

علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

la relation existante entre les pressions professionnelles et le motif d'action chez le conseiller pédagogique et l'orientation scolaire et professionnelle

فارس اسعادي^{1*}، الشيخ اولاد هدار

1 جامعة الوادي - الجزائر fares_isaaadi@yahoo.fr

2 جامعة ورقلة - الجزائر medcheikh145@gmail.com

تاريخ الاستلام : 2021/11/05 ؛ تاريخ القبول : 2022/05/11 ؛ تاريخ النشر : 2022/06/12

Abstract

المخلص

Le but de cette étude et de mettre en évidence la relation existante entre les pressions professionnelles et le motif d'action chez le conseiller pédagogique et l'orientation scolaire et professionnelle

et le motif d'action chez le conseiller et l'orientation scolaire et professionnelle.

Et pour achever le but de l'étude, Il faudrait compter sur les moyens suivants :

(Les pressions professionnelle et le motif d'action) après avoir confirmé ses caractéristiques psychométriques, car elles se sont appliquées sur un échantillon de 42 conseillers et conseillères dans les régions de Ouargla et de Touggourt

Keywords :le motif d'action ; pressions professionnelles.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .
ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على أداتي (الضغوط المهنية، الدافعية للإنجاز) وذلك بعد التأكد من خصائصها السيكومترية، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (42) مستشار ومستشارة بمنطقة ورقلة وتقرت.
الكلمات المفتاحية : الضغوط المهنية ؛ دافعية الإنجاز

*المؤلف المراسل.

مقدمة :

إن التحولات والتغيرات الجوهرية التي مست شتى المجالات خاصة العلمية منها، مما أثر ذلك بشكل واضح على نواحي مختلفة في الحياة الاجتماعية واليومية على وجه الخصوص مجال التربية والتعليم، لما له من أهمية في تنمية المجتمعات وتقدمها.

وعلى هذا الأساس شهدت المدرسة تحولات جذرية في نظامها التعليمي، حيث تعنى بالتلاميذ من حيث أنهم محور العملية التعليمية وتهتم بقدراتهم العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية فهم جوهر الفعل التربوي، وعليه استدعت الضرورة إلى وجود مختص في مجال التوجيه والإرشاد يقدم خدماته بطريقة منظمة ومدروسة يعرف بمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حيث يعرف "بأنه الشخص الذي يؤدي وظيفة الإرشاد لمساعدة الأفراد والجماعات التعليمية وينظم ويحلل المعلومات حول الطلاب من واقع السجلات والاختبارات والمقابلات إلى جانب المصادر الموثقة وذلك لتقييم ميولهم واتجاهاتهم وقدراتهم وخصائصهم الشخصية للمساعدة في التخطيط التعليمي والمهني ويدرس المعلومات المهنية والتعليمية والاقتصادية لاستخدامها في مساعدة المسترشدين للتخطيط لموضوعاتهم التربوية والمهنية ويساعد الأفراد في التغلب على مشكلاتهم (محمد المشايفة، 2008، 283).، ويذكر زهران (1980) انه بدون المرشد يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه والإرشاد، لأن المرشد هو الشخص المتخصص في تنفيذ العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد وخاصة عملية الإرشاد منها (الشهري 1999: 25). ولما للمستشار دور وأهمية في المجال التعليمي وضرورة وجوده لتحقيق الأهداف التربوية نص المنشور الوزاري رقم 91/1241/219 المؤرخ في سبتمبر 1991 على تعيين مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الثانويات أولاً ثم في المتوسطات ثانياً، وذلك بهدف إخراج التوجيه من حقله الإداري إلى مجال المتابعة النفسية والتربوية للمسار الدراسي للتلميذ، ويمارس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نشاطه في المؤسسة التعليمية كعنصر من الطاقم التربوي، ويكون نشاطه تحت إشراف مدير الثانوية إدارياً ومدير مركز التوجيه المدرسي والمهني تقنياً.

كما تناولت عدة مناشير تنظيم وتحديد مسؤوليات وتوظيف مستشار التوجيه كالمنشور الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13 نوفمبر 1991، والقرار الوزاري المؤرخ في 16 سبتمبر 2009، والمرسوم التنفيذي رقم 08-15 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، القرار الوزاري المؤرخ في 27 أبريل 1991، والمنشور الوزاري رقم 0245/م ت أ/93 المؤرخ في 04 ديسمبر 1993، المنشور الوزاري رقم 11/033/344 المؤرخ في 03 أبريل 2011 إلى غير ذلك من المناشير.

و على هذا الأساس فدور مستشار التوجيه دور في يقوم بهذه العملية بمنهجية علمية فنية صادقة ويعتمد في ذلك على فهمه لطبيعة عمله وفهم الآخرين ذوي العلاقة كالمدير والمعلم والتلميذ والأولياء لدوره وطبيعة عمله.

و لنجاح مستشار التوجيه في عمله لابد من وجود محفزات وظروف ملائمة تدفعه للأداء الجيد وزيادة مستوى أدائه وزيادة إشباع حاجاته وارتفاع دافعيته للعمل والتي تعتبر من أهم العوامل المحركة لسلوك الإنسان، وبالتالي تساعد على القيام بواجبه على أكمل وجه وتشجيعه على بذل المزيد من الجهد في العمل.

ولأن للدوافع بصفة عامة أهميتها في دفع الفرد وتوجيهه نحو أهداف محددة، فأى دافع يستشار لدى الكائن الحي يؤدي إلى توتره، ويدفعه هذا التوتر إلى البحث عن أهداف معينة، إذا وصل إليها أشبع حاجته أو دافعه فينخفض توتره ويستعيد الفرد اتزانه (راجح، 1979: 189). ويعد دافع الإنجاز من الدوافع المهمة إذ يقود الكائن ويوجهه إلى كيفية التخفيف من توتر حاجته، وان يضع خططاً متتابعة لتحقيق أهدافه، وأن ينفذ هذه الخطط بالطريقة التي تسمح أكثر من غيرها بتهدئة إلحاح حاجات الكائن ودوافعه (عبد الغفار، 1971: 187).

يتضح مما سبق أن الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تنمي لديه السعي نحو الإتقان والتميز والقدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على تحديد الهدف والقدرة على التخطيط لتحقيق الهدف، كما تنمي لديه كذلك مستويات عالية من التفوق

والامتياز، والاستقلالية والمثابرة والثقة بالنفس. وهذا ما يؤكد فاروق عبد الفتاح موسى (1981) بأن الدافعية للإنجاز هي الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك، ويعتبر من المكونات الهامة للنجاح كما يرتبط إيجاباً بالاستقلال والثقة بالنفس، ويمكن تنميتها تجريبياً (مصطفى كردي، 116: 2003). وقد أشار ماكلياندا إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع، ويرتبط ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز (خليفة، 16: 1998).

حيث بينت كذلك نتائج البحوث أن الأشخاص ذوي الدافعية المرتفعة يكونون أكثر نجاحاً ويحصلون على ترقيات في وظائفهم وعلى نجاحات في إدارة وظائفهم أكثر من ذوي الدافعية المنخفضة. وقد أشارت الكثير من الدراسات على أهمية دور الدافعية للإنجاز بالنسبة للعامل من خلال سعيه اتجاه تحقيق ذاته وتأكيد ما يملكه من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف والتي تتضمن نجاح العلمية الإنتاجية المسطرة من طرف المنظمة، كدراسة محمد أحمد الحرارشة وسامر عبد المجيد البشاشة (2006) حيث هدفت إلى تحليل حاجات الأفراد العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك على مستوى الالتزام التنظيمي مستخدمه نظرية ماكلياندا في الحاجات (حاجات الإنجاز وحاجات القوة وحاجة الانتماء)، وتوصلت إلى وجود أثر حاجات العاملين على الالتزام التنظيمي والالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام الأخلاقي كما جاءت بتوصيات من شأنها تسليط الضوء على أهمية إشباع الحاجات لما لذلك من أثر على الالتزام التنظيمي وانعكاساته الإيجابية على مستوى أدائهم.

