

3- غموض الدور وعلاقته بالإجهاد لدى المرشدين التربويين

بقلم المدرس الدكتور: قيس رشيد الزبيدي

جامعة الكوفة. كلية التربية الأساسية. قسم رياض الاطفال 1441هـ/ 2019 م

مشكلة البحث:

يؤدي غموض الدور في العمل الى أن ينسحب الفرد كلما كان غموض الدور كبيراً بسبب نقص المعلومات المتوفرة لديهم، وإن هذا الانسحاب سوف يكون سبباً مهماً في عدم اكتساب هذه المعلومات الفنية المؤثرة بشكل كبير في التكيف مع الغموض، وهي أيضاً تسبب التردد في الاتصال مع الآخرين وما هو متوقع منهم. والمشكلة هي أن الأفراد الذين لديهم غموض في الدور لا يبحثون عن الإجابات عن طريق السعي والسؤال وطلب المعلومات بل يفضلون الانسحاب مما يشكل أزمة أو مشكلة حقيقية في مجال العمل (Kahn, Wolf, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964, p:89). وعندما تكون أهداف الفرد موضوعة بواسطة متطلبات العلاقات الاجتماعية المتبادلة فإن غموض الدور قد يحدد تأثيره على العمل ونتائجه وكذلك على قدرة الفرد في التوافق أو التنسيق مع الآخرين الى درجة أن أهدافه تبرز من حاجاته الخاصة وقيمه، فغموض الدور قد يكون مصدراً أساسياً للإحباط والقلق، لذلك فإنه يثير مشكلة لكل من المرشد والمؤسسة (Kahn et al, 1964, p:72). وأكد كان وزملاؤه (Kahn et al, 1964) أن المشكلة قد تكون موجودة في ذات الفرد وليس في البيئة، وقد تكون المشكلة في البيئة المحيطة بالفرد وليس في ذات الفرد نفسه، كذلك عدم التأكد حول كيفية إرضاء الآخرين مع سلوك الفرد أي إن غياب المعلومات حول كيفية تقييم الفرد من قبل المقربين منه هو مصدر رئيسي للتوتر ومحدد للنقطة بالنفس، فالنقطة بالنفس تتجذر بشكل عام في عملية التقييم العكسي من الآخرين (Kahn et al, 1964, p:86). وفي دراسة أخرى أجراها كان وزملاؤه (Kahn et al, 1964) بعد إجرائهم مسحاً للمجتمع الأمريكي على عينة بلغت (1500) عامل في وظائف مختلفة تم التوصل الى أنه المصدر الرئيس للضغط النفسي لعدد كبير من الأفراد بنسبة (35%) من العينة منزعجين من فقدان الوضوح حول أعمالهم و(29%) منزعجين من الغموض حول ما هو متوقع منهم وإن نسبة (36%) منهم مضغوطون نفسياً لأنهم لا يستطيعون الحصول على المعلومات المطلوبة لأداء عملهم بشكل كفوء (Kahn et al, 1964, p:74). وقد توصلت نتائج العديد من الدراسات منها دراسة (كاظم وحرابي، 1995) ودراسة ووليفرتون وزملائه (Wolverton et al, 1999) ودراسة (القرني، 2003) ودراسة (الجميل والبيجاري، 2008) إلى أن زيادة غموض الدور، له تأثير على جملة سلوكيات واتجاهات العاملين حيث يصاحبهما انخفاض في درجات الرضا والأداء الوظيفي وزيادة الإجهاد النفسي والرغبة في ترك الوظيفة والغياب والتنقل في وظائف متنوعة وفي مؤسسات مختلف، وتبرز مشكلة البحث من خلال الإجابة عن السؤال الآتي: هل هناك علاقة بين غموض الدور والإجهاد لدى المرشدين التربويين؟

أهمية البحث:

يعد الإرشاد حلقة مكملة للتعليم والتعلم حيث يجعل العملية التربوية أكثر فاعلية وإسهاماً في إعداد الطلاب إعداداً متكاملًا ويساعدهم في تحرير الطاقات الكامنة لديهم كي يتمكنوا من الاستفادة من قدراتهم وإمكاناتهم والتغلب على مشكلاتهم وبالتالي يؤدي إلى تحقيق التوافق مع مجتمعهم الذي يعيشون فيه (ملحم، 2007، ص140). وبناء على ذلك فإن مهنة الإرشاد التربوي تعد من المهن

الصعبة والشاقة لأنها تتعامل مع الطبيعة الإنسانية ومع شريحة واسعة من أبناء المجتمع، تلك هي شريحة الطلبة (الاسدي، 2001، ص225). لهذا لا بد من أن تولى هذه المهنة العناية الفائقة من لدن أصحاب القرار في العملية التربوية والإرشادية وتوفير الإمكانيات المختلفة لتسهيل مهمته وأدائها بالشكل المطلوب، فدور المرشد التربوي قد لا يكون فاعلاً في قيادة العملية الإرشادية وتحقيق أهدافها المنشودة خدمة للعملية التعليمية وبناء شخصية الطالب إذا أصابه الخلل، وتعرض المرشد فيها إلى كثير من الضغوط والإجهاد والمشقة (سفيان، 2004، ص252).

وقد تبين أن أسوأ الضغوط وأكثرها ارتباطاً « بالتوتر والاضطراب النفسي هي تلك التي تحدث للفرد المنعزل والذي يفقد الإسناد الوجداني والصلات والإسناد الاجتماعي والمؤازرة، وبعبارة أخرى فالحياة مع الجماعة والانتماء لمجموعة من الزملاء أو لشبكة من العلاقات الاجتماعية والأسرية تعتبر من المصادر الرئيسة التي تجعل للحياة معنى ومن ثم توجهنا في عمومها إلى الصحة والعمل والرضا وتحملنا في نفس الوقت على مقاومة الضغوط والإجهاد (أرجايل، 1993، ص40-37).

