير مرضية

(الاسدي، 2001 : 22).

ويمكن تحديد مشكلة البحث الحالي بالاجابة عن التساؤل الاتي (هل لدى المرشدين التربويين اجهاد مهني...؟).

اهمية البحث (The Importance of Research) :

وقد يكون الاجهاد المهني عبارة عن اجهاد لاينتهي الابالمثابرة فالمقصود بالاجهاد المترتب عن عدم الاشباع ذلك النوع من التعب والارهاق بمختلف انواعه الناتج عن المحاولات المستمرة لتحقيق هدف ما فاذا توقف الفرد نتيجة احساسه لهذا الاجهاد كانت النتيجة الوقوع في الاحباط ويشير "ابلي" (appley) الى ان الفرد يعتبر من سلوكياته كمحاولة للتكيف مع حالة الاجهاد ولهذا التغيير عتبة سلوكية يسميها عتبة الكيف الجديدي القدرة من تقليص حالة الاجهاد فان يصل عن عتبة الاحباط. فمحاولات الفرد المتكررة لتحقيق الاشباع وتعرضه للعوائق والموانع باستمرار تسبب الاجهاد وقد يكون اجهاد نفسياً او جسدياً او حتى الاجهاد المهني مما يؤدي الى سوء تكيف الفرد واختلاف توازنه واضطراره المحاولة مجابة الموقف بشتى الطرق والوسائل حتى اضطره الحالة البحث خارج المؤسسة التعليمية عن تحقيق اشباعا له رغم ما تعيد الية توازنه تم ما يقيس المؤسسة تعليمية من سلبيات من مدى ذلك (القدافي، 1998 : 2-10) . ويرى حبيب الصحاف ان الاجهاد المهني يكون حالة من التوتر النفسي او التعب البدني الذي يتعرض له الافراد نتيجة ظروف خارجية او مواقف معينة او حوادث هامة يواجهها في مجال ما (الصحاف، 1997 : 90-91).

ويذكر كشيونوم (kast banme) وان الاجهاد يظهر بصوره اكثر شيوعا للذين يتعاملون مباشرة مع الفرد ومحايدي يدل على ذلك ان الدراسات التي اثبت وجود علاقة بين الاصابة بالاجهاد وبعض المهن التي تصنف بالرقابة او المسؤولية على الغير او الخطورة كمراقبي الخلاصة الحيوية ، ورجال المطافي، والطيارين ، العاملين على الحاسبة والاساتذة ، والاطباء وموظفي القواعد النووية ، واخذ الاستعداد النفسي والجسدي للاصابة واخذ بعين الاعتبار ما اثبت وجود ارتباط بين العلاقة العائلية بالاستعداد للاصابة بالاجهاد اذ توفرت الظروف المناسبة وهذا يعني ان الاجهاد يتصف بالحركية والتغيير لان طبيعته وطبيعته مكوناته واثاره تختلف باختلاف الظروف النفسية والمادية الاجتماعية والبيئية ويكون الاجهاد ذو طبيعة تراكمية والاجهاد محصلة تفاعل بين الفرد والبيئة والاجهاد المرتبط بظروف مادية واجتماعية ونفسية (لوكيا الهاشمي، 2006 : 15-20).

هدف البحث (Aim of the Research) :

يستهدف البحث الحالي التعرف على الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث (Limits of The research) :

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين العاملين بالمدارس الصباحية من الابتدائية والمتوسطة والاعدادية للعام الدراسي (2020-2021).

تحديد المصطلحات (Definition of terms) :**الاجهاد المهني**

(1985) - لازاروس

هو التقييم الذهني ورد الفعل منجانب الفرد لمواقف الضاغطة والتقدير المعرفي يعتمد على طبيعة الفرد حيث ان تقدير كرم التهديد ليس مجرد ادراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها العوامل الشخصية (والعوامل الخارجية بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه . (Lazarus, 1985:770)

- **التعريف النظري للاجهاد المهني:** اعتمد الباحثان تعريف (Lazarus, 1985) المشار اليه اعلاه كونهما اعتمدا إطاره النظري.

-التعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عبر الاجابة عن مقياس الاجهاد المهني المستخدم في البحث الحالي.

(المرشد التربوي Educational Counselors)

تعريف وزارة التربية(2002) المرشد التربوي هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية والحاصل على مؤهلات علمية وتربوية تساعده في ممارسة عمله الارشادي والتوجيهي في المدرسة ومساعدة التلاميذ والطلبة على إيجاد الحلول والمعالجات المناسبة للمشكلات التي تعترضهم النفسية منها والتربوية والاجتماعية (وزارة التربية، 2002: 30).

الفصل الثاني

اولا: اطار نظري

1- النظرية المعرفية ريشارد لازاروس (1966)

