

WORK PRESSURE SOURCES FOR THE LEARNING RESOURCES SPECIALIST AT PUBLIC SCHOOLS IN THE STATE OF SEEB

مصادر ضغوط العمل لدى أخصائي مصادر التعلم بالمدارس الحكومية بولاية السيب

عبدالمطلب بن شرف بن علي الموسوي

Abdul Mutalib Sharaf Ali Al Musawi^{i*} Prof. Dr. Dawood Abdulmalek Yahya Al-Hidabiⁱⁱ,
Prof. Dr. Tunku Badariah Binti Tunku Ahmadⁱⁱⁱ & Dr. Mohamed El Tahir Osman
Makki^{vi}

ⁱPh.D. Candidate in Education Technology at the Faculty of Education (IIUM);
smrqnd@hotmail.com

ⁱⁱProf. Dr. Faculty of Education, (IIUM); dawood@iium.edu.my

ⁱⁱⁱProf. Dr. Faculty of Education, (IIUM); tbadariah@iium.edu.my

International Islamic University Malaysia

^{vi}Senior lecturer Faculty of Education, Sultan Qaboos university; mosman@squ.edu.om

*Corresponding author

Abstract

This quantitative study discusses the sources of work stress for the learning resources specialist in public schools at "wilayat Seeb". The problem is the increase in the volume of tasks and burdens of the learning resources specialist in the Sultanate's schools, which means increasing "work pressure". Therefore, the study aims at: Diagnosing the sources of work stress in the specialist learning resources in public schools. The researcher adopted the descriptive analytical approach, the study population consisted of (94) individuals, the sample was limited to (55) individuals. The questionnaire consists of (68) statements distributed in (7) axes sources of work pressure. The study findings: The learning resources specialist suffers from sources of great work pressures resulting from the nature of work and change, qualification and training, and the presence of four sources of work stresses are available on average. The results also showed that the source of work-related stress at work is low.

Keywords: work stress, learning resources, stress sources.

المخلص:

تناقش هذه الدراسة الكمية؛ مصادر ضغوط العمل لدى أخصائي مصادر التعلم بالمدارس الحكومية بولاية السيب. وتبرز المشكلة في ازدياد في حجم المهام والأعباء لدى أخصائي مصادر التعلم في مدارس السلطنة، مما يعني تزايد "ضغوط العمل". لذا تهدف الدراسة: تشخيص مصادر ضغوط العمل عند أخصائي مصادر التعلم بالمدارس الحكومية. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من (94) فرداً، اقتصرت العينة على (55) فرداً. صممت الاستبانة من (68) عبارة موزعة على (7) محاور مصادر لضغوط العمل. أظهرت نتائج الدراسة: أن أخصائي مصادر التعلم يعانون من مصادر ضغوط عمل كبيرة ناتجة عن طبيعة العمل والتغيير والتأهيل والتدريب، ووجود أربعة من مصادر ضغوط العمل تتوافر بدرجة متوسط. كما أظهرت النتائج أن مصدر ضغط العمل المرتبط بالعلاقات في العمل يتوفر بدرجة قليلة.

كلمات مفتاحية: ضغوط العمل، مصادر التعلم، مصادر الضغوط.

المقدمة :

حيث أن الفرد يواجه الضغوط في حياته اليومية في البيت وخارجه، وهي ظاهرة موجودة في كل المجتمعات، وتُمارَسُ على جميع فئات المجتمع، بغض النظر عن العمر الزمني للأفراد أو الجنس أو المكان أو الزمان (المقابلة، 2009). وقد نالت الضغوط على اهتمام العلماء و الباحثين لكونها أصبحت مشكلة تفرض نفسها و تؤثر على الإنسان و على أدائه و انفعالاته ، و قد تم تصنيف الضغوط إلى عدة أصناف تبعاً للمجالات الحياتية المتعددة ، مثل الضغوط الاجتماعية و الضغوط الاقتصادية و الضغوط العاطفية و الضغوط الأسرية و الضغوط الدراسية (سلامي، 2008).

عرّف الحراسي (2006: 8) مصادر الضغوط بأنها: (العوامل المسببة للضغوط النابعة من بيئة العمل و المتعلقة بعوامل الدعم الإداري، التقنيات الحديثة، العلاقات في العمل، المستفيدين، مطالب العمل، العمليات التنظيمية). ويرى نعامة، و علي (2011، 136) بأنها: (العوامل المتعلقة بالمهنة أو الشخص التي تسبب للفرد إحساساً بالضغط النفسي، و غالباً ما توجد هذه المصادر في بيئة العمل، بينما يوجد الضغط داخل الفرد).

فيما عرّف الخصيبي (2012 ، 12) ضغوط العمل، بأنها: (تجربة ذاتية لدى الفرد تظهر نتيجة عوامل ذاتية ترجع للفرد نفسه أو عوامل بيئية بما فيها المؤسسة التي يعمل فيها و ما يترتب على هذه العوامل من صراعات أو آثار صحية أو نفسية أو سلوكية قد يتعرض لها الفرد مما يؤدي إلى تغيبه أو تأخره عن عمله كرد فعل لتلك الصراعات مما يؤثر سلباً في أدائه). وترى المعمرى (2001: 40) بأنها: (الحالة التي تنشأ من التفاعل بين مسببات الضغوط في العمل و الخصائص الشخصية للفرد و التي تجعله عرضة للتغيرات و الاضطرابات النفسية و الجسمية و المعرفية ، و التي تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه المعتاد). ومن بين أنواع الضغوط تبرز ضغوط العمل، التي ينظر لها على أنها من العوامل الهامة جداً في حياة المنظمات. ذات التأثير المباشر على أداء العاملين، وتأثيراً غير مباشر على المستوى الكلي لإنجاز أهداف تلك المنظمات . (عربيات و القداح، 2011،

إلا أن الاهتمام بموضوع "ضغوط العمل" يعد حديثاً نسبياً. فقد كان كانون Canon في عام 1932 المشار إليه في (عمار، 2006) أول الباحثين الذين تناولوا تأثير ضغوط العمل في الفرد و في نظامه البيولوجي. وقد اعتبرت "ضغوط العمل" من أحد المظاهر العامة التي يتشكى منها الأفراد العاملون في المؤسسات الحديثة ، و تقوم إدارات تلك المؤسسات بعزو ذلك إلى أسباب جسمية و تتجاهل الأسباب النفسية و الاجتماعية و الوظيفية ، و هذا ما دفع إلى الحاجة لإبراز المشكلة من خلال الدراسات و البحوث لتسليط الأضواء على أسباب و ارتباطات هذه المشكلة و دراسة مصادرها و كيفية علاجها لتمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها (عربيات و القداح، 2011)، و قد ركز الباحثون على سبل التعامل مع تلك الضغوط و الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها للحد من التأثيرات السلبية التي قد تنجم من تلك الضغوط (صالح، 2009). ويأتي العاملون في مجال الخدمات الإنسانية في مقدمة أولئك الذين يعانون من ضغوط العمل ، و خصوصاً أولئك العاملين في مجال التعليم ، و من بين هؤلاء يبرز العاملون في المكتبات المدرسية و مراكز مصادر التعلم و ذلك لما لهذه الوظيفة من أهمية بالغة و دور بارز في العملية التعليمية .

وقد خلّصت بعض الدراسات، إلى أن مقومات الجودة في المكتبات تقوم على ثلاثية مكونة أساساً من الكفاءات البشرية "الموظفين" ، و القدرات الآلية "تكنولوجيا المعلومات"، و الأداء الجيد عن طريق الإتاحة الجيدة و المرضية لمصادر المعلومات للمستفيدين (رحايلي، 2005). ونظراً لما تقدم من أهمية الدور الذي يقوم به العاملون في المكتبات و مراكز مصادر التعلم في الميدان التربوي، وما يترتب عليه من أعباء خاصة بهم ؛ فإنهم بالضرورة معرضون مثل غيرهم من الموظفين لضغوط العمل المتنوعة ، و لهذا نجد أن نعامة و علي (2011: ص134) وجدوا أنه "من الأهمية أن يسلط الضوء على مصادر الضغوط المهنية في المكتبات لأنها تعد واحدة

من بيانات العمل التي يتوقع أن يحصل فيها ضغوط مهنية مختلفة المصادر".

وعليه فإن الباحث يتفق مع ما ذكرته القبلان (2004: ص19) حول الضغوط المهنية في وظيفة العاملين في المكتبات، حين قالت: "لا يحتاج الدور الذي يقوم به أمين المكتبة في المؤسسات المعلوماتية إلى مزيد من التأكيد على أهميته، حيث ينظر إلى تلك المهنة على مر العصور على أنها مهنة العطاء، ولكن من يمارس تلك المهنة في الوقت نفسه هم بشر يتأثرون سيكولوجياً بمناخ عملهم كما يؤثر في مجتمعهم، فلا عجب إذا جاء الاهتمام بضغط العمل التي تواجههم".

