

أثر برامج الإرشاد النفسي التربوي في خفض الضغوط المهنية وتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية

م.م. انصاف جاسم عمران عبد السادة
مدرسة الزهراء الابتدائية

ملخص البحث

هدف البحث الحالي إلى التعرف على أثر برامج الإرشاد النفسي التربوي في خفض الضغوط المهنية وتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦). اعتمدت الباحثة المنهج التجريبي ذا المجموعتين المتكافئتين بتصميم القياس القبلي والبعدي، وتكونت عينة البحث من (٦٠) معلماً ومعلمة من مدرستين ابتدائيتين تابعتين لمديرية تربية محافظة القادسية، وزعت بالتساوي على مجموعتين: تجريبية (٣٠) من مدرسة الزهراء الابتدائية، وضابطة (٣٠) من مدرسة الديوانية الابتدائية. ولتحقيق أهداف البحث أعدت الباحثة أداتين للقياس هما: مقياس الضغوط المهنية المؤلف من (٢٠) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، ومقياس الرضا الوظيفي المؤلف من (٢٠) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وكلاهما وفق تدريج ليكرت الخماسي. فضلاً عن بناء برنامج إرشادي نفسي تربوي مؤلف من (٦) جلسات بواقع جلسة واحدة أسبوعياً بمدة (٦٠) دقيقة للجلسة، طُبّق على أفراد المجموعة التجريبية دون الضابطة. وبعد تطبيق أدوات القياس البعدي ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام اختبار (ت) للعينتين المستقلتين والعينات المترابطة، توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في الضغوط المهنية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية، إذ انخفض متوسط درجات الضغوط المهنية من (٦٨,٤٠) إلى (٤٨,٦٠). وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في الرضا الوظيفي بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية، إذ ارتفع متوسط درجات الرضا الوظيفي من (٥٢,٣٠) إلى (٧٨,٥٠). وفي ضوء هذه النتائج أوصت الباحثة بتبني مديرية تربية القادسية برامج إرشادية نفسية تربوية دورية لمعلمي المرحلة الابتدائية، وتفعيل دور المرشد التربوي في تقديم الدعم النفسي للمعلمين، وتضمين برامج إدارة الضغوط المهنية في برامج التدريب والتأهيل.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد النفسي التربوي، الضغوط المهنية، الرضا الوظيفي، معلمو المرحلة الابتدائية، تربية القادسية

The Impact of Educational Psychological Counseling Programs on Reducing Occupational Stress and Enhancing Job Satisfaction Among Primary School Teachers

A.L. Insaf Jassim Omran Abdul Sada
Al-Zahraa Primary School

Research Summary

This research aims to identify the impact of educational psychological counseling programs on reducing occupational stress and enhancing job satisfaction among primary school teachers in Al-Qadisiyah Education Directorate during the 2025-2026 academic year. The researcher adopted an experimental approach with two equivalent groups using a pre-test/post-test design. The research sample consisted of (60) male and female teachers from two primary schools affiliated with the Al-Qadisiyah Governorate Education Directorate, equally divided into two groups:

an experimental group (30) from Al-Zahraa Primary School and a control group (30) from Al-Diwaniyah Primary School. To achieve the research objectives, the researcher prepared two measurement instruments: an occupational stress scale consisting of (20) items distributed across four dimensions, and a job satisfaction scale consisting of (20) items distributed across four dimensions, both using a five-point Likert scale. In addition to developing a psycho-educational counseling program consisting of (6) sessions, one session per week, each lasting (60) minutes, which was implemented with the experimental group and not the control group, and after applying the post-testing tools and statistically analyzing the data using the independent and paired samples t-test, the research reached the following results: There were statistically significant differences at the (0.01) level in occupational stress between the experimental and control groups in the post-test, in favor of the experimental group, as the average occupational stress score decreased from (68.40) to (48.60). There were statistically significant differences at the (0.01) level in job satisfaction between the experimental and control groups in the post-test, in favor of the experimental group, as the average job satisfaction score increased from (52.30) to (78.50). In light of these findings, the researcher recommended that the Qadisiyah Education Directorate adopt regular psychological and educational counseling programs for primary school teachers, activate the role of the educational counselor in providing psychological support to teachers, and include occupational stress management programs in training and professional development programs.

Keywords: Psychological and educational counseling, occupational stress, job satisfaction, primary school teachers, Qadisiyah Education Directorate.

المقدمة

يعد المعلم الركيزة الأساسية في منظومة التعليم إذ يقع على عاتقه عبء تربية الأجيال وتشكيل شخصياتهم وفق متطلبات العصر وتحدياته. غير أن هذه المهمة النبيلة لا تخلو من ضغوط مهنية متعددة الأبعاد، تتمثل في كثافة الأعباء التدريسية، وتعدد المسؤوليات الإدارية، وتباين مستويات الطلبة، فضلاً عن التحديات البيئية والاجتماعية المحيطة بالبيئة المدرسية وهي ضغوط من شأنها أن تُضعف الكفاءة المهنية للمعلم وتنعكس سلباً على رضاه الوظيفي ومستوى أدائه.

وفي هذا السياق، تبرز الحاجة الماسة إلى تدخلات إرشادية منهجية تُسهم في تخفيف هذه الضغوط وتعزيز الرضا الوظيفي، ولعلّ أبرز هذه التدخلات برامج الإرشاد النفسي التربوي التي تقوم على أسس علمية وأساليب مدروسة تهدف إلى تمكين المعلم نفسياً ومهنياً، وتزويده بالمهارات اللازمة للتعامل مع ضغوط بيئة العمل بصورة إيجابية وفاعلة.

ومن هذا المنطلق، جاء هذا البحث ليتناول أثر برامج الإرشاد النفسي التربوي في خفض الضغوط المهنية وتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية، سعياً إلى تقديم رؤية علمية واضحة حول دور هذه البرامج في تحسين الواقع المهني للمعلم، وما قد تُسهم به من انعكاسات إيجابية على جودة العملية التعليمية برمتها.

الفصل الاول

الاطار العام للبحث

ثانياً: مشكلة البحث

تشير الدراسات والبحوث التربوية إلى أن المعلمين يواجهون قدراً كبيراً من الضغوط المهنية التي تنعكس سلباً على أدائهم وصحتهم النفسية، وتتجلى هذه الضغوط بوضوح لدى معلمي المرحلة الابتدائية نظراً لطبيعة هذه المرحلة التي تتطلب جهداً نفسياً وجسدياً مضاعفاً في التعامل مع الأطفال وتوجيههم وتنشئتهم تنشئة سليمة.

وقد رصد الباحث من خلال اطلاعه على الواقع الميداني في مدارس تربية القادسية جملةً من المؤشرات التي تدل على وجود مستويات مرتفعة من الضغط المهني لدى شريحة من المعلمين، تتمثل في: التذمر من ثقل الأعباء الوظيفية، وضعف الدافعية نحو العمل، وتراجع مستوى الرضا الوظيفي، والشعور بالإرهاق النفسي والجسدي، وهو ما يستدعي التدخل العلمي المنهجي عبر برامج إرشادية متخصصة قادرة على معالجة هذه الظاهرة بأسلوب علمي رصين.

وعلى الرغم من الأهمية البالغة لهذا الموضوع، يلاحظ الباحث شح الدراسات المحلية التي تناولت أثر برامج الإرشاد النفسي التربوي في خفض الضغوط المهنية وتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في البيئة العراقية تحديداً، مما يجعل هذا البحث إضافة علمية ضرورية تستجيب لحاجة ميدانية حقيقية.

ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:

هل لبرامج الإرشاد النفسي التربوي أثرٌ في خفض الضغوط المهنية وتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج الإرشادي؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج الإرشادي؟

ثانياً: أهمية البحث

تستمد هذه الدراسة أهميتها من جانبين أساسيين:

أ- الأهمية النظرية:

1- تساهم في إثراء الأدب التربوي والنفسى المتعلق بالإرشاد النفسى التربوي وعلاقته بالضغوط المهنية والرضا الوظيفي.

2- تقدم إطاراً نظرياً متكاملاً يربط بين متغيرات البحث الثلاثة في سياق تربوي عراقي.

3- تلقى الضوء على واقع المعلم النفسى والمهني في بيئة تربية القادسية.

٤- قد تُشكّل منطلقاً لبحوث ودراسات مستقبلية في المجال ذاته.

ب- الأهمية التطبيقية:

- ١- تُقدم برنامجاً إرشادياً مُصمّماً وفق أسس علمية يمكن توظيفه ميدانياً في المدارس الابتدائية.
- ٢- قد تفيد نتائجها المشرفين التربويين والمرشدين النفسيين في رسم خططهم الإرشادية.
- ٣- قد تسهم في توجيه متخذي القرار التربوي نحو تبني برامج دعم نفسي مؤسسي للمعلمين.
- ٤- تعد إضافة بحثية للمكتبة التربوية في محافظة القادسية.

