

عبء العمل لدى المرشدين التربويين**عهدود قاسم حمد الفراجي****أ.د. حسن علي سيد الدراجي****جامعة بغداد _ كلية التربية _ ابن رشد _ قسم العلوم التربوية والنفسية****الملخص :**

يتطرق البحث الحالي الى عبء العمل وتأثيره على المرشدين التربويين ،لما للمرشد النفسي دورا واضحا ومهما في العملية التربوية والنفسية من خلال العمل على تحقيق النمو النفسي السوي للطلاب ، لان المرشد يقدم خدمة ارشادية نفسية مهنية عن طريق ارشاد الطلبة في المدرسة حسب مستوياتهم . ذلك يتطلب من المرشد ان يتمتع بمجموعة من الصفات والقدرات التي تؤهله في مواجهة مشكلات الطلبة وحاجاتهم الاساسية ومن هذه الصفات ان يكون متخصص مهني قادر على مواجهة الضغوط النفسية والمهنية ومنها عبء العمل كما ان يكون لديه قدرة على التعاطف مع المسترشد ومشكلاته من خلال تقديم خدمات ارشادية تركز على اسس علمية ومهنية . فنجاح العملية التربوية لا يتم إلا بمساعدة المرشد النفسي.

مشكلة البحث :

أن نجاح العملية الارشادية يعتمد على اسس متعددة من اهمها وجود مرشدين تربويين يتصفون بالمهنية والإخلاص والصحة الجسمية والنفسية والثبات الانفعالي والقدرة على التعامل مع الاخرين ، واتساع معلوماتهم والقدرة على اتخاذ القرار ، والتمكن من الدور الذي يمارسونه في مهامهم التربوية والارشادية في المدرسة (ابو عيطة ، ١٩٨٧ : ٧١).

وللمرشد النفسي دورا واضحا ورئيسي في العملية التربوية والنفسية للطلاب من خلال العمل على تحقيق النمو النفسي السوي له،فهو يقدم خدمة ارشادية نفسية مهنية عن طريق ارشاد الطلبة في المدرسة حسب مستوياتهم التحصيلية وقدراتهم وميولهم وظروفهم الاجتماعية ويساعدهم على تحقيق اهدافهم الدراسية ،ومعرفة مستوياتهم المعرفية وميولهم نحو الدراسة .(ابو عيطة، ١٩٩٧)

اذ يعد المرشد العمود الفقري والمتخصص الاول الذي يعتمد الاسلوب العلمي لتحقيق التوافق بين الفرد والمجتمع في حل المشكلات التي تواجه الطلبة في المدرسة سواء مشكلات (اجتماعية ، اسرية ، سلوكية) ، (العادلي ، ٢٠٢٢ : ٧٩)

لان المرشد التربوي تقع عليه مسؤولية تجاه مدرسته ومجتمعه فمن المتوقع ان يتعرض الى ضغوط عمل منها (مهام العمل ، والتعارض في الادوار المطلوبة منه ، وعدم وضوح المهام المكلف بها ، وزيادة الابعاء الوظيفية ، وغياب الدعم المعنوي والاجتماعي له) كون مهنة الارشاد التربوي لا تعتمد على ما يمتلكه المرشد التربوي من معرفة في مجال تخصصه فحسب ، بل تعتمد على

الخصائص الشخصية والاجتماعية التي تساعده على ضبط انفعالاته والتحكم بسلوكه مما يساعده على النجاح في عمله (عبيد ، 2021 : 226)

وعلى ضوء ذلك يتطلب من المرشد ان يتمتع بمجموعة من الصفات والقدرات التي تؤهله في مواجهة مشكلات الطلبة وحاجاتهم الاساسية ومن هذه الصفات ان يكون متخصص مهني قادر على مواجهة الضغوط النفسية والمهنية ومنها عبء العمل كما ان يكون لديه قدرة على التعاطف مع المسترشد ومشكلاته من خلال تقديم خدمات ارشادية تركز على اسس علمية ومهنية .

أهمية البحث :

إن ضغوط الحياة والانفعالات المتعددة التي يعاني منها إنسان اليوم قد أصبحت من أخطر الظواهر التي تهدد حياته ، فكلما زادت الحياة تعقيداً تعرض الإنسان لكثير من مواقف القلق والإحباط والفشل في تحقيق رغباته ، واشباع حاجاته ، مما يؤدي به في نهاية المطاف إلى الوقوع تحت وطأة الضغوط النفسية التي قد تصل به إلى درجة تهدد صحته النفسية ، وعلاقاته الاجتماعية ، وانخفاض روحه المعنوية في عمله (شحادة وكاظم ، ٢٠١٧ : ٢٤٠)

كما تفرض التحديات التي يشهدها العالم والتغيرات الاجتماعية على المؤسسة التربوية متطلبات متزايدة للاهتمام بالخدمات الارشادية في المدارس وزيادة وتطوير معارف الطلبة ، وتعد التربية الحديثة مهنة الارشاد النفسي التربوي جزءا لا يتجزأ منها وركن أساس من أركانها ، أذ لا يمكن التفكير في التربية من غير الإرشاد النفسي وإن العلاقة بينهما متبادلة إذ أن كلتا العمليتين تعلم وتعليم والهدف العام منهما هو تحسين وتطوير أداء الفرد ليكون أكثر قدرة على التوافق مع تحديات الحياة وصعوباتها (العزة, ٢٠٠٦: ١٨) .

ف نجاح العملية التربوية لا يتم إلا بمساعدة المرشد النفسي، فالمرشد وما يتصف به من خصائص نفسية وما يتمتع به من رغبة في العمل هو الذي يساعد الطالب على التعلم ويهيئه لاكتساب الخبرات التربوية المناسبة، فكل شيء يجب أن يكيف على وفق ميوله واستعداداته وقدراته ومستواه العلمي والتربوي، ولهذا يعد المرشد عنصر مهم لجعل العملية التعليمية والتربوية ناجحة، وما يزال المرشد هو الشخص الذي يساعد الطالب في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها ومن ثم تحقيق الأهداف التربوية (العمايه, ٢٠٠٢: ٨٢) .

ان ما تسببه الظروف والاضاع المضطربة من صدمات وضغوط نفسية للطلبة وبالتالي تنعكس على المرشد التربوي المسؤول على تقديم الخدمات الارشادية لمساعدة الطلاب على حل مشكلاتهم ، والمرشد ذاته يؤثر ويتأثر بهذه الاوضاع المضطربة ، بالتالي يجب ان تكون استجابته لهذه الاوضاع بشكل لا يؤثر على ادائه في العمل ليوثر بشكل فعلي عالما امانا وجوا من الهدوء والطمأنينة للطلبة.