مشكلة الدراسة:

إن الوظيفة الرئيسة لمركز مصادر التعلم هي تهيئة العناصر البيئية والمادية والبشرية لمساعدة هذه المراكز على القيام بعدد من المهام لخدمة الأهداف التربوية والتعليمية للمدرسة (أبو عودة ، 2007، 20). لذا أولت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان مراكز مصادر التعلم الكثير من الاهتمام في المدارس الحكومية. وقد أشار اليوسعيدي (2009: 77) أنه كان لزاماً على وزارة التربية والتعليم " لتحقيق أهداف و رؤية هذا النظام التعليمي و تماشياً مع التطورات الحديثة التي يشهدها العالم في مجال التعليم كان لا بد من إحداث تطوير شامل في مجال تطبيقات تكنولوجيا التعليم و ما تشمله من أدوات و مصادر تكنولوجية تسهم في رفع و تحسين كفاءة العملية التعليمية".

و على الرغم من الاهتمام البالغ ببيئة العمل في مراكز مصادر التعلم ، إلا أنه قد ترتب على ذلك تطورات في الدور المطلوب من أخصائي مصادر التعلم ، و ازدياد في حجم المهام و الأعباء الموكلة إليهم ، مما أدى إلى تنامي و تزايد "ضغوط العمل " لدى أخصائي مصادر التعلم في مدارس السلطنة .

و قد أكدت بعض الدراسات هذا الموضوع لدى العاملين في المكتبات و مراكز المعلومات بشكل عام ، فقد أكدت القبلان (2004) في خلاصة دراستها المتعلقة بالضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية ارتفاع مستوى الإحساس بضغط العمل في المكتبات الأكاديمية و التي أجرتها على عدد (105) من العاملين في هذا المجال . بينما أظهرت نتائج دراسة الحراصي (2006) حول مصادر ضغوط العمل لدى العاملين بالمكتبات الجامعية و مراكز مصادر التعلم بالجامعات و الكليات الحكومية في سلطنة عمان أن العاملين في هذه المكتبات و المراكز يعانون من ضغوط عمل مرتفعة ناجمة عن عاملين هما : الدعم الإداري و المستفيديون ، في حين أوصى نعامة و علي (2011) في دراستهم الميدانية عن الضغوط المهنية و علاقتها بالأداء الوظيفي و التي قام الباحثان بتطبيقها على الموظفين في مكتبة الأسد الوطنية بدمشق بالعمل على تخفيف ضغوط العمل للعاملين في المكتبات الأكاديمية بتفعيل الاتصال الإنساني بين المستفيدين و بين العاملين ، بينما أوصى الكندي (2011) في توصيات دراسته المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى أخصائي مصادر التعلم العاملين بمدارس التعليم الأساسي و ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط بضرورة توظيف مساعدين لأخصائي مصادر التعلم من أجل تخفيف العبء الذي يقع على عاتقهم و تخفيف ضغوط العمل .

و نظراً لمواكبة الباحث للتطورات التي طرأت على وظيفة أخصائي مصادر التعلم لدى ممارسته هذه الوظيفة ، و شعوره بمدى الضغوط التي يعانيها العاملون في هذه الوظيفة ، و نظراً لافتقار المكتبة لهذه الدراسة ، جاءت هذه الدراسة لتعنى بالتعرف على مصادر ضغوط العمل لدى هذه الفئة ، و لتكون باكورة لبحوث و دراسات بشكل أوسع و أدق في المستقبل.

أهداف الدراسة :

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو: تشخيص مصادر ضغوط العمل عند أخصائي مصادر التعلم في المدارس الحكومية في ولاية السيب.

الإطار النظري و الدراسات السابقة:

مفهوم ضغط العمل:

كان الضغط و ظل مثار اهتمام البشر على مرور الأزمنة و باختلاف ثقافتهم و تنوعها و بتمايز أجناسهم و تعدد لغاتهم ، و قد يواجه البشر في حياتهم عديد من الضواغط Stressors ، و من هذه الضواغط المشكلات الأسرية و مشكلات العمل و المشكلات مع الأصدقاء ، و عدم التكيف مع الدراسة أو التعليم (بدوي، 2007). وليس مستغرباً أن الضغوط تعمي الحياة (المقابلة، 2009). وقد أشارت عمار (2006) إلى أنه على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع "الضغط" و انتشار هذا المصطلح في أيامنا إلا أنه يتعرض للخلط و سوء الفهم و تباين مفهومه بين شخص و آخر . و قد بدأ الاستخدام الرسمي لمصطلح الضغوط Stress في أوائل القرن الرابع عشر و قد قصد به آنذاك المشقة Hardship و العسر Straits و غيرها من المعاني الدالة على العناء و مكابدة الحياة ، و في أواخر القرن السابع عشر استخدم هوك Hooke الضغوط في سياق العلوم الطبيعية (يوسف، 2007).

و في عام 1932 برز اسم وولتر كانون Walter Cannon في بحوث الضغط و استنتج منها أن كل الكائنات (الحيوانات – الإنسان) تتعرض للضغوط و تتأثر بها ، و من الأسماء الشهيرة التي برزت في مجال الإسهامات في بحوث الضغوط هانز سيلي Hans Selye و الذي كشفت بحوثه عن استجابات القشرة الأدرينالينية للضغوط. ثم انتقل مصطلح "الضغوط" في فترات لاحقة إلى علماء النفس، و منذ الستينات بدا أن هناك اعترافاً متنامياً؛ بأن الضغوط إحدى الحقائق التي لا يمكن الفكك منها (يوسف، 2007)

أما مفهوم "ضغط العمل" أو "ضغوط العمل" فقد أشار نعامة و علي (2011) إلى أنه قد نشأ اصطلاحياً في المؤسسات و المنظمات التي تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على العنصر البشري. وقد تم تعريفها بأنها: "حالة من الإجهاد النفسي و البدني التي تؤثر على سلوك الفرد الناتجة بسبب زيادة حجم متطلبات العمل إلى فوق قدرات الفرد و إمكانياته و هي كل ما يتعرض له الفرد في عمله من منبهات و مثيرات ناتجة عن البيئة الخارجية و الداخلية للعمل أو ناجمة عن الفرد نفسه تسبب له حالة من عدم القبول و الرضى و التكيف مع عمله مما يؤثر على إنجاز الفرد و ميوله لعمله" (عياصرة و بني أحمد، 2008، 109). و تابعت الراسبية و الرقمية (2011) مفهوم ضغوط العمل، و أشارتا إلى أن التعريفات المتوفرة لمفهوم ضغوط العمل معظمها يندرج تحت ثلاثة اتجاهات رئيسية هي: تعريف الضغوط على أساس المثير، تعريف الضغوط على أساس الاستجابة، تعريف الضغوط على أساس التفاعل بين المثير و الاستجابة "المنحني التفاعلي". مفهوم "مصادر الضغوط":

أشار الباحثون و المهتمون بموضوع الضغوط المهنية أو ضغوط العمل إلى تعدد مصادر الضغوط المهنية و أسبابها ، و التي تؤثر على سلوك و أداء الفرد في عمله و من ثم تنعكس على إنتاجيته (النعاس، 2008) ، و يقصد بها العوامل المرتبطة ببيئة العمل و التي تسبب الإجهاد (الراسبية و الرقمية، 2011). وقد رصد عسكر (2000) مجموعة من المصادر أو العوامل المسببة للضغوط في مجالات العمل تجمع بين عوامل تتعلق بالعمل نفسه و عوامل تتعلق ببيئة العمل الاجتماعية و المادية (الفيزيقية) ، و هي كالآتي :

- أ. صراع/تعارض الدور Role Conflict
- ب. غموض الدور Role Ambiguity
- ت. طبيعة العمل Nature Of the Job
- ث. زيادة الحمل الوظيفي Overload
- ج. قلة الحمل الوظيفي Under load
- ح. الدوام / المناوبة Work Shift
- خ. المسؤولية عن الآخرين Responsibility for Others
- د. فرص غير كافية للتطوير المهني Inadequate Career Development Opportunities
- ذ. المناخ التنظيمي /المؤسسي Organizational Culture

ر. غياب المعلومات المرتدة حول الأداء Lack of Performance Feedback

ز. البيئة المادية Physical Environment

و قد صنفها عائشة و مفيدة (2010) إلى ثلاثة أصناف هي:

أ. عوامل تتعلق بالعمل هي: صراع الدور، غموض الدور، طبيعة العمل، الدوام (المناوبة)، ضغوط التكيف.

ب. المصادر البيئية للضغوط هي: الحرارة، الضوضاء، تلوث الهواء، الإضاءة، الارتجاج.

ت. المصادر المتعلقة بالعوامل الفردية للفرد هي: أحداث الحياة المختلفة الإيجابية منها و السلبية التي يمر بها الفرد مثل الزواج و الطلاق. الدافع للنجاح، الفروق الفردية في درجة التخلص من التوتر، نمط الشخصية، مركز التحكم، قدرات و حاجات الفرد و مدى توافرها مع متطلبات المنظمة.

