

## غموض الدور وعلاقته بالضغوط النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدينتي مكة المكرمة وجدة

إعداد : جهاد سليمان منشي

### مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف على غموض الدور وعلاقته بالضغوط النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدينتي مكة المكرمة وجدة ، و من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد اختيرت عينة البحث عشوائياً من بين المرشدين الطلابيين بمدينتي مكة المكرمة وجدة ، وقد استخدمت الدراسة مقياسان للحصول على النتائج هما مقياس غموض الدور (إعداد الجميلي والبجاري، ٢٠٠٨) ومقياس الضغوط النفسية المزمنا (إعداد شولتز وبيكر وترجمة وتقنين قلوبوي وطنجور، ٢٠١٤م)، وقد أسفرت نتائج البحث عن أن :

- توجد علاقة دالة إحصائياً بين غموض الدور و مستوى الضغوط لدى عينة البحث
- توجد فروق دالة إحصائياً بين المرشدين الطلابيين المتخصصين و غير المتخصصين في مستوى الضغوط النفسية و كانت الفروقات لصالح أفراد عينة الدراسة غير المتخصصين
- توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الضغوط النفسية تبعاً لعدد سنوات الخبرة للمرشد الطلابي و جاءت الفروق لصالح من عدد سنوات خبرتهم أقل
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0,05$ ) حول غموض الدور تعزى إلى التخصص عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,05$  . و الفروق لصالح فئة " غير متخصص
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0,05$ ) حول غموض الدور تعزى إلى الخبرة لصالح ذوي عدد سنوات الخبرة الأقل .

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

يعتمد نجاح العملية الإرشادية في المقام الأول على إدراك المرشد الطلابي لطبيعة عمله ومعرفة بالادوار والمهام المحددة التي ينبغي عليه القيام بها ، وعدم إدراكه لهذه المهام والادوار بشكل جيد يترتب عليه مشكلات عديدة منها، تداخل الأدوار بين أطراف العمل ، ازدواجية الأداء ، وكذلك انخفاض الرضا الوظيفي (عبد الله، ٢٠٠٩م) ، وقد أشار (الدليم ، ٢٠٠١م) إلى أن الممارسات التقويمية في العمل الإرشادي تعد الأقل بين مهام المرشد الطلابي العلاجية والوقائية ، كما أن لقرار دمج الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالمدارس العامة تأثير كبير على عمل المرشد الطلابي حيث لا تتوفر له المعلومات الكافية ولا التأهيل المهني المناسب

للتعامل مع هذه الفئة من الطلاب (الغامدي ، ٢٠٠٧م) ، وقد لاحظ (عبدالله، ٢٠٠٩م) عددا من المهام والممارسات الخاطئة لكثير من المرشدين الطلابيين أثناء إشرافه على تدريب طلاب الإرشاد النفسي ميدانيا ، مما يعكس عدم وضوح مهام المرشد الطلابي وأدواره .

وقد حظي موضوع الضغوط باهتمام كبير في الآونة الأخيرة وذلك للآثار السلبية للضغوط على سلوك العاملين وموقفهم اتجاه عملهم ومؤسساتهم (السمادوني والربيعه ، ١٩٩٨م)، ونتيجة للتطور والتقدم التكنولوجي أصبحت الحياة أكثر تعقيدا مما نتج عنه زيادة الضغوط لدى المعلمين في المدارس (المشعان ، ٢٠٠٠م) ويختلف الناس في طريقة تعاملهم مع الضغوط ومع التعرض المستمر للضغوط وعلى مستوى عالٍ يمكن أن يؤدي إلى الارتباك والعجز عن اتخاذ القرار ، ونقص التفاعل مع الآخرين والتعرض للأمراض النفسية الجسمية ( عبد القادر ، ٢٠٠٨م) ، فيما يرى (أبو الحصين ، ٢٠١٠م) أن تأثير الضغوط يختلف تبعاً لأرتباط الضغوط بحياة الفرد الشخصية كما تختلف تبعاً لنوع العمل وطبيعته ، وهو ما أشار إليه (شند والأنور ، ٢٠١٢م) في دراسة تناولت الضغوط النفسية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى العاملين بمهن مختلفة وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العاملين وفقا لطبيعة العمل على كل من مقياس قلق المستقبل ومقياس الضغوط النفسية كأبعاد فرعية ودرجة كلية .

وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة التعرف على العلاقة بين غموض الدور والضغوط النفسية لدى المرشدين الطلابيين المتخصصين وغير المتخصصين وطبيعة الفروق بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في فهمهم لدورهم كمرشدين طلابيين ومستوى الضغوط النفسية لديهم ، كما تحاول الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين المتغيرات السابقة وبعض العوامل الأخرى مثل سنوات الخبرة ، والمؤهل العلمي ، وكذلك المرحلة الدراسية التي يعمل فيها المرشد الطلابي .

وانطلاقا من ذلك يحاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية :

١. هل توجد علاقة بين مستوى غموض الدور ومستوى الضغوط النفسية لدى المرشدين الطلابيين ؟
٢. هل توجد فروق بين المرشدين الطلابيين في مستوى غموض الدور ومستوى الضغوط النفسية تبعاً للتخصص العلمي ؟
٣. هل توجد فروق في مستوى غموض الدور ومستوى الضغوط النفسية تبعاً لعدد سنوات الخبرة للمرشد الطلابي ؟

#### أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق عدة أهداف منها ما يلي :

١. التعرف على طبيعة العلاقة بين غموض الدور والضغوط النفسية لدى المرشدين الطلابيين.
٢. التعرف على أهم الضغوط النفسية التي يواجهها المرشد الطلابي المتخصص وغير المتخصص مما يساهم في تحسين العملية الإرشادية في المدارس .
٣. التعرف على دور الخبرة في مستوى الضغوط النفسية وغموض الدور .