إن نجاح العملية الإرشادية يعتمد على قضايا متعددة من أهمها وضوح الدور الذي يجب أن يقوم به المرشد التربوي في المؤسسة التربوية، فقد أشار كل من مداك وجينا (Madak&Gienei, 1991) إلى أن عدم وضوح دور ووظيفة المرشد التربوي يقود إلى مشكلات متعددة منها ازدواجية الأداء وضعف الاتصال المنظم بين الأطراف المختلفة وصعوبة تقييم الأداء باعتباره جانباً أساسياً في التطور المهني (Madak& Gienei, 1991, p:325- 327).

ولفهم عمليات التوافق مع ضغوط العمل لدى المرشد يجب أن تؤخذ بالاعتبار عدة عوامل مثل التعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسة، وشخصياتهم المؤثرة داخل نطاق العمل أو المؤسسة التربوية وقدرتهم على التوافق، وطبيعة العلاقات الاجتماعية من حيث نوع الاتصال المؤثر اجتماعياً في ما بينهم، وبالتالي فإن هذا سوف يقلل من الصراعات النفسية والتوتر والقلق أثناء العمل ويؤدي إلى فهم طبيعة دور كل واحد منهم وما له وما عليه (Kahn et al, 1964, p:26). ويشير الدور إلى سلوكيات محتملة ترتبط بالفعاليات المطلوبة لأداء وظيفة معينة (Kahn et al, 1964, p:11). وقد يكون غموض الدور سبباً في زيادة التوتر والقلق وتردد في اتخاذ القرار وعدم الرضا عن العمل (Kahn et al, 1964, p:29). وهذا ما توصلت له دراسة. كاظم وحربي، 1995) من أن المرشدين يعانون من غموض الدور في علاقاتهم مع العاملين معهم في المؤسسة التربوية في حين توصلت دراسة (الجميل والبخاري، 2008) إلى أن لا يوجد تأثير للجنس في غموض الدور لدى المرشدين التربويين وتوصلت دراسة (القرني، 2003) إلى أن الاختصاصيين الاجتماعيين والتربويين يعانون من غموض الدور .. .

أهداف البحث:

يستهدف هذا البحث:

- 1- التعرف على مستوى غموض الدور لدى المرشدين التربويين.
- 2- التعرف على مستوى الإجهاد لدى المرشدين التربويين.
- 3- التعرف على العلاقة الارتباطية بين غموض الدور والإجهاد لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين من الذكور والإناث في ست مديريات عامة لتربية

محافظة بغداد موزعين على ثلاث منها في جانب الرصافة وثلاث في جانب الكرخ للعام الدراسي (2018-2019).

تحديد المصطلحات:

أولاً: غموض الدور: Role Ambiguity

عرفه كل من:

- كان وزملاؤه (Kahn et al, 1964):

قلة توفر معلومات واضحة لدى الفرد عن نطاق المسؤوليات والسلوكيات المرتبطة بالفرد والكيفية التي يتم بها تقييم المسؤوليات والعواقب الوخيمة أو النتائج المترتبة بالنسبة لشاغلي الدور» (Kahn et al, 1964, p:73).

• ديجنوز (Dejnokza, 1981):

. موقف ينشأ عن قصور في تحديد واضح للدور ذاته أو في إعلام الفرد بالدور الذي يتعين عليه أداءه مما يترتب عليه أن الفرد الذي يؤدي هذا الدور لا يستطيع أن يقرر ما هو متوقع منه أن يقوم به «(Dejnokza, 1981, p:141).

- مرعي ويلقيس (1984):

«غموض التوقعات وعدم وضوحها أو الإجماع عليها يؤدي الى التوتر ومن ثم إلى الصراع. (مرعي ويلقيس, 1984, ص 127).

- التعريف النظري: اعتمد في البحث الحالي تعريف كان وزملائه (Kahn et al, 1964) تعريفا نظريا لمفهوم غموض الدور.

- التعرف لإجرائي: إنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجابته عن فقرات مقياس غموض الدور الذي أعد في هذا البحث.

ثانياً: «الإجهاد: stress.

عرفه كل من:

- رابطة الأطباء الأمريكية للطب النفسي (DSMIII, 1992):

. . أي حرمان يثقل كاهل الفرد نتيجة لمروره بخبرة غير مريحة كالمرض المزمن، أو فقدان المهنة، أو الصراع الزوجي.... الخ. (مصطفى، 1992، ص 265).

- لازاروس (Lazarus, 1993):

. مجموعة من ردود الفعل النفسية، والجسمية للمؤثرات المضادة التي يواجهها الفرد في حياته. (Lazarus, 1993, p: 1)

- الحلو (1995):

. المشكلات أو أحداث تواجه الفرد وتحدث إرباكاً في توازنه نتيجة لتهديده، أو تحديه، وتتطلب منه القيام بجهود إضافية للعودة إلى توازنه والمحافظة عليه. (الحلو، 1995، ص 16).

- البيلوي (1998):

. الحالة التي يتعرض فيها الكائن الحي لظروف أو مطالب تفرض عليه نوعاً من التوافق، وتزداد تلك الحاجة إلى درجة الخطر كلما ازدادت شدة الظروف أو المطالب هذا إذ استمرت لمدة طويلة. (علي، 1998، ص72).

- **التعريف النظري:** اعتمد في البحث الحالي تعريف لازاروس (Lazarus, 1993) تعريفاً نظرياً كونه الأقرب إلى طبيعة البحث وعينة المرشدين التربويين.

- **التعريف الإجرائي:** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجابته عن فقرات المقياس المعد في هذا البحث.

ثالثاً: المرشد التربوي:

هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية (وزارة التربية، 1988، ص10).

الفصل الثاني:

الإطار النظري:

أولاً: غموض الدور: Role Ambiguity

توضح مقولة الأديب الانكليزي الشهير شكسبير الاصول الدرامية. المسرحية لمصطلح الدور أو تعكسها فهو يقول «إن العالم كله مسرح والرجال والنساء فيه مجرد ممثلين في دراما الحياة ينطقون ما حفظوه من أقوال ويؤدون ما وزع عليهم في الرواية من أدوار». ومن هذه المقولة إشارة إلى أن الدور كلمة استعيرت من الدراما المسرحية، ويقصد بها الجزء الذي يؤديه الفرد نتيجة شغله لموقع (-Posi-tion) أو مكانة (Status) ما في العالم الذي يعيش فيه، ومع ذلك فإن الدور شيء مستقل عن الفرد الذي يقوم به، فالفرد بشر أما الدور فهو سيناريو يحدد السلوك، ويعبر عن الأفعال ويحدد الأقوال (زهرا، 1974، ص130).