الدراسات السابقة:

ناقشت دراسة بوعزة وآخرون (2013) الرضا الوظيفي لدى العاملين في المكتبة الرئيسية بجامعة السلطان قابوس ، و قد تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (60) موظف ، و قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير النوع و العمر و المستوى التعليمي و خدمات المعلومات و الخدمات الفنية و عدد سنوات الخدمة في العمل على الرضا الوظيفي العام لأفراد مجتمع الدراسة، وكذلك لمتغيري المزايا و الدورات التدريبية ، كما توصلت الدراسة إلى أن الرضا العام لاختصاصي المعلومات العاملين في المكتبة الرئيسية جاء متوسطاً وأن اعلى درجة رضاهم كانت عن الأسلوب الذي عوملوا به عند إجادتهم للعمل.

و قد أجرى الحراسي (2006) دراسة هدفت إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى العاملين بالمكتبات الجامعية و مراكز مصادر التعلم بالجامعات و الكليات الحكومية في سلطنة عمان ، و قد طبقت الاستبانة على العينة المكونة من (98) موظف و موظفة ، و قد أسفرت الدراسة عن أن نقص الدعم الإداري و ضغط المستفيدين من أكثر مصادر الضغط التي يعاني العاملين منها في المكتبات الجامعية و مراكز مصادر التعلم في الجامعات و الكليات الحكومية في سلطنة عمان ، و انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع ، و لمتغير طبيعة العمل في جميع المراحل ، و توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة و لمتغير المؤهل العلمي و لمتغير الحالة الاجتماعية و لمتغير المستوى الوظيفي .

و في دراسة أجرتها القبلان (2004) عن مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية ، حيث قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عدد (105) موظف و موظفة ، و قد توصلت الدراسة إلى ارتفاع الإحساس بضغط العمل في المكتبات الأكاديمية ، و إلى أن الشعور بالملل و الرتابة و عدم التجديد من أهم مصادر الضغوط الوظيفية ، كما وجدت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في ترتيب مصادر ضغوط العمل الناتجة من عدم وضوح الأدوار و تعددها ، و إلى إثبات وجود علاقات ارتباطية بين مصادر الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي و الصفات الديموغرافية للعاملين .

سعت دراسة فارلر و بريسنتون (2009) إلى تحليل نتائج دراسة حالة عن ضغوط العمل في المكتبات ، حيث طبقت الدراسة في مكتبات كليات التربية العليا في بريطانيا ، و قد تم استخدام أسلوب الاستبانة و المقابلة في الدراسة و التي أسفرت عن أن المكتبيين يرون في التعامل مع الطلاب مصدراً للضغوط اعتماداً على السياق الذي يتم فيه التعامل ، و أن الحاجة لضبط مستويات الضوضاء و تعديل سلوكيات الطلاب و الموازنة بين احتياجات مجموعات المستخدمين المختلفة كلها تعتبر أمور ضاغطة على المكتبيين، كما أسفرت عن أن موظفي المكتبة يبرزون درجة من الدعاية و الوعي الذاتي بعملهم و يوظفون عدداً من الطرق للتعامل مع الضغوط ، و أن 72% منهم استخدموا آلية التعامل مع المشاكل فوراً و آلية الاعتراف بمحدودية المهارات و الإمكانيات.

و في دراسة ارتباطية لسورس (2003) بين الثقافات تناولت الرضا الوظيفي لدى مديري المكتبات من حيث ظروف ضغوط العمل و الحرية و فرص العمل ، و التي تم إجراؤها بين إداريين المكتبات في كل من بريطانيا

و الدنمارك ، و تتعرض هذه الدراسة لتحليل الرضا الوظيفي من خلال مجموعة من المتغيرات الديموغرافية ، وبالاعتماد على أسلوب الاستبانة ، و قد كشفت الدراسة أن الاختلاف في الجنسية يلعب دوراً في مسائل ضغوط العمل و الحرية في اتخاذ القرار ، و أن المتغيرات مثل الجنس و الخبرة و الجنسية يمكن أن تشكل طرقاً كيفية تتبناها الدول لإعادة تنظيم المكتبات ، كما أن الدراسة قامت برفض جزئي لنظرية "هوفستد" عن الرضا الوظيفي ، بحيث أن عوامل الرضا الوظيفي متشابهة و لكن وزن كل عامل أو كل عنصر على حدة و أهميته يتأثر بخلفية هذه العوامل مثل الجنسية و حجم التوظيف في المكتبة و المهام الوظيفية .

منهجية الدراسة :

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي الأكثر استخداماً في الدراسات الإنسانية، وملاءمته لهذه الدراسة. كانت متغيرات الدراسة:

- المتغيرات المستقلة: المتغيرات الشخصية (النوع، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي). أما المتغيرات الوظيفية: (طبيعة العمل و التغيير، حجم العمل، المستفيدين، الإدارة، العلاقات في العمل، البيئة المادية و مصادر التعلم، التأهيل و التدريب).

- المتغير التابع: يتضمن الشعور بضغوط العمل وفق المصادر المذكورة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أخصائي مصادر التعلم و من يقوم مقامهم في المدارس الحكومية بولاية السيب: (أمناء المكتبات – معلمي مصادر التعلم / تقنيات) الذين يبلغ عددهم (94) فرداً: (16) ذكور، و(78) إناث بحسب قاعدة البيانات في (البوابة التعليمية، 2014). و يوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد المجتمع. وقد اقتضت العينة على (77) فرداً من مختلف المدارس الحكومية بولاية السيب، و تم توزيع الاستبانات عليهم. ثم تم استرجاع (53) استبانة، أي ما نسبته 68.8% من عموم عينة الدراسة.

أداة الدراسة :

بعد الاطلاع على دراسة الحراسي (2006) التي ناقشت مصادر ضغوط العمل لدى العاملين بالمكتبات الجامعية و مراكز مصادر التعلم بالجامعات. قام الباحث بتكييف الأداة لتناسب مع الدراسة الحالية، التي تناولت المكتبات و مراكز مصادر التعلم في المستوى المدرسي، و قد تم إضافة فقرات و حذف بعضها لتكون أكثر ملائمة. اشتملت على (70) فقرة تشمل مصادر ضغوط العمل موزعة على (7) محاور.

صدق الأداة:

تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين و المتخصصين و أصحاب الخبرة في مجال الدراسة ، و بلغ عددهم (8) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس و مشرفي مراكز مصادر التعلم و أخصائي مصادر التعلم ، و على ضوء نتائج التحكيم تم التعديل في بعض الفقرات من حيث البناء و الصياغة لكي تتناسب مع مجال الدراسة الحالية و الذي صيغت من أجله و تم استبعاد الفقرات غير المناسبة ، و إضافة بعضها حتى أصبحت في صورتها النهائية ليكون إجمالي فقراتها (68) فقرة موزعة على سبعة محاور.

ثبات الأداة:

من أجل التأكد من ثبات الاستبانة قام الباحث باستخراج معامل ثبات الأداة باستخدام معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لجميع محاور الدراسة و للاستبانة بشكل كامل ، و الجدول (1) يوضح ذلك .

الجدول رقم (1) معاملات الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا – كرونباخ
--------	-------------	----------------------

0.62	7	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بطبيعة العمل و التغيير
0.53	8	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالتأهيل و التدريب
0.72	8	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة المادية و مصادر التعلم
0.82	12	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالمستفيدين
0.83	9	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالإدارة
0.76	13	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بحجم العمل
0.89	11	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالعلاقات في العمل
0.78	68	معامل الاتساق للاستبانة بشكل كامل

يتضح من الجدول رقم (1) أن معاملات الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة تراوحت بين (0.53-0.89) أي أن معاملات الاتساق تتراوح بين المتوسط و المرتفع، وهي معاملات ثبات مقبولة. ومعدل الثبات الكلي لجميع المحاور بلغ (0.78) وهو معامل ثبات مرتفع.

نتائج الدراسة الميدانية:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول: "ما مصادر ضغوط العمل لدى أخصائي مصادر التعلم في المدارس الحكومية في ولاية السيب"؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية و انحرافاتها المعيارية وأهميتها النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد العينة على كل محور من المحاور لتحديد مصادر ضغوط العمل لدى أخصائي مصادر التعلم، ويوضح الجدول (2) ذلك بترتيب تنازلي.