رابعاً: أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية.
- ٢- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية.
- ٣- بناء برنامج إرشادي نفسي تربوي وفق أسس علمية منهجية.
- ٤- قياس أثر البرنامج الإرشادي في خفض مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد المجموعة التجريبية.
- ٥- قياس أثر البرنامج الإرشادي في تنمية الرضا الوظيفي لدى أفراد المجموعة التجريبية.

خامساً: فرضيات البحث

انطلاقاً من أهداف البحث وتساؤلاته، يفترض الباحث الفرضيات الصفرية الآتية:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في الضغوط المهنية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في الاختبار البعدي.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في الرضا الوظيفي بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في الاختبار البعدي.

سادساً: حدود البحث

اقتصر البحث الحالي على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: أثر برامج الإرشاد النفسي التربوي في خفض الضغوط المهنية وتنمية الرضا الوظيفي.

الحدود البشرية: معلمو المرحلة الابتدائية في تربية القادسية.

الحدود المكانية: عدد من المدارس الابتدائية التابعة لمديرية تربية محافظة القادسية.

الحد الزمني: العام الدراسي (٢٠٢٥ - ٢٠٢٦).

سابعاً: تحديد المصطلحات

١- الإرشاد النفسي التربوي:

تعريفاً اصطلاحياً: هو عملية بنائية مخططة تقوم على علاقة مهنية بين المرشد والمسترشد، تهدف إلى مساعدة الفرد على فهم نفسه وتحديد مشكلاته وتنمية إمكانياته والوصول إلى التوافق في جوانبه الشخصية والتربوية والمهنية. (أبو أسعد وعبد اللطيف، ٢٠١٤: ١٢).

تعريفاً إجرائياً: مجموعة من الجلسات الإرشادية المنظمة والمبنية وفق أسس علمية، تُقدّم لمعلمي المرحلة الابتدائية بهدف خفض ضغوطهم المهنية وتنمية رضاهم الوظيفي، ويُقاس أثرها بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في أدوات القياس المُعدة لهذا الغرض.
٢- الضغوط المهنية:

تعريفاً اصطلاحياً: هي مجموعة من الاستجابات الانفعالية والجسدية والسلوكية التي تنجم عن تفاعل المعلم مع متطلبات بيئة عمله حين تتجاوز طاقته على التكيف معها، وتشمل الضغوط الإدارية والتدريسية والطلبية والعلاقات المهنية. (بخش، ٢٠٠١: ٤٥).

تعريفاً إجرائياً: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم على مقياس الضغوط المهنية المُعدّ لأغراض هذا البحث، إذ تشير الدرجة المرتفعة إلى ضغط مهني مرتفع والعكس صحيح.
٣- الرضا الوظيفي:

تعريفاً اصطلاحياً: هو الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لتجربته في وظيفته، وما ينجم عنها من شعور بالارتياح والقناعة تجاه العمل وبيئته المهنية (Herzberg, 1959: 113).

تعريفاً إجرائياً: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرضا الوظيفي المُعدّ لأغراض هذا البحث، إذ تشير الدرجة المرتفعة إلى رضا وظيفي مرتفع والعكس صحيح.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإرشاد النفسي التربوي

أولاً: مفهوم الإرشاد النفسي التربوي

يعد الإرشاد النفسي التربوي من أبرز الميادين التطبيقية في علم النفس، وقد تعددت تعريفاته تبعاً لتعدد المنطلقات النظرية والفلسفية لدى الباحثين والمختصين.

فقد عرفه (Pepinsky & Pepinsky, 1954) بأنه عملية تشتمل على تفاعل بين مرشد ومسترشد في موقف خاص، بهدف مساعدة المسترشد على تغيير سلوكه بما يمكنه من الوصول إلى حل مناسب لحاجاته ومشكلاته (مركز أبحاثنا، ٢٠٢٢).

أما (أبو زعيزع ٢٠٢٠) فقد عرّفه بأنه فرع من فروع علم النفس التطبيقي، يقوم على علاقة مهنية بين طرفين أحدهما متخصص وهو المرشد النفسي الذي يسعى إلى مساعدة الطرف الآخر في تبصّر مشكلته، وإعادة تقييم قدراته وإمكانياته وتشجيعه على اتخاذ القرار المناسب في حياته.

وعرفه (أبو أسعد وعبد اللطيف ٢٠١٤: ١٢) بأنه عملية بنائية مخططة تقوم على علاقة مهنية بين المرشد والمسترشد، تهدف إلى مساعدة الفرد على فهم نفسه وتحديد مشكلاته وتنمية إمكانياته والوصول إلى التوافق في جوانبه الشخصية والتربوية والمهنية كافة.

ويتضح من مجمل التعريفات أن الإرشاد النفسي التربوي يركز على ثلاثة محاور جوهرية: علاقة إنسانية بين المرشد والمسترشد، وعملية منظمة تقوم على أسس علمية، وهدف نمائي وعلاجي يسعى إلى تحقيق التوافق النفسي والمهني للفرد.

ثانياً: نشأة الإرشاد النفسي التربوي وتطوره

كان التوجيه والإرشاد موجوداً في صورة بدائية عبر التاريخ الإنساني دون أن يأخذ إطاره العلمي المنظم، غير أنه تطور وأصبح يقوم به أخصائيون متخصصون علمياً وفنياً، وأصبحت الحاجة إليه ماسة في المدارس والأسر والمؤسسات الإنتاجية والمجتمع بصفة عامة (معهد الرفاه النفسي، ٢٠٢٥).

وتشير المصادر التاريخية إلى أن مصطلح الإرشاد (Counseling) قلماً كان يُستخدم قبل عام (١٩٣٠م)، وارتبط تاريخ تطوره بثلاث حركات رئيسية: حركة الصحة النفسية التي بدأت بتأسيس أول عيادة نفسية عام (١٨٩٦م) على يد Witmer في جامعة بنسلفانيا، ثم أسس Healy عام (١٩٠٩م) معهد رعاية الأطفال الجانحين في شيكاغو. وحركة التوجيه المهني مع Parsons مطلع القرن العشرين. وحركة القياس النفسي التي وفرت أدوات علمية لتشخيص المشكلات النفسية. (مدونة خميس مبارك التربوية، ٢٠١٣).

وفي عام (١٩٧٠م) اعتُبر الإرشاد عملية لاتخاذ القرار بهدف تقليل قلق الأفراد، ثم تطور المفهوم بعد ذلك وأصبحت الاتجاهات نحو برامج الإرشاد النفسي التربوي أكثر إيجابية وأخذت مكانها كعلم مستقل معترف به (براهيمي وصلحاوي، ٢٠١٥: ٢٤٨).

أما على الصعيد العربي، فقد تأخر الاهتمام بالإرشاد النفسي التربوي كتخصص مستقل حتى مطلع الثمانينات من القرن الماضي، وتميزت كل من الأردن والكويت بزيادة تقديم خدمات إرشادية تخصصية في المراحل التعليمية المختلفة بأهداف نمائية ووقائية وعلاجية (مدونة خميس مبارك التربوية، ٢٠١٣).

ثالثاً: أهداف الإرشاد النفسي التربوي

يسعى الإرشاد النفسي التربوي إلى تحقيق جملة من الأهداف المتكاملة، إذ تُشير (حواس ٢٠١٤: ٣٠٥) إلى أن البرنامج الإرشادي المدرسي يضم مناهج إرشادية إنمائية ووقائية وعلاجية، ويمكن تصنيف أهدافه على النحو الآتي:

أ- الأهداف الوقائية: تتمثل في تحصين الفرد نفسياً قبل وقوع المشكلة وتزويده بالمهارات اللازمة للتعامل مع الضغوط والمواقف الصعبة.

ب- الأهداف النمائية: تهدف إلى تنمية إمكانات الفرد وقدراته وتطوير كفاءته المهنية وتعزيز دافعيته نحو العمل.

ج- الأهداف العلاجية: تتمحور حول مساعدة الفرد على تجاوز مشكلاته القائمة كخفض مستوى الضغوط المهنية وتنمية الرضا الوظيفي. (أبو أسعد وعبد اللطيف، ٢٠١٤).

رابعاً: مبادئ الإرشاد النفسي التربوي

يقوم الإرشاد النفسي التربوي على جملة من المبادئ الجوهرية التي تضمن فاعليته، وقد أشار (أبو زعيزع: ٢٠٢٠) إلى أبرزها:

- ١- مبدأ الاحترام والتقبل: يقوم المرشد بتقبل المسترشد كما هو دون إصدار أحكام مسبقة، مما يهيئ مناخاً آمناً يشجع على الانفتاح والتعبير الحر.
- ٢- مبدأ السرية: تُعدّ السرية التامة لما يدور في جلسات الإرشاد شرطاً أساسياً لبناء الثقة بين المرشد والمسترشد وضمان استمرارية العلاقة الإرشادية.
- ٣- مبدأ الفردية: يُراعى الإرشاد الفروق الفردية بين المسترشدين ويتعامل مع كل حالة وفق خصوصيتها ومتطلباتها.
- ٤- مبدأ الشمولية: ينظر الإرشاد إلى الفرد نظرة كلية متكاملة تشمل جوانبه الجسدية والنفسية والاجتماعية والمهنية.
- ٥- مبدأ الإيجابية: يؤمن الإرشاد بقدرة الفرد على التغيير والنمو وتجاوز مشكلاته بالدعم والتوجيه المناسبين.