#### أهمية الدراسة :

من الناحية النظرية تتشكل أهمية الدراسة في اهتمامها بمهنة المرشد الطلابي والتي تعد من المهن الرئيسية والضرورية في المجال التربوي نظرا لحاجة الطلاب إلى التوجيه والإرشاد فيما يتعلق بشؤونهم الشخصية

والتربوية والأكاديمية والمهنية وكذلك تناولها لمستوى غموض الدور ومستوى الضغوط لدى المرشدين الطلابيين وذلك لأهمية دور المرشدين الطلابيين في توجيه الطلاب وإرشادهم في مراحل التعليم المختلفة كما تساهم هذه الدراسة في إثراء الإطار النظري المتعلق بالإرشاد الطلابي بشكل خاص وبالتوجيه والإرشاد بشكل عام . أما من الناحية التطبيقية فيمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تقييم وتقويم العملية الإرشادية في المدارس وتطوير الخدمات الإرشادية كما يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تصميم برامج تدريبية ودورات لتأهيل المرشدين الطلابيين وذلك بغرض تحسين العملية الإرشادية .

### مصطلحات الدراسة :

١. غموض الدور :  
المواقف التي تكون فيه متطلبات الدور غير واضحة، ويكون أداء الدور مختلفا عن التوقعات المرتبطة بما يجب ان يكون عليه (الجميلي والنجاري، ٢٠٠٨م).
٢. الضغوط النفسية :  
"مجموعة من المواقف والأحداث أو الأفكار التي تفضي إلى الشعور بالتوتر ، وتستشف عادة من إدراك الفرد بأن المطالب المفروضة عليه تفوق قدراته وإمكانياته" (دخان والحجار، ٢٠٠٦م)
٣. المرشد الطلابي المتخصص :  
وهو المرشد الطلابي الحاصل على تأهيل علمي في تخصص علم النفس أو الإرشاد النفسي أو علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية مثل بكالوريوس علم النفس أو الخدمة الاجتماعية، ماجستير علم النفس أو الإرشاد النفسي أو دبلوم في الإرشاد النفسي .
٤. المرشد الطلابي غير المتخصص :  
وهو المرشد الطلابي غير الحاصل على تأهيل علمي في تخصص علم النفس أو الإرشاد النفسي أو علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية .

### الدراسات السابقة :

أشارت دراسة الكلابي، ٢٠٠٨ م: أن التطبيع الاجتماعي في المنظمة يخفض من مستوى غموض و تعارض الدور الوظيفي. و كذلك أن هناك علاقة بين غموض و تعارض الدور الوظيفي و المناخ الأخلاقي في المنظمة، فكلما تغير المناخ بقيم و أخلاقيات حسنة كلما قلت مستويات الغموض و التعارض في الأدوار الوظيفية. وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة ضعيفة بين غموض و تعارض الدور الوظيفي و الأداء الوظيفي أي أن الأدوار الوظيفية لا تفسر مباشرة في أداء الموظف و لكنها تفسرها في حال وجود متغيرات تنظيمية أخرى مثل متغير نوع العمل أو مصدر تقييم الأداء و أيضاً هناك علاقة عكسية معنوية بين كل من غموض الدور و تعارض الدور و بين مشاكل العمل التي تواجه الموظفين في أعمالهم.

أما دراسة الجميلي، و النجاري، (٢٠٠٨) فقد توصلت إلى عدة نتائج كان من أهمها ان المرشدين التربويين يعانون من غموض في الدور، وانهم يتمتعون بدرجة قليلة من الرضا عن العمل، فضلا عن ذلك توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين، بمعنى أنه كلما زاد غموض الدور انخفض مستوى الرضا عن العمل لدى عينة البحث، وفي ضوء النتائج تقدم الباحثان ببعض التوصيات والمقترحات.

و دلت نتائج دراسة جودة، و اليافي، (٢٠٠٧) .

على وجود علاقة بين أسلوب القائد و التزامه التنظيمي، و بين أسلوب القائد و شعوره بصراع الدور و غموضه، و كانت العلاقة سلبية بين الالتزام التنظيمي للقائد و صراع الدور و غموض الدور. كذلك وجدت فروق معنوية بين كل من : العمر و الحالة الاجتماعية، و المركز الوظيفي من جهة، و أسلوب القائد من جهة أخرى، كذلك وجدت فروق ذات دلالة معنوية بين العمر و التزام القائد التنظيمي، و بين العمر و الخبرة، و التحصيل العلمي، و الجنس و شعور القائد بصراع الدور و غموضه. و أشارت البيانات إلى أن النسبة الكبرى من القادة المشاركين في هذا البحث قد تبينوا أسلوب الدعم.

أما دراسة القرني، (٢٠٠٣) فقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها أن هناك علاقة عكسية بين متغيرات غموض الدور و تعارض الدور و الحاجة إلى الوضوح و بين مستوى الممارسة المهنية. بمعنى أنه كلما زادت هذه المتغيرات انخفض مستوى الممارسة المهنية. كما توصلت الدراسة إلى نموذج تنبئي لتحديد مستوى الممارسة المهنية من خلال اتحاد متغيرات غموض الدور و تعارض الدور و الحاجة إلى الوضوح. وأشارت نتائج دراسة العجمي، (٢٠٠١) إلى أن الأثر التفاعلي (المشترك) لكل من صراع الدور و غموض الدور معاً، على الأداء الوظيفي، أكبر من أثر كل منهما على حده. ما تشير النتائج إلى طبيعة العلاقة بين صراع الدور و غموض الدور و الأداء الوظيفي.

و من أهم نتائج دراسة (Judeh 2011) أن المؤسسة الناجحة إذا أرادت أن تعمل تنقلات بين موظفيها أو تستوعب موظفين جدد، يجب أن يكون ذلك من خلال برنامج اجتماعي لتنشئة الموظفين تنشئة تتناسب مع تطلعات و أهداف المؤسسة و ذلك لأن غموض و تعارض الدور الوظيفي يمكن أن يكون ثمرة عدم توفر التنشئة الاجتماعية السليمة. كذلك اعتبر الغرب أن كل من غموض و تعارض الدور الوظيفي هما عنصرين رئيسيين لضغوطات الدور الوظيفي و هما مرتبطين ببعضهما بشكل كبير و لكن في نفس الوقت لكل منها ما يميزه عن الآخر.

و خلصت الدراسة إلى أن ضغوطات العمل المتمثلة في غموض و صراع الدور تعتبر مؤشر مهم على عدم التزام الموظفين تجاه المؤسسة العاملين فيها، بمعنى أن الموظفين الذين يتعرضون لغموض الدور بشكل كبير يكونون أقل التزاماً في عملهم تجاه مؤسستهم.