جدول (2) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة مرتبة بشكل تنازلي

رقم المحور	الرتبة	عنوان المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	1	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بطبيعة العمل و التغيير	3.70	0.64	كبير
7	2	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالتأهيل و التدريب	3.57	0.83	كبير
6	3	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة المادية و مصادر التعلم	3.13	0.65	متوسط
3	4	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالمستفيدين	3.04	0.67	متوسط
4	5	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالإدارة	3.01	0.74	متوسط

متوسط	0.61	2.97	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بحجم العمل	6	2
قليل	0.74	2.05	مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالعلاقات في العمل	7	5
متوسط	0.69	3.06	المعدل النهائي للمحاور كافة		

يوضح الجدول (2) إن المتوسطات الحسابية للمحاور السبعة، قد تراوحت بين (2.05 – 3.70) وهذا يدل على أن درجة التوافر قد تراوحت بين الكبير والقليل. وقد استقرت محاور مصادر ضغط العمل المرتبطة بطبيعة العمل و التغيير، و المرتبطة بالتأهيل والتدريب في أعلى الترتيب تبعاً ضمن درجة التوافر " كبير"؛ ويعزى ذلك أن معظم أفراد العينة تقع ضمن فئات ذات سنوات الخبرة بين (6-10) و بين (11-15) و من الطبيعي أن يكون الموظف في هذه الفترة يصبو نحو التجديد والتطوير ولا بد أن القصور سيشكل ضغطاً كبيراً عليه. و قد جاءت المصادر المرتبطة بحجم العمل ضمن درجة "متوسط"، بينما جاء المحور المرتبط بالعلاقات في العمل ضمن درجة "قليل"، و كلاً المحورين في آخر الترتيب، و يعزى ذلك إلى انتماء معظم العينة إلى فئات ذات سنوات الخبرة الممتدة بين (6-10) و بين (11-15) حيث تعتبر هذه الفئات فئات فنية ولا يشكل حجم العمل ضغطاً كبيراً بل بدرجة متوسطة. و من الطبيعي أن تكون العلاقات في العمل في أفضل أحوالها؛ لأن الموظفين في هذه الفترة يسعون لتكوين علاقات قوية مع كل الأطراف داخل المؤسسة و الأخصائيين في طبيعتهم و ذلك بسبب طبيعة وظيفتهم داخل مركز مصادر التعلم التي تتطلب أخلاقاً ورُفياً في التعامل.

و قد تم استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للفقرات الجزئية لكل محور ، كما هو موضح فيما يأتي:

المحور الأول: مصادر ضغوط العمل المرتبطة بطبيعة العمل و التغيير

جدول (3) تقديرات العينة لفقرات المحور الأول مصادر ضغوط العمل المرتبطة بطبيعة العمل و التغيير

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
3	1	تفرض مهنتي مواكبة التطوير و التغيير المستمر	4.18	1.07	كبير
7	2	يحتاج عملي إلى التركيز و الانتباه	4.03	1.01	كبير
2	3	يتطلب عملي اكتساب مهارات جديدة	4.01	1.15	كبير
4	4	تتجاوز الإدارة مع التغييرات الحاصلة في مهنتي	3.52	1.17	كبير
1	5	يغلب على عملي الطابع الروتيني الممل	3.47	1.28	كبير
5	6	تتضاءل في عملي فرص التحدي و الإبداع	3.37	1.16	متوسط
6	7	تتطلب مهنتي العمل لساعات طويلة	3.33	1.23	متوسط
معدل المحور ككل			3.70	1.16	كبير

يتضح من الجدول (3) أن فقرات المجال الأول، الخاص بمصادر ضغوط العمل المرتبطة بطبيعة العمل و التغيير؛ قد تراوحت بين (4.18 – 3.33) و هذا يعني أن فقرات المحور استقرت بين الكبير و المتوسط. و يمكن القول بأن معدل جميع فقرات المحور احتل هذا المحور المرتبة الأولى في درجة التوفر بمتوسط حسابي يبلغ (3.70) و بدرجة كبير من حيث التوافر. وهذه النتيجة تتفق مع عمل الأخصائي و طبيعة وظائفه و مهامه، كما تتفق النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة القبلان (2004) من أن الشعور بالملل و الرتابة و عدم التجديد من أهم مصادر الضغوط الوظيفية لدى العاملين بالمكتبات. و تتفق هذه النتيجة أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة سياميان وآخرون (2006) حين أشار أن 30% من العاملين بالمكتبات يعانون من نزوب العمل و هم بحاجة إلى تحسين ظروف عملهم. بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة الكندي (2011) في أن درجة الرضا الوظيفي للأخصائيين عن طبيعة العمل كانت عالية.

وقد استقرت عبارة "تفرض مهنتي علي مواكبة التطوير و التغيير المستمر" و عبارة "يحتاج عملي إلى التركيز و الانتباه" في أعلى المحور و حصلت كلتا الفقرتان على درجة كبير وقيمة متوسطاتها الحسابية بلغت (4.18) و (4.03). ويعزى ذلك إلى أن الأخصائي مطالب في وظيفته بمتابعة كل ما جديد في عالم الثقافة و التقنية و بشكل مستمر ، و عليه أن يكون دقيقاً و حريصاً في مهامه الرئيسية مثل الفهرسة و التصنيف و التعامل مع التقنية الحديثة و كل ذلك يتطلب التركيز و الانتباه الشديدين. وبالتالي فإن ذلك يشكل أكبر الضغوط المهنية على الأخصائي. و قد جاءت فقرة "تنضاهل في عملي فرص التحدي و الإبداع" و فقرة "تتطلب مهنتي العمل لساعات طويلة" في آخر المحور بدرجة متوسطة و كانت قيمة متوسطاتها الحسابية على التوالي (3.37) و (3.33) و يعود ذلك إلى أن مهمة الأخصائي لا تخلو من الإبداع في الجوانب المتعلقة بالتقنية الحديثة و توفير المصادر و المراجع و تصميم البرامج التعليمية المبتكرة للتلاميذ. و تتطلب التواجد في مركز مصادر التعلم طيلة اليوم الدراسي لتقديم خدمات المعلومات لجميع المستفيدين و ذلك يشكل ضغطاً على الأخصائي.

المحور الثاني: مصادر ضغوط العمل المرتبطة بحجم العمل

جدول (4) تقديرات أفراد العينة على فقرات المحور الثاني مصادر ضغوط العمل المرتبطة بحجم العمل

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	1	ينقصني وجود توصيف وظيفي دقيق لمسؤوليات وظيفتي	3.88	1.32	كبير
4	2	تتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقي	3.52	1.36	كبير
2	3	يفوق حجم العمل الذي أقوم به طاقتي	3.32	1.34	متوسط
7	4	تزيد خبراتي و مهاراتي على ما يتطلبه عملي	3.18	1.12	متوسط
5	5	تقل إمكاناتي عن ما يتطلبه عملي	2.71	1.24	متوسط
8	6	يعيقني قصر اليوم المدرسي عن أداء ما هو متوقع مني	2.39	1.18	قليل
6	7	يتطلب عملي بذل مجهود فكري محدود جدا	2.37	1.25	قليل

قليل	1.30	2.35	يتخلل الدوام أوقات فراغ طويلة	8	3
متوسط	0.61	2.97	معدل المحور ككل		

يتضح من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الثاني المتعلقة بحجم العمل قد تراوحت بين (2.97-3.88) وهذا يعني أن الفقرات استقرت بين الكبير و المتوسط والقليل من حيث التوافر. وقد احتل هذا المحور المرتبة السادسة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (2.97) أي المستوى المتوسط. وتفسير ذلك أن عبء العمل في وظيفة المكتبات ومراكز مصادر التعلم يتسم بعدم الثبات، حيث يزداد العبء الوظيفي المرتبط بجانب معين من مهام الأخصائي في فترات معينة من السنة الدراسية ويقل في أوقات أخرى، و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سياميان و آخرون (2006) التي أشارت أن 43.3% من العاملين بالمكتبات يعانون من الإرهاق الوظيفي الشديد، وتتفق النتيجة مع دراسة القبلان (2004) التي أشارت إلى ارتفاع الإحساس بضغط العمل بين أمناء المكتبات. وقد جاءت عبارة "ينقصني وجود توصيف وظيفي دقيق لمسؤوليات وظيفتي" و عبارة "تتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقي" في أعلى الترتيب وبدرجة كبير من التوافر، فكانت متوسطاتها الحسابية (3.88) و (3.52) على التوالي، ويعزى ذلك افتقار وظيفة الأخصائي إلى توصيف وظيفي حتى لحظة كتابة هذه الدراسة، وهذا ما يسبب إشكالية في الدور المطلوب منه مع الإدارة المدرسية، وقد توكل إليه أحياناً مهام لا تمتُّ بصلة إلى وظيفته، وبالتالي فمن الطبيعي أن تتعدد المهام و المسؤوليات الملقاة على عاتق الأخصائي ومن الطبيعي أن تكون كلاً الفترتين تشكلان ضغطاً كبيراً على الأخصائي. بينما جاءت فقرة "يتطلب عملي بذل مجهود فكري محدود جداً" و فقرة "يتخلل الدوام أوقات فراغ طويلة" في آخر القائمة و بدرجة قليلة، كانت قيمة متوسطاتها الحسابية (2.37) و (2.35) على التوالي، و هذا يتسق مع نتيجة المحور السابق، ويعزى ذلك أن من متطلبات وظيفة الأخصائي التركيز والانتباه في الكثير من عمليات التصنيف والفهرسة والجرد وغيرها. ومن متطلباتها العمل لساعات طويلة والتواجد طيلة اليوم الدراسي داخل المركز، مما عكس ما ورد في العبارتين الأخيرتين.

