



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدي الطلابيين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض

إعداد

أ / سامى بن سلمان محمد العتيبي

باحث دكتوراه إرشاد نفسى - قسم علم نفس - كلية التربية

جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية

تاريخ الاستلام: ٢٥ مايو ٢٠٢١ م - تاريخ القبول: ١٥ يونيو ٢٠٢١ م

DOI :10.21608/JYSE.2021. 149358

ملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط الحياتية لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية، والتعرف على العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية، ومعرفة الفروق بين الرضا الوظيفي وأحداث الحياة الضاغطة لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية وفقاً للمتغيرات الديمغرافية والشخصية (العمر - مستوى الدخل - المستوى التعليمي)، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) مرشداً من المرشدين الطلابيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض، واستخدم الباحث هذه الدراسة مقياس الرياض الوظيفي، ومقياس أحداث الحياة الضاغطة .

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى أحداث الحياة الضاغطة لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض كانت على تأثير الأحداث الاقتصادية من وجهة نظر المرشدين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة كبير، وتأثير الأحداث المهنية من وجهة نظر المرشدين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة أحياناً، تأثير الأحداث العاطفية والزواجية من وجهة نظر المرشدين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة نادرة، وتأثير الأحداث الأسرية من وجهة نظر المرشدين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة نادرة، وتأثير الأحداث العلمية من وجهة نظر المرشدين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة أحياناً، وتأثير الأحداث الانفعالية من وجهة نظر المرشدين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة نادرة، وتأثير الأحداث الشخصية من وجهة نظر المرشدين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة نادرة، وتوجد علاقة ارتباطية سالبة غير دالة إحصائياً بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي حيث أن العلاقة ضعيفة جداً.

وأوصت الدراسة: بتعميم برامج إرشادية لدى مرشدي الطلاب تساعد على مواجهة أحداث الحياة الضاغطة، وعقد دورات تدريبية لدى مرشدي الطلاب تعينهم على كيفية التعامل مع الازمات الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: الحياة الضاغطة - الرضا الوظيفي - المرشدي الطلابيين.

Abstract of the research:

The study aimed at the level of life stresses among the counselors in the secondary stage, and to identify the level of job satisfaction of the job candidate and the candidate of the counselors. Students for the secondary stage according to demographic and personal variables (age - income level - educational level), and the study sample consisted of (120) student counselors who work in public education schools in the secondary stage in Riyadh, and the researcher used this study scale Riyadh career prepared ,The stressful life events scale prepared .

The study reached the level of stressful life events in the study stage in the industrial stage in the industrial stage in Riyadh, the degree of impact of economic events from the point of view of the secondary stage in Riyadh is a large degree, and the impact of professional events from the point of view of the secondary stage in Riyadh is sometimes a degree. Emotional and marital matters from the point of view of the counselors of the secondary stage in Riyadh is a degree, and the impact of family events from the point of view of the counselors of the secondary stage in Riyadh is a degree. And the impact of scientific events from the point of view of the secondary stage in Riyadh is sometimes a degree, And the impact of emotional events from the point of view of counselors for the secondary stage in Riyadh is a rare degree, and the impact of personal events from the point of view of counselors for the secondary stage in Riyadh is a rare degree, and there is a negative correlation that is not statistically significant between stressful life events and job satisfaction as the relationship is very weak.

The study recommended: Circulating counseling programs for student counselors to help them face stressful life events, and holding training courses for student counselors on how to deal with economic crises.

Key Words: Stressful life - job satisfaction - student counselors.

مقدمة:

يعد تحقيق الصحة النفسية للفرد الدور الأساس للمرشد الطلابي؛ وذلك من خلال إيجاد التوافق النفسي والاجتماعي، والمرشد الطلابي في المرحلة الثانوية يواجه العديد من المشكلات؛ وذلك بسبب الفئة التي يتعامل معها وهي التي تكون في بداية سن المراهقة والتي تتطلب تشخيصاً دقيقاً وإماماً بأساليب العلاج المختلفة التي تتناسب معه حالة كل مسترشد. ويواجه المرشد الطلابي في حياته ضغوطاً مختلفة التي أصحبت جزءاً من حياته اليومية، مما انعكس على صحته الجسمية والنفسية؛ حيث تولد له حالة من عدم الاتزان الجسيمي والنفسى، وتنشأ هذه الضغوط عادة من البيئة المحيطة به، لكون أن الضغط والحياة أصبحا يسيران جنباً إلى جنب؛ وذلك نتيجة لتعرضه لدرجات متفاوتة من الضغوط، فغالباً ما يتعرض الفرد لموافق وظروف تكون متطلباتها فوق طاقته، وهذا يشير إلى ضغوط العمل والأسرة من أهم أنواع الضغوط النفسية التي يتعرض الفرد للإصابة بالاضطرابات السيكوسوماتية" (الصبان، ٢٠٠٣ م: ٥).

وقد أصبحت أحداث الحياة الضاغطة واحدة من سمات العصر الحديث، لما تشكله من خطر وتهديد لحياة الفرد والمجتمع، وتعرض المرشد الطلابي إلى أحداث الحياة الضاغطة بشكل مستمر قد يشعره بحالة من التوتر والقلق والإحباط؛ مما يحول دون تحقيق أهدافه وأمنيته المستقبلية. وأن أحداث الحياة اليومية تحمل ضغوطاً يدركها الإنسان في حله وترحاله؛ حيث يتعرض يومياً للأزمات التي يقف أمامها عاجزاً عن حلها.

لذا فإن من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية؛ حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. وفي هذا الصدد نجد أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطية وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدر العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة .

فمهمة الإرشاد المدرسي من أهم الخدمات الرئيسة والمهمة التي يحتاج الطلاب وجميع العاملين في المدرسة، وقد أخذت مسؤولية التوجه والإرشاد المدرسي في الرقي والتطوير لتراعي النمو السليم للطلاب، وخاصة في ظل المتغيرات الأسرية والاجتماعية، وما يبيث من

تحديات في هذا العصر المليء بالتقدم التقني والعلمي والإعلامي، وترابط الثقافات والتطور في التعليم ووسائل الاتصال، وفي ظل ازدياد عدد الطلاب والانتقال من مرحلة الطفولة إلى مرحلة المراهقة ومها إلى الرشد، وكذلك التغيرات في متطلبات العمل، وتعرض الطلاب إلى المشكلات الاجتماعية والنفسية التي تقلل من دافعيتهم نحو التحصيل والإنجاز العلمي، وزيادة الرسوب والتأخر الدراسي، وأيضاً وجود فئة من الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، معاناة بعض الطلاب من سوء التكيف مع بيئة المدرسة، وحاجة الطلاب إلى من يساعدهم على فهم أنفسهم ومعرفة قدراتهم وإلى من يرشدهم إلى اتخاذ القرارات المناسبة بشأن تخصصاتهم الدراسية ومنهم المستقبلية.

فكل هذه العوامل سابقة الذكر زادت من حاجة وجود إرشاد مدرسي يقف عليه نخبة من المرشدين التربويين ومزود ببرامج وقائية ونمائية وعلاجية في مختلف المجالات التربوية والمهنية والنفسية والاجتماعية.

مُشكلة الدراسة:

يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة تتضمن خبرات غير مرغوبة، والمواقف الضاغطة عندما تكون مصحوبة بالفشل فإنها تترك آثارها السلبية التي تضعف من قدرات الفرد التوافقية وتؤدي إلى الشعور بعدم التوافق مع البيئة والعمل من حوله وبالتالي فقدان الرضا الوظيفي.

وقد توصل (قلبان، ١٤٢٨هـ) من خلال مراجعته للدراسات السابقة وجود ارتباط بين متغيرات عدم الرضا وأحداث الحياة الضاغطة، وهذا ما أثبتته دراسة (السلوم، ٢٠٠٢م) الذي يعتبر عدم التطور والنمو المهني في مجال الإشراف التربوي أحد عوامل ضغوط العمل، وأن هناك مجموعة من العوامل ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي تتمثل في إجراءات الترقية والمناخ التنظيمي للعمل، لذا فإن شعور المرشد الطلابي بالرضا الوظيفي يجعله قادراً على القيام بواجباته ووظائفه بمستوى أعلى وبفاعلية وإبداع مقارنة بالمرشدين غير راضين، وهذا ما أكدته دراسة (الهويش، ١٤٢٠هـ) التي أشارت إلى وجود علاقة سلبية بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي.

ومن هنا فإن موضوع الرضا الوظيفي أهتم بمجموعة من العوامل مثل الراتب، المستوى المادية، وتحقيق الذات، وضغوط العمل كما جاء في دراسة (الثنيان، ١٤٢٠هـ) وكذلك تشير

دراسة (أسعد، ١٤٢٢ هـ) إلى وجود علاقة طردية بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، وتعد مدة الخبرة في العمل الإرشادي والمؤهل العلمي من العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشد الطلابي .

ومن خلال ما تم عرضه يمكن تحديد مشكلة الدراسة بصورة أدق في السؤال الرئيسي التالي: س: ما مدى العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بالمرحلة الثانوية؟
تساؤلات الدراسة:

١. ما مستوى الضغوط الحياتية لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية؟
٢. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية؟
٣. ما العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية؟

أهداف الدراسة

١. التعرف على مستوى الضغوط الحياتية لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية.
٢. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية.
٣. التعرف على العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية للدراسة في تناول مفاهيم أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي داخل المجتمع التعليمي التربوي في المملكة العربية السعودية، والتعرف على مدى العلاقة بينهما، كما تهتم الدراسة الحالية بشريحة هامة في المجتمع التربوي وهم (مرشدي طلاب المرحلة الثانوية)؛ وذلك لأهمية دورهم في العملية التعليمية، ومساهماتهم في توفير المناخ المدرسي المناسب، وتحقيق التوافق النفسي للطلاب. كذلك تزويد المكتبة العربية والمكتبة السعودية في مجال الإرشاد الطلابي الاستفادة من دراسات علمية عن مفهوم أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي وتسهم الدراسة الحالية في رفع مستوى الإرث العلمي في مجال الإرشاد الطلابي.

الأهمية التطبيقية: تكمن الأهمية التطبيقية في تصميم برامج إرشادية لتزويد مرشدي الطلاب بأساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وتصميم برامج إرشادية لتنمية الرضا الوظيفي لديهم، وكذلك معرفة أهم أحداث الحياة الضاغطة والتي قد تؤثر على مرشدي الطلاب بشكل سلبي على الرضا الوظيفي لديهم وتفيد هذه الدراسة المؤسسات التعليمية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى مرشدي الطلاب لكي تساعدهم على تحقيق الاهداف التربوية المنشودة، وكذلك تساهم الدراسة الحالية في معرفة أهم العوامل التي تسبب أحداث الحياة الضاغطة لدى المرشدين الطلابيين وتأثيرهما على الرضا الوظيفي.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تختصر هذه الدراسة الحديث على الضغوط الحياتية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلاب للمرحلة الثانوية، والعلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي، وعلاقتها بالمتغيرات الديمغرافية والشخصية (العمر - الدخل - المستوى التعليمي).

الحدود المكانية: تختصر الدراسة الحالية على المرشدي الطلابيين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٥-١٤٣٦ هـ.

مصطلحات الدراسة:

أحداث الحياة الضاغطة: التعريف الاصطلاحي: يعرف (الاسمري، ٢٠١١م، ٣٠) أحداث الحياة الضاغطة بأنها " الاحداث المثيرة للضغوط والتي تتعلق بالمجال الاقتصادي، والمهني، والعاطفي، والزواجي، والأسري، والصحي، والانفعالي، والشخصي".

التعريف الإجرائي: يعرف الباحث احداث الحياة الضاغطة بأنها الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية على مقياس أحداث الحياة الضاغطة إعداد (فايد ١٩٩٨م).

الرضا الوظيفي: التعريف الاصطلاحي: يعرف (عاشور، ١٩٨٣م) الرضا الوظيفي بانه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية او إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن

يحققه من عمله، وكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجته، كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، أي كان راضياً عن عمله، ولكن كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع، كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أي كان غير راض عن عمله. التعريف الإجرائي: ويعرف الباحث الرضا الوظيفي بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية على مقياس الرضا الوظيفي إعداد الشابي (١٤١٧هـ).

الإطار النظري والدراسات السابقة

- المحور الأول: الحياة الضاغطة
- مفهوم أحداث الحياة الضاغطة:

كلمة (Stress) مقتبسة من علم الفيزياء والميكانيكا وهي تعني "القوة التي تضغط على شيء آخر وقد تغير من شكله أو حجمه" وفي مجال علم النفس تعني هذه الكلمة "التوتر النفسي الشديد" (الزاد، ٢٠٠٠م، ٣٤)، فأما في اللغة الإنجليزية فقد وردت ثلاث مصطلحات هي الانضغاط (Strain) والضغط (Stress) وقد جاءت الضواغط (Stressor) لتشير إلى تلك المؤثرات التي توجد في المجال البيئي (فيزيائية واجتماعية ونفسية) والتي لها القدرة على إنشاء حالة ضغط ما، أما كلمة الضغط (Stress) فتعبر عن الحدث ذاته أي وقوع الضغط بفاعلية الضواغط أي ان الفرد وقع تحت طائلة ما.

لذا يشير مصطلح الانضغاط (Strain) إلى حالة الانضغاط التي عاني منها الفرد، والتي تعبر عن ذاتها بالشعور بالإعياء والإنهاك والاحترق الذاتي ويعبر عنها الفرد بصفات مثل قلق أو مكتئب أو متوتر (في: الصبان، ٢٠٠٣م).

ولقد وجد العلماء أن مصادر الضغط ليست كلها ضارة او ذات تأثير سلبي، فالضغط عند (الفرماوي، ١٩٩٣م) هو العنصر المجدد للطاقة التكيفية لكل من العقل والجسم، فإذا كانت هذه الطاقة يمكنها احتواء المتطلبات والاستمتاع بالاستثارة المتضمنة فيها، فإن الضغط يكون مقبولاً ومفيداً، أما إذا كانت لا تستطيع فإن الضغط لا يكون مقبولاً وغير مفيد.