ويرى (نوكس) Nokes في نظريته لمواجهة الاعباء ان العوامل الشخصية للأفراد التي يتم من خلالها اختيار الطريقة المناسبة للتعامل مع المواقف الاشكالية ، وفقا لشخصياتهم ومقدار الدعم النفسي او الاجتماعي المتاح لهم وان احداث الحياة يمكن ان تجعل طرق التكيف معها امرا صعبا وتجعل من الصعب التركيز على العمل وحل مشاكل الطلبة ،ويرى (نوكس) ان الفرد يتعلم استخدام افضل الاساليب في الاستجابة للاحداث،وهذه

الاستجابة تمر بثلاث مراحل هي تشخيص الحالة وتصنيف الحالة ومن ثم مراجعة التصنيف وبالتالي تكون الاستجابة بعد هذه المراحل استنادا الى ادراك الفرد لقدرته على معالجة الموقف المشكل او الحدث وبحسب اهمية الحدث بالنسبة للفرد (صالح، ٢٠٠٢: ١٩).

الاهمية النظرية:

١. اهمية المرشد التربوي كونه احد الاركان الرئيسية في العملية التعليمية والتربوية ،والذي يمارس مهنة تقديم الخدمات الارشادية التي تعنى بالمسترشد من جميع الجوانب النفسية والاجتماعية والتربوية .
٢. تناول البحث متغير عبء العمل كونه احد المشكلات التي تؤثر على فعالية تقديم الخدمات الارشادية .

الاهمية التطبيقية :

١. يوفر البحث الحالي مقاييس مناسبة للكشف عن عبء العمل والرضا عن التعاطف لدى المرشدين التربويين من حيث تمتعها بالخصائص السيكومترية المناسبة للبيئة العراقية .
٢. يوفر البحث الحالي توصيات ومقترحات يمكن لوزارة التربية والمؤسسات ذات العلاقة الاستفادة منها.
٣. يسهم البحث الحالي في رفد المكتبة العراقية والعربية بدراسة تحدد العلاقة بين المفاهيم النفسية المهمة ، وتسهل على الباحثين الاستناد اليها في دراساتهم .

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

١. عبء العمل لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المرشدين (ذكور_ أناث) الموجودين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والاعدادية في محافظة بغداد، ولمديريات العامة لتربية بغداد الكرخ (الاولى، الثانية، الثالثة)، والمديريات العامة لتربية بغداد الرصافة (الاولى، الثانية، الثالثة) للعام الدراسي (٢٠٢١/٢٠٢٢) وللدراسة الصباحية.

تحديد المصطلحات:

أولاً: عبء العمل (workload): عرفه كل من :

- هاردي و باراسورامان (Hardy&Parasuraman,1997)

الحمل المعرفي المرتبط بالعمليات العقلية (بما في ذلك الإدراك والعاطفة) " للموظف.

- هارت و ستافلاند (Hart and Staviland,2006)

نتيجة التفاعل بين متطلبات المهمة ، والظروف التي يتم فيها تنفيذها ، وقدرات الفرد وعواطفه وتصورات.

التعريف النظري لعبء العمل :

اعتمدت الباحثة تعريف هارت و ستافلاندي (Hart and Staviland,2006) لعبء العمل ،كونهم اعتمدوا اطارهم النظري فضلا عن الاداة التي تقيس عبء العمل .

التعريف الاجرائي لعبء العمل :

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب خلال اجابته على فقرات مقياس عبء العمل الذي اعتمدهت الباحثة .

المرشد التربوي Educational counselor**• وزارة التربية (١٩٨٦):**

أحد أعضاء الهيئة التدريسية مؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات، سواء كانت هذه المعلومات متعلقة بالطالب نفسه ام بالبيئة المحيطة به لغرض تبصرته بمشكلته ومساعدته على أن يفكر في الحلول المناسبة لما يعاني لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه (وزارة التربية، ١٩٨٦).

**المبحث الاول
الاطار النظري**

يتضمن هذا المبحث قسمين :

القسم الاول: إطار نظري.

القسم الثاني: دراسات سابقة.

وستستعرض الباحثة هذين القسمين وعلى النحو الآتي:

القسم الاول: إطار نظري

يمثل الإطار النظري أو الخلفية النظرية القاعدة، أو الركيزة التي تستند اليها الباحثة في تحديد إجراءات بحثها والقيام بها، فضلاً عما تشكله من أساس فلسفي يقوم عليه البحث وتفسير نتائجه (داود وعبدالرحمن، ١٩٩٠: ١٢٨). ويتضمن هذا القسم ثلاث محاور وعلى النحو الآتي:

المحور الأول: عبء العمل**اولاً: عبء العمل workload**

ويقصد به مجموعة الواجبات والمهام التي يتم تكليف العامل بها لاداءها ، وقد تكون هذه المهام اكثر او اقل مما يجب القيام به (66: 2008, sallah & others)، ويشير الى كمية الضغط الذي يتعرض له العمال لاعتقادهم أنهم غير قادرين على المواجهة ، او الانتاج مع كمية ونوعية العمل المنوط بهم (Coetzee : 30 : 2010, & villiers)، خاصة عندما يكون مرتبطا بوقت محدد لانجازه، فلا يستطيع العامل التمييز بين الاولويات التي يجب البدء بها (helms,1998: 291)،ويمكن النظر اليه من زاويتين هما (كثير من العمل

قليل من العمل) وايضا هناك عبء يتعلق (بالجانب النوعي وكذلك الجانب الكمي) (springer, 2011 :13).

بالنسبة لقلة العمل والذي يشير الى قلة الواجبات والمهام التي يؤديها المرشدين ، وقلّة العمل الكافي للقيام به ، خاصة أولئك الذين يتمتعون بالحماس والقدرة على الاداء ، وهذا من شأنه ان يكون مصدر توتر لديهم لانه يجعلهم يشعرون بالملل والبطء في يوم العمل (George&jones,2012 :256- 255) . قلة العمل يصيب المرشد بالملل ، وان عمله ليس ذا قيمة كبيرة ، وهذا ما يجعله غير مستقر نفسيا وعقليا ، بينما تؤدي الزيادة الى معاناة المرشدين وانخفاض في الاداء والانتاجية، وهذا يسبب لهم الاجهاد والارهاق (Hellriegel& Slocum,2011: 223 -224).

• عناصر عبء العمل

- حدد (Szilaju & Wallace) ثلاثة مكونات لعبء العمل: (المثير، والاستجابة، والتفاعل)(عياصرة واحمد ، ٢٠٠٨ : ١١٣).
- أ. المثير: وهو مجموعة من العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية او البيئة الداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المتعلقة بالأفراد والتي تولد شعور الافراد بالعبء (احمد، ٢٠١٠ : ٥٣) .
- ب. الاستجابة: وهي ردة الفعل التي تحدث من الفرد عند تعرضه لمحفزات عبء ، وتتمثل في ردود فعل نفسية او جسدية او سلوكية تجاه العبء، وهي في شكل نوع من الاحباط الذي يحدث نتيجة لوجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له، وقد تكون على شكل نوع من القلق والاحساس بعدم الاستعداد للإجابة بشكل مناسب للمواقف (عياصرة واحمد، ٢٠٠٨ : ١٣).
- ج. التفاعل: وهو ما يحدث بين العوامل التي ترفع العبء سواء اكانت عوامل تنظيمية ام بيئية ام علاقات شخصية واستجابة الفرد له(الخشروم، ٢٠١٠ : ٣١٣).

