

اثر برنامج ارشادي قائم على نظرية القبول والالتزام في خفض الاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م. لؤي عباس سعود كاظم

Lyay8877660@gmail.com

مديرية تربية بلدروز

الملخص

يكتسب البحث الحالي أهمية لكونه يتناول مفهوم الاجهاد الوظيفي ويهدف الى التعرف على اثر برنامج ارشادي قائم على نظرية القبول والالتزام في خفض الاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين)، وتحقيقا لأهداف هذا البحث تم تطبيق أداتين هما مقياس الاجهاد الوظيفي المعد وفق (Lazarus,1993)، والبرنامج التجريبي المعد وفق نظرية القبول والالتزام الذي عده الباحث .

اعتماد الباحث المنهج التجريبي للتحقق من فرضيات البحث الحالي، وتم توزيع العينة بطريقة العشوائية بين مجموعتين متساويتين، واستعمل البرنامج المعد تطبيقه على المجموعة التجريبية، بينما لم تتعرض المجموعة الضابطة للبرنامج الإرشادي واعتمد الباحث برنامج ارشادي قائم على نظرية القبول والالتزام وكانت (١٢ جلسة) تم عرضه على الخبراء، وقد أيدوا صلاحية البرنامج، وسوف يتم عرض النتائج ومناقشتها في الفصل الرابع وما توصل اليها البحث من توصيات ومقترحات .

الكلمات المفتاحية: القبول والالتزام، الاجهاد الوظيفي.

The Impact of a Guidance Program Based on Acceptance and Commitment Theory on Reducing Job Stress Among Educational Counselors

Instructor Layay Abbas Saud Kadhim

Baladruz Education Directorate

Abstract

This research is significant because it addresses the concept of job stress and aims to identify the impact of a counseling program based on acceptance and commitment theory on reducing job stress among educational counselors , To achieve the objectives of this research, two instruments were applied: the Job Stress Scale developed according to Lazarus (1993), and the experimental program developed according to the Acceptance and Commitment Theory, which was prepared by the researcher.

The experimental method was adopted to verify the hypotheses of the current research. The sample consisted of (30) counselors who received the highest score on the job stress scale, selected from the Educational Directorate of Diyala., at the first place the given sample in a random way given or circulated between two equal groups, the program is utilized on the group of experiment But in the other hand, the controlling group was not opened or revealed to the counseling group.

The researcher developed a guidance program based on the acceptance and commitment theory, consisting of (12) sessions. The results will be presented and discussed in Chapter Four, along with the research's recommendations and suggestions.

Keywords: Acceptance and commitment, Job burnout.

الفصل الاول**مشكلة البحث**

بعد الاجهاد الوظيفي من المواضيع التي جذبت اهتمام الباحثين بشكل كبير سواء ما يخص العمل او الممارسين فيه وذلك بسبب اثاره السلبية العديدة وقد تم تعريف الاجهاد الوظيفي على انه تجربة الافراد لخصائص بيئة العمل منها (متطلبات الكبيرة للوظيفة او العرض غير الكافي للموارد)ومن المعروف ان تجربة الاجهاد الوظيفي تسبب مشاكل صحية كما تؤدي الى خفض الرضا الوظيفي وقدرته على اعادة العمل والدافع الى الاداء في الوظيفة (الحدراوي، ٢٠١٩، ٦٢٣).

ويتراكم الاجهاد الوظيفي عندما يكون الافراد غير قادرين على الحصول على ما يريدون وعندما يزداد عبء العمل وعندما تتضرر الانا لديهم وعندما يشعرون بالتنافس مع الاخرين من الزملاء في باقي المهن الاخرى والخوف من مستقبل غير مستقر والارتباك حول اللحظة الحالية وما الى ذلك وهذا يعتمد على تصورات الفرد وكيف يتفاعل مع المواقف وتختلف هذه المواقف من شخص الى شخص اخرى ونتيجة لذلك كان لابد لنا من التعرف على تأثير الاجهاد الوظيفي في التقليل من روح الحماس بين المرشدين التربويين، وقد اكدت دراسة سابقة اجريت في العراق على اهمية الجانب الوظيفي بان هناك اجهاد وظيفي ومن هذه الدراسات، دراسة (العنزي ١٩٩٦) التي توصلت الى ان متوسط الاجهاد الوظيفي للموظفين في العينة ٦٥%، اوضحت الدراسة بان مصادر الاجهاد الناتجة من (بيئة العمل والتركيب التنظيمي) تعد اقوى تلك المصادر الناتجة من خصائص العمل ونوعية العلاقات الاجتماعية)، ودراسة (قيس ٢٠٠٩) اوضحت هذه الدراسة بانه افراد العينة يشعرون بدرجة مقبولة من الاجهاد الوظيفي كما تبين ان هنالك علاقة عكسية معنوية بين تنوع المهارات واهمية العمل والاستقلالية والتغذية العكسية . من جهة والاجهاد الوظيفي من جهة اخرى (قيس، ٢٠٠٩، ٨٥) .

ولكي يتحقق الباحث بشكل فعلي من وجود الاجهاد الوظيفي فعلا لدى المرشدين التربويين قام الباحث بتوزيع استبانة استطلاعية على المرشدين ليتأكد من نسبة وجود المشكلة فقد تم عرضها على عينة بلغت (٣٠) شخصا اختيروا بالطريقة العشوائية، ومن خلال اجابتهم تبين ان (٢٣) كانت اجوبتهم بنعم اي بنسبة (٧٦%) تبين وجود الاجهاد الوظيفي لدى افراد العينة في بيئة العمل ثانياً: - اهمية البحث :

يعد الارشاد النفسي هو احد العلوم التي تنشأ الى زيادة قدرة الافراد على مواجهة كل الازمات لمساعد الافراد نفسياً وتربوياً لأنه يهدف الى العملية الانسانية وقد تحقق التوافق ورضاء الافراد وسعادتهم ومساعدتهم عن التحلي مما لديهم من مشكلات (الدوسري، 1985 ، 11) .

تبرز اهمية نظرية القبول والالتزام انه تساعد المرشدين التربويين على مراقبة افكارهم دون اصدار اي احكام ان نظرية القبول والالتزام لا تركز على محاولة تغيير الافكار والمشاعر لكنه يؤكد على كيفية تغيير السلوكيات التي تساعد على الحياة بشكل افضل (الصبوة، ٢٠١٨، ٨٣)، فهو يهدف الى مساعدة المرشد على تحدي قيمهم ومن ثم العيش بثبات وصراحة معهم وهذا امر مهم لأنه عندما تعيش بما يتماشى مع قيمك فمن المرجح ان تشعر ان حياتك لها معنى واتجاه وعلى العكس من ذلك عندما لا تفعل ما يهكم يمكنك ان تشعر بالاجهاد والاحباط وعدم الرضا وحتى القلق والاكتئاب (Boyd,2011,9) .