- النظريات المفسرة للضغط:
اختلفت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغوط طبقاً لاختلاف الأطر النظرية التي تبنتها وانطلقت منها، فهناك نظريات ذات أسس نفسية أو فسيولوجية أو اجتماعية، ومن أهم النظريات ما يلي:
- نموذج ليفي Leavy: يفترض ليفي (Leavy) أن العوامل النفسية والاجتماعية تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة مع المرض العضوي حيث يرى أن أي تغيرات نفسية اجتماعية يمكن ان تعمل كمصدر للتوتر او كمثيرات لا استجابات بيولوجية غير محدودة، وتصطدم هذه المثيرات للفرد مع البرنامج النفسي الفسيولوجي (العوامل الوراثية البيئية) وفقاً لنمط معين، وهي هذه الاستجابة الفرد لبعض أنماط النشاط الجسمي كالمواجهة أو الهروب في المواقف المختلفة ومن ثم تعبير استجابات التوتر غير المحدد نذير للمريض الذي يعرض بأنه عجز أو فشل في النظام النفسي الفسيولوجي على القيام بمهام ضرورية (في: الصبان، ٢٠٠٣م).
- نظرية كانون Cannon: يعتبر كانون أحد الرواد الأوائل في بحوث الضغط، وعرف الضغط بانه ردود فعل الجسم في حالة الطوارئ، وأشار إلى مفهوم استجابة المواجهة أو الهروب Fight or Flight، التي قد يسلكها الفرد حيال تعرضه للمواقف المؤلمة في البيئة وتعتبر هذه الاستجابة تكيفية لأنها تكمن الفرد من الاستجابة بسرعة للتهديد، غير أنها قد تكون ضارة للكائن لأنها تزيد من مستوى أدائه الانفعالي والفسيولوجي عندما يتعرض لضغوط مستمرة ولا يستطيع المواجهة أو الهروب، ويحدث تنشيط للجهاز العصبي السمبثاوي والجهاز الغدي مما يؤدي إلى حدوث تغيرات فسيولوجية تجعل الشخص مستعداً لمواجهة التهديد أو الهروب، ويرى كانون أن جسم الإنسان مزود بميكانيزم يساهم في الاحتفاظ بحالة من الاتزان، أي قدرة الجسم على مواجهة التغيرات التي تحدث وكذلك ميله إلى العودة إلى الوضع الفسيولوجي الذي كان عليه قبل الضغط، وبالتالي فإن أي متطلب بيئي إذا فشل الجسم في التعامل معه فغنه يخل بهذا الاتزان، ومن ثم ينتج المرض (عسكر، ٢٠٠٣م)

• نظرية مفهوم الحاجة لموراي Need Concept Theory
يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهوده للوصول إلى هدف معين، ويميز موراي بين نوعين من الضغوط هما:

١. ضغط بيتا Beta Stress: ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

٢. ضغط ألفا Alpha Stress: ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي.
ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول من الضغوط ويؤكد على ان الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، ويطلق على هذا مفهوم تكامل الحاجة، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا (عثمان، ٢٠٠١م).

• نظرية أحداث الحياة الضاغطة لهولمز وراهي: يؤكد كل من هولمز وراهي (١٩٦٧) Holmes & Rahe أن أحداث الحياة وتغيرات البيئة الخارجية سواء أكانت إيجابية أو سلبية من شأنها ان تسبب ضغطاً على الفرد، واعداد ذلك مقياساً لقياس تأثيرات الحياة الضاغطة على الأفراد، ويؤكدان أيضاً أن الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على المقياس هم الذين يتعرضون للإصابة بالأمراض، مقارنة بالأفراد ذوي الدرجات المنخفضة فيه، وان تكدر أحداث الحياة الضاغطة - التي تكون مهددة وغير مرغوبة اجتماعياً ولا يمكن التحكم والتنبؤ بها - بالمشقة النفسية؟، وكذلك ترتبط بالاكتئاب والقلق وظهور بعض الاضطرابات الذهنية مثل البارانونيا والشيزوفرانيا، وقد تؤدي هذه الأحداث أيضاً إلى المنغصات اليومية وبالتالي إلى الأغراض والاضطرابات النفسية (عبدالرحمن، ١٩٩٩م).

• النظرية الانفعالية لسكولر Schooler: توضح هذه النظرية ان هناك ارتباطاً قوياً بين الضغوط النفسية ورد الفعل الانفعالي، حتى أن البعض ذهب إلى تعريف الضغوط النفسية - ارتباطاً بتأثيرها الانفعالي - بأنها كل ما هو غير سار أو مقلق، أو هي مطلب شديد الإلحاح، وأكثر الانفعال شيوعاً كردود الأفعال للمواقف الضاغطة فإن مواقف الفرد تزداد اضطراباً (الطلاع، ٢٠٠٠م).

• نموذج شوارتز (Schwartz) : وضع شوارتز (Schwartz) نموذجاً سلوكياً يشرح من خلال تأثير العوامل النفسية على الصحة والمرض حيث يرى أن البيئة تضع مطالباً على الفرد فيختار الجهاز العصبي الوظائف الضرورية لمواجهة هذه المطالب (الضغوط) بناء على طبيعتها حيث تظهر استجابات جسمية محددة نتيجة استثمارها بينما تكف استجابات اخرى، وتقوم التغذية المرتدة السالبة بإعادة التوازن المفقود حيث تجبر المخ على تعديل توجيهاته لمساعدة الأجهزة المبتلية، وقد تؤدي هذه التغذية السالبة على خبرة الشعور بالألم (عبدالرحمن، ١٩٩٩م).

• النظرية المعرفية للضغط والتعامل Coping Cognitive Theory of stress And وتقوم هذه النظرية على أساس من العلاقة والعملية، فمن ناحية العلاقة فإنها تتضح في تعريف الضغط على أنه العلاقة بين الشخصين والبيئة التي تفوق إمكانياته، وتمثل خطراً على استقراره وسعادته، وكون هذه النظرية تبني على أساس من عملية، فإن ها له معنيات بالنسبة لها.

١. أن الشخص والبيئة في علاقة ديناميكية باستمرار.

٢. أن هذه العلاقة ذات وجهة ثنائية من حيث كون الشخص والبيئة يؤثر كلا منها في الآخر.

كما أنها تفرض وجود عمليتين هما التقدير المعرفي (Appraisal Cognitive) والتعامل (Coping) كوسطين للضغط وللنتائج الكيفية المتصلة به، ومعنى الحدث تحدده عمليات التقدير المعرفي، وهناك نوعان رئيسان من التقدير هما (التقدير المبدئي) الذي من خلاله يقوم الفرد دلالة علاقة ما لاستقرار الحياة (غير مناسب أو إيجابية أو ضاغطة)، ويشارك إليها بالتقديرات الأولية، ويجري عن طريق التقدير الثانوي البدني (صحة الفرد)، والموارد الاجتماعية (شبكة العلاقات الاجتماعية)، والإمكانات النفسية (المعتقدات) التي يسند إليها في الإبقاء على تقدير الذات، وكذلك الإمكانات المادية (المال)، ويتقارب التقديران معاً للسيطرة على المطالب التي يوجد التعامل الضاغط بين الفرد وبيئته. كما ان التعامل يعرف مستقل عن نتائج، ويشير إلى جهود لإدارة المطالب بصرف النظر عن نجاح هذه الجهود أو الإخفاق فيها (الشناوي وعبد الرحمن، ١٩٩٤م).

• نموذج التوتر أو الإجهاد كابلان وآخرون Caplan et al: يوضح هذا النموذج أن هناك علاقة معقدة جداً بين التوتر والضغوط النفسية من جهة، والصحة أو المرض من جهة أخرى، إذا أن الضغوط النفسية تستثير إدراك الفرد لها والتي يدخل في إطارها كل من المساندة الاجتماعية ومفهوم الذات وقدرة الفرد على المواجهة كعوامل وسطية، ويصاحب ذلك تنشيط كل من هرمونات الغدة النخامية والهيپوثلاموس ونشاط الجهاز المستقل، وينعكس كل ذلك على جهاز المناعة الذي يمثل المحدد الأساسي لما يتمتع به الفرد من صحة أو مرض (عبدالرحمن، ١٩٩٩م).

فمن خلال العرض السابق للنظريات المفسرة للضغوط النفسية نجد أن بعض منا فسرت استجابة الضغط النفسي على أساس فسيولوجي اعتماداً على أن المهاد (الهيپوثلاموس) هو المركز الأساسي لاستجابة الفرد للضغوط، ويمكن الاستبدالات على وجود الضغط من نمط الاستجابة التي يقوم بها الفرد عند مواجهة للضغوط من خلال بعض المراحل التوافقية التي يمر بها، بينما حاولت بعض النظريات التنبيهية إلى أهمية دور العوامل النفسية والاجتماعية والوراثية في الاستجابة الفسيولوجية للضغط؛ حيث نجد أن البعض نظر إلى الضغط باعتباره مثر لحالة القلق الناتجة عن تعرض الفرد لموقف ما ضاغط، وافترض البعض الآخر أن استجابة الضغط تتأثر بإدراك الفرد ومستوى المساندة الاجتماعية المقدمة له وإمكاناته الذاتية وميكانيزماته الدفاعية التي تؤثر في مستوى الاستجابة الفسيولوجية للضغط التي تحدد بالاستراتيجيات التي يستخدمها الفرد في مواجهة الضغوط النفسية بحاجات الفرد، وان العقل هو الطريقة التي تساعد في إدراك ومواجه الضغوط التي تتعرض لها، كما ربط البعض الآخر بين الضغوط النفسية والانفعالات.

• العوامل النفسية الاجتماعية المسببة للضغوط:
تتفاوت العوامل النفسية الاجتماعية (البيئية) من المسؤوليات الحياتية اليومية إلى الأحداق والتغيرات ببعديها السلبي والإيجابي، وهي تنشأ من التفاعل بين الإدراك وعمليات التأهيل الاجتماعي أي تفسير الفرد للأحداث التي تقع ضمن النفسي والاجتماعي.

ومن إطار الأسباب النفسية للضغوط ما يلي:

١. التوافق (Adaptation): فإن الفرد يشعر بالإحباط عند وجود عائق يمنعه من تحقيق هدفه أو في حالة شعوره بالعجز لتغيير المواقف غير المرغوب فيها، وفي الغالب يتجسد رد الفعل في انفعال الغضب، ومن الطبيعي أن يصبح ذلك إفراز للهرمونات التي ترتبط بالموقف.

٢. زيادة الحمل (Overload): ويحدث ذلك عندما تزيد المتطلبات على قدرات الفرد لمواجهتها، مثل عدم وجود وقت كافي لإنجاز المتطلبات وزيادة المسؤولية وعدم وجود مساندة اجتماعية.

٣. الحرمان الحسي (Sensory Deprivation): مثل قلة الإثارة التي تتمثل في المهام الروتينية التي لا تتطلب مجهود فكري أو بدني إذ أن الفرد يجد نفسه يزاول عملاً خال من الإثارة، يفقد الرغبة في الأنشطة اليومية، ويشعر أنه منهكاً، يؤدي عملاً أقل من قدراته (عسكر، ١٩٩٨م).

ومما سبق نستنتج أن الفرد يتمتع بصحة سليمة إذا استطاع أن يحفظ بالتوازن بين الجانبين النفسي والاجتماعي بطريقة سليمة، أما إذا لم يستطع مواجهة هذه الأحداث والتغيرات، وشعر بالإحباط، وزادت المتطلبات على قدرته، أو فقد المساندة الاجتماعية والرغبة في ممارسة أنشطته اليومية، حدث خلل في هذا التوازن وفقد الفرد توافقه النفسي والاجتماعي، لذلك تتوقع أن الضغوط المستمرة قد تؤدي إلى التعرض للإصابة بالاضطرابات السكوسوماتية، ومن أمثلها ما يتعرض له مدير شركة أو مؤسسة، فيقضي أسابيع طويلة أو شهور في حالة طوارئ في مؤسسة، والزوجة التي تعاني من انفعال الخوف من الفشل لمدة طويلة، وهذا الانفعالات المطولة تؤدي إلى تغيرات فسيولوجية طويلة، وقد تؤدي هذه بدورها إلى تحطيم أعضاء الجسم وإلى الإضرابات السيكوسوماتية (العيسوي، ١٩٩٧م).

• العوامل المهنية المسببة للضغوط النفسية:
تستخدم كلمة الضغوط عند تناول الموضوع من الناحية المهنية للدلالة على حالتين مختلفتين هما:

١. ظروف العمل المادية والاجتماعية التي تحيط بالفرد في مكان عمله، وتسبب له نوعاً من الضيق، ومن ثم فهي ترتبط بالعوامل الخارجية.
٢. الشعور غير السار الذي ينتاب الفرد بسبب هذه العوامل، فهو يقضى حوالي ثلث حياته في مزاولته عمله كوسيلة لإشباع حاجات، ويؤدي عملية ضمن شبكة من العلاقات ومحيط بشري تتباين دوافعهم وتوقعاتهم، ومن الطبيعي أن يواجه الفرد مواقف واستجابات سلوكية لا تلقي القبول عنده والتي قد تتحول إلى مصادر للضغوط بالنسبة له مثل عدم كفاية الوقت للمتطلبات الوظيفية أو عدم كفاية المردود المادي لمتطلبات الحياة أو محاولة التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية (خاصة المواصفات)، أو التفرقة في المعاملة من جانب المسؤول، أو الضوضاء في مكان العمل، أو عدم المشاركة في القرارات التي تخص عمل الفرد، وتجميع هذه العوامل بين عوامل تتعلق بالعمل نفسه وعوامل تتعلق ببيئة العمل الاجتماعية والمادية (عسكر، ١٩٩٨م).