المحور الثالث: مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالمستفيدين

جدول رقم (5) تقديرات العينة لفقرات المحور الثالث المتعلقة بمصادر ضغوط العمل المرتبطة بالمستفيدين

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
3	1	تتشعبُ حاجات و مطالب الطلبة و المعلمين	3.77	0.99	كبير
6	2	يزدحم المركز بالطلبة و المعلمين	3.56	1.16	كبير
1	3	يقلُّ إتقان الطلبة و المعلمين لمهارات استخدام مركز مصادر التعلم	3.47	1.18	كبير
4	4	يقلُّ تقيد الطلبة بلوائح و تعليمات المركز	3.43	1.11	كبير
5	5	يتضاءل تقدير الطلبة و المعلمين لجهودهم	3.13	1.22	متوسط
7	6	ينظرُ الطلبة و المعلمين بسلبية لدوري في مركز مصادر التعلم	2.60	1.23	متوسط
2	7	تكثرُ شكاوى و تدمر التلاميذ و المعلمين من خدمات المركز	2.58	1.16	قليل
8	8	تنصف العلاقة بيني وبين الطلبة و المعلمين بالتوتر	1.83	1.10	قليل

متوسط	1.15	3.04	معدل المحور ككل
-------	------	------	-----------------

يتضح من الجدول (5) أن فقرات المحور الثالث المرتبطة بالمستفيدين قد تراوحت بين (1.83-3.77) ويعني أن فقرات هذا المحور قد جاءت بين الكبير والمتوسط والقليل من حيث درجة التوافر. احتل هذا المحور المرتبة الرابعة من حيث درجة توافره كمصدر من مصادر الضغط في العمل بمتوسط حسابي (3.04) بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك أن الأخصائي لا يجد في المستفيدين من فئة الطلاب ضغطاً إلا في فترات الفسحة المدرسية، وكذلك من المعلمين والإداريين وبقية العاملين الذين لا يشكلون ضغطاً إلا خلال الحصة وفي فترات متباعدة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحراسي (2006) التي أشارت إلى أن ضغط المستفيدين من أكثر مصادر الضغط التي يعاني منها العاملون، وتتفق أيضاً مع دراسة فارلر و بريستون (2004) بأن المكتبيين يرون في التعامل مع الطلاب مصدراً للضغوط اعتماداً على السياق الذي يتم فيه التعامل. وجاءت عبارة "تتشعب حاجات و مطالب الطلبة والمعلمين" وعبارة "يزدحم المركز بالطلبة و المعلمين" في أعلى المحور بدرجة كبيرة كمصدر ضغط و كانت قيمة متوسطاتها الحسابية (3.77) و (3.56) على التوالي، وهذا يعود إلى تشعب و تعدد الخدمات والمهام التي يؤديها الأخصائي، مثل إعداد القوائم البيولوجرافية للمواد و ترميز المراجع و فهرسة الحيلفات المرئية و السمعية وغيرها. إضافة إلى تشعب و تعدد المستفيدين الذين يقوم الأخصائي على خدمتهم وتوفير متطلباتهم من العاملين بالمدرسة إضافة إلى المستفيدين من خارج المدرسة و المجتمع المحلي. وبالتالي فمن الطبيعي أن يزدهم المركز بهؤلاء المستفيدين طيلة اليوم الدراسي، و كِلتا العبارتين شكلتا ضغطاً كبيراً على الأخصائي. بينما جاءت فقرة "تكثر شكاوى و تدمر التلاميذ و المعلمين من خدمات المركز" و فقرة "تنصف العلاقة بيني و بين الطلبة و المعلمين بالتوتر" في نهاية المحور و بدرجة قليلة كمصدر ضغط، فكانت قيمة متوسطاتها الحسابية (2.58) و (1.83) على التوالي، ذلك أن أساس مهنة الأخصائي هو الرقي في التعامل و الاحترام و التعاون، وبالتالي فإن قلة شكاوى المستفيدين هي نتيجة طبيعية، و من الطبيعي أن يقل عامل التوتر في العلاقة بين الأخصائي و بقية المستفيدين و لا يشكل ذلك مصدر ضغط.

المحور الرابع: مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالإدارة

جدول (6) تقديرات العينة لفقرات المحور الرابع الخاص بمصادر ضغوط العمل المرتبطة بالإدارة

(أ)					
إدارة المدرسة					
رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
2	1	تتسم صلاحياتي الإدارية بالمحدودية	2.84	1.35	متوسط
6	2	تضعف صلاحية تصرفي بالمخصصات المالية للمركز	2.73	1.34	متوسط
4	3	تكلفني الإدارة بمهام و تكاليف لا تمت إلى العمل بصلة	2.67	1.45	متوسط
3	4	تضعف مساندة الإدارة لدوري في المركز	2.62	1.27	متوسط
5	5	تتعارض صلاحياتي مع مسؤولياتي	2.47	1.08	قليل
1	6	يقل إشراكي في اتخاذ القرارات الخاصة بالمركز	2.16	1.22	قليل
(ب) إدارة الوزارة و المديرية و مكتب الإشراف					

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق
2	1	تتسم العلاوات الاستثنائية والمكافآت التشجيعية بالمحدودية	4.09	1.07	كبير
3	2	تفتقر أسس الترقية للوضوح والشفافية	3.88	1.26	كبير
4	3	يخضع الأخصائي إلى عدة جهات إشرافية	3.58	1.33	كبير
5	4	تفتقر أسس تقييم الأخصائي إلى الوضوح والمصادقية	3.35	1.34	متوسط
1	5	تكثر التعاميم والقرارات الإدارية	3.28	1.23	متوسط
6	6	تستثنى المديرية من لجان شراء الكتب والبرمجيات	2.45	1.29	قليل
		معدل المحور ككل	3.01	0.74	متوسط

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لل فقرات المكونة للمجال الرابع و المتعلقة بمصادر ضغوط العمل المرتبطة بالإدارة في المدرسة أو في الوزارة و المديريات و مكاتب الإشراف تراوحت بين (4.09-2.16)، وهذا يدل على أن الفقرات جاءت بين الكبير و المتوسط و القليل من حيث درجة التوافق ، وقد جاء هذا المحور في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قيمته (3.01) و بتقدير متوسط، وقد يعود ذلك كون الأخصائي يتمثل المراتب الأخيرة في سلسلة أولويات الإدارة، فلا يشعر بضغوط عالية من الإدارة، ولا توليه الإدارة ذلك الاهتمام. وهذه النتيجة تتفق مع ما أسفرت عنه دراسة الحراسي (2006) من أن نقص الدعم الإداري من ضغوط العمل المهمة لدى أمناء المكتبات، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة الكندي (2011) التي أشارت إلى أن درجة الرضا الوظيفي عن الإدارة جاءت متوسطة لدى أخصائي مصادر التعلم، و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الناهي (2013) التي أشارت إلى أن لمتغير المناخ التنظيمي دوراً مهماً في خلق أجواء صحية للعاملين في المكتبة تمكنهم من التعامل مع مشاكل العمل بإيجابية. وتتفق مع دراسة بو عزة وآخرون (2013) من أن الرضا العام لاختصاصي المعلومات جاء متوسطاً و أن أعلى درجة رضاهم كانت عن الأسلوب الذي عوملوا به عند إجادتهم للعمل. و تتفق أيضاً مع نتيجة دراسة نعامة وعلي (2011) التي أفادت أن أكثر مصادر الضغوط المهنية شيوعاً هي الضغوط الناتجة من المردود المادي وهو من اختصاصات الإدارة.

و قد جاءت فقرة " تتسم العلاوات الاستثنائية والمكافآت التشجيعية الخاصة بي بالمحدودية" و فقرة " تفتقر أسس الترقية للوضوح والشفافية في أعلى القائمة و بدرجة كبير كمصدر ضغط لدى الأخصائيين، فكانت قيمة متوسطاتها الحسابية (4.09) و (3.88) على التوالي، و يعود ذلك إلى الغياب الملحوظ لعنصر التعزيز في هذه الوظيفة، وإلى غياب أسس الترقى في السلم الوظيفي أو المالي، وبالتالي فلا بد أن يشكل كل ذلك مصدر ضغط كبير على الأخصائيين. بينما جاءت فقرة "تستثنى المديرية من لجان شراء الكتب والبرمجيات" و فقرة "يقل إشرافي في اتخاذ القرارات الخاصة بالمركز" في آخر القائمة و بدرجة قليلة كمصادر للضغط، فكانت متوسطاتها الحسابية (2.45) و (2.16) على التوالي، ويعزى ذلك إلى أن المديرية التعليمية في المناطق تبادر سنوياً إلى تشكيل لجان مكونة من الأخصائيين للإشراف على شراء الكتب والمراجع من معرض الكتاب الدولي، فلا يشكل ذلك مصدر ضغط للأخصائي بل هو أمرٌ معمولٌ به. وبالنسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالمركز على المستوى الإداري المدرسي فتعزى تلك النتيجة إلى أنه أمرٌ أيضاً مفعّل حيث أن الأخصائيين هم أعضاء في مجلس إدارة المدرسة و في مجلس الآباء و المعلمين وبالتالي فهم مشتركون في صنع و اتخاذ القرارات الخاصة بالمراكز و لا يشكل ذلك مصدر ضغط مهم لديهم.