اذ تركز نظرية القبول والالتزام على تنمية المرونة النفسية بوصفها جوهر الصحة النفسية والقدرة على التكيف. وتُعرّف المرونة النفسية بأنها قدرة الفرد على البقاء على اتصال وإع

باللحظة الراهنة، مع تقبل الخبرات الداخلية . بما فيها الأفكار والمشاعر الضاغطة . دون صراع أو تجنب، ثم توجيه السلوك بما ينسجم مع القيم الشخصية. وفي ضوء ذلك، فإن تعزيز المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين يسهم في تمكينهم من التعامل بفاعلية مع ضغوط العمل ومتطلباته، الأمر الذي يؤدي إلى خفض مستوى الإجهاد الوظيفي وتحسين جودة الأداء المهني والحياة بصورة عامة (Harris, 2009, p.120).

في ضوء ما تقدم يمكن تلخيص الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث كما يلي :-

١. يتناول هذه البحث فئة مهمة في المجتمع وهم المرشدين التربويين .
 ٢. ان استخدم الفنيات والاستراتيجيات اسلوب العلاج بالقبول والالتزام الذي اكد عليه هايز في تفسير التوافق النفسي مع ما يعترض الفرد من جهد وظيفي بحيث يتأهل الدخول مرحلة مختلفة يحتاج بها الى التكيف السليم لمواجهة تحديات العمل .
 ٣. يساهم في اغناء المكتبة العلمية برنامج يمكن الاستفادة منها باستخدامها في خفض الاجهاد الوظيفي والاستفادة منه في مجال الارشاد لفتح نوافذ المعرفة .
 - ٤ . اهمية الارشاد النفسي في تقديم الخدمات الإرشادية الفاعلة على تحمل الصعاب والجهد في الوظيفة وقد يسهم في فتح افق مستقبلية في مجال استخدام العلاج بالقبول والالتزام .
- ثالثا :- هدف البحث وفرضياته :** يهدف البحث الحالي التحقق من الفرضيات الآتية :-

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده .
 - ٢- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الاجهاد الوظيفي .
 - ٣- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين درجات المجموعة الضابطة والتجريبية في الاختبار البعدي.
- رابعا :حدود البحث :- تمثلت عينة البحث الحالي بالمرشدين التربويين في مدارس التابعة لمديرية تربية ديالى للعام (٢٠٢٥-٢٠٢٦).

خامسا : تحديد المصطلحات

اولا: الاثر :- هو التغيير الذي طرأ على المتغير التابع جراء تعرضه لتأثير المتغير المستقل (دافيد، ٢٠٠٨، ص١٥).

ثانيا :العلاج القبول والالتزام

عرفة هايز :- هو طريقة علاجية لفهم حالة الانسان من خلال الفهم العلمي للغة تقدم منظورا مختلفا جذريا عن الادراك البشري والعاطفة لفهم اعمق لما يعنيه ان تكون انسانا وبشكل كيف

تعيش حياتك بهدف انفتاح وحيوية من اجل الوصول الى التوافق النفسي
 • (Flaxman,2013,8)

التعريف الاجرائي :- بانه برنامج علاجي المستخدم في البحث الحالي قائم على فنيات العلاج
 بالقبول والالتزام ويقاس تأثيره من خلال الفرق في درجات الاختبارين القبلي والبعدي التي يحصل
 عليها افراد العينة في المجموعة التجريبية على المقياس الاجهاد الوظيفي المعد لأغراض البحث
 الحالي •

ثالثا: الاجهاد الوظيفي :-

عرفه (Gharib et al.2016) وهو الوضع الذي يحدث عندما يدرك الافراد ان الظروف او
 الضغوط التي تواجههم قد تكون اكثر من قدرة تحملهم (Gharib et al.2016.22).

عرفه لازاروس (Lazarus,1993,2) هو مجموعة من ردود الفعل النفسية والجسمية للمؤثرات
 المضادة التي يواجهها الفرد في حياته (Lazarus,1993,1) •

التعريف النظري اعتمد الباحث تعريف لازاروس تعريفا نظريا كونه الاقرب الى طبيعية البحث
 ولعينة •

التعريف الاجرائي :- هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال اجابته عن
 فقرات المقياس المتبناة بالبحث الحالي •

رابعا :المرشد التربوي :- هو احد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة
 التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية (وزارة التربية،١٩٨٨، ١٠٠) •

الفصل الثاني

الإطار النظري ودراسات سابقة

مفهوم الاجهاد الوظيفي

ان الاجهاد موجود في جميع مراحل حياتنا ومن المؤكد انه ليس سيئا دائما ولكن اذا لم يتم
 التعامل معه بلباقة فانه يمكن ان يؤدي بالفرد الى حالة من الاكتئاب الى حد ما وفي فترة زمنية
 متواصلة منه قد يكون له اثار جانبية ضارة نفسيا وجسديا على الفرد في مكان العمل كما يمكن
 ان يؤثر على ادائهم الوظيفي وبالتالي يؤثر على انتاجية المنظمة (Kelley,2011,43) •
 تصور سيلبي (١٩٧٦) فئتين وهما الاجهاد الجيد او المرغوب (الاجهاد) والاجهاد السيئ
 او غير المرغوب فيه (الضيق) ان الاجهاد هو امر ممتع او على الاقل يمثل تحديا ويمكن ان
 ينتج عنه تاثيرات ايجابية مثل تعظيم الانتاج والابداع ومن المفارقات انه بدون هذا النوع
 الايجابي من المحفزات يمكن ان تصبح الحياة مرهقة على النقيض من ذلك يكون الضيق
 واضحا عندما يرى الشخص نفسه على انها ليست لديها القدرة على التحكم في حدث مرهق من

المرجح ان تؤدي الشدة الى فقدان الانتاجية وانخفاض مستويات الرفاهية العامة على الرغم من ان كل شخص يظهر استجابة للتوتر الا ان ردود الفعل تختلف بشكل كبير بين الافراد .
ويتميز الاجهاد الوظيفي المرتفع بتضارب العلاقات الشخصية غير التعاونية بين اعضاء المنظمة وقد تكون مظاهر الاجهاد الوظيفية تعبر عن عدم الثقة وتقييد الاتصال والعلاقات غير الابداعية وما الى ذلك، اما الاجهاد المنخفض فيتميز بمجموعة من الظروف المعاكسة مع سلوك اقل دفاعية والمزيد من تعبيرات العلاقات المتناغمة والتعاونية (Dos santos,et al , 2018,45).