• المحور الثاني: الرضا الوظيفي

• مفهوم الرضا الوظيفي

يعرف (الأغبري، ٢٠٠٢م) الرضا الوظيفي بأنه يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده: كالترب، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء، وفرص الترقى الوظيفي، والنمو المهني.

كما يعرفه (أبو شيخة، ١٩٩٨م) بأنه: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد: حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية الاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة.

ويعرفه (التويجري، ١٩٩٨م) بأنه: موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله.

ويعرفه (المعمر، ١٩٩٣م) بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله على عمله بحماس ورغبة، ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية. والرضا الوظيفي من جهة نظر كابن Kaplan أنه حصيلة العوامل المختلفة المتصلة بالعمل التي من شأنها ان تصير الفرد راضياً عن عمره رغباً فيه مقبلاً عليه في بدء يومه دون تذمر (في: فلمبان، ١٤٢٨هـ).

أما (الهويش، ١٤٢٠هـ: ٣٢) فيعرف الرضا الوظيفي "بأن مدى تكيف الأفراد مع أدوارهم في الأعمال والوظائف التي يشغلونها".

• النظريات المفسرة لرضا الوظيفي

١. نظرية العاملين لهيزبيرغ: وقد تضمنت هذه النظرية بأنه من المحتمل أن يشعر العاملون بالرضا وعدم الرضا في نفس الوقت، وأنه في الوقت الذي تقوم به عوامل وقائية بالحماية من عدم الرضا، فهي لا تقود بالضرورة إلى الرضا، بينما عوامل الدافعية تقود إليه، وتعرف نظرية العاملين أيضاً بنظرية الدافعية الوقائية وقد تمكن هيزبيرغ وزملائه الوصول إلى نظرية العوامل الدافعية من خلال دراسة الرضا الوظيفي لمائتين من المحاسبين والمهندسين حيث توصل إلى النتائج التالية:

- أن هناك بعض العوامل الخاصة بالوظيفية والتي تنتج عن عدم توافرها وجود حالة من عدم الرضا لدى الموظف، وتضم العوامل الوقائية، سياسة الشركة والإدارة، الإشراف الفني، والعلاقات المتبادلة مع المشرف والزملاء والمرؤوسين، الراتب، تأمين الوظيفة، ظروف العمل، والحياة الشخصية للفرد، والحالة الاجتماعية.
- هناك ظروف أو عوامل أخرى إذا توافرت تؤدي إلى وجود دافع قوية لدى الموظف لبذل مزيد من الجهود فضلا عن تحقيق الرضا عن الوظيفة، ويطلق على هذه الظروف العوامل الدافعية، وتضم الاعتراف والانجاز والتقدم والعمل نفسه واحتمالات النمو في الوظيفة والمسئولية (شهيب، ١٩٩٠م).

٢. نظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية: (نظرية ماسلو)

وتعتبر نظرية ماسلو Maslow للحاجات من إحدى النظريات المهمة والمفسرة للرضا الوظيفي، وهي من أكثر النظريات شيوعاً، وترتكز هذه النظرية على درجة إشباع حاجات الفرد الأساسية حسب ترتيبها في سلم هرمي مقسم إلى خمس فئات هي: الحاجات الفسيولوجية أو

الوظيفية، وهي الحاجات الأساسية التي تساعد في بقاء الفرد واستمراره كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس أي بقاء النوع، وغيرها من الحاجات (عباس وعلي، ١٩٩٩م). وفي هذه النظرية نجد أن ماسلو يقوم بتقسيم الحاجات الإنسانية إلى خمسة حاجات أساسية وفقاً للنظرية التي ترى أن الإنسان لديه العديد من الحاجات التي يعسى إلى إشباعها، ويتم ذلك من خلال تدرج هرمي لهذه الحاجات. وتستند نظرية ماسلو على ثلاثة افتراضات أساسية على النحو التالي:

١. البشر كائنات حية وحاجتها لا تنتهي.
 ٢. الحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تؤثر على سلوك الإنسان.
 ٣. تتدرج حاجات الإنسان حسب أهميتها، فتبدأ بالأساسية (مثل الطعام والمأوى) ثم المستوى الأعلى (مثل الذات والإنجاز).
 ٤. ينقل الإنسان للمرتبة الأعلى في التدرج عندما يتم إشباع حاجات المستوى الأدنى. كما تعتبر نظرية ماسلو من النظريات التي ساهمت في تفسير السلوك الإنساني إلا أنها واجهت بعض الانتقادات ومنها:
١. عدم وجود مقياس محدد يمثل درجة الإشباع يحدد من خلاله الانتقال من حاجة إلى أخرى.
 ٢. أن عدداً من البحوث والدراسات خالفت نتائجها نظرية ماسلو، حيث اقتصر البعض منهم على ثلاث حاجات فقط.
 ٣. أن هناك فروقاً بين حاجات الأفراد تبعاً للثقافات والمجتمعات. كما أن الحاجات الإنسانية متغيرة ومتجددة حسب المواقف والظروف المحيطة بها. وتجاهلت النظرية ظهور أكثر من حاجة في وقت واحد (كامل، والبكري، ١٩٩٠م)
 ٣. نظرية العدالة أو المساواة:

تبحث النظرية التي قدمها آدمز Adams عام (١٩٦٥م) في مدى إدراك الفرد للعدالة والمساواة التي يشعر بها داخل المنظمة. وأن شعوره بالعدالة أو انعدامها هو المحرك الرئيسي

لأدائه ومن ثم شعوره بالرضا الوظيفي. ويمكن تحديد أربعة عناصر أساسية تقوم عليه النظرية.

- الشخص: بمعنى الفرد يشعر بعدم العدالة.
- مجموعة المقارنة: وذلك للتأكد من وجود العدالة أو انعدامها، وقد تكون من داخل المنظمة أو خارجها.
- المداخلات: وتتمثل في خصائص وقدرات الفرد وكل ما يقدم للمنظمة من وقت ومهارات وغيرها.
- المقابل: بمعنى العائد الذي يحصل عليه الفرد مقابل أدائه سواء أكانت ترقية أو دخل مادي أو معنوي (في: فلمبان، ٢٨٤ هـ).
- ويرى آدمز Adams أن الفرد عند شعوره بعدم العدالة يكون لديه عدم اتزان بدفعه ويوجه سلوكه للوصول إلى درجة من العدالة والمساواة، كما ان شعور الفرد بالعدالة أو انعدامها ينتج عن إجراء مقارنة مع الآخرين.
- وأن نتائج العديد من الدراسات قد أيدت الافتراضات الأساسية للنظرية. كما توصلت بعض الدراسات الحديثة إلى نتيجة جديدة تفيد بأن هناك أفراداً أكثر حساسية عن غيرهم لإدراك عدم العدالة.

وقد واجهت النظرية العديد من نقاط الضعف متمثلة فيما يأتي:

- تركيزها على الجانب المادي متمثلاً في المكافآت والأجور.
- صعوبة تعميم نتائج النظرية لاعتمادها على التقييم الشخصي؛ حيث أن بعض الأفراد قد يتجهون إلى المبالغة في تقديرهم لجهود وأدائهم، وفي مقارنتهم لعوائد الآخرين؛ مما ينتج عنه الشعور بعدم العدالة.
- لم تحدد النظرية على أسلوب اختيار الشخص المقارن (كامل، والبكري، ١٩٩٠م)
- ٤. نظرية الجماعة المرجعية: بدأت هذه النظرية عام ١٩٦٨ وتفترض هذه النظرية (Hulin&Blood) قدم هولين وبلود أن الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها الفرد تشكل عاملاً هاماً في تفهم أبعاد الرضا الوظيفي لديه، فالفرد يقارن نفسه بجماعته المرجعية وينظر هل هو يحصل على نفس المميزات التي يحظى بها أفراد جماعته أم لا، فإن كان

الفرد أقل من جماعته المرجعية تكون النتيجة عدم الرضا، ومما يؤخذ على هذه النظرية أنها توضح الكيفية التي يختار على أساسها الفرد جماعته المرجعية ولم تحدد المميزات التي تصلح للمقارنة، وهذا يحتم تدخل شخصية الفرد في اختيار جماعته المرجعية وفي كيفية مقارنة نفسه بها (القوس، ١٤٢١هـ).

٥. نموذج لولر Lawler Modwl

ويرى لولر Lawler عام ١٩٧٣ أن العمليات النفسية التي تحدد رضا الفرد في عمله تقريباً واحدة، ذات علاقة بثلاثة أبعاد بالنسبة للعمل الوظيفي، وهذه الأبعاد الثلاثة تتدرج كما يلي:

- ١- الراتب.
- ٢- الإشراف (المديرين وعلاقتهم وأنماطهم القيادية)
- ٣- الرضا عن العمل ومحتوى الوظيفة كالإنجاز والمسؤوليات والصلاحيات

(الحري، ١٤١٥هـ)

المحور الثالث: المرشد التربوي

• مفهوم المرشد التربوي

ويشير (زهران، ١٩٨٠هـ) أنه: عملية بناء تهدف إلى مساعدة الفرد؛ لكي يفهم ذاته ويدرس شخصيته ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته وينمي إمكاناته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته وتعليمه وتدريبه؛ ليكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه وتحقيق أهدافه وتحقيق أهدافه وتحقيق الصحة والتوافق شخصياً وتربوياً ومهنياً.

ويذكر (المغامسي، ١٤١٣هـ: ٣٣٧) أن " مفهوم التوجيه والإرشاد الطلابي لا يختلف عن المفهوم العام للتوجيه والإرشاد وهو مساعدة الفرد من جميع نواحي شخصيته الروحية والخلقية والنفسية والجسمية والاجتماعية؛ ليكون فرداً صالحاً.

• مهام وواجبات المرشد الطلابي:

- التعرف على حاجات الطلاب ومطالب نموهم في ضوء خصائص النمو لديهم والعمل على تلبيتها.

- دراسة حالات الطلاب بجميع أنواعها دراسية، ونفسية، واجتماعية، وصحية، واقتصادية.... إلخ من خلال فنيات واستراتيجيات المقابلة الإرشادية أو دراسة الحالة والتوجيه والإرشاد الجمعي، وغيرها من الأساليب المختلفة.

- التعرف على أحوال الطلاب الصحية والنفسية والاجتماعية والتحصيلية قبل بدء العام الدراسي، وتحديد من يحتمل أنهم بحاجة إلى خدمات وقائية فردية أو جماعية، ولا سيما الطلاب المستجدين في كل مرحلة من المراحل الثلاث.
- تصميم البرامج والخطط العلاجية المبنية على الدراسة العلمية للحالات الفردية والظواهر الجماعية للمشكلات السلوكية والتحصيلية وتنفيذها.
- تنمية القدرات المعرفية الذاتية والخبرات العلمية للمرشد الطلابي وبخاصة في الجانب التطبيقي في ميدان التربية والتعليم عامة، وفي مجال التوجيه والإرشاد خاصة للارتقاء بمستوى أدائه.
- إعداد التقرير الختامي للإنجازات في ضوء الخطة التي وضعها المرشد المدرسي لبرامج التوجيه والإرشاد متضمناً التقييم والمرئيات حول الخدمات المقدمة (في: بالبيد ١٤٢٨هـ).
- الخدمات التي يقدمها المرشد الطلابي:
يشير (الشهري، ٢٠٠٣م: ١٣-١٤) "إلى انه يمكن للمرشد الطلابي ان يقدم خدماته ويؤدي دوره وفقاً لأمر ثلاثة هي:
أولاً: الدور النمائي: الهدف من هذا الدور هو مساعدة الطلاب على النمو السليم، ويمكن أن يتحقق ذلك عن طريق:
١. تنمية مهارات الطالب عن طريق اكتشافها أولاً، وبالتالي إتاحة الفرصة لهذه القدرات والإمكانات للنمو والتطوير عن طريق الرسائل المتاحة لدى المدرسة وحسب نوع هذه القدرة أو الموهبة.
٢. عن طريق القدوة يمكن للطلاب ان يتعلم القيم الحقيقية للمعايير الاخلاقية.
٣. إعطاء الطالب حرية كاملة في التعبير عن رأيه، والبعد عن القمع والكتب، ويقدم هذا الدور في الإرشاد الديني والأخلاقي، رعاية المتفوقين، رعاية أصحاب المواهب والقدرات الخاصة في شتى المجالات.
ثانياً: الدور الوقائي: يهدف هذا الدور إلى منع حدوث المشكلات او الإضرابات، ومعرفتها إذا حدثت، والتخفيف من آثارها بعد ذلك، ويمكن أن يتم هذا الدور بالآتي:

١. التوعية التي يجب نشرها بين الطلاب عن طريق النشرات والندوات والمحاضرات والملصقات، والتي تهدف إلى التعريف بأسباب المشكلة أو الاضطرابات واهم الوسائل لتجنبها.

٢. البحث عن السلوكيات السيئة والمشكلات ومحاولة اكتشافها مبكراً.

٣. التعاون مع الجهات ذات العلاقة (عن طريق قسم التوجيه والإرشاد الطلابي بالمنطقة) في إيجاد الحلول المناسبة لهذا السلوك أو الاضطرابات، ويقدم هذا الدور في التوعية عن طريق النشرات والملصقات أو المحاضرات والندوات في الأسابيع المختلفة.

٤. رعاية المتأخرين دراسياً خلال الامتحانات الشهرية في مادة أو أكثر (أما في حالة رسوبه في جميع المواد فإنه يحول إلى المرشد الطلابي لدراسة حالته من مختلف الجوانب الشخصية والتربوية لتقديم الخدمة الإرشادية المناسبة).

الدراسات السابقة:

- بينما قام متولي (٢٠٠٠) بدراسة كان من أهدافها معرفة الفروق في الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعاً لتغيرات الجنس ومدة الخبرة وقد تكونت عينة الدراسة الكلية من (٢٤٠) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية، وتوصل الباحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مدة الخبرة لصالح المعلمين والمعلمات الأقل خبرة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الضغوط النفسية لصالح المعلمات، أي أن المعلمات الأقل خبرة أكثر معاناة من الضغوط النفسية من المعلمين والمعلمات الأكثر خبرة.