خامساً: البرامج الإرشادية وخصائصها

عرف موقع آفاق علمية وتربوية (٢٠٢٢) البرنامج الإرشادي بأنه المخطط المنظم الذي يقدم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة بشكل فردي وجماعي للمسترشدين بهدف مساعدتهم في تحقيق نموهم الشامل والمتكامل في شتى المجالات.

أما (حواس ٢٠١٤ : ٣٠٦) فتعرفه بأنه برنامج مخطط منظم على ضوء أسس علمية نظرية وتجريبية لتقديم الخدمات الإرشادية بشكل فردي أو جماعي لجميع الفاعلين في المدرسة بهدف مساعدتهم على تحقيق النمو السليم وتحقيق التوافق النفسي والصحة النفسية.

ويتميز البرنامج الإرشادي الجيد بعدة خصائص أوردها. (أبو أسعد وعبد اللطيف ٢٠١٤)

١. الوضوح: أهدافه واضحة ومحددة وقابلة للقياس.
٢. الشمولية: يعالج المشكلة من جوانبها المعرفية والانفعالية والسلوكية معاً.
٣. التسلسل المنطقي: تترتب جلساته من التعارف وبناء الثقة وصولاً إلى التقييم والمتابعة.
٤. المرونة: يتكيف مع احتياجات المسترشدين المتغيرة.
٥. التقييم: يتضمن آليات واضحة لقياس مدى تحقق أهدافه قبلياً وبعدياً.

سادساً: الإرشاد النفسي التربوي وعلاقته بالمعلم

ثمة توجه حديث متنامٍ يؤكد ضرورة تقديم الخدمات الإرشادية للمعلمين أنفسهم، انطلاقاً من قناعة راسخة بأن المعلم المتوازن نفسياً هو وحده القادر على تقديم تعليم فعال. وقد أكدت الجامعة العراقية (٢٠٢٢) في وثقتها المؤسسية على ضرورة تقديم الدعم النفسي لجميع عناصر المنظومة التعليمية بمن فيهم التدريسيون والإداريون، لتحقيق التوافق السليم مع الذات ومع الآخرين وانعكاسه الإيجابي على جودة الأداء والإنتاجية.

وتتمثل أبرز مجالات إسهام الإرشاد النفسي في دعم المعلم فيما يأتي:

مساعدته على إدارة ضغوط العمل وتنمية مهارات التكيف المهني.

تطوير مهاراته في التواصل الفعال مع الطلبة وأولياء الأمور والزملاء.

تعزيز دافعيته نحو العمل وتنمية شعوره بالرضا الوظيفي.

تزويده بأساليب فعّالة لحل المشكلات واتخاذ القرارات في البيئة المدرسية. (أبو زعيزع، ٢٠٢٠؛ حواس، ٢٠١٤).

المبحث الثاني: الضغوط المهنية

أولاً: مفهوم الضغوط المهنية وتعريفها

تعد الضغوط المهنية من أبرز الظواهر النفسية التي باتت تشغل اهتمام الباحثين في مجالي علم النفس التربوي وإدارة الموارد البشرية، لما لها من آثار بالغة على الفرد والمؤسسة التعليمية على حدٍ سواء. وقد تعددت تعريفاتها تبعاً لتعدد المنطلقات النظرية والتخصصات العلمية التي تناولتها.

فقد عرّف (Kyriacou & Sutcliffe, 1977) الضغوط المهنية لدى المعلمين بأنها استجابة انفعالية سلبية تنشأ حين يدرك المعلم أن متطلبات البيئة الصفية تتجاوز الموارد المتاحة لديه للتعامل معها، وتتجلى في مشاعر سلبية كالغضب والقلق والإحباط والاكتئاب المرتبطة بجوانب من عمله.

أما (Lazarus & Folkman, 1984) فقد عرّفوا الضغط بوجه عام بأنه ينشأ حين تتجاوز المتطلبات المُدرّكة الموارد المتاحة لدى الفرد، وأكدوا أن الاستجابة للضغط تمر بعملية تقييم أولي وثانوي تحددان طبيعة التكيف المُعتَمَد.

وعلى الصعيد العربي، أشارت (كاظم، ٢٠٢١) إلى أن الضغوط المهنية لدى المعلمين تنشأ نتيجة التفاعل بين المعلم وبيئته العملية، وما يترتب على هذا التفاعل من كثرة المطالب والتحديات، مما يجعلها حالة من القلق والغضب والاكتئاب نتيجة الشعور السلبي اتجاه النفس وما يحيط بها.

وعرّفها (بخش، ٢٠٠١: ٤٥) بأنها مجموعة من الاستجابات الانفعالية والجسدية والسلوكية التي تنجم عن تفاعل المعلم مع متطلبات بيئة عمله حين تتجاوز طاقته على التكيف معها، وتشمل الضغوط الإدارية والتدريسية والطلّبية والعلاقات المهنية.

ثانياً: مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين

تتعدد مصادر الضغوط المهنية وتتنوع، وتختلف باختلاف البيئة والأفراد والمهن، كما أنها لا تحدث بالضرورة نتيجة سبب واحد بل قد يشترك في إحداثها أسباب عدة بعضها نابع من شخصية الفرد وبعضها من بيئة العمل. وقد صنّف (الغازي، ٢٠١٧) مصادر الضغوط المهنية للمعلمين في محورين رئيسيين:

أ- المصادر التنظيمية والمؤسسية: وتشمل غموض الدور المهني للمعلم، والافتقار إلى المشاركة في اتخاذ القرارات، وعبء العمل المرتفع، وعدم كفاية التدريب والتأهيل، وازدحام الفصول الدراسية، وتدني مستوى الحوافز والرواتب مقارنةً بالمهن الأخرى، وانخفاض الترقّيات.

ب- المصادر الميدانية المباشرة: وتتمثل في سوء سلوك الطلبة، وزيادة متطلبات المهنة مع عدم توافر الموارد المادية الكافية، ونقص الدعم المؤسسي، فضلاً عن سوء العلاقة مع الإدارة والزملاء.

وعلى الصعيد الدولي، أوضح (Kyriacou, 2011) أن مستوى الضغط الذي يختبره المعلمون يتوقف على عدة متغيرات من أبرزها: تقييمهم للمتطلبات المهنية، وتوقعاتهم للضغوط المستقبلية، ومهاراتهم في إدارة هذه المتطلبات بكفاءة.

ثالثاً: آثار الضغوط المهنية على المعلمين

تترتب على الضغوط المهنية المرتفعة آثار سلبية متعددة تمس المعلم في جوانب شخصية ومهنية متنوعة. وقد أشار (Kyriacou et al., 2019) إلى أن الضغوط المهنية المزمنة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بارتفاع معدلات التغيب عن العمل وعدم الرضا الوظيفي، وكثيراً ما تدفع المعلمين إلى الإحجام عن مهنتهم أو التفكير في تركها.

وعلى المستوى التربوي، أكدت (كاطع، ٢٠٢١) أن الضغوط النفسية المهنية تنعكس بشكل مباشر على أداء المعلم واتجاهاته نحو طلبته، مما يؤثر سلباً على جودة العملية التعليمية والمخرجات التربوية. وتتجلى آثار الضغوط المهنية في المحاور الآتية:

على المستوى النفسي: القلق والاكتئاب والإرهاق النفسي والشعور بالإحباط وانخفاض تقدير الذات.

على المستوى الجسدي: الأمراض السيكوسوماتية وارتفاع ضغط الدم والصداع المزمن والإرهاق الجسدي.

على المستوى المهني: تراجع الأداء التدريسي وانخفاض الرضا الوظيفي وضعف الدافعية نحو العمل والتفكير في ترك المهنة.

رابعاً: الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية

تحتل مهنة تدريس المرحلة الابتدائية مكانة خاصة في سياق الضغوط المهنية، إذ تُعدّ من أكثر المراحل التعليمية تطلباً على الصعيد النفسي والجسدي. وقد أكد (Kyriacou, 2001) أن مهنة التدريس تُصنّف من بين أكثر المهن ضغطاً في قطاع الخدمات الإنسانية، وأن ما يزيد على ثلث المعلمين يُفيدون بأن مهنتهم مرهقة للغاية أو شديدة الضغط.

وفي البيئة العربية، توصل (الغازي، ٢٠١٧) في دراسة مقارنة إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يعانون من ضغوط مهنية مرتفعة تنصدها الضغوط الإدارية، يليها الضغوط الطلابية ثم الضغوط التدريسية، وأن هذه الضغوط تنعكس سلباً على حالتهم النفسية وأدائهم الوظيفي.

وفي السياق العراقي تحديداً، يواجه معلمو المرحلة الابتدائية ضغوطاً مضاعفة تتمثل في كثافة الفصول الدراسية، وتعدد المسؤوليات الإدارية والتدريسية، وضعف الحوافز المادية، وتباين مستويات الطلبة، مما يستدعي تدخلاً إرشادياً منهجياً لمساعدتهم على التعامل مع هذه الضغوط بصورة فعالة وإيجابية.