النظريات والنماذج التي فسرت عبء العمل :

يتضح عبء العمل من خلال الاثار السلبية التي يتركها على صحة الانسان، وان استمراره يؤدي الى تدهور أداء الفرد ، وفقدان الدافع في العمل، وعدم الاهتمام بالعمل، خاصة في مجال التدريس . وهناك نظريات عدة فسرت العبء الذي يتعرض اليه الانسان من زوايا مختلفة ومن العسير علينا أن نلم بكم هذه النظريات وما طرحته من افكار دون استعراض ابرزها ، وفيما يلي عرض لبعض هذه النظريات :

نموذج هارت وستافلاند لعبء العمل (Hart& Staveland 1988)

بحسب هذا النموذج ينتج عبء العمل بشكل اساسي عن معالجة المعلومات ، تمثل القيود (عبء العمل المفروض) مدخلات العملية المعرفية . وبالتالي يتم ادراك هذه القيود وتفسيرها من قبل الموظف ، ما يوجهه الشخص لاختيار وتنفيذ الاستراتيجيات (سلوك الموظف). يتم تمثيل ناتج هذه العملية من خلال النتائج التي تم

الحصول عليها من تصرفات الموظف (اداء النشاط). ومما يجدر الإشارة الى ان معالجة المعلومات عبارة عن حلقة مغلقة : الاداء الذي تم تحقيقه له تأثير على تباين القيود ،فمثلا :اذا تخلف الموظف عن الاداء فسوف يزداد العبء الزمني .



يمكن اعتبار القيود (محركات عبء العمل)،والاداء بأعباءه (مؤشر عبء العمل)،على النحو الذي اقترحه (De Waard 1986) حيث يرتبط ضعف الاداء اما بارتفاع مفرط او عبء عمل منخفض للغاية. يمكن تقدير عبء العمل من خلال عواقبه النفسية والفسولوجية .لا تؤدي معالجة المعلومات فقط الى اداء النشاط ،ولكن يولد سلوك الموظف ايضا تأثيرات على الموظف نفسه ،والتي يمكن قياسها من خلال الاختلافات الفسيولوجية الموضوعية او المشاعر الذاتية.

هذان النوعان من المتغيرات اللذان تم تقديمهما يمكن اعتبارهما مؤشرات لعبء العمل.

يوضح المكان اللامركزي للدراك ديناميكيات عبء العمل .بناءا على تصور الموقف ونشاطه ،حيث يفسر العامل ويتوقع تطور الموقف . هذا الفهم يؤثر على اختيار الاستراتيجيات المطبقة .كما يمكن ان يؤدي هذا التقييم المستمر والانعكاسي للنشاط الى اختلافات في عبء العمل،ويمكن اعتباره عامل اخر من محركات عبء العمل والتي اشار اليها بـ (وسطاء عبء العمل).

وفقا لنموذج هارت وستافلاند (Hart & Staveland 1988) يقوم الموظف بمعالجة المثيرات المتوفرة في البيئة ،ثم يختار وينفذ استراتيجية في المقام الاول كأستجابة للقيود المتصورة . بالاضافة الى ذلك وفقا لنماذج سبيرانديو (Sperandio,1971) وليبلات (Leplat ,2006) سبيرانديو وليبلات ،فأن سلوك الموظف المتصور وقيود المهمة والاداء لها تأثير على اختيار الاستراتيجية في تقييم الوضع.لذلك يعتمد اختيار الاستراتيجية على تصور ثلاثة معايير : القيد والسلوك والاداء.

يمكن الافتراض ان المقارنة الزوجية لهذه المعايير الثلاثة ستسمح للموظف بتحديد استراتيجية وتنظيم

نشاطه. من هذه المقارنة يمكننا تحديد الحلقات التنظيمية الثلاث ودمجها في نموذج هارت وستافلاند:

- حلقة الفعالية (التنظيم القائم على الاداء : PBR) تتوافق هذه الحلقة مع المقارنة بين الاهداف المحددة (متغيرات المهام التي تحدد القيود جزئيا) والاداء . اذا كان هناك فرق كبير بين الاداء الفعلي والمتوقع ،فهذا يعني ان السلوك غير فعال .في مثل هذه الحالة يجب على الموظف تنفيذ استراتيجيات اكثر فعالية .
- حلقات الصلة :تتوافق مع المقارنة بين القيد والسلوك .هنا يمكننا تحديد مقارنتين :الاستراتيجيات المحددة مقابل الاستراتيجيات المطبقة ،والقيود الديناميكية مقابل التكلفة المعرفية الناتجة عن تعقيد الاستراتيجيات المنفذة.
- التنظيم القائم على الامتثال (CBR) : في الحالة الاولى يدرك المشغل ان الاستراتيجيات المنفذة لا تتوافق مع الاستراتيجيات المحددة لتحقيق اداء افضل مستهدف (والتي تشكل جزءا من القيود كمتغيرات تميز كيفية اداء المهام). المشغل سوف ينظم نشاطه من خلال تبني سلوك اكثر صلة وتنفيذ الاستراتيجيات المقررة.

- التنظيم القائم على الاولوية (PRBR) : في الحالة الثانية اذا كانت القيود الديناميكية مرتفعة والاستراتيجيات المنفذة هي الاكثر تكلفة ،فقد يكون السلوك غير ذي صلة ايضا . كما يجب على الموظف تنظيم نشاطه من خلال تحديد الاولويات وتنفيذ الاستراتيجيات الاقل تكلفة .
- حلقة الكفاءة(التنظيم على اساس التكلفة،COBR) والتي تتوافق مع المقارنة بين الاداء والسلوك .اذا كان الاداء جيدا وكانت التكلفة عالية جدا ،فلن يكون السلوك هو الاكثر كفاءة . الموظف ينظم نشاطه من خلال تنفيذ استراتيجيات اقل تكلفة.

القسم الثاني : دراسات سابقة.

اولا : دراسات تناولت عبء العمل

- دراسة لينا و هدايت (2019, Lina & Hidayat)

WORKLOAD TRANSITIONS AND STRESS: CHANGES OVER TIME

انتقالات عبء العمل والضغط: التغيرات على مر الزمن

كان الهدف الأول من العمل الحالي هو التحقيق في النتائج المتضاربة للأدبيات السابقة. حيث تم إجراء تجربتين حيث طُلب من المشاركين أداء مهمة الكشف عن الأرقام التي تحولت فجأة بين معدلات الأحداث المنخفضة والعالية (أي عبء العمل المنخفض والعالي ، على التوالي). استخدمت التجربة الأولى انتقالاً كبيراً أدى إلى انخفاض في المستويات المبلغ عنها للمشاركة والجهد في المهام. بمرور الوقت ، اقتربت تقييمات الإجهاد وعبء العمل المبلغ عنها للمجموعات التي تم نقلها من مجموعات التحكم غير المتحولة. أجريت تجربة ثانية باستخدام انتقال متوسط الحجم. كررت هذه التجربة الثانية النتائج من التجربة الأولى ، مع الاختلاف الرئيسي الا وهو أن الانتقال من مستوى منخفض إلى مستوى أكثر اعتدالاً من عبء العمل أدى إلى مشاركة وجهد أكبر ومستدام.

