Dirasat: Human and Social Sciences, Volume 53, No. 8, 2026, 9843

Deanship of Scientific Research

Marriage and Family Counseling Competencies among The Workers of Family Reform and Reconciliation Offices in The Jordanian Supreme Judge Department and Its Relationship to Occupational Stressors

Ghufran Saqer Saleem Al-Zedaneen [1]، ***Mohammad Khalaf Alkhawaldeh****[2]

[1] Researcher and graduate student، The University of Jordan، Jordan.

[2]Department of Counseling and Special Education، School of Educational Sciences، The University of Jordan، Jordan.

Received: 25/11/2024
Revised: 27/12/2024
Accepted: 18/2/2025
Published online: 1/3/2026

* *Corresponding author:*
m_alkhawaldeh@ju.edu.jo

Citation: Al-Zedaneen, G. S. S., & Alkhawaldeh, M. K. (2026). Marriage and Family Counseling Competencies among The Workers of Family Reform and Reconciliation Offices in The Jordanian Supreme Judge Department and Its Relationship to Occupational Stressors. *Dirasat: Human and Social Sciences*, *53*(8), 9843. https://doi.org/10.35516/Hum.2026.9843

© 2026 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Abstract

Objective This study aimed to explore the marriage and family counseling competencies among the workers of family reform and reconciliation offices in Jordanian supreme judge department and its Relationship with Occupational stressors.

Method: The study used the descriptive correlational approach. Marriage and family counseling competencies scale and occupational stressors scale were developed and their psychometric properties were functionally appropriate when they were extracted. The study sample consisted of (126) workers of family reform and reconciliation offices in the Jordanian Supreme Judge Department in Amman. the capital city.

Results: The study results indicated that the level of marriage and family counseling competencies among the workers of family reform and reconciliation offices was high. while the level of occupational stressors was moderate. Furthermore. the study revealed an inverse correlation between marriage and family counseling competencies and occupational stressors.

Conclusions: The study recommends Training and supervision programs to reduce the occupational stressors among the workers of family reform and reconciliation offices.

Keywords: Marriage and Family Counseling Competencies. Family reconciliation Offices. Occupational Stressors.

كفايات الإرشاد الزواجي والأسري لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنيَّة وعلاقتها بالضغوط المهنيَّة

غفران صقر الزيدانين [1]، ***محمد خلف الخوالدة*** [2]*

[1] باحثة وطالبة دراسات عُليا، الجامعة الأردنيَّة.

[2] قسم الإرشاد والتربية الخاصَّة، كلية العلوم التربويَّة، الجامعة الأردنيَّة، الأردن.

ملخّص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى تعرُّف كفايات الإرشاد الزواجي والأسري لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية وعلاقتها بالضغوط المهنية.

المنهجية: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما طُور مقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري، ومقياس الضغوط المهنية، وقد استخرجت لهما الخصائص السيكومترية. وتكونت عينة الدراسة من (126) من العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية في العاصمة عمان.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى كفايات الإرشاد الزواجي والأسري لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري جاء مرتفعًا، وأظهرت أن مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين جاء متوسطًا، كما كشفت عن وجود علاقة عكسية بين كفايات الإرشاد الزواجي والأسري والضغوط المهنية.

الاستنتاجات: توصي الدراسة بتصميم برامج تدريبية وإشرافية وتنفيذها لخفض مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الاسري.

الكلمات الدالة: كفايات الإرشاد الزواجي والأسري، مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري، الضغوط المهنية.

مقدمة

تشكل الأسرة اللبنة الأساسية لبناء المجتمع الإنساني، كما أنها الحاضنة التربوية الرئيسية لبناء شخصية الفرد؛ فهي البيئة التي يتشكل فيها الفرد ويتعلم منها قيمه ومهاراته الحياتية، وبفضل دورها الحيوي في تنشئة الأجيال ودعم أفرادها، تظل الأسرة عاملًا أساسيًّا في توفير التوازن وتلبية الحاجات الجسدية والانفعالية والاجتماعية للأفراد، والمحافظة على استقرار وازدهار المجتمعات.

إنّ استقرار ومنعة المجتمعات من استقرار الأسر وصلاحها وإصلاحها، فالأسرة هي عماد المجتمع وفيها يتلقى الشخص قيمه وأخلاقه ومنها يكتسب الممارسات الحياتية التي تنعكس واقعًا في مجتمعه. ولكي تحقق الأسرة مقاصدها الشرعية المطلوبة لا بد أن نحقق الأصل الذي بينه الله سبحانه وتعالى أساسًا للأسرة بقوله سبحانه تعالى: (وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُم مِّنْ أَنفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِّتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُم مَّوَدَّةً وَرَحْمَةً ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ) [الروم: 21].

انطلاقًا من ازدياد الاهتمام بالأسرة ومشكلاتها كالعنف والتفكك والإدمان والطلاق وغيرها، ظهر الإرشاد الزواجي والأسري كأحد المجالات المهنية الحديثة في العصر الحالي؛ الأمر الذي أبرز الحاجة الملحة لاستحداث برامج أكاديمية متخصصة في الإرشاد الزواجي الأسري في الجامعات، وكذلك فتح مراكز الإرشاد الزواجي والأسري التي تقدم خدمات الإرشاد الزواجي والأسري المتعددة في التعامل مع حالات سوء التكيف الزواجي والأسري (بنات واخرين، 2021).

يقدم الإرشاد الأسري المساعدة الإنسانية والنفسية والمهنية المتخصصة للأزواج والأسر من قبل شخص مؤهل ومدرب هو المرشد الأسري، والذي له دور فعّال في التعامل مع المشكلات والقضايا الزواجية والأسرية التي تحتاج إلى كفايات ومهارات معرفية وسلوكية وأخلاقية ومهنية عالية، إضافة إلى الخصائص المرتبطة بالشخصية والخلفية العلمية والخبرة العملية المتخصصة، وفاعلية المرشد لمساعدة الأسر والتعامل مع مشاكلها وصولًا لتحقيق الاستقرار والتكيف الأسري لها (ابن سعيد، 2014).

في هذا السياق يوصف الأردن بأنه نموذج في الاهتمام بالقضايا التي تُعنى بالزواج والأسر؛ حيث أنشئت مديرية خاصة للإصلاح والتوفيق الأسري تابعة لدائرة قاضي القضاة، معنية بتقديم خدمات الإرشاد الأسري والزواجي وقايةً وعلاجًا، لجميع قاطني الدولة من مواطنين ولاجئين وزائرين (دائرة قاضي القضاة، 2023).

تعد مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري من المؤسسات المهمَّة التي تهدف إلى توفير الدعم والإرشاد للأزواج والأسر للتعامل مع التحديات والصعوبات التي قد تواجههم في حياتهم اليومية. ويشمل العاملون في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري مجموعة متنوعة من الخبراء، الذين يتعاونون لتقديم خدمات الدعم الشاملة واللازمة للأزواج والأسر في جوانب حياتهم المختلفة لتعزيز العلاقات الزواجية والأسرية (Alhabib, 2020; Alhujaili, 2014) وهم: 1. المرشدون والمصلحون الأسريون الذين يقومون بتقديم خدمات الإرشاد للأزواج والأسر، ويساعدون في تحليل التحديات الأسرية ووضع خطط للتغلب عليها، ويقدمون استراتيجيات لتحسين التواصل وبناء علاقات صحية. 2. المرشدون النفسيون الذين يقدمون دعمًا نفسيًا للأزواج والأسر في التعامل مع قضايا الصحة النفسية، ويساعدون في التعامل مع التوترات والأزمات النفسية. 3. المحامون الأسريون الذين يقدمون خدمات قانونية فيما يتعلق بالقضايا الأسرية مثل الطلاق وحضانة الأطفال، ويساعدون في فهم القوانين والحقوق المتعلقة بالأسرة. 4. العاملون الاجتماعيون المتخصصين في علم الاجتماع الذين يقومون بتقييم احتياجات الأسر وتوجيهها إلى الخدمات والموارد المناسبة، ويعملون مع الأسر لحل وتحسين القضايا والظروف الاجتماعية والاقتصادية. 5. خبراء التربية الذين يقدمون نصائح ودعمًا في مجال أساليب تربية الأطفال وحل المشكلات التربوية. 6. مديرو البرامج الذين يديرون وينسقون الأنشطة والبرامج في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري، ويعملون على تحسين جودة خدمات فريق العمل.

كما يضمن التأهيل العلمي للمرشد، وسماته الشخصية والخبرة العملية في العمل الإرشادي فاعلية العملية الإرشادية وجودة وكفاءة الخدمات المقدمة؛ لذا يجب على العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري أن يكون لديهم معرفة نظرية في مجال عملهم، وتوظيف المهارات والأساليب والاستراتيجيات الإرشادية بفاعلية وصولًا إلى الأثر الإيجابي لمساعدة مراجعي مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري (العمايرة والسفاسة، 2022). كما يجب أن يتصف المرشد الأسري بالعديد من السمات كالاتزان والصبر والنشاط والحيوية والمنطقية والواقعية، وإعطاء اهتمام واحترام للأسر وتقدير حاجاتها (البريثين، 2018).

