مجلة جامعة الأقصى– سلسة العلوم التربوية والنفسية، المجلد السابع، العدد الرابع، أغسطس 2024، ص:265 –286

ISSN 2791 – 3783

الضغوط المهنيّة وعلاقتها بالاستقرار النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بالمحافظات الجنوبية في فلسطين

أ. ياسر عودة الله أبو ثابت

باحث دكتوراه – ارشاد نفسي

أ.د. يحيى محمود النجار

أستاذ الصحة النفسية – جامعة الأقصى - غزة

(تاريخ الاستلام 2023/04/15، تاريخ القبول2023/05/15)

Occupational pressures and their relationship to psychological stability among educational counselors in public schools in the southern governorates of Palestine

Mr. Yasser Awadallah Abu Thabet

PhD Researcher – Psychological Counseling

Prof. Yahya Mahmoud Al-Najjar

Professor of Mental Health – Al-Aqsa University – Gaza

(Received 15/04/2023, Accepted 15/05/2023)

. أ. ياسر أبو ثابت – غزة البريد الالكتروني: E-mail address: Yasser.thabet2017@gmail.com

أ.د. يحيى النجار – غزة البريد الالكتروني: E-mail address: ym.alnajar@alaqsa.edu.ps

الملخص:

هدفت الدّراسة التّعرّف إلى درجة كُلٍّ من الضّغوط المهنيّة ودرجة الاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين، والتّعرّف إلى طبيعة العلاقة بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين. واستخدم الباحثان المنهج الوصفيّ الارتباطيّ، وتكونت عيّنة الدّراسة من **(104)** مرشداً ومرشدةً في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين تمّ اختيارهم بطريقة العيّنة العشوائيّة البسيطة، واستخدم الباحثان مقياس الضّغوط المهنيّة من إعداد (الحمايدة، **2017**)، ومقياس الاستقرار النّفسيّ من إعداد الباحثين، وقد توصلت نتائج الدّراسة إلى أن درجة الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين جاءت بدرجة متوسطة حيث بلغ الوزن النّسبيّ **(52.8%)**، وأن درجة الاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين جاءت بدرجة مرتفعة حيث بلغ الوزن النّسبيّ **(81.4%)**، كما أظهرت النّتائج وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائيّة بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين، وأوصت الدّراسة بالعمل على الحد من الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين وذلك من خلال تحسين بيئة العمل وتحسين المردود الماديّ الخاصّ بهم.

الكلمات المفتاحيّة: الضّغوط المهنيّة – الاستقرار النّفسيّ – المرشدين التّربويّين – المدارس الحكوميّة.

ABSTRACT:

The study aimed to identify the degree of each of the occupational pressures and the degree of psychological stability among educational counselors in public schools in the southern governorates of Palestine, and to identify the nature of the relationship between occupational pressures and psychological stability among educational counselors. The researchers used the descriptive correlative approach, and the study sample consisted of (104) male and female counselors in government schools in the southern governorates of Palestine, who were selected using the simple random sampling method. The researchers used the scale of occupational stress prepared by (Al-Hamaida, 2017), and the scale of psychological stability prepared by the researchers. The results of the study concluded that the degree of occupational stress among educational counselors came in a medium degree, with a relative weight of (52.8%), and that the degree of psychological stability among educational counselors came in a high degree, with a relative weight of (81.4%). The results also showed a negative correlation. Statistically significant between occupational stress and psychological stability of educational counselors, and the study recommended working to reduce the professional pressures of educational counselors in public schools in the southern governorates of Palestine through improving the work environment and improving their financial return.

Key word: Occupational pressures - Psychological stability - Educational counselors **-** Public schools

المقدّمة :

تعتبر الضّغوط ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانيّة الّتي يتعرض لها الإنسان في مواقف وأوقات مختلفة، وهذا يتطلب توافقاً أو إعادة توافق مع البيئة الّتي يعيشها، هذه الظّاهرة مثلها مثل معظم الظّواهر النّفسيّة كالقلق والإحباط وغيرها، ولذلك فإنّنا لا نستطيع الابتعاد عنها أو الهروب منها، لأن ذلك يعني نقص فعاليات الفرد وقصور كفاءته ومن ثمّ الإخفاق في الحياة وعدم القدرة على أداء الدّور أو المهام ممّا يؤدي إلى درجة من الفشل المهنيّ.

حيث تعد الضّغوط المهنيّة من الموضوعات الهامّة والحيويّة التي تشغل فكر واهتمام علماء النّفس والاجتماع والأطباء والتّربويّين وغيرهم لما لها من تأثير على الحالة الصّحيّة والتّوافق النّفسيّ للأفراد في المؤسّسات والمهن والخدمات الإنسانيّة فهي إحدى الظّواهر الّتي تواجه العاملين بكلّ القطاعات المهنيّة وبمستويات متباينة، وهي تؤدي إلى الإرهاق النّفسيّ الّذي يقلل من قدرة الفرد على مقاومة الأمراض الجسميّة لأنّ الإنسان وحدة جسميّة نفسية واحدة (الدعيكي،٢٠١٦: ٣)

فالضّغوط المهنيّة أو ضغوط العمل هي الموقف الذي تكون فيه متطلبات البيئة على درجة أعلى من الإمكانيات الذّاتيّة للفرد، ويعتمد مستوى الضّغوط على مدى إدراك الفرد للنّجاح أو الفشل في مواجهة تلك المتطلبات، فالضّغوط المهنيّة ظاهرة تواجه أصحاب المهن والعاملين في العديد من المجالات (خليفة،١٩٩٩: ٥).

وتمثّل الضّغوط المهنيّة حالة عدم التّوازن الّذي ينتج من عدم التّكافؤ بين متطلبات المهنة ومقدرة الفرد على القيام بها، والّتي تؤدي إلى الشّعور بعدم إمكانيّة إشباع حاجاته مما يترتب على ذلك انخفاض ملحوظ في حجم العمل والشّعور بعدم القدرة على التّقدم، فيتحول هذا إلى عدم الرّضا عن المهنة، وقد تظهر بعض الأعراض البدنيّة والنّفسيّة والانفعاليّة، ويتبعها شعور الفرد بالضّغط الشّديد الذي قد يصل إلى درجة اللّامبالاة بمتطلبات العمل (الفرماوي وأبو سريع،١٩٩٤: ٤٢٧).

وتترك ضغوط العمل آثاراً سلبيّة على الفرد، فهي تؤثر عليه من النّاحية النّفسيّة والجسميّة وبالتّالي على أدائه في العمل، ولما كان من الصّعب تجنب الضّغط أو إزالته نهائياً لجأت المؤسّسات إلى تطبيق استراتيجيات تنظيميّة بغية التّخفيف من آثاره ومساعدة الفرد على أداء مهامه بصورة أفضل (هبيته،٢٠١٧: ٣٦٣).

فضغوط العمل التي تواجه المرشد قد تحدّ من كفاءته في العمل، وتراجع في أدائه الوظيفيّ، وقد يؤدي ذلك إلى الإنهاك النّفسيّ والاحتراق الوظيفيّ، بمعنى أن يكون غير قادر على العطاء ويقوم بعمله برتابة ودون إنجاز، حيث إن تعدّد مصادر ضغوط العمل جعلت إنسان هذا العصر قلقاً سهل الاستثارة، سريع الانفعال، ولا يقف هذا التّأثير في المنزل أو الحياة العامّة، بل ينتقل إلى بيئة العمل، الأمر الذي ينعكس سلباً على أدائه الوظيفيّ، وعلاقاته بزملائه ورؤسائه في العمل، وربما على صحته النّفسيّة والجسميّة (المشعان،٢٠٠٠: ٢٠٦).

ولقد حظيت الضّغوط المهنيّة وعلاقتها ببعض المتغيّرات بالعديد من الأبحاث والدّراسات من قبل الباحثين، كدراسة (أبو غزالة والمعمري، ٢٠١٨؛ أبو مزيد، ٢٠١٥؛ الدعيكي، ٢٠١٦؛ سويد، ٢٠١٧؛ نصر، ٢٠١٨) لما لها أثر كبير وشامل في حياة الفرد، حيث أكدت الدّراسات على أنّ الضّغوط المهنيّة تؤثر سلباً على حياة الفرد النّفسيّة والاجتماعيّة والمهنيّة كما وتؤثر على الصّحة الجسميّة والنّفسيّة ويصبح الاستقرار النّفسيّ لديه غير جيّد ومتدني وذلك نتيجة الضّغوط المهنيّة التي يعيشها ويعاني منها، ويكون الفرد بحاجة إلى التّخلص من هذه الضّغوط المهنيّة وتحسين وضعه واستقراره النّفسيّ حتّى يستطيع أن يعود إلى طبيعته ونشاطه وصحته وأن يقوم بالمهام والأدوار المطلوبة منه على أكمل وجه ويؤدي عمله وهو بحالة جيّدة من الاستقرار النّفسيّ.

ويعد موضوع الاستقرار النّفسيّ من المواضيع المهمة، وذا فاعليّة وأثر كبير في ديمومة حياة الانسان واستمرارها بالشّكل الذي يضمن تحقيق نجاحها وتطورها نحو الأفضل، فمن طبيعة الإنسان البحث عن التّوازن، وأن السّلوك البشريّ ككل ينظم بالميل لخفض الاستثارة النّاتجة عن التّوترات غير السّارة (طبيل وآخرون،٢٠٠٩: ٣٥٦).

ويدل الاستقرار بمعناه (النّفسيّ) على شعور المرء بقيمته الشّخصيّة واطمئنانه إلى وضعه وثقته بالنّفس، وهو شعور ينشأ لدى الفرد في أعقاب حصوله على نسبة كافية من التّقدير والتّشجيع (الخزرجي،٢٠١٥: ٦٧٩).

إن الاستقرار النّفسيّ هو التّحرر من الخوف أياً كان مصدر هذا الخوف، ويشعر الإنسان بالاستقرار متى كان مطمئناً على صحته وعمله وأولاده ومستقبله وحقوقه ومركزه الاجتماعيّ. فإذا حدث ما يهدد هذه الأشياء أو حتى توقع الفرد هذا التهديد فإنه يفقد شعوره بالاستقرار، والشّعور بالاستقرار شرط ضروري من شروط الصّحة النّفسيّة، كما أن فقدان هذا الشّعور هو العدوّ الأوّل لكل سلام نفسيّ (عبد الخالق،١٩٨٣: ٨٤). فالاستقرار النّفسيّ هو مؤهل من مؤهلات الصّحة النّفسيّة التي تؤهل الفرد للتّوافق مع مجتمعه والشّعور بالأمان والاطمئنان. لذا فإن ضعف الاستقرار النّفسيّ واهتزازه قد يؤدي إلى الانحراف (الدسوقي،١٩٩٨: ٦).