كل هذا كان لزاماً الاهتمام بالصحة النفسية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حتى لا يكون عرضة لبعض الضغوط التي تعيق عمله، من خلال توفير جميع الوسائل والإمكانيات والدعم النفسي والمساندة الاجتماعية والتحفيزات المختلفة، فمن خلال الملاحظات الميدانية لعمل الطالب في هذا الميدان استطاع وحاول استقراء عمل مستشار

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتجربة البسيطة التي شغلها في هذا المنصب في المؤسسات التربوية، والذي عرف أزمات أثرت على مردوده وكانت بفعل عوامل كثيرة ساهمت من قريب أو بعيد في إحداث إعاقات في العملية الإرشادية، نجد أهمها نقص الإمكانيات المادية والبشرية المتعلقة بقلّة وسائل العمل منها عدم استكمال الأثاث المكتبي المناسب وغياب أو نقص الاختبارات التشخيصية ووجود مساعدين له خاصة في الجانب الإداري، وإشرافه على مقاطعة بكاملها من جهة ومن جهة أخرى فإن البرنامج المقرر عليه خلال السنة الواحدة يتضمن عدة مهام ونشاطات تتمثل في الإعلام والتوجيه والمتابعة والتقييم لكل تلميذ مما يشغل كاهله ويعسر عليه أداء مهامه على ما يرام، وعدم وجود ميزانيات خاصة لتغطية نفقات الزيارات الميدانية والأنشطة الإرشادية المختلفة، وضعف قناعة الأطراف الداعمة للعملية الإرشادية من مدرّاء ومعلمين وأساتذة وأولياء الأمور، وعدم تلبية أولياء الأمور للدعوات المدرسية وعدم تفهمهم لدور المستشار، وعدم أخذ رأي المستشار في وضع القرار المتعلق بعمله، وقلة التسهيلات المقدمة من المسؤولين، عدم كفاية الراتب وغياب التعزيز والإشراف والشعور بالإنجاز، تعدد المسؤولين في التربية، والتقليل من أهميته من طرف المدرسين والأساتذة وجود النمط المتسلط مما يحد من فعالية المستشار، وقلة تبادل الرأي والخبرة بين زملاء المهنة، واقتصار التأهيل على الدراسة النظرية وإهمال النواحي التطبيقية في الإرشاد، وفرص الترقية محدودة لمستويات أعلى، والتفتيش الذي يربح أغلب المستشارين ونقص التدريب والتكوين بالإضافة إلى عدم الاستفادة من سكن وظيفي بحكم وجوده وعمله الضروري في المؤسسة بالإضافة إلى بعد السكن عن العمل، كلها مؤشرات دالة على الوضعية الصعبة لمهنة الإرشاد وهذا ما يترجم المعاناة النفسية للمستشارين من مظاهر كالخوف، والقلق، التوتر والتي تسبب مباشرة في تدني دافعيتهم للإنجاز، وعدم رضاهم عن الوظيفة وهذا ما يؤثر سلبيًا على أدائهم، والمستشار الذي لا يحسن التعامل مع الشروط والقوانين وصعوبات ومتطلبات المهنة قد يتحول ذلك إلى ضغط مهني ناتج عن مصادر مختلفة في بيئة العمل (أحمد محمد عوض، 37: 2007).

وهو ما أكدته دراسة شخاب مايا (2007) والتي هدفت إلى معرفة الصعوبات التي يعاني منها مستشار التوجيه كالصعوبات الاجتماعية والقانونية والإدارية، فكانت معاناة مستشاري التوجيه من اتساع المقاطعة، تكليفه بالعديد من المهام الإدارية، كثرة عدد التلاميذ وتهمهم من عملية التوجيه وضعف الاتصال بين المدرسة وأولياء الأمور، وعليه فإن كل هذه العوامل وغيرها ساهمت في توليد ضغط لدى مستشار التوجيه.

في هذا الصدد تعتبر الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله، حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها، مما تظهر له العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد وتفشي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والاكئاب (جمال الدين محمد المرسي، 2002: 513).

ويشير نايف بن إبراهيم محمد الحربي (2010) أنه بالرغم من الأهمية التي تحظى بها مهنة التوجيه والإرشاد فإنها من المهن الاجتماعية التي توصف بأنها مجهدة فمستشار التوجيه يتعرض إلى مجموعة من الضغوط التي تعيق أداءه ويتعرض خلالها لاستنزاف جسدي وانفعالي مما يؤثر سلبا على حالته الصحية والنفسية والاجتماعية وينعكس بدوره على أداءه في العمل ، ويصعب على مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أن ينجز عمله إذا كان يعاني من ضغوط مهنية، فتؤثر هذه الضغوط على الدور التربوي الذي تقوم به المؤسسة التعليمية وبالتالي فإن ذلك يؤثر على أداء التلاميذ.

ويشير عبد الرحمان عيه (2011) إلى أن تجليات تأثير الضغط المهني على العامل من خلال التصرفات التي يقوم بها في أماكن عملهم وحتى خارجها كالنرفزة، قلة التركيز، تراجع الأداء والنوعية، الصراعات مع الزملاء أو الإدارة، انخفاض الروح المعنوية والتغيب عن العمل أو تركه والتي قد تؤدي إلى ظهور الاضطرابات النفسية والأمراض الجسدية لدى العمال وقد أكدت الدراسات وعلى رأسها دراسات التون مايو على أهمية ودور الجانب النفسي والإنساني في ميدان العمل.

حيث تشير دراسة مقدم سهيل (2000) التي هدفت إلى معرفة الضغوط المهنية وإنعكاساتها على الصحة النفسية والنفس الجسدية، فكشفت نتائجها أنه كلما ارتفعت شدة الضغط المهني أدى إلى انخفاض في درجة الرضا عن الوظيفة لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (بن معاشو مهاجي، 87: 2011).

ويرى الطالب أنها نتيجة متوقعة نظرًا لما يلقي مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على عاتقه من مهام ومسؤوليات.

وبما أن الضغط المهني يؤدي في الغالب إلى نتائج سلبية على مستشار التوجيه فمن شأنه أن يؤدي إلى إضعاف رغبتهم وتحمسهم للعمل، أي أنه يضعف الدافعية نحو الإنجاز لديهم، فوجود دافعية الإنجاز بدرجة مرتفعة لدى مستشار التوجيه يعتبر ضرورياً ليقوم بواجباته على أكمل وجه ويحصل على إشباع حاجاته المختلفة.

من هنا جاءت دراسة عثمان مريم (2010) والتي هدفت إلى معرفة الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز والتعرف عن مدى تأثير متغيري السن وسنوات الخبرة على مستوى الضغوط في المهنة وتوصلت إلى وجود علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية وكل من دافع الإنجاز ودافع تجنب الفشل.

ولما للضغوط المهنية من آثار سلبية على مستشار التوجيه وعلى المؤسسة التعليمية على حد سواء وعلى تحقيق الأهداف المرجوة من خلال عنصر الدافعية للإنجاز الذي يعد مطلباً هاماً وأساسياً في تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسة التعليمية خاصة عندما يكون الدافع للإنجاز مرتفع، فإن عنصر الدافعية للإنجاز يتأثر على مستوى المهنة عندما يواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ضغوط مهنية ذات أثر سلبي مما يؤدي إلى العديد من المشكلات ومنها مشكلة الدافعية المنخفضة للإنجاز، حيث تمثل مصادر هذا الضغط المهني في عوامل متعلقة ببيئة العمل في مهنة التوجيه والإرشاد وهي: غموض الدور، عبء الدور، طبيعة العمل، الترقية التقدم الوظيفي، دون أن نأخذ بعين الاعتبار تلك

الأسباب الشخصية المرتبطة بمستشار التوجيه ذاته، وذلك لصعوبة قياسها وكذا صعوبة التحكم في متغيراتها.

ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية لإلقاء الضوء والكشف عن طبيعة العلاقة الإرتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه المدرسي والإرشاد المدرسي والمهني، وهو ما يمثل مشكلة الدراسة الحالية.

II. تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

III. فرضيات الدراسة :

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه الإرشادي المدرسي المهني.

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبئ الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه الإرشاد المدرسي والمهني.

IV . التعريفات الإجرائية

- **الضغوط المهنية:** هو حدث أو موقف يشعر به مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بعجز أو صعوبة على مواجهة أعباء ومتطلبات وظيفته الموكل بها، وهي ناتجة عن أربعة عوامل أساسية تتمثل في الضغوط الناتجة عن غموض الدور وعبئ الدور وطبيعة العمل والترقية والتقدم الوظيفي، والتي تنعكس سلبيًا على أدائه وتوافقه النفسي والمهني. ومن أبعاد الضغوط المهنية ما يلي:

غموض الدور: ونقصد بها الافتقار إلى المعلومات عن الصلاحيات والواجبات والمسؤوليات والأهداف وعدم وضوحها واختلاطها عند الممارسة بصلاحيات وواجبات أخرى.

عبي الدور: ونقصد به مطالبة الفرد القيام بمهام كثيرة وصعبة مع تحمل مسؤولية إنجازها في وقت غير كاف، وقد تكون متناقضة مع معارفه وقدراته.

- **الدافعية للإنجاز:** ويقصد بها استعداد ورغبة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الأداء المهني والوظيفي، وتنعكس في عدد من المظاهر السلوكية كالسعي لبذل جهد للحصول على أعلى درجات التقديرات، ومواجهة الصعاب والعقبات لتحقيق الأهداف، بناءً على إتقان الأداء وتحسينه وفي إطار استغلال الوقت أفضل استغلال في ضوء التنافس والتفوق على الآخرين.

V. الدراسات السابقة:

- دراسة عثمان مريم (2010):

بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية" وتهدف إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، والتعرف على مدى تأثير متغيري السن وسنوات الخبرة على مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، أما أدوات الدراسة تم الإعتماد على مقياسين الأول خاص بالمتغير الأول وهو الضغوط أعتمد فيه مقياس Maslash, Burnout, Inventor ومقياس الدافعية للإنجاز لصاحبه نيموف والمترجم من طرف الدكتور محمود بني يونس، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية عددها (119) عوناً، وقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة إرتباطية بين كل متغير الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، ولا يؤثر كل من متغير السن وسنوات الخبرة على مستوى بالضغوط المهنية.