- بينما كانت دراسة الثنيان (١٤٢٠هـ) التي درت حول الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الثانوية في القاطعين الحكومي والأهلي دراسة مقارنة، وقد قام الباحث بهذه الدراسة من أجل التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في القطاعين الحكومي والخاص والكشف عن تفاعل بعض المتغيرات الشخصية والمكانية بالرضا الوظيفي، وقد وضع خمسة محاور للرضا الوظيفية وهي: الراتب، المزايا المادية، تحقيق الذات، بيئة العمل المادية، ضغوط العمل والعلاقات الاجتماعية، وتوصل الباحث إلى نتائج مهمة منها أن رضا المعلمين في القاطعين الحكومي والاهلي بشكل عام فوق المتوسط.

- دراسة ماديرا **Madera** (٢٠٠٦) وكانت بعنوان: (دراسة مختلف العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي بين مديري المدارس الثانوية)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة (٦٠.٢%) من المديرين كانوا غير راضين عن وظائفهم، وأظهرت نتائج تحليل التباين (**ANova**) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للجنس، أو المنصب المشغول، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر، وسنوات التعليم.
- دراسة اجراها الشوامرة (٢٠٠٧م) التي درات حول الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية بهدف التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى، كما تهدف إلى ترتيب محددات الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين والمعلمات، كذلك اختبار بعض المتغيرات في الرضا الوظيفي كالجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وقد توصل الباحث في دراسته إلى النتائج التالية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند لاثر الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة الإحصائية ٠.٥٠٠ وهي دالة إحصائية.
- دراسة البدراني (١٤٢٨هـ) حول: قيم الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك المعلمين في المدارس الثانوية الاهلية والحكومية في المدينة المنورة للثقافة التنظيمية السائدة على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والوقوف على مدى اختلاف مستويات الرضا الوظيفي باختلاف بعض الخصائص الديموغرافية لدى المعلمين والتي اشتملت على التخصص، العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المؤهل التعليمي، نوع الإعداد عدد الدورات، النصاب التدريسي والحجة التي تبيع لها المدرسة.
- أجرى ماكولا **Macula** (٢٠٠٨) حول تقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية العامة في نيوجيرسي وتحليل علاقته بمجموعة من المتغيرات الديموغرافية السكانية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي العام

والجنس العام، والمرحلة التي يقوم بتدريسها، وعدد السنوات في المدرسة الحالية، والمنافع الشاملة الضمانات التقاعدية، كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي العام والعمر، والمعتقد، وعدد سنوات التدريس، والمؤهل العلمي، والراتب والدورات التي حصل عليها بعد التخرج وعدد ساعات التدريس ليومية، وحجم الصف.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث الأهداف: فقد هدفت دراسة متولي (٢٠٠٠م) هدفت لمعرفة الفروق في الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس ومدة الخبرة، وهدفت دراسة الهديشي (١٤٢٠هـ) للتعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي. وهدفت دراسة السلوم (١٤٢٢هـ) لمعرفة مراحل ضغوط العمل التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وفي دراسة أسعد (١٤٢٢هـ) هدفت لمعرفة العلاقة بين بعض العوامل الاجتماعية وبيئة العمل والرضا الوظيفي، وفي دراسة الشوامرة (٢٠٠٧م) هدفت لدراسة الرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الخاصة بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي المهني، أما دراسة البدراني (١٤٢٨هـ) القيم الثقافية وعلاقتها بالرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية ، وفي دراسة ماديرا Madera (٢٠٠٦م) هدفت لتحديد العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي بين مديري المدارس الثانوية، أما الدراسة الحالية هدفت لدراسة العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي لدى مرشدي الطلاب.

- من حيث الأدوات:

- استخدمت في الدراسات السابقة بمقياس الضغط المهنة للمعلمين كما في دراسة متولي

(٢٠٠٠م)، واستخدم مقياس أحداث الحياة الضاغطة كما في دراسة المشعان .

وعلى حد علم الباحث لم يتم العثور على دراسات تناولت مستوى أحداث الحياة الضاغطة لدى مرشدي الطلاب، وكذلك لم يتم العثور على دراسات تناولت العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديمغرافية والشخصية (العمر - مستوى الدخل - المستوى التعليمي)، والباحث يتفق على ما ذهب إليه كثير من الدراسات على وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي وكذلك ارتاع مستوى الرضا لدى المرشدين الطلابيين.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج البحث: المنهج الوصفي التحليلي منهج الوصفي الارتباطي ليحقق فهم أفضل لظاهرة المدروسة وكذلك لملائمته طبيعة الدراسة، والكشف عن العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي، وتحديد طبيعة ارتباطهما، ومقدار هذا الارتباط واتجاهه.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع المرشدين الطلابيين بمدارس التعليم العام الحكومية للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض وحسب إحصائية وزارة التربية والتعليم لعام ١٤٣٦هـ (مركز المعلومات) فإن عددهم (٤٢٢) مرشداً طلابياً.

عينة الدراسة: طبق الباحث مقاييس هذه الدراسة على (١٢٠) مرشد بمدارس التعليم العام الحكومية للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض وتم اختيار العينة بطريقة العشوائية البسيطة، وقد وقع الاختيار على أربع مكاتب إشرافيه تابعة لإدارة التربية والتعليم للبنين بمدينة الرياض. أداة الدراسة:

أولاً: استبيان أحداث الحياة الضاغطة: إعداد: حسين فايد (١٩٩٨م): النسخة المعدلة على البيئة السعودية للأسمري (١٤٣٢هـ).

صدق الاستبيان: قام(الأسمري، ١٤٣٢هـ) بحذف بعض العبارات؛ لتتناسب مع البيئة السعودية حيث تم حذف بند (٣٧)، وللتأكد من صدق المقياس في البيئة المحلية تم تطبيق المقياس الحالي على عينة التقنين والتي بلغ عددها ٤٥ موظفاً بالمديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض. وتم التحقق من صدق استبيان الضغوط النفسية باستخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي وكان ذلك على النحو التالي:

١. تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة ومجموع درجة البعد الذي تنتمي إليه وكانت دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ ومستوى ٠.٠٥ .
٢. ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس وكانت دالة إحصائية عند مستوى ٠.١،٠ ومستوى ٠.٠٥ .
٣. ارتباط كل بعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية وكانت دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ ومستوى ٠.٠٥ .

٤. أن جميع الارتباطات دالة عند مستوى ٠.٠١ ومستوى ٠.٠٥ ، وهذا يعطى دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة، مما يؤكد صدق الاستبيان وإمكانية الاعتماد عليه في الدراسة الحالية.

ثبات الاستبيان: تم حساب ثبات المقياس الطرق التالية:

١. طريقة الفا كرونباخ درجة الثبات ٠.٩٢
٢. طريقة التجزئة النصفية وبلغت درجة الثبات بطريقة سبيرمان براون ٨٥,٠ وبطريقة جتمان ٠.٨٤ .
٣. أن جميع قيم معاملات البات بطريقتي: ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية للدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية مرتفعة؛ حيث كانت قيم معاملات الثبات أكبر من (٠.٧٠) وهي بذلك تكون مقبولة.

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي لشاحبي (٥١٤١٧)

صدق المقياس:

قام (بالبيد، ١٤٢٩هـ) بحساب صدق الأداة من خلال حساب قيمة معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات، والدرجة الكلية على المجال الذي ينتمي عليه؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٤٨-٠,٨٨)، وهي معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، ومستوى الدلالة (٠,٠٥).

ثبات المقياس: فقد قام (بالبيد، ١٤٢٩هـ) بحساب ثبات الأداة باستخدام طريقتين:

١. طريقة التجزئة النصفية: حيث تم تقسيم المقياس إلى قسمين: الأول الفقرات التي تحمل الفقرات الفردية، والقسم الثاني الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية، وذلك من خلال قيمة معامل الارتباط بين القسمين، حيث بلغت قيمة الارتباط (٧٩,٠) وهو معامل ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).
٢. طريقة ألفا لكرونباخ؛ حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بين (٧٨,٠-٦٨,٠) للمجالات، (٨٤,٠) للأداة الكلية، وهذا يدل على أن المقياس بنسبة ثبات عالية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج التساؤل الأول: ما مستوى الضغوط الحياتية لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية

بمدينة الرياض؟

أولاً: الأحداث الاقتصادية:

جدول رقم (١) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي * والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور الأحداث الاقتصادية (ن=١٢٠)

م	الحادث	التكرارات والنسب	0	1	2	3	4	5	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	النقص الفعلي في الداخل	ك	15	17	20	24	23	21	3.72	1.64	4	كبيرة
		%	12.50%	14.17%	16.67%	20.00%	19.17%	17.50%				
٢	زيادة تكاليف الزواج	ك	12	8	17	26	29	25	4.09	1.57	2	كبيرة
		%	10.26%	6.84%	14.53%	22.22%	24.79%	21.37%				
٣	ارتفاع أجور السكن	ك	9	9	10	22	29	39	4.44	1.57	1	كبيرة جداً
		%	7.63%	7.63%	8.47%	18.86%	24.58%	33.05%				
٤	معاملة من خسارة مالية كبيرة	ك	19	12	19	24	17	28	3.77	1.75	3	كبيرة
		%	15.94%	10.08%	15.97%	20.17%	14.29%	23.53%				
٥	الوقوع في ديون لا تستطيع سدادها	ك	29	12	18	21	13	27	3.48	1.87	6	كبيرة
		%	24.17%	10.00%	15.00%	17.50%	10.83%	22.50%				
٦	دفع نفقة زوجية بعد الطلاق	ك	75	11	13	11	3	5	1.91	1.43	7	نادرة
		%	63.56%	9.32%	11.02%	9.32%	2.54%	4.24%				
٧	ارتفاع تكاليف العلاج لك أو لأحد أفراد أسرتك	ك	75	11	13	11	3	5	1.91	1.43	7	نادرة
		%	63.56%	9.32%	11.02%	9.32%	2.54%	4.24%				
			المتوسط العام						3.57	1.08		كبيرة

يتضح من الجدول رقم (١) أن متوسطات تأثير الأحداث الاقتصادية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تتراوح ما بين (٣.٧٢-٤.٤٤)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٣.٥٧) وفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث الاقتصادية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية هي درجة (كبيرة) وكانت جميع استجابات ادالة العينة على عبارات هذا المحور ذات تأثير كبير عدا عبارات واحدة ذات تأثير (نادرة) وهي (دفع نفقة زوجية بعد الطلاق). وكانت أكثر ثلاث أحداث تأثير على استجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي، وجاء الحدث الخاص بـ (ارتفاع أجور السكن) في الترتيب الاول من حيث درجة التأثير بمتوسط بلغ (٤.٤٤) واحتلت المرتبة الثاني الحدث الخاص بـ (زيادة تكاليف الزواج) بمتوسط بلغ (٤.٠٩) واحتلت المرتبة الثالثة الحدث الخاص بـ (معاونة من خسائر مالية كبيرة) حيث بلغ المتوسط (٣.٧٧).

أما أقل ثلاث أحداث تأثيراً لاستجابات أفراد عينة الدراسة كانت على النحو التالي:

جاء الحدث الخاص بـ (ارتفاع تكاليف الزواج لك أو ل احد أفراد أسرته) الترتيب الخاص بمتوسط بلغ (٣.٥٨)، واحتلت المرتبة السادسة الخالص بـ (الوقوع في ديون لا تستطيع سدادها) بمتوسط بلغ (٣.٨٤)، وجاء الحدث الخاص بـ (دفع نفقة زوجية بعد الطلاق) في الترتيب السابع بمتوسط بلغ (٨.٩١).

والباحث يرى ان تأثير الأحداث الاقتصادية على أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة في جميع العبارات، بسبب ارتفاع أسعار العقار المبالغ فيه والذي جعل كثير من الأفراد عاجزين عن امتلاك منزل، كذلك التكلفة العالية لمن أراد الزواج والتي قد ترجع إلى ثقافة وعادات المجتمع، وأيضاً ربما تعرض كثير من أفراد عينة الدراسة إلى خسائر مالية كبيرة خاصة في أزمة الأسهم، وعدم وجود تأمين طبي لأفراد عينة الدراسة أو تأثير خشية تكاليف العلاج الباهظة.

ثانياً: الأحداث المهنية:

جدول رقم (٢) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي* والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور الأحداث المهنية (ن=١٢٠)

م	الحدث	التكرارات والنسب	0	1	2	3	4	5	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	البطالة	ك	31	6	9	9	6	24	3.29	2.10	1	كبيرة
		%	36.47%	7.07%	10.59%	10.59%	7.06%	28.24%				
٢	المعمل في وظائف لا تتناسب مع تخصصك العلمي	ك	51	20	10	15	12	11	2.58	1.76	2	كبيرة
		%	42.86%	16.81%	8.40%	12.61%	10.08%	9.24%				
٣	الفصل من العمل	ك	66	9	8	5	7	23	2.55	2.04	4	كبيرة جداً
		%	55.93%	7.63%	6.78%	4.24%	5.93%	19.49%				
٤	تغير العمل إلى عمل أصعب وأسوأ	ك	52	16	18	10	11	12	2.56	1.75	3	كبيرة
		%	43.70%	13.45%	15.13%	8.70%	9.24%	10.08%				
٥	وقوع جزءا أو عقوبة عليك في العمل	ك	68	13	9	12	8	10	2.24	1.71	7	كبيرة
		%	56.67%	10.83%	7.50%	10.00%	6.67%	8.33%				
٦	خلافات مع الزملاء والربوس في العمل	ك	56	21	11	8	15	9	2.43	1.73	6	نادرة
		%	46.67%	17.50%	9.17%	6.67%	12.50%	7.50%				
٧	الشكاوى الكيدية في العمل	ك	56	21	11	8	15	9	2.54	1.91	5	نادرة
		%	46.67%	17.50%	9.17%	6.67%	12.50%	7.50%				
			المتوسط العام						2.60	1.57		كبيرة

يشير الجدول رقم (٢) أم متوسطات تأثير الأحداث المهنية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية تراوحت بين (٢.٢٤-٣.٢٩)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٢.٦٠) وفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث المهنية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية هي درجة (أحياناً) ويلاحظ أن استجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور جاءت ما بين (نادرة-أحياناً).