إن الاهتمام باستقرار الفرد يعني الاهتمام بالصّحة النّفسيّة له، وذلك لأن الصّحة النّفسيّة تعد "حالة دائمة يكون فيها الفرد متوافقاً شخصياً وانفعاليّاً واجتماعيّاً مع نفسه والآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستثمار قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سويّة (عبد الغفور،٢٠١٤: ١٧٣). وإن أفضل وسيلة لتحقيق الاستقرار النّفسيّ هو أن يحقق الأفراد ما يرغبون به من أهداف تتفق مع امكاناتهم وحاجاتهم الماديّة والمعنويّة، وذلك من خلال العمل الذي يتوافق مع قدراته ومؤهلاته وميوله واتجاهاته واستعداداته (حمود،٢٠٠٢: ١٣٥). فالشّخص غير المستقر يشعر أن بيئته مهدّدة، وأن الأذى سيلحق به في أيّ وقت. فهو يشعر بالخوف من المجهول، ويترقب وقوع الخطر، ويشعر بالارتياب من الآخرين، والتّوتر عند مقابلتهم، ويتّصف سلوكه بالانسحاب والعدوان والتّمرد، ويصبح أكثر انشغالاً بنفسه ومشكلاته الخاصّة فلا يستطيع أن يخطّط للمستقبل (الخزرجي،٢٠٠٦: ٨).

لذلك فالاستقرار النّفسيّ لدى الفرد يساعده على أداء الوظائف والمهام العقليّة بصورة منسقة ومنتظمة، وبذلك يحقق الاستقرار للفرد قدراً أفضل من النّجاح في أعماله (طبيل وآخرون،٢٠٠٩: ٣٥٧).

ولقد تناول العديد من الباحثين موضوع الاستقرار النّفسيّ بالدّراسة والبحث، كدراسة (أحمد، ٢٠٢١؛ حسن، ٢٠٢١؛ حسين، ٢٠٢١؛ الذهبي، ٢٠٢٠؛ مغامس، ٢٠٢٠)، والتي أشارت إلى أن له أهمية كبيرة في حياة الفرد.

وبناء على ما سبق، يتضح للباحثين بأن الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين تعيق دورهم الوظيفيّ وتؤثر على الاستقرار النّفسيّ لديهم، ومن خلال عمل أحد الباحثين كمرشد تربوي في المدارس ولقاءاته المستمرة والمتواصلة مع المرشدين التّربويّين لاحظ وجود ضغوط مهنية لديهم، ومن هنا جاءت فكرة الدّراسة الحاليّة.

مشكلة الدّراسة وتساؤلاتها:

تتركز مشكلة الدّراسة في التّعرّف إلى الضّغوط المهنيّة وعلاقتها بالاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين، ومن خلال عمل أحد الباحثين وخبرته الطويلة في العمل مرشداً نفسيّاً وتربويّاً في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين، ومن خلال الاطلاع على عدد من الدّراسات السّابقة المتعلقة بالضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين، كدراسة (الشاعر،٢٠٢٢؛ عبيد، ٢٠٢١؛ حسن، ٢٠٢١)؛ الحمايدة، ٢٠١٧) تبيّن أن لها انعكاسات سلبيّة على مجمل العمل والإنتاج التّربويّ لهؤلاء المرشدين التّربويّين داخل المدارس، وقد لوحظ أن العمل كمرشد نفسيّ وتربويّ داخل المدارس يحتاج إلى طاقة انفعالية كبيرة وأن يتمتع المرشد التّربويّ بالاستقرار النّفسيّ وبخصائص شخصيّة وانفعاليّة جيّدة تمكنه من التّعامل مع مختلف المشكلات التّربويّة والنّفسيّة التي يتعرض لها الطلبة في المدرسة، فالعملية الإرشادية والعمل كمرشد تربويّ قد ينتج عنه شعورٌ بالضّغوط المهنيّة فيجد نفسه غير قادر على العطاء بشكل جيّد والشّعور بضعف الأداء الوظيفيّ ويصبح ضحية لهذه الضّغوط النّاتجة عن العمل مما ينعكس سلباً على استقراره النّفسيّ، وبالتّالي يتضح أهمية شعور المرشدين التّربويّين بالاستقرار النّفسيّ حتى يستطيعوا أداء مهامهم المهنيّة بشكل مناسب. **وبناءً على ما سبق تتمثل مشكلة الدّراسة في التّساؤل الرئيس التّاليّ:**

"ما علاقة الضّغوط المهنية بالاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين؟"

ويتفرع من التّساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التّاليّة:

١. ما درجة الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين؟
٢. ما درجة الاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين؟
٣. "هل توجد علاقة ارتباطيّة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين؟"

أهداف الدّراسة:

١. الكشف عن العلاقة الارتباطيّة بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.
٢. التّعرف إلى درجة الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.
٣. التّعرف إلى درجة الاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.

أهمية الدّراسة:

تتضح أهمية هذه الدّراسة في جانبين أحدهما نظريّة والأخرى تطبيقيّة:

١. **الأهمية النّظريّة:**

أ. تستمد هذه الدّراسة أهميتها من أهمية الفئة التي تتناولها وهم المرشدون التّربويّون، إذ أنهم أحد أركان العملية التّربويّة والتّعليمية في أي مجتمع متقدم

ب. تستمد هذه الدّراسة أهميتها من أهمية متغيّراتها وهي: الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ وذلك في محاولة لإلقاء الضوء على فكرة نظرية واضحة عن متغيّري البحث.

ج. تزويد المكتبة العربيّة بإحدى الدّراسات الهامة والتي تهدف إلى معرفة العلاقة بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.

٢. **الأهميّة التطبيقيّة:**

أ. قد تسهم هذه الدّراسة في توجيه اهتمام وزارة التّربية والتّعليم العاليّ والإدارة العامة للإرشاد والتّربية الخاصّة لبذل المزيد من الجهود لخفض الضّغوط المهنيّة وتحسين الاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.

ب. قد يستفيد من هذه الدّراسة المرشدون التّربويّون، والنّفسيّون، والعاملون في المؤسّسات التّربويّة والنّفسيّة.

ج. قد يسهم التّعرّف على الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين في إعداد البحوث والبرامج الإرشاديّة.

د. تزويد المكتبة بأداة لقياس الاستقرار النّفسيّ وذلك بعد التّحقق من خصائصها السيكومترية في البيئة الفلسطينيّة، ويعدّ هذا إضافة للمكتبة العربيّة.

مصطلحات الدّراسة:

- **الضّغوط المهنيّة:** عبارة عن مجموعة من المؤثرات والمتغيّرات التي تواجه الفرد في أدائه المهنيّ بسبب المسئوليات والأعباء والمهام التي تفوق قدراته مما تؤثر على سير العمل المهنيّ، وتجعله يعاني من المشكلات الجسميّة والنّفسيّة والسّلوكيّة والاجتماعيّة **(الحمايدة،٢٠١٧: ٣٠)**. وهو التّعريف الذي يتبناه الباحثين في الدّراسة الحاليّة.
- **التّعريف الإجرائيّ للضّغوط المهنيّة:** الدّرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الضّغوط المهنيّة موضع الدّراسة.
- **الاستقرار النّفسيّ:** هو الرّغبة القوية لدى الفرد لتجنب المشكلات وحالات الألم، والوصول إلى الراحة الجسديّة

والنّفسيّة والاجتماعيّة، للتّخلص من حالات الضّيق والقلق والخوف (أحمد،٢٠٢١: ٢١١).

- **ويعرف الباحثان الاستقرار النّفسيّ** بأنّه: حالة من الرّاحة النّفسيّة يشعر من خلالها المرشد التّربويّ بالاستقرار المهنيّ، وبالاطمئنان الدّاخليّ والأمن النّفسيّ، ويكون قادراً على تكوين علاقات إيجابيّة مع زملائه في العمل والتّفاعل معهم ويتمتع بالثّبات الانفعاليّ.
- **التّعريف الإجرائيّ للاستقرار النّفسيّ:** الدّرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الاستقرار النّفسيّ موضع الدّراسة.
- **المرشد التّربويّ:** هو شخص متخصص مهنيّ متفرّغ يعمل على اكتشاف وفهم واستخدام قدراته وإمكاناته بالتّعاون مع الأطراف الدّاعمة والمساندة (المدير، المعلم، المدرسة، الأهل، المجتمع المحلي) ليقابل احتياجات الطّلبة الإرشاديّة ويسعى لتحقيقها **(وزارة التّربية والتّعليم العاليّ، ٢٠١٨: ١٥).**

حدود الدّراسة:

- **الحد الموضوعيّ:** اقتصرت الدّراسة الحاليّة على معرفة الضّغوط المهنيّة وعلاقتها بالاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.
- **الحد الزمانيّ:** أجريت هذه الدّراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٢ /٢٠٢٣ م
- **الحد المكانيّ:** أجريت هذه الدّراسة في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.
- **الحد المؤسساتيّ:** أجريت هذه الدّراسة في المدارس التّابعة لوزارة التّربية والتّعليم العاليّ.
- **الحد البشريّ:** أجريت هذه الدّراسة على عيّنة مكونة من (١٠٤) من المرشدين والمرشدات التّربويّين.

الدّراسات السّابقة:

هدفت دراسة (داخل،٢٠٢٢) إلى التّعرّف على درجة الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين، كما هدفت إلى التّعرّف على الفروق بينهم وفقاً لمتغيّر الجنس، وتكونت عيّنة الدّراسة من (٢٠٠) مرشداً ومرشدة بواقع (١٠٠) مرشداً من الذّكور و (١٠٠) مرشدة من الإناث، واستخدمت الدّراسة مقياس الضّغوط المهنيّة من إعداد (قرقاح ٢٠١٨)، وقد أسفرت نتائج الدّراسة عن أن المرشدين التّربويّين لديهم درجة عالية من الضّغوط المهنيّة، كما أسفرت النّتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً في الضّغوط المهنيّة تبعاً لمتغيّر الجنس وكانت الفروق لصالح الذّكور، وأوصت الدّراسة بتوعية المرشدين التّربويّين إلى إدراك خطورة الاستمرار في التّعرض للضّغوط المهنيّة وما يترتب عليه من آثار سلبيّة.

وسعت دراسة (الشاعر،٢٠٢٢) إلى التّعرّف على مستوى الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين في محافظات غزّة، كما هدفت إلى التّعرّف على الفروق بين المرشدين التّربويّين في محافظات غزّة في مستوى الضّغوط المهنيّة وفقاً لمتغيّر (الجنس، نوع المدرسة) وبلغت عيّنة الدّراسة (٢١٩) مرشداً ومرشدة منهم (٩٣) مرشداً و (١٢٦) مرشدة، واستخدمت مقياس الضّغوط المهنيّة من إعداد (الحمايدة ٢٠١٧)، وقد بيّنت نتائج الدّراسة أن مستوى الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين في محافظات غزّة مرتفع، كما بينت النّتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الضّغوط المهنيّة تعزى لمتغيّر الجنس لصالح الإناث، وأوضحت عدم وجود فروق دالة إحصائيّة في مستوى الضّغوط المهنيّة يعزى لنوع المدرسة باستثناء الضّغوط النّاتجة عن العبء المهني لصالح المدرسة الثانوية.