تم تعيين المشاركين عشوائياً إما لإحدى مجموعتي التحكم أو مجموعتين تجريبيتين. كان عامل الجنس من حيث الاناث والذكور متوازناً بين المجموعات. كما أكمل المشاركون أولاً نموذج الموافقة المستنيرة واستبيان التركيبة السكانية ، ثم تم إعطاؤهم تعليمات مهمة مفصلة وتزويدهم بمعدات إدارة الموارد البشرية. يتم استخلاص استنتاجين رئيسيين من هذه النتائج. أولاً انه بمرور الوقت ستقترب مستويات الضغط وعبء العمل للأفراد الذين يمرون بمرحلة انتقالية من تلك التي أبلغ عنها الأفراد غير الانتقاليين. لذلك يجب أن تأخذ أبحاث انتقال عبء العمل في الاعتبار تأثير الوقت منذ بدء الانتقال. ثانيًا ، قد يؤثر حجم الانتقال على استجابة التأقلم مثل أن الانتقال المعتدل قد يؤدي إلى زيادة المواجهة المجهدة والموجهة نحو المهام بينما قد يؤدي الانتقال الضخم إلى تقليل التأقلم المجهد.

دراسة (Prytz , 2014) -

Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam.

تحليل تأثير عبء العمل على أداء الموظف الإنتاج في مشغل الإنتاج في مصنع بيم بي تي. شنايدر إلكترونيك في المنطقة الصناعية باتم.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير عبء العمل على أداء الموظف في مشغل الإنتاج في مصنع بيم بي تي. شنايدر إلكترونيك في المنطقة الصناعية باتم. في هذه الدراسة هناك ثلاثة متغيرات وهي عبء العمل الخارجي وعبء العمل الداخلي وأداء الموظف.

بلغت عينة الدراسة ٧١ مشارك، كان المشاركون في هذه الدراسة موظفين عملوا في خط إنتاج المصنع المذكور.

ان طريقة تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هي التحليل الوصفي وتحليل الانحدار الخطي المتعدد مع اختبار الفرضيات وهما اختبار ت (الجزئي) واختبار أف (المتزامن).

من نتائج الانحدار الخطي المتعدد يظهر أن هناك تأثيراً جزئياً على متغير عبء العمل الخارجي على أداء الموظف ولا يوجد تأثير على متغير عبء العمل الداخلي على أداء الموظف. في الوقت نفسه ، هناك تأثيرات على متغيرات عبء العمل الخارجي وأعباء العمل الداخلي على أداء الموظف.

المبحث الثاني

إجراءات البحث Procedures of Research

أولاً : منهجية البحث:

اعتمدت الباحثة في البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي، إذ يُعدُّ هذا المنهج من أكثر مناهج علم النفس ملاءمةً لطبيعة البحث، "فمن خلاله يمكن تعرف العلاقات بين الحقائق المتصلة بالظاهرة المدروسة من أجل الوصول إلى فهم معمق للظاهرة، وليس مجرد وصفها وتقدير ما ينبغي أن تكون عليه الظواهر في ضوء قيم ومعايير معينة (الكيلاني والشريف، ٢٠٠٧: ٢٨) وإنَّ هذا المنهج ملائم لطبيعة البحث واهدافه، لأنه يساعد على تقديم صورة مستقبلية في ضوء المؤشرات الحالية (فان دالين، ١٩٨٥: ٣١٢). (جاسم، ٢٠٢٢)

ثانياً: مجتمع البحث:

يعرف المجتمع بأنه جميع مفردات الظاهرة تحت الدراسة أو البحث. وقد يتكون هذا المجتمع من جملة افراد أو عدة جماعات أو وحدات اجتماعية، ويتوقف ذلك على المشكلة موضوع الدراسة، وإن تحديد مجتمع البحث هو الاطار المرجعي للباحث في اختيار عينة البحث. وقد يكون هذا الإطار مجتمعاً كبيراً، أو صغيراً (عقيل، ١٩٩٩: ٢٢١). ويتألف مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية موزعين بين مديريات تربية الكرخ (الأولى والثانية والثالثة)، ومديريات تربية الرصافة (الأولى والثانية والثالثة) والبالغ عددهم (١٧٩٧) مرشد ومرشدة.

ثالثاً: عينات البحث:

ان البحث الحالي يتطلب أكثر من إجراء وبذلك يحتاج إلى أكثر من عينة، لذلك سوف تقوم الباحثة بالحديث عن كل عينة من عينات البحث الحالي في الإجراء الذي تتطلبه.

إذ تمثل عينة البحث جزءاً من المجتمع الأصلي للبحث، وتقوم الباحثة بدراستها للتعرف على خصائص المجتمع الذي سحبت منه. ويتم اختيارها لإجراء دراسة عليها على وفق قواعد خاصة. ويجب أن تمثل المجتمع تمثيلاً سليماً (عبد الرحمن وزنگنة، ٢٠٠٨: ٣٠٤).

وقد راعت الباحثة في اختيار العينة أن تكون ممثلة لكل المرشدين التربويين في مديريات بغداد، إذ إنَّ المسح بالعينة يعني جزءاً من المجتمع الاحصائي، على أن يكون ممثلاً دقيقاً لخصائص المجتمع المسحوبة منه (الجابري، ٢٠١١: ٢٥٤)، واعتمدت الباحثة في اختيار عينة البحث الحالي على الطريقة القصدية. وهذا النوع من العينات أكثر تمثيلاً للمجتمع الأصلي، فضلاً عن اختيار مجموعة مدارس بطريقة قصدية واستبعاد المدارس الأخرى بصورة نهائية، وقد اختارت الباحثة عينة مكونة من (٤٠٠) مرشد ومرشدة، تشكل نسبة (%) تقريباً من المجتمع (المرشدين) .

اعتمدت الباحثة جدول كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan (1970) لتحديد حجم العينة .

جدول رقم (١) حجم عينة البحث إذا كان مجتمع البحث متجانساً.