- دراسة د. نوي الجمعي والأستاذة صاهد فتيحة (2010):

بعنوان "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المهني ببيرج بوغريج"، وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى

هؤلاء الأساتذة وكذا العلاقة بين المتغيرين وطبيعتها وتمت على عينة عددها (41) أستاذ، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي أما الأدوات المستخدمة في مقياس الضغط المهني للدكتور نجاح القبلان ومقياس دافعية الإنجاز للدكتور عبد الرحمان صالح الأزرق وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- دراسة قوراري حنان (2014):

بعنوان "الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية على أطباء المؤسسة العمومية الدوس بسكرة"، وتهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى هؤلاء الأطباء وطبيعتها، وتم الاعتماد على المنهج الإكلينيكي، أما أدوات الدراسة المستخدمة هو مقياس الضغوط المهنية تم إعداده من طرف الباحثة، وكذا مقياس دافعية للإنجاز والذي تم إعداده كذلك من طرف الباحثة، وتمت هذه الدراسة على عينة عددها (20) طبيياً، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة عكسية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية.

V. 4- التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد أن قمنا بعرض مجموع من الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات دراستنا (الضغوط المهنية، الدافعية للإنجاز) وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث سنحاول الوقوف عن أبرز ما جاءت به وما يمكن أن نستفيد منه نحن في دراستنا هذه، خاصة وأن أغلبها دراسات حديثة، وتمكنا من تصنيفها إلى ثلاثة مجموعات حيث أن الأولى متعلقة بالضغوط المهنية والثانية متعلقة بالدافعية للإنجاز والمجموعة الثالثة متعلقة بالمتغيرين معاً.

مفهوم الضغوط المهنية:

يعد الضغط المهني شكل من أشكال الضغط التي يتعرض لها الفرد العامل في بيئة العمل، فبرغم من الكتابات الكثيرة في هذا المجال إلا أنه لم يتم التوصل إلى تعريف محدد لمفهوم الضغوط المهنية ويرجع السبب في ذلك أساساً لارتباط مفهوم الضغط المهني بعدة

علوم أخرى، فهو يمثل أحد الاهتمامات المشتركة بين الباحثين في كل من المجالات الطبية النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية، والإدارية، يعتبر لازروس وفولكمان "الضغوط المهنية تحدث عندما تكون مطالب العمل شاقة ومرهقة وتتجاوز مصادر التوافق لدى الفرد، أي أنها تنشأ من عدم التوازن بين مطالب العمل وقدرة العامل على الاستجابة لها، وأن الاحتراق النفسي يمثل المرحلة النهائية في عجز الفرد عن التكيف مع مطالب العمل، وأن هذا الاحتراق يظهر في عدة أعراض جسمية وانفعالية ودافعية وسلوكية مختلفة. (Lazarus, 201 : 201) et folkman

ويعرفه محسن أحمد الخضيرى (1991): "الضغط المهني بأنه كل حالة تؤثر مادي أو معنوي ويأخذ أشكالا مؤثرة على السلوك متخذ القرار، ويعيق توازنه النفسي العاطفي ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد".

كما جاء في تعريف فونتانا، دافيد (2009): "الضغط المهني تجربة ذاتية يدركها الفرد نتيجة لعوامل أو مسببات متعلقة بالبيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة حيث يترتب عن هذه العوامل آثار أو نتائج جسمية، نفسية أو السلوكية على الفرد وتؤثر بدورها على أدائه للعمل". في حين يعرفه عبد العال محمد (2008): "بأنه مجموعة التغيرات الفيزيولوجية، الجسمية والنفسية التي يعانها العامل، كرد فعل من المثيرات المؤثر عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها، أو الوفاء بمتطلباتها". أما طه فرج عبد العظيم (2006): " بأن الضغط المهني يعبر عن كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسمي والنفسي كتعبير عن عدم التوافق مع متطلبات مواقف إنجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء، المهام وتعددتها وتراكمها".

بالتالي فالضغط المهني يعبر عن العوامل والظروف التي ينتج عنها شعور الفرد العامل بعدم الراحة والاستقرار في بيئة عمله، مما يؤدي إلى ظهور اضطرابات ناتجة عن عدم القدرة على التأقلم والتكيف مع كثرة واستمرار متطلبات وشروط العمل على درجة أكبر من الكفاءة

والقدرة الذاتية للأفراد العاملين بأن يقوموا بها وتفوق إمكاناتهم الخاصة على التأقلم معها، وبالتالي تؤدي إلى إحداث تغيرات في داخلهم وتسبب لهم الضغط وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي.

أ- عبء العمل:

كشفت بعض الدراسات أن نوع العمل الذي يقوم به الفرد، وما يحتويه من واجبات ومسؤوليات، يعتبر من المحددات الأساسية لنوع ومقدار الضغط الذي يتعرض له، حيث لا يعتبر العمل عبء أو ضغطا .

ويمكن تقسيم عبء العمل إلى نوعين:

- عبء كمي: يحدث عندما يستند إلى الفرد مهام كثيرة يجب إنجازها في وقت غير كافٍ أو يكون الفرد مطالب بالقيام بعدة أعمال في وقت محدد.

- نوعي: يحدث عندما لا تتوفر لدى الفرد المعارف والمهارات اللازمة للقيام بالعمل، أو يشعر الفرد بأنه لا يملك القدرة والمهارة لإنجاز مستوى أداء يفوق مهارته. (فائق فوزي، عبد الخالق، 1996: 124)

وهذا ما ذكرناه سابقا، من خلال النشاطات الكثيرة المكلف بها مستشار التوجيه (كالإعلام، التوجيه، الإرشاد، والتقييم) الإدارية والاستشارية والتربوية وغيرها، بالإضافة إلى نقص المهارات نتيجة قلة التدريب والتكوين المناسبة.

ب- غموض الدور: يعتبر غموض الدور من مصادر الضغط الرئيسية في المنظمات، وتشير كلمة (دور) إلى مجموعة التوقعات السلوكية التي يتوقعها الآخرون من الشخص القائم بالدور، ويقصد بغموض الدور بأنه فقدان الوضوح في دور الفرد في العمل الذي يقوم به، وفي الأهداف التي يحققها وفي مدى مسؤولياته ويعرفه الهنداوي، وفيه أحمد (1994) هو: "افتقار الفرد للمعلومات اللازمة له لأداء أعمال وظيفته المحددة له مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطاته ومسؤولياته، وأهداف وسياسات وقواعد وإجراءات العمل بالمنظمة" ويتوقف الشعور بغموض الدور على مدى

إدراك الفرد حول قدراته وفعالته الذاتية التي تؤثر بدورها على الكيفية التي سيتعامل بها الفرد مع المثبرات التي سيتعرض لها. (الطريبي عبد الرحمان، 1994: 68)

كأن يعمل مستشار التوجيه عمل موظف إداري ويعد وثائق إدارية وجداول إرسال وحتى إحصائيات أسبوعية أو فصلية أو سنوية، حيث يدرجونه ضمن الفريق الإداري من التأطير التربوي، باعتباره منصبه قاعدي ويلزمه ببعض الأعمال الإدارية وهذا ما تؤكد المادة رقم 10 من القرار الوزاري 827 بأنه يندرج ضمن الفريق التربوي التابع للمؤسسة، حيث الإشكالية القانونية تتمثل في القراءة المعتمدة من طرف مديري المؤسسات التربوية لتصنيف مستشار التوجيه ضمن الفريق الإداري ورغم هذا الإشكال إلا أنه لا يستفيد حتى من السكن الوظيفي والتعويض كباقي الموظفين الآخرين، بالإضافة إلى أنه مكلف بمتابعة التلاميذ نفسيا ودراسيا من الإعلام والتوجيه والمساعدة النفسية والتقييم، كما أنه مكلف بدعم ومساندة الأساتذة في تقديم الآراء والمقترحات حول التلاميذ وحول طريقة التدريس. . . . كل هذا وذاك يجعل مستشار التوجيه محط أنظار وتوقعات الآخرين منه.

كما أظهرت بعض الدراسات أن غموض الدور يمكن أن يترتب عليه ما يلي:

- عدم الرضا عن العمل.
- تؤثر على علاقاتهم بالآخرين.
- ظهور بعض الأمراض السكوسوماتية. (عبد القادر طه، 2001: 27).

ج - صراع الدور: يقصد به، حدوث تعارض بين متطلبات الدور الذي يقوم به الفرد داخل التنظيم ومتوقع منه الجماعة المنتمي إليها. (عبد القادر طه 2001: 27)، حيث يشير محمد لطفي راشد (1992)، أنه عندما يتعارض الدور مع الظروف الشخصية للفرد عندما يتحتم عليه العمل في مناوبات مسائية أو السفر لمسافات بعيدة أو التغيب عن المنزل لفترات طويلة مع كونه زوج أو أب أو عائل، ويؤدي ذلك إلى صراع نفسي توقف حدته على قوة الضغوط، وقدره احتمالها من قبل الفرد، الذي يتعرض لمجموعتين من توقعات الدور في أن واحد والامتثال لأحدهما يجعل من الصعب الامتثال للأخر.