النظرية التي فسرت مفهوم الاجهاد الوظيفي

نظرية هنري موراي: (Murray,1938)

• يعرف موراي الإجهاد بأنه صفة أو خاصية لموضوع بيئي أو لشخص، تيسر أو تعيق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، وترتبط الأحداث الضاغطة بالأشخاص والموضوعات التي لها دلالات مباشرة تتعلق بمحاولات الفرد لإشباع حاجته (هول ولندزي،،١٩٧٨ص ٢٣٨) أدرك موراي (Mur-ray) أن الأشياء والأحداث البيئية تستطيع التأثير بقوة في نمو حاجات خاصة تستدعى في وقت لاحق من الحياة، وقد أطلق على هذا التأثير بالحدث الضاغط لأن الحادثة تضغط على الفرد بطريقة معينة (شلتز،،١٩٨٣ص ١٩٦). وهذه المجهودات محكومة بالوضع الأسري والوضع الاجتماعي والاقتصادي، وقد يؤدي التنافس بين الأفراد أيضاً إلى ضغوط من أنواع معينة أخرى (ملحم،١٤١،٢٠٠٢).

وان الجزء الأساسي من نظرية هنري موراي (Murray) يستند إلى أن الإنسان له دوافعه التي يسعى من خلالها دائماً لتخفيض التوترات من حياته الناجمة عن الحاجات التي بداخله، ومن الضغوط البيئية في المجتمع مهما كان مصدرها (جلال، ،١٩٨٥ص.٢١٠).

العلاج القبول والالتزام: Acceptance and Commitment

تبنى الباحث وجهة نظر هايز (Hayes) في تفسيرها لأسلوب العلاج بالقبول والالتزام، إذ يعد العلاج بالقبول والالتزام أحد أساليب العلاجات السلوكية المعرفية الخاصة بالموجة الثالثة للعلاج السلوكي المعرفي، حيث تمثل طريق مهم للصحة العقلية والوظيفية والسلوكية ويركز العلاج بالقبول والالتزام على الذهن المتعلق بأفكار الناس ومشاعرهم غير المرغوبة أو المختلة وظيفياً بسبب تركيزه القوي على التنشيط السلوكي الشخصي ، راسخة للطبيعة أساسية للغة البشرية والإدراك وهي نظرية الإطار العلائقي (Flaxman, 2013, p. 15) .
ويرى هايز Hayes أن الشيء نفسه ينطبق على العلاقات بين اللغة والأفكار والمشاعر حيث تساعدنا اللغة على التنبؤ والتخطيط للمستقبل وأن التدخلات النفسية التي تحاول تغيير هذه العلاقات أي إخمادها من غير المرجح أن تثبت فعاليتها في الواقع بين الأشياء وتؤكد

نظرية الإطار العلائقي أن الأفراد يمكن أن يتعلموا دون أن يكون لديهم خبرة عن طريق تغيير كيفية الاستجابة لأحداثهم الداخلية أو الارتباط بها حتى يتمكنوا من العيش حياة أكثر انفتاحا ووعيا ونشاطا (Hayes, 2016, p. 16) .

العمليات الإرشادية الأساسية في القبول والالتزام

القبول (Acceptance):- يشير إلى استعداد الفرد للانفتاح على خبراته الداخلية الخاصة مثل الأفكار والمشاعر والأحاسيس والذكريات، بدلاً من تجنبها أو محاولة التخلص منها. ويعني ذلك الرغبة في التواصل مع التجربة النفسية كاملةً، حتى وإن كانت غير سارة، بهدف تعزيز القدرة على المضي قدماً نحو حياة ذات معنى وقيم شخصية واضحة .

الفصل المعرفي (Diffusion):- هي كلمة مختلطة تركز على مكون معرفي يشجع على الوعي بالتجارب الخاصة (الأفكار والمشاعر والأحاسيس والذكريات) والاستجابة لها والنتيجة (ما يحدث نتيجة) لتلك الاستجابات والوعي بان لدينا المرونة في اختيار كيفية استجابتنا للتجارب الخاصة بدلا من رد الفعل او محاولة القضاء عليها او تجنبها تلقائيا مع نتائج سيئة .

عيش الحاضر (Present moment):- يعني ان تكون حاضرا نفسيا التواصل بوعي مع كل ما يحدث في هذه اللحظة والانخراط فيه، يجد الأفراد صعوبة في البقاء حاضرين مثل الآخرين، إن الاتصال باللمحة الحالية يعني نقل وعينا بمرونة إلى العالم من حولنا أو إلى العالم النفسي داخلنا، أو إلى كليهما في نفس الوقت. يتطلب ذلك أن تعيش في الوقت الحاضر، وترتكز على ما تفعله في المستقبل .

الذات كسياق Self as Context:- ان استخدام اشكال من التعبير مثل (انا - انت) (هنا - هناك) وغيرها هو الذي يؤدي لتفسيرات مختلفة لنفس الموقف وقد نشأت عن هذه الفكرة مفاهيم عديدة مثل التعاطف، نظرية العقل والاحساس بالذات .

القيم Values:- وهي صفات مختارة لأفعال هادفة لا يمكن الحصول عليها كشيء ولكن يمكن تفعيلها لحظة بلحظة اي يبني الفرد اختياراته على قيمة هو وليس قيم الاخرين وذلك حتى يلتزم بتحقيقها .

الالتزام Commitment:- ويشجع علي تنمية انماط من السلوكيات الفعالة المرتبطة بالقيم المختارة للفرد ويستخدم فنيات مثل (العلاج بالتعرض، اكتساب المهارة، طرق التشكيل، وضع الاهداف، والواجب المنزلي الخاص بأهداف طويلة ومتوسطة وقصيرة المدى (Hayes et al 25 , 2006) .

الدراسات السابقة

دراسة صديق (٢٠١٧) هدفت الدراسة الى التعرف على فعالية العلاج بالقبول والالتزام في خفض التسويق الاكاديمي لذوي صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية بالمرحلة الجامعية،

وتكونت العينة العلاجية من (١٢) طالبا وطالبة، وقد تم تطبيق مقياس التسوية الاكاديمي، مقياس صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية والبرنامج العلاجي وجميعهم من اعداد الباحث وقد توصلت النتائج الى وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطي رتب درجات المجموعة العلاجية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس التسوية الاكاديمي لصالح القياس البعدي وعدم وجود فروق دالة احصائيا بين الذكور والاناث في خفض التسوية الاكاديمي بعد تطبيق البرنامج وايضا عدم وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطي رتب درجات المجموعة العلاجية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس التسوية الاكاديمي (صديق، ٢٠١٧، ٦) .