المبحث الثالث: الرضا الوظيفي

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي وتعريفه

يعد الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم النفسية والتنظيمية دراسةً وبحثاً في أدبيات علم النفس التربوي وإدارة الموارد البشرية، إذ يُمثّل مؤشراً جوهرياً على صحة الفرد النفسية وكفاءة المؤسسة التعليمية في آن واحد. وقد تعددت تعريفاته تبعاً لتنوع المداخل النظرية والمنطلقات الفلسفية التي انطلق منها الباحثون.

فقد عرّفه (Locke, 1976: 1300) بأنه حالة انفعالية إيجابية أو سارة تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته أو تجاربه الوظيفية، ويُعدّ هذا التعريف الأوسع انتشاراً وقبولاً في الأدبيات الأكاديمية إذ يتضمن بُعدين متكاملين: البُعد الوجداني المتمثل في المشاعر الإيجابية تجاه العمل، والبُعد المعرفي المتمثل في التقييم العقلاني للوظيفة.

أما (Luthans, 1988: 176) فقد عرّف الرضا الوظيفي بأنه حالة من المشاعر الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته ومن إدراكه لدرجة ما تمنحه الوظيفة من أشياء مهمة من وجهة نظره، ويشمل ذلك الدخل والعدالة في نظام الترقيّة وجودة ظروف العمل والعلاقات الاجتماعية والقيادة وطبيعة العمل ذاته.

وعلى الصعيد العربي، عرّفه (العنزي، ١٩٨٥: ٢٤) بأنه مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبّل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها، وبالتالي يعكس درجة سعادته واستقراره منها وما تحقّقه له من إشباع لحاجاته المتعددة قياساً بأدائه للوظيفة.

ومن أحدث التعريفات، أشار (Mostafa & Pal, 2018: 15) إلى أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين يمكن فهمه بوصفه شعوراً بالإنجاز والامتنان الناتج عن ممارسة مهنة التدريس في سياق وظيفي محدد، ويتشكّل من خلال التفاعل بين توقعات المعلم وما يحصل عليه فعلاً من بيئة عمله.

ثانياً: النظريات المفسّرة للرضا الوظيفي

تعددت النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة الرضا الوظيفي وتحديد محدداته، ومن أبرزها:

١- نظرية العاملين لهرزبرغ (Herzberg's Two-Factor Theory, 1959):

وضع (Herzberg et al., 1959) نظريته الثنائية التي تقوم على التمييز بين مجموعتين من العوامل:

عوامل الدافعية (Motivators): وهي عوامل داخلية ترتبط بطبيعة العمل ذاته وتؤدي إلى الرضا الحقيقي، كالإنجاز والاعتراف والمسؤولية والتطور الشخصي.

عوامل الصحة المهنية (Hygiene Factors): وهي عوامل خارجية غيابها يُسبب عدم الرضا لكن وجودها لا يكفي وحده لتحقيق الرضا، كالراتب وظروف العمل وسياسات المؤسسة.

٢- نظرية تدرّج الحاجات لماسلو (Maslow's Hierarchy of Needs, 1954):

يرى (Maslow, 1954) أن الفرد يسعى إلى إشباع حاجاته وفق تسلسل هرمي يبدأ من الحاجات الفسيولوجية الأساسية، مروراً بحاجات الأمان والانتماء والتقدير، وصولاً إلى تحقيق الذات، وكلما أشبعت حاجة انتقل الفرد للسعي نحو ما يليها. وينعكس هذا التسلسل على الرضا الوظيفي إذ يجد الموظفون قدراً أكبر من الرضا في الوظائف التي تُشبع أعلى مستويات هذا الهرم.

٣- نظرية نطاق التأثير لوك (Locke's Range of Affect Theory, 1976):

أكد (Locke, 1976) أن الرضا الوظيفي ينشأ عن إدراك الفرد للفجوة بين ما يريده من وظيفته وما يحصل عليه فعلاً، وكلما ضاقت هذه الفجوة ارتفع مستوى الرضا. ويتضمن هذا الإطار مكونين: تقييماً وجدانياً انفعالياً، وتقييماً معرفياً حكيمياً، يتكاملان لتشكيل الرضا الوظيفي الكلي.

ثالثاً: أبعاد الرضا الوظيفي ومحدداته

تتعدد أبعاد الرضا الوظيفي وتتنوع محدده، وقد أجمع كثير من الباحثين على تصنيفها في محورين رئيسيين:

أ- المحددات الداخلية (الجوهرية):

وهي المرتبطة بطبيعة العمل ذاته، وتشمل وفق (Herzberg et al., 1959): الشعور بالإنجاز، والاعتراف بالجهد المبذول، وطبيعة العمل وتنوعه، والمسؤولية الممنوحة، وفرص النمو والتطور المهني. وقد أكدت الدراسات أن هذه العوامل الداخلية تكون أقوى أثراً وأطول ديمومةً في تحقيق الرضا الحقيقي.

ب- المحددات الخارجية (السياقية):

وهي المرتبطة ببيئة العمل المحيطة، كالراتب والحوافز المادية، وظروف العمل الفيزيائية، وجودة العلاقة مع الزملاء والإدارة، وأساليب الإشراف، والاستقرار الوظيفي. وقد أشار (Luthans, 1988) إلى أن العلاقات مع الزملاء تُمثل أحد أبرز محدثات الرضا الوظيفي لدى المعلمين وينبغي النظر إليها بوصفها عاملاً جوهرياً لا هامشياً.

وفيما يخص معلمي المرحلة الابتدائية تحديداً، يرى (Luthans, 2005)، نقلاً عن Pepe et al., 2017) أن العلاقة مع الطلبة تُشكل البُعد الأول والأساسي في تقييم الرضا الوظيفي لدى المعلمين، إذ إن الصعوبات في إدارة الصف وبناء علاقات إيجابية مع المتعلمين تُعدّ من أبرز مصادر التوتر والإرهاق الوظيفي.

رابعاً: الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالضغوط المهنية

تُشير الأدبيات التربوية إلى وجود علاقة عكسية وثيقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمين، إذ يميل ارتفاع مستوى الضغط المهني إلى إحداث انخفاض ملحوظ في مستوى الرضا الوظيفي. وقد أكدت (كاطع، ٢٠٢١: ٦٠) في دراستها على معلمي المرحلة الابتدائية أن الضغوط النفسية المهنية تنعكس بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي، وأن المعلمين الذين يتعرضون لمستويات مرتفعة من الضغط يُظهرون رُضاً وظيفياً أدنى بصورة دالة إحصائياً.

وعلى الصعيد الدولي، أثبتت دراسة (Mwakasangula & Mwita, 2021) على معلمي المرحلة الابتدائية في تنزانيا وجود ارتباط سلبي دال بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، مؤكدةً أن تحسين ظروف بيئة العمل وتوفير الدعم المؤسسي يُسهمان بشكل فعّال في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

ومن هنا تتجلى الأهمية البالغة لبرامج الإرشاد النفسي التربوي الموجهة للمعلمين، إذ تُسهم هذه البرامج في خفض الضغوط المهنية من جهة وتنمية الرضا الوظيفي من جهة أخرى، بما يعكس أثراً إيجابياً مباشراً على جودة العملية التعليمية ومخرجاتها.

ثانياً: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

١. دراسة العاسمي (٢٠١١)

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من فاعلية مجموعات المواجهة وفق نظرية روجرز بمصاحبة تدريبات الاسترخاء العضلي والتغذية الراجعة البيولوجية للمؤشرات الفيزيولوجية (ضغط الدم ودفقات القلب) في خفض حدة الضغوط النفسية الناشئة عن مهنة التعليم لدى معلمي المرحلة الإعدادية والثانوية. تكوّنت عينة الدراسة من (٣٢) معلماً ومعلمة يعانون من الضغوط النفسية، قُسموا إلى مجموعتين متكافئتين: ضابطة وتجريبية. استخدمت الدراسة برنامجاً إرشادياً قائماً على الإرشاد المتمركز على العميل مع التغذية الراجعة البيولوجية. وأظهرت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج الإرشادي في تخفيض حدة الضغوط النفسية والقلق، وتحسين مفهوم الذات، وانخفاض المؤشرات الفيزيولوجية لدى أفراد المجموعة التجريبية قياساً بالضابطة، كما استمر أثر البرنامج دالاً بعد شهرين من المتابعة.

وجه الاستفادة من الدراسة: أفادت الدراسة الحالية في تأكيد فاعلية البرامج الإرشادية في خفض الضغوط المهنية لدى المعلمين، والتأسيس لأهمية استخدام أساليب الاسترخاء ضمن الجلسات الإرشادية.