وسعت دراسة صالح (٢٠٢٢) إلى التّعرّف على مستوى الاستقرار النّفسيّ لدى طلبة الجامعة، والتّعرّف إلى الفروق في مستوى الاستقرار النّفسيّ تبعاً لمتغيّر الجنس، وبلغت عيّنة الدّراسة (٣٠٠) طالباً وطالبةً، واستخدمت الباحثة مقياس الاستقرار النّفسيّ من إعداد (العبيدي ٢٠١٥)، والذي يتكون من (٤٠) فقرة، وتوصلت الدّراسة إلى تمتع طلبة الجامعة بمستوى جيّد من الاستقرار النّفسيّ، كما أظهرت نتائج الدّراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاستقرار النّفسيّ تعزى إلى متغيّر الجنس، وأوصت الدّراسة بالتأكيد على أهمية الاستقرار النّفسيّ وإقامة الندوات الإرشادية من أجل تحسين وضع الطلبة.

وأوضحت دراسة (عبيد،٢٠٢١) والتي هدفت إلى التّعرّف على مستوى ضغوط العمل لدى المرشدين التّربويّين من وجهة نظرهم،

والتّعرّف على دلالة الفروق في مستوى ضغوط العمل وفقاً لمتغيّر الجنس، والتي بلغت عيّنة الدّراسة فيها (١٠٠) مرشداً ومرشدة منهم (٦٠) مرشداً و (٤٠) مرشدة، والتي استخدمت مقياس ضغوط العمل من إعداد الباحث، إلى أن أفراد عيّنة الدّراسة من المرشدين التّربويّين يعانون من ضغوط عمل بدرجة عالية، كما أظهرت النّتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة ضغوط العمل تبعاً لمتغيّر الجنس، وأوصت الدّراسة بإقامة دورات لتطوير مهارات المرشدين التّربويّين وإشراك المرشدين التّربويّين في المؤتمرات الإرشاديّة العالميّة، كما أوصت الدّراسة بضرورة اهتمام وزارة التّربية ومسؤولي قسم الإرشاد التّربويّ بتوفير الإمكانيات الماديّة والاحتياجات اللازمة لعمل المرشد التّربويّ.

وبينت دراسة بهرج وآخرون (Bhrigu & Others, 2021) إلى أن الهدف من هذه الدّراسة التّعرّف على مستوى الضّغط المهنيّ بين الذّكور والإناث العاملين في المدارس الحكوميّة وشبه الحكوميّة والخاصّة، وتكونت عيّنة الدّراسة من (٩٠) شخصاً، تمّ جمع البيانات من خلال مقياس الإجهاد المهنيّ من إعداد (**Dr. Tinku De**)، وتوصلت النّتائج أن مستوى الضّغط المهنيّ لدى الذّكور متوسط في حين أن مستوى الضّغط المهنيّ لدى الإناث أعلى من المتوسط، كما أظهرت النّتائج أن العاملين في المدارس الحكوميّة وشبه الحكوميّة والخاصّة يقعون تحت نفس مستوى الضّغط المهنيّ تقريباً.

وهدفت دراسة ملين وآخرون (Mullen & Others, 2021) التّعرّف إلى الإجهاد وضغط العمل الذي يعاني منه مرشدو المدارس والرّضا الوظيفيّ لديهم بناءً على حجم وعدد الطّلاب، وتكونت عيّنة الدّراسة من (٣٢٧) مرشداً مدرسيّاً، تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات، وأوضحت النّتائج أنه كلما زاد حجم وعدد الطّلاب أدّى إلى درجات أعلى من الإجهاد وضغط العمل وانخفاض الرّضا الوظيفيّ.

وهدفت دراسة حسن (٢٠٢١) إلى التّعرّف على مستوى الاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين، والتّعرّف إلى الفروق في مستوى الاستقرار النّفسيّ تبعاً لمتغيّر (الجنس، مدة الخدمة)، وبلغت عيّنة الدّراسة (٢٦٠) مرشداً ومرشدة تربويّة من مديرية تربية ديالي، واستخدمت الباحثة مقياس الاستقرار النّفسيّ وهو من إعدادها، وتوصلت النّتائج إلى تمتع أفراد العيّنة بمستوى عالٍ من الاستقرار النّفسيّ، كما توصلت النّتائج وجود فروق تبعاً لمتغيّر الجنس لصالح الإناث، في حين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة تبعاً لمتغيّر مدة الخدمة، وأوصت الدّراسة بالاستفادة من مقياس الاستقرار النّفسيّ عن طريق تطبيق المرشدين التّربويّين له في مدارسهم.

وهدفت دراسة حسين (٢٠٢١) إلى التّعرّف على الاستقرار النّفسيّ لدى طلبة الجامعة، والتّعرّف إلى الفروق في مستوى الاستقرار النّفسيّ تبعاً لمتغيّري الجنس والتّخصص، وبلغت عيّنة الدّراسة (٢٠٠) طالباً وطالبةً، واستخدمت الباحثة مقياس الاستقرار النّفسيّ من إعدادها والذي يتكون من (٢٠) فقرة، وتوصلت نتائج الدّراسة إلى وجود الاستقرار النّفسيّ لدى طلبة الجامعة، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاستقرار النّفسيّ تبعاً لمتغيّر الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث، وكذلك تبعاً لمتغيّر التّخصص وكانت الفروق لصالح التّخصص الإنسانيّ، وأوصت الدّراسة بعقد وورش عمل تثقيفيّة لتعزيز الاستقرار النّفسيّ.

وبيّنت دراسة البندر (٢٠٢١) إلى أن هدف هذه الدّراسة التّعرّف على مستوى الاستقرار النّفسيّ لدى طلبة كلية التّربية المقداد، والتّعرّف إلى الفروق في مستوى الاستقرار النّفسيّ تبعاً لمتغيّر الجنس، وبلغت عيّنة الدّراسة (٢٠٠) طالباً وطالبةً، واستخدمت الباحثة مقياس الاستقرار النّفسيّ من إعداد (الخزرجي ٢٠٠٦)، والذي يتكوّن من (٢٩) فقرة، وتوصلت الدّراسة إلى أن مستوى الاستقرار النّفسيّ لدى أفراد عيّنة الدّراسة كانت عالية، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مستوى الاستقرار النّفسيّ تبعاً لمتغيّر الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث.

وكشفت دراسة الأسديّ (٢٠٢١) إلى أن هدف هذه الدّراسة التّعرّف على مستوى الاستقرار النّفسيّ لدى طلبة الجامعة، وبلغت عيّنة الدّراسة (٢٠٠) طالباً وطالبةً منهم (١٠٠) طالب و (١٠٠) طالبة، واستخدم الباحث مقياس الاستقرار النّفسيّ من إعداد (حسن ٢٠١٠)، والذي يتكوّن من (٣٠) فقرة، وتوصلت الدّراسة إلى أن هناك مستوى عالٍ من الاستقرار النّفسيّ لدى طلبة الجامعة، وإلى وجود علاقة ارتباطيّة ذات دلالة إحصائيّة بين الأمن العاطفيّ والاستقرار النّفسيّ لدى طلبة الجامعة، وأوصت الدّراسة ببناء وتطوير برامج إرشادية تعمل على تطوير وتنمية أنواع متعددة من الشّخصيّة لدى الطلبة.

وهدفت دراسة مغامس (٢٠٢٠) إلى قياس الاستقرار النّفسيّ لدى طلاب المرحلة الإعداديّة، وبلغ عدد أفراد عيّنة الدّراسة (٢٠٠) طالباً، واستخدم الباحث مقياس الاستقرار النّفسيّ من إعداد (صادق ٢٠١٢) والمكوّن من (٣٥) فقرة، وتوصلت الدّراسة إلى أن طلاب المرحلة الإعداديّة يعانون من عدم استقرار نفسيّ، وأوصت الدّراسة بضرورة عقد دورات تدريبيّة للمرشدين التّربويّين يحاضر فيها أساتذة متخصصين في علم النّفس، كما أوصت الدّراسة بالتأكيد على دور المرشد التّربويّ في العناية بالجوانب المعرفيّة والاجتماعيّة والوجدانيّة.

وبينت دراسة فورستر (Forster, 2019) إلى أن الهدف من هذه الدّراسة التّعرّف على ضغوط العمل لدى الأخصائيّين الاجتماعيّين في بلدية جياني الكبرى بجنوب أفريقيا، اعتمدت هذه الدّراسة تصميم بحث نوعي باستخدام المنهج الاستكشافي، استخدم الباحث المقابلة شبه المنظمة كأسلوب لجمع البيانات، ومن ثم تحليلها باستخدام التّحليل الموضوعيّ، تم اختيار العيّنة من الاخصائيّين الاجتماعيّين المستهدفين وبلغت عيّنة الدّراسة (١٥) من الأخصائيين الاجتماعيّين، وقد أسفرت نتائج الدّراسة أن ضغوط العمل لدى الاخصائيين الاجتماعيّين ناتجة عن مجموعة متنوعة من العوامل، هذه العوامل إما تنظيميّة مثل ضعف الأجر وعبء العمل وما إلى ذلك، أو عوامل تنظيميّة إضافية مثل نقص الدّعم من أفراد الأسرة.

وسعت دراسة لي و ووا (Li & Wu, 2019) إلى التّعرّف على حالة الإرهاق الوظيفيّ لدى العاملين في مجال الإرشاد النّفسيّ، كما هدفت إلى التّعرّف على الفروق بينهم وفقاً لمتغيّر الجنس، وتكونت عيّنة الدّراسة من (٦٠) فرداً من العاملين في مجال الإرشاد النّفسيّ منهم (١٩) من الذّكور و (٤١) من الإناث، واستخدمت الدّراسة مقياس من إعداد (**Maslach Burnout Scale**)، وقد بيّنت نتائج الدّراسة عن وجود ارتباط سلبيّ ضعيف بين مدة العمل والإرهاق الوظيفيّ أي أنّه كلّما طالت مدة العمل كان الإرهاق الوظيفيّ أضعف، كما بينت النّتائج إلى أنّ الإرهاق الوظيفيّ للمرشد النّفسيّ لا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجنس.

وكشفت دراسة ملين وآخرون (Mullen & Others, 2017) إلى أن الهدف من هذه الدّراسة التّعرّف إلى العلاقة بين الشّعور بالتّوتر والإجهاد المهنيّ والرّضا الوظيفيّ لدى مرشدي المدارس، بلغت عيّنة الدّراسة (٧٥٠) فرداً من مرشدي المدارس منهم (٩٩) ذكور و (٦٥١) إناث، استخدمت الدّراسة الاستبيان لجمع المعلومات، وأشارت النّتائج إلى أن التّوتر والإجهاد المهنيّ مرتبطين سلباً بعمر وخبرة الأفراد، كما أظهرت النّتائج أن الإجهاد المهنيّ والرّضا الوظيفيّ لا يختلفان بناءً على مستوى المدرسة، كما أظهرت النّتائج وجود علاقة سلبيّة قويّة بين الإجهاد المهنيّ والرّضا الوظيفيّ.

وهدفت دراسة الحمايدة (٢٠١٧) إلى التّعرّف على مستوى الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين في محافظات غزّة، وتكونت عيّنة الدّراسة من (٢٣٠) مرشداً ومرشدة منهم (١٣٨) مرشداً و (٩٢) مرشدةً، واستخدمت الدّراسة مقياس الضّغوط المهنيّة من إعداد الباحث، وقد أظهرت نتائج الدّراسة أن مستوى الضّغوط المهنيّة لدى أفراد عيّنة الدّراسة من المرشدين التّربويّين في محافظات غزّة مرتفع، وأوصت الدّراسة بضرورة تقديم الدّعم والمساندة للمرشدين التّربويّين من خلال توفير الأمن الوظيفيّ والدّعم النّفسيّ والاجتماعيّ لهم في ظلّ الضّغوطات المهنيّة التي يعانون منها.