دراسة كيورو (Kiuru et al , 2021)

استهدفت الدراسة التعرف على فعالية أسلوب العلاج بالقبول والالتزام في تعزيز الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية للمراهقين، وتم تطبيق المقياسين على عينة بلغت (249)مراهقا بعد ذلك تم وضعهم بشكل عشوائي في ثلاث مجموعات بواقع (83) مراهقا في المجموعة التجريبية يتلقون البرنامج عبر الانترنت مع اجتماعات فردية وجها لوجه مع مدربهم، (82) مراهقا تتلقى البرنامج عبر الانترنت بدون اجتماعات فردية وجها لوجه مع مدربهم ويتلقون اتصالا اسبوعيا قصيرا مع مدربهم عبر الرسائل النصية الفورية وفي المجموعة الضابطة عددها (82) مراهقا لم تتلق اي دعم واستخدمت الادوات لقياس الاعداد الوظيفي مقياس الكفاءة الذاتية لاختيار المهنة على مدار خمسة اسابيع وبعد تطبيق برنامج العلاج بالقبول والالتزام الذي تم بناؤه وفق نظرية ستيفن هايز اشارت النتائج ان برامج التداخل عبر الانترنت لها القدرة على تعزيز المرونة النفسية واختيار المسار الوظيفي للمراهقين (Kiuru et al ,2021,34) .

دراسة (Gharib et al , 2016)

هدفت هذه الدراسة الى تحديد مستويات الاجهاد الوظيفي بين الاكاديميين الموظفين في جامعة ظفار لقياس مستوى الاداء الوظيفي وتحديد تأثير عوامل الاجهاد الوظيفي (عبء العمل، تضارب الادوار، غموض الدور) على الاداء وتم جمع (102) استبيان منظم من اعضاء هيئة التدريس في جامعة ظفار في سلطنة عمان وتم الحصول على النتائج من استبيانات البحث وتحليلها باستخدام المتعدد لإيجاد تأثير الاجهاد الوظيفي على الاداء الموظفين واطهرت النتائج ان مستوى اعضاء هيئة التدريس يعانون من الاجهاد الوظيفي في بعض الاحيان سواء كان متوسط او منخفض بالإضافة الى ذلك فقد توصلت الدراسة الى ان مستوى الاداء الوظيفي كان مرتفعا الى حد ما كما تم التوصل الى ان عبء العمل له تأثير احصائي ايجابي على الاداء الوظيفي بينما دور الصراع له تأثير احصائي سلبي على الاداء الوظيفي (Gharib et al , 2016,85) .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن منهج البحث المعتمد التصميم التجريبي المتبع لاختيار فرضيات البحث وكذلك عرض اجراءات البحث وفيما يلي عرض لتلك الاجراءات :-
أولاً:- منهج البحث : تم اعتماد المنهج التجريبي لأنه من اكثر المناهج دقة اذ يمكن ان تستعمل الفرضيات الخاصة بالسبب والنتيجة ويكون اكثر الاساليب صدقا في حل المشكلات التربوية والنفسية (العيسوي، ٢٠٠٠، ١٨٤).

ثانيا / التصميم التجريبي:- تم اعتماد التصميم التجريبي ذو المجموعتين التجريبية والضابطة كما تم إجراء الاختبارين القبلي و البعدي للمجموعتين وهذا التصميم يعد من التصاميم التجريبية ذات الضبط المحكم اذ يتطلب التوزيع العشوائي وإجراء التكافؤ عدد من المتغيرات التي قد تؤثر في التجربة بين المجموعتين (الزوبعي والغنام، ١٩٨٨، ١١٢) و الجدول(1) يوضح ذلك.

جدول(1) التصميم التجريبي

عينة البحث	المجموعة التجريبية		التكافؤ	المجموعة الضابطة	
	اختبار قبلي	اختبار بعدي		اختبار قبلي	اختبار بعدي
المرجأ	البرنامج الإرشادي	بدون برنامج			

ثالثاً:- اجراءات البحث

مجتمع البحث:- يتحدد مجتمع البحث الحالي بالمرشدين التربويين في المدارس الابتدائي و الثانوية في محافظة ديالى / قضاء بلدروز و البالغ عددهم (628) مرشد تربوي للعام الدراسي ٢٠٢٥ / ٢٠٢٦.

ثالثاً:- عينة البحث:-

تشتمل عينة البحث الحالي على اختيار(المرشدين التربويين) التابعين للمديرية العامة تربية ديالى، ويبلغ (100) مرشد ومرشدة بالطريقة العشوائية، وتم القيام بالخطوات الآتية عند اختيار عينة البحث الحالي :-

- ١-تطبيق مقياس الاجهاد الوظيفي على المرشدين التربويين .
- ٢-اختيار(20) مرشدا ومرشدة تربوي من الذين حصلوا على درجات اعلى من الوسط الفرضي البالغ (72) درجة على مقياس الاجهاد الوظيفي .
- ٣-توزيع المرشدين التربويين وبشكل عشوائي إلى مجموعتين أحدهما ضابطة والأخرى تجريبية بواقع(10) مرشد في كل مجموعة, كما موضح في الجدول (2).

جدول (2) توزيع المرشدين على المجموعتين

المجموعة	عدد المرشدين
المجموعة التجريبية	10
المجموعة الضابطة	10
المجموع الكلي	20

التكافؤ بين المجموعتين:

اجري التكافؤ بين المجموعتين في بعض العوامل التي قد تؤثر في سلامة التجربة وهي (درجة الاجهاد الوظيفي قبل البدء بالتجربة , الجنس، سنوات الخدمة , الحالة الاجتماعية).
أولاً:- درجة الاجهاد الوظيفي قبل البدء بالتجربة:-

للتأكد من تكافؤ المجموعتين في هذا المتغير استخدم (اختبار مان- وتني - Man Whitney test) لعينتين مستقلتين متوسطتين الحجم و بلغت القيمة المحسوبة (45) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (23) وبذلك لم يظهر فرق دال إحصائياً وهذا يشير إلى إن المجموعتين متجانستين في درجة الاجهاد الوظيفي، و الجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3) القيم الإحصائية لاختبار مان - وتني بمقياس الاجهاد الوظيفي للمجموعتين

التجريبية و الضابطة

المجموعة	العدد	مجموع الرتب	قيمة للمحسوبة	قيمة للجدوليه	مستوى الدلالة	دلالة الفرق
التجريبية	10	102	45	23	0,05	غير دالة
الضابطة	10	110				

ثانياً:- سنوات الخدمة :-

لمعرفة دلالة الفرق بين سنوات الخدمة لإفراد العينة , استخدم (اختبار كولمكوف- سميرونوف Kolmogrov-Smirnov test) وتبين أن القيمة المحسوبة بلغت (0,800) وهي اصغر من القيمة الجدولية وهي (0,599) عند مستوى دلالة (0,05) مما يدل على إن المجموعتين متجانستين في متغير سنوات الخدمة والجدول (4).