حجم العينة	حجم مجتمع البحث	حجم العينة	حجم مجتمع البحث	حجم العينة	حجم مجتمع البحث
291	1200⇒	140	220⇒	10	10 ⇒
297	1300⇒	144	230⇒	15	15 ⇒
302	1400⇒	148	240⇒	20	20 ⇒
306	1500⇒	152	250⇒	25	25 ⇒
310	1600⇒	155	260⇒	30	30 ⇒
313	1700⇒	159	270⇒	35	35 ⇒
317	1800⇒	162	280⇒	40	40 ⇒
320	1900⇒	165	290⇒	45	45 ⇒
322	2000⇒	169	300⇒	50	50 ⇒
327	2200⇒	175	320⇒	55	55 ⇒
331	2400⇒	181	340⇒	60	60 ⇒
335	2600⇒	186	360⇒	65	65 ⇒
338	2800⇒	191	380⇒	70	70 ⇒
341	3000⇒	196	400⇒	75	75 ⇒
346	3500⇒	201	420⇒	80	80 ⇒
351	4000⇒	205	440⇒	85	85 ⇒
354	4500⇒	210	460⇒	90	90 ⇒
357	5000⇒	214	480⇒	95	95 ⇒
361	6000⇒	217	500⇒	100	100 ⇒

110 ⇒	86	550⇒	226	7000⇒	364
120 ⇒	92	600⇒	234	8000⇒	367
130⇒	97	650⇒	242	9000⇒	368
140⇒	103	700⇒	248	10000⇒	370
150⇒	108	750⇒	254	15000⇒	375
160⇒	113	800⇒	260	20000⇒	377
170⇒	118	850⇒	265	30000⇒	379
180⇒	123	900⇒	269	40000⇒	380
190⇒	127	950⇒	274	50000⇒	381
200⇒	132	1000⇒	278	75000⇒	382
210⇒	136	1100⇒	285	100000⇒	384

Krejci, R.V, & Morgan , D.W. (1970) . Derermining sample size for Research Activities . Educational and Psychological Measurement, 30,607-610.

رابعاً: أدوات البحث:

لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي لا بدّ من توافر مقاييس ملائمة مع أدبيات البحث، وأطره النظرية وطبيعة مجتمعه. وتعرّف انستازي (Anastasi,1976) أداة القياس بأنها طريقة موضوعية ومقننة لقياس عينة من السلوك (Anastasi,1976:27)(جاسم ،٢٠٢٢)، وقد أتبعَت الباحثة الخطوات الآتية لإعتماد وإعداد مقاييسها وعلى النحو الآتي:

مقياس عبء العمل:

بعد اطلاع الباحثة على أدبيات ودراسات سابقة ذات علاقة بموضوع البحث، فضلاً عن مراسلة عدد من مراكز البحوث العربية والاجنبية، والبحث في شبكة المعلومات (الانترنت)، ومن خلال هذا الاطلاع اعتمدت الباحثة مقياس فالديهاتا واخرون (Valdehita et al , 2017) لعبء العمل.

ويتكون مقياس عبء العمل من (٢٩) فقرة يُجاب عنها ببدائل خماسية (دائماً، كثيراً، احياناً، نادراً، ابداً) وتعطى الدرجات لل فقرات الايجابية (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي. ويتكون المقياس من اربعة مكونات :

١. مطالب الاداء: ويتكون من (٥) فقرات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥).
٢. المطالب الانفعالية: ويتكون من (٧) فقرات (٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢).
٣. المطالب الزمنية: ويتكون من (٧) فقرات (١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩).
٤. المطالب المعرفية: ويتكون من (١٠) فقرات (٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩)

صدق الترجمة:

اتبعت الباحثة عدة إجراءات للتحقق من صدق ترجمة أداة البحث، وعلى النحو الآتي:

١. تُرجم المقياس من اللغة الانكليزية الى اللغة العربية^(١).

٢. أُعيدت ترجمة المقياس من اللغة العربية الى اللغة الانكليزية (ii).
٣. عرض النصين باللغة الانكليزية احدهما يمثل النص الاصلي للمقياس, والآخر يمثل النص المترجم من اللغة العربية الى اللغة الانكليزية للمقارنة بينهما للتثبت من دقة الترجمة (iii).
٤. عرض النص المترجم الى اللغة العربية على متخصص باللغة العربية للتثبت من سلامته اللغوية

الصدق المنطقي لفقرات المقياس:

ويعرف ايبل (Ebell) الصدق بانه الدقة التي يقيس فيها الاختبار الغرض الذي وضع هذا الاختبار من اجله (سلمان، ٢٠٢١، ٥٧٠:٠).

لغرض التحقق من صلاحية فقرات المقياس عُرض بصيغته الأولية (الملحق) على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية البالغ عددهم (١٤) محكماً (الملحق)، وقد وافق المحكمون جميعهم على فقرات المقياس جميعها مع إجراء بعض التعديلات اللغوية البسيطة على بعض الفقرات، وبذلك تم الإبقاء على كل فقرات المقياس جميعها والتعليمات الخاصة بالإجابة.

تجربة وضوح التعليمات والفقرات:

لغرض التعرف على وضوح تعليمات الإجابة على مقياس عبء العمل، ووضوح فقراته وبدائله، والكشف عن الصعوبات التي تواجه المستجيبين لتلافيها، والوقت الذي تستغرقه الإجابة عن المقياس، طبقت الباحثة المقياس على عينة مكونة من (٣٠) مرشد ومرشدة. وقد اتضح ان فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة لدى أفراد العينة، وأن مدى الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس تراوح ما بين (١٥-٢٥) دقيقة.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس عبء العمل.

قامت الباحثة بأجراء التحليل الإحصائي وفق الآتي:

١. المؤشرات الإحصائية لمقياس عبء العمل :

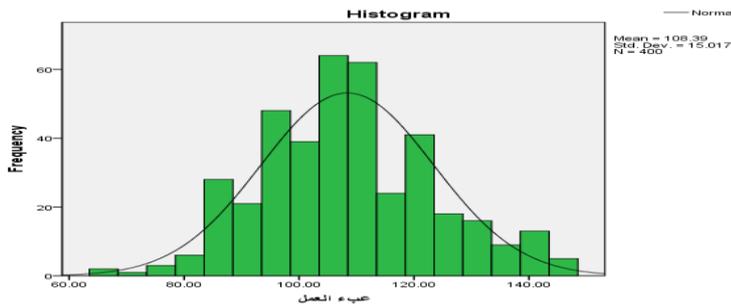
استعملت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية ، وكما موضحة في جدول (٢).

قيم المؤشرات الإحصائية لمقياس عبء العمل

مقياس عبء العمل	المؤشرات الإحصائية	
108.38	Mean	الوسط الحسابي
108	Median	الوسيط
107	Mode	المنوال

15.01	Std. Deviation	الانحراف المعياري
225.50	Variance	التباين
0.252	Sleekness	الالتواء
0.059-	Kurtosis	التفرطح
66	Minimum	أقل درجة
145	Maximum	أعلى درجة
79	Range	المدى

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الأنفة الذكر لمقياس عبء العمل يبدو من الجدول أعلاه ان درجات مقياس عبء العمل يقترب شكل توزيعها التكراري من التوزيع الاعتدالي، لان درجات الوسط والوسيط والمنوال متقاربة كذلك ان معاملات الالتواء والتفرطح تقترب من الصفر، إذ كلما كان معامل الالتواء ومعامل التفرطح قريبة من الصفر سواء كان موجباً أو سالباً، دل هذا على ان شكل التوزيع التكراري للدرجات قريباً من شكل التوزيع الاعتدالي وعليه يكون المقياس دقيقاً في قياس المفهوم النفسي وتكون العينة ممثلة للمجتمع مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس.. والشكل ١ (يبين ذلك.