وعلى الرغم من أن هذا المصطلح قد أخذ طريقه في كل من علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإنسان (الانثروبولوجيا)، إلا أن أول المستعيرين لهذا المصطلح هم علماء النفس ذوو المدخل التفاعلي الرمزي المتمثلين بجولي ((Goley, 1902)، وميد (Mead, 1934) وسوليفان (Sullivan 1947)، وروجرز (Rogers. 1951)، وكوفمان ((Goffman, 1959)، ودوقل ووكلاندا ((Duval. Wick-land, 1972) وجيمس (James 1980)، الذين أجمعوا على موضوع رئيس هو أن الإنسان واع لذاته كونه موضوعاً في العالم الخارجي فقط، وأن هناك الآخرين الذين هم واعون له في الماضي فإذا لم يكن قادراً على التأقلم مع منظور الآخرين فلن يكون قادراً على أن يعكس ذاته، ولن تكون له رؤية ذاتية، وفي التأكيد على مفهوم الذات لدى هؤلاء المنظرين، انفرد منهم ميد (Mead 1934). بمفهوم أخذ الدور (Role Taking) وعده الآلية التي تمكن من رؤية الفرد لذاته على أنها موضوع يشمل عمليات الاتصال اللفظي التي تتيح له أن يأخذ دور الآخرين في موقع ما من الحياة (Stockard. Johnson, 1980, p:409) في (Johnson, 1982, p:296) (& Show).

وضع لنتون (1945) مرادفاً للدور وهو مصطلح الموقع ((Position) وميز بين الأدوار المفروضة (Ascribe Role) والأدوار المتحققة (Achieved Roles) إذ عد الأدوار المفروضة تلك الأدوار التي ليس للفرد علاقة في شغلها مثل تلك المتعلقة بالجنس والعمر والقرابة أو الانتماء إلى طائفة

وسلالة معينة، بينما الأدوار المتحققة تلك التي باستطاعة الفرد أن يشغلها بناء على جهوده وقدراته الشخصية مثل المواقع المهنية والتعليمية (زهران، 1974، ص131). وهناك أدوار نشطة (Active Roles) وهي تلك التي يقوم بها الفرد في مدة معينة وأدوار كامنة ((Latent Roles، وتلك الأدوار التي تكونت في حالة كمن لأن الوقت المناسب لها لم يأت بعد (وصفي، 1981، ص151).

المكونات السلوكية لغموض الدور:

أولاً: غموض مسؤوليات الدور: Role Responsibilities Ambiguity

يعني قلة توفر معلومات واضحة لدى الفرد عن نطاق المسؤوليات، في بيئته المادية والاجتماعية، وفي المؤسسات هناك العديد من الذين غالباً ما يواجهون مساحات من الغموض والتي غالباً ما يجدونها مجهددة أو ضاغطة عليهم ولأنهم غالباً ما يكونون غير واضحين تجاه مسؤولياتهم فهم ببساطة لا يعرفون ما هو المفروض منهم عمله (Kahn et al, 1964, p:84).

ثانياً: غموض سلوك الدور: Role Behavior Ambiguity

يقصد به قلة وجود معلومات واضحة عن السلوكيات المرتبطة بالفرد، وعندما يعرف الأفراد ماذا يفعلون دائماً لا يعرفون كيف يعملون؟ فعدم التأكد هذا يظهر بسبب أن التوقعات التي تعرف أو توضح الدور هي نفسها مبهمه وغير دقيقة وغير ثابتة، والأفراد أيضاً قد يكونون غير متأكدين حول اي من هذه التوقعات التي يجب تلبيتها، فالفرد يكون غير قادر على التمييز بين مرسلي الدور الشرعيين والآخرين الذين يستطيعون إهمال توقعاتهم، بالإضافة الى ذلك فإن درجة حالات الغموض تتركز حول القنوات المتوافرة للاتصال غير المفهومة ولهذا يصل بالفرد ضعف القدرة على كيفية حل حالات الغموض الأساسية التي يعاني منها (Kahn et al, 1964, p:85).

ثالثاً: غموض تقييم الدور: Role Evaluation Ambiguity

يعني قلة وجود معلومات واضحة لدى الفرد حول الكيفية التي يتم بها تقييم المسؤوليات، وإن الشك حول كيفية تقييم الآخرين حول مدى رضاهم عن الأداء غالباً ما يكون مصدراً للقلق، فالآخرون يعطون التغذية الراجعة وهي مهمة في تأثيرها على هوية الذات للفرد المتلقي لها (التغذية الراجعة) وتصبح مهمة للفرد عندما يتوقع بدقة الثواب والعقاب الذي قد يتلقاه من المقربين، لذا فإن غموض الدور ينتج عن حقيقة أن المعلومات المطلوبة غير متوفرة في العمل وغير متوفرة في منظومة الدور للفرد المعني فأحياناً هنالك معلومات وهي متوفرة لدى أفراد آخرين غير الفرد الذي يتوجب أن تكون في إطاره الشخصي او قد تكون غير متواصلة بشكل فعال معه، كذلك قد تكون مصادر المعلومات من أفراد أقل كفاءة مما يؤدي الى استمرار في غموض الدور نتيجة لعدم توافر المعلومات لخلل في منظومة الدور لإيصال المعلومات فأى رسالة مشوشة أو غير واضحة ومتناقضة سوف تؤدي الى الإرباك وعدم التأكيد (Kahn et al, 1964 p:24).