جدول (4) القيم الإحصائية لاختبار كولمكوف- سميرونوف لمتغير سنوات الخدمة بين المجموعتين التجريبية و

الضابطة

المجموعة	سنوات الخدمة		عدد الأفراد	قيمة ك المحسوبة	قيمة ك الجدولية	مستوى الدلالة	دلالة الفرق
	اقل من 10	اكثر من 10					
التجريبية	5	5	10	0,800	0,599	0,05	غير دالة
الضابطة	5	5	10				

ثالثا:- الحالة الاجتماعية :-

لمعرفة الفرق في الحالة الاجتماعية لإفراد العينة استخدم (اختبار كولمكوف - سميرونوف Kolmogrov-Smirnov test) وتبين إن القيمة المحسوبة (0,600) وهي اصغر من الجدولية (0,99) عند مستوى دلالة (0,05) مما يدل على إن الفرق غير دال إحصائيا بين المجموعتين التجريبية و الضابطة في متغير الحالة الاجتماعية والجدول (5).

جدول (5) القيم الإحصائية لاختبار كولمكوف-سميرونوف لمتغير الحالة الاجتماعية بين المجموعتين

التجريبية والضابطة

المجموعة	الحالة الاجتماعية		عدد الأفراد	قيمة ك المحسوبة	قيمة ك الجدولية	مستوى الدلالة	دلالة الفرق
	متزوج	اعزب					
التجريبية	5	5	10	5,600	5,99	0,05	غير دال
الضابطة	5	5	10				

رابعا:- أداتا البحث:- للتحقق من أهداف البحث تم اعتماد الأداتين الآتيتين:-

أولاً:- تم "تبني مقياس الاجهاد الوظيفي الذي اعده (الحدراوي 2019)، ويتكون هذا المقياس من (24) فقرة، وكانت بدائل الاستجابة خماسية فأعطيت (5) ل (تنطبق علي دائما) (4) ل (تنطبق علي غالبا) و (3) ل (تنطبق علي احيانا) و (2) ل (تنطبق علي نادرا) و (1) ل (لا تنطبق علي ابدا) لل فقرات الايجابية، والعكس الدرجات لل فقرات السلبية تتراوح بين (1-5) واعلى درجة هي على المقياس هي (120) واقل درجة (24)، والوسط الفرضي (72) درجة .

ثانيا:- البرنامج الإرشادي: "تعد تحديد الحاجات الخطوة الرئيسة في البرنامج الإرشادي، إذ قام الباحث بتطبيق مقياس الاجهاد الوظيفي على مجموعة من المرشدين التربويين (100) مرشدا ومرشدة من العاملين ضمن مديرية العامة لتربية محافظة ديالى وتوصل الباحث ان جميع الفقرات تعد حاجات إرشادية ضرورية للعينة لذا قام باعتماد جميع الفقرات في تحديد الحاجات الإرشادية للبرنامج الإرشادي، فعملية تصميم البرنامج الإرشادي يعتبر عملية انتاج وصياغة وتحديد المواد التعليمية اللازمة على ضوء الهدف من الارشاد، وتمر عملية تصميم البرنامج الإرشادي بالخطوات الآتية" :-

أ. تحديد اهداف البرنامج : والأهداف هي الغايات التي يؤمل تحقيقها من وراء البرنامج الإرشادي، وهذه الاهداف هي عبارة عن نتائج يجري تصميمها واقرارها مسبقا، والهدف العام من البرنامج هو خفض الاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

ب. تحديد "نوع المهارات في البرنامج : بعد ان يتم تحديد الحاجات الإرشادية او المهارات الملائمة لهذه الاحتياجات، والتي سيعمل البرنامج الإرشادي على إكسابها لدى المرشدين، وهذه

المهارات (مهارة القبول - مهارة فك الاندماج المعرفي - مهارة الاتصال باللحظة الحاضرة - مهارة الذات كسياق - مهارة توضيح القيم المهنية - مهارة الالتزام السلوكي) وهناك مهارات اخرى داعمة لخفض الاجهاد الوظيفي منها (مهارات ادارة الوقت - مهارات تنظيم الاولويات - مهارات المواجهة الايجابية - مهارات الاسترخاء العضلي والتنفس العميق - مهارات حل المشكلات المهنية) هنالك فنيات المساعدة يتم استخدامها جنبا الى جنب مع فنيات العلاج بالقبول والالتزام لتحقيق اهداف البرنامج الارشادي : المحاضرة - المناقشة والحوار الواجبات المنزلية) .

ت. اختبار أسلوب الإرشاد : سيتم اعتماد على الأسلوب المعتمد في خفض الاجهاد الوظيفي لدى عينة البحث في البرنامج .

ث. تحديد النشاطات والفعاليات ذات العلاقة بأهداف البرنامج :

اختار الباحث النشاطات ذات العلاقة بالنظرية المتبناة والأساليب المستعملة اذ حددت (12) جلسات بواقع جلستين اسبوعيا كما ان الزمن المستغرق في عقد الجلسة (40) دقيقة والجدول (6) يوضح ذلك .