وسعت دراسة عايش (٢٠١٦) إلى الكشف عن الفروق في الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين بوزارة التّربية والتّعليم في محافظات غزّة تبعاً لمتغيّر (الجنس)، واستخدم الباحث المنهج الوصفيّ التّحليليّ، وتكونت عيّنة الدّراسة من جميع المرشدين العاملين في المدارس الحكوميّة والبالغ عددهم (٤١٠) مرشداً ومرشدة، واستخدمت الدّراسة مقياس الضّغوط المهنيّة من إعداد عوض حربي (٢٠١٠)، وقد كشفت نتائج الدّراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في الضّغوط المهنيّة لدى أفراد عيّنة الدّراسة من المرشدين العاملين بوزارة التّربية والتّعليم في محافظات غزّة تعزى لمتغيّر الجنس وكانت الفروق لصالح الذّكور.

وأوضحت دراسة خلف (٢٠١٦) والتي هدفت إلى الكشف عن الفروق في الضّغوط المهنيّة لدى الاخصائيّين الاجتماعيّين تبعاً

لمتغيّر (الجنس)، واستخدم الباحث فيها منهج المسح الاجتماعيّ الشامل حيث يعتبر المسح الاجتماعيّ منهجاً لجمع البيانات الاجتماعيّة وتحليلها وذلك من خلال مقابلات مقنّنة أو من خلال استبانات، وتكونت عيّنة الدّراسة فيها من (٦٢) أخصائيّاً وأخصائيّةً منهم (٢٩) ذكور و (٣٣) إناث، واستخدمت الدّراسة فيها مقياس الضّغوط المهنيّة من إعداد الباحث، وكشفت الدّراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات الذّكور والإناث على مقياس الضّغوط المهنيّة وكانت الفروق لصالح الإناث.

وبينت دراسة شمالتز (Schmaltz, 2016) إلى أن الهدف من هذه الدّراسة التّعرّف على وجهة نظر مرشدي المدارس حول الضّغط المهنيّ والرّضا عن العمل، كما هدفت الدّراسة إلى التّعرّف على العلاقة بين المدرسة والرّضا عن العمل لدى مرشدي المدارس، وتكونت عيّنة الدّراسة من (٣٣٠) مرشداً مدرسيّاً، واستخدمت الدّراسة الاستبيان كأداة للدراسة من إعداد الباحث، وقد توصلت نتائج الدّراسة إلى أن مرشدي المدارس كانت أكبر ضغوطاتهم مرتبطة بضغوط العمل، كما تمّ التوصل إلى وجود علاقة سالبة بين الرّضا عن العمل والإجهاد المهنيّ.

وهدفت دراسة ناربان وآخرون (Narban & Others, 2016) التّعرّف إلى مفهوم الضّغوط المهنيّة وتأثيراتها، حيث أشارت الدّراسة إلى أن الضّغوط المهنيّة هي الاستجابات الفسيولوجيّة والعاطفيّة التي تنشأ عندما يشعر الأفراد بعدم التّوازن بين متطلبات عملهم وقدرتهم على تلبية هذه المطالب، وقد تكون الضّغوط للأفراد إيجابيّة أو سلبيّة والتي تعتمد على نوع المطالب المفروضة عليهم، ومقدار الدّعم الذي يحصلون عليه. كما توصلت الدّراسة إلى أن ضغوط العمل تؤثر بشكل سلبيّ على الرّضا الوظيفيّ للفرد، حيث يؤدي الإجهاد المهنيّ إلى انخفاض الأداء والتغيّب وعدم توافق الموظفين مع المنظمة، وقد يعتبر بعض الضّغط في العمل ضروريّاً للحفاظ على تحفيز الفرد، ولكن عندما تكون الضّغوط على الفرد شديدة وتكون المطالب المفروضة عليه تفوق قدراته ينشأ التّوتر والإجهاد المهنيّ.

وهدفت دراسة داود (٢٠١٦) إلى التّعرّف على الأمن النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين، وبلغ عدد أفراد عيّنة الدّراسة (١٨٦) مرشداً تربويّاً منهم (٦٥) مرشداً تربويّاً و (١٢١) مرشدةً تربويّةً، وقد قام الباحث ببناء مقياس الأمن النّفسيّ المكون من (٢٨) فقرة وذلك لجمع البيانات، وتوصلت الدّراسة إلى أن المرشدين التّربويّين يتمتّعون بالأمن النّفسيّ، وأوصت الدّراسة بضرورة إعداد برامج تدريبيّة وإرشاديّة لتنمية قدرات المرشدين التّربويّين ومهاراتهم في الأمن النّفسيّ، كما أوصت الدّراسة بضرورة إشراك المرشدين التّربويّين في الحلقات النقاشيّة والمؤتمرات العلميّة وذلك لتطوير الأمن النّفسيّ لهم.

وهدفت دراسة صالح (٢٠١٤) إلى التّعرّف على الأمن النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين، كما هدفت إلى التّعرّف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائيّة في قياس الأمن النّفسيّ فيما بين الذّكور والإناث من المرشدين التّربويّين، وبلغت عيّنة الدّراسة (٢١٩) مرشداً ومرشدةً منهم (٧٥) من الذّكور و (١٤٤) من الإناث، وقد قام الباحث ببناء مقياس الأمن النّفسيّ لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدّراسة تمتع المرشدين التّربويّين لكلا الجنسين بأمن نفسيّ إيجابيّ وفعّال، وأوصت الدّراسة بالعمل على تعزيز الأمن النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين وظيفيّاً واجتماعيّاً وذلك من خلال نظرية الطمأنينة النّفسيّة.

ما يميّز الدّراسة الحاليّة عن الدّراسات السّابقة والاستفادة من الدّراسات السّابقة:

إن ما يميز الدّراسة الحاليّة عن الدّراسات السّابقة أنها تهدف التّعرف إلى طبيعة العلاقة بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين، حيث لم يجد الباحثان – على حد علمهما – دراسات تناولت متغيّرات الدّراسة الحاليّة مجتمعة على المرشدين التّربويّين أو على غيرهم من الفئات سواء على المجتمع الفلسطينيّ أو غيره من المجتمعات. كما تتميّز الدّراسة الحاليّة بإعداد مقياس الاستقرار النّفسيّ للمرشدين التّربويّين. كما تتميز الدّراسة الحاليّة بنتائجها التي توصلت إليها والمتمثّلة بوجود علاقة ارتباطيّة سالبة ذات دلالة إحصائيّة بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين. واستفادت الدّراسة الحاليّة من الدّراسات السّابقة في صياغة مشكلة الدّراسة واختيار منهج الدّراسة المناسب، وإعداد أدوات الدّراسة الخاصّة بالدّراسة الحاليّة وإلقاء الضوء على بعض جوانب وأبعاد الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ مما ساعد الباحثان في تحديد وصياغة الإطار النّظريّ وتحديد النقاط المهمة فيه، والاطّلاع على أنواع الضّغوط والتحديات التي تواجه المرشدين التّربويّين، كما تمّ الاستفادة من نتائج الدّراسات السّابقة وربطها بنتائج الدّراسة الحاليّة

في تفسير ومناقشة النّتائج، والاستفادة من مراجع الدّراسات السّابقة والتأكد من أن الدّراسة الحاليّة لا تمثل تكرار لأي من الدّراسات السّابقة.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدّراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفيّ الارتباطيّ وذلك لملائمته لمشكلة الدّراسة وأهدافها، والذي يتمّ من خلاله وصف الظّاهرة موضوع الدّراسة (الضّغوط المهنيّة وعلاقتها بالاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين) وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التّحليل والتفسير العلميّ المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميّاً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقنّنة عن الظّاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدّراسات الدّقيقة (النوايسة،٢٠١٥: ٩٠).

مجتمع الدّراسة:

يتكون مجتمع الدّراسة من جميع المرشدين التّربويّين العاملين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين للعام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣م والبالغ عددهم (٤٥٠) مرشداً ومرشدةً. **(وزارة التّربية والتّعليم العاليّ، ٢٠٢٣)**

عيّنة الدّراسة:

أ. **العيّنة الاستطلاعيّة:** قام الباحثان بتطبيق أداة الدّراسة على عيّنة استطلاعيّة مكوّنة من (٣٠) مرشداً ومرشدةً من العاملين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين من خارج العيّنة الفعليّة، وقد تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائيّة وذلك لحساب صدق وثبات أداة الدّراسة.

ب. **العيّنة الفعليّة:** تمّ اختيار عيّنة الدّراسة بالطريقة العشوائيّة البسيطة بحيث تمثّل مجتمع الدّراسة الأصليّ، حيث بلغت (١٠٤) مرشداً ومرشدةً من العاملين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.

أدوات الدّراسة:

١. مقياس الضّغوط المهنيّة (إعداد الحمايدة ٢٠١٧م)

بعد اطّلاع الباحثان على الأدب التّربويّ والدّراسات السّابقة المتعلّقة بالضّغوط المهنيّة قام الباحثان باستخدام مقياس الحمايدة (٢٠١٧م) للضغوط المهنيّة، **وقد تبنّى الباحثان مقياس الحمايدة (٢٠١٧) للضغوط المهنيّة في الدّراسة الحاليّة وذلك:**

- **لحداثته:** حيث تم إعداد المقياس عام ٢٠١٧م.
- **لمناسبته لعيّنة الدّراسة:** حيث أن المقياس طبق على المرشدين التّربويّين.
- **لملائمته بيئة الدّراسة:** حيث أن المقياس طبق على البيئة الفلسطينيّة.

وصف المقياس

يتكون المقياس في صورته النهائيّة من (٤٠) فقرة موزعة على (٥) أبعاد. والجدول التّاليّ يوضح الأبعاد وعدد فقرات كل بعد وذلك على النحو التّاليّ:

جدول (١)

مقياس الضّغوط المهنيّة في صورته النهائيّة

البعد	عدد الفقرات
الضّغوط النّاتجة عن علاقات العمل	7
الضّغوط النّاتجة عن العبء المهنيّ	11
الضّغوط النّاتجة عن المردود الماديّ	6
الضّغوط النّاتجة عن العلاقة مع المشرف التّربويّ	8
الضّغوط النّاتجة عن بيئة العمل	8
مقياس الضّغوط المهنيّة	**40**

تصحيح المقياس:

ويتكون المقياس من (٤٠) فقرة ويجيب المرشد التّربويّ على كل فقرة من فقرات المقياس بإجابة واحدة من (٥) بدائل وهي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتتراوح درجة كل فقرة من (١-٥) للفقرات الموجبة وذلك على النحو التّاليّ: موافق بشدة =٥، موافق =٤، محايد =٣، غير موافق =٢، غير موافق بشدة =١، في حين يكون تقدير العبارات السالبة على النحو التّاليّ: موافق بشدة =١، موافق =٢، محايد =٣، غير موافق =٤، غير موافق بشدة =٥. حيث أن جميع فقرات المقياس موجبة باستثناء الفقرات (٢٢،٢١،١٩،١٧،١٢،١١) فهي فقرات سالبة، وتتراوح الدرجة الكليّة للمقياس بين (٤٠-٢٠٠) حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع الضّغوط المهنيّة عند المرشد التّربويّ، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض الضّغوط المهنيّة عند المرشد التّربويّ.