كانت أكثر ثلاث أحداث تأثيراً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: جاء الحدث الخاص بـ (البطالة) في الترتيب الأول حيث بلغ متوسط (٣.٢٩) واحتلت المرتبة الثانية الحدث الخاص بـ (العمل في وظائف لا تتناسب مع تخصصك العلمي) بمتوسط بلغ (٢.٥٨)، وجاء الحدث الخاص بـ (تغيير العمل إلى عمل أصعب واسوأ) في المرتبة بمتوسط بلغ (٢.٥٦).

ويعتقد الباحث أن تأثير الأحداث المهنية ذات تأثير أحياناً يعود إلى ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع، وقلة توفير فرص العمل، تكليف المرشد في عمل لا يتناسب مع تخصصه، ويرى الباحث أن بعض المدراس يجهل الدور الرئيسي لعمل المرشدي الطلابي وذلك بتكليفه بأعمال إدارية تعيق عمل المرشد الحقيقي.

أما الأحداث الأقل تأثيراً لاستجابات أفراد عينة الدراسة كانت على النحو التالي: جاء الحدث الخاص بـ (خلافات مع الزملاء والرؤساء في العمل) في المرتبة السادسة بمتوسط بلغ (٢.٥٤)، أما الحدث الخاص بـ (وقوع جزاء عقوبة عليك في العمل) في المرتبة السابعة بمتوسط بلغ (٢.٢٤)، والباحث رأي أن سبب انخفاض تأثير الأحداث المهنية في العبارات السابقة يعود إلى أن المرشد الطلابي يقوم بعمل إنساني مما يجعلهم محل تقدير من قبل زملائهم في العمل، كما يشعرون بتقدير رؤسائهم في العمل عن الانجاز الذي يقوم به.

ثالثاً: الأحداث العاطفة والزواجية:

جدول رقم (٣) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي* والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور الأحداث العاطفية والزواجية (ن=١٢٠)

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	5	4	3	2	1	0	التكرارات والنسب	الحدث	م
نادرة	8	1.80	2.23	5	9	10	7	8	74	ك	الفشل في الزواج ممکن تحب	١
				1.67%	3.33%	8.33%	5.83%	6.61%	61.67%	%		
نادرة	11	1.27	1.72	2	4	10	10	10	84	ك	فسخ الخطوبة	٢
				1.67%	3.33%	8.33%	8.40%	8.33%	70.00%	%		
كبيرة	1	1.87	3.61	28	17	21	15	12	27	ك	وفاة شخص عزيز	٣
				23.33%	14.17	17.50%	12.50%	10.00%	22.50%	%		
كبيرة	2	2.00	4.45	30	16	13	15	11	35	ك	وفاة أحد أعضاء الأسرة	٤
				25.00%	13.33%	10.83	12.50%	9.17%	29.17%	%		
نادرة	6	1.53	2.31	7	4	16	20	16	55	ك	الزواج (أو) بداية حياة مع الجنس الأخر	٥
				5.93%	3.39%	13.56%	16.95%	13.56%	46.61%	%		
نادرة	9	1.53	2.20	6	7	13	13	21	60	ك	خلافات شديدة مع خطيبك أو زوجتك	٦
				5.00%	5.83%	10.83%	10.83%	17.50%	50.00%	%		
أحياناً	3	1.58	2.53	9	15	9	21	25	44	ك	فتور العلاقة العاطفية أو خطيبك أو زوجتك	٧
				5.00%	12.50%	7.50%	17.50%	20.83%	36.67%	%		

م	الحدث	التكرارات والنسب	0	1	2	3	4	5	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة	
٨	اكتشاف خداع خطيبتك أو زوجتك في أمور هامة	ك	70	10	1	14	13	11	2.23	1.80	8	نادرة	
		%	58.82%	8.40%	0.84%	11.76%	10.92%	9.24%					
٩	الطلاق	ك	68	8	3	10	9	16	1.72	1.27	11	نادرة	
		%	59.65%	7.02%	2.63%	8.77%	7.89%	14.045%					
١٠	سيطرة أو خطيبتك أو زوجتك عليك في بعض المواقف الاجتماعية	ك	68	13	6	21	9	3	3.61	1.87	1	نادرة	
		%	56.67%	10.83%	5.00%	17.50%	7.50%	2.50%					
١١	ضعف أو انقطاع العلاقة الجنسية بينك وبين زوجتك	ك	60	16	12	17	11	3	4.45	2.00	2	نادرة	
		%	50.42%	13.45%	10.08%	14.29%	9.24%	2.52%					
نادرة	المتوسط العام									2.32	1.25		نادرة

ويشير الجدول رقم (٣) أم متوسطات تأثير الأحداث العاطفية والزوجية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية تروحت بين (٢.١٦-٢.٦١) حيث بلغ المتوسط العام لعبارات عذا المحور (٢.٣٢)، وفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث العاطفية والزواجية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية هي درجة (أحياناً) ويلاحظ أن استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور تراوحت بين (نادرة -كبيرة).

وكانت أكثر الأحداث تأثير لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: جاء الحدث الخاص ب (وفاة شخص عزيز) في الترتيب الأول بمتوسط بلغ (٣.٦١)، وجاء الحدث الخاص

ب (وفاة أحد أعضاء الأسرة) في الترتيب الثاني بمتوسط بلغ (٣.٤٥)، وجاء الحدث الخاص ب (فتور العلاقة العاطفية مع خطيبتك أو زوجتك) في الترتيب الثالث بمتوسط بلغ (٢.٥٣). ويعزو الباحث تأثير الأحداث العاطفية والزوجية في العبارات السابقة إلى شعور أفراد عينة الدراسة إلى فقدان شخص قريب سواء من الأسرة أو صديق أو أقاربه، ويرى الباحث أن هذا الحدث يحب أن لا يتجاوز الحدود الطبيعية ولا يؤثر على عمل المرشد بأي حال في الأحوال، ولكن المشكلة تكمن في عدم مقدرة البعض لتجاوز مثل هذه الأزمات. وكانت أقل الأحداث تأثيرا لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: جاء الحدث الخاص ب (خلافات شديدة مع خطيبتك أو زوجتك) في المرتبة التاسعة بمتوسط بلغ (٢.٢٠)، وكان الحادث الخاص ب (سيطرة خطيبتك أو زوجتك عليك) في المرتبة العاشرة بمتوسط بلغ (٢.١٦)، أما الحدث الخاص ب (فسخ الخطوبة) في الترتيب الحادي عشر بمتوسط بلغ (١.٧٢)، ويعتقد الباحث أن سبب انخفاض تأثير الأحداث العاطفية والزوجية في العبارات السابقة تعود إلى ثقافة وعادات وتقاليد المجتمع بحيث لا تقبل مثل هذا العبارات.

رابعاً: الأحداث الأسرية:

جدول رقم (٤) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي * والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور الأحداث الأسرية (ن=١٢٠)

م	الحدث	التكرارات والنسب	0	1	2	3	4	5	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة	
١	الوقوع في مشكلات مع الوالدين	ك	66	10	13	4	10	17	2.44	1.91	٢	نادر	
		%	55.00%	8.33%	10.83%	3.33%	8.33%	4.17%					
٢	خلافات مع الأنساب	ك	57	21	10	15	7	10	2.37	1.67	3	نادر	
		%	47.50%	17.50%	8.33%	12.50%	5.83%	8.33%					
٣	مشاجرات الأخوة	ك	58	18	21	11	7	10	2.22	1.48	5	نادر	
		%	48.33%	15.00%	17.50%	9.17%	5.83%	4.17%					
٤	خلافات بين الأب والأم	ك	66	9	8	13	5	18	2.46	1.92	1	نادر	
		%	55.46%	7.56%	6.72%	10.92%	4.40%	15.13%					
٥	إدانة أحد أعضاء الأسرة في مشكلة قانونية خطيرة	ك	76	7	7	11	6	13	2.19	1.80	6	نادر	
		%	63.33%	5.83%	5.83%	9.17%	5.00%	10.83%					
٦	تعرض أحد أعضاء الأسرة للإدمان أو محاولة الانتحار	ك	71	12	6	5	8	18	2.34	1.93	4	نادر	
		%	59.17%	10.00%	5.00%	4.17%	6.67%	15.00%					
			المتوسط العام										
									2.34	1.59		نادر	

يتضح من الجدول رقم (٤) أن متوسطات تأثير الأحداث الأسرية من وجهة نظر مرشدي

طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تراوحت بين (٢.١٩-٢.٤٦) حيث بلغ المتوسط العام

لعبارات هذا المحور (٣.٣٤)، ووفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث الأسرية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة (نادرة)، وكانت جميع استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (نادرة).

وكانت أكثر الأحداث تأثيراً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: الحدث الخاص بـ (خلافات بين الأب والأم) الترتيب الأول بمتوسط بلغ (٢.٤٦)، وجاء الحدث الخاص بـ (الوقوع في مشكلات مع الوالدين) في الترتيب الثاني بمتوسط بلغ (٢.٤٤).

وكانت أقل الأحداث تأثيراً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: الحدث الخاص بـ (مشاجرات مع الأخوة) في الترتيب الخامس بمتوسط بلغ (٢.٢٢)، وجاء الحدث السادس بمتوسط بلغ (٢.١٩)، ويرى الباحث ان سبب تأثير الأحداث الأسرية نادرة في العبارات السابقة يعود إلى أن الدين الإسلامي أوصى ببر الوالدين والتواصل والتراحم بين أعضاء الأسرة، أيضاً ثقافة العائلة الممتدة جعلت تأثير هذا الحدث نادر، وان كان يرى الباحث بأنه بدأت تظهر في المجتمع في الوقت الراهن بعض المشاكل الأسرية وخاصة بين الأخوة.

خامساً: الأحداث الصحية:

جدول (٥) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي* والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور الأحداث الصحية (ن=١٢٠)

م	الحدث	التكرارات والنسب	0	1	2	3	4	5	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	الإصابة بمرض مزمن لك أو لأحد أفراد الأسرة	ك	38	11	19	14	14	13	3.29	2.10	1	أحياناً
		%	31.93%	9.24%	15.97%	11.76%	11.76%	19.33%				
٢	ولادة متعثرة للزوجة	ك	67	14	6	14	11	6	2.58	1.76	2	نادرة
		%	56.78%	11.86%	5.08%	11.86%	9.32%	5.08%				
٣	استئصال أحد أعضاء الجسم لك أو لأحد أفراد الأسرة	ك	76	8	4	4	6	22	2.55	2.04	4	نادرة
		%	63.33%	6.67%	3.33%	3.33%	5.00%	18.33%				
٤	مرض جسيمي تتطلب العلاج في مستشفى لك أو لأحد أفراد الأسرة	ك	46	14	17	14	15	14	2.56	1.75	3	أحياناً
		%	38.33%	11.67%	14.17%	11.67%	12.50%	11.67%				
٥	أجراء عملية جراحية خطيرة لك أو لأحد أفراد الأسرة	ك	56	12	12	11	13	16	2.24	1.71	7	أحياناً
		%	46.67%	10.00%	10.00%	9.17%	10.83%	13.33%				
٦	زيادة المضاعفات المرضية نتيجة خطأ أحد الأطباء لك أو لأحد أفراد الأسرة	ك	65	12	8	13	11	11	2.43	1.73	6	نادرة
		%	54.17%	10.00%	6.67%	10.83%	9.17%	9.17%				
٧	العقم (لك أو لزوجتك)	ك	74	6	6	7	5	19	2.54	1.91	5	نادرة
		%	63.25%	5.13%	5.13%	5.98%	4.27%	16.24%				
			المتوسط العام						2.57	1.56		أحياناً

يتضح من الجدول رقم (٥) أن متوسطات تأثير الأحداث الصحية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض وحتى بين (٢٠٢٠-٣٠٢٠)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٢٠٥٧) وفقاً للمحطك فإن درجة تأثير الأحداث الاقتصادية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي (أحياناً)، وتراوحت استجابات افراد العينة على هذا المحور بين (نادرة - أحياناً)

وكانت أكثر الأحداث تأثيراً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:
كان الحدث الخاص بـ (الإصابة بمرض مزمن لك أو لأحد أفراد أسرتك) في الترتيب الأول بمتوسط بلغ (٣٠٢٠) وجاء الحدث الخاص بـ (إجراء عملية جراحية لك أو لأحد أفراد أسرتك) في الترتيب الثاني بمتوسط بلغ (٢٠٦٨).

وكانت أقل الأحداث تأثيراً على استجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:الحدث الخاص بـ (العقم لك او لزوجتك) جاء في المرتبة السادة بمتوسط بلغ (٢٠٣٢) وكان الحدث بـ (ولادة متعثرة للزوجة) في الترتيب السابع بمتوسط بلغ (٢٠٢٠)، ويعتقد الباحث أن سبب تأثير الأحداث الصحية أحياناً من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات السابقة قد يعود بأن مجتمع الدراسة يؤمن بقضاء الله وقدره، وأنه مأجور على ما أصابه من ابتلاء، كذلك التطور الطبي في مختلف التخصصات قد يكون قلل من تأثير هذا الحدث.