ت	عنوانها	تاريخ انعقادها
١	الاولى	الافتتاحية
٢	الثانية	القبول والالتزام
٣	الثالثة	التقييم والالتزام بخطة الاستدامة المهنية
٤	الرابعة	فك الاندماج
٥	الخامسة	الوعي بالضغوط المهنية
٦	السادسة	القبول والتعايش مع المشاعر السلبية
٧	السابعة	فهم معنى القبول والالتزام
٨	الثامنة	الانتباه الكامل والوعي اللحظي
٩	التاسعة	تحديد القيم المهنية والشخصية
١٠	العاشرة	تعزيز المرونة النفسية
	احد عشر	التعامل مع الضغط والاجهاد في بيئة العمل
١٠	الثانية عشر	الختامية
	الاختبار البعدي	الاحد / ٤ / ١ / ٢٠٢٦

وفيما يأتي نماذج لجلسات البرنامج إرشادية الذي أعده الباحث:-

الجلسة الخامسة

عنوان الجلسة: الوعي بالضغط المهنية التاريخ الخميس ٢٠٢٥/١٢/١١

الحاجة	حاجة المسترشد الى تنمية الوعي بالضغط المهنية
هدف الجلسة	مساعدة المسترشد لتمكين بالوعي بالضغط المهنية
الاهداف السلوكية	جعل المسترشد قادرا على : ١. ان يعرف معنى الوعي بالضغط المهنية ٢. ان يشرح تأثير هذه الضغوط على الاداء والسلوك المهني ٣. ان يعدد مصادر الضغوط المهنية التي يواجهونها
الغنيات والاستراتيجيات	تقديم الموضوع - مناقشة والحوار - التقييم الذاتي - تمارين القبول - الانعكاس الذاتي - الواجبات المنزلية
الانشطة	الترحيب بإفراد الارشادية ويشكرهم على التزامهم • مناقشة جماعية لمشاركة تجارب الاخرين مع ضغوط المهنية تحديد الضغوط المهنية باستخدام استبيان لتقييم مصادر الضغوط تمرين قبول المشاعر من خلال المواقف الضاغطة وتحديد المشاعر المصاحبة مع الملاحظة انها طبيعية وغير ضارة تدريب المسترشدين على التنفس بعمق لمدة ثلاث دقائق مع توجيه التركيز على الحواس الحالية عند ذكر الموقف الضاغط
التقويم البنائي	بتم توجيه الاسئلة الاتية :- ١. يقوم الباحث بتلخيص ما دار في الجلسات من ايجابيات وسلبيات ٢. شارك افراد المجموعة الارشادية في النقاشات وممارسة التمارين العملية
التدريب البيئي	الباحث يطلب من افراد المجموعة الارشادية ان يذكرون موقف واحد يوميا •

الجلسة السابعة

عنوان الجلسة: فهم معنى القبول والالتزام التاريخ الخميس ٢٠٢٥/١٢/١٨

الحاجة	حاجة المسترشد الى فهم نظرية القبول والالتزام
هدف الجلسة	تمكين المسترشدين التعرف على مبادئ نظرية القبول والالتزام
الاهداف السلوكية	جعل المسترشد قادرا على ان: ١. ان يعرف معنى القبول والالتزام ٢. يميز الفرق بين المقاومة وتقبل المشاعر السلبية في بيئة العمل ٣. يربط السلوك المهني بالقيم المهنية والشخصية اثناء مواجهة الضغوط
الغنيات والاستراتيجيات	تقديم الموضوع - مناقشة جماعية والحوار - التقييم الذاتي - تمارين القبول - الانعكاس الذاتي - الواجبات المنزلية

<p>الترحيب بإفراد الارشادية ويشكرهم على التزامهم • • عرض تقديمي لفيدويوهات، شرائح تفاعلية، أمثلة عملية من بيئة العمل استخدام تمرين عملي من خلال كتابة موقف ضاغط حديث، وتحديد المشاعر والأفكار المصاحبة، ثم محاولة قبولها بدلاً من مقاومتها. تمارين ACT للقبول، انعكاس ذاتي، مشاركة اختيارية ضمن المجموعة تمرين الانتباه للحاضر: ممارسة تنفس واع لمدة 3 دقائق مع توجيه التركيز على الحواس والموقف الضاغط الحالي. تدريب عملي فردي وجماعي ربط القيم المهنية بالسلوك: كتابة خطوة صغيرة يمكن القيام بها وفق القيم المهنية عند مواجهة موقف ضاغط</p>	الانشطة
<p>بتم توجيه الاسئلة الاتية :- 3. يقوم الباحث بتلخيص ما دار في الجلسات من ايجابيات وسلبيات 4. ويطلب كتابة تقارير ذاتية حول ممارسة تمارين القبول والانتباه ومدى الالتزام بخطوات السلوك المهني</p>	التقويم البنائي
<p>الباحث يطلب من افراد المجموعة الارشادية ان يذكرون موقف ضاغط يوميا</p>	التدريب البيئي

الفصل الرابع

اولا:- عرض النتائج وتفسيرها (The resute raising)

سيتم في هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصل اليها الباحث في البحث الحالي في ضوء
الفرضيات وتفسيرها، وفق الإطار النظري ، ومناقشتها وفق الدراسات السابقة فضلا عن ابرز
التوصيات والمقترحات ، وكما يأتي:-
الفرضية الأولى : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات
المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده ، وتبين من نتائج الجدول (7) يوضح ذلك اي
توجد فروق بين افراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده •

جدول (7) درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده وقيمة (W) المحسوبة والجدولية

ت	المجموعة التجريبية		فرق بعدي _قبلي	رتبة الفرق	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	درجات الاختبار القبلي	درجات الاختبار البعدي			المحسوبة	الجدولية		
1	55	45	11	6.5				
2	48	31	17	9				
3	38	32	8	4				
4	52	46	5	1				دال

لصالح البعدي	0.05	8	صفر	10	27	31	58	5
				5	10	42	52	6
				2.5	6	47	53	7
				2.5	6	30	36	8
				8	13	35	48	9
				6.5	11	43	54	10

يتضح من ذلك ان القيمة المحسوبة (صفر) للاختبار وهي دالة احصائيا لصالح الاختبار البعدي , اذ تتم المقارنة بالقيمة الجدولية (8) عند درجة الحرية (10) ومستوى دلالة (0.05) مما يشير الى ان هناك فروق معنوية في خفض الاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الاختبار القبلي _ البعدي ولصالح الاختبار البعدي , اي ان درجات افراد المجموعة التجريبية في خفض الاجهاد الوظيفي كان اقل منه في الاختبار القبلي وبدالة احصائية وهذا يشير الى ان البرنامج الارشادي بأسلوب (القبول والالتزام) اثبت فاعلية في خفض الاجهاد الوظيفي للمجموعة التجريبية وان الفروق كانت دالة للبرنامج الارشادي .

٢- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الاجهاد الوظيفي، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية اي لا توجد فروق بين الاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة وجدول (8) يوضح نتائج ذلك.