رابعاً: غموض نتائج الدور: Role Consequences Ambiguity

قلة وجود معلومات واضحة لدى الفرد حول النتائج المترتبة على عدم الوفاء بدور المسؤوليات، ويزداد الغموض كلما تراجعت الأشياء والأحداث في المكان والزمان وأغلب الأفراد يتقبلون مثل هذه الحقيقة، فالأفراد نادراً ما يكونون واضحين حول النتائج الطويلة الأمد بالنسبة للمؤسسة أو العمل، ولكون الفترة طويلة يستطيع الأفراد تعديل أدائهم في الدور، والأفراد أيضاً قد يكونون غير متأكدين من النتائج القصيرة الأمد للحصول على مجموعة من الاهداف لكون الفترة قصيرة لا تسمح لهم بتعديل أهدافهم

بشكل واضح، وربما تكون حالات الغموض أكثر أو أشد وقعاً في ما يخص النتائج المباشرة للأعمال بالنسبة للأفراد (Kahn et al,1964, p: 24-25).

ثانياً: الإجهاد: stress

الإجهاد في علم النفس:

إن مصطلح الإجهاد استعمل لأول مرة في بدايات القرن الرابع عشر ليشير إلى الضيق، العسر أو المحنة أو البلوى، وأعيد استعمال المصطلح نفسه في أواخر القرن السابع عشر في محيط العلوم الطبيعية، على الرغم من أن هذا الاستعمال لم يكن منتظماً حتى بداية القرن التاسع عشر حيث استعمل في المجال الطبي، أما مصطلح المجهادات (stressors) التي تمثل عوامل أو متطلبات تستدعي نمطاً معيناً من الاستجابات، فقد استعمله الطبيب الكندي هانز سيللي أول مرة عام (1936) واستعمل سيللي أيضاً مصطلح الإجهاد ليشير إلى مجموعة متسقة من الدفاعات الجسمية ضد مثيرات القلق بما فيها المهددات النفسية وردود الأفعال، وقد أطلق على نظريته متلازمة التكيف العامة. (Selye, 1983-1986). وعلى أية حال فإن أول ظهور لكلمة الإجهاد في فهرست الملخصات النفسية كان عام (1944) ويعود الفضل إلى سيللي في انتشار الاهتمام بمصطلح الإجهاد من الفلسفة إلى علم النفس وباقي العلوم السلوكية استجابة لدعوة وجهها إلى الجمعية النفسية الأميركية في عام (1955) لاستعمال مصطلح الإجهاد في البحوث النفسية بعد أن كان مصطلح القلق (anxiety) سائداً «لمدة طويلة لأن الإجهاد ببساطة يمثل التمزق للحياة اليومية التي يعيشها الإنسان (حسن، 2006، ص393).

فالإجهاد كان جزءاً من خبرة الإنسان اليومية إذ كان مرتبطاً بالمشاكل المتنوعة مثل الصدمة والتهيج العاطفي والجهد العقلي أو الفيزيائي والتعب والخوف والألم والحاجة إلى التركيز والمحاولة في النجاح... الخ، مما يتطلب التوافق لتلك العوامل المسببة، وإن أهم مسألة أثارت الجدل هي هل يعد التعرض للإجهاد أو التغلب عليه مسألة تبعث الاستقرار النفسي الكامل، ومن هنا انطلقت بعض الدراسات لتؤكد أن الشعور بالإجهاد فقط يدفع الإنسان لمحاولة التغلب عليه، لكن هذه المحاولة قد تكون بوسائل تتسبب في مضاعفة الإجهاد كالذي يحدث عند بعض المدمنين على التدخين والكحول وقد يستسلم البعض الآخر للمواقف الضاغطة ويتكيفون لها (الطائي، 2000، ص8). وتختلف قدرة الأفراد على تحمل المشاق ومواجهة مشكلات الحياة اليومية، فبعض الناس ينزعجون عند حدوث أي تغيير غير متوقع في مجرى الأمور، أو لعدم حصولهم على ما يريدون ويصل الأمر إلى حد الاضطراب والانهيار لمجرد عدم القدرة على تحمل مسؤولية أفعاله وما يتخذه من قرارات (فهيم، 1978، ص51-50).

مصادر الإجهاد المهنية:

يؤثر محيط العمل والمتغيرات المتعلقة به بشكل مباشر في سلوك الأفراد وردود فعلهم وبالتالي على التطور الوظيفي ومناخ مؤسسة العمل التي يعملون بها ومنها:

أولاً: طبيعة العمل: Natural of the Job

تشمل مجالين أساسيين هما ظروف العمل وعبء العمل، وظروف العمل تشمل الظروف الفيزيائية والمادية المحيطة بالفرد في مكان عمله كالتهدية، الإضاءة، الرطوبة وغيرها، أما عبء العمل فهو كمية ونوعية العمل المطلوب إنجازه في وقت محدد، وقد أشار كل من ماركوليس وكروس (Mar-colis. Gross) إلى أن زيادة كمية العمل التي يجب إنجازها خلال مدة محددة وبأسلوب يتجاوز معه قدرات الفرد الذاتية تجعله متذمراً كارهاً لنفسه ولعمله.

ثانياً: وضوح الدور : Clearance of the Role

ويعني به توفر المعلومات الضرورية لتأدية العمل وتوضيح حدوده والتأكد من الواجبات والمسؤوليات ووضوح التوجيهات والسياسات الخاصة بالعمل، فوضوح الدور لدى الموظف يقلل شعوره بضغط العمل والعكس بالعكس، ولقد وجد كل من ماركوليس وكوتلين (Marcolis. Catin. 1974) أن هناك علاقة بين أعراض الأمراض النفسية والبدنية وبين عدم وضوح الدور (Cooper, 1978. P: 289).

ثالثاً: صراع الدور : Role Fight

ينشأ صراع الدور عندما يشعر الفرد بأن هناك تعارضاً وتناقضاً في متطلباته كالتناقض بين قيم العمل وقيم الفرد ومبادئه والتناقض بين بعض جوانب الدور ومسؤولياته.

رابعاً: المسؤولية عن الأفراد: Personnel Responsibility

أظهرت دراسات (Redwail. Halmaan. Yahnson. 1964) أن المسؤولية عن الأفراد الآخرين تؤثر كثيراً في مستوى ضغط العمل أكثر بكثير من مسؤولية العوامل غير الشخصية مثل الأجهزة والأدوات والميزانية. الخ (Cooper. 1978. P: 220).