ان طريقة تفكير الفرد بالمواقف التي يتعرض لها هي التي تسبب الضغط له بمعنى Lazarus اكد لازاروس (1966) انه حين يكون الموقف مجهدا يجب ان ندرك اولا بأنه كذلك، اي يجب ادراكه بأنه مهدد لصحة الفرد وسلامته بمعنى ان الاساس في هذه النظرية ان الاستجابة للضغط تحدث فقط عندما يقوم الفرد موقفه الحالي بأنه مهدد اي يحاول الفرد تقييم الموقف معرفيا بصورة اولية لتحديد معنى الموقف ودلالته، وان رد الفعل يظهر عندما يدرك الفرد ان بعض القيم او المبادئ المهمة تبدو مهددة. ففي هذه المرحلة يتم تقييم جميع المنبهات على انها ضارة او مفيدة او لا تشكل اية خطورة، ثم بعد ذلك يقوم بعملية تقييم ثانوي لتحديد مصادر المواجهة التي يستند اليها في التعامل مع الموقف، ثم القيام باستجابة المواجهة ازاء الموقف الضاغط وهو ماسماه لازاروس عملية التقييم الاولي والثانوي، واعداد التقييم في التقييم الاولي يرى الفرد ان مواجهته للموقف الضاغط يتضمن بعض المخاطر الشخصية، حيث يتساوى التقييم الاولي مع تساؤلنا نحن في مشكلة ام لا، والنتيجة ان الحدث يفسر بأنه مصدر للضغط والتهديد. اما التقييم الثانوي فإنه يجيب على التساؤل ماذا يمكن ان نفعله من اجل هذه المشكلة وفي هذه النقطة يقارن الفرد بين مهاراته التكيفية وبين المتطلبات الخارجية فاذا كانت المهارات مناسبة للمتطلبات يحدث قليل من الضغط او قد لا يحدث على الاطلاق اما اذا كانت المهارات اقل فمن المحتمل ان ينتج الضغط. اما في عملية اعادة التقييم يستخدم الفرد التغذية الراجعة لمدرسته الجديدة او نتائج جهود مواجهته السابقة لاختبار دقة كل من التقييم الاولي والثانوي. نشأت هذه النظرية المعرفية نتيجة الاهتمام بعملية الادراك او التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة والتقدير المعرفي ويكون هو المفهوم الاساسي الذي يعتمد على طبيعة الفرد حيث ان تقديركم التهديد ليس بمجرد ادراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع ضغوط العمل، وبذلك لا يستطيع الفرد تغيير الموقف وقد يعتمد على تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل وهي العوامل الشخصية، والعوامل الخارجية بالبيئة الاجتماعية، والعوامل المتصلة بالموقف نفسه وقد تعرف بنظرية التقدير المعرفي للاجهاد والضغط بأنه عندما ينشأ تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك الى تقييم التهديد وادراكه في مرحلتين وهما المرحلة الاولى: وتكون خاصة بتحديد ومعرفة بعض الاحداث وهي في حد ذاتها شيء يسبب الاجهاد. المرحلة الثانية: وفي هذه المرحلة يتم تحديد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف واتجاه لازاروس تعريفه عدة مميزات اولها ان اي حدث قد يفسر كموقف ضاغط من فرد وليس من جميع الافراد، وثانيها ان نقص الفرد قد يفسر احداثا متشابهة كالمواقف ضاغطة في وقت ما ولكنه لا يفسرها هكذا في اي وقت اخر (Lazarus., 1985:770).

الدراسات السابقة الاجهاد المهني**1- دراسة العامري (2009).**

هدفت الدراسة الى التعرف على الاسناد الاجتماعي وعلاقته بالاجهاد لدى المرشدين التربويين. من خلال قياس الاسناد الاجتماعي لدى المرشدين التربويين، وقياس الاجهاد ومعرفة العلاقة بين الاسناد الاجتماعي والاجهاد والاجهاد لدى المرشدين التربويين. واجريت الدراسة على عينة مكونة من (150) مرشد ومرشدة وبطريقة طبقية العشوائية، وقد اقام الباحث ببناء اداتين الاولى لمقياس الاسناد الاجتماعي والاداة الثانية لمقياس الاجهاد. وتوصلت نتائج الدراسة الى ان المرشدين التربويين حصلوا على اسناد اجتماعي قليل بشكل عام وحسب مجالات المقياس. وان الاجهاد لدى المرشدين التربويين مرتفعا بشكل عام، وموجود في كل مجال من مجالات الاجهاد بشكل خاص، وإن العلاقة بين الاسناد الاجتماعي والاجهاد علاقة عكسية، أي: أن المرشدين التربويين يعانون من اسناد اجتماعي قليل، يقابله اجهاد كبير يعاني منه المرشدين التربويين (العامري، 2009: ك).

2- دراسة دارعومزيان (2018)

دراسة دارعومزيان الاجهاد المهني لدى أساتذة التعليم العالي هدفت الدراسة التي: تحديد مستوى الاجهاد المهني لدى الأساتذة المدرسين، تحديد مستوى الاجهاد المهني لدى الأساتذة المدرسين الإداريين، التأكد من مدى تأثير العوامل الديمقراطية السن، الجنس في الأساتذة، تزويد الإدارة بالمعلومات المفيدة حول عمل الأساتذة والتي من شأنها التقليل من الاجهاد المهني لديهم وخاصة الأساتذة الإداريين. اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، وتم الإعتماد على مقياس الاجهاد لجمع البيانات، تم إجراء هذه الدراسة على عينة مقصودة من أساتذة لديهم تخصصات مختلفة بالمركز الجامعي احدى زيارة بفليزان الجزائر البالغ عددهم 45 استاذ واستاذة تم التوصل الى النتائج التالية مستوى الاجهاد المهني لدى الأساتذة المدرسيين متوسط مستوى الاجهاد المهني لدى الأساتذة المدرسيين الإداريين مرتفع هناك فروق بين الأساتذة تعزى لمتغير السن لا توجد فروق بين الأساتذة تعزى لمتغير الجنس (دارعومزيان، 2018 : 18).

الفصل الثالث:**اولا: منهج البحث : (Research Approaches)**

استعمل الباحثان المنهج الوصفي فهو الأسلوب المناسب لتحقيق هدف البحث ، حيث يعطي وصفاً دقيقاً للظاهرة المدروسة ولا يقتصر فقط على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها ، بل يشمل تفسير هذه النتائج ومناقشتها للوصول إلى تعميمات حول الظاهرة المدروسة.

ثانيا : مجتمع البحث : (Research Population)

ويتألف مجتمع الدراسة الحالية من (1840) مرشدا ومرشدة بواقع (629) مرشد و(1211) مرشدة ملتحقين بالمدارس الابتدائية والثانوية في المديرية العامة للتربية الست في بغداد (الرصافة 1، الرصافة 2، الرصافة 3، الكرخ 1، الكرخ 2، الكرخ 3) للعام الدراسي (2021-2022) للدراسة الصباحية والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1)

توزيع افراد مجتمع البحث على وفق متغيري اسم المديرية العامة للتربية والجنس.

المجموع	الجنس		المديرية العامة للتربية محافظة بغداد	ت
	مرشدة	مرشد		
351	255	96	الرصافة الاولى	1
330	222	108	الرصافة الثانية	2
194	101	93	الرصافة الثالثة	3
279	188	91	الكرخ الاولى	4
335	244	91	الكرخ الثانية	5
351	201	150	الكرخ الثالثة	6
1840	1211	629	المجموع	

ثالثاً / عينة البحث (Research Sample)

يقصد بعينة البحث جزءاً من المجتمع الأصلي الذي تجري عليه الدراسة، وتتم دراستها للتعرف على خصائص المجتمع الذي أخذت منه ويتم اختيارها لإجراء دراسة عليها على وفق قواعد محددة ويجب أن تمثل المجتمع تمثيلاً دقيقاً (عبد الرحمن وزنگنة، 2008: 304).