المحور الخامس: مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالعلاقات في العمل

جدول (7) تقديرات العينة لفقرات لمحور الخامس المتعلق بمصادر ضغوط العمل المرتبطة بالعلاقات في العمل

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
9	1	تسوّد العلاقات الرسمية أجواء العمل	2.37	1.16	قليل
3	2	يرغبُ الزملاء في العمل الفردي في المدرسة	2.35	1.05	قليل
7	3	تفتقرُ بيئة العمل للخصوصية	2.33	1.31	قليل
8	4	يضعفُ تشجيعُ الإدارة للعمل الجماعي	2.15	1.23	قليل
6	5	يهملُ الزملاء مراعاة مشاعر بعضهم البعض أثناء العمل	1.96	1.15	قليل
2	6	تضعفُ روح الصداقة في المدرسة	1.94	1.19	قليل
4	7	يسود جو من التوتر مع الزملاء في المدرسة	1.81	1.02	قليل
1	8	تكثرُ المشكلات مع الزملاء في المدرسة	1.77	1.13	قليل جدا
5	9	تضعفُ قنوات الاتصال مع إدارة المدرسة و الزملاء	1.77	0.89	قليل جدا
		معدل المحور ككل	2.05	0.74	قليل

يتضح من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية للفقرات المكونة للمحور الخامس و المتعلقة بمصادر ضغوط العمل المرتبطة بالعلاقات في العمل قد تراوحت ما بين (1.81-2.50) ، و هذا يعني أن فقرات هذا المحور قد جاءت بشكل كامل في القليل من حيث درجة التوافر كمصادر لضغوط العمل لدى أخصائي مصادر التعلم ، و قد احتل هذا المحور الرتبة السابعة و الأخيرة بين المحاور بمتوسط حسابي و قيمته (2.05) و هي قيمة تدرج تحت القليل من حيث درجة التوافر، و بالتالي فإن هذا المحور يعتبر أقل المحاور المسببة لضغوط العمل لدى الأخصائيين. و مرد ذلك أن وظيفة الأخصائي بطبيعتها تتطلب سلوكيات تربوية و أخلاقية تتسم بالرقى و الأدب و التعاون و الصبر و التحلي بالطابع الإنساني و ليعكس بذلك الجانب الثقافي و الحضاري لشخصيته و المستقى من قراءاته للكتب و مصادر التعلم الأخرى، و تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الكندي (2013) من أن درجة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين عن العلاقات في العمل كانت عالية، و تتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة فارلر و بريستون (2009) عن أن موظفي المكتبة يبرزون درجة من الدعابة و الوعي الذاتي بعملمهم و يوظفون عددا من الطرق للتعامل مع الضغوط، بينما تختلف هذه النتيجة مع ما تمخضت عنه دراسة أوكنولايا وآخرون (2010) التي أفادت بموافقة 48% من العينة الدراسة على وجود اتجاهات غير تعاونية.

و قد جاءت الفقرة " تسوّد العلاقات الرسمية أجواء العمل" و الفقرة " يرغبُ الزملاء في العمل الفردي في المدرسة" في أعلى الترتيب بدرجة قليل من حيث التوافر كمصدر للضغوط لدى أخصائي مصادر التعلم و كانت قيمة متوسطاتها الحسابية على التوالي (2.37) و (2.35) ، و ذلك يعزى إلى أن العلاقات الإنسانية في المؤسسات التربوية هي السائدة و ذلك بحكم كونها قائمة على أساس غرس القيم الإنسانية الفاضلة في نفوس التلاميذ و وجوب تحلي أفرادها من المعلمين و الإداريين بأخلاق التعاون و التآلف ، و هذا ينجز على الفقرة

الثانية المتعلقة بالعمل الفردي ، بينما جاءت الفقرة " تكثرُ المشكلات مع الزملاء في المدرسة" و الفقرة " تضعفُ قنوات الاتصال مع إدارة المدرسة و الزملاء" في نهاية القائمة و بدرجة قليل جداً من حيث درجة التوافر و كانت قيمة متوسطاتها الحسابية هي (1.77) للفقرتين ، و ذلك يعزى إلى أن وظيفة الأخصائي تقوم أساساً على تحقيق التواصل الفعال مع المستفيدين و استخدام أرقى الأساليب في التعامل و التفاعل مع مكونات المجتمع المدرسي ، كما أن ظروف التعارض في المهام أو التضارب في الواجبات و التكاليف مع الإدارة المدرسية و المعلمين تكاد تكون غير موجودة في وظيفة الأخصائيين و ذلك بسبب الاستقلالية شبه الكاملة لمهام و وظائف الأخصائي داخل المركز عن مهام بقية أفراد المدرسة، و فرصة حدوث المشاكل تكاد تكون شبه معدومة.

المحور السادس: مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة المادية و مصادر التعلم

جدول (8) تقديرات العينة لفقرات المحور السادس المتعلقة بمصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة المادية ومصادر التعلم

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
3	1	يضعف الارتباط بشبكة الإنترنت	3.67	1.32	كبير
7	2	يفتقر الأثاث الوارد للمركز للجودة و الملاءمة	3.54	1.46	كبير
5	3	يكثرُ التوقف و الأعطال المستمرة بالأجهزة	3.37	1.34	متوسط
2	4	تتعدد الأجهزة و البرمجيات الموجودة في المركز	3.32	1.08	متوسط
8	5	يقلُّ عدد التجهيزات و البرمجيات المتوفرة في المركز	3.28	1.26	متوسط
13	6	يكثرُ توريد الكتب و المراجع للمركز	3.26	1.31	متوسط
9	7	يضعفُ تحديث الأجهزة و البرمجيات بشكل مستمر	3.24	1.41	متوسط
10	8	تتأخرُ أعمال الصيانة و الإصلاح	3.22	1.31	متوسط
1	9	تضعف المتابعة الفنية للتقنيات المستخدمة بالمركز	3.03	1.30	متوسط
11	10	يقصرُ برنامج آفاق المعرفة عن تلبية مطالب المركز و المستفيدين	3.01	1.24	متوسط
12	11	تقصرُ الأجهزة و البرمجيات المتوفرة عن تلبية احتياجات المركز	2.98	1.27	متوسط
6	12	يقلُّ تزويد المركز بالمراجع و الكتب	2.45	1.30	قليل
4	13	يضعف امتلاكه لمهارات التعامل مع تقنيات المركز	2.33	1.14	قليل
		معدل المحور ككل	3.13	0.65	متوسط

يتضح من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية للفقرات المكونة للمحور السادس و المتعلقة بمصادر ضغوط

العمل المرتبطة بالبيئة المادية و مصادر التعلم قد تراوحت ما بين (2.28-3.65) ، وهذا يعني أن فقرات هذا المحور جاءت بين الكبير و المتوسط و القليل في درجة توافرها كمصادر للضغوط لدى الأخصائيين، وقد احتل هذا المحور الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي و قدره (3.13) و هي قيمة تدرج تحت المتوسط من حيث درجة التوافر، و هذا عائدٌ إلى طبيعة البيئة المادية التي يعمل فيها الأخصائي و ما تحتويه من مصادر للتعلم و التي تتنوع و تتشكل بحسب متطلبات المستفيدين و ما تتطلب من مهارات متعددة فنية و تقنية ، و هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة الكندي (2011) و التي أشارت إلى أن درجة الرضا الوظيفي عن بيئة العمل كانت متوسطة ، و تتفق هذه النتيجة مع ما تمخضت عنه دراسة أوكلوليا و آخرون (2010) حيث وافق 8% من عينة الدراسة على أن هناك بيئة عمل ضعيفة.

و قد جاءت فقرة "يضعف الارتباط بشبكة الإنترنت" و فقرة "يفتقر الأثاث الوارد للمركز للجودة و الملاءمة" في أعلى قائمة المحور و بدرجة كبير من حيث التوافر و كانت قيمة متوسطاتها الحسابية (3.67) و (3.54) على التوالي، و أن الفقرتين تشكلان مصدر ضغط للأخصائي، وذلك يعزى إلى الضعف العام في خدمة الإنترنت و القصور في أساليب التوصيل المستخدمة في المدارس و تقنياتها. وفيما يخص الأثاث فإن القطع التي يتم توريدها للمراكز، تعاني عادة من مشاكل متنوعة مثل سوء التخزين أو العطب السريع أو قلة الجودة أو التقادم، أو أن الأثاث يكون معداً لمرحلة تعليمية معينة ويتم توريده لمرحلة أخرى مختلفة. وقد جاءت فقرة "يقل تزويد المركز بالمراجع و الكتب" و فقرة "يضعف امتلاك لمهارات التعامل مع تقنيات المركز" في آخر القائمة و بدرجة قليل من حيث التوافر و كانت قيمة متوسطاتها الحسابية (2.45) و (2.33) على التوالي، و ذلك يعود إلى الاهتمام الواضح الذي تبديه المديرية بتزويد المراكز بالكتب و المراجع و بشكل سنوي من خلال الشراء من معرض الكتاب السنوي ، إضافة إلى الكتب و المراجع التي تحرص الوزارة على اقتنائها بشكل فردي و يتم توريدها للمراكز. أما ضعف امتلاك مهارات التعامل مع تقنيات المركز؛ فهذا يعزى اشتراطات التوظيف و امتلاك مهارات الحاسب الآلي واستخدام التقنيات الحديثة، و كلتا العبارتين لا تشكلان مصدر ضغط للأخصائيين.