تشير كفايات الإرشاد الزواجي والأسري إلى مجموعة المعارف والمهارات التي يحتاجها المرشد الأسري ليكون قادرًا على تقديم الدعم والمساعدة للأسر بشكل فعال، وهذه الكفايات تمكّن المرشد من فهم الأوضاع الأسرية ومساعدة الأزواج والأسر على التعامل مع التحديات وتحسين نوعية حياتهم (Lambie et al., 2022). تعتمد كفايات الإرشاد الزواجي والأسري على مجموعة من المهارات الأساسية التي يجب أن يمتلكها المرشد الزواجي والأسري ليكون قادرًا على تقديم الدعم والمساعدة للأزواج والأسر كالاستماع الفعال، والمقدرة على التواصل بشكل واضح وفعال، والمقدرة على تحليل وتقييم الوضع الأسري بشكل عملي ومنطقي وموضوعي، والمقدرة على تحفيز الأزواج والأسر لتحقيق التغييرات الإيجابية في حياتهم، والتعامل مع

مجموعة متنوعة من الثقافات والأوضاع الأسرية المختلفة، ورؤية الأمور من الزاوية الإيجابية وتحفيز الأزواج والأسر على البحث عن الحلول المناسبة، وكذلك توجيههم نحو المصادر والمسارات الصحيحة للتحسين والتطوير والدعم (Celano et al., 2010).

تؤدي كفايات ومهارات المرشد الأسري دورًا حاسمًا في نجاحه في مساعدة الأسر وتقديم الدعم والإرشاد اللازم وتحقيق الأثر الإيجابي وتحسين نوعية حياة الأزواج والأسر، إذ يجب على المرشد الزواجي والأسري أن يكون لديه فهم عميق لمفاهيم ونظريات العمل الأسري والديناميات الأسرية، وكذلك خبرة عملية في التعامل مع الأسر، كما يجب عليه أن يتمتع بمهارات اتصال فعالة ليكون قادرًا على التفاهم والتواصل مع أفراد الأسر بشكل فعال، وهذا يشمل المقدرة على الاستماع باهتمام وتقييم الحاجات والمشاكل، وتحليل وتقييم الوضع الأسري بدقة، ويكون لديه أيضًا المقدرة على تحديد القضايا والمشكلات ووضع خطط عمل فعالة، وأن يكون حساسًا لحاجات الأسر من مختلف الثقافات والخلفيات، والتعامل مع التنوع الثقافي، وأن يكون لديه كذلك المقدرة على توجيه الأسر لاتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات بشكل فعال، وبناء علاقات صحية داخل الأسرة، وأن يكون منظمًا وقادرًا على إدارة وتنظيم وقته بشكل فعال لضمان تقديم الدعم الأمثل للأسر، وأن يلتزم المعايير الأخلاقية والمهنية في تقديم الدعم والإرشاد للأزواج والأسر (البريثين، 2018).

تتمثل مهارات المرشد الأسري في ما يأتي: 1. التواصل والاستماع الفعال لفهم احتياجات ومشكلات الأفراد والأسر. 2. فهم العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الأفراد والأسر. 3. استخدام تقنيات وأساليب الإرشاد بفعالية. 4. بناء علاقات مهنية مع الأسر قائمة على الثقة والتعاون والتعاطف. 5. التقييم الذاتي وتحسين المهارات المستمر. 6. التفكير الناقد لفهم تحديات الأسرة الحياتية (Epstein & Hundert, 2002).

تعد الجمعية الأمريكية للعلاج الزواجي والأسري American Association for Marriage and Family Therapy (AAMFT) من أكبر الجمعيات المهنية في الولايات المتحدة المتخصصة بالإرشاد الزواجي والأسري، وتركز على مجال الإرشاد الزواجي والأسري، وتوفر الموارد ودعم التعليم وتقديم فرص التدريب والتطوير المهني للممارسين في هذا المجال، كما تسعى إلى تعزيز المعايير والأخلاقيات المهنية في مجال الإرشاد الزواجي والأسري عبر الخدمات التي تقدمها، من مثل توفير دورات تدريبية وورش عمل ونشر مواد تعليمية وتدريبية وأبحاث في مجال العلاقات الزواجية والأسرية (Fenell & Weinhold, 2003).

وقد طورت كفايات الإرشاد الزواجي والأسري من قبل الجمعية الأمريكية للعلاج الزواجي والأسري (AAMFT) عبر تحديد المجالات المعرفية والمهارات الضرورية لممارسة الإرشاد والعلاج الزواجي والأسري، وتتمثل هذه المجالات في ما يأتي: 1. قبول العلاج، أي جميع التفاعلات بين المسترشدين والمعالج حتى بناء العقد العلاجي مثل فهم مخاطر وفوائد العلاج النفسي الزواجي والأسري. 2. التقييم والتشخيص الإكلينيكي؛ أي أنشطة تحديد المشكلات التي يجب معالجتها مثل فهم اضطرابات الصحة السلوكية والتشخيص النفسي. 3. تخطيط العلاج وإدارة الحالة 4. التدخلات العلاجية، وتتضمن جميع الأنشطة المصممة لعلاج المشكلات، مثل توفير التثقيف النفسي للأسر التي يعاني أفرادها من أمراض نفسية أو اضطرابات أخرى. 5. القضايا القانونية والأخلاقية والمعايير المهنية، أي جميع الجوانب التي تنطوي على القوانين واللوائح والمبادئ والقيم والأعراف مثل معرفة أخلاقيات المهنة ومعايير ممارسة العلاج والإرشاد الزواجي والأسري. 6. البحث وتقييم البرامج، وتتضمن التحليل المنهجي لجميع جوانب العلاج وكيفية التطبيق والممارسة بفعالية، والمساهمة في تطوير المعرفة الجديدة (AAMFT, 2004).

إن العاملين في مكاتب الاصلاح والوساطة والتوفيق الاسري الذين يتعرضون إلى الصراعات الشخصية التي لم تُحَل، وعدم وجود مهام ومسؤوليات عمل محددة بوضوح، والاحتراق الشديد، وعدم وجود مكافآت مناسبة، أو وجود عقوبة غير مناسبة، قد يصبحون ضحايا لضغوط المهنية، وهي عملية يصبحون عبرها أقل التزامًا بوظائفهم حيث يبدؤون في الانسحاب من العمل. قد تتضمن عملية الانسحاب ردود فعل مثل زيادة التأخير والتغيب وانخفاض أداء العمل وجودة العمل وعلاوة على ذلك، يمكن أن يمتد الضغوط المرتبط بالعمل إلى الحياة الأسرية للعاملين (Maslach, 2003).

من جانب آخر يواجه العاملون في مجال خدمات الصحة النفسية العديد من الضغوط المهنية نتيجة لطبيعة العمل والمسؤوليات والمهام التي يتوجب عليهم إنجازها(احمد، 2018) والضغوط هي القوة أو الضغط الذي يمارس على شيء ما في سياق الحياة اليومية، ويُشير مصطلح الضغوط عادةً إلى الضغط النفسي أو العقلي الذي يتعرض له الشخص نتيجة للتحديات والمتغيرات في البيئة الداخلية أو الخارجية، التي قد تكون ذات طابع مالي أو عملي أو عاطفي أو صحي، وتؤثر في مقدرته على التكيف والتعامل معه (Arnold, 2020). قد تأتي الضغوط من مصادر متنوعة، فهنالك الضغوط العملية مثل ضغوط العمل والمسؤوليات المهنية، والضغوط الشخصية المتعلقة بالعلاقات الشخصية أو الظروف الأسرية، والضغوط الاجتماعية مثل الضغوط المرتبطة بتوقعات المجتمع والعادات الاجتماعية، والضغوط المالية مثل التحديات المتعلقة بالأمور الاقتصادية، والضغوط الزمنية مثل الشعور بعدم كفاية الوقت لإنجاز المهام (Zhang et al., 2019). ويمكن أن يكون تأثير الضغوط إيجابيًا في بعض الأحيان حيث يمكن أن يحفز الشخص للتحسين والتكيف. ومع ذلك، عندما تكون الضغوط مرتفعة أو مستمرة، قد تتسبب في التوتر والتأثير السلبي على الصحة النفسية والجسدية (Fye et al., 2018).

أن الإرشاد مهنة إنسانية يتعامل المرشدون عبرها مع مشكلات وقضايا الناس الحساسة والمؤلمة أحيانًا، ولكون المرشدين بشر يميلون إلى وضع مصالح المسترشدين قبل كل شيء آخر بما في ذلك أنفسهم، ونظرًا إلى أن المرشدين مدربون على رؤية الأمور من وجهات نظر الآخرين، فإنهم غالبًا ما يتجاهلون رعايتهم الذاتية؛ مما يسبب لهم ضغطًا (Ko & Lee, 2021).