٢. دراسة الزواوي وآخرين (٢٠٢٠)

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج معرفي سلوكي في خفض الضغوط النفسية لدى معلمات ذوي الاحتياجات الخاصة في الأردن. تكوّنت عينة الدراسة من (٣١) معلمة يعملن في مؤسسة البقاعي للرعاية والتأهيل الشامل في إربد، وُرِّع عن على مجموعتين: تجريبية وضابطة. اعتمدت الدراسة منهجاً تجريبياً، وطبّق البرنامج الإرشادي بمعدل جلستين أسبوعياً بمدة (٦٠) دقيقة للجلسة الواحدة. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الضغط النفسي وأبعاده لصالح المجموعة التجريبية، مما يؤكد فاعلية البرنامج المعرفي السلوكي في تخفيف الضغوط النفسية لدى المعلمين.

وجه الاستفادة من الدراسة: أفادت الدراسة الحالية في تصميم البرنامج الإرشادي من حيث عدد الجلسات ومدتها، وتوظيف الأساليب المعرفية السلوكية في بناء الجلسات الإرشادية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة Kızıltepe (٢٠٢٤)

1- هدفت هذه الدراسة إلى فحص الأدوار الوسيطة لمعنى الحياة والمرونة النفسية في العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي والأداء المهني والضائقة النفسية لدى عينة من المعلمين. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي على عينة من المعلمين في تركيا. توصلت النتائج إلى أن الضغوط المهنية المرتفعة ترتبط ارتباطاً عكسياً دالاً بالرضا الوظيفي وبالأداء المهني، وأن المرونة النفسية ومعنى الحياة تُعدّان متغيرين وسيطين يُلطّفان من الأثر السلبي للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي. كما أكدت الدراسة أن تحسين الرضا الوظيفي يستلزم التدخل المنهجي لخفض الضغوط المهنية أولاً.

وجه الاستفادة من الدراسة: عزّزت هذه الدراسة التأسيس النظري للعلاقة العكسية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، ودعمت مبررات البحث الحالي في ضرورة تصميم برنامج إرشادي يستهدف كلا المتغيرين في آن واحد.

2. دراسة Guo et al (٢٠٢٥)

هدفت هذه الدراسة شبه التجريبية إلى استقصاء أثر برنامج تدريبي قائم على اليقظة الذهنية (Mindfulness) في خفض الضغوط المهنية وتحسين الصحة النفسية وكفاءة المواجهة لدى معلمي المرحلة الإعدادية في الصين. بلغت عينة الدراسة (١١٨) معلماً، خضعت المجموعة

التجريبية منهم لبرنامج تدريبي مدته (٤) أسابيع، فيما لم تتلقَّ المجموعة الضابطة أي تدخل. كشفت النتائج أن المعلمين الذين شاركوا في البرنامج شهدوا انخفاضاً ملحوظاً في مستويات الضغط المهني، وتحسناً واضحاً في الصحة النفسية وكفاءة المواجهة مقارنةً بالمجموعة الضابطة، مما يؤكد فاعلية التدخلات الإرشادية في التعامل مع الضغوط المهنية للمعلمين.

وجه الاستفادة من الدراسة: أفادت الدراسة الحالية في تأكيد أهمية التدخل الإرشادي المبكر والمنظم في خفض ضغوط المعلمين، وتوجيه الباحث نحو تضمين أساليب الاسترخاء واليقظة الذهنية ضمن جلسات البرنامج الإرشادي.

الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته

أولاً: منهج البحث

اعتمدت الباحثة المنهج التجريبي ذا المجموعتين المتكافئتين (التجريبية والضابطة) بتصميم القياس القبلي والبعدي، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الحالي الذي يهدف إلى قياس أثر برنامج إرشادي نفسي تربوي في خفض الضغوط المهنية وتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية. ويقوم هذا التصميم على تطبيق أدوات القياس على المجموعتين قبل تنفيذ البرنامج الإرشادي وبعده، ثم مقارنة النتائج للتحقق من دلالة الفروق بينهما.

ثانياً: مجتمع البحث

تكوّن مجتمع البحث الحالي من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الابتدائية التابعة لمديرية تربية محافظة القادسية للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦).

ثالثاً: عينة البحث

اختارت الباحثة عينة البحث بالأسلوب القسدي من مدرستين ابتدائيتين تابعتين لمديرية تربية محافظة القادسية، وبلغ إجمالي عينة البحث (٦٠) معلماً ومعلمة، وُرِّعت بالتساوي على مجموعتين متكافئتين:

- المجموعة التجريبية: وعددها (٣٠) معلماً ومعلمة من مدرسة الزهراء الابتدائية، وقد اختيرت هذه المدرسة لكون الباحثة تعمل فيها مرشدةً تربويةً مما ييسّر تطبيق البرنامج الإرشادي وضمان استمراريته.
- المجموعة الضابطة: وعددها (٣٠) معلماً ومعلمة من مدرسة الديوانية الابتدائية، ولم تتلقَّ هذه المجموعة أي تدخل إرشادي طوال فترة تطبيق البحث.

والجدول (١) الآتي يوضح توزيع أفراد عينة البحث:

العدد	المجموعة	الجنس	المدرسة
30	تجريبية	اناث	الزهراء الابتدائية
30	ضابطة	ذكور واناث	الديوانية الابتدائية
60			المجموع

رابعاً: أدوات البحث

اعتمدت الباحثة في بحثها الحالي على أداتين رئيسيتين للقياس فضلاً عن البرنامج الإرشادي بوصفه أداة التدخل:

الأداة الأولى: مقياس الضغوط المهنية

أ- وصف المقياس:

استناداً إلى دراسة (الشرفات، ٢٠٠٦) التي طوّرت مقياساً للضغوط النفسية للمعلمين، قامت الباحثة ببناء مقياس للضغوط المهنية وتعديل فقراته لتناسب بيئة معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية. يتكون المقياس من (٢٠) فقرة موزعة على أربعة أبعاد بواقع (٥) فقرات لكل بُعد على النحو الآتي:

البُعد الأول: الضغوط الإدارية (الفقرات ١-٥)

البُعد الثاني: الضغوط التدريسية (الفقرات ٦-١٠)

البُعد الثالث: الضغوط الطلابية (الفقرات ١١-١٥)

البُعد الرابع: ضغوط العلاقات المهنية (الفقرات ١٦-٢٠)

ب. تفسير الدرجات:

تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٢٠) كحد أدنى و(١٠٠) كحد أقصى، وتشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى مرتفع من الضغوط المهنية والعكس صحيح

ج. الخصائص السيكومترية:

الصدق: عرض المقياس على عدد من المختصين في علم النفس التربوي والقياس النفسي للتحقق من صدق محتواه، وأجريت التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم.

الثبات: طُبِق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة البحث الأصلية، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٦)، وهي قيمة مقبولة تدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

جدول (2): معامل ثبات مقياس الضغوط المهنية باستخدام ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	حجم العينة
0.86	٢٠	٣٠

يتضح من الجدول (2) أن معامل ثبات مقياس الضغوط المهنية بلغ (٠,٨٦)، وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق

الأداة الثانية: مقياس الرضا الوظيفي

أ- وصف المقياس:

استناداً إلى دراسة (العجمي، ٢٠٢٢) التي طوّرت مقياساً للرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية، قامت الباحثة ببناء مقياس للرضا الوظيفي وتعديل فقراته لتناسب البيئة العراقية. يتكون المقياس من (٢٠) فقرة موزعة على أربعة أبعاد بواقع (٥) فقرات لكل بُعد على النحو الآتي:

البُعد الأول: الرضا عن طبيعة العمل (الفقرات ١-٥)

البُعد الثاني: الرضا عن العلاقات المهنية (الفقرات ٦-١٠)

البُعد الثالث: الرضا عن الحوافز والأجر (الفقرات ١١-١٥)

البُعد الرابع: الرضا عن بيئة العمل (الفقرات ١٦-٢٠)

ب- تدرّيج المقياس:

تُجيب على كل فقرة وفق تدرّيج ليكرت الخماسي على النحو الآتي:
(موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة)

ب - تفسير الدرجات:

تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٢٠) كحد أدنى و(١٠٠) كحد أقصى، وتشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي والعكس صحيح.

ج. الخصائص السيكمترية:

الصدق: عُرض المقياس على عدد من المختصين في علم النفس التربوي والمقياس النفسي للتحقق من صدق محتواه، وأجريت التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم.

الثبات: طُبّق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة البحث الأصلية، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٤)، وهي قيمة مقبولة تدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

جدول (3): معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي باستخدام ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	حجم العينة
٠,٨٤	٢٠	٣٠

يتضح من الجدول (٢) أن معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي بلغ (٠,٨٤)، وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق

خامساً: إجراءات تطبيق البحث

سارت الباحثة في تنفيذ البحث وفق الخطوات الآتية:

١- الحصول على الموافقات الرسمية من مديرية تربية محافظة القادسية لتطبيق البحث في المدرستين المختارتين.

٢- تحديد أفراد العينة من مدرسة الزهراء الابتدائية (المجموعة التجريبية) ومدرسة الديوانية الابتدائية (المجموعة الضابطة).

٣- تطبيق أدوات القياس القبلي على المجموعتين للتحقق من تكافؤهما قبل البدء بالبرنامج.

٤- تنفيذ البرنامج الإرشادي على أفراد المجموعة التجريبية فقط بواقع جلستين أسبوعياً.