و كذلك ضغوطات العمل المتسببة بها غموض و تعارض الدور الوظيفي تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية، انخفاض الأداء، زيادة في معدل الدوران والاجازات المرضية، المزيد من الحوادث، انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، تدني في جودة المنتجات و الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة و زيادة الصراعات الداخلية الناتجة عن سوء الاتصال. و قد أثبتت الدراسة أن غموض الدور و صراع الدور الوظيفي متغير و سيط بين التنشئة الاجتماعية و الالتزام.

أما دراسة (Idris 2011) فقد توصلت إلى أن المشاكل التي دائماً ترتبط بالدور الوظيفي هي نقص الموارد، عدم كفاية الوقت لمواكبة متطلبات العمل الشاملة و هي ما تعرف بمصادر التوتر بين الموظفين و كذلك فإن التوتر المرتبط بالعمل هو مصدر قلق متزايد لما له من آثار اقتصادية على المؤسسة من خلال عدم الرضا الوظيفي و بالتالي انخفاض الأداء، انخفاض الإنتاجية، انخفاض الصحة النفسية و الجسدية.

ومن نتائج دراسة (Ram & others, 2011) أن ٨٠% من المدراء في المؤسسات المختلفة الذين يعانون من ضغوطات العمل لا يوظفون طاقاتهم بشكل كامل بسبب إجهادات و ضغوطات العمل ككل من غموض الدور و صراع الدور يؤثر بشكل إيجابي و محدد في زيادة ضغوطات العمل بينما ضغوطات العمل تربطها علاقة عكسية مع الرضا الوظيفي.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت الضغوط النفسية فقد توصلت دراسة محمد ، (٢٠١٤) إلى أن الضغوط المهنية تسود لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمجتمع البحث بدرجة دون الوسط وعدم وجود فروق بين الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات ومتغير النوع (معلم، معلمة) كما توجد فروق بين الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات في أبعاد ضغوط طبيعة العمل والضغوط المادية والفيزيقية لصالح غير المتزوجين بينما لا توجد فروق في أبعاد ضغوط السياسة التعليمية والضغوط داخل المدرسة وإلى عدم وجود فروق بين الضغوط المهنية لدى المعلمين والمعلمات ومتغير التدريب في أبعاد ضغوط طبيعة العمل وضغوط السياسة التعليمية والضغوط داخل المدرسة بينما توجد فروق في الضغوط المادية والفيزيقية.

فيما توصلت دراسة صبيبة ، و آخرون (٢٠١٤) إلى النتائج التالية: عدم وجود علاقة ارتباط بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أفراد العينة وعدم وجود فروق على مقياسي الضغوط النفسية و التوافق المهني وفق متغير الجنس وعدم وجود فروق بين أفراد العينة على مقياسي الضغوط النفسية والتوافق المهني وفق متغير الخبرة

أما دراسة هندي (٢٠١٣م) فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- أن مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها مديرو المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت بدرجة كبيرة.

- أن مستوى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان كانت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

- وجود علاقة ارتباطيه سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0 = 05.a) بين مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الخاصة و مستوى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار.

و في ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بما يأتي :

- تنظيم دورات تدريبية و ورش عمل لمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان فيما يتعلق بالضغوط النفسية و تأثيراتها السلبية على أنفسهم و العاملين معهم.

- تحفيز المعلمين على المشاركة في اتخاذ القرارات.

وبينت دراسة مقداد وخليفة (٢٠١٢) أن معلمي نظام الفصل يبدون مظاهر متعددة للضغوط النفسية، أهمها المظاهر الانفعالية كترك مهنة التدريس، و الشعور باليأس و الملل، و تفضيل العمل في مهنة أخرى غير التدريس.

كما بينت نتائج الدراسة أن المعلمين يتعرضون لمصادر متنوعة من الضغوط أهمها الضغوط المتعلقة بالأولياء.

وتبين أن المعلمين يستخدمون إستراتيجيات متنوعة منها الإستراتيجيات المعرفية.

كما بينت الدراسة وجود فروق دالة في أساليب المواجهة من حيث الحالة الاجتماعية (متزوج – أعزب) و من حيث الخبرة المهنية، كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام معلمي نظام الفصل لأنواع إستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية تعزى إلى جنس المعلم ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها دراسة جومري وروب (٢٠٠٥) Gomery & Rupp أن أقوى العوامل المسببة للضغط لدى المعلمين الاستجابات العاطفية السلبية التي قد تزيد من مستوى الضغط، والاحترق النفسي لديهم.

وأشارت النتائج في دراسة تايلور وزيمر وورماك (٢٠٠٥) Taylor, Zimmer & Wormack إلى أن الأفراد جميعهم سعداء بأن يكونوا معلمين، وإذا أعطوا فرصة مرة أخرى فإن (٧٩%) سيختارون ثانية مهنة التعليم، وأظهرت ردود فعل المعلمين أن أسباب الضغط تتعلق بالدعم الإداري، والآراء تجاه الطلبة، وبينت الدراسة أنه لا توجد حماية لهم ضد العنف ومشاكله، وكذلك شعورهم بأن مهنة التعليم لا يحترمها الناس خارج بيئة العمل.

دارت دراسة ساجنا (٢٠١١) Sajana حول ضغوط العمل بين معلمي مدارس المرحلة الثانوية بماليزيا لتحديد العوامل التي تؤثر على ضغوط العمل والتمثلة في ثلاثة متغيرات مستقلة وهي الزملاء، وسوء سلوك الطالب، وعبء العمل، وظهر من نتائج الدراسة أن حجم العمل كان مرتبطا بشكل إيجابي في شعور المعلمين بالتوتر، وظهر أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في العلاقة بين الزملاء وضغوط العمل، وظهر كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في العلاقة بين سوء سلوك الطالب وضغوط العمل، وقدمت اقتراحات لإجراء مزيد من البحوث عن طرق الحد من التوتر بين معلمي المدارس الثانوية.