خامساً: سوء العلاقة مع الرئيس: Bad Relation With Manager

كلما زادت علاقة الفرد برئيسه في العمل سوءاً ازدادت الضغوط وارتفعت، وهو مصدر من أهم مصادر العمل وتؤكد الدراسات أيضاً أن انعزال المديرين (رئيس العمل) عن الآخرين وسوء العلاقة معهم يولد لديهم شعوراً بالوحدة وحالات من القلق والتوتر.

سادساً: النمو والتقدم المهني: Professional Growing and Prosperous

ويعني به الافتقار إلى فرص الترقية في المستقبل وعوائق الطموح وعدم الاطمئنان إلى التقدم المهني والتغيير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الأفراد.

سابعاً: المشاكل الذاتية للفرد: Self Problems

يؤكد الدارسون جميعهم أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين حياة الفرد داخل العمل وخارجه وذلك يعني أن البيئة الخاصة للفرد قد تكون السبب المباشر في خلق التوتر لديه.

ثامناً: عدم الرضا عن العمل: Uncompitancy of the Job

وهو يعكس القناعات الذاتية للفرد وعلاقته بعمله، فكلما ازداد شعوره بعدم الرضا عن العمل سواء من حيث عدم ملاءمته وقلة مردوده النفسي والمادي وبعده عن تلبية الحاجات النفسية للفرد ازدادت وتيرة الملل واللامبالاة والشعور بالضغط والقلق (صالح، 1995، ص33).

النظريات التي فسرت الإجهاد:

أولاً: نظرية أحداث الحياة: Life Events

اهتمت هذه النظرية بالأحداث البيئية ومتغيرات الحياة التي يتعرض لها الفرد من خلال مراحل حياته، وقد بدأ الاعتماد عليها في البحوث والدراسات التي قام بها ماير (Meyer, 1930) إذ قام باستخدام قوائم خبرات الحياة اليومية عند دراسته وتشخيصه للحالات المرضية لتحديد الأحداث التي يحتمل أن تكون من مسببات الأمراض، وأبرز من عبر عن هذه النظرية هولمز وراهي (Holmes. Rahi) فقد وجها اهتمامهما إلى الأحداث ومتغيرات الحياة الضاغطة التي يحتمل أن يكون لها تأثير على الفرد

في مجالات الحياة كافة، كالمجال العائلي والمجال المهني والمجال الاجتماعي والاقتصادي فضلا عن المجال التعليمي أو الدراسي، وإن هذه الأحداث التي تؤثر على الفرد والتي قد تكون إيجابية أو سلبية محزنة أو مفرحة يمكن أن تؤدي إلى خطر زيادة تعرض الفرد للإصابة بالأمراض فقد أكدت الكثير من الدراسات أن الأحداث المفاجئة والعنيفة كالتي تحدث في زمن الحرب والكوارث والنكبات الطبيعية تؤدي إلى الإصابة بالأمراض (Hackett. Lonborg, 1983, p: 10-11).

ثانياً: نظرية هنري موراي: (Murray, 1938)

. يعرف موراي الإجهاد بأنه صفة أو خاصية لموضوع بيئي أو لشخص، تيسر أو تعيق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، وترتبط الأحداث الضاغطة بالأشخاص والموضوعات التي لها دلالات مباشرة تتعلق بمحاولات الفرد لإشباع حاجته (هول ولندزي، 1978، ص 238). أدرك موراي (Mur-ray) أن الأشياء والأحداث البيئية تستطيع التأثير بقوة في نمو حاجات خاصة تستدعي في وقت لاحق من الحياة، وقد أطلق على هذا التأثير بالحدث الضاغط لأن الحادثة تضغط على الفرد بطريقة معينة (شلنتز، 1983، ص 196). وهذه المجهودات محكومة بالوضع الأسري والوضع الاجتماعي والاقتصادي، وقد يؤدي التنافس بين الأفراد أيضاً إلى ضغوط من أنواع معينة أخرى (ملحم، 2002، ص 141).

. وقد ميز موراي (Murray) بين نوعين رئيسيين من الضغوط المسببة للإجهاد هما:

أ- ضغوط بيتا (Peta Press): تشير إلى دلالة الموضوعات أو التأثيرات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد ويفسرها ذاتياً.

ب- ضغوط ألفا (Alpha Press): وتشير إلى خصائص الموضوعات البيئية ودلالاتها كما تحدث في الواقع (Murray, 1938, p: 290).

. ويوضح موراي (Murray) أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد أن الفرد يصل إلى ربط موضوعات معينة لحاجات معينة، لذا فنحن نرى العالم الذي يحيط بنا وندرکه ذاتياً، وقد يكون مفهومنا للأحداث والأشياء المحيطة بنا لا يتطابق دائماً مع الواقع، لأن تأثير الضغط في الفرد يمكن أن يدرك ويفسر بشكل ذاتي، أو موضوعي يعكس الحقيقة نفسها (شلنتز، 1983، ص 196).

. وإن الجزء الأساسي من نظرية هنري موراي (Murray) يستند إلى أن الإنسان له دوافعه التي يسعى من خلالها دائماً لتخفيض التوترات من حياته الناجمة عن الحاجات التي بداخله، ومن الضغوط البيئية في المجتمع مهما كان مصدرها (جلال، 1985، ص 210).

الفصل الثالث:

منهجية البحث وإجراءاته:

. يستعرض هذا الفصل الإجراءات التي قام بها الباحث، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي كونه يعد من أفضل المناهج في دراسة الظواهر التي تعتمد على العلاقات الارتباطية وكما يأتي:

أولاً: مجتمع البحث:

. تكوّن مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في مديريات تربية محافظة بغداد (الرصافة الأولى والثانية والثالثة. والكرخ الأولى والثانية، والثالثة) من (الذكور والإناث)، والبالغ عددهم (1872) مرشداً تربوياً بواقع (894) ذكور و (978) إناث للعام الدراسي (2018-2019).