تعرف الضغوط المهنية بأنها حالة من الإنهاك النفسي والذهني الناتج عن ضغوط البيئة المهنية، ترافقها رغبة في ترك العمل وعدم الرضا عنه (حسين، 2006) وتشير الضغوط المهنية إلى مجموعة واسعة من المتطلبات المهنية ومتطلبات العمل، إضافة إلى الضغوطات البيئية التي تؤدي إلى الاستجابة للضغط (Quick & Henderson, 2016). بينما يعرفها الثبيتي (2019) بأنها مشاعر وأحاسيس غير صحية يختبرها الشخص العامل نتيجة ضغوط العمل، وتعد أكبر من قدرته على التحمل والمواجهة. كما تعرف الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبًا في أداء الفرد في العمل، ومنها غموض الدور، وصراع الدور، وظروف العمل البيئية، وعبء العمل والعلاقات الشخصية في العمل. كل هذه العناصر والعوامل تسبب الإجهاد الجسمي والنفسي للفرد العامل. ومن مصادر الضغوط المهنية ضغوط ترتبط ببيئة العمل مثل العبء الكمي والكيفي للعمل، وصراع الدور وغموضه، والخلافات مع الزملاء في العمل، وضغوط متعلقة بقواعد وتشريعات العمل، وعدم الرضا المهني، وقلة الأجر بالمقارنة مع الجهد المبذول (سوفي، 2021).

تنقسم أسباب الضغوط المهنية إلى: 1. طبيعة العمل وظروفه، كالازدحام وعدم الخصوصية وساعات العمل والإدارة غير المناسبة. 2. غموض الدور وعدم وضوح المسؤوليات المهنية المطلوبة من الشخص، خصوصًا في بداية استلام عمل جديد أو الترقية أو التعيين الجديد (عسكر، 2003). 3. مسببات تتعلق بالشخص، مثل: أ. نمط الشخصية، فهناك نمطان من الشخصية (أ وب) حيث إن أصحاب الشخصية (أ) هم أكثر تعرضًا للضغوط من أصحاب الشخصية (ب) ب. الحالة النفسية والجسدية، مثل الإحباط والقلق الذي يقف حاجزًا أمام تحدي الضغوط في حين أن الصحة النفسية والجسدية تساعد على تحمل الضغوط والتقليل من حدتها. ج. القدرات والخبرات السابقة، فكلما كانت هذه القدرات والخبرات عالية كانت فرصة الشخص في التحكم في مسببات الضغوط عالية والعكس صحيح (شفيق، 2009). د. مسببات تتعلق بجوانب العلاقات الاجتماعية والأسرية للشخص (ابراهيمي،2015).

ثمة اتجاهات نظرية عديدة تفسر الضغط النفسي، ومنها: نظرية تناذر التكيف لهانز سيلي التي ترجع الضغط إلى ثلاثة عوامل: 1. عوامل الضغط الجسدي وهي الأحداث المزعجة والآلام الجسدية. 2. عوامل الضغط النفسي وهي القلق والمخاوف والإرهاق الفكري. 3. عوامل الضغط الاجتماعي، وهي صراعات مهنية وعلاقات اجتماعية سيئة (Hobfoll, 1989).

ووفقًا لنظرية ماسلاش (Maslach, 2003) هناك ثلاثة مكونات للضغوط: الضغط العاطفي، وتبدد الشخصية، وتناقص الإنجاز الشخصي. ينظر إلى هذه الضغوط على أنها مستقلٌ بعضها عن بعض، ولكنها تعمل بشكل متضافر لتحديد مستوى الضغط. ومع ذلك، فإن تجربة أحد مكونات الضغوط يمكن أن تزيد من احتمالية تجربة المكونات الأخرى.

وتربط نظرية سبيلبرجر (Spilberger) بين الضغوط النفسية والقلق؛ حيث تعتبر نظريته مقدمة ضرورية لفهم الضغوط النفسية؛ فالضغط النفسي الناتج عن ضاغط معين يسبب حالة القلق، كما أنه يميز بين مفهوم الضغط (STRESS) ومفهوم التهديد (THREAT) فكلاهما مفهومان مختلفان، فكلمة "ضغوط" تشير إلى الظروف والأحوال البيئية المختلفة التي يترتب عليها الضيق، والتهديد النفسي الذي قد يصل إلى درجة معينة من الخطر على الشخص، بينما تشير كلمة "التهديد" إلى تفسير وتحليل ظرف وموقف معين على أنه خطير ومخيف ومرعب (Adib Ibrahim et al., 2019).

من جهة أخرى تسهم الضغوط المهنية في مجموعة واسعة من المشاكل الصحية، كأمراض القلب والشرايين، والاضطرابات النفسية كالقلق والاكتئاب، التي تمثل عائقًا وعبئًا على الأشخاص في أثناء ممارستهم أدوارهم المهنية (Said & El-Shafei, 2021). كما يترك الضغط المهني العديد من الآثار على العامل ومنها الإرهاق وارتفاع ضغط الدم وصعوبة التركيز والارتباك وضعف جهاز المناعة والألم المزمن والأداء السيئ في العمل والغياب المتكرر وانخفاض الإنتاجية (Mustafa et al., 2015). كما يمكن أن تؤدي ضغوط العمل اليومية إلى الإرهاق النفسي وتغيير الأداء الاجتماعي والعلائقي؛ فالضغط المهني هو التعب والإجهاد المرتبط بالعمل ويمتد إلى جميع جوانب الحياة (Waegemakers & Lane, 2019). تؤثر الضغوطات المهنية في المرشدين، مثل عبء الحالات، والموارد والتدريب والإشراف غير الكافي في أماكن تقديم الخدمات الصحة النفسية العامة، وكما يمكن أن يؤدي تصور العامل عن تجاربه المهنية أو الضغوطات إلى أحكام تؤثر في قراراته بشأن بيئة عمله أو مؤسسته (Lecomte et al., 2018). كذلك إن بعض المرشدين عانوا من الشعور بخيبة الأمل عندما لم يتحسنوا المسترشدين وطالبي الخدمة؛ مما قد يؤدي إلى الإرهاق والضغوط (Shuck et al., 2018).

إن المرشدين في مجال الصحة النفسية لديهم ثاني أكثر الوظائف ضغطا في أمريكا، ويرجع ذلك إلى متطلبات تحمل التوتر، نتيجة الخطأ وضغط الوقت والراتب السنوي (Giang, 2013). كما يعاني مرشدو الصحة النفسية معدلات مثيرة للقلق من الإرهاق بسبب الضغوطات المهنية وانخفاض الرضا الوظيفي (Von Hippel et al., 2019).

يمكن أن يكون لضغوط المهنية تأثير سلبي على الحالات النفسية للعاملين كالمستويات المرتفعة من التوتر والاكتئاب والقلق والتعب المزمن، كما قد تسهم الضغوط أيضًا في إدمان الكحول وتعاطي العقاقير(Frone, 2008). وكذلك تؤدي إلى الضغط الانفعالي والانفصال عن زملاء العمل، وتقييم الذات السلبي، وانخفاض تقدير الذات، أن الضغوط المهنية المرتفعة تتسبب في انخفاض أداء العمل وزيادة التغيب عن العمل وترك الموظفين للعمل(Ellis, 2006).

لقد أجريت العديد من الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة ومنها دراسة لامبي وآخرون (Lambie et al., 2022) وقد هدفت الى تقييم كفايات الإرشاد الزواجي والأسري في كندا، وتكونت عينة الدراسة من (10) أسر، استخدمت أداة تقييم صممت لقياس نتائج تعلم المتدربين في ميدان الإرشاد الزواجي والأسري، وذلك في ما يتعلق بالكفايات الأساسية والتخصصية، بما يتوافق مع معايير مجلس الاعتماد لبرامج الإرشاد والبرامج التعليمية ذات الصلة (CACREP)، وأظهرت نتائج الدراسة أن كفايات الإرشاد الزواجي والأسري التي وضعتها الجمعية الأمريكية للإرشاد الزواجي والأسري لا بد من تطويرها وتقديم توجهات لبرامج الإعداد باستخدام هذا التقييم والمجالات المستقبلية للبحث.

وأجرى جونسون (Johnson,2023) دراسة هدفت تقييم تجربة الضغط لدى المرشدين الذين يتعاملون مع التحديات ويبحثون عن الحلول أثناء تقديم الخدمات في المجتمع، وتكونت عينة الدراسة من (100) مرشد ومرشدة، واستخدم المنهج النوعي في فهم تجارب المرشدين المهنيين المرخصين الذين يعانون من الإرهاق والضغوطات، وقد جمعت البيانات عبر مقابلات شبه منظمة، وحللت البيانات باستخدام التحليل الموضوعي النظري، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه من الضروري توازن المرشدين في أثناء العمل عبر التحديات وتلبية احتياجات المجتمع، وأوضحت النتائج أهمية الحصول على الموارد والدعم في أثناء مواجهة الضغوطات للمرشدين، ووجود بيئة عمل إيجابية للمرشدين للمساعدة في التعامل مع التحديات في أثناء تقديم الخدمات، والحاجة إلى الدعم التنظيمي والمجتمعي لتعزيز قدرتهم على تقديم الخدمات، وأخذ فترات راحة صحية للحفاظ على الصحة الشخصية والتعامل مع الضغوطات.

كما أجرى العمايرة والسفاسفة (2022)دراسة هدفت إلى تعرُّف مستوى الكفايات المهنية التي يمتلكها العاملون في مراكز الإصلاح الأسري وعلاقتها بمستوى الدافعية المهنية لديهم، تكونت عينتها من (100) فرد من الأفراد العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في الأردن، واستُخْدِم مقياس الكفايات المهنية ومقياس الدافعية المهنية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين الكفايات المهنية والدافعية المهنية، كما أشارت إلى أن مستوى كلٍّ من الكفايات المهنية والدافعية المهنية على الدرجة الكلية جاء متوسطًا.