الشكل (١)

الشكل البياني لعينة التطبيق النهائي (ن = 400) لمقياس عبء العمل

٢. حساب الخصائص السايكومترية للفقرات:

قامت الباحثة بحساب القوة التمييزية والاتساق الداخلي وكالاتي.

أ. القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Items):

طبقت الباحثة المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (400) مرشد ومرشدة وتصحيح استمارات الإجابة ، ولاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتبت درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية إلى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية وبنسبة (27 %) وبلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (108) فرد في المجموعة العليا، و (108) فرد في المجموعة الدنيا . واستعملت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس ، على

أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة ، ومن خلال هذا الاجراء تبين ان جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً ، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (214) وعند مستوى دلالة (0.05). والجدول (٣) يبين نتائج حساب القوة التمييزية للفقرات.

جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس عبء العمل

مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	4.017	0.854	4.407	0.512	4.787	1
دالة	9.348	1.025	3.574	0.605	4.630	2
دالة	8.097	1.175	3.611	0.561	4.611	3
دالة	11.479	1.055	3.093	0.717	4.481	4
دالة	2.956	0.986	4.019	0.828	4.380	5
دالة	13.402	1.024	2.417	0.909	4.157	6
دالة	14.141	1.062	2.111	0.966	4.037	7
دالة	16.404	1.179	1.889	1.084	4.056	8
دالة	11.817	1.148	2.509	0.941	4.111	9
دالة	11.036	1.249	2.537	0.958	4.185	10
دالة	12.113	1.180	2.528	0.988	4.296	11
دالة	12.716	1.123	2.463	1.047	4.315	12
دالة	11.520	1.080	3.028	0.701	4.435	13
دالة	13.486	1.137	2.657	0.734	4.389	14
دالة	15.319	0.981	2.472	0.833	4.343	15
دالة	10.884	1.067	2.759	1.012	4.278	16
دالة	10.316	1.291	2.657	0.975	4.241	17
دالة	10.887	1.044	2.889	0.903	4.315	18
دالة	11.492	1.109	2.722	0.976	4.333	19
دالة	9.805	1.027	3.481	0.666	4.620	20
دالة	5.506	1.049	3.611	0.981	4.361	21
دالة	9.113	1.120	3.287	0.754	4.454	22

دالة	4.733	1.048	3.880	0.803	4.472	23
دالة	10.109	1.061	3.435	0.688	4.648	24
دالة	8.763	1.035	3.435	0.755	4.500	25
دالة	4.298	1.120	3.870	0.776	4.426	26
دالة	7.174	0.948	3.750	0.662	4.537	27
دالة	9.144	1.018	3.519	0.685	4.583	28
دالة	5.227	1.009	4.009	0.801	4.648	29

ب. الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الاتساق الداخلي كالآتي:

▪ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط "بيرسون" Person correlation بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لكون درجات الفقرة متصلة ومرتجة ، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (400) مرشد ومرشدة في البحث الحالي. إذ أشارت (أنستازي Anastasi) الى أن ارتباط الفقرة بمحك داخلي أو خارجي مؤشر لصدقها ، وحينما لا يتوفر محك خارجي مناسب فإن الدرجة الكلية للمجيب تمثل أفضل محك داخلي في حساب هذه العلاقة وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) وهذا يعد مؤشر على ان المقياس صادقاً لقياس الظاهرة التي وضع لقياسها والجدول (٨) يوضح ذلك.

▪ علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه :

استخدمت الباحثة هذا الأسلوب لمعرفة معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي إليه، وذلك لغرض التأكد من صدق فقرات مقياس عبء العمل في كل مجال وتم اعتماد الدرجة الكلية للمجال محكاً داخلياً، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون اتضح إن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398) ومن خلال هذا المؤشر اتضح أن جميع فقرات المقياس تعبر عن مجالاتها .

▪ مصفوفة الارتباطات الداخلية لاستقلالية المجالات:

يهدف التعرف على مدى استقلالية المجالات الرئيسية في قياسها لمفهوم عبء العمل، تم إيجاد معاملات الارتباطات الداخلية بين الدرجة الكلية لمقياس عبء العمل والدرجات الكلية للمجالات الفرعية، واعتمدت الباحثة في حسابها على معامل ارتباط "بيرسون" Person correlation لكون الدرجات متصلة ومرتجة ولتحقيق ذلك فقد تم الاعتماد على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (400) مرشد ومرشدة، وأشارت النتائج إلى أن جميع معاملات الارتباط لكل مجال بالمجالات الأخرى والدرجة الكلية ذات دلالة إحصائية، وهذا

يدل على إن المجالات تقيس شيئاً واحداً هو عبء العمل ، إذ كانت جميع معاملات الارتباط المحسوبة أعلى من القيمة الحرجة البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (398) وهذا مؤشر جيد لصدق بناء المقياس .

الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس عبء العمل :

تحققت الباحثة من هذه الخصائص وكما يلي:-

أولاً : صدق المقياس (Validity of the Scale) :

هناك عدة انواع من الصدق استخدمت الباحثة منها نوعين هما:-

أ. الصدق الظاهري:

تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس عبء العمل من خلال تحديد مفهوم عبء العمل واعداد الفقرات حسب هذا المفهوم ، وقد تم تحقيقه عندما اتفق الخبراء المتخصصون من المختصين ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية والارشاد النفسي على صلاحية الفقرات في قياس عبء العمل.

ب. صدق البناء (Constrcut Validity):

تحققت الباحثة من صدق البناء من خلال اربعة مؤشرات هي

- التمييز من خلال إيجاد الفروق بين المجموعتين المتطرفتين.
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.
- علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه.
- مصفوفة الارتباطات الداخلية. (جاسم، ٢٠٢٢)

ثانياً: ثبات المقياس Scales Reliability :

لتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة طريقتين هما :-

أ- طريقة الاختبار- إعادة الاختبار Test-Retest :

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (40) مرشد ومرشدة وبفاصل زمني بلغ (14) يوماً من التطبيق الأول، ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (0.85) للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن، حيث أشار (العيسوي) إلى انه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (0.70) فأكثر، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبارات في العلوم التربوية والنفسية وتستخدم هذه الطريقة لأن الحصول من خلالها على قيمة ثبات عال يدل على قلة احتمال تأثر الدرجات (قيمة الثبات) بالمتغيرات اليومية العشوائية في ظروف المفحوص، أو في البيئة التي يجري فيها الاختبار.