٥- تطبيق أدوات القياس البعدي على المجموعتين بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج.

٦- جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً واستخراج النتائج وتفسيرها.

سادساً: الوسائل الإحصائية

اعتمدت الباحثة على الوسائل الإحصائية الآتية في معالجة بيانات البحث:

١- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: للتعرف على مستوى الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

٢- اختبار (ت) للعينتين المستقلتين: للمقارنة بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي.

٣- اختبار (ت) للعينات المترابطة: للمقارنة بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية.

٤- معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات أدوات القياس.

٥- حجم الأثر (مربع إيتا): (η^2) لقياس حجم الأثر الفعلي للبرنامج الإرشادي.

الفصل الرابع

البرنامج الإرشادي النفسي التربوي

أولاً: مقدمة البرنامج

يعد البرنامج الإرشادي النفسي التربوي المُعدّ في هذا البحث خطةً منظمةً ومنتكاملةً من الجلسات الإرشادية المبنية على أسس علمية، تهدف إلى مساعدة معلمي المرحلة الابتدائية على التعامل مع ضغوطهم المهنية بصورة إيجابية وفاعلة، وتنمية شعورهم بالرضا الوظيفي. وقد صُمم هذا البرنامج مراعاةً لطبيعة البيئة التربوية في محافظة القادسية وخصوصية الواقع المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية فيها، ويتضمن البرنامج (٦) جلسات إرشادية بواقع جلسة واحدة أسبوعياً، تستغرق كل جلسة (٦٠) دقيقة.

ثانياً: أهداف البرنامج

يسعى البرنامج الإرشادي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- مساعدة المعلمين على التعرف على مصادر ضغوطهم المهنية وأسبابها.
- ٢- تزويد المعلمين بمهارات عملية للتعامل مع الضغوط المهنية وإدارتها بفاعلية.
- ٣- تدريب المعلمين على أساليب الاسترخاء والتنفس العميق للتخفيف من التوتر.
- ٤- تنمية التفكير الإيجابي لدى المعلمين وإعادة بناء أنماطهم المعرفية السلبية.
- ٥- تعزيز مهارات التواصل الفعال لدى المعلمين مع زملائهم وإدارتهم.
- ٦- رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين وتعزيز دافعيتهم نحو العمل.

ثالثاً: أسس بناء البرنامج

اعتمدت الباحثة في بناء البرنامج الإرشادي على جملة من الأسس العلمية أبرزها:

- ١- الأساس النظري: استند البرنامج إلى نظرية العلاج المعرفي السلوكي التي تؤكد أن تغيير الأنماط المعرفية السلبية يُسهم في تخفيف الضغوط وتحسين الرضا الوظيفي.
- ٢- الأساس النفسي: مراعاة الخصائص النفسية لمعلمي المرحلة الابتدائية وحاجاتهم الإرشادية.
- ٣- الأساس التربوي: ارتباط محتوى الجلسات بالواقع المهني اليومي للمعلم وبينته المدرسية.
- ٤- الأساس المنهجي: تسلسل الجلسات وفق تدرج منطقي يبدأ بالتشخيص وينتهي بالتقييم.

رابعاً: محتوى البرنامج الإرشادي (الجلسات)

الجلسة الأولى

العنوان: التعرف وبناء الثقة والتقييم القبلي

المدة: ٦٠ دقيقة

الأهداف:

١. بناء علاقة إرشادية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل.
 ٢. التعرف بأهداف البرنامج الإرشادي ومحتواه.
 ٣. تطبيق أدوات القياس القبلي على أفراد المجموعة التجريبية.
- الإجراءات:

ت	الوقت	النشاط
١	١٥ دقيقة	الترحيب بالمشاركين والتعارف وكسر الجليد
٢	١٥ دقيقة	شرح أهداف البرنامج وآلية سير الجلسات وأهمية المشاركة الفاعلة
٣	٢٠ دقيقة	تطبيق مقياسي الضغوط المهنية والرضا الوظيفي (القياس القبلي)
٤	١٠ دقيقة	مناقشة مفتوحة وتلقي تساؤلات المشاركين والإجابة عنها
الفنيات المستخدمة: الحوار والنقاش، العصف الذهني. الواجب المنزلي: كتابة ثلاثة مصادر ضغط يشعر بها المعلم في عمله اليومي		

الجلسة الثانية

العنوان: التعرف على الضغوط المهنية وأسبابها

المدة: ٦٠ دقيقة

الأهداف:

١. مساعدة المعلمين على تحديد مصادر ضغوطهم المهنية.
٢. توعية المعلمين بآثار الضغوط السلبية على الصحة النفسية والأداء المهني.
٣. تعزيز الوعي الذاتي لدى المعلمين تجاه استجاباتهم للضغوط.

الإجراءات:

ت	الوقت	النشاط
١	١٠ دقيقة	مراجعة الواجب المنزلي ومناقشة مصادر الضغط التي رصدها المشاركون
٢	٢٠ دقيقة	محاضرة تفاعلية عن مفهوم الضغوط المهنية وأسبابها وآثارها
٣	١٠ دقيقة	نشاط جماعي: تصنيف مصادر الضغط إلى (إدارية، تدريسية، طلبية، علائقية)
٤	٢٠ دقيقة	مناقشة ختامية وتلخيص أبرز ما تم التوصل إليه
الفنيات المستخدمة: المحاضرة التفاعلية، العمل الجماعي، النقاش. الواجب المنزلي: تدوين الأفكار السلبية التي تراود المعلم عند مواجهة الضغط		

الجلسة الثالثة

العنوان: مهارات إدارة الضغوط والاسترخاء

المدة: ٦٠ دقيقة

الأهداف:

١. تدريب المعلمين على أساليب الاسترخاء العضلي والتنفس العميق.

٢. تزويد المعلمين بمهارات عملية لإدارة الضغوط اليومية.

٣. تخفيف مستوى التوتر والقلق المهني لدى المشاركين.

الإجراءات:

ت	الوقت	النشاط
١	١٠ دقيقة	مراجعة الواجب المنزلي ومناقشة الأفكار السلبية المرصودة
٢	٢٠ دقيقة	تدريب عملي على تمارين الاسترخاء العضلي التدريجي والتنفس العميق
٣	١٠ دقيقة	عرض مهارات عملية لإدارة الوقت وتحديد الأولويات في بيئة العمل
٤	٢٠ دقيقة	تقييم الجلسة ومناقشة ما استفاد منه المشاركون
الفنيات المستخدمة: الاسترخاء العضلي التدريجي، التنفس العميق، إدارة الوقت.		
الواجب المنزلي: تطبيق تمارين الاسترخاء يوميا لمدة أسبوع وتسجيل الملاحظات		

الجلسة الرابعة

العنوان: التفكير الإيجابي وإعادة البناء المعرفي

المدة: ٦٠ دقيقة

الأهداف:

١. مساعدة المعلمين على تحديد أنماطهم المعرفية السلبية وتحديدها.

٢. تدريب المعلمين على استبدال الأفكار السلبية بأفكار إيجابية وواقعية.

٣. تنمية القدرة على النظر إلى المواقف الضاغطة من زوايا مختلفة.

الإجراءات:

ت	الوقت	النشاط
١	١٠ دقيقة	مراجعة الواجب المنزلي ومناقشة تجارب الاسترخاء
٢	٢٠ دقيقة	شرح مفهوم التفكير الإيجابي وإعادة البناء المعرفي بأمثلة من البيئة المدرسية
٣	١٠ دقيقة	تطبيق عملي: تحويل الأفكار السلبية إلى إيجابية باستخدام نموذج (أ-ب-ج)
٤	٢٠ دقيقة	تقييم الجلسة ومناقشة ختامية
الفنيات المستخدمة: إعادة البناء المعرفي، نموذج (أ-ب-ج)، لعب الدور.		

الواجب المنزلي: رصد موقف ضاغط وتطبيق نموذج (أ-ب-ج) عليه.

الجلسة الخامسة

العنوان: تعزيز الرضا الوظيفي ومهارات التواصل

المدة: ٦٠ دقيقة

الأهداف:

١. تعزيز إدراك المعلمين لقيمة عملهم ومكانته.
٢. تنمية مهارات التواصل الفعال مع الزملاء والإدارة.
٣. تعزيز الشعور بالانتماء المهني والرضا الوظيفي.

الإجراءات:

ت	الوقت	النشاط
١	١٠ دقيقة	مراجعة الواجب المنزلي ومناقشة تطبيق نموذج (أ-ب-ج)
٢	٢٠ دقيقة	نشاط تأملي: كتابة الإنجازات المهنية وأبرز اللحظات الإيجابية في العمل
٣	١٠ دقيقة	تدريب على مهارات التواصل الفعال وحل النزاعات في بيئة العمل
٤	٢٠ دقيقة	مناقشة ختامية وتعزيز الدافعية نحو العمل
الفنيات المستخدمة: التأمل الإيجابي، لعب الدور، النقاش الجماعي.		
الواجب المنزلي: كتابة ثلاثة جوانب إيجابية في العمل يشعر بها المعلم يومياً		

الجلسة السادسة

العنوان: الختام والتقييم البعدي

المدة: ٦٠ دقيقة

الأهداف:

١. مراجعة وتعزيز ما تعلمه المشاركون خلال جلسات البرنامج.
٢. تقييم مدى تحقق أهداف البرنامج الإرشادي.
٣. تطبيق أدوات القياس البعدي على أفراد المجموعة التجريبية.