هدفت دراسة أحمد (2022) إلى تحديد الضغوط المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية الأسرة، وتكونت عينتها من (53) أخصائي اجتماعي في قطر، وأظهرت نتائجُها أن أهم الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأخصائيون الاجتماعيون تتمثل في وجود صعوبة في التواصل مع العملاء وعدم الثقة بالنفس.

وأجرت العقيلي (2021) دراسة هدفت إلى توضيح طبيعة دور مكاتب التوفيق والوساطة الأسرية في تقليل النزاعات الأسرية وانخفاض معدلات الطلاق في الأردن من وجهة نظر عاملي التوفيق والوساطة، تكونت عينتها من (130) عضوًا عاملًا في مكاتب التوفيق والوساطة الأسرية، وأظهرت نتائجها أن إنشاء مكاتب التوفيق والإصلاح الأسري كان له دور واضح وفعال في تقليل معدلات الطلاق في الأردن.

هدفت دراسة ميلين وآخرين (Mullen et al., 2021) إلى تقييم الفروق في الاحتراق وضغوط العمل والرضا المهني لدى مرشدي المدارس في المكسيك، وتكونت عينتها من (327) مرشد ومرشدة، وأظهرت نتائجها ارتفاع الإرهاق والضغط المهني، مع انخفاض مستوى الرضا المهني.

قامت بنات وآخرون (2021) بدراسة هدفت إلى تعرُّف الكفاية المهنية ودورها في التكيف الأسري لدى مرشدي مكاتب الإصلاح والتوفيق الأسري، وتكونت عينتها من (43) مرشدًا ومرشدة من العاملين في مكاتب الإصلاح والتوفيق الأسري التابعة لدائرة قاضي القضاة في الأردن، واستخدم مقياس للكفايات المهنية لمرشدي الإصلاح الأسري، ومقياس التكيف الأسري، وأظهرت نتائجها أن مستوى كل من الكفايات المهنية والتكيُّف الأسري كان مرتفعًا.

وأجرت الحبيب (2019) دراسة هدفت إلى تحديد واقع عمل الممارسين المهنيين في مراكز الإرشاد الأسري في الرياض والقصيم، اشتملت عينتها على (37) من الممارسين المهنيين في مراكز ومكاتب الإرشاد الأسري والزواجي، وتوصلت إلى أن أهم الأدوار المرتبطة بالممارسين المهنيين هي مساعدة الأسرة على معرفة الخلل في العلاقات الأسرية، وتقديم المساعدة للمسترشدين لزيادة الكفاءة الاجتماعية لديهم، وأن أهم المعارف المرتبطة بالممارسين المهنيين هي الحرص على الاطلاع على كل جديد في مجال الإرشاد الزواجي والأسري، كما اتضح أن أهم المهارات المرتبطة بالممارسين المهنيين هي الحرص على بناء علاقة مهنية قبل البدء بمرحلة العلاج.

وأجرى عيد وابراهيم (2019) دراسة هدفت إلى تعرُّف مستوى الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى المرشدين النفسيين، تكونت عينتها من (108) مرشد ومرشدة يعملون في المدارس الإعدادية والثانوية في محافظة حمص، واستخدم مقياس الضغوط المهنية ومقياس التوافق المهني، وأظهرت نتائجها أن مستوى الضغوط المهنية لدى المرشدين كان متوسطًا.

عبر استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها درست متغير كفايات الإرشاد الزواجي والأسري، وكذلك متغير الضغوط المهنية كل على حدة وفي بيئات جغرافية مختلفة؛ فقد بحثت دراسة لامبي وآخرين (Lambie et al., 2022) في تقييم كفايات الإرشاد الزواجي والأسري الأساسية والتخصصية، أما دراسة العمايرة والسفاسفة (2022) فحاولت الكشف عن الكفايات المهنية وعلاقتها بالدافعية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري، في حين حاولت دراسة بنات وآخرين (2021) تعرُّف الكفايات المهنية وأثرها في التكيُّف الأسري، كما حاولت دراسة (الحبيب، 2019) تعرُّف واقع العمل في مكاتب الإصلاح والتوفيق والوساطة الأسرية، في حين بحثت دراسة العقيلي (2021) في طبيعة دور مكاتب الإصلاح والتوفيق والوساطة الأسرية، أمّا في ما يتعلق بالضغوط المهنية فقد تناولت دراساتٌ سابقة متغير الضغوط النفسية والمهنية لدى المرشدين والأخصائين بالبحث في بيئات مختلفة، مثل دراسة (عيد وابراهيم، 2019؛ أحمد، 2022) (Mullen et al., 2021; Johnson, 2023).

تتمثل استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تكوين خلفية نظرية حول متغيرات الدراسة، وفي تحديد العلاقة بين بعض متغيرات الدراسة، وفي تطوير مقياسي الدراسة. وتتميز الدراسة الحالية عن سابقاتها بأنها ربطت بين كفايات الإرشاد الزواجي والأسري والضغوط المهنية معاً؛ إذ تفرَّدت بأنها بحثت في كفايات الإرشاد الزواجي والأسري لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية وعلاقتها بالضغوط المهنية في محافظة العاصمة عمان.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تبرز فكرة مشكلة الدراسة من الاعتقاد بأهمية الإرشاد الزواجي والأسري وخدماته، وكذلك دور المرشد الأسري وتدريبه وكفاياته في التعامل مع قضايا سوء التكيف الزواجي والأسري، كما أشارت نتائج الدراسات السابقة (العمايرة والسفاسفة، 2022؛ بنات وآخرين، 2021؛ العقيلي، 2021) (Lambie et al., 2022).. كما تظهر مشكلة الدراسة عبر ملاحظة ازدياد التحديات والمسؤوليات التي يتعين على المصلح أو المرشد الأسري التعامل معها في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية كإحدى الجهات التي تعنى بالأسرة والزواج والقضايا والخدمات ذات الصلة بهما (العقيلي، 2021؛ الحبيب، 2019؛ ابو عميرة والسليم، 2018)، الأمر الذي يجعل المرشد أو مقدم خدمات الصحة النفسية يواجه ضغوطًا مهنية ونفسية في عمله كما أشارت نتائج الدراسات السابقة (عيد وإبراهيم، 2019) (Johnson,2023).

بناءً على ما سبق؛ حاولت الدراسة فهم سيكولوجية وواقع حال العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري من جانبين معًا: الأول يتعلق بكفايات الإرشاد الزواجي والأسري التي يمتلكونها، والثاني يتعلق بالضغوط المهنية التي يواجهونها في عملهم، وكذلك العلاقة بينهما. وتتلخص مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن أسئلتها الآتية:

1. ما درجة كفايات الإرشاد الزواجي والأسري لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية؟
2. ما درجة الضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية؟
3. هل توجد علاقة دالة إحصائيًا عند مستوى (α=0.05) بين كفايات الإرشاد الزواجي والأسري والضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية؟

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في ما يأتي:

- تحديد درجة كفايات الإرشاد الزواجي والأسري لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية.
- تحديد درجة الضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية.
- الكشف عن العلاقة بين كفايات الإرشاد الزواجي والأسري والضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في جانبين، هما:

الأهمية النظرية: تبرز أهمية الدراسة نظريًّا في تناولها بالمنهج العلمي موضوع الإصلاح والإرشاد الزواجي والأسري في الأردن، وبالتحديد كفايات المرشد أو المصلح الأسري الضرورية لممارسة المهنة وأداء المهام والواجبات بكفاءة ومهنية. إضافة إلى ذلك، تتناول الدراسة موضوعًا علميًّا هو متغير الضغوط المهنية التي تواجه العاملين في مجال الإصلاح والإرشاد الزواجي والأسري.

الأهمية العملية: تكمن الأهمية العملية للدراسة في توفيرها للمسؤولين وأصحاب القرار في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة

قاضي القضاة الأردنية، وأمناء مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري، والباحثين وطلبة الدراسات العليا، مقاييس حول كفايات الإرشاد الزواجي والأسري والضغوط المهنية، خاصة بالمصلح والمرشد الزواجي والأسري والعاملين في هذا الميدان، كما وفرت بيانات ومعلومات لتحسين وضبط ومراقبة جودة أداء العاملين في تقديم خدمات الإصلاح والإرشاد الزواجي والأسري لتكون متخصصة وذات نوعية عالية، ووفرت معلومات لأصحاب القرار في دائرة قاضي القضاة عن واقع حال العاملين في مجال الإصلاح والإرشاد الزواجي والأسري والتي قد تسهم في مجال التدريب والإشراف في الإرشاد الزواجي والأسري التي يجب التركيز عليها أيضًا في مجال إعداد وتدريب المرشدين الأسريين الجدد أو المبتدئين.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

كفايات الإرشاد الزواجي والأسري (Marriage and Family Counseling Competencies): تشير إلى مجموعة من المعارف والمهارات التي يحتاجها المرشد الزواجي والأسري ليكون قادرًا على تقديم الدعم والمساعدة للأزواج والأسر بشكل فعال، وهذه الكفايات تمكّن المرشد من فهم الأوضاع الأسرية، ومساعدة الأزواج والأسر على التعامل مع التحديات وتحسين نوعية حياتهم (Lambie et al., 2022). وتعرف إجرائيًّا لغايات هذه الدراسة بالدرجة التي حصل عليها العامل في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوافق الأسري عبر الاستجابة لمقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري المطوّر لأغراض الدراسة.