حيث الأعمال الإدارية المكثفة لمستشار التوجيه وبالإضافة إلى النشاطات الأخرى كالإعلام والتوجيه والمتابعة النفسية والاجتماعية التقييم تجعله غير قادر على أداء دوره بالوجه المطلوب كما أن القوانين الإدارية تتسم بالمركزية الشديدة وكثرة الإجراءات والتركيز على البيروقراطية الإدارية، التي تتسم بالروتين والتعقيد ووضع القرارات النهائية بيد الإدارة العليا، وقد تكون هذه الأخيرة كإدارة المؤسسة تسلطية مما يجعلها تفرض رأيها الخاص، وتقف حائلا ضد مقترحات مستشار التوجيه لاتخاذ قرارات على ضوءها، وتكليفه بمهام هي في الأساس من عمل المدير أو الناظر... ..

كما أن تعدد المشرفين على مستشار التوجيه كمدير مركز التوجيه ومدير المؤسسة التي يعمل فيها، حيث أن اتجاهاتهم وتوقعاتهم تؤثر على طبيعة علاقتهم بالمستشارين الذين يشرفون عليهم، وقد يكون مصدرا من مصادر الضغوط المهنية والعكس صحيح، هذا إلى جانب تدخلهم المباشر أو الغير مباشر مع أطراف أخرى كالأساتذة والأولياء أو الموظفين في عمل مستشار التوجيه خاصة إذا تعلق الأمر بتوجيه التلاميذ إلى الشعب الدراسية.

د- طبيعة العمل: لا تخلو وظيفة من الوظائف تقريبا من الضغوط، إلا هناك وظائف ذات طابع خاص تؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغوط لدى أصحابها. (اعتدال معروف، 2001: 35)، ويعود ذلك إلى طبيعة الوظيفة تفرض على الموظف اتخاذ قرار هام ينطوي على مسؤوليات مثل موظفي قطاعات الأمن والصحة والتربية وغيرها. (اعتدال معروف، 2001: 123)، حيث ترتبط المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها وأنوعها بمهام كبيرة لاسيما في مجال التغلب على المشاكل التي تعترض العملية التعليمية وعنصرها الأساسي التلميذ.

فمستشاروا التوجيه إضافة إلى ما يعانونه من مشكلات اجتماعية واقتصادية، لديهم مشكلات خاصة بطبيعة عملهم نظرا للأعمال والنشاطات المكثفة لديهم، كما حددها المنشور الوزاري رقم 91/1241/219 الصادر بتاريخ 18 سبتمبر 1991، كالإعلام، التوجيه، المتابعة النفسية والاجتماعية، والتقويم رغم هذه النشاطات إلا أن هناك صعوبات

تقف عائقا أمام القيام بها ككثرة عدد التلاميذ، ومتابعتهم في جميع الأطوار، التنقلات الكثيرة سواء للمؤسسات التابعة لقطاعات أو إلى مركز التوجيه، بالإضافة إلى نقص الاختبارات والمقاييس قلة التدريب والتكوين، تعدد **المشرفين** عليه، عدم تفهم الإدارة والأساتذة لعمله، وبالتالي يقع على المستشار عبء مهني ومسؤولية كبيرة تثقل كاهل مستشار التوجيه وتؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغط لديه.

ت- التحفيز: يقصد بها تلك المؤثرات الخارجية الموجهة نحو إثارة الدوافع لدى الفرد من أجل إشباع حاجاته وتمثل الحوافز رد فعل أو استجابة من المنظمة نحو الفرد بخلاف الدوافع التي ترتبط بالفرد وتنبع من داخله، وهي إحدى آليات التواصل التي تتواصل فيها المنظمات مع أفرادها وتنوع الحوافز بتنوع الحاجات والدوافع، ولم تعد فقط الحاجة المادية هي وحدها التي يبحث العاملون على إشباعها، وبذلك تنوعت أساليب التحفيز وتحولت من الأساليب السلبية المعتمدة على التهديد والعقاب إلى الحوافز الإيجابية المشجعة على تحسين الأداء ورفع الكفاءة، كالعلاوات والترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات وغيرها. (الكبيسي عامر خضير، 1998: 191)

ولما للحوافز من دور فعال في إشباع حاجات مستشار التوجيه ودفعه نحو الإنجاز والإبداع، فإن لانعدامها أو تقليصها دور سلبي عليه يبرز من شعوره بالغبين والإحباط والملل، مما يؤثر على أدائه وبالتالي صعوبة أو عدم تحقيق الأهداف التربوية المرجوة، الأمر الذي يعد مصدرا من مصادر ضغوط العمل في المؤسسة.

ث- التقدم والنمو الوظيفي: تعتبر عوائق التطور والتقدم المهني أو المستقبل الوظيفي أحد مصادر ضغط العمل مثل الافتقار إلى فرص الترقية في المستقبل وعوائق الطموح والشك في المستقبل المهني والتغير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد.

حيث يسعى مستشار التوجيه من خلال فترة حياته العملية الوصول إلى المزيد من المهارات التي تنتمي قدراته وتعطيه الفرصة للترقية في السلم الوظيفي وإشباع طموحاته ، وإذا ما شعر مستشار التوجيه بعدم حصوله على المهارات الجيدة التي توفر له هذه الفرصة فإنه يشعر بعدم تحقيقه لطموحاته وتوقعاته في التدرج الوظيفي ويؤدي به إلى الإحساس بضغوط مهنية تؤدي بهم

إلى القلق وعدم الطمأنينة مما يكون له أثر سيئ على **مجهوداته** ونتائج أعماله فإذا كانت الترقية أو الفرصة المتاحة أقل من التوقعات الشخصية فأنها تساهم في زيادة عدم الرضا الوظيفي، وغالبا ما يؤدي به إلى البحث عن عمل آخر أو التقاعد المبكر، وإذا لاحظنا نظام الترقية من خلال قوانين الوظيف العمومي فإن الترقية بالنسبة لمستشار التوجيه محدودة جدا مقارنة مع الأساتذة والموظفين الآخرين. وخاصة إذا كان قد قضى وقت طويل في المهنة، حيث يشعر بأحقيته في تبوء المناصب العليا وهذه الأخيرة محدودة جدا وتكاد تكون شبه منعدمة.

ج- المسؤولية على الأفراد: فبعض المهن تعطى وزنا كبيرا للمساءلة والمحاسبة في العمل، ويزداد العبء إذا كانت تلك المسؤولية عن الأفراد مقارنة بالمسؤولية عن الوسائل المادية، هذا النوع من الضغوط يتعرض له العاملون في مجالات الشرطة، التمريض، والتربية. (محمد قاسم عبد الله، 2001: 119)

ح- تقويم الأداء: يهدف تقويم الأداء في الأصل إلى تطوير فرد وتحسين فعالية وكفاءة المنظمة، من خلال التغذية الراجعة التي تأتي من عملية التقويم، أو ما يترتب على عملية التقويم من تطوير للفرد من خلال إشراكه في البرامج التدريبية أو تربيته أو نقله إلى موقع عمل أفضل، حيث ينعكس ذلك على مهارات وقدرات الفرد وبالتالي على أدائه في المنظمة ثم رضاه عن العمل الذي يؤديه.

4- مفهوم الدافعية للإنجاز: يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "ألفرد أدلر" (Adler) الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، كما عرض له "كورت ليفن" (Levin) في ضوء تناوله لمفهوم الطموح. (عبد اللطيف خليفة، 2000: 88)

لكن الفضل يرجع إلى العالم الأمريكي " هنري موراي" (H. Murray) حيث كان أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق، بوصفه مكونا من مكونات الشخصية في دراسته " استكشافات في الشخصية" عام 1938. (عبد اللطيف خليفة، 2000: 88)

لقد أخذ مفهوم الدافعية للإنجاز في الانتشار منذ بداية الخمسينيات من خلال الأبحاث الكثيرة التي قام بها كل من "ماكلياند" و"اتكنسون" وعدد كبير من الدارسين منذ 1953. (مجدي أحمد عبد الله، 1998: 80) ويؤكد "موراي" على أن سلوك الفرد لا ينبغي أن يكون في ضوء ما لديه من حاجات أو بنية شخصية، ولكن الكائن الحي والوسط الذي يعيش فيه ينبغي أن يوضع معا في الاعتبار، فالبيئة وفق ما يذهب إليه موراي، يمكن أن توفر الدعم اللازم للتعبير عن الحاجة وأن تكون مليئة بالحوافز التي تعوق السلوك الموجه نحو الهدف. ولقد تأثر "موراي" بنظرة "فرويد" و"يونغ"، كما تأثر بعلماء الاجتماع والأجناس وحظي بتدريب عميق في الطب والبيولوجيا، وهذه الخلفية العلمية جعلته ينظر إلى الإنسان على أنه كائن حي نشط ونام. (إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، 1979: 24) بدأ مفهوم الحاجة للإنجاز يتبلور عند "موراي" في إطار محاولاته لوصف السلوك وتفسيره، حيث يعترف بأن تصوره للشخصية ولتغيراتها، متحيز صوب الجوانب الدينامية أو الدافعية للشخصية، ومن هنا كان محور تصور "موراي" للشخصية هو « فكرة التنظيم الهرمي للحاجات أو الدوافع الأساسية نفسية المنشأ أو فكرة التشكل النسقي لهذه الحاجات أو الدوافع (إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، 1979: 25)، عرف "موراي" الدافع للإنجاز بأنه «الرغبة أو الميل إلى عمل أشياء على نحو جيد بقدر الإمكان، ويتمثل الدافع للإنجاز في الحرص على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والسيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية، والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها، والقيام بعمل الأشياء الصعبة نحو جيد وسريع بقدر الإمكان، وبطريقة استقلالية، والتغلب على العقبات، وبلوغ معايير الامتياز، والتفوق على الذات، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وتخطيهم » (هشام محمد الخولي، 2002: 207).