سادساً: الأحداث الانفعالية:

جدول (٦) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي* والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور الأحداث الانفعالية (ن=١٢٠)

م	الحدث	التكرارات والنسب	0	1	2	3	4	5	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	الدرجة
١	ك	26	21	24	30	7	12		3.06	1.56	1	أحياناً
		21.67%	17.50%	20.00%	25.00%	5.83%	10.00%					
٢	ك	65	25	11	13	3	2		1.91	1.26	2	نادرة
		54.62%	21.01%	9.24%	10.92%	2.52%	1.68%					
٣	ك	46	17	9	23	13	12		2.80	1.79	4	أحياناً
		38.33%	14.17%	7.50%	19.17%	10.83%	10.00%					
٤	ك	44	21	13	22	13	6		2.64	1.62	3	أحياناً
		36.97%	17.65%	10.92%	18.49%	10.92%	5.04%					
٥	ك	43	20	23	13	14	5		2.58	1.56	7	أحياناً
		36.44%	16.95%	19.49%	11.02%	11.86%	4.24%					
		المتوسط العام										
									2.60	1.12		أحياناً

يتضح من الجدول رقم (٦) أن متوسطات تأثير الأحداث الانفعالية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تراوحت ما بين (١.٩١-٣.٠٦) مقياس، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٢.٦٠) وفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث الانفعالية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة (أحياناً) وكانت جميع استجابات أفراد العينة على هذا المحور (أحياناً) عدا عبارة واحدة نادرة وهي (مشاجرات مع الخبرات).

وكانت أكثر الأحداث الانفعالية تأثير على استجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: جاء الحدث الخاص بـ(تصرف خاطئ ندمت عليه) في الترتيب الأول بمتوسط (٣.٠٦) وكان الحدث الخاص بـ (السفر بعيداً عن الأهل) في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (٢.٨٠)، ويعزو الباحث إلى أن تأثير الأحداث الانفعالية في العبارات السابقة أحياناً يعود إلى أن من الطبيعي نجد من يقدم على تصرف أو قرار اتخذه، أيضاً الابتعاد عن الأهل خاصة لمن يعتمد عليهم بشكل كبير في جوانب حياته قد يكون ذات تأثير أحياناً.

وكان الحدث الأقل تأثيراً في الأحداث الانفعالية على استجابات أفراد عينة الدراسة الحدث بـ (مشاجرات مع الجيران) في الترتيب الخامس بمتوسط بلغ (١.٩)، ويرجع الباحث انخفاض تأثير الأحداث الانفعالية في العبارات السابقة إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين (٣٠-٤٥) سنة مما يجعلهم يتمتعون بالنضج الانفعالي والقدرة على التعامل مع كافة المواقف واحترام والتواصل مع الجيران.

سابعاً: الأحداث الشخصية:

جدول (٧) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي* والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور الأحداث الشخصية (ن=١٢٠)

م	الحدث	التكرارات والنسب	0	1	2	3	4	5	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	الإدانة في انتهاك بسيط في القانون	ك	74	13	12	12	3	6	1.96	1.47	3	نادرة
		%	61.67%	10.83%	20.00%	2.50%	5.83%	5.00%				
٢	التعرض لحكم قضائي ظالم	ك	68	25	11	13	3	2	1.32	1.79	2	نادرة
		%	56.67%	8.33%	8.33%	11.67%	3.33%	11.67%				
٣	الوقوع ضحية حادث نصب	ك	56	18	7	12	15	12	2.57	1.83	1	أحياناً
		%	46.67%	15.00%	5.83%	10.00%	12.50%	10.00%				
			المتوسط العام						2.28	1.50		نادرة

ويتضح من الجدول رقم (٧) أن متوسطات تأثير الأحداث الشخصية من وجهة مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تراوحت ما بين (١.٩٦-٢.٥٧) التدرج، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (١.٥٠) وفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث الشخصية لدة مرشدية طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض درجة (نادرة) وكانت استجابات أفراد العينة هذا المحور ما بين (نادرة - أحياناً).

وكانت الأحداث الأكثر تأثيراً على استجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: جاء الحدث الخاص بـ (الوقوع ضحية حالة نصب) في الترتيب الأول بمتوسط بلغ (٢.٥٧)، ويرى الباحث أن تأثير الأحداث الشخصية أحياناً في العبارات السابقة بسبب نقص الوعي لدى أفراد المجتمع وانتشار كثير من المحتالين الذي يستخدمون طرف احترافية لاستغلال كثير من الناس، وقد يكون بعض أفراد عينة الدراسة من وقع ضحية ذلك.

أما الأحداث الأقل تأثيراً على استجابات أفراد عينة الدراسة كانت على النحو التالي: جاء الحدث الخاص بـ (التعرف لحكم قضائي ظالم) بمتوسط بلغ (٢.٣٢) وجاء الحدث الخاص بـ (الإدانة في انتهاك بسيط في القانون) في الترتيب الثالث بمتوسط بلغ (١.٩٦)، ويرجع الباحث تأثير الأحداث الشخصية بأنها نادرة في العبارات السابقة إلى أن أفراد العينة لديهم المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير) يزيد لديهم الوعي بأهمية احترام القانون وعدم التعدي على الغير.

نتائج التساؤل الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟

جدول رقم (٨) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي* والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور الرضا الوظيفي (ن=١٢٠)

م	الحدث	التكرارات والنسب	غير راضي إطلاقاً	غير راضي	لا أندري	راضي	راضي جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	ما يتيح لك الوظيفة من فرص لمعرفة نتائج عملك أولاً بأول	ك	11	10	14	66	18	3.59	1.13	29	كبيرة
		%	9.24%	8.40%	11.76%	55.46%	15.13%				
٢	الإمكانيات المتاحة لك لإنجاز أشياء هامة تتعلق بعملك	ك	8	33	10	58	11	2.26	1.16	54	متوسط
		%	6.67%	27.50%	8.33%	48.33%	9.17%				
٣	إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل	ك	7	21	7	58	27	3.64	1.18	23	كبيرة
		%	5.83%	17.50%	5.83%	48.33%	22.50%				
٤	إشباع الحاجات الشخصية من خلال إنجازات العمل.	ك	8	18	11	62	21	3.58	1.14	30	كبيرة
		%	6.67%	15.00%	9.17%	51.67%	17.50%				
٥	ما يتيح لك الوقت كافي لإتمام العمل بكفاءة	ك	2	27	9	64	18	3.58	1.05	31	كبيرة
		%	1.67%	22.50%	7.50%	53.33%	15.00%				
٦	رد الفعل الذي تلمسه لدى رؤسائك في المنظمة التي تعمل بها عند إجادتك العمل.	ك	5	21	13	55	25	3.62	1.13	24	كبيرة
		%	4.20%	17.65%	10.92%	46.22%	21.01%				
٧	رد الفعل الذي تلمسه	ك	4	20	12	59	25	3.68	1.09	18	كبيرة
		%	3.33%	16.67%	10.00%	49.17%	20.83%				
٨	التقدير الذي تحصل عليه من قبل رؤسائك	ك	8	15	11	56	28	3.70	1.17	15	كبيرة
		%	6.72%	12.61%	9.27%	47.06%	24.375%				
٩	التقدير الذي تحصل عليه من قبل المشرف	ك	7	18	10	55	29	3.68	1.17	17	كبيرة
		%	5.88%	15.13%	8.40%	46.225%	24.37%				

كبيرة	13	1.17	3.70	31	52	15	14	8	ك	تقدير زملائك بالجهد الذي تبذله لتحقيق جودة الإداء	١٠
				25.83 %	43.33 %	12.50 %	11.67 %	6.67%	%		
كبيرة		0.96	3.73	17	75	9	14	4	ك	الثناء الذي تتلقاه مقابل الأداء الجيد	١١
				14.29 %	63.03 %	7.56%	11.76 %	3.36%	%		
كبيرة	21	1.10	3.44	13	62	16	20	8	ك	إرجاع الجهد (البدني أو العقلي) الذي تبذله في العمل ونتاجه إليك وعدم نسبته إلى أحد غيرك	١٢
				10.92 %	52.10 %	13.45 %	16.81 %	6.72%	%		
كبيرة	21	0.97	3.66	18	65	18	16	3	ك	ما يتيح لك العمل من وقت لتقديم عملا كاملا	١٣
				15.00 %	54.17 %	15.00 %	13.33 %	2.50%	%		
كبيرة	25	0.99	3.62	14	71	15	15	5	ك	مقدار الجهد الذي يتطلب عملك الوظيفي بذله من قبلك	١٤
				11.67 %	59.17 %	12.50 %	12.50 %	4.17%	%		
كبيرة	32	1.07	3.57	18	63	13	21	5	ك	ما تتبخره الوظيفة لم من فرص للتجديد والابتكار	١٥
				15.00 %	52.50 %	10.83 %	17.50 %	4.17%	%		
كبيرة	2	0.90	3.97	28	74	8	6	4	ك	طبيعة العمل الذي تقوم به	١٦
				23.33 %	61.67 %	6.67%	5.00%	3.33%	%		
كبيرة	14	1.09	3.70	25	62	7	21	4	ك	مدى سهولة اداء مهام الوظيفة	١٧
				21.01 %	52.10 %	5.885	17.65 %	3.36%	%		
كبيرة	6	1.03	3.80	25	69	9	11	6	ك	حجم العمل ومدى ملاءمته لقدراتك الشخصية	١٨
				20.835	57.50 %	7.50%	9.17%	5.00%	%		
كبيرة	7	0.98	3.78	23	69	10	15	3	ك	ما تتبخره لك الوظيفة من فرص لتكون مسئولا عن تخطيط عملك	١٩
				19.17 %	57.50 %	8.33%	12.50 %	2.50%	%		

كبيرة	26	1.05	3.62	20	61	16	19	4	ك	ما يتيح لك الوظيفة من فرص لإنجاز عملك الوظيفي بالأسلوب الذي تختاره.	٢٠
				16.67 %	50.83 %	13.33 %	15.83 %	3.33	%		
كبيرة	41	1.10	3.49	16	61	16	20	7	ك	ما يتيح لك من فرص في وظيفتك للمشاركة في اتخاذ القرار	٢١
				13.33 %	50.83 %	13.33 %	16.67 %	5.83%	%		
كبيرة	١١	1.00	3.73	20	70	12	13	5	ك	ما تتضمنه الوظيفة من مسؤولية في العمل	٢٢
				16.67 %	58.33 %	10.00 %	10.83 %	4.17	%		
كبيرة	٢٤	١.٢٠	٣.٦١	٢٥	٥٧	٩	٢٠	٨	ك	حرية الرأي المتاح بالوظيفة لمناقشة الأمور المتعلقة بعملك الوظيفي	٢٣
				٢١.٠١ %	٤٧.٠١ %	٧.٥٦ %	١٦.٨١ %	٦.٧٢ %	%		
متوسطة	٥١	١.٠٩	٣.٣٥	١٣	٥٣	٢٤	٢٣	٧	ك	مسئولية الإشراف المتاحة لك على أعمال الآخرين	٢٤
				١٠.٨٣ %	٤٤.١٧ %	٢٠.٠٠ %	١٩.١٧ %	٥.٨٣ %	%		
متوسطة	٦١	١.١٤	٣.٠٨	٨	٤٨	٢١	٣٢	١١	ك	فرص الترقى المعنوية المتاحة لك في العمل	٢٥
				%٦.٦٧	٤٠.٠٠ %	١٧.٥٠ %	٢٦.٦٧ %	٩.١٧ %	%		
كبيرة	١٦	١.١٠	٣.٦٨	٢٢	٦٨	٣	٢١	٥	ك	فرصة اكتساب الخبرة المتاحة بالوظيفة	٢٦
				١٨.٤٩ %	٥٧.١٤ %	٢.٥٢ %	١٧.٦٥ %	٤.٢٠ %	%		
متوسطة	٧٠	١.٢٥	٢.٧٨	٨	٣٧	١٦	٣٨	٢١	ك	فرص الترقى المادية المتاحة لك في العمل	٢٧
				%٦.٦١	٣٠.٥٧ %	١٤.٠٥ %	٣١.٤٠ %	١٧.٣٦ %	%		
متوسطة	٦٥	١.١٧	٣.٢٨	١١	٦٠	١٠	٢٩	١٠	ك	الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل	٢٨
				٩.١٧	٥٠.٠٠ %	٨.٣٣ %	٢٤.١٧ %	٨.٣٣ %	%		
متوسطة	٥٥	١.٢٨	٣.٢٦	١٨	٤٩	١٣	٢٦	١٤	ك	فرصة التدريب والتعلم المتاحة لك أثناء الخدمة	٢٩
				١٥.٠٠ %	٤٠.٨٣	١٠.٨٣	٢١.٦٧ %	١١.٦٧ %	%		

متوسطة	٦٩	١.٢٦	٢.٧٨	٩	٣٦	١٧	٣٦	٢٢	ك	فرصة الترقى المادية المتاحة لك في وظيفتك من خلال التدريب أو التعلم أثناء الخدمة	٣٠
				%٥.٥٠	٣٠.٠٠ %	١٤.١٧ %	٣٠.٠٠ %	١٧.٣٣ %	%		
متوسطة	٦٦	١.٢٤	٢.٩٧	١٠	٤٣	١٦	٣٦	١٦	ك	فرصة الترقى المعنوية المتاحة لك في وظيفتك من خلال التدريب أو التعلم أثناء الخدمة	٣١
				%٨.٣٣	٣٥.٨٣ %	١٣.٣٣ %	٢٩.١٧ %	١٣.٣٣ %	%		
متوسطة	٥٢	١.١٢	٣.٣٠	10	59	17	25	9	ك	ما يتاح لك من فرص لتجريب أدائك في العمل	٣٢
				%٨.٣٣	٤٩.١٧ %	١٤.١٧ %	٢٠.٨٣ %	%٧.٥٠	%		
متوسط	٦٠	١.٢١	٣.١٣	١٠	٥٢	١٦	٢٨	١٤	ك	ما يتاح لك من فرص لتجريب وسائل جديدة لأداء أفضل في عملك الوظيفي	٣٣
				%٨.٣٣	٤٣.٣٣ %	١٣.١١ %	٢٣.٣٣ %	١١.٦٧ %	%		
كبيرة	٣٨	١.١٠	٣.٥١	١٧	٦٢	١١	٢٥	٥	ك	ما يتاح لك من فرص لتجريب وسائل جديدة لأداء أفضل في عملك الوظيفي	٣٤
				١٤.١٧ %	٥١.٦٧ %	%٩.١٧	٢٠.٨٣ %	%٤.١٧	%		
كبيرة	٣٦	١.١٥	٣.٤٠	١٦	٥٧	١٤	٢٥	٨	ك	أسلوب إصدار التعليمات من رؤسائك	٣٥
				١٣.٣٣ %	٤٧.٥٠ %	١١.٦٧ %	٢٠.٨٣ %	%٧.٦٧	%		
كبيرة	٣٦	١.١٥	٣.٥٣	١٩	٥٩	١٤	١٧	٩	ك	أسلوب الإدارة من رؤسائك	٣٦
				١٦.١٠ %	٥٠.٠٠ %	١١.٨٦ %	١٤.٤١ %	%٧.٦٣	%		
متوسطة	٥٦	١.١٢	٣.٢٤	١٦	٥٧	١٤	٢٥	٨	ك	أنظمة العمل المطبقة العاملين	٣٧
				%٧.٥٠	٤٨.٣٣ %	١١.٦٧ %	٢٥.٨٣ %	%٦.٦٧	%		
متوسطة	٥٠	١.٠٠	٣.٣٨	٨	٦٢	٢١	٢٥	٤	ك	الطريقة التي تتخذها الإدارة لتطبيق أنظمتها وإجراءاتها	٣٨
				%٣.٦٧	٥١.٦٧ %	١٧.٥٠ %	٢٠.٨٣ %	%٣.٣٣	%		