صدق المقياس:

☒ صدق الاتّساق الدّاخليّ:

جرى التحقق من صدق الاتّساق الدّاخليّ للمقياس بتطبيق المقياس على العيّنة الاستطلاعيّة المكونة من (٣٠) مرشداً ومرشدةً، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكليّة للبعد، كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكليّة للمقياس، وذلك على النحو التّاليّ:

١. **قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكليّة للبعد.**

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع درجة البعد الذي تنتمي إليه

	البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط	البعد الثالث	معامل الارتباط	البعد الرابع	معامل الارتباط	البعد الخامس	معامل الارتباط
١	الضّغوط النّاتجة عن علاقات العمل	**0.678	الضّغوط النّاتجة عن العبء المهنيّ	**0.377	الضّغوط النّاتجة عن المردود الماديّ	**0.402	الضّغوط النّاتجة عن العلاقة مع المشرف التّربويّ	**0.713	الضّغوط النّاتجة عن بيئة العمل	**0.669
٢		**0.648		**0.711		**0.452		**0.625		**0.693
٣		**0.378		**0.646		**0.364		**0.567		**0.787
٤		**0.680		**0.680		**0.459		**0.824		**0.536
٥		**0.798		**0.650		**0.623		**0.804		**0.849
٦		**0.358		**0.586		**0.381		**0.755		**0.762
٧		**0.654		**0.686				**0.767		**0.722
٨				**0.764				**0.679		**0.713
٩				**0.726						
١٠				*0.308						
١١				**0.663						

** دالة عند مستوى ٠.٠١ * دالة عند مستوى ٠.٠٥ /// غير دالة إحصائيّاً

يتّضح من الجدول السّابق: بأن جميع فقرات المقياس حقّقت ارتباطات دالة إحصائيّاً مع درجة المحور الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة α أقل من ٠.٠٠٥، ٠.٠١ بمعنى وجود علاقة بين هذه الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه.

٢. قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد مع الدرجة الكليّة للمقياس:

جدول (٣)

معامل ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكليّة للمقياس

الابعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الضّغوط النّاتجة عن علاقات العمل	**0.666**	**
الضّغوط النّاتجة عن العبء المهنيّ	**0.750**	**
الضّغوط النّاتجة عن المردود الماديّ	**0.503**	**
الضّغوط النّاتجة عن العلاقة مع المشرف التّربويّ	**0.794**	**
الضّغوط النّاتجة عن بيئة العمل	**0.640**	**

** دالة عند مستوى ٠.٠١ * دالة عند مستوى ٠.٠٥ /// غير دالة إحصائيا

يتضح من الجدول السّابق: بأن جميع أبعاد المقياس حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكليّة للمقياس عند مستوى دلالة α أقل من ٠.٠١ بمعنى وجود علاقة بين هذه الأبعاد مع الدرجة الكليّة للمقياس، وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتّساق الدّاخليّ.

الثّبات:

معامل كرونباخ ألفا:

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس عن طريق معامل الثّبات كرونباخ ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك للمقياس ككل، والجدول التّاليّ يوضح ذلك:

جدول (٤)

معاملات كرونباخ ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك للمقياس ككل

البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الضّغوط النّاتجة عن علاقات العمل	**7**	**0.688**
الضّغوط النّاتجة عن العبء المهنيّ	**11**	**0.645**
الضّغوط النّاتجة عن المردود الماديّ	**6**	٠.٦٥٠
الضّغوط النّاتجة عن العلاقة مع المشرف التّربويّ	**8**	**0.856**
الضّغوط النّاتجة عن بيئة العمل	**8**	**0.853**
الدرجة الكليّة	**40**	**0.869**

يتّضح من الجدول السّابق: بأن معامل الثّبات الكليّ للمقياس (٠.٨٦) كما يتضح بأن جميع قيم معاملات الثّبات باستخدام معامل كرونباخ مرتفعة مما يؤكد على تميّز المقياس بدرجة عالية من الثّبات.

٢. مقياس الاستقرار النّفسيّ (إعداد الباحثان)

بعد اطلاع الباحثان على الأدب التّربويّ والدّراسات السّابقة المتعلّقة بالاستقرار النّفسيّ كدراسة (أحمد، ٢٠٢١؛ حسين، ٢٠٢١؛ الخزرجي،٢٠١٥؛ صالح،٢٠١٤؛ طاهر،٢٠١٧؛ مغامس،٢٠٢٠؛ ميرة، ٢٠١٢؛ هرمز، ٢٠١٢؛ هفن،٢٠١١) قام الباحثان بإعداد مقياس الاستقرار النّفسيّ.

وصف المقياس:

يتكون المقياس في صورته الأوليّة من (٦٠) فقرةً موزعة على (٤) أبعاد. والجدول التّاليّ يوضح الأبعاد وعدد فقرات كل بعد وذلك على النحو التّاليّ:

جدول (٥)

مقياس الاستقرار النّفسيّ في صورته الأوليّة

البعد	عدد الفقرات
الاستقرار الوظيفيّ	١٥
الأمن النّفسيّ	**15**
الاستقرار الاجتماعيّ	**15**
الاتّزان الانفعاليّ	**15**
مقياس الاستقرار النّفسيّ	**60**

صدق المقياس:

☒ أولاً: صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأوليّة على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين ممن يعملون في الجامعات الفلسطينيّة، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات المقياس، ومدى انتماء الفقرات إلى المقياس، كذلك وضوح صياغته اللّغويّة، وقد أبدى المحكمون ملاحظات هامة وقيّمة، حيث قام الباحثان بإجراء التّعديلات التي أوصى بها المحكمون حيث تم حذف وتعديل وصياغة بعض الفقرات، ليصبح المقياس في صورته النهائيّة يتكون من (٤٠) فقرةً موزّعة على (٤) أبعاد، والجدول التّاليّ يوضح ذلك على النحو التّاليّ:

جدول (٦)

مقياس الاستقرار النّفسيّ في صورته النهائيّة

البعد	عدد الفقرات
الاستقرار الوظيفيّ	١٠
الأمن النّفسيّ	**10**
الاستقرار الاجتماعيّ	**10**
الثّبات الانفعاليّ	**10**
مقياس الاستقرار النّفسيّ	**40**

تصحيح المقياس:

ويتكون المقياس من (٤٠) فقرة ويجيب المرشد التّربويّ على كل فقرة من فقرات المقياس بإجابة واحدة من (٥) بدائل وهي: (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة)، وتتراوح درجة كل فقرة من (١-٥) للفقرات الموجبة وذلك على النحو التّاليّ: موافق بشدة =٥، موافق =٤، محايد =٣، معارض =٢، معارض بشدة =١، في حين يكون تقدير العبارات السالبة على النحو التّاليّ: موافق بشدة =١، موافق =٢، محايد =٣، معارض =٤، معارض بشدة =٥. حيث أن جميع فقرات المقياس موجبة باستثناء الفقرات (١٣،١٦،٣٥) فهي فقرات سالبة، وتتراوح الدرجة الكليّة للمقياس بين (٤٠-٢٠٠) حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع الاستقرار النّفسيّ عند المرشد التّربويّ، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض الاستقرار النّفسيّ عند المرشد التّربويّ.

☒ ثانياً: صدق الاتّساق الدّاخليّ

جرى التّحقق من صدق الاتّساق الدّاخليّ للمقياس بتطبيق المقياس على العيّنة الاستطلاعيّة المكوّنة من (٣٠) مرشداً ومرشدةً، وتمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس

والدّرجة الكليّة للبعد، كما تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدّرجة الكليّة للمقياس، وذلك على النحو التّاليّ:

١. قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكليّة للبعد.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع درجة البعد الذي تنتمي إليه

م	البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثّاني	معامل الارتباط	البعد الثّالث	معامل الارتباط	البعد الرّابع	معامل الارتباط
١		**0.705**		**0.870**		**0.491**		**0.773**
٢		**0.749**		**0.813**		**0.865**		**0.767**
٣		**0.729**		*0.277		**0.778**		**0.706**
٤		**0.721**		**0.668**		**0.750**		**0.829**
٥	الاستقرار	**0.760**	الأمن	**0.676**	الاستقرار	**0.811**	الثبات	**0.391**
٦	الوظيفيّ	*0.336	النّفسيّ	**0.470**	الاجتماعيّ	**0.723**	الانفعاليّ	**0.520**
٧		**0.792**		*0.275		**0.875**		**0.832**
٨		**0.571**		**0.530**		**0.619**		**0.687**
٩		**0.797**		**0.735**		**0.765**		**0.753**
١٠		**0.452**		**0.397**		**0.782**		**0.650**

** دالة عند مستوى ٠.٠١ * دالة عند مستوى ٠.٠٥ /// غير دالة إحصائيّاً

يتضح من الجدول السّابق: بأن جميع فقرات المقياس حقّقت ارتباطات دالة إحصائيّاً مع درجة المحور الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة α أقل من ٠.٠٥، ٠.٠١ بمعنى وجود علاقة بين هذه الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه.

٢. قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد مع الدرجة الكليّة للمقياس:

جدول (٨)

معامل ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكليّة للمقياس

الابعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاستقرار الوظيفيّ	**0.849**	**
الأمن النّفسيّ	**0.710**	**
الاستقرار الاجتماعيّ	**0.819**	**
الثّبات الانفعاليّ	**0.811**	**

** دالة عند مستوى ٠.٠١ * دالة عند مستوى ٠.٠٥ /// غير دالة إحصائيّاً

يتضح من الجدول السّابق: بأن جميع أبعاد المقياس حقّقت ارتباطات دالة إحصائيّاً مع الدّرجة الكليّة للمقياس عند مستوى دلالة α أقل من ٠.٠١ بمعنى وجود علاقة بين هذه الأبعاد مع الدرجة الكليّة للمقياس، وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتّساق الدّاخليّ.

الثّبات:

معامل كرونباخ ألفا:

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس عن طريق معامل الثّبات كرونباخ ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك للمقياس ككل، والجدول التّاليّ يوضح ذلك:

جدول (٩)

معاملات كرونباخ ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك للمقياس ككل

البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الاستقرار الوظيفيّ	10	0.843
الأمن النّفسيّ	10	0.738
الاستقرار الاجتماعيّ	10	0.897
الثّبات الانفعاليّ	10	0.781
الدرجة الكليّة	40	0.919

يتضح من الجدول السّابق: بأن معامل الثّبات الكلي للمقياس (٠.٩١) كما يتضح بأن جميع قيم معاملات الثّبات باستخدام معامل كرونباخ مرتفعة مما يؤكد على تميّز المقياس بدرجة عالية من الثّبات.

الأساليب الإحصائيّة:

تم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائيّة للعلوم الاجتماعيّة "**SPSS**"، بالطرق الإحصائيّة التّاليّة:

- المتوسط الحسابيّ والانحراف المعياريّ والوزن النّسبيّ والرّتب.
- معامل ارتباط بيرسون: للكشف عن صدق الاتّساق الدّاخليّ للمقياس. والكشف عن العلاقة بين متغيّرين.
- معامل كرونباخ ألفا: لإيجاد ثبات المقياس.