ب- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

أستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (400) مرشد ومرشدة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (0.83) وهو معامل ثبات جيد.
وصف المقياس بصورته النهائية :

يتألف مقياس عبء العمل في البحث الحالي بصورته النهائية من (29) فقرة وكل فقرة لها خمسة بدائل وهي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً)، وأعطاهم الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) لل فقرات الايجابية ، لذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب هي (145) درجة ، وأقل درجة يحصل عليها للمقياس (29) ، وبذلك فإن المتوسط النظري للمقياس يبلغ (87).

المبحث الثالث

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية وفي ضوء التحقق من الاهداف التي تم تحديدها وتفسير هذه النتائج ومناقشتها بحسب الإطار النظري والدراسات السابقة ، ومن ثم الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات ، ويمكن عرض النتائج كما يأتي:

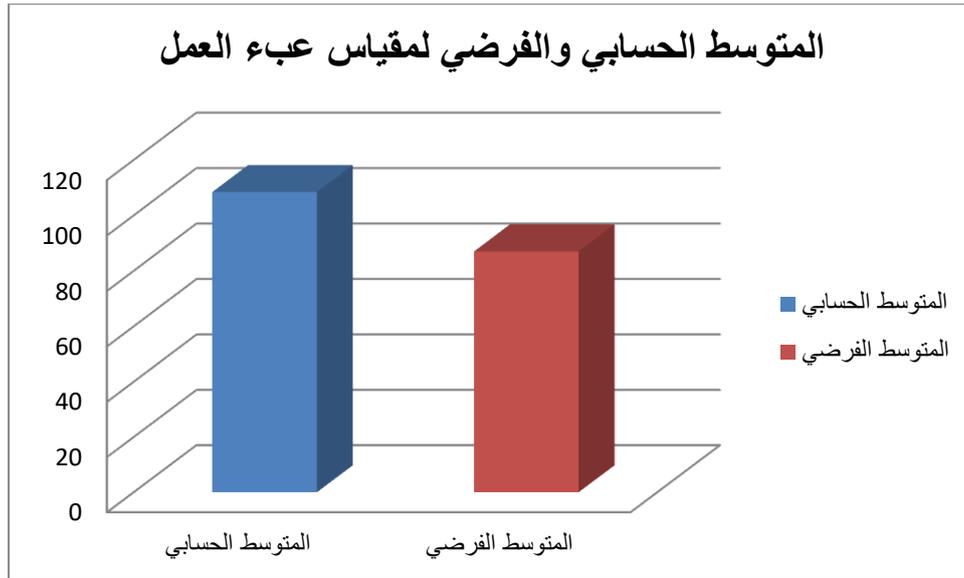
الهدف الاول : التعرف على عبء العمل لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس عبء العمل المتكون من (٢٩) فقرة على عينة البحث المتكونة من (٤٠٠) مرشد ومرشدة. وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (١٠٨,٣٨٧) درجة وبانحراف معياري قدره (١٥,٠١٧) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (٨٧) درجة ، تبين ان الفرق دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢٨,٤٨٥) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وبدرجة حرية (٣٩٩) وهذا يعني ان عينة البحث لديهم عبء العمل .

جدول (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس عبء العمل

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t *		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
عبء العمل	٤٠٠	١٠٨,٣٨٧	١٥,٠١٧	٨٧	٢٨,٤٨٥	١,٩٦	دالة



الشكل (٢) المتوسط الحسابي والفرضي لمقياس عبء العمل

بحسب النموذج المعتمد لعبء العمل (Hart & Staveland 1988) فإن عبء العمل ينتج عن معالجة المعلومات، ويمثل عبء العمل مدخلات العملية المعرفية، يتم تفسير وإدراك القيود (الاعباء) من المرشد، سلوك المرشد هو ما يعتمد عليه لتنفيذ الاستراتيجية. ويتم تمثيل ناتج العملية من خلال النتائج التي تم الحصول عليها من تصرفات المرشد (اداء النشاط).

ان معالجة المعلومات عبارة عن حلقة مغلقة، الاداء الذي تم تحقيقه له تأثير على العبء، وبالنسبة للعبء الزمني فإنه كلما تخلف او تراجع اداء المرشد فسوف يزداد العبء الزمني.

يمكن اعتبار عبء العمل والاداء (مؤشر عبء العمل). على النحو الذي اقترحه (De Waard 1986) حيث يرتبط ضعف الاداء اما بارتفاع مفرط لعبء العمل او انخفاض مفرط لعبء العمل.

تعتبر الزيادة في عبء العمل من الاسباب الرئيسية لضغوط العمل، نظرا للعواقب التي تترتب عليها، مثل العديد من الاخطاء وتأثيرها على المرشدين (Hasin & Omar, 2007: 25).

اما عن قلة العمل والذي يشير الى قلة الواجبات والمهام التي يؤديها المرشدين، وقلة العمل الكافي للقيام به، خاصة اولئك الذين يتمتعون بالحماس والقدرة على الاداء، وهذا من شأنه ان يكون مصدر توتر للمرشدين لأنه يجعلهم يشعرون بالملل والبطء في يوم العمل. (George & Jones, 2012: 255- 256)

تدعم دراسة (Prytz 2014) هذه النتيجة وان الموظفين يمتلكون عبء عمل وان عبء العمل يؤثر على اداء الموظفين.

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بما يأتي:

- ١ - ضرورة قيام مديريات التربية بتسهيل عمل المرشد التربوي وتوفير متطلبات العملية الإرشادية .
- ٢ - حث وزارة التربية لتقديم المكافآت والمحفزات (الترقيات) للمرشد الذي يبدع في تقديم عمله الإرشادي.
- ٣ - قيام مديريات التربية بإعداد ورش تهدف الى زيادة كفاءة المرشد التربوي وتقليل العبء الذي يقع عليه .

٤ - حث وزارة التربية بإيصال مهام المرشد التربوي لذوي الاختصاص والابتعاد عن التخصصات التي لا تمت بصلة للإرشاد التربوي .

المقترحات :

استكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة اجراء الدراسات الاتية :

١ - اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على عينات اخرى تعنى بتقديم الخدمات كمدراء المدارس والمدرسين واساتذة الجامعات .

٢ - اجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين عبء العمل ومتغيرات اخرى مثل (الرفاه النفسي - الاتزان الانفعالي - الالتزام الوظيفي - الرضا الوظيفي)

المصادر

الجابري , كاظم كريم (٢٠١١) **مناهج البحث في التربية وعلم النفس ط ١** , مكتبة النعيمي للطباعة والنشر , بغداد .