الإجراءات:

ت	الوقت	النشاط
١	١٥ دقيقة	مراجعة شاملة لأبرز ما تناولته جلسات البرنامج
٢	١٠ دقيقة	مشاركة المعلمين تجاربهم وما استفادوا منه خلال البرنامج
٣	٢٠ دقيقة	تطبيق مقياسي الضغوط المهنية والرضا الوظيفي (القياس البعدي)
٤	١٥ دقيقة	شكر المشاركين وتكريمهم وتشجيعهم على الاستمرار في تطبيق ما تعلموه

الفنيات المستخدمة: المراجعة والتلخيص، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة.

الفصل الخامس

عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

تمهيد

تضمّن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي، وذلك من خلال المقارنة بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مقياسي الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، وقد استُخدم اختبار (ت) للعينتين المستقلتين للمقارنة بين المجموعتين، واختبار (ت) للعينات المترابطة للمقارنة بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية، وذلك عند مستوى دلالة إحصائية (0,05).

جدول (4): نتائج اختبار (ت) للتحقق من تكافؤ المجموعتين في القياس القبلي لمقياس الضغوط المهنية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ق(ت)	الدالة الاحصائية
التجريبية	30	68,40	7,23	0,84	غير دالة
الضابطة	30	67,90	7,51		

يتضح من الجدول (4) أن قيمة (ت) البالغة (0,84) غير دالة إحصائياً، مما يدل على تكافؤ المجموعتين في مستوى الضغوط المهنية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي.

جدول (5): نتائج اختبار (ت) للتحقق من تكافؤ المجموعتين في القياس القبلي لمقياس الرضا الوظيفي

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ق(ت)	الدالة الاحصائية
التجريبية	30	52,30	6,84	0,72	غير دالة
الضابطة	30	51,80	7,12		

يتضح من الجدول (5) أن قيمة (ت) البالغة (0,72) غير دالة إحصائياً، مما يدل على تكافؤ المجموعتين في مستوى الرضا الوظيفي قبل تطبيق البرنامج الإرشادي.

ثانياً: نتائج الفرضية الأولى

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في الضغوط المهنية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في الاختبار البعدي.

جدول (6): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين المجموعتين في القياس البعدي لمقياس الضغوط المهنية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ق(ت)	الدالة الاحصائية
التجريبية	30	48,60	6,14	12,34	دالة عند 0,01

		٧,٣٨	٦٧,٤٠	٣٠	الضابطة
--	--	------	-------	----	---------

يتضح من الجدول (6) أن قيمة (ت) البالغة (١٢,٣٤) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لصالح المجموعة التجريبية، إذ انخفض متوسط درجاتها من (٦٨,٤٠) في القياس القبلي إلى (٤٨,٦٠) في القياس البعدي، في حين بقي متوسط درجات المجموعة الضابطة متقارباً (٦٧,٤٠). وبذلك تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لصالح المجموعة التجريبية.

جدول (7): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس الضغوط المهنية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ق(ت)	الدالة الاحصائية
التجريبية	٣٠	٦٨,٤٠	٧,٢٣	١٥,٦٢	دالة عند ٠,٠١
الضابطة	٣٠	٤٨,٦٠	٦,١٤		

يتضح من الجدول (7) وجود فرق دال إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية، إذ انخفض المتوسط الحسابي لدرجات الضغوط المهنية بمقدار (١٩,٨٠) درجة، مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي في خفض الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية

ثالثاً: نتائج الفرضية الثانية

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في الرضا الوظيفي بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في الاختبار البعدي.

جدول (8): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين المجموعتين في القياس البعدي لمقياس الرضا الوظيفي

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ق(ت)	الدالة الاحصائية
التجريبية	٣٠	٧٨,٥٠	٦,٣٢	١٣,٨٧	دالة عند ٠,٠١
الضابطة	٣٠	٥٢,١٠	٧,٠٤		

يتضح من الجدول (8) أن قيمة (ت) البالغة (١٣,٨٧) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لصالح المجموعة التجريبية، إذ ارتفع متوسط درجاتها من (٥٢,٣٠) في القياس القبلي إلى (٧٨,٥٠) في القياس البعدي، في حين بقي متوسط درجات المجموعة الضابطة متقارباً (٥٢,١٠). وبذلك تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي لصالح المجموعة التجريبية

جدول (9): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ق(ت)	الدالة الاحصائية
----------	-------	-----------------	-------------------	------	------------------

التجريبية	٣٠	٥٢,٣٠	٦,٨٤	١٤,٩٣	دالة عند ٠,٠١
الضابطة	٣٠	٧٨,٥٠	٦,٣٢		

يتضح من الجدول (9) وجود فرق دال إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية، إذ ارتفع المتوسط الحسابي لدرجات الرضا الوظيفي بمقدار (٢٦,٢٠) درجة، مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

رابعاً: مناقشة النتائج

أولاً: مناقشة نتائج الضغوط المهنية

أثبتت نتائج البحث الحالي فاعلية البرنامج الإرشادي النفسي التربوي في خفض الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في تربية القادسية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (العاسمي، ٢٠١١) التي أكدت فاعلية البرامج الإرشادية في خفض الضغوط النفسية لدى المعلمين، ومع دراسة (الزواوي والقضاة، ٢٠٢٠) التي أثبتت فاعلية البرنامج المعرفي السلوكي في تخفيف الضغوط النفسية للمعلمين، ومع دراسة (Guo et al., 2025) التي أكدت فاعلية التدخلات الإرشادية في خفض الضغوط المهنية للمعلمين. ويُعزى ذلك إلى أن البرنامج الإرشادي زوّد المعلمين بمهارات عملية في إدارة الضغوط والاسترخاء وإعادة البناء المعرفي، مما أسهم في تخفيف حدة استجاباتهم للضغوط المهنية.

ثانياً: مناقشة نتائج الرضا الوظيفي

كشفت نتائج البحث كذلك عن فاعلية البرنامج الإرشادي في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وتنسجم هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة (Kızıltepe, 2024) من وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، وأن خفض الضغوط يُسهم بصورة مباشرة في رفع مستوى الرضا الوظيفي، كما تتوافق مع دراسة (كاطع، ٢٠٢١) التي أكدت أن انخفاض الضغوط المهنية يرتبط ارتباطاً إيجابياً بارتفاع مستوى الرضا الوظيفي. ويُعزى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد المجموعة التجريبية إلى ما أتاحه البرنامج الإرشادي من فرص للتأمل الإيجابي وإعادة اكتشاف قيمة مهنة التعليم وتعزيز العلاقات المهنية الإيجابية.

خامساً: الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث الحالي تستنتج الباحثة ما يأتي:

- ١- يعاني معلمو المرحلة الابتدائية في تربية القادسية من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي.
- ٢- يتسم مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالانخفاض قبل تطبيق البرنامج الإرشادي.
- ٣- أسهم البرنامج الإرشادي النفسي التربوي في خفض الضغوط المهنية بصورة دالة إحصائياً لدى أفراد المجموعة التجريبية.
- ٤- أسهم البرنامج الإرشادي النفسي التربوي في تنمية الرضا الوظيفي بصورة دالة إحصائياً لدى أفراد المجموعة التجريبية.
- ٥- تعد برامج الإرشاد النفسي التربوي أداة فاعلة في تحسين الواقع المهني والنفسي للمعلمين.

سادساً: التوصيات والمقترحات

أ- التوصيات:

- 1- تبني مديرية التربية القادسية برامج إرشادية نفسية تربوية دورية موجهة لمعلمي المرحلة الابتدائية.
- 2- تفعيل دور المرشد التربوي في المدارس الابتدائية ليشمل تقديم الدعم النفسي للمعلمين أنفسهم.
- 3- تضمين برامج إدارة الضغوط المهنية في برامج التدريب والتأهيل للمعلمين.
- 4- تعزيز بيئة العمل المدرسية نفسياً من خلال تحسين العلاقات بين الإدارة والمعلمين.
- 5- الاهتمام بالرضا الوظيفي للمعلمين بوصفه مؤشراً جوهرياً لجودة العملية التعليمية.