المحكّ المعتمد في الدّراسة:

تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسيّ من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (٥-١=٤) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (٤/٥=٠.٨) وبعد ذلك تمّ إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخليّة، وهكذا أصبح طول الخلايا والجدول التّاليّ يوضح ذلك:

جدول (١٠)

المحكّ المعتمد في الدّراسة

المتوسط الحسابيّ	الوزن النّسبيّ%	الدرجة
١ – ١.٨٠	٢٠٪ – ٣٦٪	منخفض جداً
أكبر من ١.٨٠ – ٢.٦٠	أكبر من ٣٦٪ – ٥٢٪	منخفض
أكبر من ٢.٦٠ – ٣.٤٠	أكبر من ٥٢٪ – ٦٨٪	متوسطة
أكبر من ٣.٤٠ – ٤.٢٠	أكبر من ٦٨٪ – ٨٤٪	مرتفع
أكبر من ٤.٢٠ – ٥	أكبر من ٨٤٪ – ١٠٠٪	مرتفع جداً

نتائج الدّراسة وتفسيراتها:

يستعرض الباحثان النّتائج التي تمّ التوصل إليها في هذه الدّراسة، وذلك بعد الإجابة على التّساؤلات باستخدام الأساليب الإحصائيّة المناسبة لكل منها.

نتائج التّساؤل الأول:

" ما درجة الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين؟ "

وللإجابة عن هذا التّساؤل، قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، والوزن النّسبيّ، والرّتب، لكل بعد من أبعاد المقياس وللدرجة الكليّة لمقياس الضّغوط المهنيّة.

جدول (١١) المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والوزن النّسبيّ والرّتب لمقياس الضّغوط المهنيّة

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النّسبيّ	الترتيب
الضّغوط النّاتجة عن علاقات العمل	٢.٩١	٠.٥٣٣	٥٨.٢٪	٢
الضّغوط النّاتجة عن العبء المهنيّ	٢.٩٦	٠.٤٢٣	٥٩.٢٪	١
الضّغوط النّاتجة عن المردود الماديّ	٢.٦٢	٠.٣٦٧	٥٢.٤٪	٣
الضّغوط النّاتجة عن العلاقة مع المشرف التّربويّ	١.٨٨	٠.٥١٤	٣٧.٦٪	٥
الضّغوط النّاتجة عن بيئة العمل	٢.٥٩	٠.٨٢٥	٥١.٨٪	٤
الدرجة الكليّة لمقياس الضّغوط المهنيّة	٢.٦٤	٠.٣٦٠	٥٢.٨٪	متوسطة

يتبيّن من الجدول السّابق: أن الضّغوط النّاتجة عن العبء المهنيّ حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبيّ (٥٩.٢٪)، تلى ذلك الضّغوط النّاتجة عن علاقات العمل حيث حصلت على المرتبة الثّانية بوزن نسبيّ (٥٨.٢٪)، تلى ذلك الضّغوط النّاتجة عن المردود الماديّ حيث حصلت على المرتبة الثّالثة بوزن نسبيّ (٥٢.٤٪)، تلى ذلك الضّغوط النّاتجة عن بيئة العمل حيث حصلت على المرتبة الرّابعة بوزن نسبيّ (٥١.٨٪)، تلى ذلك الضّغوط النّاتجة عن العلاقة مع المشرف التّربويّ حيث حصلت على المرتبة الخامسة والأخيرة بوزن نسبيّ (٣٧.٦٪)، أما الدرجة الكليّة للضغوط المهنيّة فقد جاءت بدرجة متوسطة حيث حصلت على وزن نسبيّ (٥٢.٨٪) وتتّفق هذه النتيجة مع دراسة بهرج وآخرون **(Bhrigu & Others, 2021)**. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المهام الوظيفيّة وأعباء العمل للمرشدين التّربويّين تتوافق مع مؤهلاتهم العلميّة ومع خبراتهم العمليّة وهي ليست صعبة عليهم وليست بالمهام الكثيرة الثقيلة ولا تشكل عبئاً عليهم حيث أنه في مقدورهم التّعامل معها وإنجازها في الوقت المحدّد، ولأن أغلب المرشدين التّربويّين يحافظون على ممارسة التّمارين الرياضيّة والانضمام إلى نوادي اللياقة البدنيّة، وقدرتهم على استخدام فنيات الاسترخاء والتّأمل، وممارسة مهارات الرعاية الذاتيّة، وأساليب التفريغ النّفسيّ والانفعاليّ، بالإضافة إلى قدرتهم على تنظيم الوقت بالشّكل السّليم وذلك من خلال قراءة الكتب المفيدة في أوقات الفراغ، كذلك فهم يسعون إلى تنمية العلاقات الاجتماعيّة مع الآخرين وطلب المساندة الاجتماعيّة منهم عند الحاجة لها، وكذلك الالتزام والتمسك بالدين الإسلاميّ الحنيف من خلال المحافظة على الصلوات والأذكار حيث يعمل الدين الإسلاميّ على خفض الإحساس بضغوط الحياة وجعل الشخص أكثر قدرة على ضبط انفعالاته، كل ذلك أسهم في وصول المرشدين التّربويّين أفراد عيّنة الدّراسة إلى درجة متوسطة من الضّغوط المهنيّة.

وتسعى وزارة التّربية والتّعليم العاليّ – الإدارة العامة للإرشاد والصّحة المدرسيّة – بشكل دائم ومستمر إلى تقديم الكثير من الأنشطة والفعاليات الموجهة للمرشدين التّربويّين وذلك للحدّ من الضّغوط المهنيّة لديهم، فقد عمدت إلى تقديم الدّورات التّدريبيّة والأيام التّرفيهيّة لهم، حيث تمّ تدريب المرشدين التّربويّين على مهارات إدارة الضّغوط والرعاية الذاتيّة، ومهارات العقل والجسم(١)، ومهارات العقل والجسم (٢)، ودورات حول الإسعاف النّفسيّ الأوليّ، وتنظيم رحلات ترفيهيّة لهم؛ وغيرها العديد من الأيام والبرامج التّرفيهيّة.

وهذا ما أكدّه (أبو شيخة،٢٠٠٩: ٣٠٦) والذي أشار إلى أنه يمكن خفض حدّة ضغوط العمل من خلال عدة أساليب شخصيّة منها التّمرينات الرياضيّة، وتغيير النّظام الغذائيّ، والاسترخاء، والتّأمل، والتّغيير، والتّجديد الوظيفيّ، والعلاج النّفسيّ وذلك من خلال إعادة بناء الشّخصيّة لتخفيض حدّة الضّغط أو لجعلها أكثر تحملاً لضغوط العمل.

كما يّتفق ذلك مع ما أشار إليه (فليه وعبد المجيد،٢٠٠٥: ٣١٨) في أنّه يمكن للفرد مواجهة ضغوط العمل من خلال استخدام عدة أساليب منها: الايمان بالقضاء والقدر والصبر على تلك الأقدار، والمشاركة في أوجه النشاط الاجتماعيّ والرّياضيّ مثل ممارسة الرّياضة أو قراءة الصّحف أو مشاهدة التّلفاز، واستراتيجية حل

المشكلات وتتمثل في ترك ومقاطعة الأفكار التي تسبب الضّغط للفرد واستبدالها بأفكار إيجابيّة، والدّعم الاجتماعيّ الذي يعني استثمار العلاقات الاجتماعيّة لتفعيل القوة الذاتيّة للفرد في مواجهة ضغوط العمل، ويتمّ ذلك من خلال مشاركة الأصدقاء والأقارب وزملاء العمل وأفراد الأسرة وهذا الدّعم يساعد الفرد على مواجهة الظروف الضاغطة وتخفيض مستويات الضّغط.

نتائج التّساؤل الثّاني:

" ما درجة الاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين؟ "

وللإجابة عن هذا التّساؤل، قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، والوزن النّسبيّ، والرّتب، لكلّ بعد من أبعاد المقياس وللدرجة الكليّة لمقياس الاستقرار النّفسيّ.

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والوزن النّسبيّ والرّتب لمقياس الاستقرار النّفسيّ

المقياس	المتوسط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	الوزن النّسبيّ	التّرتيب
الاستقرار الوظيفيّ	٣.٩٩	٠.٤٦٥	٪٧٩.٨	٢
الأمن النّفسيّ	٣.٩١	٠.٤٠١	٪٧٨.٢	٤
الاستقرار الاجتماعيّ	٤.٤١	٠.٤٠٤	٪٨٨.٢	١
الثّبات الانفعاليّ	٣.٩٧	٠.٣٧١	٪٧٩.٤	٣
الدرجة الكليّة لمقياس الاستقرار النّفسيّ	٤.٠٧	٠.٣٢٨	٨١.٤	مرتفعة

يتبين من الجدول السّابق: أن الاستقرار الاجتماعيّ حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبيّ (٨٨.٢٪)، تلا ذلك الاستقرار الوظيفيّ حيث حصل على المرتبة الثّانية بوزن نسبيّ (٧٩.٨٪)، تلا ذلك الثّبات الانفعاليّ حيث حصل على المرتبة الثّالثة بوزن نسبيّ (٧٩.٤٪)، تلا ذلك الأمن النّفسيّ حيث حصل على المرتبة الرّابعة والأخيرة بوزن نسبيّ (٧٨.٢٪)، أما الدرجة الكليّة للاستقرار النّفسيّ فقد جاءت بدرجة مرتفعة حيث حصلت على وزن نسبيّ (٨١.٤٪) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسن، ٢٠٢١؛ داود، ٢٠١٦؛ صالح، ٢٠١٤). ويعزو الباحثان ذلك إلى أن أفراد عيّنة الدّراسة من المرشدين التّربويّين هم خريجو تخصص إرشاد نفسي وتربوي ومنهم حاصلين على مؤهلات علميّة عليا وقد درسوا العديد من المساقات الدراسيّة وخضعوا للعديد من الدورات التّدريبيّة والتي تؤهلهم وتساعدهم على المحافظة على مستوى عالٍ من الاستقرار النّفسيّ والأمن النّفسيّ والاتزان والثّبات الانفعاليّ والقدرة على الضبط والتحكم في الانفعالات، كما أن أفراد عيّنة الدّراسة يتمتعون بالالتزام الديني، بالإضافة إلى أن المرشد التّربويّ يتلقى الدّعم والاهتمام من قبل وزارة التّربية والتّعليم – الإدارة العامة للإرشاد والصّحة المدرسية – وذلك بالعمل على تطويره بشكل مستمر من خلال توجيه العديد من الدورات التّدريبيّة له والتي من شأنها أن تزيد من استقراره النّفسيّ، كما أنه لا يكاد يقع المرشد التّربويّ في مشكلة داخل العمل إلا ويعمل على حلّها بأفضل الطّرق والحلول التي تناسب المرشد التّربويّ، كما عمدت الإدارة العامة للإرشاد والتّربية الخاصّة إلى فتح جلسات حوار ونقاش مع المرشدين التّربويّين بشكل مستمر وذلك للاستماع إلى آرائهم التّربويّة ووجهات نظرهم حول العمليّة التّربويّة داخل المدارس، والاستماع إلى مشاكلهم والصعوبات التي تواجههم، بالإضافة إلى ذلك فالمرشد التّربويّ عنصر فعّال داخل المدرسة ومستشار في سياسة الانضباط المدرسيّ والحدّ من العنف، حيث أن المرشد التّربويّ داخل المدرسة يعتبر عنصر أمانٍ لجميع الموجودين داخل المدرسة من إدارة ومعلمين وطلبة ولا يستطيع أحد أن يتجاهل أو يتغافل عن دوره، كل ذلك أسهم في إشباع حاجاته النّفسيّة والاجتماعيّة مما حقّق لديه شعوراً بالاستقرار النّفسيّ وبالأمن النّفسيّ والثّبات الانفعاليّ.