-عينة التحليل الإحصائي

لذا تم اختيار عينة التحليل بالطريقة العشوائية وبلغت (400) مرشد ومرشدة بواقع (203) مرشد و (197) مرشدة موزعين على المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد.

الجدول (2)

توزيع أفراد عينة البحث (التحليل الإحصائي) بحسب اسم المديرية والجنس.

العدد الكلي	إناث	ذكور	المديرية	ت
68	37	31	الرصافة الاولى	1
75	33	42	الرصافة الثانية	2
98	40	58	الرصافة الثالثة	3
50	25	25	الكرخ الأولى	4
39	22	17	الكرخ الثانية	5
70	40	30	الكرخ الثالثة	6
400	197	203	المجموع	

رابعا: اداة البحث

مقياس الاجهاد المهني

بعد اطلاع الباحثان على عدد من الادبيات والاطر النظرية التي لها علاقة بمتغير البحث واقام الباحثان باعداد مقياس (الاجهاد المهني) للبحث الحالي بالاعتماد على المقاييس السابقة . ووفق الخطوات الاتية:

1-تحديد المفهوم :

يشير المختصون في القياس النفسي الى ضرورة تحديد الاسس النظرية والعلمية التي اعتمدت عليها في اعدادها المقياس. الاجهاد المهني اعتمدت الباحثة تعريف المستند الى النظرية التقييم الذهنية ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة والتقدير المعرفي يعتمد على طبيعة الفرد حيث ان تقدير كرم التهديد ليس مجرد ادراك مسيطر للعناصر المكونة للموقف ولكنه رابطه بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها العوامل الشخصية والعوامل الخارجية بالبيئة الاجتماعية العوامل المتصلة بالموقف نفسه (Lazarus.,1985:770).

2-تحديد مجالات مقياس الاجهاد المهني :

: تم تحديد مجالات مفهوم الاجهاد المهني في ضوء التعريف والنظرية المتبناة كماياتي
1-الطبيعة الشخصية: وهي تلك العوامل والمتغيرات المتعلقة بالفرد التي أدت الى تكوين شخصيته كالوراثة والبيئة التي عاين فيها وترى ، إضافة الى التركيبية الذاتية الخاصة لكل فرد التي تتكون من طبيعة الاحداث التي تعرض لها واثرت في بناء الشخصية ومن العوامل التي تتعلق بطبيعة الشخصية الجنس التوافق بين الفرد وحاجات العمل ، الحالة النفسية والبدنية ، الحياة العائلية (حمداش ،2004:178).

2-طبيعة العمل: وهي الطبيعة التي تشمل فترة العمل، والهيكل التنظيمي ، والهيكل الإداري . (حمداش ،2004:35).

3-مصادر الاجهاد: وهو عدم وضوح المسؤوليات المهنية المطلوبة من الفرد وهذا يحدث عادة في بداية استلام العمل الجديد ، والترقية ، والنقل ، وتعيين رئيس جديد وإعادة التنظيم في المؤسسة وان الدور غير الواضح الغامض تسبب في عدم القدرة على تحديد أولويات العمل والوقت الكافي لإنجازه (مسلم ،2007:13) .

4-أثار الاجهاد: ويشمل أثر على الفرد وعلى المستوى الصحي والبدني ، المستوى النفسي والمستوى السلوكي وأثر المنظمة ويشمل القيادة ، والتأخير عن العمل ، ترك العمل ، والاثرا الاجتماعي (حمدي واخرون،1999:209) .

5-علاقات العمل: وهو ما يترتب على ضغوط العمل المرتفعة وان يكون الافراد املا وثقة واحتراما واكثر كرها وحقدا او عداوة واقل حب لزملائهم الذين يعملون معهم وبالتالي يصبح جو العمل غير صحي ومن ثم ينخفض الأداء وتزداد التكاليف (ابوقحف،2001:12).

3- صلاحية فقرات المقياس:

عرضت الباحثة مقياس الاجهاد المهني وعلى مجموعة من المحكمين المختصين في علم النفس الارشادي النفسي والتوجيه التربوي والقياس والتقويم الية وكذلك سيدائل الاجابة عن الفقرات المقياس ومايرونة مناسبة من تعديلات بعد استرجاع الاستبيان وتوزيع اجاباته اتضح ان هنالك اتفاقا وبنسبة تزيد عن (80%) بين مجموعة المحكمين عن اجراء بعض التعديلات في فقرات وصيغ جديده ولم تشد بعض الفقرات المقياس ولجل اختيار دلالة الفقرات ويجب اراء المحكمين ثم اختيار استخدام

مربع كأي.و للحكم على صلاحية فقراتها طلبت من كل محكم ابداء رائية في فقرات لكل دالة ومعدلاته كل فقرات للمجال الذي يتمني اليه وكما في الجدول(4).

الجدول(4)

قيمة مربع كاي لاراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس الاجهاد المهني.