ثانياً: عينة البحث:

اعتمد الباحث في اختيار عينة بحثه على الطريقة الطبقيّة العشوائية، إذ بلغ عدد أفراد العينة (120) مرشداً تريبوا بواقع (61) للذكور و(59) للإناث اختيروا من مدارس مديريات تربية الرصافة والكرخ في محافظة بغداد والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

عينة البحث الأساسية موزعة على وفق مديريات التربية في محافظة بغداد

مديرية التربية	ذكور	إناث	المجموع
الرصافة الأولى	12	8	20
الرصافة الثانية	9	10	19
الرصافة الثالثة	11	10	21
الكرخ الأولى	9	8	17
الكرخ الثانية	10	10	20
الكرخ الثالثة	10	13	23
المجموع	61	59	120

ثالثاً: أدوات البحث:

من أجل تحقيق الاهداف وقياس متغيرات البحث الحالي، تبني الباحث (مقياس غموض الدور) المعد من قبل (سليمان، 2013)، إذ يتألف المقياس بصيغته النهائية من (33) فقرة، ويقابلها خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وكان سلم درجات البدائل (1،2،3،4،5) هذا بالنسبة لل فقرات الإيجابية، أما الفقرات السلبية فسلم درجات البدائل فيه هي (1،2،3،4،5).

أما بالنسبة لـ(مقياس الاجتهاد) فقد قام الباحث بتبني المقياس المعد من قبل (العامري، 2009)، إذ تألف المقياس من (45) فقرة بصيغته النهائية، ويقابلها خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا، أبداً) ويقابلها سلم درجات البدائل (1،2،3،4،5) هذا بالنسبة لل فقرات الإيجابية، أما الفقرات السلبية فكان سلم درجات البدائل فيها هو (1،2،3،4،5).

صلاحية الفقرات:

لغرض التعرف على صلاحية الفقرات فقد تم عرض (مقياس غموض الدور ومقياس الإجهاد) على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، لتحديد صلاحية الفقرات في كل مقياس، وفي ضوء آراء الخبراء تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80% فأكثر، وبناءً على ذلك فقد تم الإبقاء على جميع الفقرات في المقياسين مع إجراء التعديلات لبعض الفقرات.

التحليل الإحصائي للفقرات:

لقد طبق مقياس (غموض الدور الاجتهاد) على (120) مرشداً ومرشدة تربية واعتمدت هذه العينة

لأغراض التحليل الإحصائي للفقرات وكذلك اعتمدت للتطبيق الأساسي لعينة البحث، وإن الهدف من هذا الإجراء هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياسين وقد تم استعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفه إجراء لتحليل الفقرات وكما يأتي:

المجموعتان المتطرفتان: لغرض إجراء التحليل بهذا الأسلوب تم اتباع الخطوات الآتية:

- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من المقياسين.

- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أقل درجة لكل مقياس.

- تعيين 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا في كل مقياس و 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، تمثلان مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن، وكان عدد الاستمارات في كل مجموعة (32) استمارة لكل مقياس، ثم طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين متوسط درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في كل فقرة من المقياسين، وعدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,98)¹ وقد كانت الفقرات في مقياس (غموض الدور) جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0,05)، وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (33) فقرة. أما فقرات مقياس (الاجهاد) فقد كانت أيضاً جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0,05) وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (45) فقرة، والجدولان (2. 3) يوضحان ذلك.

جدول (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس غموض الدور

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4,592	0,500	3,518	0,509	8,815	
2	4,481	0,700	3,777	0,751	4,561	
3	4,481	0,395	3,592	0,747	5,511	
4	4,814	0,395	3,333	0,832	3,715	
5	4,370	0,629	3,592	0,636	5,517	
6	4,481	0,642	3,148	0,533	3,073	
7	4,593	0,636	3,778	0,847	5,996	
8	4,296	0,668	3,666	0,733	4,295	
9	4,629	0,629	3,925	0,675	5,962	
10	4,703	0,541	3,185	0,735	4,949	

(1) القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (52) تساوي (2,00)

	5,315	0,919	3	0,608	4,703	11
	4,675	0,784	3,666	0,693	4,407	12
	4,738	0,718	3,148	0,564	4,629	13
	6,719	0,800	3,555	0,668	4,703	14
	7,460	0,579	3,481	0,640	4,555	15
	4,854	0,675	3,925	0,753	4,481	16
	6,038	0,758	3,037	0,572	4,592	17
	4,212	0,577	3,777	0,608	4,296	18
	7,441	0,620	3	0,541	4,703	19
	6,715	0,833	3,333	0,396	4,814	20
	9,815	0,509	3,518	0,500	4,592	21
	5,561	0,751	3,777	0,700	4,481	22
	7,511	0,747	3,592	0,700	4,481	23
	5,715	0,832	3,333	0,395	4,814	24
	7,517	0,636	3,592	0,629	4,370	25
	4,073	0,533	3,148	0,642	4,481	26
	8,996	0,847	3,778	0,636	4,593	27
	6,295	0,733	3,666	0,668	4,296	28
	8,962	0,675	3,925	0,629	4,629	29
	4,949	0,735	3,185	0,541	4,703	30
	7,546	0,436	3,518	0,508	4,298	31
	8,876	0,612	3,777	0,763	4,342	32
	6,287	0,432	3,592	0,561	4,361	33

جدول (3)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الإجهاد

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
	17,55	0,660	1,555	1,050	3,129	1
	14,37	0,728	1,546	1,241	3,537	2
	8,75	0,397	1,805	1,610	3,203	3
	10,15	1,680	2,333	1,066	3,277	4
	10,30	0,536	2,537	1,130	3,777	5
	11,95	1,941	2,027	1,895	3,398	6
	1,38	0,466	1,787	1,275	2,281	7
	4,28	1,723	2,722	1,635	3,787	8
	13,75	0,824	1,740	1,257	3,731	9
	5,53	1,808	2,713	1,296	3,898	10
	12,10	0,474	1,213	1,090	3,314	11
	12,17	0,999	1,805	1,432	3,851	12
	4,01	1,103	2,916	0,387	3,601	13
	11,99	1,018	1,907	1,360	3,870	14
	17,37	0,818	1,324	1,356	3,972	15
	9,39	0,589	1,231	1,144	3,129	16
	5,27	0,734	1,277	1,242	3,092	17
	6,26	0,519	1,537	1,185	3,185	18
	1,36	0,571	1,638	1,213	1,444	19
	7,76	1,048	1,759	1,442	3,777	20
	13,96	1,008	1,694	1,221	3,824	21
	10,71	0,990	1,638	1,262	3,064	22
	11,26	1,430	2,027	1,257	3,092	23