ويتفق ذلك مع ما أشار إليه (كجوان،٢٠١٦: ٣٠٧) إلى أن هناك عوامل لا بد من توافرها لكي يصل الفرد إلى مستوى الاستقرار النّفسيّ ومنها: التوافق النّفسيّ، والالتزام الدّينيّ، والقدرة على تحقيق الذّات، والأمن النّفسيّ، والتفاؤل النّفسيّ، والنّضج والاتزان الانفعاليّ.

نتائج التّساؤل الثّالث:

" هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائيّة بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين؟"

وللإجابة عن هذا التّساؤل قام الباحثان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ، والجدول التّاليّ يوضح ذلك:

جدول (١٣)

معامل ارتباط بيرسون بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين

البعد	البعد الأول: الاستقرار الوظيفيّ	البعد الثّاني: الأمن النّفسيّ	البعد الثّالث: الاستقرار الاجتماعيّ	البعد الرّابع: الثّبات الانفعاليّ	الدّرجة الكليّة لمقياس الاستقرار النّفسيّ
الأول: الضّغوط النّاتجة عن علاقات العمل	-٠.٤١٠**	-٠.١١٧	-٠.٤٠٧**	-٠.٤٦٦**	-٠.٤٣٨**
الثّاني: الضّغوط النّاتجة عن العبء المهنيّ	-٠.٤٣١**	-٠.٣١٤**	-٠.١٠٢	-٠.٢٣٩*	-٠.٣٤٨**
الثّالث: الضّغوط النّاتجة عن المردود الماديّ	٠.٢٤٠*	٠.٢٦٧**	٠.٢٦٤**	٠.١٣١	٠.٢٨٥**
الرّابع: الضّغوط النّاتجة عن العلاقة مع المشرف التّربويّ	-٠.١٦٨	-٠.٠٢١	-٠.٠٦٨	-٠.٠٨١	-٠.١١٠
الخامس: الضّغوط النّاتجة عن بيئة العمل	-٠.١١١	٠.١٩٥*	-٠.٣٢٠**	-٠.٠٤٢	-٠.٠٩٠
الدّرجة الكليّة لمقياس الضّغوط المهنيّة	-٠.٣٠٤**	-٠.٠٠٧	-٠.٢٦١**	-٠.٢١٨*	-٠.٢٥٢**

** دالة عند مستوى ٠.٠١

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

/// غير دالة إحصائيّاً

يتبيّن من الجدول السّابق: أن معامل ارتباط بيرسون بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ يساوي (٠.٢٥-)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الضّغوط المهنيّة والاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شمالتز **(Schmaltz, 2016)**، وتختلف مع دراسة (داخل،٢٠٢٢) ودراسة (الشاعر،٢٠٢٢)، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الضّغوط المهنيّة تؤثر بشكل مباشر في الاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين والعكس كذلك، فالمرشد التّربويّ الذي يتمتع بالاستقرار والأمن النّفسيّ ويكون قادراً على التّوافق السّليم مع ذاته ومع الآخرين وقادراً على تحقيق متطلبات العمل الوظيفيّة فإن ذلك سيؤثر على الضّغوط المهنيّة، حيث تخف الضّغوط النّاتجة من العلاقات مع المشرف التّربويّ ومع الإدارة المدرسيّة ومع المعلمين ومع الطّلبة ومع أولياء الأمور، وكذلك الضّغوط النّاتجة عن العبء المهنيّ وحجم وكبر المهام الوظيفيّة الملقاة على عاتق المرشد التّربويّ، وكذلك فإن المرشد التّربويّ الذي يعاني من الضّغوط المهنيّة فإن ذلك سيؤثر بشكل سلبيّ على استقراره النّفسيّ حيث يصعب عليه تحقيق متطلبات العمل، وغير قادر على تكوين علاقات اجتماعيّة جيّدة ومناسبة مع الآخرين

الأمر الذي سينعكس على استقراره وأمنه النّفسيّ، كما أن الفرد الذي يعاني من الضّغوط المهنيّة فإن ذلك يحدّ من استقراره النّفسيّ حيث يكون مكبّلاً داخليّاً ونفسيّاً وغير قادرٍ على تحقيق توافقه واستقراره النّفسيّ بشكل سليم، في حين أن الفرد الذي يتمتع باستقرار نفسيّ عالٍ تكون لديه القدرة على التّوافق السّليم مع ذاته ومع الآخرين ويكون قادراً على التّعامل مع الضّغوط المهنيّة التي يعاني منها بشكل سليم ولديه من الاستراتيجيات والآليات ما يكفي للتّعامل مع الضّغوط المهنيّة والحدّ منها.

فالمرشد التّربويّ داخل المدرسة يواجه العديد من الضّغوط المهنيّة فهناك ضغوط تنتج عن علاقات المرشد التّربويّ مع المشرف التّربويّ وذلك عندما يقوم المشرف التّربويّ بزيادة الأعباء والطّلبات والمهام الوظيفيّة على المرشد التّربويّ، وهناك ضغوط تنتج عن علاقات المرشد التّربويّ مع الإدارة المدرسيّة ومع المعلمين ومع الطلبة ومع أولياء الأمور وذلك عندما تكون مهام المرشد التّربويّ غير واضحة لهم، كذلك فإنّ هناك ضغوطاً تواجه المرشد التّربويّ نتيجة المردود الماديّ خاصّة إذا كان هذا العائد الماديّ لا يلبّي ولا يكفي احتياجات المرشد التّربويّ الحياتيّة، وهنا يستوجب على المرشد التّربويّ أن يتصرف بحكمة وعقلانيّة حتّى يصل بنفسه إلى درجة عالية من الاستقرار النّفسيّ ولا يقع في مستنقع الضّغوط المهنيّة والتي يصبح حينها الخروج من هذه الضّغوط المهنيّة صعب جداً، فإذا كان المرشد التّربويّ يعاني من الضّغوط المهنيّة فإنه حينها لن يكون قادراً على تحقيق أهدافه وطموحاته، ولن يشعر بالرّاحة والاطمئنان في عمله، ولن يتمتع بالثقة بالنّفس، وسيكون سريع الانفعال والغضب.

وهذا يتّفق مع ما أشار إليه إيتون **(Eaton, 1952)** والذي توسع في فكرة كريش وكريتشفيلد حيث قدم ستة مصادر للضّغوط في العمل وهي: طبيعة العمل نفسه، نقص فرص التّرقية في العمل، غموض الدّور، التّغيير التّنظيميّ، العزلة الجسديّة عن الجماعة في مكان العمل، الأمن الوظيفيّ.

(الشخانبة،٢٠١٠: ٢٥)

التّوصيات:

١. ضرورة العمل على الحدّ من الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين، وذلك من خلال تحسين بيئة العمل وتحسين المردود الماديّ الخاص بهم.
٢. عقد الإدارة العامة للإرشاد والصّحة المدرسيّة دورات تدريبية وورش عمل وندوات للمرشدين التّربويّين وذلك لتدريبهم على كيفيّة التّعامل مع الضّغوط المهنيّة والحدّ منها.
٣. ضرورة توفير الإمكانيات الماديّة والاحتياجات اللازمة لعمل المرشد التّربويّ الأمر الذي يسهم في الحدّ من الضّغوط المهنيّة.
٤. ضرورة العمل على تحسين الاستقرار النّفسيّ للمرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين، وذلك من خلال تحسين الأمن النّفسيّ وتحسين الثّبات الانفعاليّ لهم.
٥. عقد الإدارة العامة للإرشاد والصّحة المدرسية دورات تدريبيّة وورش عمل وندوات للمرشدين التّربويّين وذلك لتحسين الاستقرار الاجتماعيّ والثّبات الانفعاليّ لهم.

المقترحات:

١. برنامج إرشاديّ معرفيّ سلوكيّ للحدّ من الضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.
٢. برنامج إرشاديّ معرفيّ سلوكيّ لتحسين الاستقرار النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.
٣. برنامج إرشاديّ معرفيّ سلوكيّ لتحسين الأمن النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.
٤. برنامج إرشاديّ معرفيّ سلوكيّ لتحسين الثّبات الانفعاليّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة بالمحافظات الجنوبيّة في فلسطين.

المراجع العربيّة:

أبو شيخة، نادر أحمد (٢٠٠٩): **مدخل إلى إدارة الوقت**، دار المسيرة للنّشر والتّوزيع والطّباعة، عمّان–الأردن.

أبو غزالة، سميرة علي جعفر والمعمريّ، سليمان بن خليفة بن ناصر (٢٠١٨): برنامج إرشاديّ لتحسين مهارات الاتّصال والتّعامل مع ضغوط العمل وأثره على درجة الالتزام الوظيفيّ والرفاه

النّفسيّ لدى العاملين في سلطنة عمُان، **مجلة العلوم التّربويّة**، ٢٦، (٣)، ص٣٤٤-٣٧٥.

أبو مزيد، سمر إسماعيل (٢٠١٥): فاعلية الإشراف الإرشاديّ في تخفيف ضغوط العمل لدى المرشدين التّربويّين في محافظات غزّة، **رسالة ماجستير**، الجامعة الإسلاميّة، غزّة، فلسطين.

أحمد، مهدي شهاب (٢٠٢١): المشكلات السّلوكيّة وعلاقتها بالاستقرار النّفسيّ لطلبة الأقسام الدّاخليّة، **مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانيّة**، ٤٦، (٢)، ص٢٠٨-٢٢٩.

الأسديّ، سنان سعيد (٢٠٢١): الأمن العاطفيّ وعلاقته بالاستقرار النّفسيّ لدى طلبة الجامعة، **مجلة نسق**، ٣٠، ص٤١-٦١.

البندر، زينة شهيد (٢٠٢١): أحداث الحياة الضاغطة وعلاقته بالاستقرار النّفسيّ لدى طلبة كلية التّربية المقداد، **مجلة الفتح**، ٨٦، ص٣٨٨-٤٠٦.

حسن، كريمة أحمد (٢٠٢١): الاستقرار النّفسيّ عند المرشدين التّربويّين وعلاقته ببعض المتغيّرات في محافظة ديالى، الجامعة المستنصريّة، **مجلة كلية التّربية**، ٣، ص٣٠٥-٣٢٤.

حسين، آمال إسماعيل (٢٠٢١): علاقة تسامي الذّات بالاستقرار النّفسيّ لدى طلبة الجامعة، جامعة واسط، **مجلة كلية التّربيّة**، ٤٢، (٢)، ص٢٤١-٢٦٢.