المجالات	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	عدد الموافقين	عدد غير موافقين	النسبة المئوية للموافقين	قيمة مربع كاي المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدالة
طبيعة الشخصية	9-8-7-3-1	5	17	1	%94.44	7.11	3.84	دالة
	10-4-2	3	18	0	%100	18	3.84	دالة
	6-5	1	16	2	%88.8	5.44	3.84	دالة
طبيعة العمل	7-6-3-2	0	18	0	%100	18	3.84	دالة
	18-5-4-	3	17	1	94.44	11.7	3.84	دالة
مصادر الاجهاد	6-1	2	17	1	94.44	11.7	3.84	دالة
	4-3-2	3	16	2	%88.8	5.44	3.84	دالة
	9-8-7-5	4	18	0	%100	18	3.84	دالة
اثار الاجهاد	1	1	16	2	%88.8	5.44	3.84	دالة
	-7-6-5-4-3-2	7	18	0	%100	18	3.84	دالة
علاقات عمل	-6-5-4-3-2-1	7	18	0	%100	18	3.84	دالة

4-تصحيح المقياس:

يقصد بها إجابة المفحوصين عن كل فقرات المقياس وايجاد الدرجة الكلية عن طريق جمع درجات الاستجابة على المقياس والتحقق من هذا حددت الباحثة لكل فقرة خمسة بدائل (دائماً ، غالباً، أحياناً، نادراً، ابدأً) في مقياس الاجهاد المهني، وحددت الاوزان الاتية للبدائل (5، 4، 3، 2، 1)، فإذا وضع المستجيب إشارة على البدائل (دائماً) يعطى (5)، وإذا وضع إشارة على البديل (غالباً) يعطى الدرجة (4) ، وإذا وضع إشارة على البديل (أحياناً) يعطى درجة (3)، وإذا وضع إشارة على البديل (نادراً) يعطى الدرجة (2)، وإذا أعطى إشارة على البديل (ابداً) يعطى الدرجة (1)، أن تطبيق الإجراءات نفسها على المقياس، أما بالنسبة للفقرات السلبية فيكون التدرج بالعكس عن فقرات المقياس.

5-اعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس الدليل الذي يسترشد به المستجيب، لذا روعي في إعداد تعليمات المقياس أن تكون واضحة وبسيطة ومفهومة وتوضع علامة (/) تحت الاختيار الذي ينطبق على المستجيب وقد أكدت الباحثة سرية الإجابة وعدم الطلب من المستجيب أن يذكر الاسم واستعمال الإجابة لأغراض البحث العلمي فقط.

6-تحليل الاحصائي للفقرات:

ويهدف التحليل الاحصائي للفقرات التثبت من دقة الخصائص السايكومترية لها ، والتي لا تقل اهمية عن (Smith، 70 : 1996) فقراته للمقياس يعتمد وللكشف عن التحليل الاحصائي للفقرات اتبع

الباحثان الخطوات الآتية : طبق المقياس الذي يتكون من (43) فقرة على عينة مكونة من (400) مرشد ومرشدة، وتعد هذه العينة مناسبة لتحليل فقرات مقياس الاجهاد المهني .
تميز الفقرات -7
تعد القوة التمييزية للفقرات من أهم الخصائص السيكومترية التي ينبغي التحقق منها، ولحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس (الاجهاد المهني) استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وعدت الفقرة مميزة إذا كانت قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	12,087	1,28925	2,9630	0,60709	4,6204	1
دالة	12,094	2,27965	2,2315	0,90516	4,0556	2
دالة	11,986	1,26002	2,3981	0,75550	4,0926	3
دالة	14,487	1,10115	2,2407	0,74303	4,0926	4
دالة	12,590	1,27477	2,1019	0,93710	4,0185	5
دالة	11,700	1,17947	2,4630	0,85314	4,1019	6
دالة	10,059	1,21300	2,6204	0,83593	4,0643	7
دالة	7,470	1,47308	2,8704	0,92441	4,1204	8
دالة	9,173	1,32196	2,4907	0,92852	3,9167	9
دالة	8,444	1,38927	2,7037	0,091543	4,0556	10
دالة	5,741	1,38640	3,0556	0,91159	3,9722	11
دالة	7,036	1,33613	3,1019	0,77115	4,1481	12
دالة	7,029	1,43378	2,9815	0,88304	4,1204	13
دالة	8,240	1,47143	2,7222	0,86147	4,0741	14
دالة	10,163	1,41606	2,4352	0,788516	4,185	15
دالة	10,169	1,43390	2,3333	0,90166	3,9907	16
دالة	11,054	1,32029	2,2963	0,92216	4,0093	17
دالة	9,363	1,34290	2,4815	0,83763	3,9074	18
دالة	6,956	1,43061	2,9907	0,85360	4,1019	19
دالة	8,066	1,37960	2,7222	0,85360	3,9815	20

دالة	11,762	17177٠	2.4722	0,79371	4,0741	21
دالة	10,530	1,30725	2,4630	0,90382	4.741	22
دالة	11,731	1,25379	2,4167	0,7544	4,0463	23
دالة	10,776	1,27765	2,4444	0,88427	4,0556	24
دالة	9,149	1,35917	2,7222	0,8109	41111,	25
دالة	9,779	1,34274	2,5278	0,93001	4,0648	26
دالة	10,519	1,28631	2,5093	0,90626	4,1019	27
دالة	9,230	1,36717	2,6667	0,75916	4,0556	28
دالة	10,243	1,22312	2,5926	0,84093	4,0556	29
دالة	6,976	1,3637	3,0093	0,69613	4,0370	30
دالة	8,095	1,27124	2,8611	0,83593	4,0463	31
دالة	7,204	1,36067	2.7130	0,96763	3,8704	32
دالة	9,016	1,35713	2,9074	0,76574	4,2593	33
دالة	9,330	1,22492	2,5648	0,89342	3,9259	34
دالة	8,905	1,27671	2,5741	0,79817	3,9167	35
دالة	9,851	1,32147	2,5370	0,79719	4,0000	36
دالة	6,907	1,45034	2,9074	0,83141	4,0185	37
دالة	6,907	1,40562	2,9259	0,79175	3,9074	38
دالة	6,322	1,40562	2,5185	0,99619	3,8704	39
دالة	7,824	1,42324	2,74070	0,90166	4,0093	40
دالة	8,548	1,42215	2,5741	0,97115	3,9907	41
دالة	6,103	1,52741	2,8519	0,82136	3,8704	42
دالة	5,454	1,41822	2,7685	1,7876	3,7037	43

ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:
يعد ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً لصدق الفقرة ومؤشراً لتجانس لحساب ارتباط
درجة (Allen, 1979:19) كل فقرة بالدرجة الكلية الفقرات في قياسها
للمقياس استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
0,411	31	0,456	16	0,420	1
0,391	32	0,428	17	0,476	2
0,479	33	0,463	18	0,443	3
0,471	34	0,374	19	0,488	4
0,463	35	0,434	20	0,451	5
0,493	36	0,410	21	0,402	6
0,350	37	0,400	22	0,495	7
0,452	38	0,426	23	0,380	8
0,441	39	0,491	24	0,450	9
0,409	40	0,426	25	0,380	10
0,422	41	0,483	26	0,340	11
0,484	42	0,405	27	0,334	12
0,336	43	0,448	28	0,331	13
		0,491	29	0,390	14
		0,380	30	0,459	15

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال ويقصد بها ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في المقياس والدرجة الكلية للمقياس (Nunnally:1978, 260).