في ضوء هذا التعريف أوضح "موراي" أن الحاجة للإنجاز لها عدة مظاهر من أهمها: سعى الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة، تنظيم الأفكار وإنجازها بسرعة وباستقلالية، وتخطي

الفرد لما يقابله من عقبات وتفوقه على ذاته وعلى الآخرين، وتقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانات. (عبد اللطيف خليفة، 2000: 89).

29)، مما سبق يمكن القول بأن نظرية "موراي" في تصنيف الدوافع، قد أبرزت طبيعة هذه المكونات الدافعية من أكثر من منظور، الأمر الذي ساعد الباحثين من بعده سواء من حيث التنظير في هذا النظام الدافعي أو التجريب فيه أو فنيات دراسته، غير أن نظرية "موراي" لم تسلم من جوانب الضعف والمتمثلة في المخاطرة بتفسيرات خاطئة قد يقع فيها بعض علماء النفس، ولعل هذا ما دفع "موراي" إلى تعديل نظريته عدة مرات (1951، 1953، 1959) ليستقر في النهاية على مفهوم الاستعداد للموضوع بدلا من مفهوم الحاجة، كما انعكس هذا التطور في نظرية "موراي" على بنائه وتطويره لأداة هي الآن من أكثر الأدوات استعمالا في مجال قياس الشخصية، ونعني بها اختبار تفهم الموضوع. (إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، 1979: 30).

1. الدراسة الميدانية:

بما أن دراستنا الحالية تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني فإنه قد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، فهو المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة .

2- أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا في هذه الدراسة الحالية على أداتين لجمع البيانات اللازمة حيث اعتمدنا على أداة تقيس الضغوط المهنية وأداة تقيس الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وقد تم تبني الأداتين وهما كالتالي:

- مقياس الضغوط المهنية: قمنا بالاستعانة باستبيان الضغوط المهنية الذي أخذ من رسالة ماجستير (مطاطلة موسى، سنة 2010) وتكون الاستبيان من 23 فقرة تتوزع على أربعة أبعاد، وإستخدم الباحث لصدق وثبات الإختبار صدق المحكمين

وطريقة التطبيق وإعادة التطبيق لثبات الإختبار، وتحصل على معامل قدرة 0,85 وهو معامل ارتباط يشير لعلاقة موجبة وقوية.

1) مقياس دافعية الإنجاز:

وضع من قبل الدكتور "عبد الرحمان صالح الأزرق" وصممه في إطار المواقف التعليمية التي يقوم بها المعلم أو المتوقعة منه، وقد تم تكييفه من طرف الباحثة "عفاف وسطاني" على البيئة الجزائرية سنة 2010، وتم إعماده من طرفها في مذكرة ماجستير، وتوصلت إلى وجود تطابق مع المقياس في صورته الأصلية، حيث توصلت النتائج على أن صدق المحتوى تتراوح درجات العبارات بين (0,60 و 0,80) ولم يتم حذف أي عبارة، أما الصدق الذاتي للمقياس فتوصلت الباحثة إلى معامل الصدق مرتفع (0,82) أما معامل الثبات فكان 0,80 حيث أن المقياس يتضمن (32) فقرة تقيس (05) أبعاد لدافعية الإنجاز للأستاذ في المجال التربوي والمدرسي:

6. الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

- مقياس الضغوط المهنية:

- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي): بالنسبة لمقياس الضغوط المهنية

نلاحظ أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولة حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (12,63) في حين أن قيمة (ت) الجدولة تساوي (2,84) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، ومنه بنود الإختبار تميزا واضحا بين المستويات الدنيا والعليا وهذا ما يدل على أن الأداة صادقة،

- الثبات: وتم حساب ثبات مقياس الضغوط المهنية وأبعاده باستخدام طريقة

الإتساق الداخلي (ألفا كرومباخ) وذلك نلاحظ من خلال الجدول السابق ما يلي: معامل ثبات مقياس الضغوط المهنية بالمعالة ألفا كرومباخ كان مساويا ل (0,82) α .

- مقياس الدافعية للإنجاز:

- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي): تبين أن الفروق دالة إحصائياً، حيث أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولة حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (6,62) في حين أن قيمة (ت) الجدولة تساوي (2,84)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، ومنه بنود الإختبار تميز تميزاً واضحاً بين المستويات الدنيا والعليا وهذا يدل على أن الأداة صادقة الثبات

حساب الثبات: ويتم حساب معامل الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز باستخدام طريقة الإتساق الداخلي (ألفا كرومباخ) وذلك بالإعتماد على برنامج (SPSS نسخة 20) وتم الحصول على النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (01) يوضح نتائج معامل ثبات مقياس الدافعية للإنجاز بطريقة ألفا

كرومباخ

المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا (α)	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	32	0,86	0,01

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ثبات مقياس الدافعية للإنجاز بالمعادلة ألفا كرومباخ كان مساوياً ($\alpha = 0,86$) وهي قيمة دالة، مما يؤكد تمتع المقياس مستوى عال من الثبات.

2/ حدود الدراسة الأساسية

- الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في مركزي التوجيه ورقلة وتقرت، وتم إختيارها دون غيرها تفادياً لأي صعوبات محتملة التي عادة ما يجدها الباحث خارج مجال عمله، كذلك تخدم موضوع الدراسة من حيث أنها تقدم عدداً كبيراً نسبياً وكافياً لتطبيق الدراسة.

- الحدود البشرية: تعتبر دراسة المجتمع الإحصائي بأكمله عملية غير ميسورة في كل الأحوال بسبب كبر المجتمعات وكلفة الدراسة وطول الوقت لذا يلجأ الباحث لأسلوب

المعانية، ولكن في حال كون المجتمع محدود فلا مانع من تطبيق الدراسة على كل مفرداته، لذا انطلقت الدراسة الحالية من مبدأ الحصر الشامل لكن مع غياب فردين، وهذا من عيوب الحصر الشامل، فإن الدراسة الحالية غطت (42) مستشارا ومستشارة وعليه يمكن النظر إليها على أنها عينة ممثلة.

3/ عرض وتحليل نتائج الدراسة:

- عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الأولى:

وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون R عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss نسخة 20) وهذا لإختبار صحة الفرضية , وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (02): يوضح العلاقة الارتباطية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز

لدى مستشار التوجيه

المتغيرات	قيمة والمحسوبة	قيمة ر المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
غموض الدور ودافعية الإنجاز	-0,49	0,39	40	0,01

من خلال الجدول رقم (18) يتضح أن قيمة معامل الارتباط كانت (-0,49) ودالة عند مستوى الدلالة 0,01، أي توجد علاقة ارتباطية عكسية متوسطة بين غموض الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، أي كلما كان هناك ضغط غموض الدور كلما قلت الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والعكس صحيح.

وللتأكد من دلالة الإحصائية فإننا نلاحظ قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمة ر المجدولة وبالتالي فإنها دالة إحصائية، إذن الفرضية محققة.