المحور السابع: مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالتأهيل و التدريب

جدول رقم (9) تقديرات العينة لفقرات المحور السابع و المتعلقة بمصادر ضغوط العمل المرتبطة بالتأهيل و التدريب

الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوافر
2	1	تضعف فرص ابتعاث الأخصائي لمواصلة الدراسة	4.26	1.07	كبير جداً
3	2	تقل الحوافز المترتبة على الفرص التدريبية	4.01	1.26	كبير
4	3	تتضاءل فرص النمو المهني و الترقيات	3.98	1.32	كبير
6	4	أفتقد للورش و المشاغل التدريبية الخاصة بعلمي	3.94	1.32	كبير
7	5	يفتقر التأهيل و التدريب للامتيازات المادية و المعنوية	3.94	1.26	كبير
9	6	تقل فرص المشاركة في الندوات و المؤتمرات	3.81	1.24	كبير
5	7	تقصر الدورات التدريبية عن تلبية احتياجاتي	3.75	1.28	كبير
1	8	تقل فرص المشاركة في الدورات التدريبية	3.73	1.27	كبير

كبير	1.27	3.54	تحرصُ المديرية والوزارة على السرية في منح الدورات المتخصصة	9	8
قليل	1.35	2.41	تنقصني المهارات و المعارف اللازمة لأداء العمل	10	11
قليل	1.28	1.96	تعرقلُ إدارة المدرسة أمامي فرص تقديم الورش و المشاغل	11	10
كبير	0.83	3.57	معدل المحور ككل		

يتضح من الجدول (13) أن المتوسطات الحسابية للفقرات المكونة للمحور السابع و الخاصة بمصادر ضغوط العمل المرتبطة بالتأهيل و التدريب قد تراوحت بين (4.26- 1.96) ، وهذا يدل على أن فقرات المحور قد جاءت معظمها في الكبير و جاءت فقرتين منها في القليل من حيث درجة التوافر كمصادر ضغوط عمل لدى الأخصائيين. و يمكن القول بأن معظم فقرات هذا المحور تمثل مصادر ضغوط عمل لدى أخصائي مصادر التعلم حيث احتل هذا المحور المرتبة الثانية في درجة التوافر بمتوسط حسابي قيمته (3.57) و بدرجة كبير من حيث التوافر . و هذا يعزى إلى الطموح الذي يحمله الأخصائيين في التقدم نحو الأفضل و التطوع إلى التطور و النمو في الوظيفة و المهنة و في المهارات و الكفايات ، و يعزى أيضا إلى القصور الذي يعترى أقسام و مؤسسات التدريب التابعة للوزارة في هذا الشأن ، و هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة نعامة و علي (2011) أن من أهم مصادر الضغوط لدى أمناء المكتبات هي التطور المهني ، كما أن هذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه دراسة الكندي (2011) من أن درجة الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين لم تتأثر بمتغير مستوى التأهيل بالتخصص.

و قد جاءت فقرة "تضعف فرص ابتعاث الأخصائي لمواصلة الدراسة" بدرجة كبير جدا من حيث التوافر ، و فقرة " تقلُّ الحوافز المترتبة على الفرص التدريبية" بدرجة كبير من حيث التوافر، و كلتا الفقرتين جاءتا في أعلى القائمة و كانت قيمة متوسطاتها الحسابية (4.26) و (4.01) على التوالي، و يمكن القول بان كلتا الفقرتين تشكلان مصدر ضغط كبير للأخصائيين ، وذلك يعزى إلى القصور الواضح في جانب التنمية المهنية من قِبل الوزارة بخصوص الأخصائيين ، و ذلك بسبب العدد الكبير لمنسوبي الوزارة من الموظفين من المجالات و الأقسام الأخرى المتعددة و رغبة الكثيرين منهم في مواصلة الدراسة، وبالتالي تتضاءل فرص الابتعاث لمواصلة الدراسة للأخصائيين ، و يترتب على نفس السبب قلة الحوافز و المخصصات على الفرص التدريبية ، و قد جاءت فقرة " تنقصني المهارات و المعارف اللازمة لأداء العمل" و فقرة " تعرقلُ إدارة المدرسة أمامي فرص تقديم الورش و المشاغل" في نهاية القائمة بدرجة قليل من حيث التوافر و كانت قيمة متوسطاتها الحسابية (2.41) و (1.96) على التوالي، و يمكن القول بأن الفقرتين لا تشكلان مصدر ضغط ذا أهمية للأخصائي ، حيث يعزى ذلك إلى أن توفر المهارات و المعارف اللازمة لدى الأخصائي لأداء عمله هو شرط أساسي للتوظيف في هذه الوظيفة و لا بد من مرور الأخصائي المتخصص بخمس سنوات دراسية في جامعة السلطان قابوس في قسم المكتبات في كلية الآداب أو في قسم تكنولوجيا التعليم في كلية التربية لتدريبه و تزويده بكافة المهارات و المعارف المتعلقة بوظيفة الأخصائي ، و فيما يتعلق بخصوص فقرة عرقلة إدارة المدرسة فرص تقديم الورش و المشاغل فإن هذا الأمر يندر في المدارس حيث أن نظام تطوير الأداء المدرسي و الذي تتبناه وزارة التربية و التعليم يقوم أساساً على إتاحة الفرصة الكاملة للمعلم لتقديم الورش التدريبية وإقامة المشاغل التربوية و الندوات والمحاضرات في أي مجالٍ يعودُ بالفائدة على المجتمع المدرسي، لذا يمكن القول بأن كلتا الفقرتين لا تشكلان مصدر ضغط للأخصائي.

النتائج:

في ضوء أهداف الدراسة فقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج و التي سبق و أن عُرِضت و تم تحليلها ، ويتم عرضها هنا كما يلي:

- (1) أظهرت نتائج الدراسة أن أخصائي مصادر التعلم في المدارس الحكومية بولاية السيب يعانون من مصادر ضغوط عمل كبيرة ناتجة عن عنصرين هما : طبيعة العمل والتغيير ، و التأهيل و التدريب.
- (2) أظهرت نتائج الدراسة أن أربعة من مصادر ضغوط العمل تتوفر بدرجة متوسط عند أخصائي مصادر التعلم، وهي المصادر المتربطة بـ: الإدارة، المستفيدين، البيئة المادية ومصادر التعلم، حجم العمل .
- (3) أظهرت نتائج الدراسة أن مصدر ضغط العمل المرتبط بالعلاقات في العمل يتوفر بدرجة قليلة عند أخصائي مصادر التعلم العاملين في المدارس الحكومية بولاية السيب.