الجدول (7)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال المقياس الاجهاد المهني.

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	قيم معامل الارتباط الفقرات بالدرجات الكلية للمجال
1	الطبيعة الشخصية	10	1	0,666
			2	0,674
			3	0,694
			4	0,696
			5	0,694
			6	0,621
			7	0,608
			8	0,592
			9	0,534
			10	0,550
2	طبيعة عمل	9	1	0,509
			2	0,555
			3	0,594
			4	0,520
			5	0,544
			6	0,562
			7	0,571
			8	0,522
			9	0,564
3	مصادر الاجهاد	9	1	0,508
			2	0,560
			3	0,592
			4	0,610
			5	0,590
			6	0,546
			7	0,570
			8	0,609
			9	0,506
4	اثار الاجهاد	8	1	0,598
			2	0,558
			3	0,584
			4	0,546

0,598	5			
0,592	6			
0,510	7			
0,590	8			
0,554	7	7	علاقات العمل	5

ارتباط درجة المجال بالمجالات الأخرى وبالدرجة الكلية المقياس تم التحقق من خلال ذلك استخراج معامل ارتباط بيرسون ليجاد العلاقة بين درجات الأفراد لكل مجال مع المجالات الأخرى ومع الدرجات الكلية للمقياس ولتحقق من ذلك وقد اعتمدت الباحثة على معامل الارتباط بيرسون الدرجات عينة التحليل الاحصائي والنتائج كما موضحة في الجدول (8).

الجدول (8)

مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الاجهاد المهني .

علاقات	اثر	مصادر	العمل	شخصية	الاجهاد
الاجهاد					1
شخصية				1	0,717
العمل			1	0,594	0,711
مصادر		1	0,611	0,596	0,748
اثر	1	0,634	0,507	0,479	0,782
علاقات	0,582	0,527	0,539	0,452	0,735

خصائص السيكمترية للمقياس

اولا: الصدق

يقيس المقياس يعد مفهوم الصدق واحداً من المفاهيم الأساسية في مجال القياس النفسي، ويعني الصدق أن ما اعد لقياسه (Fongy&Higgit,1994: 2).

يمثل مفهوم الصدق في قياس ما يتطلب قياسه فقط، وعند الحديث عن ادوات القياس النفسي والتربوي فهي تقيس سمات ومفاهيم مختلفة وقد يتم اهمال بعض جوانب السمة المقاسة مما يسبب خلل في صدق القياس كذلك فان اداة القياس قد تعطي قياسات مختلفة عند اعادة عملية القياس عدد من المرات ربما لاستحالة توفير نفس الظروف مما يسبب خللا في صدقها ومن ثم فان المقياس الذي يعطينا درجة غير مستقرة لا يمكن ان يكون صادقا (مصطفى، 2012: 28).

الصدق الظاهري:

إن الحصول على الصدق الظاهري هو أحد الإجراءات لاستخراج معامل صدق المقياس، ولا شك أن أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري هي عن طريق عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين والأخذ بأرائهم حول مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها (Ebel, 1972: 555).

صدق البناء:

يطلق بعض العلماء على صدق البناء بصدق التكوين الفرضي المفهوم يعتمد على التحقق تجريبياً من مدى تطابق درجات المقياس مع الخاصية أو المفهوم المقاس، وتُعدّ إحدى الطرائق المهمة للتحقق من فعالية المقاييس النفسية والتربوية، والتكوينات الفرضية وهي خصائص يفترض إنها تميز الأفراد وينعكس أثرها في سلوكهم (علام، 2000، 217).

ثانياً: ثبات المقياس

ان الثبات هو مدى قدرة المقياس على إعطاء قراءات ونتائج متقاربة عند كل مرة يتم استعماله فيها، وهو درجة اتساقه، واستقرار النتائج عندما يحصل تطبيق المقياس نفسه في أوقات مختلفة، وعلى أشخاص مختلفين، وهو يشير إلى الاستقرار بالنتائج عبر الزمن (قحطان وآخرون، 2004: 103)

لحساب قيمة الثبات اقامت الباحثة بحساب معامل الثبات بطريقتين
1- طريقة إعادة الاختبار: هذه الطريقة هي إحدى الطرائق المستعملة لإيجاد الثبات، ويسمى عامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة معامل الاستقرار، والطريقة هي إعادة تطبيق المقياس على الافراد نفسها في العينة نفسها التي طبقت عليهم المقياس، في فترة زمنية محددة بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، ومعامل الثبات هو حساب معامل الارتباط بين درجة التطبيق الأول والتطبيق الثاني (Murphy, 1988: 65)

2- طريقة معامل ألفا كرونباخ: من خلال هذه الطريقة يمكننا الوصول إلى الحد الأعلى لمعامل الثبات، لأن الطريقة تُعدّ متناسقة، ويمكن الوثوق بنتائجها، وتعتمد على حساب الارتباط بين درجات جميع فقرات المقياس (عودة، 1998: 35).

ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الفا كرونباخ لدرجات عينة الثبات حيث سبحت بطريقة عشوائية من عينة التحليل الاحصائي واتضح ان معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس لمقياس الاجهاد المهني. (0,85) بعد الانتهاء من اعداد مقياس (الاجهاد المهني) بصورتها النهائية واقامت الباحثة بتطبيق المقياس على أفراد عينة التطبيق النهائي المؤلفة من (400) مرشد ومرشدة من المديريات العامة للتربية الستة في محافظة بغداد (الرصافة 1 ، الرصافة 2 ، الرصافة 3 ، الكرخ 1 ، الكرخ 2 ، الكرخ 3) للعام الدراسي (2021-2022).