الضغوط المهنية (Occupational Stressors): حالة من الإنهاك النفسي والذهني الناتج عن ضغوط البيئة المهنية، ترافقها رغبة في ترك العمل وعدم الرضا عنه (حسين،2006). وتعرف إجرائيًّا لغايات هذه الدراسة بأنها الدرجة التي حصل عليها العامل في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري عبر الاستجابة على مقياس الضغوط المهنية المطوّر لأغراض الدراسة.

العاملون في مكاتب الإصلاح الأسري (The Workers of Family Reform and Reconciliation Offices): هم الأعضاء المكلفون بممارسة الإصلاح والإرشاد الزواجي والأسري الوقائي والعلاجي للأزواج والأسر التي تراجع مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري، التابعة لدائرة قاضي القضاة الأردنية، الذين يشترط عند تعيينهم حصولهم على درجة البكالوريوس على الأقل في تخصصات الشريعة، أو القانون، أو علم النفس، أو علم الاجتماع (دائرة قاضي القضاة، 2023). ولأغراض الدراسة الحالية هم المرشدون العاملون في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري التابعة لدائرة قاضي القضاة الأردنية والمحاكم الشرعية في محافظة العاصمة عمان خلال عام 2024.

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة استُخْدِم المنهج الوصفي الارتباطي؛ لكونه الأنسب لغرض الدراسة المتمثل في الكشف عن كفايات الإرشاد الزواجي والأسري لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية وعلاقتها بالضغوط المهنية.

المشاركون في الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية في محافظة العاصمة عمان، البالغ عددهم (126) عاملًا وفقاً لإحصائيات دائرة قاضي القضاة الأردنية للعام (2023-2024)، وقد تكونت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة نفسه من العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية في محافظة العاصمة عمان، وبلغ عددهم (113) عاملًا.

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، طُوِّرَت الأدواتُ الآتية:

أولًا: مقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري

بعد الاطلاع على الأدب والمقاييس السابقة في مجال الإرشاد الزواجي والأسري، وذات العلاقة بموضوع كفايات الإرشاد الزواجي والأسري مثلا (العمايرة والسفاسفة، 2020؛ بنات وآخرون، 2021) (AAMFT, 2004) طُوِّر مقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري بصورته الأولية من (55) فقرة موزعة على سِتَّة أبعاد.

أولًا: الصدق الظاهري: للتحقق من الصدق الظاهري لمقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري بصورته الأولية، عرض المقياس على (12) محكِّمًا من المختصين في العلوم النفسية، وذلك بهدف تحكيم المقياس من حيث انتماء وشمولية أبعاد وفقرات المقياس، والصياغة اللغوية، ووضوح الفقرات، كذلك حذف أو إبعاد الفقرات غير المناسبة أو اقتراح فقرات وأبعاد جديدة، وقد جرى الأخذ بملاحظات المحكمين حول المقياس وبنسبة اتفاق بلغت (80%).

تصحيح المقياس

لتصحيح المقياس جرى اعتماد تدريج ليكرت الخماسي لمعرفة كفايات الإرشاد الزواجي والأسري؛ حيث أعطيت الإجابة: "دائما" (5) درجات، و"غالبا" (4) درجات، و"أحيانا" (3) درجات، و"نادرًا" (2)، و"أبدًا" (1)، وقد بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصَل المفحوص عليها (250)، وأدنى درجة (50)، كما جرى الحكم على متوسطات تقدير مستوى كفايات الإرشاد الزواجي والأسري على النحو الآتي:

- من (1.00- 2.33) منخفض.
- من (2.34- 3.66) متوسط.
- من (3.67- 5.00) مرتفع.

ثانيًا: الدلالات التمييزية: للتحقق من صدق بناء المقياس طبق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (31) مرشدًا ومرشدة من خارج عينة الدراسة، واستخرجت قيم معاملات ارتباط بيرسون بين استجابات العاملين على الفقرات والدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لمقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري، كما هو مبين في الجدول (1).

الجدول 1: معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للبعد ولمقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري.

البعد								
القبول للعلاج			التقييم والتشخيص الإكلينيكي			تخطيط العلاج وادارة الحالة		
رقم الفقرة	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس ككل	رقم الفقرة	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس ككل	رقم الفقرة	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس ككل
1	0.57	0.40	12	0.26	0.70	20	0.63	0.58
2	0.42	0.28	13	0.67	0.76	21	0.36	0.25
3	0.47	0.35	14	0.79	0.82	22	0.69	0.63
4	0.73	0.51	15	0.65	0.64	23	0.57	0.69
5	0.56	0.48	16	0.53	071	24	0.44	0.52
6	0.35	0.53	17	0.73	0.85	25	0.61	0.64
7	0.50	0.61	18	0.64	0.61	26	0.79	0.72
8	0.39	0.43	19	0.80	0.82	27	0.45	0.50
9	0.56	0.70	ارتباط البعد مع المقياس ككل		0.85	ارتباط البعد مع المقياس ككل		0.85
10	0.58	0.45						
11	0.49	0.45						
ارتباط البعد مع المقياس ككل		0.84						

البعد								
التدخلات العلاجية			القضايا القانونية والأخلاقية والمعايير المهنية			البحث وتقييم البرنامج		
رقم الفقرة	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس ككل	رقم الفقرة	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس ككل	رقم الفقرة	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس ككل
28	0.70	0.71	39	0.74	0.68	46	0.73	0.79
29	0.76	0.81	40	0.49	0.64	47	0.83	0.72
30	0.82	0.69	41	0.69	0.69	48	0.69	0.74
31	071	0.62	42	0.69	0.69	49	0.72	0.45
32	0.70	0.78	43	0.69	0.67	50	0.51	0.38
33	0.85	0.83	44	0.69	0.59	ارتباط البعد مع المقياس ككل		0.88
34	0.61	0.47	45	0.81	0.66			
35	0.82	0.76	ارتباط البعد مع المقياس ككل		0.86			
36	0.79	0.75						
37	0.58	0.59						
38	0.68	0.69						
ارتباط البعد مع المقياس ككل		0.92						

يلاحظ من الجدول (1) أن قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للبعد الأول تراوحت بين (0.35 -0.73) وتراوحت قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس بين (0.25-0.85)، وأن قيم معاملات ارتباط الدرجة الكلية للأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.84 - 0.92)، وقد جرى اعتماد معيار قبول الفقرة بأن يكون معامل ارتباطها أكثر من (20%)، وأن تكون دالة عند مستوى الدلالة (α =0.05) وبذلك فقد حذفت الفقرة (11) من البعد الأول، والفقرتان (1، 6) من البعد الثالث.

ثبات المقياس: للتأكد من ثبات مقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري، وتم حساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس وأبعاده حسب معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي؛ حيث طبق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (31) مرشدًا ومرشدة، والجدول (2) يبين تلك النتائج.

الجدول 2: معاملات ثبات مقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري و أبعاده.

البعد	معامل الثبات	البعد	معامل الثبات
الأول	0.83	الرابع	0.93
الثاني	0.87	الخامس	0.90
الثالث	0.83	السادس	0.86
الدرجة الكلية		0.97	

يلاحظ من الجدول (2) ان قيم معاملات ثبات أبعاد المقياس تراوحت بين (0.83 - 0.93) كما بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للمقياس ككل (0.97)، وعليه جرى اعتماد المقياس بصورته النهائية المكونة من (50) فقرة.

ثانياً: مقياس الضغوط المهنية

بعد الاطلاع على الأدب والمقاييس السابقة ذات العلاقة بموضوع الضغوط المهنية مثلا (أحمد، 2022؛ عيد وإبراهيم، 2019)، طور مقياس الضغوط المهنية للعاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية، وتكون المقياس بصورته الأولية من (35) فقرة.

أولًا: الصدق الظاهري: للتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الضغوط المهنية بصورته الأولية، عرض المقياس على (12) محكِّمًا من المختصين في العلوم النفسية، وذلك بهدف تحكيم المقياس من حيث انتماء وشمولية فقرات المقياس، والصياغة اللغوية، ووضوح الفقرات، وحذف الفقرات غير المناسبة أو اقتراح فقرات جديدة، وقد جرى الأخذ بملاحظات المحكِّمين حول المقياس بنسبة اتفاق بينهم (80%)، وحذفت (7) فقرات، وعدلت الصياغة اللغوية لِـ(12) فقرة.

ثانياً: الدلالات التمييزية: للتحقق من صدق بناء المقياس طبق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (31) مرشدًا ومرشدة، وقد استخرجت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في الجدول (3).

الجدول 3: معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية.