وتناولت دراسة جاي (٢٠١١) Jay العلاقة بين الصحة البدنية والصحة النفسية، ومسؤولية ودور الضغط الزائد، على فعالية المعلمين بنيوزلندا، وظهر من نتائج تحليل الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمسار المسؤولية و أثر الإجهاد الزائد بشكل مباشر وسلبى على مستويات الصحة العقلية وتأثير الصحة البدنية بشكل مباشر وإيجابي على مستويات التوتر، وظهر أيضا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للإجهاد ومستويات الصحة العقلية له تأثير مباشر على فعالية المعلم، وظهر من الدراسة أيضا أن أكثر من ٣٩٪ من المعلمين يعتبروا مهنة التدريس إما مجهدة جدا أو مرهقة للغاية، وأوصت الدراسة بتقليل الجهد الزائد عن المعلم.

وظهر من نتائج دراسة الين وتشن (٢٠١٠) Alan & Chan وجود درجة مرتفعة من الضغوط لدى المعلمين، كذلك جاءت مصادر ضغوط العمل مرتبة على التوالي (عبء العمل، ضغوط الوقت، مستجدات التعليم، المراجعات الخارجية، الإنماء المهني، وإدارة سلوك الطلاب والتعلم، ومن أكثر الطرق المستخدمة لإدارة الضغوط هي النوم، والتحدث إلى الجيران والأصدقاء، أو الاسترخاء الذاتي، ومشاهدة التلفزيون، وأقل الطرق تفعيلا لإدارة الضغوط ممارسة الرياضة)، وأوصت الدراسة وضع استراتيجيات لمساعدة المعلمين لتخفيف مشاكلهم الصحية المرتبطة بالعمل.

#### فروض الدراسة:

١. توجد علاقة دالة إحصائية بين غموض الدور و مستوى الضغوط لدى عينة البحث

٢. لا توجد فروق دالة إحصائية بين المرشدين الطلابيين المتخصصين و غير المتخصصين في مستوى الضغوط النفسية
٣. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية تبعاً لعدد سنوات الخبرة للمرشد الطلابي
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين الطلابيين المتخصصين و غير المتخصصين في مستوى غموض الدور
٥. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى غموض الدور تبعاً لعدد سنوات الخبرة للمرشد الطلابي

#### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع المرشدين الطلابيين بجميع المدارس الحكومية (بنين) التابعة للإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة والإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جدة .

#### عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من عينة من المرشدين الطلابيين بمدينة مكة المكرمة وجدة وقد بلغ عددهم (١٠٠) مرشد موزعين على الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة (٥٧) والإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جدة (٤٣) ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (١)

#### جدول رقم (١)

يوضح توزيع أفراد العينة على الإدارة التربوية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة ومحافظة جدة

إدارة التربية والتعليم	التكرار	النسبة المئوية
الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة	٥٧	٥٧%
الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جدة	٤٣	٤٣%
إجمالي	١٠٠	١٠٠

#### أدوات الدراسة :

أ- مقياس غموض الدور (إعداد الجميلي والبجاري، ٢٠٠٨م)

- وصف المقياس :

يستخدم هذا المقياس لقياس غموض الدور لدى المرشدين الطلابيين، ويتكون المقياس من ٤٠ فقرة، وقد تم وضع خمسة بدائل لكل فقرة هي (اتفق تماماً، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق تماماً) ويتم حساب الدرجة الكلية للمقياس بجمع الاستجابات على المقياس وتتراوح درجات المقياس بين (٤٠) درجة و(٢٠٠) درجة، علماً بأن المتوسط الفرضي للدرجات هو (١٢٠).

صدق وثبات مقياس غموض الدور في الدراسة الحالية وقد تحقق الباحث الحالي من صدق المقياس بطريقة حساب الاتساق الداخلي على عينة قوامها (٥٠) مرشداً طلابياً وذلك بحساب بين كل بند والدرجة الكلية للمقياس، ونوصل الباحث إلى وجود بعض الفقرات غير الدالة إحصائياً وعليه فقد تم استبعادها ليتكون المقياس بعد الحذف من (٢٤) فقرة فقط.

تحقق الباحث من ثبات المقياس بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ بعد استبعاد الفقرات وكانت قيمة الثبات (٠.٧٩)

ب- مقياس الضغوط النفسية المزمدة (إعداد شولتز وبيكر وترجمة وتقنين قليبوي وطنجور، ٢٠١٤م) :  
يستخدم هذا المقياس لقياس الضغوط النفسية المزمدة لدى الذكور والإناث من الراشدين ويتكون من (٥٧) فقرة في النسخة الألمانية و(٤٣) فقرة في النسخة المقننة موزعة على (٧) أبعاد كالتالي:

جدول رقم (٢)

يوضح أبعاد مقياس الضغوط النفسية المزمدة والفقرات التابعة لكل بعد

البعد	الفقرات
ضغط النجاح أو التفوق	٣٦-٣١-٢٨-٢٣-٢١-١٥-١٤-١٠-٩-٦-٥
نقص الاعتراف الاجتماعي	٤٠-٣٣-٢٢-٢٠-١٣-٢
ضغط العمل	٣٧-٣٢-٢٧-١٨-١٢-٣-١
العزلة الاجتماعية	٤٢-٣٩-٣٨-٢٤-١٧-٨
التحمل فوق الطاقة في العمل	٤١-٣٥-٣٤-٢٥-١٦-٤
القلق المزمدة	٢٦-١١-٧
الإرهاق الاجتماعي	٤٣-٣٠-٢٩-١

صدق و ثبات مقياس الضغوط النفسية في الدراسة الحالية وقد تحقق الباحث الحالي من صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي على عينة قوامها (٥٠) مرشدا طلابيا وذلك بحساب بين كل بند والدرجة الكلية للمقياس، وكانت نتائج جميع الفقرات دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١)

- ثبات المقياس :

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس وتراوحت قيمة ألفا بين (٠.٥٩) و(٠.١٥) وتشير النتائج السابقة إلى امكانية استخدام أدوات البحث في الدراسة الحالية وذلك لتمتعها بدرجة مقبولة من الصدق والثبات .