المؤشرات الاحصائية الاداة البحث

مقياس الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

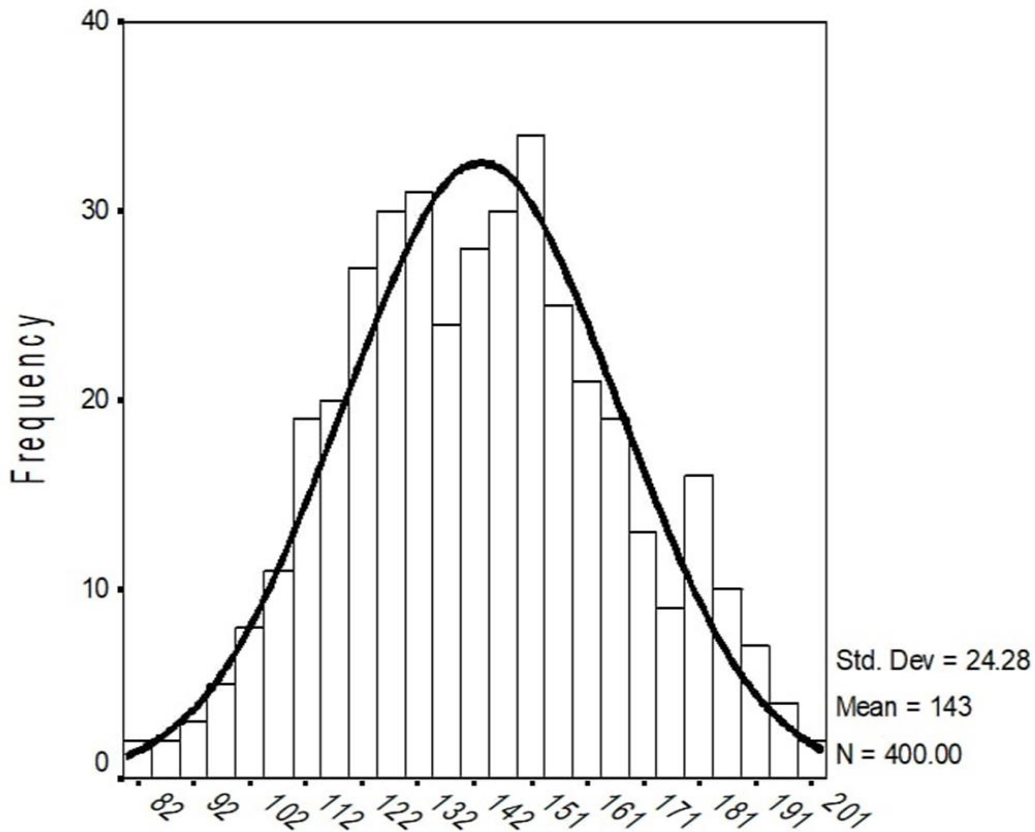
الجدول (9)

المؤشرات الاحصائية لمقياس الاجهاد المهني.

القيمة	البيانات	ت
400	حجم العينة	1
142,6425	المتوسط الحسابي	2
142,000	الوسيط	3
142,00	المنوال	4
24,28134	الانحراف المعياري	5

0,026	الالتواء	6
0,032	التفرطح	7
119,00	المدى	8
82,00	اقل درجة	9
221,00	اعلى درجة	10

من الجدول اعلاه يلاحظ ان توزيع درجات قوة الارادة يقترب من التوزيع الطبيعي الاعتدالي اذ تقترب مقاييس النزعة المركزية من بعضها البعض وان معامل الالتواء والتقلطح قريبة من الصفر.



الشكل (1) التوزيع الاعتدالي لاجابات افراد العينة على فقرات مقياس الاجهاد المهني.

الفصل الرابع

اولا: عرض النتائج

التعرف على الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحثان مقياس الاجهاد المهني المتكون من (43) فقرة على عينة البحث البالغة (400) مرشد ومرشدة، وبعد تفرغ البيانات تم حساب المتوسط الحسابي، إذ بلغ (142,642) درجة وبانحراف معياري قدره (24,281) درجة وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي لافراد العينة والوسط الفرضي لمقياس الاجهاد المهني وبعد معالجة البيانات وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وقد تبين من نتائج الجدول (10) ان المرشدين التربويين لديهم اجهاد مهني .

الجدول (10)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة ومجتمع لاختبار دلالة الفرق بين متوسط درجات افراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

الدالة الإحصائية (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	11,237	129	24,281	142,281	400

*القيمة التائية الجدولية تساوي (1.96) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (399).

ثانيا: تفسير النتائج ومناقشتها

1- يتضح من نتيجة هدف البحث ان المرشدين التربويين يتمتعون بالاجهاد المهني وهذا شيء طبيعي لان العمل الارشادي يتطلب اجهاد مهني ومن خلال ما اكد لازاروس بان الاجهاد ينشأ من حالة او وضعية تفوق قدرة مطالب (Lazarus, 1993 236) الفرد على مواجهتها وقد تتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة مثل دراسة (دارعومزيان) التي توصلت الى ان مستوى الاجهاد المهني لدى الأساتذة المدرسيين متوسط مستوى الاجهاد المهني لدى الأساتذة المدرسيين الإداريين مرتفع هناك فروق بين الأساتذة تعزى لمتغير السن لا توجد فروق بين الأساتذة تعزى لمتغير الجنس (دارعومزيان، 2018 : 18).

التوصيات Recommendations:

- 1- اشراك المرشدين التربويين بالمحاضرات والندوات و البرامج التدريبية التي تساعدهم في تحمل الاجهاد المهني خلال عملهم الارشادي.
- 2- تزويد مراكز الارشاد في الجامعات بمقياس الاجهاد المهني لكي يستفيدوا من المتغير في تعزيز مفهوم الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

المقترحات Suggestions :

- 1- جراء دراسة تجريبية تهدف الى خفض مستوى الاجهاد المهني من خلال استخدام الاسلوب الارشاد المتمركز نحو الحل لدى المرشدين التربويين.
- 2- اجراء دراسة مماثلة في سار المحافظات العراقية للمرشدين التربويين.