الرقم	ارتباط الفقرة	الرقم	ارتباط الفقرة	الرقم	ارتباط الفقرة	الرقم	ارتباط الفقرة
1	0.66	**8**	0.77	**15**	0.88	**22**	0.61
2	0.58	**9**	0.79	**16**	0.73	**23**	0.22
3	0.82	**10**	0.76	**17**	0.79	**24**	0.65
4	0.64	**11**	0.72	**18**	0.79	**25**	0.67
5	0.73	**12**	0.72	**19**	0.84	**26**	0.58
6	0.85	**13**	0.73	**20**	0.86	**27**	0.70
7	0.83	**14**	0.84	**21**	0.69	**28**	0.45

يلاحظ من الجدول (3) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.22 - 0.88)، وقد جرى اعتماد معيار قبول

الفقرة بأن يكون معامل ارتباطها أكثر من (20%) وأن تكون دالة عند مستوى دلالة (α=0.05)، وبناء على ذلك لم تحذف أية فقرة.

ثبات المقياس: للتأكد من ثبات مقياس الضغوط المهنية طبق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (31) مرشدًا ومرشدة من خارج عينة الدراسة، وقد استخرج معامل الاتساق الداخلي للمقياس حسب معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، وبلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0.97). وعليه، جرى اعتماد المقياس بصورته النهائية المكونة من (28) فقرة.

تصحيح المقياس

لتصحيح المقياس تم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي لقياس مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية. أعطيت الاستجابة: "دائمًا" (5) درجات، و"غالبًا" (4) درجات، و"أحيانًا" (3) درجات، و"نادرًا" (2)، و"أبدًا" (1)، وقد بلغت أعلى درجة يمكن أن يُحصَل عليها (140)، وأدنى درجة (28)، كما تم الحكم على متوسطات تقدير مستوى الضغوط المهنية على النحو الآتي:

- من (1.00- 2.33) منخفض.
- من (2.34- 3.66) متوسط.
- من (3.67- 5.00) مرتفع.

إجراءات الدراسة

اشتملت الدراسة على الإجراءات الآتية:

- مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع ومتغيرات الدراسة.
- الحصول على الموافقات الرسمية لتسهيل تنفيذ الدراسة وجمع البيانات المطلوبة،
- تطوير أداتي الدراسة واستخراج خصائصهما السيكومترية بالطرق المحددة مسبقًا.
- حصر مجتمع الدراسة واختيار أفراد عينة الدراسة المشاركون في الدراسة من المرشدين العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية في محافظة العاصمة عمان.
- تطبيق أداتي الدراسة ورقيا على أفراد عينة الدراسة من العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية خلال الفترة (2/18 - 3/14- 2024/2023).
- جمع البيانات وإدخالها ومعالجتها باستخدام برنامج (SPSS) وفقًا لأسئلتها.
- استخراج نتائج الدراسة ومناقشتها، وتقديم التوصيات والمقترحات.

1. **متغيرات الدراسة**

تتمثل متغيرات الدراسة في:

- كفايات الإرشاد الزواجي والأسري.
- الضغوط المهنية.

2. **المعالجة الإحصائية**

- للتأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة، استخرج معامل الارتباط بيرسون، ومعامل كرونباخ ألفا للإتساق الداخلي.
- للإجابة عن سؤالي الدراسة الأول والثاني استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث استخرج معامل ارتباط بيرسون.

3. **نتائج الدراسة ومناقشتها**

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة كفايات الإرشاد الزواجي والأسري لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال، حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على كفايات الإرشاد الزواجي والاسري مرتبة تنازليًا حسب المتوسطات الحسابية، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على أبعاد كفايات الإرشاد الزواجي والأسري مرتبة تنازليًا حسب المتوسطات الحسابية.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة

1	القبول للعلاج	4.314	0.542	مرتفع
4	التدخلات العلاجية	4.128	0.702	مرتفع
5	القضايا القانونية والأخلاقية والمعايير المهنية	4.127	0.892	مرتفع
2	التقييم والتشخيص الإكلينيكي	4.109	0.682	مرتفع
3	تخطيط العلاج وإدارة الحالة	3.995	0.824	مرتفع
6	البحث وتقييم البرنامج	3.847	0.955	مرتفع
الدرجة الكلية		4.117	0.579	مرتفع

يشير الجدول (4) إلى أن متوسط الدرجة الكلية لمقياس كفايات الإرشاد الزواجي والأسري بلغ (4.117) وبانحراف معياري (0.579) وهي درجة مرتفعة، وتراوحت متوسطات الأبعاد الفرعية للمقياس بين (3.84 – 4.31)، وجميعها بمستوى مرتفع، وجاء بالمرتبة الاولى بعد "القبول للعلاج" بمتوسط حسابي (4.31)، وبالمرتبة الاخيرة بعد "البحث وتقييم البرنامج" بمتوسط حسابي (3.84).

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى معرفة العاملين في مكاتب الإصلاح والتوفيق الأُسري بأسس ممارسة الإرشاد الزواجي والأُسري، وبالمبادئ ومراحل نمو الفرد والأسرة، وكذلك امتلاكهم مهارات إدارة جلسات الإرشاد الزواجي والأسري، مثل مهارة العمل التعاوني ومهارة طرح السؤال، ومهارة التلخيص، ومهارة جمع المعلومات، ومهارة إعادة تصور المشكلة، ومهارة الحفاظ على سرية المعلومات وحماية الحالة وسجلات العمل وفقا لأخلاقيات المهنة، ولديهم أيضا المقدرة على تطوير المعرفة الجديدة في مجال الإرشاد الزواجي والأسري وتقييم وتعزيز الكفايات الشخصية والمهنية بموضوعية (AAMFT, 2004). كما يمكن تفسير ذلك في ضوء الوعي المتزايد للعاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري بمتطلبات عملهم من معارف ومهارات متنوعة، وقدرتهم على توظيف إمكاناتهم وطاقاتهم واستثمارها في مواقف العمل الواقعية بصورة ملائمة، وبما أن الإرشاد الأسرى مهنة كباقي المهن فلا بد للعاملين في مكاتب الاصلاح والوساطة والتوفيق الاسري أن يمتلكوا كفايات إرشادية متنوعة لمساعدة المسترشدين والأزواج أو الاسر في حل خلافاتهم، كما أكدت دراسة الحبيب (2019) أن المرشد الزواجي والأسري يجب أن يتمتع بكفايات إرشادية وذلك بحكم طبيعة التعليم والتدريب والأشراف المستمر من قبل دائرة قاضي القضاة حتى يؤدي المرشد الزواجي والأسري دوره على أكمل وجه وبكفاءة.

ولا بد من الإشارة إلى حرص قسم الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية على تأهيل كوادر متخصصة عبر تدريب العاملين في مجال الإرشاد والاصلاح الأسري وإعطائهم دورات تدريبية ترفع من كفاياتهم؛ مما يزيد من تمكينهم لأداء مهامهم بشكل مناسب، والوصول إلى تحقيق الغاية الرئيسة من وجود مكاتب الاصلاح والوساطة والتوفيق الأُسري. (العقيلي، 2021)

تناغمت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (بنات وآخرين، 2021)، واختلفت مع نتيجة دراسة (العمايرة والسفاسفة،2022)، التي أشارت إلى أن مستوى الكفايات جاء متوسطًا.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة الضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال، حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مقياس الضغوط المهنية مرتبة تنازليًا حسب المتوسطات الحسابية، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة على فقرات مقياس الضغوط المهنية مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
23	أرى أن راتبي لا يتناسب مع مؤهلي العلمي	3.45	1.282	متوسط
13	أرى أن فرص النمو والتطور المهني محدودة	3.01	1.159	متوسط
2	يقلقني التفضيل لبعض العاملين على الآخرين	2.88	1.273	متوسط
22	أشعر بالقلق بسبب ضعف استجابة الأسرة لتوجيهات المرشد	2.87	1.257	متوسط
17	أشعر بالضغط بسبب رغبة الأسر الحصول على حلول سريعة لمشكلاتهم	2.85	1.283	متوسط
10	أشعر بصعوبة توفير المكان المناسب لتقديم الخدمات الإرشادية	2.81	1.238	متوسط
26	يزعجني نقص التجهيزات والمعدات اللازمة لأداء العمل	2.77	1.268	متوسط
16	أتعامل مع عدد كبير من الأسر بشكل يومي لقلة المرشدين	2.74	1.259	متوسط
1	أشعر بالتوتر في عملي	2.73	1.234	متوسط