تفسير ومناقشة نتائج الدراسة: من خلال النتيجة السابقة فإن الفرضية محققة، فهذا يعني أنه كلما كان غموض الدور متزايد كلما نقصت الدافعية نحو الإنجاز لدى مستشار التوجيه والعكس صحيح، فضغوط غموض الدور تؤثر سلباً على الدافعية للإنجاز لمستشار التوجيه. وتتفق نتائج هذه الفرضية مع دراسة روزنتال وآخرون (1964) التي أكدت أن الأفراد الذين يعانون من غموض الدور، يشعرون بالتوتر المتزايد وبدرجة قليلة من الرضا عن عملهم إلى جانب فقدانهم لتقدير ذواتهم، ودراسة كوهن (1984) التي أظهرت إلى أن الأفراد الذين يشعرون بغموض الدور يظهرون مستوى مرتفع من عدم الرضا المهني ومن التوتر. (منصوري مصطفى (65: 2010)، في حين أقر منصور مصطفى (2010) بأن غموض الدور عند المعلم يخلق لديه ضغطاً سلبياً، والذي يتجسد في شعوره بالصراعات النفسية والإحباط، وزعزعة ثقته بنفسه، وعدم تمكنه من استغلال إمكانياته في ظل نقص أو عدم توافر المعلومات الخاصة بأدواره التعليمية، كما أكدت دراسة الدوسري (2005) إن من أهم المصادر المسببة لضغوط العمل على أفراد الأمن هو غموض الدور، مما أفسره على أن مستشار التوجيه تطغى عليه الجوانب التقنية مما يعده عن ممارسة دوره الحقيقي من خلال النشاطات التالية: التقويم والإعلام والتوجيه والمتابعة والإرشاد من خلال ما أكدته النصوص القانونية المتمثلة في المناشير الوزارية كالمنشور الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13/11/1991، إلا أنه يعمل عمل موظف إداري ويعد وثائق إدارية وجداول إرسال وحتى الإحصائيات والحوصلة الأسبوعية أو الفصلية أو السنوية، حيث يدرجونه ضمن الفريق الإداري ويلزمونه ببعض الأعمال الإدارية والمداومة أثناء العطل، وهذا ما أكدته دراسة شخاب مايا (2010) بعنوان "صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية" من خلال كثرة المهام الإدارية والأعمال المكتسبة والاهتمام بنشاطات أخرى داخل المؤسسة مما يشعره بتضارب بين المهام المطلوب منه القيام بها وهذا ما يؤكد عمر محمد (1984) أن بعض مديري المدارس يكلفون المرشدين النفسيين بمهام لا تتعلق بمهنتهم التي أعدوا من أجلها، حيث اختلفت وجهات نظر العديد من هؤلاء المديرين حول الأعمال التي يفرضونها على المرشد النفسي في

المؤسسة وبالتالي تضاربت التكاليفات التي أسندوها إليه بما لا يتفق مع مهامه الأصلية، بالإضافة إلى عدم وضوح الرؤيا لبعض مدراء المؤسسات، كما أن مستشار التوجيه تواجهه صعوبات للمشاركة بفعالية في الحياة المدرسية بسبب الثغرات الموجودة في النصوص التشريعية ومنها: المناشير والقرارات المنظمة لمجالس التعليم والتسيير والتنسيق الإداري، مجالس الثانوية لا تقر بعضوية مستشاري التوجيه فيها، ضف إلى ذلك مجالس الأقسام والقبول والتوجيه قلما تعطى لهم الكلمة وتسجل آرائهم في سجل المداورات ولا يؤخذ بها، بدعوى أنه عضو إستشاري، وغياب أي نص أو بند خاص بمستشار التوجيه في قانون الجماعة التربوية بالرغم من أنه عنصر أساسي ويحتل منصب قاعدي، كما أنه ليست له صلاحيات واضحة للتدخل في القضايا النفسية والتربوية التي تواجه التلاميذ في المؤسسات، حيث مثلاً أن المنشور الوزاري رقم 1245، ت93/ المؤرخ في 04/12/1993 الخاص بالإجراءات التنظيمية لنشاط مستشار التوجيه في الثانويات والمتمثلة في كيفية التدخل وإجراءاته الإدارية غير محددة بشكل دقيق وواضح وهذا ما يؤكده المحور الثالث من المنشور السابق الذكر رقم 245 حيث ينص على أن كيفية التدخل ستحدده تعليمه لاحقة ولم يتلقى أي تعليمه إلى يومنا هذا، وهذا ما تؤكدته دراسة جنحي نوال (2013) بعنوان "علاقة الصعوبات المواجهة لمستشاري التوجيه بأدائه المهني" والتي توصلت فيها إلى وجود صعوبات قانونية متعلقة بعملية التوجيه والإرشاد مما يصعب على مستشار التوجيه تأدية مهامه بفعالية لتتحول المهمة إلى عملية إدارية محضه زيادة على التناقض والغموض في عملية التوجيه الذي يواجهه مستشار التوجيه ومعايير، هذا التناقض والتضارب يجعل قواعد وإجراءات العمل غير مفهومة وحدود صلاحياته غير واضحة والمسؤولية المترتبة من أداء نشاطه وأهدافه غير محددة مما يشعره بالتوتر نتيجة غموض دوره مما يؤثر سلبي على دافعيته للإنجاز، وهذا ما يشير إليه ستورا (1991) بأن غموض الدور هو عدم وضوح الدور الذي يقوم به الفرد في عمله، وعدم تحديد مسؤوليته بصفه مدققة، وعدم وضوح الأهداف التي ينوي تحقيقها.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الثانية: ولتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون R عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss نسخة 20) وهذا لإختبار صحة الفرضية , وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (03) يوضح العلاقة الإرتباطية بين عبئ الدور ودافعية الإنجاز لدى

مستشار التوجيه

المتغيرات	قيمة والمحسوبة	قيمة والمجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
عبئ الدور ودافعية الإنجاز	-0,32	0,30	40	0,05

من خلال الجدول رقم (19) يتضح أن قيمة معامل الارتباط كانت (-0,32) ودالة عند مستوى الدلالة 0,05، أي توجد علاقة إرتباطية عكسية متوسطة بين عبئ الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، أي كلما كانت هناك ضغط عبئ الدور كلما قلت الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والعكس صحيح، وللتأكد من الدلالة الإحصائية فإننا نلاحظ أن قيمة والمحسوبة أكبر من قيمة والمجدولة وبالتالي فإنها دالة إحصائيا إذن فان الفرضية محققة.

2- تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية: ولتحقق من صحة الفرضية إستخدمت معامل الإرتباط بيرسون عن طريق برنامج (SPSS نسخة 20) والذي وجدته يساوي (0,32-) وهي دالة عند 0,05.

فمن خلال النتيجة السابقة فإن الفرضية محققة، فهذا يعني أنه كلما زاد عبئ الدور نقصت الدافعية نحو الإنجاز لدى مستشار التوجيه والعكس صحيح، وهذا يعني أن عبئ الدور يؤثر سلبا على دافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه.

وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة أدمسون التي توصلت إلى أن المسؤوليات المتزايدة عند المعلمين والعبء الوظيفي الواقع على كاهلهم، يتسبب في إحداث ضغوط نفسية لديهم وما يترتب عن ذلك من اضطرابات نفسية كالقلق، كما أشارت دراسة سارفنشرير (1983) إلى أن عمل أشياء كثيرة في وقت قصير يجعل المعلمين قلقين وغاضبين على أنفسهم وعلى الآخرين، وفي حين أسفرت دراسة فرانش وكابلان (1973) على أن عبء العمل الكمي والنوعي يمثلان مصدر ضغط مهني للمعلم، ويتسببان في ظهور أعراض كعدم الرضا عن العمل والتوتر، وهو ما توصلت إليه كذلك نتائج دراسة مارغوليس وكروس (1974) التي كشفت عن وجود علاقة بين عبء العمل بشقيه الكمي والنوعي وتوتر الفرد. وحسب منصور مصطفي (2010) فإن عبء العمل بشقيه الكمي والنوعي يعد من المسببات الرئيسية للضغوط في المجال التعليمي، وهو يتسبب في انخفاض تقدير الذات، انخفاض الدافعية للإنجاز، التغيب عن العمل، انخفاض المشاركة في اتخاذ القرار، الاتجاه السلبي نحو التعليم، التذمر النفسي، عدم الرضا عن العمل والتوتر، أما دراسة نايف التويم (2005) والتي توصلت إلى أن أهم مصادر ضغوط العمل لدى الأجهزة الأمنية العبء الوظيفي، وتوافقت هذه الدراسة مع دراسة درة (2007) إلى أن أكثر مصادر الضغط المهني لدى العاملين بمستشفيات عين الشمس الجامعية هو عبء الدور.

ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية باعتبار أن عمل مستشار التوجيه يتوزع عبر محاور أساسية وهي: التقويم والمتابعة والإرشاد والتوجيه والإعلام والدراسات والتحقيقات خلال السنة الواحدة، مما يدعو للتساؤل عن كيفية إنجاز هذه المهام وتقديم هذه الأنشطة مع أعداد هائلة من التلاميذ، خاصة وأنها أنشطة متكاملة ومتراصة مع بعضها البعض إضافة إلى أنها تتفرع إلى أنشطة فرعية أخرى، من يثقل كاهله ويعسر عليه أداء مهامه على ما يرام، وهذا ما تؤكد دراسة عمروني، أبي مولود (2004) أن العمل الضخم والملقى على عاتق مستشار التوجيه وكثرة النشاطات وضخامتها ما هو إلا عمل مساعد على التقليل من حجم العمل المخصص للممارسة الإرشادية الكافية. (السويسبي أسماء، 2014: 45). كما قام كابلان

بدراسة توضح علاقة حجم العمل ومستوى الضغوط التي يتعرض لها الأفراد في العمل وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة بين هذين المتغيرين، كما يقوم مستشار التوجيه بعمله في الإطار المكاني، والإطار المكاني هو مجموعة مؤسسات يتردد عليها أثناء أدائه عمله وهو ما يسمى بمقاطعة التدخل، وهي مقاطعة تربوية واسعة يحددها مدير مركز التوجيه وبعض الأحيان يكلف بمؤسسات أخرى نتيجة غياب زميله لسبب معين، مع معاناة التنقل إليها وتكاليفه وضماناته وهي غير محددة بشكل دقيق وواضح، إضافة إلى تنقلاته من إلى مركز التوجيه المدرسي ومركز التكوين المهني للقيام بالدراسات والإستقصاءات حول عام الشغل، كما أشارت براهمية صونية (2006) في دراستها بعنوان "تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه" والتي أظهرت نتائجها أن مستشار التوجيه عندما ينتقل إلى مؤسسات مقاطعته وتكون أحيانا في أماكن بعيدة عن بعضها وهذا ما يدفعه للتنقل أيضا بين حر ماله، مما يؤدي ذلك إلى تشتت قدراته ونشاطاته والتقليص من فعاليته.