	12,53	1,193	1,842	1,139	3,833	24
	16,96	0,476	1,342	1,263	3,546	25
	5,02	1,356	2,694	1,378	3,629	26
	10,55	1,511	1,157	1,205	3,120	27
	10,22	1,592	1,231	1,248	3,222	28
	9,95	0,998	1,046	1,384	3,009	29
	4,40	1,396	2,555	1,447	3,407	30
	3,25	1,722	2,120	1,349	3,805	31
	17,55	0,660	1,555	1,050	3,129	32
	14,37	0,728	1,546	1,241	3,537	33
	8,85	1,876	3,366	1,623	4,773	34
	10,16	2,028	3,457	1,535	4,831	35
	6,31	1,338	3,767	1,956	4,516	36
	5,62	1,946	3,663	1,635	4,326	37
	8,81	2,075	3,471	1,749	4,757	38
	7,92	1,628	3,403	1,284	4,386	39
	5,11	1,717	3,475	1,543	4,010	40
	9,47	1,878	3,366	1,394	4,662	41
	8,01	1,779	3,127	1,225	4,123	42
	8,24	1,837	3,645	1,593	4,751	43
	6,65	2,123	3,912	1,751	4,798	44
	9,85	1,349	3,981	1,733	4,565	45

الخصائص السيكومترية لمقياس غموض الدور ومقياس الإجهاد:

صدق المقياس: Scales Validity

يعد صدق المقياس من الخصائص القياسية المهمة له، لأنه يؤشر إلى قدرة المقياس في قياس ما أعد لقياسه، وهناك مؤشرات لصدق المقاييس النفسية حددتها الجمعية الأمريكية لعلم النفس بثلاثة مؤشرات أساسية هي صدق المحتوى، والصدق المرتبط بمحك، وصدق البناء (Allen, 1993, P:98). واعتمد الباحث الى التحقق من مؤشر الصدق الظاهري الذي يستعمل بدلا من صدق المحتوى أغلب الأحيان.

الصدق الظاهري (Face Validity): إن أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري هي بعرض

فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء المحكمين للحكم على صلاحيتها في قياس ما يُراد قياسه، ولقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي عندما عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، كما ذكر سابقاً.

الثبات: Reliability

تم استخراج الثبات لمقياس (غموض الدور) ومقياس (الاجهاد) في البحث الحالي باستخدام معادلة الفا كرونباخ، وتعتمد هذه الطريقة على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للمقياس والانحرافات المعيارية لل فقرات المفردة (ثورندايك وهيجين، 1989، ص79). وقد تم استخراج ثبات المقياسين بهذه الطريقة باعتماد درجات استمارات عينة التحليل الإحصائي والبالغ عددها (120) استمارة مرشد ومرشدة تربوية وباستعمال معادلة الفا تم استخراج معامل الثبات إذ بلغ (0.85) لمقياس (غموض الدور). (0.81) لمقياس (الاجهاد).

رابعاً: التطبيق النهائي:

بعد استكمال الباحث لأداتي البحث والتحقق من صدقهما وثباتهما وتمييز الفقرات، قام بتطبيقهما بدفعة واحدة على عينة البحث (من خلال تقديم المقياسين معاً للمفحوصين) والبالغ عددهم (120) مرشد ومرشدة تم اختيارهم من مدارس مديريات تربية الرصافة والكرخ في محافظة بغداد.

خامساً: الوسائل الإحصائية:

- الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معادلة ألفا كرونباخ.
- الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة.
- القيمة التائية لدلالة معاملات الارتباط.
- معادلة النسبة المئوية.

الفصل الرابع:

عرض النتائج:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل اليها البحث الحالي بعد تحليل البيانات إحصائياً:

الهدف الأول: التعرف على مستوى غموض الدور لدى المرشدين التربويين:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط درجات العينة على مقياس (غموض الدور) بلغ (117.22) وانحراف معياري مقداره (6.31)، بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (99)، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة كانت (11.53) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) تبين أنها دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (119)، مما يعني أن أفراد عينة البحث لديهم (غموض دور) في عملهم، كما في الجدول (4).

جدول (4)

نتيجة الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لعينة البحث في غموض الدور

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	11.53	99	6.31	117.22	120

وهذا يتفق مع دراسة (كاظم وحربي, 1995) ودراسة ووليفرتون وزملائه (Wolverton et al,1999) ودراسة (القرني, 2003) ودراسة (الجميلي والبجاري, 2008) حيث أن زيادة غموض الدور له تأثير على جملة سلوكيات واتجاهات العاملين حيث يصاحبهما انخفاض في درجات الرضا والأداء الوظيفي وزيادة الإجهاد النفسي والرغبة في ترك الوظيفة والغياب والتنقل في وظائف متنوعة وفي مؤسسات مختلفة.

الهدف الثاني: التعرف على مستوى الإجهاد لدى المرشدين التربويين:

بعد إجراء التحليل الإحصائي على البيانات ظهر أن متوسط درجات العينة على مقياس (الإجهاد) بلغ (139.60) وبانحراف معياري مقداره (6.18)، بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (135)، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة كانت (9.81) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) تبين أنها دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (119)، مما يعني أن أفراد عينة البحث لديهم (إجهاد)، كما في الجدول (5).