**النتائج ومناقشتها:**

نتائج الفرض الأول :

ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة دالة إحصائياً بين غموض الدور و مستوى الضغوط لدى عينة البحث"

و للتحقق من صحة الفرض تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات غموض الدور و الضغوط النفسية المزمدة و الجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول رقم (٣)

يوضح قيمة معامل ارتباط بيرسون بين غموض الدور و الضغوط النفسية المزمدة

غموض الدور	الضغوط النفسية
**٠.٤٢	ضغط النجاح أو التفوق
**٠.٢٩	نقص الاعتراف الاجتماعي



**٠.٤٠	ضغط العمل
**٠.٢٩	العزلة الاجتماعية
**٠.٢٦	التحمل فوق الطاقة في العمل
**٠.٤٧	القلق المزمن
**٠.٢٤	الإرهاق الاجتماعي
**٠.٣٨	الدرجة الكلية

\*دال عند مستوى الدلالة ٠.٥ \*\*دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول رقم (٣) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات المرشدين الطلابيين في غموض الدور و درجاتهم في متغير الضغوط النفسية المزمنة حيث بلغت قيمة معاملات الارتباط (٠.٣٨) و هي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تحقق صحة هذا الفرض، و يمكن تفسير الارتباط بين غموض الدور و الضغوط النفسية المزمنة بأنه كلما ارتفع غموض الدور ارتفع الضغط النفسي المزمن.

نتائج الفرض الثاني :

ينص الفرض الثاني على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين المرشدين الطلابيين المتخصصين و غير المتخصصين في مستوى الضغوط النفسية"

و للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات و الجدول التالي يوضح نتائج هذا الفرض.

#### جدول رقم (٤)

اختبار (ت) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً للتخصص

المحاور	الرتبة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	التعليق
ضغط النجاح أو التفوق	غير متخصص	٦٩	٤.١٥	٠.٩٠	٢.٥٨	*٠.٠١	دالة
	متخصص	٣١	٣.٨٤	٠.٩٢			
نقص الاعتراف الاجتماعي	غير متخصص	٦٩	٤.٣٧	٠.٦٧	١.٤٨	٠.١٤	غير دالة
	متخصص	٣١	٤.٢١	٠.٨٣			
ضغط العمل	غير متخصص	٦٩	٤.٥٠	٠.٦٦	٢.٣٢	٠.٠٢	دالة
	متخصص	٣١	٤.٢٦	٠.٨١			
العزلة الاجتماعية	غير متخصص	٦٩	٣.٤٣	١.٢٦	٠.٤٤	٠.٦٦	غير دالة
	متخصص	٣١	٣.٥٠	١.٠٧			
التحمل فوق الطاقة في العمل	غير متخصص	٦٩	٤.١٢	٠.٩٤	٠.٩٣	٠.٣٥	غير دالة
	متخصص	٣١	٤.٠٠	٠.٩٧			
القلق المزمن	غير متخصص	٦٩	٣.٢٠	٠.٩٦	٢.٩٧	**٠.٠٣	دالة
	متخصص	٣١	٢.٤٨	٠.٨٩			

الإرهاق الاجتماعي	غير متخصص	٦٩	٣.٤٣	٠.٦٧	٠.٢٦	٠.٨٠	غير دالة
	متخصص	٣١	٣.٤١	٠.٦١			
الدرجة الكلية	غير متخصص	٦٩	٣.٩٤	٠.٧٠	٢.٢٨	٠.٠٢	دالة
	متخصص	٣١	٣.٧٣	٠.٧٠			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠.٠٥) بالنسبة للأبعاد (ضغط النجاح أو التفوق ، ضغط العمل) و في الدرجة الكلية للضغوط النفسية و دالة عند مستوى (٠.٠١) بالنسبة لبعد (القلق المزمن) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة لهذه الأبعاد تبعاً للتخصص وكانت الفروقات لصالح أفراد عينة الدراسة غير المتخصصين أي أنهم أكثر عرضة للضغوط ، بينما لم تكن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة لبعد (نقص الاعتراف الاجتماعي ، العزلة الاجتماعية ، التحمل فوق الطاقة في العمل و كذلك بالنسبة لمحور الإرهاق الاجتماعي) و ذلك لأن قيم (ت) غير دالة إحصائياً فقد جاءت دلالتها أكبر من مستوى معنوية (٠.٠٥).

نتائج الفرض الثالث :

ينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية تبعاً لعدد سنوات الخبرة للمرشد الطلابي"

و للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل تحليل التباين الأحادي و الجدول التالي يوضح ذلك . جدول رقم (٥) نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المرشدين الطلابيين

على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	الدرجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
ضغط النجاح أو التفوق	بين المجموعات	١١.٨٩	٣	٢.٩٧	٣.٦٥	**٠.٠٠٧
	داخل المجموعات	١٩٢.٢٦	٩٦	٠.٨٢		
	المجموع	٢٠٤.١٥	٩٩			
نقص الاعتراف الاجتماعي	بين المجموعات	١٦.٣٥	٣	٤.٠٩	٧.٤٢	**٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٣٠.٠٤	٩٦	٠.٥٥		
	المجموع	١٤٦.٣٩	٩٩			
ضغط العمل	بين المجموعات	٤.٧٠	٣	١.١٨	٢.٠٣	٠.٠٩
	داخل المجموعات	١٣٦.٦٨	٩٦	٠.٥٨		
	المجموع	١٤١.٣٨	٩٩			
العزلة الاجتماعية	بين المجموعات	٢١.٩٧	٣	٥.٤٩	٤.٤٦	**٠.٠٠٢
	داخل المجموعات	٢٩٠.٦١	٩٦	١.٢٣		
	المجموع	٣١٢.٥٨	٩٩			

**٠.٠٠٠	٨.٠٨	٦.٦٣	٣	٢٦.٥٢	بين المجموعات	تحمل فوق الطاقة في العمل
		٠.٨٢	٩٦	١٩٣.٦٥	داخل المجموعات	
			٩٩	٢٢٠.١٧	المجموع	
**٠.٠٠٠	٧.٢٥	٦.٢٥	٣	٢٥.٠٠	بين المجموعات	القلق المزمن
		٠.٧٧	٩٦	١٨٢.٠٢	داخل المجموعات	
			٩٩	٢٠٧.٠٣	المجموع	
٠.١٤٠	١.٧٥	٢.٨٩	٣	٢.٧٤	بين المجموعات	الإرهاق الاجتماعي
		٠.٤٦	٩٦	٩٢.١٦	داخل المجموعات	
			٩٩	٩٤.٨٩	المجموع	
**٠.٠٠٠	٦.٢٥	٢.٨٩	٣	١١.٥٦	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٠.٤٦	٩٦	١٠٩.١٤	داخل المجموعات	
			٩٩	١٢٠.٧٠	المجموع	