كبيرة	٢٨	١.٠٢	٣.٥٩	١٧	٦٤	١٥	٢١	٣	ك	مدى الاستعداد للتفاهم من قبل رؤسائك دون الاعتماد على السلطة الرسمية وإصدار الأوامر	٣٩
				١٤.١٧ %	٥٣.٠٠ %	١٢.٥٠ %	١٧.٥٠ %	٢.٥٠ %	%		
كبيرة	٢٢	١.٠٧	٣.٦٥	٢٥	٥٤	١٨	٢٠	٣	ك	الاسلوب الذي اتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل	٤٠
				٢٠.٨٣ %	٤٥.٠٠ %	١٥.٠٠ %	١٦.٦٧ %	٢.٥٠ %	%		
كبيرة	١٠	١.١٠	٣.٦٧	٢٥	٥٨	١٣	١٨	٥	ك	المهارة التي عليها رئيسك في اتخاذ القرار	٤١
				٢١.١٠ %	٤٨.٧٤ %	١٠.٩٢ %	١٥.١٣ %	٤.٢٠ %	%		
كبيرة	١٢	١.١٧	٣.٧١	٢٧	٦١	٨	١٦	٧	ك	الصلاحيات المعطاة لك بالعمل	٤٢
				٢٢.٦٩ %	٥١.٢٦ %	٦.٧٢ %	١٣.٤٥ %	٥.٨٨ %	%		
كبيرة	٨	١.٠٢	٣.٧٨	٢٥	٦٦	١٠	١٥	٤	ك	أسلوب معاونة الرئيس لك في مواقف العمل الصعبة	٤٣
				٢٠.٨٣ %	٥٥.٠٠ %	٨.٣٣ %	١٢.٥٠ %	٣.٣٣ %	%		
كبيرة	٤٣	١.٠٩	٣.٤٥	١٧	٥٥	١٧	٢٧	٤	ك	أسلوب تدريب الرئيس لمروسيه في مواقع العمل	٤٤
				١٤.١٧ %	٤٥.٨٣ %	١٤.١٧ %	٢٢.٢٠ %	٣.٣٣ %	%		
كبيرة	٣٧	١.٠٥	٣.٥٢	١٧	٥٩	١٦	٢٥	٣	ك	الأسلوب المتبع في تقويم أدائك الوظيفي	٤٥
				١٤.١٧ %	٤٩.١٧ %	١٣.٣٣ %	٢٠.٨٣ %	٢.٥٠ %	%		
كبيرة	٤٥	١.١٧	٣.٤٤	٢٢	٤٨	١٧	٢٧	٦	ك	مدى اهتمام المشرف بحل المشكلات التي تواجهك في العمل	٤٦
				١٨.٣٣ %	٤٠.٠٠ %	١٤.١٧ %	٢٢.٥٠ %	٥.٠٠ %	%		
كبيرة	٣٩	١.٢٠	٣.٥٠	٢٧	٥٠	١٦	٢٢	٨	ك	مدى تقبل المشرف لوجهة نظرك الخاصة في مجال العمل	٤٧
				٢١.٩٥ %	٤٠.٦٥ %	١٣.٠١ %	١٧.٨٩ %	٦.٥٠ %	%		
متوسطة	٥٧	١.٣٤	٣.٢٤	١٩	٥١	٧	٢٦	١٦	ك	ظروف العمل وبيئته المادية (البنى-الإضاءة، التكيف الخ).	٤٨
				١٥.٨٣ %	٤٢.٥٠ %	٥.٨٣ %	٢١.٦٧ %	١٤.١٧ %	%		

متوسطة	٦٨	١.٣١	٢.٨٣	٩	٤٣	٩	٣٦	٢٣	ك	مدى توافر الوسائل المساعدة للعملية الإرشادية وإمكانية استخدامها	٤٩
				%٧.٥٠	٣٥.٨٣ %	%٧.٥٠	٣٠.٠٠ %	١٩.١٧ %	%		
متوسطة	٤٩	١.٢٣	٣.٣٩	١٧	٥٨	١٠	٢٢	١٢	ك	مدى توفر الشاي والقهوة في عملك الوظيفي	٥٠
				١٤.٢٩ %	٤٨.٧٤ %	%٨.٤٠	١٨.٤٩ %	١٠.٠٨ %	%		
متوسطة	٥٩	١.٣٨	٣.١٣	١٩	٤٥	٨	٢٧	٢٠	ك	كفاية الراتب الذي تحصل عليه	٥١
				١٥.٩٧ %	٣٧.٨٢ %	%٦.٧٢	٢٢.٦٩ %	١٦.٨١ %	%		
متوسطة	٦٣	١.٤٠	٣.٠٢	١٦	٥	٨	٢٧	٢٤	ك	تناسب الراتب الذي تحصل عليه	٥٢
				١٣.٣٣ %	٣٧.٥٠ %	%٦.٧٠	٢٢.٥٠ %	٢٠.٠٠ %	%		
متوسطة	٦٤	١.٤٣	٣.٠٠	١٦	٤٤	١١	٢٠	٢٨	ك	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع حجم العمل الذي تؤديه	٥٣
				١٣.٤٥ %	٣٦.٩٧ %	%٩.٢٤	١٦.٨١ %	٢٣.٥٣ %	%		
كبيرة	٣٤	١.١١	٣.٥٤	١٩	٥٩	١٧	١٧	٧	ك	ما تنتجه لك الوظيفة من فرصة للحصول على تقدير الآخرين	٥٤
				١٥.٨٣ %	٤٩.١٧ %	١٤.١٧ %	١٥.٠٠ %	%٥.٨٣	%		
كبيرة	٣٥	١.٢٢	٣.٥٣	٢٤	٥٤	١٢	١٩	١٠	ك	نظر المجتمع لمهنتك	٥٥
				٢٠.١٧ %	٤٥.٣٨ %	١٠.٠٨ %	١٥.٩٧ %	%٨.٤٠	%		
كبيرة	٤٧	١.١٠	٣.٤٤	١٣	٦٣	١٣	٢٣	٧	ك	ما تنتجه لك الوظيفة من التعرف على شخصيات مرموقة وتكوين الصداقات	٥٦
				١٠.٩٢ %	٥٢.٩٤ %	١٠.٩٢ %	١٩.٣٣ %	%٥.٨٨	%		
كبيرة	٤٠	١.٠٠	٣.٤٩	١٣	٦٠	٢٥	١٧	٥	ك	السمعة والفخر التي تكتسبها عائلتك من العمل الذي تؤديه	٥٧
				١٠.٨٣ %	٥٠.٠٠ %	٢٠.٨٣ %	١٤.١٧ %	%٤.١٧	%		
كبيرة	٣٠	١.٠٠	٣.٦٧	١٥	٧٦	٨	١٦	٥	ك	الوقت الذي تنتجه لك وظيفتك للتفرغ لأسرتك	٥٨
				%٢.٥٠	٦٣.٣٣ %	%٦.٦٧	١٣.٣٣ %	%٤.١٧	%		

كبيرة	٢٠	٣.٧٨	٣.٤٣	٧	١٩	١٠	٣٠	٥٤	ك	الخدمات الصحية أو العلاجية (المجانبة أو المخفضة) التي تنتجها ٣٧ لك وظيفتك.	٥٩
				%٥.٨٣	١٥.٨٣ %	%٨.٣٣	٢٥.٠٠ %	٤٥.٠٠ %	%		
متوسطة	٧١	١.٣٧	٢.٦٧	٨	٣٨	١٦	٢٢	٣٦	ك	ما توفره لك الوظيفة من ٣٨ تأمين للمستقبل	٦٠
				%٦.٦٧	٣١.٦٧ %	١٣.٣٣ %	١٨.٣٣ %	٣٠.٠٠ %	%		
متوسطة	٧١	١.٢٥	٢.٨٩	٦	٤٥	٢١	٢٤	٢٣	ك	ما توفره النقل وطي ٣٩ القيد في وظيفتك	٦١
				%٥.٠٤	٣٧.٨٢ %	١٧.٦٥ %	٢٠.١٧ %	١٩.٣٣ %	%		
كبيرة	٤٤	١.١٥	٣.٤٥	١٦	٥٨	١٩	١٥	١١	ك	ما تنتجها لك الوظيفة من الشعور بالاطمئنان بضمان استمرارها	٦٢
				١٤.٤٥ %	٤٨.٩٧ %	١٢.٩٧ %	١٢.٦١ %	٩.٢٤ %	%		
كبيرة	١	٠.٩٩	٤.٠٢	٣٩	٦١	٦	١١	٣	ك	العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل	٦٣
				٣٢.٥٠ %	٥٠.٨٣ %	%٥.٠٠	%٩.١٧	%٢.٥٠	%		
كبيرة	٤	٠.٩٥	٣.٩٥	٣٠	٦٥	١٢	٩	٢	ك	العلاقة بينك وبين مروضيك	٦٤
				٢٥.٤٢ %	٥٥.٠٨ %	١٠.١٧ %	%٧.٦٣	%١.٦٩	%		
كبيرة	٣	٠.٩٢	٣.٩٧	٣١	٦٨	١٠	٨	٣	ك	العلاقة بين أعضاء المجموعة	٦٥
				٢٥.٨٣ %	٥٦.٦٧ %	%٨.٣٣	%٦.٦٧	%٢.٥٠	%		
كبيرة	٥	٠.٩١	٢.٨٢	٢٤	٦٣	٢٠	١٠	٢	ك	مدى توفر النزعة الاجتماعية لدى أعضاء المجموعة وعدم الميل للعزلة	٦٦
				٢٠.١٧ %	٥٢.٩٤ %	١٦.٨١ %	%٨.٤٠	%١.٦٨	%		
كبيرة	٩	١.٠٥	٣.٧٧	٢٨	٦٠	١١	١٨	٣	ك	درجة المساعدة المتقدمة لك من زملائك في العمل عند الحاجة	٦٧
				٢٣.٣٣ %	٥٠.٠٠ %	%٩.٢٤	١٥.٠٠ %	%٢.٥٠	%		

كبيرة	٣٣	١.٠٨	٣.٥٤	١٩	٥٨	١٦	٢٣	٤	ك	اتجاهات الطلاب نحو العملية الإرشادية	٦٨
				١٥.٨٣ %	٤٨.٣٣ %	١٣.٣٣ %	١٩.١٧ %	٣.٣٣ %	%		
كبيرة	٤٢	١.١٨	٣.٤٧	٢٣	٤٩	١٤	٢٧	٦	ك	اتجاهات أولياء امور الطلاب نحو عملية	٦٩
				١٩.٣٣ %	٤١.١٨ %	١١.٧٦	٢٢.٦٩ %	٥.٠٤ %	%		
متوسطة	٥٨	١.١٧	٣.٢٣	١٠	٥٩	١٠	٣١	١٠	ك	سلوك الطلاب العام داخل المدرسة	٧٠
				٨.٣٣ %	٤٩.١٧	٨.٣٣	٢٥.٨٣ %	٨.٣٣ %	%		
متوسطة	٦٢	١.٢٠	٣.٠٣	٧	٥٠	١٨	٢٩	١٦	ك	مستوى تحصيل الطلاب العلمي عموماً	٧١
				٥.٨٣ %	٤١.٦٧ %	١٥.٠٠ %	٢٤.١٧ %	١٣.٣٣ %	%		
منخفضة	٧٢	١.١٨	٢.٥٦	٥	٣١	١٢	٥٠	٢٢	ك	متابعة أولياء أمور الطلاب لتحصيل أبنائهم	٧٢
				٤.١٧ %	٢٥.٨٣ %	١٠.٠٠ %	٤١.٦٧ %	١٨.٣٣ %	%		
متوسطة	٦٥	١.١٩	٢.٩٧	٩	٤٤	١٢	٤٤	١١	ك	مدى تفهم أولياء أمور الطلاب لأهمية العلاقة بين البيت والمدرسة (من خلال تعاونهم الإيجابي مع المدرسة)	٧٣
				٧.٥٠ %	٣٦.٦٧ %	١٠.٠٠ %	٣٦.٦٧ %	٩.١٧ %	%		
كبيرة		٠.٦٦	٣.٤٣	المتوسط العام							

يتضح من الجدول رقم (٨) إلى أن متوسطات عبارات مستوى الرضا الوظيفي لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تراوحت بين (٢.٤٣، ٤.٠٢)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٣.٤٣)، وفقاً للمحك فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانية بمدينة الرياض من وجه نظرهم هي بدرجة (كبيرة)، ويلاحظ تفاوت استجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور وفق المحك الذي وضعه الباحث (كبير، متوسط، منخفض).