الخشروم , محمد مصطفى (٢٠١٠) دور عدالة التعاملات في تخفيض ضغوط صراع الدور - دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي , مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية , المجلد (٢٦) العدد (٢)

داود, عزيز حنا, وعبد الرحمن, أنور حسين (١٩٩٠): **مناهج البحث التربوي**, وزارة التعليم العالي والبحث العلمي, جامعة بغداد.

الدايني , سهام عبدالله حسين (٢٠٠٨) **ادارة الوقت لدى القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي الرسمية وعلاقتها بضغط العمل** , كلية التربية ابن رشد , اطروحة دكتوراه غير منشورة .

السلطاني , ناجح كريم خضير (١٩٩٤) **الضغوط النفسية التي يتعرض لها المراهقين وعلاقته بعمره وجنسه ومفهوم الذات** , مركز السيطرة , جامعة كلية التربية ابن رشد , اطروحة دكتوراه غير منشورة

شحادة , يوسف يعقوب وكاظم , تغريد رشيد . (2017) . **إدارة الضغوط المهنية لدى الادارات المدرسية من وجهة نظرها** , مجلة الاستاذ العدد 221 -المجلد الثاني لسنة 2017م -14

العادلي , علي ستار عبد الرضا .(2022) . **دور المرشد النفسي في خفض السلوك المتطرف لدى طلبة المرحلة الاعدادية** , مجلة نسق مجلد (68) عدد (5) , 78-97

عبد الخالق , احمد (٢٠١٠) **المؤشرات الذاتية لنوعية الحياة لدى عينة من طلاب الجامعة** , مجلة دراسات نفسية , المجلد العشرون , العدد الثاني , ٢٨٠.

عبد الرحمن , انور و زنكنه , عدنان حقي , (٢٠٠٨) : **الاسس التصويرية والنظرية في مناهج العلوم الانسانية والتطبيقية** , ط ١ , دار الكتب والوثائق , بغداد .

عبيد , سالم مجيد . (2021). **التحكم الذاتي وعلاقته بضغط العمل لدى المرشدين التربويين** , مجلة البحوث التربوية والنفسية , العدد(70) المجلد (18)

- عقيل , حسين (١٩٩٩) : **فلسفة مناهج البحث** , مكتبة مدبولي , طرابلس
- العميرة, محمد حسين (٢٠٠٢): **المشكلات الصفية، السلوكية - التعليمية - الأكاديمية، مظاهرها - أسبابها - علاجها**, ط١, دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- عياصرة , معن محمود واحمد , مروان محمد (٢٠٠٨) : **ادارة الصرع والازمات وضغوط العمل والتغيير** , دار الحامد للنشر والتوزيع , عمان .
- فان دالين , ديوبولد (١٩٨٥) **مناهج البحث في التربية وعلم النفس** , ترجمة محمد نبيل نوفل , ط٣ مكتبة الانجلو المصرية , القاهرة .
- القيسي , هناء محمود اسماعيل (١٩٩٦) . **مستوى الرضا الوظيفي والاداري وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس الاعدادية** , اطروحة دكتوراه (غير منشورة) , كلية التربية ابن رشد , جامعة بغداد .
- الكبيسي , كامل ثامر , (٢٠٠١) **العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الاحصائي لفقرات المقاييس النفسية** , **مجلة الاستاذ** , العدد ٢٥ ص ١٥٧-١٧٣ .
- جاسم ,علي احمد ،(٢٠٢٢) **المتانة النفسية لدى المدرسين** ،
مجلة الاستاذ ،المجلد (٦٠) العدد (٤) ص (٤٧١).
- جاسم ،علي احمد ،(٢٠٢٢) **جدارة الذات وعلاقتها بالإنهاك المهني لدى المدرسين** ،
مجلة الاستاذ ،المجلد (٦٠) العدد (٤) ص (٢٧٣).
- سلمان ،محمد سليم (٢٠٢١) **الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية** ،
مجلة الاستاذ ،العدد (٣) ،ص (٥٧٠).
- الكيلاني , عبدالله والشريفي , نضال كمال (٢٠٠٧) **مدخل الى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية** , دار المسرة للطباعة والنشر , عمان , الاردن .
- وزارة التربية (١٩٨٦) **مهام مدير المدرسة والهيئة التدريسية في الارشاد التربوي** , مديرية مطبعة وزارة التربية , بغداد .

Anastasi (A).(1976) **Psychological testing Macmillan on publishing** , New york

Coetzee, M. & Villiers, M., (2010)," Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution", South African Business Review, 14, No. 1.

Hardy, D. J., & Parasuraman, R. (1997). Cognition and flight performance in older pilots **Journal of Experimental Psychology: Applied**, 3, 313-348.

Hart, S.G. and Staveland E. (1988). **Development of NASA-FLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research**. In Peter A. Hancock and Najmedin Meshkati (ed.), **Advances in Psychology Human Mental Workload North-Holland**, pp. 139-183.

Hellriegel , Don , & slocum w. John , (2011), organizational Behavior ,13th ed , Mason , Ohio : south – western cengage learning , USA .

Helms, J.V (1998), Science and subject matter and identity in secondary school teacher Journal of research in science teaching, vol.35, no.7.pp:811.

Krejci, R.V, & Morgan , D.W. (1970) . Derermining sample size for Research Activities . Educational and Psychological Measurement, 30,607-610.

Salleh, AL & Bakar, R.A. & Keong, W.K., (2008), "How Detrimental is Job Stress? A Case Study of Executives in the Malaysian Furniture Industry", International Review of Business Research Journal, Vol. 4, No. 5, October PP. 64-73.

Sprenger, Jeffrey (2011), Stress and coping behavior among primary school teacher. A thesis presented to the the Faculty of the Department of Health Education and Promotion.

Valdehita , Susana Rubio , Numez , Maria Inmaculda Lopez , Ramon Lopez – Higes and EvaMaria Diaz – Ramiro , (2017) vol , No . 570-576 .

الهوامش:

- ^١ أ.م.د اشرف موفق فليح، جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد/ الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
^٢ أ.د. فائق خيرى، جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد/ طرائق تدريس اللغة الانكليزية.
^٣ أ.م.د. علي عارف، جامعة بغداد/ كلية اللغات.

The workload of educational counselors

Ouhud Q. Hamad

Asst. Prof. Hassan Ali Sayed Al –Daraji

University of Baghdad

College of education – Ibn Rushed

Dep. of Psychological sciences

Abstract:

The current research addresses the workload and its effect on the educational counselors because the psychological counselor has a clear and important role in the educational and psychological process by working to achieve the psychological development of the student. This is why, the counselor provides a professional psychological guidance service by guiding students in the school according to their levels. This requires from the counselor to enjoy a set of characteristics and capabilities that qualify him in facing students' problems and their basic needs. One of these qualities is that a professional specialist is able to face psychological and professional pressures, including the workload, and he also has the ability to sympathize with the one who need advice and to treat with his problems by providing indicative services based on scientific and professional foundations. Therefore, the success of the educational process can be achieved only by the help of the psychological counselor.