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
14	أعتقد أن طريقة تقييم عملي غير واضحة	2.72	1.326	متوسط
25	أشعر بعدم الاستقرار في التعليمات الإدارية المتعلقة بالعمل	2.66	1.258	متوسط
24	أشعر بالملل بسبب روتين العمل	2.65	1.246	متوسط
21	أشعر بالضغط بسبب قلة الدعم الاجتماعي والمساعدة والتقدير للمرشدين	2.64	1.363	متوسط
12	أنزعج عندما ترفض الإدارة طلبًا لي	2.63	1.212	متوسط
4	يتطلب العمل جهدًا أكبر من مهاراتي	2.58	1.287	متوسط
3	أشعر بالإحباط في أثناء أداء العمل	2.57	1.274	متوسط
11	أرى أن أجواء العمل تتسم بالتوتر النفسي	2.56	1.322	متوسط
27	أرى أن عدد ساعات العمل مرهق جدًّا	2.55	1.268	متوسط
5	أشعر بالضغط في عملي بسبب صعوبات العمل	2.54	1.303	متوسط
6	أواجه صعوبة في التنقل في بيئة العمل	2.42	1.353	متوسط
9	أعتقد أن مهاراتي وقدراتي غير موظفة في عملي	2.38	1.352	متوسط
15	أعتقد أنني أفتقد للخبرة في عملي	2.38	1.358	متوسط
7	ترهقني كثرة وتنوع الأعمال التي أقوم بها	2.38	1.284	متوسط
8	أستغرق وقتًا طويلًا لأداء المهام الموكلة لي	2.35	1.260	متوسط
28	أشعر بعدم الكفاءة مقارنة بزملائي في العمل	2.35	1.329	متوسط
18	زملائي في العمل غير متعاونين	2.30	1.342	منخفض
20	أشعر بضعف الدافعية للعمل الإرشادي	2.28	1.264	منخفض
19	أشعر بعدم القيمة في بيئة العمل	2.28	1.326	منخفض
الدرجة الكلية		2.618	0.969	متوسطة

يشير الجدول (5) أن مستوى الضغوط المهنية جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.618) وبانحراف معياري (0.969)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (23) "أرى أن راتبي لا يتناسب مع مؤهلي العلمي" بمتوسط حسابي (3.45) وبانحراف معياري (1.282) وبدرجة متوسطة، والفقرة (13) "أرى أن فرص النمو والتطور المهني محدودة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.01) وبانحراف معياري (1.159)، فيما جاءت الفقرة (20) في المرتبة قبل الأخيرة "أشعر بضعف الدافعية للعمل الارشادي" بمتوسط حسابي (2.28) وبانحراف معياري (1.264) وبدرجة منخفضة، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (19) "أشعر بعدم القيمة في بيئة العمل" بمتوسط حسابي (2.28) وبانحراف معياري (1.326) وبدرجة منخفضة.

يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية يعانون من مصادر متعددة للضغوط النفسية والمهنية، والتي كان لها الأثر في شعورهم بالضغط النفسي والمهني ومنها مثلا محدودية فرص النمو المهني كطبيعة التعيين بعقود، والشعور بالتفضيل لبعض العاملين على الآخرين، ويمكن أن يسبب ذلك توترًا وإحباطًا وضغوطًا مهنية للعاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الاسري بسبب مشاعرهم وتفكيرهم السلبي. كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأنَّ ما يقدم للعاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري من برامج إرشادية تدريبية في مجال إدارة والتعامل مع الضغوط النفسية والمهنية بشكل خاص ربما لا تكون كافية وحدها لإحداث تغييرات إيجابية تعزز من مهارة العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري على التعامل مع ما يعترضهم من أحداث ومواقف وضغوط مهنية، وأن الدورات التدريبية لا تراعي قدرة العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري على التعامل مع الضغوط المهنية بشكل ملائم وصحيح.

كما أن غياب المتابعة ومراعاة الحالة النفسية وتقديم الدعم للعاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في أثناء العمل يؤثر سلبًا؛ حيث أوضحت النتائج أهمية الحصول على الموارد والدعم في أثناء التعامل مع الضغوط من قبل المرشدين العاملين كما جاءت في دراسة (Johnson,2023). وعليه، فالضغوط المهنية تمثل خطرًا على صحة العامل النفسية والجسمية لما ينتج عنها من آثار سلبية، فالاستخدام الأمثل لأساليب التعامل مع الضغوط المهنية وإدارتها سواء كانت فردية أو جمعية فذلك يعني تخطي أو تجاوز الضغوط المهنية السلبية الناتجة. وقد تناغمت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (عيد وإبراهيم، 2019) التي أظهرت أن مستوى الضغوط المهنية كان متوسطًا.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى (α=0.05) بين كفايات الإرشاد الزواجي والأسري والضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال، حُسب معامل ارتباط بيرسون بين متغيري كفايات الإرشاد الزواجي والأسري والضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في دائرة قاضي القضاة، والجدول (6) يبين النتائج.

4. **الجدول 6: معامل الارتباط بين كفايات الإرشاد الزواجي والأسري والضغوط المهنية لدى أفراد الدراسة.**

	كفايات الإرشاد الزواجي والأسري	الدلالة الإحصائية
الضغوط المهنية	-0.265	0.005

يلاحظ من الجدول (6) وجود علاقة عكسية دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين كفايات الإرشاد الزواجي والأسري والضغوط المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري، وبلغ معامل الارتباط (-0.265).

ويمكن عزو النتيجة إلى ان العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري لديهم مهارة على التعامل مع ضغوطهم المهنية؛ حيث تتضمن كفايات الإرشاد الزواجي والأسري مهارات وتدخلات وأساليب علاجية وإرشادية قد تساعدهم على التعامل مع مختلف الأحداث والمواقف الضاغطة بشكل فاعل، وكذلك زيادة معرفتهم بما ينبغي أن يقوموا به، ويقدموه من خدمات وأدوار خلال عملهم في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري، كما أنهم -ونتيجة لامتلاكهم الكفايات والمهارات والمعارف- أكثر مقدرة على التفكير الايجابي، وتقييم ما يعترضهم من أحداث وضغوط مهنية يومية بشكل إيجابي أفضل؛ مما يمكنهم من وضع المسار والخطة المناسبة من أجل التعامل مع تلك الضغوط المهنية، ووجود علاقة مهنية يسودها المناخ المهني والإتصال المبني على الثقة والاحترام، وتبادل المعلومات والخبرات، والانفتاح والحوار والنقاش وتبادل وجهات النظر باحترام والفهم المتبادل بين العاملين، وكذلك فعالية التدريب الذي تقوم به مكاتب الإصلاح والتوفيق الأسري؛ مما يحسن كفايات الإرشاد الزواجي والأسري لدى العاملين الذي بدوره يخفض المشاعر السلبية لديهم كالضغط والقلق.

وقد تناغمت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (العمايرة والسفاسفة، 2022) التي أشارت إلى وجود علاقة طردية بين الكفايات المهنية والدافعية المهنية كمتغير معاكس لضغوط المهنية، وانسجمت مع دراسة (بنات وآخرين، 2021) التي أشارت إلى وجود علاقة طردية بين الكفايات المهنية والتكيف الأسري كمتغير معاكس لضغوط المهنية.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي بما يأتي:

- تأكيد استمرارية تقديم وتنفيذ برامج إشراف وتدريب جمعية تستند إلى نماذج إشرافية، كنموذج تطوير المهارة والنموذج السلوكي وغيرها، للعاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري، تهدف إلى تعزيز كفايات الإرشاد الزواجي والأسري العامة والمتخصصة عبر خطط وجلسات إشرافية جمعية عملية.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية وإشرافية تستند إلى اتجاهات نظرية، كالاتجاه السلوكي والمعرفي لخفض مستوى الضغوط المهنية وتقديم الدعم النفسي لدى العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري عبر محاضرات توعوية وتثقيفية وجلسات إرشادية جمعية عملية.
- توجيه وتوعية العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري عبر المحاضرات والورش التدريبية نحو إدراك مدى خطورة استمرار تعرضهم للضغط المهني وما يترتب عليه من آثار سلبية قد تؤثر فب صحتهم النفسية والجسمية.
- الاستفادة من التجارب الرائدة للدول المتقدمة والجمعيات العالمية في مجال الإرشاد الزواجي والأسري عبر إرسال البعثات من العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري إلى هذه الدول والجمعيات مثل برامج تبادل الخبرات.

إجراء دراسات حول كفايات الإرشاد الزواجي والأسري على مناطق وبيئات جغرافية أخرى تشمل جميع العاملين في مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري وفقا لبعض المتغيرات كالجنس والمؤهل العلمي والدرجة العلمية.

المصادر والمراجع

ابن سعيد، ل. (2014). دور المرشد الاسري في التعامل مع حالات الخيانة الزوجية: دراسة وصفية مطبقة على مكاتب الارشاد الاسري بالرياض. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، (2) ،.475-466

أحمد، ع. (2022). الضغوط المهنية للاخصائيين الاجتماعيين بمجال الاسرة. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 22(22)، 15-56.

أحمد، م. (2018). *الضغوط النفسية والتوافق النفسي للمتقاعدين*. عمان: مركز الكتاب الاكاديمي.

البريثين، ع. (2018). *الإرشاد الأسري*. عمان، الأردن: دار الشروق.

بنات، س.، وعربيات، ر. والبلاونة، ر.، والبلاونة، خ. (2021). الكفايات المهنية للمرشدين العاملين في مكاتب الإصلاح والتوفيق الأسري التابعة لدائرة قاضي القضاة في الأردن ودورها في التكيف الأسري. *دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 48(2)، 299-316.

الثبيتي، ي. (2019).*الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفكرية بمدينة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة أم القرى، السعودية.

الحبيب، ن. (2019). *واقع عمل الممارسين المهنيين في مراكز ومكاتب الإرشاد الأسري*: دراسة ميدانية مطبقة على مراكز ومكاتب الإرشاد الأسري بمدينة الرياض والقصيم، السعودية.