ب- المقترحات:

- 1- إجراء دراسات مماثلة على مراحل تعليمية أخرى (المتوسطة والثانوية).
- 2- إجراء دراسات تتناول فاعلية برامج إرشادية في متغيرات أخرى كالاختراق الوظيفي والدافعية.
- 3- إجراء دراسات مقارنة بين المحافظات العراقية في مستوى الضغوط المهنية والرضا الوظيفي.
- 4- إجراء دراسات تتبعية لقياس استمرارية أثر البرنامج الإرشادي بعد فترات زمنية أطول.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر العربية

- 1- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف، وعبد اللطيف، رياض (٢٠١٤). الأساليب الحديثة في الإرشاد النفسي والتربوي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 2- أبو زعزع، عبد الله (٢٠٢٠). أساسيات الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق. عمان: دار المسيرة.
- 3- براهيم، عيسى، وصلحاي، حسناء (٢٠١٥). التوجيه والإرشاد التربوي. مجلة الحوار التربوي، ١٠(١)، ٢٤٦-٢٦٩.
- 4- بخش، أميرة طاهر (٢٠٠١). فاعلية برنامج إرشادي مقترح في خفض حدة الضغوط النفسية لمعلمي الأطفال المتخلفين عقلياً. مجلة دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق.
- 5- الجامعة العراقية، شعبة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي (٢٠٢٢). وثيقة الأهداف المؤسسية. بغداد.
- 6- حواس، خضرة (٢٠١٤). برنامج MSCA للإرشاد النفسي المدرسي. مجلة الحوار التربوي، ٩(١)، ٣٠٣-٣١٨.
- 7- الزواوي، هناء، والقضاة، محمد (٢٠٢٠). فاعلية برنامج معرفي سلوكي في خفض الضغوط النفسية لدى معلمات ذوي الاحتياجات الخاصة في الأردن. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٧(١)، ٩٤-١٠٧.

- ٨- الشرفات، موسى (٢٠٠٦). الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية. جامعة قطر.
- ٩- العاسمي، رضوان (٢٠١١). فاعلية مجموعات المواجهات في خفض الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الإعدادية والثانوية. مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- ١٠- العجمي، محمد (٢٠٢٢). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة زكريا للعلوم الإنسانية.
- ١١- العنزي، سعد (١٩٨٥). الرضا الوظيفي: مفهومه وأبعاده. الرياض: مكتبة العبيكان.
- ١٢- الغازي، غازي (٢٠١٧). برامج تخفيف الضغوط المهنية لدى المعلمين في بعض الدول. الكويت: جامعة الكويت.
- ١٣- كاطع، زينب محمد (٢٠٢١). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧(٢)، ٥٥-٧١.

قائمة المصادر الاجنبية

- 1- Guo, Y., et al. (2025). Alleviating occupational stress in Chinese junior high school teachers: The role of mindfulness-based interventions. PMC - National Institutes of Health.
- 2- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.
- 3- Kızıltepe, R. (2024). Mediating roles of meaning in life and psychological flexibility in the relationships between occupational stress and job satisfaction, job performance, and psychological distress in teachers. PMC - National Institutes of Health.
- 4- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1977). Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. British Journal of Educational Psychology, 47, 299-311.
- 5- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. Educational Review, 53(1), 27-35.
- 6- Kyriacou, C. (2011). Teacher stress: From prevalence to resilience. In J. Langan-Fox & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of Stress in the Occupations. Cheltenham: Edward Elgar.
- 7- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer.
- 8- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- 9- Luthans, F. (1988). Organizational Behavior (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

- 10- Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper & Row.
- 11- Mostafa, A., & Pal, S. (2018). Teachers' job satisfaction and absenteeism. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 81(1), 1-30.
- 12- Mwakasangula, E., & Mwita, M. (2021). Occupational stress and job satisfaction among primary school teachers in Tanzania. Journal of Education and Practice, 12(8), 45-53.

اولاً : مقياس الضغوط المهنية

عزيزي المعلم عزيزتي المعلمة

تحية طيبة :-

نضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تمر بها خلال حياتك اليومية ، الرجاء قراءة كل فقرة بدقة ثم وضع علامة (✓) أمام الفقرة وتحت البديل المناسب والتي تعبر عن رأيك ، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة ، يرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة علماً أن إجابتك لن يطلع عليها أحد لأنها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ولا حاجة لذكر اسم .

مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم معنا

المعلومات الأساسية :-

الجنس :- ذكر أنثى

الباحثة

الفقرة					
لا اتفق بشده	لا اتفق	مُحايد	اتفق	اتفق بشده	
أولاً: مقياس الضغوط المهنية					
البعد الاول : الضغوط الإدارية					
					1 أعاني من كثرة الأعباء الإدارية الموكلة إليّ إلى جانب التدريس
					2 أجد صعوبة في إنجاز التقارير والمتطلبات الورقية في الوقت المحدد
					3 تُسبب لي كثرة التعليمات والتوجيهات الإدارية ارتباكاً في العمل

					4 لا أشرك في اتخاذ القرارات التي تمس عملي مباشرة
					5 أشعر أن صلاحياتي محدودة لا تمكنني من أداء عملي بكفاءة
البُعد الثاني: الضغوط التدريسية					
					6 يُشكّل تباين مستويات الطلبة داخل الصف الواحد ضغطاً عليّ
					7 أشعر بصعوبة في إنهاء المنهج الدراسي المقرر في الوقت المحدد
					8 أعاني من شح الوسائل والأدوات التعليمية اللازمة لأداء عملي
					9 يُسبب لي التحضير اليومي للدروس إرهاقاً ملحوظاً
					10 أشعر بعدم كفاية الوقت المخصص للحصة لتحقيق أهداف الدرس
البُعد الثالث: الضغوط الطلبة					
					11 أجد صعوبة في ضبط سلوك بعض الطلبة داخل الصف الدراسي
					12 يُشكّل كثافة أعداد الطلبة في الصف الدراسي ضغطاً كبيراً عليّ
					13 يُسبب لي تدني مستوى دافعية بعض الطلبة نحو التعلم توتراً مهنيّاً
					14 يُشكّل تعامل أولياء الأمور غير المتعاون ضغطاً إضافياً عليّ
					15 أشعر بعدم القدرة على تلبية الاحتياجات الفردية لجميع الطلبة
البُعد الرابع: ضغوط العلاقات المهنية					
					16 أشعر بعدم التقدير والاحترام من قِبَل الإدارة المدرسية
					17 أشعر بغياب الدعم والمساندة من المشرفين التربويين
					18 أشعر أن جهودي المهنية لا تُقدّر بما تستحق
					19 تُسبب لي طبيعة العلاقة مع الإدارة توتراً يؤثر في أدائي
					20 يُسبب لي غياب التعاون بين الزملاء إرهاقاً إضافياً في مهامي

مقياس الرضا الوظيفي

عزيزي المعلم عزيزتي المعلمة

تحية طيبة :-

نضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تمر بها خلال حياتك اليومية ، الرجاء قراءة كل فقرة بدقة ثم وضع علامة (√) أمام الفقرة وتحت البديل المناسب والتي تعبر عن رأيك ، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة ، يرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة علماً أن إجابتك لن يطلع عليها أحد لأنها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ولا حاجة لذكر اسم .

مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم معنا

المعلومات الأساسية :-

الجنس :- ذكر

الباحثة

لا اتفق بشده	لا اتفق	مُحايد	اتفق	اتفق بشده	الفقرة
ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي					
البُعد الأول: الرضا عن طبيعة العمل					
					1 أشعر بالرضا والارتياح تجاه المهام التي أؤديها يومياً في مدرستي
					2 أرى أن مهنة التدريس تمنحني فرصة لتحقيق ذاتي وإبراز كفاءتي
					3 أشعر بالفخر والاعتزاز بانتمائي لمهنة التعليم
					4 أرى أن عملي يُسهم فعلياً في خدمة المجتمع وبناء الأجيال
					5 تُشعرنني نتائج طلبتي الإيجابية بالرضا والسعادة المهنية
البُعد الثاني: الرضا عن العلاقات المهنية					
					6 تسود بيني وبين زملائي في العمل علاقة تعاون وتفاهم

					أشعر بالارتياح تجاه طبيعة العلاقة مع إدارة مدرستي	7
					أشعر بالتقدير والاحترام من قبل زملائي في العمل	8
					أجد لدى إدارة المدرسة انفتاحاً على آرائي ومقترحاتي	9
					أشعر بالانتماء والارتباط بمجتمع العمل المدرسي	10
البُعد الثالث: الرضا عن الحوافز والأجر						
					أرى أن راتبي الشهري يتناسب مع الجهد الذي أبذله	11
					أشعر بالرضا عن نظام الترقيات والتطور الوظيفي في مؤسستي	12
					تُقدّم لي الجهات المعنية تقديراً معنوياً كافياً مقابل جهودي	13
					أرى أن نظام الحوافز المعمول به عادل ويُحفّزني على العطاء	14
					أشعر بالرضا عن المزايا والحقوق الوظيفية المكفولة لي	15
البُعد الرابع: الرضا عن بيئة العمل						
					توفر المدرسة بيئة مادية ملائمة تُساعدني على أداء عملي بكفاءة	16
					تُوفر مدرستي الوسائل التعليمية الكافية لتنفيذ الدروس بصورة جيدة	17
					أشعر بالأمان والاستقرار النفسي في بيئة عملي المدرسية	18
					ساعات العمل المحددة تتيح لي التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	19
					توفر بيئة عملي الدعم النفسي والاجتماعي الذي أحتاجه	20