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١ \* دالة عند مستوى ٠.٠٥

أظهرت نتائج تحليل التباين في الجدول أعلاه أن قيمة (ف) دالة عند مستوى (٠.٠١) بالنسبة للأبعاد (ضغط النجاح أو التفوق ، نقص الاعتراف الاجتماعي ، العزلة الاجتماعية ، تحمل فوق الطاقة في العمل و القلق المزمن) و في الدرجة الكلية للضغوط النفسية، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف عدد سنوات خبرتهم بالنسبة لهذه الأبعاد، بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لـ (ضغط العمل و كذلك في الإرهاق الاجتماعي) تبعاً لاختلاف عدد سنوات خبرتهم. حيث أن مستوى الدلالة (P) أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٥) .  
و لتحديد صالح الفروق تم استخدام اختبار LSD و الجدول رقم (٦) يوضح مصادر هذه الفروق.

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار LSD لتحديد مصادر الفروق في متوسطات درجات المرشدين الطلابيين على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لعدد سنوات الخبرة

قيمة p	فروق المتوسطات	الفرق بين		المتوسط	ن	عدد سنوات الخبرة	
		عدد سنوات الخبرة	عدد سنوات الخبرة			ضغط النجاح أو التفوق	
**٠.٠٠١	٠.٩١	٤	١	٤.١١	١٥	أقل من ٥ سنوات	١
**٠.٠٠١	٠.٨٣	٤	٢	٤.٠٢	٤٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٢
**٠.٠٠١	٠.٨٣	٤	٣	٤.٠٢	٤١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٣
*٠.٠١٢	٠.٦٥	-	-	٣.٨٥	٤	١٥ سنة فأكثر	٤

						نقص الاعتراف الاجتماعي	
**٠.٠٠١	٠.٨٦	٤	١	٤.٢٣	١٥	أقل من ٥ سنوات	١
**٠.٠٠١	١.٠٣	٤	٢	٤.٤١	٤٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٢
**٠.٠٠١	١.٠٣	٤	٣	٤.٤١	٤١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٣
**٠.٠٠١	٠.٨٤	-	-	٤.٢٢	٤	١٥ سنة فأكثر	٤
						ضغط العمل	
**٠.٠٠١	٠.٨٩	٤	١	٤.٠٨	١٥	أقل من ٥ سنوات	١
**٠.٠٠١	٠.٨٢	٤	٢	٤.٠٤	٤٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٢
**٠.٠٠١	٠.٨٠	٤	٣	٤.٠٣	٤١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٣
*٠.٠٠١	٠.٥٩	-	-	٣.٨٠	٤	١٥ سنة فأكثر	٤
						العزلة الاجتماعية	
**٠.٠٠١	١.٢٦	٤	١	٣.٧٣	١٥	أقل من ٥ سنوات	١
**٠.٠٠١	١.٠٣	٤	٢	٣.٥١	٤٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٢
**٠.٠٠١	١.١٧	٤	٣	٣.٦٥	٤١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٣
**٠.٠٠٧	٠.٨٧	-	-	٣.٣٥	٤	١٥ سنة فأكثر	٤
						تحمل فوق الطاقة في العمل	
**٠.٠٠١	١.١٧	٤	١	٤.٠٧	١٥	أقل من ٥ سنوات	١
**٠.٠٠١	١.٣٥	٤	٢	٤.٢٥	٤٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٢
**٠.٠٠١	١.١٩	٤	٣	٤.١٠	٤١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٣
**٠.٠٠١	١.٠٥	-	-	٣.٩٥	٤	١٥ سنة فأكثر	٤
						القلق المزمن	
**٠.٠٠١	٠.٨٣	٤	١	٣.٤٣	١٥	أقل من ٥ سنوات	١
**٠.٠٠١	٠.٧٤	٤	٢	٣.١٤	٤٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٢
**٠.٠٠١	٠.٩٣	٤	٣	٢.٦٠	٤١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٣

**٠.٠٠١	٠.٥٤	-	-	٢.٧٠	٤	١٥ سنة فأكثر	٤
						الإرهاق الاجتماعي	
**٠.٠٠٨	٠.٤٤	٤	١	٣.٤٩	١٥	أقل من ٥ سنوات	١
**٠.٠٠٧	٠.٦٤	٤	٢	٣.٧٠	٤٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٢
**٠.٠٠٣	٠.٥٨	٤	٣	٣.٢٨	٤١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٣
**٠.٠٠٠	٠.٦٩	-	-	٣.٦٢	٤	١٥ سنة فأكثر	٤
						الدرجة الكلية	
**٠.٠٠٠	٠.٨٦	٤	١	٣.٩٦	١٥	أقل من ٥ سنوات	١
*٠.٠٤٨	٠.٢٥	٤	٢	٣.٩٢	٤٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٢
**٠.٠٠٠	٠.٨٣	٤	٣	٣.٨٠	٤١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٣
**٠.٠٠٠	٠.٧١	-	-	٣.٦٧	٤	١٥ سنة فأكثر	٤

يتضح من الجدول السابق أن مصادر الفروق الدالة إحصائياً التي تعزى لعدد سنوات الخبرة في الضغوط النفسية جاءت كما يلي :

١ – بالنسبة للعبء الوظيفي : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠١) و (٠.٠٥) بين الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ إلى ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) من جهة و الذين عدد سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر) من جهة أخرى و جاءت الفروق لصالح الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) أي أنهم أكثر عرضة للضغوط من غيرهم .