حسين، ط. (2006). *ادارة الضغوط النفسية والمهنية*. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

دائرة قاضي القضاة. (2023). *تعليمات اعضاء مكاتب الاصلاح والتوفيق الاسري الصادرة استنادا للمادة (13) من نظام مكاتب الاصلاح والوساطة والتوفيق الاسري رقم (17).*

سوفي، ن. (2021). الضغوط المهنية للمدربين والعملية التعليمية. *مجلة العلوم الانسانية*، 23(1)، 333-317.

شفيق، ع. (2009). *ضغوط العمل، منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها*. معهد الادراة العامة.

الشلبي، ي.، وحمدان، م.، وشراب، ي. (2019). واقع الارشاد الاسري في مراكز وجمعيات الاصلاح الاجتماعي بمنطقة مكة المكرمة. *المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية*، 42(1)، 27-102.

عسكر، ع. (2003). *ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها*. (ط3). الكويت: دار الكتاب الحديث.

العقيلي، آ. (2021). دور مكاتب الإصلاح والوساطة والتوفيق الأسري في الأردن في الحد من النزاعات الأسرية من وجهة نظر العاملين بها. *دراسات العلوم الشرعية والقانون*، 48(2)، 1-2.

العمايرة، ع.، والسفاسفة، م. (2022). الكفايات المهنية وعلاقتها بالدافعية المهنية لدى العاملين في مكاتب الإصلاح الأسري في الأردن. *مجلة التربوية*، 41(194)، 337-356.

عيد، هـ.، وإبراهيم، م. (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشدين النفسيين المدرسيين في محافظة حمص. *مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية*، 41(72)، 101-142.

الفقهي، م.، وسليمان، ع. (2020). الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الإرشاد الأسري. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 63(1)، 201-233.

References

Ahmed, A. (2022). Professional stress of social workers in the field of family. *Journal of the College of Social Work for Social Studies and Research*, 22(22), 15-56

Ahmed, M. (2018). *Psychological stress and psychological adjustment among retirees*. Amman: Academic Book Center.

Al-Amaira, A., & Al-Safasfa, M. (2022). Professional competencies and their relationship to professional motivation among workers in family reform offices in Jordan. *Education Journal (Al Azhar)*, 41(194), 337-356.

Al-Aqili, A. (2021). The role of family reform، mediation and reconciliation offices in Jordan in reducing family disputes from the point of view of their employees. *Studies of Sharia Sciences and Law*, 48(2), 1-2.

Al-Braithen, A. (2018*). Family counseling*. Amman, Jordan: Dar Al-Shorouk.

Al-Habib, N. (2019). *The reality of professional practitioners' work in family counseling centers and offices*: A field study applied to family counseling centers and offices in Riyadh and Qassim, Saudi Arabia.

Al-Thabeti, Y. (2019). *Occupational stress and its relationship to job satisfaction among intellectual education teachers in Taif city. Unpublished master's thesis*, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.

Askar, A. (2003). *Life stress and ways to cope with them*. (3rd ed.). Kuwait: Dar Al-Kitab Al-Hadith.

Banat, S., Arabiyat, R., Balawneh, R., & Balawneh, K. (2021). Professional competencies of counselors working in the family reconciliation and reform offices affiliated with the Department of the Chief Justice in Jordan and their role in family adaptation. *DRASET Humanities and Social Sciences*، 48(2), 299-316.

Bin Saeed, L. (2014). The role of the family counselor in dealing with cases of marital infidelity: A descriptive study applied to family counseling offices in Riyadh. *Journal of Studies in Social Service and Human Sciences*, (2), 466-475.

Eid, H., & Ibrahim, M. (2019). Professional stress and their relationship to professional compatibility among school psychological counselors in Homs Governorate. Al-Baath University *Journal for Humanities*, 41(72), 101-142.

Hussein, T. (2006). *Managing psychological and professional stress*. Amman: Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution.

Shafiq, A (2009). *Work stress, a comprehensive approach to studying stress, its sources, results, and how to manage it*. Institute of

Public Administration

Sofi, N. (2021). Professional stress of trainers and the educational process. *Journal of Humanities*, 23(1), 317-333.

Supreme Judge Department. (2023). *Instructions for members of the Family Reform and Mediation Offices issued pursuant to Article (13) of the Family Reform, Mediation and Mediation Offices System No. (17).*

Adib Ibrahim, M., Abdul Aziz, A., Suhaili, N. A., Zahid Daud, A., Naing, L., & Abdul Rahman, H. (2019). A Study into Psychosocial Work Stressors and Health Care Productivity. *The international journal of occupational and environmental medicine*, 10(4), 185–193. https://doi.org/10.15171/ijoem.2019.1610

Al-Habib, M. (2020). Suggested educational foundations for developing family reform in the Personal Status Court in Riyadh from the point of view of family reformers. *Journal of the Faculty of Education*, 36(9), 30-76.

Al-Hujaili, A. (2014). Obstacles to family reform from the point of view of family reformers. *Al-Azhar University Education Journal*, 159(3), 543-574.

American Association for Marriage and Family Therapy. (2004). *Marriage and family therapy core competencies.*

Arnold, T. (2020). An evolutionary concept analysis of secondary traumatic stress in nurses. *Nursing forum*, 55(2), 149–156. https://doi.org/10.1111/nuf.12409

Celano, M. P., Smith, C. O., & Kaslow, N. J. (2010). A competency-based approach to couple and family therapy supervision. *Psychotherapy (Chicago Ill.)*, 47(1), 35–44. https://doi.org/10.1037/a0018845

Chao, W., & Lou, Y. (2018). Construction of Core Competencies for Family Therapists in Taiwan. *Journal of Family Therapy*, 40(2), 265-286.

Ellis, A. P. J. (2006). System breakdown: The role of mental models and transactive memory in the relationship between acute stress and team performance. *Academy of Management Journal*, 49(3), 576–589. https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.21794674

Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. JAMA, 287(2), 226–235. https://doi.org/10.1001/jama.287.2.226

Fenell, D., & Weinhold, B. (2003**).** *Counseling families: An Introduction to Marriage and Family Therapy*. Love Publishing Company.

Frone, M. R. (2008). Are work stressors related to employee substance use? The importance of temporal context assessments of alcohol and illicit drug use. *The Journal of applied psychology*, 93(1), 199–206. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.199

Fye, H. J., Gnilka, P. B., & McLaulin, S. E. (2018). Perfectionism and school counselors: Differences in stress، coping، and burnout. *Journal of Counseling & Development*, 96(4), 349–360. https://doi.org/10.1002/jcad.12218

Giang, V. (2013). *The 14 most stressful jobs in America*. Business Insider.

Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *The American psychologist*, 44, 513-524. doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Johnson, S. (2023). *Community Counselors' Experiences of Stress When Providing Services: A Generic Qualitative Study***.** *Unpublished Doctoral Dissertation*, Capella University.

Ko, H., & Lee, S. M. (2021). Effects of imbalance of self- and other care on counselors Burnout. *Journal of Counseling and Development*, 99(3), 252–262. https://doi.org/10.1002 jcad.12372

Lambie, G., Frawley, C., Haugen, J., & Grushka, J. (2022). The Assessment of Marriage, Couples, and Family Counseling Competencies a Measure to Support Preparation Programs**.** *The Family Journal***,** 31(2), 198-204. https://doi.org/10.1177/10664807221125894

Lecomte, T., Samson, C., Naeem, F., Schachte, L., & Farhall, J. (2018). Implementing cognitive behavioral therapy for psychosis: An international survey of counselors' attitudes and obstacles. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 41(2), 141-148. https://doi.org/10.1037/prj0000292

Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.

Maslach, C. (2005). Understanding burnout: Work and family issues. In D. F. Halpern & S. E. Murphy (Eds.). From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor (pp. 99-114). Mahwah, NJ: Erlbaum

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. https://doi.org/10.1177/0192636521999828

Mustafa, M., Muniandy, R., Hashmi, M., Sharifa, A., & Nang, M. (2015). Causes and Prevention of Occupational Stress. *Journal of Dental and Medical Sciences*, (14)11, 98-104. https://doi.org/10.9790/0853-1411898104

Quick, J., & Henderson, D. (2016). Occupational stress: Preventing suffering، enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. https://doi.org/10.3390/ijerph13050459

Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress، job satisfaction، and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Resea*rch, 28(7), 8791-8801.

https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8

Shuck, B., Peyton Roberts, T., & Zigarmi, D. (2018). Employee perceptions of the work environment، motivational outlooks، and employee work intentions: An HR practitioner's dream or nightmare? *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 197-213. https://doi.org/10.1177/1523422231875720

Von Hippel, C., Brener, L., Rose, G., & Von Hippe, W. (2019). Perceived inability to help is associated with client-related burnout and negative work outcomes among community mental health workers. Health & social care in the community, 27(6), 1507–1514. https://doi.org/10.1111/hsc.12821

Waegemakers, S., & Lane, A. (2019). PTSD symptoms، vicarious traumatization، and burnout in front-line workers in the homeless sector. *Community Mental Health Journal*, 55(3), 454-462. https://doi.org/10.1007/s10597-018-00364-7

Zhang, Y., Crant, M., & Weng, O. (2019). Role stressors and counterproductive work behavior: The role of negative affect and proactive personality. *International Journal of Selection & Assessment*, 27(3), 267-279. https://doi.org/10.1111/ijsa.12255.