كما يضاف إليه القيام بالأعمال الإدارية الكثيفة التي يكلف بها من طرف المسؤولين، وبالتالي فترة العمل اليومي محددة ولا تكفي بأداء مهامه المكلف بها مما يتطلب منه إتمامها في البيت على حساب راحته وعائلته، كما يشير إلى ذلك الفاعوري (1991) إلى أن حجم العمل الزائد الذي يتضمن التخطيط وحضور اللقاءات والاجتماعات تنتج عنه ضغوط العمل، خاصة عند ما لا يكفي الوقت لإنجاز هذه المهام. وكما أشار إلى ذلك هيجان عبد الرحمان إلى أن عبء العمل الزائد يعد سبب أساسيا لضغوط العمل لم يترتب عليه من كثرة الأخطاء في الأداء وتدني مستوى صحة الفرد، كما أنه يقتضي من الشخص العمل لساعات طويلة متواصلة دون التمكن من أخذ فترات الراحة. مما يتسبب للمستشار أعراض كعدم الرضا عن العمل والتوتر وزيادة مستوى الضغط لديه هنا يفقد دافعية الإنجاز لديه.

خلاصة الدراسة والإقتراحات: نستنتج من خلال هذه الدراسة أن ظاهرة الضغوط المهنية مشكلة يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كغيره من الموظفين، وذلك نتيجة لما تتميز به من مشاكل وصعوبات ونقص للحوافز، ونظرا لأهمية هذا الموضوع جاءت

هذه الدراسة الوصفية الارتباطية التي تحاول معرفة العلاقة التي تربط الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وبعد تحليل وتفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً وتفسيرها ومناقشتها على ضوء ما توفر من الدراسات السابقة والتناول النظري، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه .

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور ودافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه .

قائمة المراجع

- إبراهيم قشقوش، طلعت منصور. (1979). دافعية الإنجاز وقياسها. (ط1). مصر: الأنجلو المصرية.
- أحمد، حافظ فوج. (2007). قضايا إدارية معاصرة. (ط1). مصر: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- أحمد، دمري. (2010). المساهمة في دراسة ظروف العمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- أحمد، محمد عوض بن أحمد. (2007). الإحترق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس. (ط1). الأردن: حامد للنشر والتوزيع.
- أحمد، عبد الخالق. (1991). الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين. بحوث المؤتمر السنوي السابع لعلم النفس. مصر.
- الأحمدي، حنان عبد الرحمان. (2002). ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر والأعراض. (ط1). الرياض: دار الطباعة للنشر والتوزيع.
- إحلاص، محمد عبد الحفيظ (2004). علم النفس الرياضي مبادئ وتطبيقات. مصر: العالمية للنشر والتوزيع.
- أسماء، سويسبي. (2008). معوقات العلمية الإرشادية لمستشاري التوجيه المدرسي ببعض ثانويات ولايات الجنوب الشرقي. ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
- أسماء، خويلد. (2005). الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة. ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
- أندروحي سيزلاقي، مادك جي والاص، ترجمة جعفر أبو قاسم (1991). السلوك التنظيمي والأداء. السعودية: دار الطباعة للنشر والتوزيع.
- إيمان، بوعزيز. (2015). الإتجاه نحو العملية الإرشادية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. الوادي: جامعة الشهيد حمة لخضر.

- بوعلي، ور الدين. (2007). أثر الفروق الفردية في تصميم العمل. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجزائر: جامعة سطيف.
- جمال الدين محمد المرسي، إدريس نائب عبد الرحمان. (2002). السلوك التنظيمي. مصر: الدار الجامعية.
- حسين، حريم. (2003). ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في المستشفيات الخاصة بالإردن. مجلة جامعة دمشق. المجلد 24. العدد 2.
- الحفظي، يحيى بن سليمان. (2002). بعض الصعوبات التي تواجه مرشدي الطلاب في مدارس منطقة العسير وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة الإرشاد النفسي. العدد 15.
- حمدي، علي الفرموي. (2004). دافعية الإنسان بين النظريات، المبتكرة والاتجاهات المعاصرة. (ط1). مصر: دار الفكر العربي.
- حنان، قوراري (2014). الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية. رسالة ماجستير غير منشورة. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- الخضيرى، محسن أحمد. (1991). الضغوط الإدارية، الظاهرة، الأسباب، العلاج. (ط1). القاهرة: مكتبة مدبولي.
- خليفة، عبد اللطيف محمد. (1998). دراسات في علم النفس الاجتماعي. مصر: دار قباء للطبع والنشر والتوزيع.
- دافيد فونانا، ترجمة علي الفرموي حمدي، عبد الله رض. (2009). الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- دافيد، ماكلياند. (1975). مجتمع الإنجاز الدوافع الإنسانية للتنشئة الاقتصادية. مصر: فرانكلين للطباعة والنشر والتوزيع.
- راجح، أحمد عزت. (1995). أصول علم النفس. (ط1). مصر: دار المعارف للنشر.
- راجح، أحمد عزت. (1995). أصول علم النفس. (ط1): مصر: دار المعارف.
- راشد محمد لطفي. (1992). نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها. مجلة الإدارة العامة. (ط1). عدد 75. الريان. دار الطباعة للنشر والتوزيع.
- راشد، علي السهل. (1999). تقويم أهداف الإرشاد النفسي المدرسي بالمرحلة الثانوية من خلال الأداء الفعلي للمرشدين بدولة الكويت. المجلة التربوية لجامعة الكويت. العدد 50.
- رجاء، وحيد دويدري. (2000). البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية. (ط1). سوريا: دار الفكر.
- رسمي، محمد حسين. (2004). أساسيات الإدارة التربوي. (ط1). مصر: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- رشاد، عبد العزيز. (1994). العجز النفسي. مصر: دار النهضة العربي القاهرة.

- الريمج، صالح بن الريمج. (2004). دافعية الإنجاز لدى الإحصائيين الإجتماعيين. ملخص لدراسة منشورة المملكة العربية السعودية.
- رياض، ستراك. (2004). دراسات في الإدارة التربوية. (ط1). الأردن: دار وائل للنشر.
- زاهد، محمد ديري. (2011). السلوك التنظيمي. (ط1). الأردن: دار النشر والتوزيع.
- الزيدوري، محمد حمزة. (2007). مصادر الضغوط النفسية والإحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة دمشق. مجلد 23. العدد2.
- سامي، محمد ملحم. (2001). سيكولوجية التعليم والتعلم الأسس النظرية والتطبيقية. (ط1). الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- سعيد، الدوسري. (2005). ضغوط العمل وعلاقته بالولاء في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- سلطان، أنور، (2003). السلوك التنظيمي. مصر: دار الجامعات الإسكندرية.
- السيد، فؤاد البهي. (1978). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. مصر: دراسة الفكر العربي.
- السيد، محمد الطواب. (1988). أثر تفاعل مستوى دافعية الإنجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الإمارات العربية المتحدة. جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- الشهري، أبو عراد. (1999). مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير منشورة. المملكة العربية السعودية.
- صفاء، الأعسر. (1988). برنامج في تنمية دافعية الإنجاز. قطر: منشورات البحوث التربوية.
- صلاح، الشتواني. (1972). مفاهيم أساسية في إدارة الأفراد. دراسة تحليلية من خلال الأهداف. لبنان: جامعة بيروت العربية.
- صونية براهيمة. (2006). تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه. رسالة ماجستير. قسنطينة: جامعة الإخوة منتوري.
- الضريبي، عبد الله. (2010). أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة دمشق. المجلد 26. العدد4.
- الطريبي، عبد الرحمان (1994). الضغط النفسي لدى بعض الموظفين. مجلة تعليم الجماهير. العدد 04. القاهرة. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- طه فرج عبد العظيم، سلامة عبد العظيم حسين. (2006). إستراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية. (ط1). الأردن: دار الفكر لطباعة والنشر والتوزيع.
- طه، عبد القادر. (2001). علم النفس الصناعي التنظيمي. ط1. مصر: دار قباء للنشر والتوزيع.