جدول (5)

نتيجة الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لعينة البحث في الإجهاد

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	9.81	135	6.18	139.60	120

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين غموض الدور والإجهاد لدى المرشدين التربويين:

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون بعد تحليل البيانات إحصائياً وظهر وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين (غموض الدور والإجهاد) ما يعني أن (الإجهاد) يزيد لدى المرشدين كلما زاد (غموض الدور)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0,191) وهي أكبر من قيمة بيرسون الجدولية البالغة (0,174)، وباستعمال الاختبار التائي لمعرفة دلالة معامل الارتباط بلغت القيمة التائية المحسوبة (4,15). وهي أكبر من القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (118).

إن توفر المعلومات الضرورية لتأدية العمل وتوضيح حدوده، والتأكد من الواجبات والمسؤوليات ووضوح التوجيهات والسياسات الخاصة بالعمل فوضوح الدور لدى المرشد يقلل شعوره بضغط العمل والعكس بالعكس. وذلك لأن هناك علاقة قوية بين الغموض في الدور وتزايد مستوى الإجهاد الناتج عن أحداث الحياة الضاغطة.

التوصيات:

- 1- على مديريات التربية إقامة الدورات التطويرية لكفاءة المرشدين التربويين لزيادة قدراتهم على مواجهة الضغوط المهنية.
- 2- على مديريات التربية إيضاح الأدوار وتحديدها وتجنب المطالب المتناقضة لمهام المرشدين داخل المدرسة.
- 3- على إدارة المدارس إقامة ندوات تثقيفية لأولياء أمور الطلبة لبيان أهمية حجم التعاون بينهما وما يعود بالفائدة على الجميع.
- 4- إعطاء المرشدين صلاحيات أكبر في حل مشكلات الطلبة داخل المدرسة.
- 5- تعاون إدارة المدرسة والعاملين فيها مع المرشد التربوي من خلال تبادل المعلومات والحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بمشكلات الطلبة.

المقترحات:

- 1- إجراء دراسة مماثلة على عينات أخرى مثل (موظفي الدولة أو القطاع الخاص).
- 2- إجراء دراسة مماثلة ومقارنتها وفق متغير الجنس (ذكور. إناث).
- 3- إجراء دراسة مماثلة على المرشدين في محافظات أخرى.
- 4- إجراء دراسة لغموض الدور وعلاقته ب(الرضا عن العمل).
- 5- إجراء دراسة للضغوط وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل (التوافق النفسي).

المصادر:

- أرجايل، مايكل (1993): سيكولوجية السعادة، ترجمة فيصل عبد القادر يوسف، سلسلة عالم المعرفة، رقم (175)، الكويت.
- الأسدي، سعد جاسم (2001): التعرف ميدانياً على إسهامات المرشد التربوي في توجيه الطلبة مهنيًا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (41).
- جلال، سعد (1985): المرجع في علم النفس، مكتبة المعارف الحديثة، الإسكندرية.
- حسن، هدى جعفر (2006). مرض السكر وعلاقته ببعض العوامل النفسية والسمات الشخصية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (34)، العدد 11، جامعة الكويت.
- الحلو، بثينة منصور (1995): قوة تحمل الشخصية وأساليب التعامل مع ضغوط الحياة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- زهران، حامد عبد السلام (1974): علم النفس الاجتماعي، ط3، عالم الكتب، القاهرة.
- سفیان، نبيل (2004): المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، ط1، أيتراك للنشر، القاهرة.
- سليمان، منى ياسين درويش (2013): تنظيم الذات وعلاقتها بغموض الدور لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
- شلتز، داوود (1983): نظريات الشخصية، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد القيسي، مطبعة جامعة بغداد.
- صالح، مهدي صالح (1995): الاحتراق النفسي للمرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
- الطائي، ذكري يوسف جميل (2000): الضغوط النفسية التي تواجه تلاميذ المرحلة الابتدائية في محافظة نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل، كلية التربية.

- علي، فؤاد (1998): الفروق بين أبناء المتوافقين زواجياً وغير المتوافقين في كل من درجة العدوانية ومفهوم الذات، مجلة علم النفس، العدد (47).
- فهمي، مصطفى (1978): دراسات سيكولوجية التكيف، ط2، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد (1984): الميسر في علم النفس الاجتماعي، دار الفرقان، عمان.
- مصطفى، حسن (1992): ضغوط أحداث الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية وبعض متغيرات الشخصية، مجلة كلية التربية، العدد (19)، الزقازيق.
- ملحم، سامي محمد (2007): مبادئ الإرشاد والتوجيه النفسي، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- ----- (2002): القياس والتقييم في التربية وعلم النفس، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان .
- هول، كالفين ولندزي، جاردنر (1978): نظريات الشخصية، ترجمة فرج أحمد وآخرون، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- وزارة التربية (1988): دليل المرشد التربوي، مديرية التقييم والتوجيه التربوي، بغداد .
- وصفي، عاطف (1981): الأثنروبولوجيا الاجتماعية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت .
- Allen. J. and Yen. (1993): **Introduction to measurement theory**. California, Book. cole.
- Cooper, C. L.. Smith, M. J. (1978): **Job Stress and Blue Collar Work**. Chi Chester. John Wiley.
- Dejnozka, E.L (1981): **Educational. dministration glossary**, **Connecticut**: Greenwood Press, U.S.A.
- Feldman, . and saletsky, R.D (1989): **Teacher locus of control and susceptibility .to Expectancy, information about self and student**, **psychological Abstract**.
- Hackett, . & Lonbory. S. (1983): **Models of stress in: Altimaier, . M. (ed). Helping students manage stress"** sandrancisco, Jo ssey-Bass Inc, p:10-11.
- Kahn, R, L., Wolfe, D. M. Quinn, R, P, Snoek, J, D ., & Rosenthal, R. A. (1964): **Organizational Street: studies in role conflict and Ambiguity**. New york. wiley.
- Maduk. P. Gienei, C. (1991): Half- time elementary school counselor: Teachers expectations of role eversus actual activities, candanian. Journal of counseling (25). 317./Murray. Henry. A (1938). **Explorations in personality**. New York .oxford university press .
- Sharffer, . (1982): **life after stress**, London, plenum press, p:6.. 347.
- Shaw, M & Constanzo, P (1982): **Theories of Social psychology**, New York: McGraw. Hill Book company