جدول (8) درجات المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي وقيمة (W) المحسوبة والجدولية

ت	المجموعة الضابطة		فرق بعدي _قبلي	رتبة الفروق	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	القبلي	البعدي			المحسوبة	الجدولية		
1	46	48	-2	1.5-			0.05	غير دال
2	37	35	2	1.5				
3	42	38	4	4				
4	52	49	3	3				
5	54	39	15	9				
6	60	48	12	8	5	6.4		
7	58	58	0	0				
8	45	52	-7	-5				
9	49	40	9	7				
10	56	48	8	6				

يتضح من ذلك ان القيمة المحسوبة (6.4) للاختبار واكبر من القيمة الجدولية (5) وهو غير داله احصائيا عند موازنتها عند درجة الحرية (9) ومستوى دلالة (0.05), مما يشير الى انه ليس هناك فروق ذات دلالة معنوية في خفض الاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الاختبار القبلي _ البعدي للمجموعة الضابطة , وهذا يعني ان مستوى متغير الاجهاد الوظيفي لم يتغير لدى المجموعة الضابطة بقي ثابتا طيلة فترة البرنامج الارشادي بما يؤمن مفهوم السلامة الداخلية للتجربة . اذ لم يحدث اي تغير خارجي يهدد السلامة الداخلية للبرنامج الارشادي , وبالتالي يمكن القول ان ما يحدث من تغيرات في متغير الاجهاد الوظيفي لدى العينة التجريبية كان بسبب التغير المنهجي للمتغير المستقل برنامج بأسلوب (القبول والالتزام) وليس شيء اخر .

٣- الفرضية الثالثة :

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين درجات المجموعة الضابطة والتجريبية في الاختبار البعدي، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة اي توجد فروق بين المجموعة الضابطة والتجريبية بعد تطبيق البرنامج ولصالح المجموعة التجريبية وجدول (9) يوضح نتائج ذلك .

جدول (9) درجات الضابطة والتجريبية في الاختبار البعدي وقيمة (U) المحسوبة والجدولية

ت	المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية		قيمة U		دلالة الفروق
	الدرجة	الرتبة	الدرجة	الرتبة	المحسوبة	الجدولية	
1	47	16	45	12	20.3	23	دالة احصائيا لصالح التجريبية
2	35	5.5	31	3.5			
3	38	7	30	1.5			
4	49	18	46	13			
5	39	9	31	3.5			
6	48	16	42	10			
7	58	20	47	14			
8	51	19	30	1.5			
9	40	9	35	5.5			
10	48	16	43	11			

يتضح من ذلك ان القيمة المحسوبة (20.3) وهي داله احصائيا عند موازنتها بالقيمة الجدولية البالغة (23) عند درجه الحرية (10) ومستوى دلالة (0.05) وبالبالغة مما يشير الى انه توجد فروق بالاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق المجموعة , ولصالح المجموعة التجريبية التي اجري عليها البرنامج الارشادي بأسلوب (القبول والالتزام) ويعزو الباحث السبب في النتيجة علاه الى تعرض المجموعة التجريبية الى البرنامج الارشادي الذي اثر بشكل كبير على درجات المرشدين التربويين على الاختبار على الاختبار البعدي , وان الانشطة والفنيات المساعدة في استخدام هذا الاسلوب هو من الاساليب المعرفية التي تستخدم في الارشاد للمساعدة المرشدين في تخفيض من حدة المشكلات النفسية التي تواجه الافراد من اجل تحقيق المرونة النفسية والتوافق الاجتماعي , وهذا ما أكده عليّة نظرية هايز (Hayes) (المتبني) في العلاج سلوكي الحديث هو اسلوب نفسي (القبول والالتزام) تمكن من تحقيق هدف الارشاد هو مساعده الافراد في تلبية حاجاتهم النفسية .

هذا يؤكد أيضا ان البرنامج الارشادي بما يتضمنها من أنشطة وفنيات له الاثر الكبير في خفض الاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

ثانيا : تفسير النتائج ومناقشتها

اسفرت النتائج الخاصة بالأهداف البحث الحالي عن تأثير البرنامج الارشادي على وفق نظرية (القبول والالتزام) في خفض الاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين فقد تمكن الاسلوب من خفض الاجهاد الوظيفي, وقد انخفضت درجات المجموعة التجريبية ولم يحدث تغير ذو دلالة احصائية على درجات الضابطة التي لم تتعرض لأسلوب ارشادي و بين انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمجموعة الضابطة بالاختبار القبلي والبعدي وذلك لأنها لم تتعرض لأسلوب (القبول والالتزام) وتعتبر نظرية هايز (Hayes) من النظرية سلوكية الحديث وبناء على ذلك يمكن عودة هذا النتيجة للأسباب في ادناه:-

١. اتباع الباحث اسلوب ارشادي (القبول والالتزام) ينتمي الى الارشاد السلوكي الحديث وهذا النظرية واساليبها منسجمة ومتناسقة مع الاهداف البرنامج الارشادي , حيث يعني ان الارشاد السلوكي بالكيفية التي يدرك بها الافراد الاشياء والوقائع وكيف يفكرون فيها وهذا يتعلق اساسا بما يسمى بالأساليب السلوكية والطرق التي يحصل عليها الافراد في تحصيلهم للمعلومات في واقع البيئة، وهذا ما وصفه الباحث من خلال فنيات الاسلوب وكان له الاثر الواضح في تخفيض الاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

٢. كان للبرنامج الارشادي الجمعي بفيناته وانشطته في تطبيق اسلوب اثر فعال وايجابي في المساهمة في خفض الاجهاد الوظيفي كنشاط ممارسة الدور الذي قمن به (المجموعة الارشادية) واستخدام الباحث التعزيز الاجتماعي والانشطة الاخرى التي لها اهمية في الارشاد الجمعي

ومنها القبول والالتزام وعيش الحاضر الفصل المعرفي وهي اساليب وفنيات الاطر النظري تم الاعتماد عليها في بناء البرنامج الارشادي يسعى ويهدف الى خفض الاجهاد الوظيفي وكانت هذه الانشطة فعالة ومنسجمة مع جلسات البرنامج وهذه ما جاء به نتائج البحث.

٣. ان العلاقة الارشادية الايجابية بين الباحث والمرشدين التربويين مبنية على التقبل والاحترام المتبادل , واعطاء الفرصة لهم في التعبير عن افكارهم وآرائهم بكل صراحة وامان واشاعة روح المرح , والثقة المتبادلة وسرية المعلومات والالتزام بمواعيد الجلسات ايضا اثر ايجابيا على نجاح البرنامج الارشادي من حيث انه ساعد على خفض سلوكيات غير مرغوبة بها وجعلهم اكثر تواصل مع الاخرين ومع الزملاء .

٤. عناوين الجلسات مقتبسة من (القبول والالتزام) اذا كانت اكثر ملائه في بناء البرنامج الارشادي واسلوبه السلوكي الحديث لخفض الاجهاد الوظيفي لدى المرشدين التربويين .
٥. ان المواقف التي اختارها الباحث في الجلسات الارشادية كانت قريبة من الواقع العمل والبيئة المدرسية الاجتماعية مما ساعد المرشدين التربويين على سهولة التفاعل مع واقع العمل بمرونة اكثر .