والباحث رأي أن السبب في ارتفاع المستوى الرضا الوظيفي لدى أفرج العينة في العبارات السابقة إلى أن غالبية مرشدي الطلاب يشعرون بأهمية الوظيفة التي يشغلونها، وبالتالي يشعرون بأهميتهم في المجتمع، وينظر إليهم بنظرة احترام وتقدير، كما تتيح لهم تكوين

العلاقات الاجتماعية والانسانية، وهذا يجعلهم محل تقدير عند الانجاز مما يحقق الرضا الوظيفي لديه.

وكانت أعلى خمس عبارات لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: احتلت العبارة الأولى (العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل) بمتوسط بلغ (٤.٠٢)، واحتلت المرتبة الثانية العبارة (طبيعة العمل الذي تقوم به) بمتوسط بلغ (٣.٩٧)، واحتلت المرتبة الثالثة العبارة (العلاقات بين أعضاء المجموعة) بمتوسط بلغ (٣.٩٧)، واحتلت المرتبة الرابعة العبارة (العلاقة بينك وبين مرؤوسيك) بمتوسط بلغ (٣.٩٥)، واحتلت المرتبة الخامسة العبارة (مدى توفر النزعة الاجتماعية لدى أعضاء المجموعة وعدم الميل للعزلة) بمتوسط بلغ (٣.٨٣)

وكانت أدنى خمس عبارات لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: احتلت العبارة التاسعة والستون (فرص الترقى المادية المتاحة لك في العمل) بمتوسط بلغ (٢.٧٨)، وجاءت العبارة السبعون (فرصة الترقى المادية المتاحة لك وظيفتك من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة) بمتوسط بلغ (٢.٧٨)، واحتلت العبارة الواحد والسبعون (ما توفره لك الوظيفة من تأمين للمستقبل) بمتوسط بلغ (٢.٦٧)، واحتلت العبارة الثانية والسبعون (متابعة أولياء أمور الطلاب لتحصيل ابنائهم) بمتوسط بلغ (٢.٥٦)، واحتلت العبارة الثالثة والسبعون (الخدمات الصحية أو العلاجية المجانية أو المخفضة التي يتيحها لك الوظيفة) بمتوسط بلغ (٢.٤٣)، ويعزو الباحث إلى انخفاض المستوى الرضا الوظيفي بالعبارات السابقة إلى انا مرشدي الطلاب غير راضين عن أولياء الأمور في متابعة ابنائهم بشكل مستمر، مما اوجد القصور في العلاقة بين البيت والمدرسة كذلك أن مرشدي الطلاب غير راضين عن الترقيات الي يحصل عليها بما يتناسب مع الجهد المبذول، وعدم شعورهم بالأمن الوظيفي، وهو غير راضين لعدم وجد تأمين طبي للمرشدين الطلاب يقلل لديهم التكلفة العلاج، وهو غير راضين عن التدريب والتطوير الذي يقدم لديهم.

نتائج التساؤل الثالث: ما مدى العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟

للإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين متوسطات درجات أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي عن طريق الارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤-١١) معاملات الارتباط بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي
(ن=١٢٠)

الأحداث	معامل الارتباط بين الأحداث والرضا الوظيفي	مستوى المعنوية
ضغوط الأحداث الاقتصادية	٩٧،٠٠-	٢٩٢،٠٠
ضغوط الأحداث المهنية	١٥٢،٠٠-	٠٩٨،٠٠
ضغوط الأحداث العاطفية والزوجية	٠٠٣،٠٠	٩٧٧،٠٠
ضغوط الأحداث الأسرية	٠١١،٠٠-	٩٠٢،٠٠
ضغوط الأحداث الصحية	١٠٦،٠٠-	٢٤٨،٠٠
ضغوط الأحداث الانفعالية	١٣٠،٠٠-	١٨٥،٠٠
ضغوط الأحداث الشخصية	١٠٠،٠٠-	٢٧٧،٠٠
إجمالي أحداث الحياة الضاغطة	٠٩٧،٠٠-	٢٩١،٠٠

انتضح من الجدول رقم (٤-١١) أن معاملات الارتباط لجميع أحداث الحياة الضاغطة (أحداث) غير دالة إحصائياً في علاقتها مع الرضا الوظيفي، حيث أن العلاقة ضعيفة جداً، وإشارتها سالبة في جميع المحاور (باستثناء الأحداث العاطفية والزوجية)، مما يعني أن زيادة أحداث الحياة الضاغطة باختلاف أنواعها؟ تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، لكن بنسبة ضئيلة جداً، وهي نسبة غير دالة إحصائياً.

كما أن الإشارة الموجبة لقيمة معامل الارتباط في حالة ضغوط الأحداث العاطفية والزوجية، تدل على أن زيادة ضغوط الأحداث العاطفية والزوجية تؤدي على زيادة الرضا الوظيفي، لكن بنسبة بقيمة ضئيلة جداً غير دالة إحصائياً.

والخلاصة أنه يوجد ارتباط سالب ضعيف غير دال إحصائياً بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين للمرحلة الثانوية، وتختلف هذه النتيجة في ملاحظتها العامة مع نتائج التي توصلت إليها دراسة الهويش (٢٠١٤هـ). الوليدي (٢٣١٤هـ)، والسلموم (٢٣١٤هـ)) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المرشدين الطلابيين يتمتعون بدرجة كبيرة من الرضا الوظيفي، وشعورهم بأهمية الوظيفة تمكنهم من مواجهة أي ضغوط يتعرضون لها، وقد يعود بسبب أن الفئة العمرية للعينة تقع من ٣٠ إلى ٤٥ سنة وهي قد وصلت إلى مستوى من النضج التي تجعل الفرد قادر على التعامل مع كافة الضغوط.

ملخص النتائج

١. أظهرت النتائج أن تأثير الأحداث الاقتصادية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية تتراوح من بين (٣.٧٢، ٤.٤٤)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٣.٥٧) ووفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث الاقتصادية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية هي درجة (كبيرة) وكانت جميع استجابات أداء العينة على عبارات هذا المحور ذات تأثير كبير عدا عبارات واحدة ذات تأثير (نادرة) وهي (دفع نفقة زوجية بعد الطلاق).
٢. أظهرت النتائج أن تأثير الأحداث المهنية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية تراوحت بين (٢.٢٤-٣.٢٩)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٢.٦٠) وفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث المهنية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية هي درجة (أحياناً) ويلاحظ أن استجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور جاءت ما بين (نادرة - أحياناً):
٣. أظهرت النتائج أن تأثير الأحداث العاطفية والزوجية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية تراوحت بين (٢.١٦-٢.٦١)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٢.٣٢)، وفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث العاطفية والزوجية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية هي درجة (أحياناً) ويلاحظ أن استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور تراوحت بين (نادرة - كبيرة).
٤. أظهرت النتائج أن تأثير الأحداث الأسرية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تراوحت بين (٢.١٩-٢.٤٦) حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٣.٣٤)، وفقاً للمحك فغن درجة تأثير الأحداث الأسرية لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض هي درجة (نادرة)، وكانت جميع استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (نادرة).
٥. أظهرت النتائج أن تأثير الأحداث الاقتصادية من وجهة نظر مرشدي طلاب المرحلة الثانوية مدينة الرياض وحتى بين (٢.٣٠، ٣.٢٠)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٢.٦٠) ووفقاً للمحك فإن درجة تأثير الأحداث الانفعالية لدى مرشدي طلاب

- المرحلة الثانوية بمدينة الرياض وهي درجة (أحياناً) وكانت جميع استجابات أفراد العينة على عذا المحور (أحياناً) عدا عبارات واحدة جاءت نادرة وهي (مشاجرات مع الخبرات).
٦. أظهرت النتائج أن تأثير الأحداث الشخصية من وجهة مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تراوحت بين (٢.٤٣، ٤.٠٢)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (١.٥٠) ووفقاً للمحك فأن درجة تأثير الأحداث الشخصية لدة مرشدية طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض درجة (نادرة) وكانت استجابات أفراد العينة هذا المحور ما بين (نادرة -أحياناً).
٧. أظهرت النتائج إلى أن متوسطات عبارات مستوى الرضا الوظيفي لدى مرشدي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض تراوحت بين (٢.٤٣، ٤.٠٢)، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور (٣.٤٣)، ووفقاً للمحك فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظرهم هي بدرجة (كبيرة)، ويلاحظ تفاوت استجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور وفق المحك الذي وضعه الباحث (كبير، متوسط، منخفضة).
٨. وجود علاقة ارتباطية ضعيفة سلبية غير دالة احصائياً بين أحداث الحياة الضاغطة والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة من مرشدي طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.
- التوصيات:
١. تصميم برامج إرشادية لدى مرشدي الطلاب تساهم في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة.
٢. عقد دورات تدريبية لدى مرشدي الطلاب تساعدهم على كيفية التعامل مع الازمات الاقتصادية.
٣. تقديم بعض الأساليب التربوية والنفسية إلى يمكن أن تسهم في تنمية الرضا الوظيفي لدى العاملين في ميدان الإرشاد الطلابي.
٤. وضع ضوابط ومعايير عملية لقبول المتقدمين لمهنة الإرشاد.
٥. العمل على رفع المستوى التعليمي لدى مرشدي الطلاب وذلك لتسهيل إكمال دراساتهم العليا.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو شيخة، نادر أحمد (١٩٩٨م). الرضا الحقيقي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، ٣، ١٥-٢٠.
- أسعد، بتول (١٤٢٢هـ). دراسة العلاقة بين بعض العوامل الاجتماعية وطبيعة بيئة العمل والرضا الوظيفي للمعلمات السعوديات في مدارس المرحلة الثانوية في مدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الأغبري، عبدالحميد (٢٠٠٢م). الرضا الوظيفي لعينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ١٠٩ ص ١٦٩-١٩٧.
- البدراني، بدر. (١٤٢٧هـ). قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ما ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- التويجري، محمد إبراهيم. (١٩٩٨م). المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين في السعودية وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسية. المجلة العربية للإدارة، ٣، ص ٤٦-٦٨.
- الثنان، سلطان. (١٤٢٠هـ). الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الثانوية في القطاع الحكومي والأهلي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإدارية، قسم الإدارة العامة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الحري، حمود. (١٤١٥هـ). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة تربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- زهران، حامد عبدالسلام. (١٩٨٠م). التوجيه والإرشاد النفسي. ط٢، القاهرة: عالم الكتب.
- السلوم، سعاد. (١٤٢٢هـ). عوامل ضغط التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الشابحي، طلال. (١٤١٧هـ). الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوية للبنين الحكومية والأهلية بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الشناوي، محمد، وعبدالرحمن، محمد. (١٩٩٤م). المساندة الاجتماعية والصحة النفسية مراجعة نظرية ودراسات تطبيقية. ط١. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- شهيب، محمد علي. (١٩٩٠م). السلوك الإنساني في التنظيم. ط٢. القاهرة: دار الفكر العربي.

الشوامرة، محمد. (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بنيونيا. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، منطقة رام الله والبيدة التعليمية.

الصبان، عبيد حمد، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط النفسية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من النساء السعوديات المتزوجات العاملات في مدينتي مكة المكرمة وجدة. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم التربية وعلم النفس، كلية التربية للبنات، جامعة أم القرى، مكة المكرمة. الطريفي، مني عبدالرحمن. (٢٠٠٣م). الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.

الطلاع، عبدالرؤوف. (٢٠٠٠م). الضغوط النفسية وعلاقتها بالأمراض السيكوساتية لدى الأسرة الفلسطينية المحررين من السجون الإسرائيلية، رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الصحة النفسية، جماعة عين شمس، القاهرة.

عباس، على، على، سهيلة محمد. (١٩٩٩م). إدارة الموارد البشرية. ط٢. عمان: دار وائل.

عبدالرحمن، محمد. (١٩٩٩م). علم الاضطرابات النفسية والعقلية. ط١. القاهرة: دار قباء.

عثمان، فروق. (٢٠٠١م). القلق وغدارة الضغوط النفسية. ط١. القاهرة: دار الفكر العربي.

عسكر، على. (١٩٩٨م). الأمراض الجسمية والنفسية. ط٢. القاهرة: دار المعارف.

العيصوي، عبدالرحمن. (١٩٩٧م). سيكولوجية الجسم والنفس. ط٢. بيروت: دار الراتب الجامعية.

فلمبان، ايناس. (١٤٢٢هـ). الرضا وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات لإدارة التربية والعلم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير. قسم الغدارة التربوية والتخطيط، كلية الترة والتخطيط، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

القوس، سعد. (١٤٢٠هـ). المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الدراسات الاجتماعية. كلية التربية، جامعة الملك سعود. الرياض.

كامل، مصطفى، والبكري، مونييا. (١٩٩٠م). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة الإدارة، ١، ص ص ٨٠، ٨٣.

متولي، عباس. (٢٠٠٠م). الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الخبرة ومدى سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة المصرية للدراسات النفسية. ط١. الرياض: مكتبة الصفي الذهبية المحدودة.

المعمر، منصور محمد. (١٩٩٣م). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والمواجهات التربوية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود الإسلامية، الرياض.

المغامسي، سعيد فالح. (١٤١٣هـ). إعداد المعلم المرشد وأهميته التربوية. مجلة إعداد معلم التعليم العام، ص ٣٣١-٣٥٨.

الهويش، سليمان. (١٤٢٠هـ). العلاقات بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمصانع الحديد والصلب بشركة سابك. رسالة ماجستير غير منشورة قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Macula, (1998). "An Assessment of job Satisfaction of Elementary Public School Teachers in New Jersey and Analysis of its Relationship to demographic Variables. Dissertation Abstract International, Vol. 57,(3),953-A.

Madera, E.K, (2006), "A study of Some of the factors Associated with job Satisfaction / Dissatisfaction Among Teachers in Nairobi Kenya". Dissertation Abstract International, Vol.34, No.2.p.475-A.