- عبد الخالق، فائق الفوزي (1996). ضغوط العمل الوظيفي. مجلة أفاق الاقتصادية. المجلد 17. العدد 67. الإمارات.
- عبد الرحمان، بن بريكة. (1995). قراءات في المناهج التربوية. (ط1). الجزائر: جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي.
- عبد الغفار، عبد السلام. (1971). مقدمة في علم النفس العام. مصر: دار النهضة العربية.
- عبد الله، مجدى أحمد محمد. (2003). علم النفس التربوي وجوانبه. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الله، مجدي أحمد. (1998). علم النفس العام دراسة في سلوك الإنسان وجوانبه. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الله، محمد قاسم. (2001). مدخل إلى الصحة النفسية. (ط1). الأردن: دار الفكر لطباعة والنشر والتوزيع.
- عبيد، فتحى الشرفا. (2011). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. رسالة ماجستير. فلسطين: الجامعة الإسلامية غزة.
- عفاف، وسطاني. (2010). دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة. رسالة ماجستير غير منشورة. سطيف: جامعة فرحات عباس.
- عكاشة، محمد فتحي. (1999). علم النفس الصناعي. لبنان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- علي الفرماي حمدي، عبد الله رضا. (2009). الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة (موجهات نفسية في سبيل التنمية البشرية). (ط1). الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- علي، عسكر. (2003). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق. (ط3). دار الكتاب الحديث.
- عماد، الحداد (2002). كيف تتغلب على الضغوط النفسية في العمل. ط1. مصر: دار الفاروق للنشر.
- عماد، عبد الرحيم الزغلول (2004). مبادئ علم النفس التربوي. (ط3)، الإمارات: دار الكتاب الجامعي.
- عمار، تغريد (2006). أثر بعض المتغيرات الداخلية لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. غزة: الجامعة الإسلامية.
- العميان، محمود سلمان (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار وائل للنشر.
- عية، عبد الرحمان (2011). دور عوائد صادرات النفط في تحديد معالم السياسة الاقتصادية الجزائرية. الجزائر: جامعة تيارت.
- عيسى، إبراهيم المعشر (2009). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة الأردن: جامعة الشرق الأوسط للدراسة العليا.

- فاروق، السيد عثمان (2001). القلق وإدارة الضغط النفسي. (ط1). مصر: دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع.
- فاروق عبده فليح، عبد المجيد السيد (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. (ط1). الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- كامل، محمد المغربي (2009). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. (ط1). الأردن: دار إثراء الشارقة.
- كاملة الفرح، تيم عبد الحايير (1999). مبادئ التوجيه النفسي والإرشاد النفسي. (ط1). الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- كاميليا، عبد الفتاح (1972). سيكولوجية المرأة العاملة. (ط1). مصر: دار الثقافة العربية للنشر.
- الكبيسي، عامر خضير (1998). التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة. الدوحة: دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع.
- كريس كريكواكو ترجمة وليد العمري، محمد جهاد جمل (2004). الضغط والقلق عند المعلمين. (ط1). الإمارات: دار الكتاب الجامعي.
- كشرود، عماد الطيب (1996). علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم ونماذج. (ط1). مجلد2 ليبيا: قان يونس.
- الكيلاني، عبد الله (2007). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية. الأردن: دار الميسرة العلمي للنشر والتوزيع.
- ليندا دافيدوف ترجمة سيدطوب، محمود عمر (2000). الشخصية الدافعية والانفعالات. (ط1). مصر: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
- مايا، شخاب (2010). صعوبة العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- مجدي، أحمد محمد عبد الله (2003). السلوك الاجتماعي ودينامياته، محاولة تفسيرية. دار المعرفة الجامعية.
- محمد، المشايغة (2008). مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والإحصائيين النفسانيين. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- محمد، عبد العالبي (2008). ضغوط العمل والأزمات. مجلة مركز معوقات الطفولة. مصر.
- محمد أحمد الحرارشة، سامر عبد المجيد البشاشة (2006). أثر حاجات ماكليتلاند على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك. مجلة جامعة الشارقة للعلوم البحثية والتطبيقية. مجلد 3. العدد2.
- محمد الترتوري (2005). دافعية الإنجاز، الأردن. www.minshawi.com
- محمد الصبري (2007). السلوك الإداري (العلاقات الانسانية). ط1. مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

- محمد حمدات، محمد حسن (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. (ط1). الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- محمد خليفة، عبد اللطيف (2000). الدافعية للإنجاز. مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمود، عمر محمد ماهر (1984). المرشد النفسي المدرسي. مصر: دار النهضة العربية.
- محي الدين توق، يوسف قطامي وعبد الرحمان عدس (2003). أسس علم النفس التربوي. (ط3). الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- مرسى اللوزي، نادية الخيطي (2003). أثر العوامل المهنية والشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية. مجلة الدراسات للعلوم الاجتماعية. المجلد 30 العدد1.
- مريم، عثمان (2010). الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسنطينة: جامعة منتوري.
- مساعد سلامة، عطية الشراري (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في جامعة الجوف. دكتوراه غير منشورة. الأردن: جامعة اليرموك.
- المشعان، عويد السلطان (1994). علم النفس الصناعي. لبنان: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- مصطفى، منصور (2010). الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها. الجزائر: منشورات قرطبة.
- مصطفى، الكردي (2003). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بدافع الإنجاز لدى طالبات كلية التربية بالطائف. مجلة علم النفس. العددان 65-66.
- معروف، إعتدال (2001). مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة والعمل. الرياض: مكتبة الشقري للنشر والتوزيع.
- معمري، بشير (2003). القياس النفسي وتصميم الاختبارات النفسية للطلاب والباحثين. الجزائر: منشورات شركة باتنيت.
- معمري، بشير (2009). مدخل لدراسة القياس النفسي. مصر: المكتبة العصرية المنظور.
- مقدم، عبد الحفيظ (2003). الإحصاء والقياس النفسي والتربوي. (ط2). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- منير، نوري (2010). تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- مهاجي، بن معاشو (2011). طبيعة الصعوبات المعيقة لعمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني في علاقتها برضاه المهني داخل المؤسسة التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر: جامعة وهران.
- موسى، رشاد على عبد العزيز (1994). علم النفس الدافعي. مصر: دار النهضة العربية.
- موسى، مطاطلة (2010). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية سكيكدة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسنطينة: جامعة منتوري.

- نايف، التوم (2005). مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير. السعودية: جامعة نايف.
- نايف، بن إبراهيم بن محمد الحربي (2010). الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى المرشدين الطالبين بالمعاهد العلمية بمنطقة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود.
- نبيل، أحمد زايد (2003). الدافعية والتعلم. (ط1). مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- نبيل، محمد، زايد (2003). الدافعية والتعلم. (ط1). مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- نشواني، عبد الحميد (1998). علم النفس التربوي. (ط9). لبنان: مؤسسة الرسالة.
- نوال، جنححي (2013). علاقة صعوبات المواجهة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بأدائه المهني. رسالة ماجستير. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- النوشان، علي بن حمد (2003). ضغوط العمل وأثرها على عملية إتخاذ القرارات. رسالة ماجستير. السعودية: أكاديمية نايف للعلوم الأمنية.
- نوي الجمعي، صاهد فتيحة (2010). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المهني. دفاتر المخبر (دورة علمية محكمة). العدد7. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- الهادي خالدي، عبد المجيددي (1996). المرشد المفيد في المنهجية وتقنيات البحث. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.
- هارن توفيق، الرشيد (1999). الضغوط النفسية طبيعتها ونظرياتها. برنامج لمساعدة الذات حتى علاجها. جامعة طنط القاهرة، مصر
- هشام، محمد الخولي (2002). الأساليب المعرفية في علم النفس. (ط1). مصر: دار الكتاب الحديث.
- هيجان، عبد الرحمان بن أحمد (1998). ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- وهيب الكبيسي، صالح الدهراوي (2000). المدخل في علم النفس التربوي. الأردن: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- المناشير:
- القرار الوزاري المؤرخ في 27 أبريل 1991 المتضمن ضرورة إختيار المستشار المترشح على أساس الإلتحاق بمهذه الوظيفة.
- المنشور الوزاري رقم 11/033/344 المؤرخ في 03 أبريل 2011 المتضمن التذكير بمهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية.

- المنشور الوزاري رقم 1241/215 - 91 المؤرخ في 18 سبتمبر 1991 الخاص بتعيين مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- المنشور الوزاري رقم 827 المؤرخ في 13 نوفمبر 1991 المتعلق بتحديد مسؤوليات وواجبات مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- المنشور الوزاري رقم 0245/م ت أ/ 93 المؤرخ في 04 ديسمبر 1993 المتضمن توضيح نشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-15 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتعلق بتعديل تسمية من مستشار التوجيه المدرسي والمهني إلى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 سبتمبر 2009 المتضمن تحديد قائمة المؤهلات والشهادات للتوظيف والترقية في بعض الرتب الخاصة بالتربية.
- lazarus, et FoLkman (1984). Stressa prise and coping, New York springer
- schweitzer, Mb (2002), psychologie de La santé, modeles, concepts méthodes dunod, paris
- McClelland D. L, Franze (1992). demotivation and there souse of work complishment in life: alongi tudinal study journal of personality.