٦. استجابة المرشدين التربويين وتفاعلهم كونهم بحاجة ماسة لمثل هذا البرنامج الارشادي وهم في هذه المهنة (هي ارشاد الاخرين والتعامل بمرونة نفسية اكثر لتجنب الاجهاد في العمل) , ساعد الباحث في نجاح البرنامج الارشادي من خلال تحويل الموضوعات الجلسات الارشادية لتحاكي وتتسجم مع الواقع الارشادي الذي يمر به المرشد التربوي في مكان العمل داخل المؤسسة التربوية .

ثالثا:- الاستنتاجات:-

١.زيادة الاجهاد الوظيفي في الوقت الحاضر مشكلة لا يخلو منها المرشدين التربويين في المؤسسات التربوية نسبه معقوله تعبر عن المشكلة .

٢. ان اسلوب (القبول والالتزام) الذي بني على وفق النظرية السلوكية الحديثة والذي اثبت تأثيره في خفض الاجهاد الوظيفي اثار واعجاب والرغبة لدى المرشدين التربويين وتطبيقه في حياتهم العامة .

٣. ان الأنشطة والفنيات التي اعتمده الاسلوب قد اسهم في مساعده المرشدين التربويين للتعرف على امكانياتهم وقدراتهم الحقيقية لتفعيلها في خفض الاجهاد الوظيفي اي انه كان فاعل ومؤثرة بدليل انه اثبت كفاءته في خفض الاجهاد الوظيفي.

٤. ان تفاعل المرشدين التربويين كمجموعه ارشادية مع البرنامج الارشادي له المساهمة في انجاح جلسات البرنامج الارشادي.

رابعاً:- التوصيات:-

١. اعتماد البرنامج الإرشادي القائم على نظرية القبول والالتزام ضمن خطط التطوير المهني للمرشدين التربويين في المديرية العامة للتربية، لما أثبتته من فاعلية في خفض مستوى الإجهاد الوظيفي وتعزيز المرونة النفسية لديهم.
٢. تنظيم دورات وورش تدريبية متخصصة لتعريف المرشدين التربويين بمبادئ ومهارات القبول والالتزام (كالقبول، والانفصال المعرفي، والالتزام بالقيم)، بهدف تمكينهم من تطبيقها في تعاملهم مع ضغوط العمل اليومية.
٣. إدماج مهارات المرونة النفسية ضمن برامج إعداد المرشدين التربويين قبل الخدمة وإثناءها، لضمان تهيئتهم لمواجهة متطلبات العمل الإرشادي بكفاءة ووعي مهني.

المقترحات:

١. دراسة أثر البرنامج على متغيرات نفسية أخرى مثل الاحتراق النفسي، والرضا الوظيفي، والمرونة النفسية، والتحمل الانفعالي لدى المرشدين التربويين.
٢. تطبيق البرنامج على عينات مختلفة كالمعلمين أو الإداريين التربويين أو طلبة أقسام الإرشاد النفسي، للتحقق من مدى قابلية تعميم نتائجه.
٣. إجراء دراسة تتبعية (طولية) لقياس استمرارية أثر البرنامج بعد مرور مدة زمنية (٣-٦ أشهر أو أكثر)، لمعرفة مدى ثبات أثره في خفض الإجهاد الوظيفي.

المصادر

١. الحدراوي، باقر خضير (٢٠١٩) تأثير الاجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي كلية التقنية الإدارية/ الكوفة/ جامعة الفرات الأوسط التقنية .
٢. دافيد، ج، ليبرمان (٢٠٠٨): كيف تؤثر في الآخرين، ترجمة سعيد الحسنية، الدار العربية للعلوم، بيروت، لبنان.
٣. الدوسري، صالح جاسم (١٩٨٥): الاتجاهات العلمية في تخطيط برامج التوجيه والارشاد، مجلة الخليج العربي، العدد (١٥)، السعودية.
٤. صديق، احمد سمير (٢٠١٧): فعالية العلاج بالقبول والالتزام في خفض التسويف الاكاديمي لذوي صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية بالمرحلة الجامعية، رسالة دكتوراه، قسم الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة المنيا .
٥. العنزي، سعد (١٩٩٦): المصادر الداخلية للإجهاد الوظيفي : دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، ١٣٩ - ١٦٧ .

٦. قيس، ابراهيم حسين (٢٠٠٩): اثر تصميم العمل في الاجهاد الوظيفي دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة، محافظة السليمانية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، المجلة العراقية الادارية، العدد الرابع والعشرون .
7. Boyd, C. P. (2012). Acceptance and commitment therapy for the treatment of adolescent depression: A pilot study in a psychiatric outpatient setting. .Issue. 2.P .Mindfulness.Vol 2
8. Dos Santos, M. J. H., Moreira, S., Carreiras, J., Cooper, C., Smeed, M., de Fátima Reis, M., & Miguel, J. P. (2018). Portuguese version of a stress and well-being evaluation tool (ASSET) at the workplace: validation of the psychometric properties. BMJ open,
9. Flaxman, P. .. (2013). the mindful and effective Employees . Canda Books .Canda: Canda Books
10. Gharib,(2016), Relationship between enthusiasm to physical activity and dependence on physical activity in male and female elite athlete students, European Journal of Experimental Biology, 4(3):332-335
11. Harris, R. .. (2009). made simple an Easy to Read primer on Acptance commitment therapy .Canda: Canda Books.
12. Hayes, et. al. (2006). Acceptance and Commitment Therapy the process and practice of mindful change.New York: New York
13. Hayes, S. &. (2016). Acceptance and Commitment Therapy For dummies.University of Nevada: University of Nevada
14. Jahell-Exupery,(2000), introduction to concept of management by enthusiasm sharing, scientific notebooks of the Silesian University of Technology .organization and management z. 97
15. Kann,(1964), Determinants of Teacher Enthusiasm, International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences, Volume 07 Issue 08 ,August 2017, Page 1-3.
16. Kelley, Santhosh (2011) Organisational Stress among Faculty Members of Higher Education Sector. ERIC. ED522272.

17. Kiuru, H. .. (2021). using assessment to drive the reform of schooling . time to stop pursuing the chimera britash , 59 (4).britash: journal of Educational studies.
18. Lazarus,(1993), Factors Influencing the Organizational Stress among Teachers Working in Higher Education Sector in Kerala: An Empirical Analysis ,Published in the journal Research and Pedagogic Interventions. Vol 2(2.)