٢ – بالنسبة لنقص الاعتراف الاجتماعي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠١) و (٠.٠٥) بين الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ إلى ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) من جهة و الذين عدد سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر) من جهة أخرى و جاءت الفروق لصالح الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) أي أنهم أكثر عرضة للضغوط من غيرهم و هذا يعني أن عدد سنوات الخبرة له تأثير في مستوى تعرضهم للضغوط بالنسبة للأعباء الوظيفية التي توكل إليهم فنجد أن ذوي عدد سنوات الخبرة المرتفعة أقل تعرضاً للضغوط من ذوي عدد سنوات الخبرة المنخفضة.

٣ – بالنسبة لضغط العمل:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠١) و (٠.٠٥) بين الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ إلى ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) من جهة و الذين عدد سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر) من جهة أخرى و جاءت الفروق لصالح الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) أي أنهم أكثر عرضة للضغوط من غيرهم .

٤ – بالنسبة للعزلة الاجتماعية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠١) بين الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ إلى ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) من جهة و الذين عدد سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر) من جهة أخرى و جاءت الفروق لصالح الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) أي أنهم أكثر عرضة للضغوط من غيرهم .

#### ٥ – بالنسبة لتحمل فوق الطاقة في العمل:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠١) بين الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ إلى ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) من جهة و الذين عدد سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر) من جهة أخرى و جاءت الفروق لصالح الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) أي أنهم أكثر عرضة للضغوط من غيرهم .

#### ٦ – بالنسبة للقلق المزمن:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠١) بين الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ إلى ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) من جهة و الذين عدد سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر) من جهة أخرى و جاءت الفروق لصالح الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) أي أنهم أكثر عرضة للضغوط من غيرهم .

#### ٧ – بالنسبة للإرهاق الاجتماعي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠١) بين الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ إلى ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) من جهة و الذين عدد سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر) من جهة أخرى و جاءت الفروق لصالح الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) أي أنهم أكثر عرضة للضغوط من غيرهم .

– بالنسبة للدرجة الكلية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى (٠.٠١) و (٠.٠٥) بين الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات ، من ٥ إلى ١٠ سنوات ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) من جهة و الذين عدد سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر) من جهة أخرى و جاءت الفروق لصالح الذين عدد سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) أي أنهم أكثر عرضة للضغوط من غيرهم .

و هذا يعني أن عدد سنوات الخبرة له تأثير في مستوى تعرضهم للضغوط بالنسبة للأعباء الوظيفية التي توكل إليهم فنجد أن ذوي عدد سنوات الخبرة المرتفعة أقل تعرضاً للضغوط من ذوي عدد سنوات الخبرة المنخفضة.

نتائج الفرض الرابع :

ينص الفرض الرابع على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين الطلابيين المتخصصين و غير المتخصصين في مستوى غموض الدور " تم استخدام اختبار t لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول غموض الدور تعزى إلى التخصص عند مستوى معنوية  $(\alpha \geq 0,05)$ .

جدول (٧) : نتائج اختبار t للفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول غموض الدور تعزى إلى

#### التخصص

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية
-------	-------	-----------------	-------------------	--------	-------------------

٠.٠٢٤	٢.٢٩٥	٠.٤٠٠	٣.٠٢٢	٦٩	غير متخصص	غموض الدور
		٠.٣٥٥	٢.٧٧٨	٣١	متخصص	

و النتائج مبينة في جدول رقم (٧) و الذي أن قيمة  $t$  المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي ٢.٢٩٥ و هي أكبر من قيمة  $t$  الجدولية و التي تساوي ١.٩٨، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي ٠.٠٢٤ و هي أقل من ٠.٠٥ مما يدل على وجود فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول غموض الدور تعزى إلى التخصص عند مستوى دلالة  $\alpha = ٠.٠٥$ . و الفروق لصالح فئة " غير متخصص " .

نتائج الفرض الخامس :

ينص الفرض الخامس على أنه "توجد فروق دالة إحصائية في مستوى غموض الدور تبعاً لعدد سنوات الخبرة للمرشد الطلابي"

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول غموض الدور تعزى إلى الخبرة عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq ٠,٠٥$ ) و النتائج مبينة في جدول (٨)

جدول ( ٨ ) : نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول غموض الدور تعزى إلى الخبرة عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq ٠,٠٥$ )

القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠.٠٤	٢.٨٥٨	٠.٤٣٩	٣	١.٣١٧	بين المجموعات
		٠.١٥٤	٩٦	١٦.٧٤٣	داخل المجموعات
			٩٩	١٨.٠٦١	المجموع

يتبين من الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي ٢.٨٥٨. كما أن القيمة الاحتمالية تساوي ٠.٠٤ و هي أقل من ٠.٠٥ مما يدل على وجود فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول غموض الدور الوظيفي تعزى إلى الخبرة عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq ٠,٠٥$ )، و يبين اختبار كيفية جدول رقم ( ٩ ) أن الفروق بين فئتي "أكثر من ١٠ سنوات" و "من ٦ - ١٠ سنوات" و الفروق لصالح الفئة "من ٦ - ١٠ سنوات"

جدول (٩): اختبار شففيه للفروق بين المتوسطات حسب متغير الخبرة

الفرق بين المتوسطات	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر
أقل من ٥ سنوات	٠.١٤٠	٠.٠٧٧ -	٠.١٦٩	
من ٥ - ١٠ سنوات	٠.١٤٠ -	٠.٢١٨ -	٠.٢٢٩	
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٠.٠٧٧	٠.٢١٨	٠.٢٤٦ *	
١٥ سنة فأكثر	٠.١٦٩ -	٠.٢٢٩ -	٠.٢٤٦ *	

يعزو الباحث الفروق بين الفئتين من " ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة " و الفئة "١٥ سنة فأكثر" أن الفئة الأولى بين ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة تمتلك خبرة متوسطة مقارنة مع الفئة التي خدمت ١٥ سنة فأكثر في العمل و تنقلت بين جميع الأقسام.