الحمايدة، محمد محمود (٢٠١٧): إدارة الذّات كمتغيّر وسيط بين الضّغوط المهنيّة والسّعادة النّفسيّة لدى المرشدين التّربويّين في محافظات غزّة، **رسالة ماجستير**، جامعة الأقصى، غزّة، فلسطين.

حمود، خضير كاظم (٢٠٠٢): **السّلوك التنظيمي**، الطبعة الأولى، دار الصّفا للنّشر والتّوزيع، عمّان، الأردن.

الخزرجيّ، سناء (٢٠٠٦): القيم الدّينيّة وعلاقتها بالاستقرار النّفسيّ ومعرفة الذّات لدى طلبة الجامعة، **رسالة دكتوراه**، كلية التّربية، الجامعة المستنصريّة.

الخزرجيّ، سناء علي حسون (٢٠١٥): الذكاء الأخلاقيّ وعلاقته بالاستقرار النّفسيّ لدى طلبات المرحلة الإعداديّة، الجمعية العراقيّة للعلوم التّربويّة والنّفسيّة، **مجلة العلوم التّربويّة والنّفسيّة**، ١١٧، ص٦٦٠-٧١٧.

خلف، محمد عبد الحكيم (٢٠١٦): الضّغوط المهنيّة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفيّة لدى الأخصائيّين الاجتماعيّة، **مجلة كلية التّربية**، جامعة كفر الشيخ، ١٦، (٥)، ص٤٤٩-٥٢٣.

خليفة، شمّة محمد (١٩٩٩): بناء مقياس للضّغوط النّفسيّة والمهنيّة، **رسالة دكتوراه**، كلية التّربية، جامعة حلوان.

داخل، فاطمة عادل (٢٠٢٢): القمع الانفعاليّ وعلاقته بالضّغوط المهنيّة لدى المرشدين التّربويّين، **مركز البحوث النّفسيّة**، ٢٣، (٢)، ص٢٦٩-٣١٦.

داود، أحمد عودة (٢٠١٦): الاندماج العاطفيّ وعلاقته بالأمن النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين، **مجلة الأستاذ**، ٢، (٢١٨)، ص٣٨٩-٤١٢.

الدسوقيّ، كمال (١٩٩٨): **ذخيرة علوم النّفس**، المجلد الأول، الدّار الدّوليّة للنّشر والتّوزيع، القاهرة، مصر.

الدعيكيّ، فوزية عبد القادر (٢٠١٦): فاعلية برنامج إرشاديّ في التّخفيف من حدة الضّغوط المهنيّة لدى العاملين في القطاع الصناعيّ، **المؤسّسة العربيّة للاستشارات العلميّة وتنميّة الموارد البشريّة**، ١٧، (٥٤)، ص٧٣-١١٢.

الذهبيّ، هناء مزعل (٢٠٢٠): الأمن النّفسيّ وعلاقته بالدافعيّة للإنجاز لدى الباحثين الاجتماعيّين العاملين في المحاكم، **مجلة البحوث التّربويّة والنّفسيّة**، ١٧، (٦٥)، ص٥٤٥-٥٨٣.

سويد، جيهان علي السيد (٢٠١٧): فعالية برنامج معرفيّ سلوكيّ في إدارة الحياة لخفض حدة ضغوط العمل والارتقاء بالصّحة النّفسيّة والكفاءة المهنيّة لدى عيّنة من الممرضات السّعوديّات والمصريّات، جامعة عين شمس، **مجلة الإرشاد النّفسيّ**، ٥٠، ص١٤١-٢١٧.

الشاعر، فداء إبراهيم (٢٠٢٢): التفكير الإيجابيّ كمتغيّر وسيط في العلاقة بين الضّغوط المهنيّة والتدفق النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في محافظات غزّة، **رسالة ماجستير**، جامعة الأقصى، غزّة، فلسطين.

الشخانبة، أحمد عيد مطيع (٢٠١٠): **التّكيف مع الضّغوط النّفسيّة**، دار الحامد للنّشر والتّوزيع، عمّان-الأردن.

صالح، أفراح إبراهيم (٢٠٢٢): استراتيجيات التّنظيم الانفعاليّ وعلاقتها بالاستقرار النّفسيّ لدى طلبة الجامعة، **مجلة كلية التّربية الأساسيّة**، ٢٨، (١١٤)، ص٤٥١-٤٧٦.

صالح، عياد إسماعيل (٢٠١٤): قياس الأمن النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين، **مجلة أبحاث البصرة** (العلوم الإنسانيّة)، ٢٩، (٢)، ص٣١٧-٣٤٦.

طاهر، ميسون حامد (٢٠١٧): الأزمات وعلاقتها بالاستقرار النّفسيّ عند طلبة الجامعة، الجمعيّة العراقيّة للعلوم التّربويّة والنّفسيّة، **مجلة العلوم التّربويّة والنّفسيّة**، ١٢٩، ص٤٣٥-٤٦١.

طبيل، علي حسين وآخرون (٢٠٠٩): تقويم مستوى الاستقرار النّفسيّ لدى العاملين في وحدات التّربية الرّياضيّة والفنيّة في كليات جامعة الموصل وعلاقته بتحقيق الذّات، **مجلة أبحاث كلية التّربيّة الأساسيّة**، كلية التّربيّة الأساسيّة، جامعة الموصل، ٨، (٤)، ص٣٤٩-٣٩٥.

عايش، محمد محمود (٢٠١٦): الضّغوط المهنيّة وعلاقتها بالرّضا الوظيفيّ والتّكيف النّفسيّ لدى المرشدين التّربويّين في المدارس الحكوميّة في محافظات غزّة، **رسالة ماجستير**، جامعة الأزهر، غزّة، فلسطين.

عبد الخالق، أحمد محمد (١٩٨٣): **الأبعاد الأساسيّة للشّخصيّة**، الطبعة الثّانية، الدّار الجامعية للطّباعة والنّشر، بيروت، لبنان.

عبد الغفور، رافع إدريس (٢٠١٤): دراسة مقارنة في الاستقرار النّفسيّ لدى لاعبي منتخبات الجامعات العراقيّة بكرة اليد للمنطقة الشماليّة، **مجلة الرافدين للعلوم الرّياضيّة**، كلية التّربية الرّياضيّة، جامعة الموصل، ٢٠، (٦٤)، ص١٧٠-١٨٠.

عبيد، سالم حميد (٢٠٢١): التّحكم الذّاتيّ وعلاقته بضغوط العمل لدى المرشدين التّربويّين، **مجلة البحوث التّربويّة والنّفسيّة**، ١٨، (٧٠)، ص٢٩٤-٣٢١.

الفرماويّ، حمدي وأبو سريع، رضا (١٩٩٤): **الضّغوط النّفسيّة**، مكتبة الأنجلو المصريّة، القاهرة، مصر.

فليه، فاروق عبده وعبد المجيد، محمد (٢٠٠٥): **السّلوك التنظيميّ في إدارة المؤسّسات التّعليميّة**، دار المسيرة للنّشر والتّوزيع والطّباعة، عمّان-الأردن.

كجوان، قاسم خلف (٢٠١٦): الاستقرار النّفسيّ لدى مدرسي المرحلة الثّانويّة، **مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانيّة**، ٢٣، (١٠)، ص٢٩٧-٣٢٨.

المشعان، عويد (٢٠٠٠): **دراسات في الفروق بين الجنسين في الرّضا المهنيّ**، دار القلم للنّشر والتّوزيع، الكويت.

مغامس، منتظر عبد الله (٢٠٢٠): الاستقرار النّفسيّ وعلاقته بالأفكار الاستحواذيّة لدى طلبة المرحلة الإعداديّة، **مركز البحوث النّفسيّة**، ٣١، (٣)، ص٢٣٩-٢٦٦.

ميرة، أمل كاظم (٢٠١٢): الاستقرار النّفسيّ وعلاقته بمستوى الطّموح عند طلبة الجامعة، جامعة بغداد، **مجلة كلية التّربية للبنات**، ٢٣، (٢)، ص٣٤٠-٣٥٩.

نصر، ناهد السّيد أحمد (٢٠١٨): فعالية برنامج إرشاديّ انتقائيّ لتحسين الصّلابة النّفسيّة لخفض الضّغوط المهنيّة لدى معلمات التّعليم الثّانويّ الأزهريّ، جامعة عين شمس، **مجلة كلية التّربية في العلوم النّفسيّة**، ٤٢، (٣)، ص١٤٤-٢٠٧.

النوايسة، فاطمة عبد الرحيم (٢٠١٥)، **أساسيات علم النّفس**، دار المناهج للجمهور.

هبيته، نريمان صبرين (٢٠١٧): الضّغوط المهنيّة وآليات إدارتها، جامعة زيان عاشور الجلفة، **مجلة تاريخ العلوم**، ٦، ص٣٧٠-٣٦٣.

هرمز، وحيد أبلحد (٢٠١٢): الاستقرار النّفسيّ لدى طلبة كليّة التّربيّة، الجمعية العراقيّة للعلوم التّربويّة والنّفسيّة، **مجلة العلوم التّربويّة والنّفسيّة**، ٨٧، ص٢٧٩-٣٠٩.

هفن، أسعد رشيد (٢٠١١): الاستقرار النّفسيّ لدى طلبة جامعة دهوك، جامعة الموصل، **مجلة أبحاث كليّة التّربية الأساسيّة**، ١٠، (٢)، ص٥٨-٧٨.

وزارة التّربية والتّعليم العاليّ (٢٠١٨): **دليل المرشد التّربويّ**، الإدارة العامة للإرشاد والتّربية الخاصّة، ط ٥، فلسطين.

وزارة التّربية والتّعليم العاليّ (٢٠٢٣): **الكتاب الإحصائيّ السنويّ للتّعليم العام في محافظات غزّة ٢٠٢٢/٢٠٢٣م**، غزّة، فلسطين.

- **المراجع الأجنبيّة:**

Bhrigu, V., Dubey, S., & Singh, I. (2021).A Study OF Occupational Stress Among School Teachers OF rudrapur City, Uttarakhand. *Elementary Education Online*, (20), 2088–2093.

Forster, M. (2019). Work Related Stress Among Social Workers IN Greater Giyani Municipality, South Africa. *Masters of Public Health (MPA),* School of Health Sciences, University of Venda.

Li, X., & Wu, N. (2019). Investigation and study on Job Burnout of Psychological

Counselor. *Proceedings of The First International Symposium on Management and Social Sciences (ISMSS 2019)*.

Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W., & Chae, N. (2017). School counselors' perceived stress, Burnout, and job satisfaction. *Professional School Counseling*, *21*(1).

Mullen, P. R., Chae, N., Backer, A., & Niles, J. (2021). School counselor burnout, job stress, and job satisfaction by student caseload. *NASSP Bulletin*, *105*(1), 25–42.

Narban, J. S., Narban, B., Backer, A., & Singh, J. (2016). A Conceptual Study on Occupational Stress (Job Stress/Work Stress) and its Impacts. *NASSP Bulletin*, *2*(1), 47–56.

Schmalts, K. (2016). STRESS AND WORK–TASK SATISFACTION: SCHOOL COUNSELORS' PERSPECTIVE. *DOCTOR OF PHILOSOPHY,* North Dakota.