المصادر:

- براهيمى، أسماء، (2015): الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائره طولقة ولاية بسكرة ، اطروحة مقدمة لنيل دكتوراة العلوم في علم النفس، الجزائر.
- ابو قحف عبد السلام، جلال محمد، (2001): محاضرات في السلوك التنظيمي، مكتبة الاشعاع الفنية الطبعة الاولى، الاسكندرية.
- الاسدي، (2001): التوافق الميدانيا على اسهامات المرشد التربوي في توجية الطلبة مهنيًا، مجلة العلوم التربوية والنفسية العدد (41) .
- حبيب الصحاف، (1997): معجم اداره المواد البشرية والشؤون العاملين، الطبعة الاولى، مكتبة لبنان ناشرون ، بيروت.
- حمداش، (2004): الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية و إستراتيجيات التعامل معه ، دكتوراه دولة غير منشورة في علم النفس العمل ، معهد علم النفس ، جامعة قسنطينة.
- دارعو فاطمة ، مزيان محمد، (2018): الاجهاد المهني لدى اساتذه التعليم العالي، مجلة اقتصاديات المال الاعمال العدد(6) جامعة غليزان ، الجزائر.
- دارعو، فاطمة، مزيان، محمد(2018): الاجهاد المهني لدى اساتذه التعليم العالي، مجلة اقتصاديات المال والاعمال العدد (6) جامعة الغليزان ، الجزائر .
- العامري، علي محسن ياس،(2009): الاسناد الاجتماعي وعلاقته بالاجهاد لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير، (منشورة) كلية التربية، الجامعة المستنصرية - العراق.
- عبد الرحمن، أنور حسين وزنكنة، عدنان حقي (2008): الأسس التصورية والنظرية في مناهج العلوم الإنسانية والتطبيقية، الطبعة الاولى، دار الكتب والوثائق، بغداد.
- علام، صلاح الدين محمود (2000): القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته، وتوجيهاته، المعاصرة ، دار الفكر العربي ، للطباعة والنشر، ط1، القاهرة.
- عوده، احمد وفتحي املاوي، (1992): اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية (عناصر البحث ومناهجه والتحليل الاحصائي وبياناته)، الطبعة الثانية، المكتبة الوطنية، أربد، الأردن.
- قحطان احمد، الظاهر، (2004): تعديل السلوك، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- لوكيا الهاشمي وبن زروال، فتحية (2006) : الاجهاد مفهومه، تعريفه ، وانواعه مصادر نظرياته، اساليب قياسه الاستراتيجية الوقائية العلاجية ، مختبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منشوري قسنطينة ، عين مليه، الجزائر، دار الهدى للنشر والتوزيع .
- محمد رمضان القدافي،(1988) : الصحة النفسية والتوافق ، الطبعة الثالثة ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية - مصر .
- مسلم، عبد القادر أحمد ،(2007): مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- مصطفى ،سمية صالح حمادي (2012) مقارنة بعض الاساليب الاحصائية المستخدمة في ثبات وصدق الاستبانة (تطبيق في العلوم الانسانية) ، كلية العلوم.

• وزارة التربية ، (2002): كراسة توجيهي في الارشاد التربوي ، اعداد لجنة مختصة المديرية العامة لتعليم الثانوي ، مديرية الارشاد التربوي.
• ياسين حمدي ، (1999) : علم النفس الصناعي والتنظيمي، الطبعة الاولى ، مصر دار الكتاب الحديث.

- Allen, M.J & Yen, W. (1979): Introduction to measurement theory, California: Book Cole. An international study. Open Journal of Social.
- Eble.R.L.(1972) :Essentials of Educational Measuremnts .New Jersey :Prentice –Hall
- Fongy, P. & Higgit, A (1994): personality theory and clinical practice , London, Methuen
- Lazarus, R, S. (1993). Coping theory and research: past, present and future Psychosomatic medicine vol55,234- 247 .
- Lazarus, R. Set Folkman, S(1985). stress, appraises and coping .New York :springer. Schweitze
- Murphy R. olK. (1988): Psychological Testing Principles and Application, New York Hall International Inc
- Nunn ally, J. (1978): Psychometric theory, New York McGraw – Hill.
- of Management, 36(3), 633-662.
- Smith.(1996) The Relationship between Item Validity and Test

الملاحق

الملحق (1)

اسماء المحكمين للمقياسين (الاجهاد المهني) مرتبة حسب الالقاب العلمية والحروف الهجائية.

ت	اللقب العلمي والاسم	التخصص	مكان العمل
1	ا.د حيدر جليل عباس	قياس وتقويم	كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية.
2	ا.د.علي عودة الحلفي	علم النفس العام	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /مركز البحوث النفسية والتربوية.
3	ا.د.غالب محمد رشيد	علم النفس التربوي	كلية التربية الاساسية/ الجامعة المستنصرية.
4	ا.د.لطيف غازي مكي	علم النفس التربوي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /مركز البحوث النفسية والتربوية.

كلية التربية/الجامعة المستنصرية.	علم النفس التربوي	ا.د.لمياء ياسين زغير	5
كلية تربية البنات /جامعة بغداد.	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي	ا.د.ماجدة هليل العلي	6
كلية تربية ابن رشد / للعلوم الانسانية جامعة بغداد.	القياس والتقويم	ا.د محمد انور السامرائي	7
كلية التربية/الجامعة المستنصرية.	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي	ا.د. محمود شاكر عبدالهادي	8
كلية التربية/الجامعة المستنصرية.	علم النفس التربوي	ا.د.وحيدة حسين علي	9
كلية التربية/الجامعة المستنصرية .	قياس وتقويم	ا.د نبيل عبدالغفور عبدالمجيد	10
كلية التربية الاساسية/ الجامعة المستنصرية.	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي	ا.د نشعة كريم عذاب	11
كلية التربية للعلوم الانسانية/جامعة البصرة.	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي	ا.م.د . تهاني انور اسماعيل	12
كلية تربية ابن رشد للعلوم الانسانية /جامعة بغداد.	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي	ا.م.د رحيم هملي معارج	13
كلية تربية البنات /جامعة بغداد.	علم النفس التربوي	ا.م.د زهرة ماهود مسلم	14
كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة ديالى.	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي	ا.م.د سناء حسين خلف	15
كلية التربية الاساسية /الجامعة المستنصرية.	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي	ا.م.د علي محسن ياس	16
كلية التربية /الجامعة المستنصرية.	صحة نفسية	ا.م.د صفاء حسين محمد علي	17
كلية التربية/الجامعة المستنصرية	علم النفس التربوي	ا.م.د. كاظم محسن كويطع	18

الملحق (2)

مقياس الاجهاد المهني بصورته النهائية

كلية التربية الاساسية

قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

الدراسات العليا / الماجستير

عزيزي المرشد .. عزيزتي المرشدة

تحية طيبة ...