### قائمة المراجع

- أبو الحصين، محمد فرج الله مسلم (٢٠١٠م) الضغوط النفسية لدى الممرضين والمرضات العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة
- جودة، إيمان صبحي و اليافي، رندة سلامة (٢٠٠٧). العلاقة بين الأسلوب القيادي و الالتزام التنظيمي، و صراع الدور و غموضه، و بعض المتغيرات الديموغرافية في إحدى شركات القطاع العام في جمهورية مصر العربية : دراسة ميدانية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد ١٤، عدد ٣، سبتمبر ٢٠٠٧، ص ص ٤١٥ -

- الجميلي، علي عليج و البجاري، احمد يونس (٢٠٠٨). غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم، مجلة التربية والعلم - المجلد ( ١٥ ) العدد ( ٣ ) لسنة ٢٠٠٨
- دخان، نبيل كامل والحجار، بشير إبراهيم (٢٠٠٥م) الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلافة النفسية لديهم، مجلة الجامعة الإسلامية، العدد ٢: ٣٦٩-٣٩٨
- الدليم، فهد بن عبد الله (٢٠٠١م) الممارسات الإرشادية السائدة في عمل المرشدين الطلابيين وعلاقتها بمتغيرات التخصص والخبرة والمرحلة التعليمية، مجلة جامعة الملك سعود، مجلد ١٣ عدد ٢: ٤٣٩-٤٧٨
- السمادوني، السيد إبراهيم والربيعه، فهد بن عبد الله (١٩٩٨م) الإنهاك النفسي لدى عينة من العاملين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة جامعة الملك سعود، عدد ١: ١١٣-١٦٥
- شند، سميرة محمد إبراهيم والأنور، محمد إبراهيم محمد (٢٠١٢م) قلق المستقبل وعلاقته بالضغوط النفسية لدى شرائح مهنية مختلفة، مجلة كلية التربية بالزقازيق، عدد ٧٦: ٢٠٣-٣٠٠
- صبيرة، فؤاد و ريم كحيلة و عبيد رفيف ناصر (٢٠١٤)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية دراسة ميدانية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية \_ سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد (٣٦) العدد (٤)
- عبد القادر، رسمية سعيد (٢٠٠٨م) الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية في محافظات شمال فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد ١٣: ١٥٥-١٩٧
- عبد الله، محمد قاسم (٢٠٠٩م) واقع عمل المرشد النفسي ومهاراته، أبحاث مؤتمر نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية وفي ضوء تحديات العصر، كلية التربية - جامعة دمشق
- العجمي، راشد شبيب (٢٠٠١). التأثير النفاعلي (المشترك) لصراع و غموض الدور على الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية على دولة الكويت، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة - مصر، ٢٠٠١، ٣ع، يوليو، ص ص ١ - ٢٨
- الغامدي، صالح بن علي (٢٠٠٧م) دور المرشد المدرسي مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس الدمج، مجلة كلية التربية بالزقازيق، عدد ٥٧: ٨٥-١١٠
- القرني، محمد بن مسفر (٢٠٠٣). تأثير غموض الدور و تعارض الدور في الممارسة المهنية لدى الاختصاصيين الاجتماعيين في المؤسسات الطبية، مجلة العلوم الاجتماعية - الكويت، مج ٣١، ١ع، ص ص ٨٧ - ١٠٥
- قليوبي، خالد محمد و طنحور إسماعيل محمد ، الخصائص السيكمترية لاختبار ترير الألماني للضغوط النفسية المزمنا . المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب المجلد ٣١ العدد ( ٦١ ) ٧٩ - ١١٦ الرياض .
- الكلابي، سعد بن الله (٢٠٠٨). غموض و تعارض الأدوار الوظيفية استعراض و فحص علاقتهم بنتائج العمل (رسالة دكتوراة غير منشورة). جامعة الملك سعود، المملكة السعودية.
- محمد، عبد الله محمد (٢٠١٤)، الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية والحاجات النفسية لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم درمان - السودان
- مقداد وخليفة (٢٠١٢)، الضغوط النفسية و إستراتيجيات مواجهتها لدى معلمي نظام الفصل بمملكة البحرين. دراسات نفسية و تربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية و التربوية عدد ٩ ديسمبر
- المشعان عويد محمد (٢٠٠٠م) مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد ٢٨ العدد ١: ٤٣-٧٦
- هندي، أماني يوسف محمد (٢٠١٣م)، مستوى الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان و علاقته بمشاركة المعلمين في اتخاذ القرار، رسالة ماجستير ، جامعة عمان العربية ، الأردن.



- Alan, H.S, K. Chen &. Chan Elaine Y.L. Chong.( ٢٠١٠). Work stress of Teachers from primary and secondary schools in Hong Kong. Proceedings of the International Multi- Conference of Engineers Scientists. Vol .٣
- Gomery, C. &. Rupp, A. (٢٠٠٥). A meta analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teacher, Canadian Journal of Education ٢٨ (٣) ، ٤٥٨ - ٤٨٦
- Idris M.,(٢٠١١),Over Time Effects of Role Stress on Psychological Strain among Malaysian Public University Academics, International Journal of Business and Social Science Vol. ٢ No. ٩ [Special Issue - May .[٢٠١١
- Judeh M.,(٢٠١١)Role conflict and role ambiguity as Mediators of the relationship between Orientation and Organizational Commitment:Case Study ,Published by Canadian Center of Science and Education, International Business Research Vol. ٤ No. ٣; July .٢٠١١
- Taylor, A., Zimmer, C., Wormack, R., (٢٠٠٥). Strategies to prevent teacher stress and burnout, Online Submission, Pp.٢٤
- Jay, Beckley.( ٢٠١١). The wellbeing of New Zealand teachers : the relationship between health, stress, job demands and teacher efficacy : a thesis presented for the partial fulfilment. Master of Educational Psychology at Massey University, Albany, New Zealand
- Ram N.,Khosro I., Shah A.,Chandio F.,Shaikih F.,(٢٠١١),Role conflict and role ambiguity as Factors in Work Stress among Managers: A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan:Case Study \Canadian Center of Science and Education, Asian Social Science,Vol. ٧, No. ٢; February .٢٠١١
- Sajana, Calon untuk Ijazah.( 2011 ). Job stress among secondary school teacher astudy In the district Perak Tengah, Perak. Darul Ridzuan. Unpublished Master Certificate, University Utara Malaysia.
- Jepson, E& Forrest, S. (2006): Individual contributory Factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. British Journal of Education psychology. 76(1), p.p.183-197.