ARABIC REFERENCES IN ROMAN ALPHABET

- 'Abu Eizat ,Ebdalmjyd Salh; Aljahafii, Hamd Eali Mhmd. (2013). Alrida Alwazifiu Ladaa Kharijij 'Aqam Dirasat Almaelumat: Dirasatan Halatan Lilmaktabat Alrayiysiat Bijamieat Alsultan Qabws
- 'Abu Eawdat ,Eali 'Ahmad Mahmad.(2007). Taqwim Marakiz Masadir Altaelim Bimadaris Almarhalat Al'asasiat Bimuhafazat Ghazat Fi Daw' Alaitijahat Alealamiat.
- Albidwi, Hamdi Eabdalelym.(2010). Almaktabat W Marakiz Masadir Altaelum Min Albidayat 'lilaa Almaktabat Alaiftiradiati. Alqahrt: Hibat Alnayl Lilnashr.
- Badawii ,Zinab Ebdalelym.(2007). Aldhaakirat Almustaqbaliat W Dughut Alhayat Alnafsiat Almadrakat W Ealaqatahuma Bimiharat 'lidarat Alwaqt W Bed Mutaghayirat Alshakhsiat W Aleumr.
- Albuseidi ,Faysil Bin Eali Bin Nasir .(2009). Waqie Aistikhdam Tuknulujiaa Altaelim W Marakiz Masadir Altaelim Bimadaris Altaelim Al'asasii Bisiltanat Eamman W 'liedad Khutat Litafeiliha.
- Alharasi, Yaequb Bin Salim .(2006). Masadir Dughut Aleamal Ladaa Aleamilin Bialmuktabat Aljamieiat W Marakiz Masadir Altaelum Bialjamieat Walkuliyaat Alhukumiat Fi Saltanat Euman. Risalat Majsatayr Ghyr Manshurati. Qism Eilm Almaktabat Walmelwmat Kuliyyat Aladab Waleulum Alajitimaieati, Jamieat Alsultan Qabus: Masqat.
- Alkhasibi ,Eanud.(2012). 'lidarat Alwaqt Wadughut Aleamal Ladaa Eayinat Min 'Aeda' Hayyat Altadris Bijamieatay Alsultan Qabws W Nazwaa. Risalat Majsatayr Ghyr Manshurati. Qism Altarbiat W Aldirasat Al'iinsaniat ,Kaliat Aleulum W Aladabi, Jamieatan Nazwaa: Masqatin.
- Khamis, Muhamad Eatyt.(2006). Taknulujiaat 'lintaj Masadir Altaelim .Alqahrt: Maktabat Dar Alsahab.
- Aldaghishiati, Badriat Bnt Muhamad Bin Salim .(2011). Waqie Alaihtiajat Altadribiat Li'akhsayiyi Masadir Altaelum Fi Albiyat Alraqamiat : Dirasatan Halatan Limadaris Alhalqat Alththaniat Min Altaelim Al'asasii Bimuhafazat Alddakhiliat Bisiltanat Euman. Risalat Majsatayr Ghyr Manshurati. Qism Dirasat Almaelumati, Kuliyyat Aladab W Aleulum Alajitimaieati, Jamieat Alsultan Qabus: Masqat.
- Di Saylfa, Rifyws; Tawrif, 'Alysun. (2000). Marakiz Masadir Altaelim Mafhumuha - 'Ahdafiha - 'Ahamiyatiha (Trajamat 'Ahmad Muhamad Eiswy). Alkuayta: Dar Dhat Alsalsal.
- Alraasibiatu, Zahrat Bnt Nasir Bin Muhmd; Alraqamiat , Eaza' Bnt Ealaa Bin Emyr.(2012). Masadir Dughut Aleamal Ladaa Almushrifayn Wal'iidariiyin Bisiltanat Eaman.
- Rahayili, Mahmud. (2005). Aljawdat Fi Almaktabat W Almuasasat Altawthiqiat.
- Salami , Bahi . (2008). Masadir Aldughut Almihniat Ladaa Mudrisi Alaibtidayiyi Dirasat Maydaniat Ealaa Eayinat Min Arbe Wilayat Jzayri.
- Alshawabikat ,Yunus .(2011). Darajat Aistikhdam Alhawafiz Almadiyat W Almaenawiat Fi Almaktabat Aljamieiat Alhukumiat Fi Al'urdun Min Wijhat Nazar Aleamilin Fiha.
- Alshawabikat ,Yuns 'Ahmad 'Iismaeil ; Altaeani ,Husun .(2013). Alradaa Alwazifia Waealaqatah Bialaitizam Altanzimii Lileamilin Fi Almaktabat Aljamieiat Alrasmiat Al'urduniyat.
- Salih , 'Anwar Ealaa.(2009). Masadir Daght Aleamal Ladaa Mudiri Wamudirat Almadaris Alththanawiat Wal'iedadiat Min Wijhat Nazarihim Fi Markaz Muhafazat Nynwa . Alsuwafiu ,Eabdalih 'Iismaeil. (2001). Altiknulujia Alhadithat W Marakiz Almaelum W Almaktabat Almadr
- Asiatu. Eamana: Dar Almasirat. Eayishat, Badawi; Mafidat, Zkwr. (2010). Markaz Dabt Ealaqatih Bimiharat Altaeamul Mae Aldughut Almahniati.

- Euthman ,Alshahat Saed Muhammad .(2006). Tahdid Muhammad 'Akhsayyin Tiknulujja Altaelim Bimadaris Altaelim Aleami Fi Daw' Almustahdathat Altiknulujjat Altaelimiat W Taqwim 'Adayih Alwazifii Bimadaris Muhafazat Damyat.
- Erbyat , Bashir; Alqadah , Mahmud. (2011). 'Athar Dughut Aleamal Alty Yataearad Laha 'Aeda' Hayyat Altadris Fi Aljamieat Al'urduniyat Ealaa 'Adayihim Alwazifi.
- Easkar, Eali .(2000). Dughut Alhayat W 'Asalib Muajahatiha Alsihat Alnafsiat W Albadaniat Fi Easr Altawatur W Alqulqa. Alkuayta: Dar Alkitab Alhadith.
- Eammar ,Taghrid Ziad.(2006). 'Athara Bed Almutaghayirat Alddakhiliat Ealaa Mustawaa Daght Aleamal Ladaa Alhayyat Al'iidariat W Al'ukadimiati Fi Aljamaeat Alfilastiniati Biqitae Ghazat.
- Eiasirat, Maen Mahmud; Bniy 'Ahmad ,Marwan Muhammad. (2008). 'Iidarati Alsirae W Al'azamat W Dughut Aleaml. Eamana: Dar Alhamid.
- Alqublan, Najah Bnt Qublan. (2004). Masadir Aldughut Almihniati Fi Almaktabat Al'ukadimiati Fi Almamlakat Alearabiati Alsaediati. Alriyad: Maktabat Almalik Fahd Alwataniati.
- Alkindi, Yahi Bin Sulyman.(2011). Alruda Alwazifii Ladaa 'Akhsayyi Masadir Altellm Aleamili Bimadaris Altaelim Al'asasii W Ma Baed Al'asasii Bimuhafazat Masqat. Risalat Majsatayr Ghyr Manshurati. Qism Eilm Almaktabat W Almaelumati, Kuliyyat Aladab W Aleulum Alaijtimaeiat , Jamieat Alsultan Qabws : Masqatun.
- Mazin , Husam Muhmd.(2009). Marakiz Masadir Altaelum W Tanmiati Alkhayal Aleilmii Ladaa Altifl Alearabii.
- Mahmuad, Musaeid 'Anwar Sabah. (2011). Qias Alrada Alwazifii Li'aminati Almaktabat Aljamieiat.
- Almuemari, Eulyat Bnt Ealaa Bin Rashud. (2011). Dughut Aleamal Ladaa Mudiri Almadaris Alththanawiat Bisaltanat Euman. Risalat Majsatayr Ghyr Manshurati. Qism Al'usul W Al'iidarati Altarbiawiat ,Kaliati Altarbiati , Jamieat Alsultan Qabws: Masqatun.
- Almuqabalatu, Muhammad Qasim . (2009). Dughut Aleamal Ladaa Muelimiin W Muealamat Almarhalat Alththanawiat Bimamlakat Albahrayn Min Wijhat Nazarihim.
- Almaqtari, Yasin Eabdah Saeid.(2008). Waqie Marakiz Masadir Altaelum Fi Dawlat Al'iimariati Alearabiati Almutahidat Wamadada Tahqiqih Limutatalibat Aleamaliati Altaelimiat Min Wijhat Nazar Al'aminati.
- Mahana, Ebdalmjyd. (2012). Marakiz Masadir Altaelim Alwajh Aljadid Lilmuktabat Almadrasia . Alnaahi ,Halat Ghalib .(2012). Mueawiqat Eamal Al'iibdae W Ealaqatih Bialmanakh Altanzimii Dirasatan Tatbiqiat Fi Almuktabat Almarkaziati - Jamieat Albasirati. Alnaeasu,
- Eumar Mustafaa Mahmud. (2008). Aldughut Almihniati W Ealaqatiha Bialsihat Alnafsia .Masaratihi : Jamieat 7 'Uktubr. Naeamatu, Salim; Eali,
- 'Anwr Jumil. (2011). Aldughut Almihniati W Ealaqatiha Bial'ada' Alwazifi: Dirasatan Maydaniati Ladaa Almuazafin Fi Maktabat Al'asad Alwataniati Bidimshq.
- Wizarat Altarbiati W Altaelimi. (2010). Dalil Marakiz Masadir Altelm. Almudiriati Aleamati Litaqniati Almaelumati, Dayirati Taqniati Altaelimi, Masqat
- Yusif, Jumeat Sayd. (2007). 'Iidarati Aldughut.

REFERENCE LIST

- Farler ,Liz & Broady, Judith.(2009). Workplace stress in libraries: a case study. [Available online]. Retrieved 12/4/2014 from www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid...
- Siamian, Hasan. et. al, (2006). Stress and Burnout in Libraries & Information Centers. [Available online]. Retrieved 15/4/2014 from http://arizona.openrepository.com/arizona/bitstream/10150/105680/1/38.Hasan_Siamian_pp263-268_.pdf
- Ajala ,Emmanuel Babatunde.(2011). Work-related Stress among Librarians and Information Professionals in a Nigerian University. [Available online]. Retrieved 28/4/2014 from <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1468&context=libphilprac>
- O. Pors , Niels .(2003). Job satisfaction among library managers: a cross-cultural study of stress, freedom

and job conditions. [Available online]. Retrieved 28/4/2014 from

<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=860167>

Okunlaya, R.O.A & Alawiye, M.K.& Salaam, M. O. .(2010). Occupational Stress among University Librarians in Nigeria. [Available online]. Retrieved 22/4/2014 from

<http://www.ajol.info/index.php/cjilis/article/view/68228>