نضع بين يديك مقياسا للبحث العلمي يتضمن مجموعة من الفقرات التي تعطي مواقف ارشادية متنوعة قد تتفق معها يرجى قراءتها بامعان وتحديد موقفك بدقة باختيار البديل المناسب بوضع علامة (/) امام البديل المناسب نأمل تعاونكم باختيار اجابة واحدة فقط لكل فقرة بكل حرفية وامانة كما نعهده منكم دائما علما ان اجابتمكم الدقيقة سوف تخدم اغراض البحث العلمي ولن يطلع عليها احد سوى الباحثة لذا فلا داعي لذكر الاسم كما نرجو عدم ترك عبارة دون اجابة. وشكرا لكم سلفا

معلومات عامة : الجنس : ذكر انثى

عدد سنوات الخدمة : 1_5 6 سنوات فما فوق

الحالة الاجتماعية : متزوج غير متزوج

الباحثة

سهاد كاظم دويج

المشرف

ا.د. محمد كاظم جاسم الجيزاني

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	اشعر بالحساسية اتجاه النقد .					
2	اشعر بالإحباط واناقوم بمسؤولياتي الارشادية					
3	انفعل من ابسط الأمور.					
4	اشعر بفقدان السيطرة على الأمور.					
5	اشعر بفقدان الثقة بالنفس.					
6	انخفضت مقاومتي للأمراض.					
7	اشعر بعدم الرضا دون معرفة السبب.					
8	اتعاطف مع مشكلات وحاجات الاخرين.					
9	تتعارض مسؤوليات عملي الارشادي مع حياتي العائلية.					
10	اعاني من عدم القدرة على تلبية بعض الاحتياجات الارشادية للتلاميذ.					
11	أتوقع البداية في مجال العمل الارشادي جيدة.					
12	اتوقع الكثير من الضغوط التي اتعرض لها اثناء قيامي بعملية الارشادي.					

				اشعر بالراحة والحرية في عملي الارشادي داخل المدرسة.	13
				أرى ان هناك الكثير من المسؤوليات مرتبة في عملي الارشادي داخل المدرسة.	14
				اشعر بالرغبة في التخلي عن مسؤولياتي.	15
				اشعر بالسلبية اتجاه عملي الارشادي داخل المدرسة.	16
				افتقد الحماس في عملي الارشادي داخل المدرسة.	17
				أرى تناقض في ادائي المهني الارشادي.	18
				اتوقع التقدم في العمل الارشادي في المدرسة.	19
				احتاج الى شخص كي يرشدني ويوجهني المعلومات حول عملي الارشادي داخل المدرسة.	20
				اعتقد الظروف الفيزيقية تؤثر على نوعية الأداء في عملي الارشادي.	21
				مسؤولياتي في العمل الارشادي غير محددة بوضوح.	22
				يطلب مني أداء اعمال متناقضة من قبل بعض المسؤولين في المدرسة.	23
				أقوم بمهام اشعر بانها غير ضرورية وليست ذات جدوى في مجال اختصاصي.	24
				يزعجني النقص في التجهيزات والأدوات اللازمة لأداء عملي الارشادي.	25
				اعمل في ظروف مادية غير ملائمة مثل الحرارة والبرودة الشديدة وضعف الإضاءة مما يؤثر على عملي الارشادي في داخل المدرسة	26
				لا اجد اذان صاغية لمقترحاتي في شأن العمل الارشادالنفسي المدرسي.	27
				اشعر بالإجهاد والتعب نتيجة التعامل مع التلاميذ المشاكسين.	28

					29	اتوقع الكثير من الضغوط التي تواجهني اثناء عملي الارشادي في المدرسة.
					30	أرى ساعات العمل تتوافق مع قدراتي.
					31	اعتقد حجم المحاضرات الارشادية مناسبة لطبيعة لعمل الارشادي في المدرسة.
					32	أرى أوقات العمل لا تتعارض مع مسؤولياتي الاجتماعية.
					33	أرى ان اجهاد العمل انعكس على الناحية الجسمية والنفسية لي.
					34	اشعر ان الاخرين لا يفهمون عملي الارشادي.
					35	اشعر بالإجهاد والتعب نتيجة إصابتي بالصداع وانواعه (نصفي، دوري، توتري، التوتر العالي).
					36	أرى الكثير من الأخطاء المتكررة في عملي الارشادي.
					37	علاقتي بإدارة المدرسة جيدة.
					38	أرى الكثير من التفاهم والتعاون بين زملائي من المعلمين والمرشدين.
					39	أرى انه لا توجد جسور تعاون وانسجام مع إدارة المدرسة.
					40	تزعجني كثرة التعليمات والتوجيهات من قبل المشرفين.
					41	اعاني من انتقادات بعض زملائي في العمل الارشادي.
					42	علاقتي مع زملائي المرشدين تقوم على أساس الاحترام المتبادل.
					43	اعاني من انعدام روح التعاون بين الزملاء.



Abstract:

The current research aims to identify the occupational stress of educational counselors, and for the purpose of achieving the goal of the research, the researchers used the descriptive approach, and the researchers prepared the occupational stress scale, and for the purpose of conducting the statistical analysis of the occupational stress scale, a sample consisting of (400) men and women were selected and the sample was chosen randomly from guides The educators in the directorates of education and the researchers extracted the psychometric characteristics of the scale and the use of statistical indicators, and the research reached a number of results, including the involvement of educational counselors in lectures, seminars and training programs that help them withstand professional stress during their extension work, and in light of the findings of the research results, the researchers recommended a group of recommendations and suggestions