

التنفيس الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين

م.د. بسمة هاشم خضير غانم

938899aa@gmail.com

المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ الثانية

الملخص

هدف البحث الحالي الى التعرف على التنفيس الانفعالي لدى المرشدين التربويين والى التعرف على مستوى التوافق المهني والتعرف على العلاقة بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين، طبقت الباحثة على عينه مكونه من (٢٠٠) مرشد ومرشدة في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى بواقع (٣٥) ذكور و(٣٥) اناث وفي الرصافة الثانية بواقع (٣٠) ذكور و(٣٠) اناث والكرخ الثانية بواقع (٣٠) ذكور و(٤٠) اناث للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) وتم بناء مقياس التنفيس الانفعالي وتبني مقياس التوافق المهني حيث تم استخراج الصدق بطريقتين الصدق الظاهري وصدق البناء والثبات تم استخراجهم بطريقة إعادة الاختبار وطريقة معادلة الف كرونباخ

حيث أوضحت نتائج البحث أن المرشدين يتمتعون بالقدرة على التنفيس الانفعالي وهذا يدل على الافادة من تخصصهم في التعامل مع الانفعالات بسلوك الايجابي، كما أظهرت النتائج أن المرشدين التربويين متوافقين في عملهم وهذا يعكس انهم يحبون مهنتهم ومتفاعلين في انجاز مهامهم الارشادية ومندفعين في تحقيق اهدافهم، كما وجدت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين بمستوى عال من الدلالة وهذا يدل ان التنفيس الانفعالي لديهم قد مكنهم من التوافق مهنيًا وتم التوصل الى بعض التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التنفيس الانفعالي، التوافق المهني.

Emotional catharsis and its relationship to professional adjustment

among educational counselors

Dr. Basma Hashim Khudair Ghanem

General Directorate of Education of Baghdad/Al-Karkh II

Abstract

The current research aims to identify emotional catharsis among educational counselors, to determine their level of professional adjustment, and to explore the relationship between emotional catharsis and professional adjustment among educational counselors. The researcher applied the study to a sample of (200) male and female counselors in the General Directorate of Education of Baghdad, Al-Karkh I (35 males and 35 females), Al-Rusafa II (30 males and 30 females), and Al-Karkh II (30 males and 40 females) for the academic year (2024-2025). An emotional catharsis scale and a professional adjustment scale were developed and adopted. Validity was established using two methods: face validity and construct validity. Reliability was established using the test-retest method and Cronbach's Alfa equation. The research results showed that counselors possess the ability to catharsis, indicating the benefit of their specialization in dealing with emotions. The results also showed that educational counselors exhibit positive behavior and are well-adjusted in their work, reflecting their enjoyment of their profession, their engagement in fulfilling their counseling tasks, and their motivation to achieve their goals. Furthermore, the results revealed a highly significant correlation between emotional release and professional adjustment among educational counselors, indicating that their emotional release has enabled them to achieve professional adjustment. Several recommendations and suggestions were then formulated.

Keywords: Emotional Release, Professional Adjustment.

الفصل الأول**مشكلة البحث**

يتعرض الافراد في مختلف مراحل حياتهم الى مواقف متعددة ومؤثرات متنوعة ناتجة عن مصادر متعددة كالبيت والعمل والمجتمع، مما يجعلهم يعيشون تحديات نابعة من طبيعة العصر الحديث بما يجمله من تطورات سريعة وتغيرات اجتماعية متلاحقة ولأن طبيعة الحياة المعاصرة

تتطلب من الانسان مرونة في التعامل مع هذه المواقف فان الضغوطات المتزايدة في بيئة العمل والحياة الاجتماعية تفرض عليه القدرة على التكيف وتحقيق التوازن الانفعالي والمهني (الرواحية، ٢٠١٦: ٢)

وأشار (الروسان، ٢٠١٦) أن الارشاد التربوي يسعى الى مساعدة الافراد على تحقيق أهدافهم التربوية والمهنية كونه يساهم في التكيف الإيجابي مع متطلبات الحياة ويعمل على تنمية القدرات النفسية والاجتماعية التي تمكن الفرد من مواجهة الصعوبات والتحديات، فالإرشاد النفسي يسعى الى مساعدة الافراد في فهم ذاتهم وتحقيق ذاتهم مهنيا وشخصيا مما يعزز لديهم الشعور بالرضا والانجاز والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة المرتبطة بمستقبلهم المهني (الروسان، ٢٠١٦: ٢)

يلجأ الإنسان إلى التنفيس الانفعالي السليم عندما يعجز عن التعبير المباشر عن مشاعره العميقة، إما بسبب غياب شخص يثق به ليفصح له عما يثقل كاهله، أو نتيجة الخوف من رفض الآخرين أو إساءة فهمه وفي حال عدم قدرته على التعبير الصحي، قد يلجأ إلى للتنفيس، مثل إيذاء الذات، أو الاعتداء على الآخرين، أو الانخراط في سلوكيات ضارة كالتدخين أو السرقة أو استخدام العنف اللفظي والجسدي. وتمثل هذه الأفعال مؤشرات على حالة غضب أو توتر داخلي لم يجد الفرد طريقة مناسبة للتعامل معه بصورة صحية Dollard ١٩٩٣

وقد أظهرت دراسات حديثة ان التنفيس عن المشاعر السلبية يعد الية من اليات التعامل النفسي مع الضغوطات، اذ يساهم في خفض الاعراض النفسية الداخلية عند الافراد الذين يعانون من مستويات عالية من التوتر، كما بينت الأبحاث ان اثر التنفيس الانفعالي يعتمد على مستوى الدعم الاجتماعي فقد يكون مفيدا عندما يكون الدعم منخفضا بينما قد يفاقم المشاعر السلبية اذا كان الدعم الاجتماعي مرتفعا جدا

ويرى (العيسوي ٢٠٠١) ان التنفيس الانفعالي هو عملية نفسية تهدف الى التخلص من الشحنات الانفعالية المكبوتة عن طريق التعبير عنها بأساليب امنة ومقبولة اجتماعيا تساهم في التكيف مع المواقف الضاغطة (العيسوي، ٢٠٠١) (marr 2022)،

وعلى ضرورة اللجوء الى التفريغ الانفعالي وذلك لان المشاكل النفسية الكثيرة تؤثر على أجزاء الجسم وعلى الصحة النفسية للفرد منها (التخفيف من التوتر والضغط النفسي، والوقاية من الاضطرابات النفسية والجسدية، تحسين العلاقات الاجتماعية، تحقيق التوازن الانفعالي، تحسين الأداء والتركيز) لذلك يجب علاج هذه المشكلات النفسية ومعالجتها ليستطيع ان يشق طريقة في الحياه من خلال تقليل العوائق والمعوقات التي توقف تقدم الانسان عن أهدافه وعلى نموه

وقد اشارت العديد من الدراسات الى ان التنفيس الانفعالي يعد من اليات الوقاية المهمة من الاضطرابات النفسية الناتجة من الكبت مثل القلق والاكتئاب لما له دور في تحرر الطاقة الانفعالية السلبية قبل تحولها الى اعراض مرضية والتي بدورها تؤثر على التوافق المهني للفرد يؤكد علماء الطب على وجود علاقة بين الجسم والعقل فيما يتعلق بالصحة فما نسبته (٩٠%) او اكثر من الامراض العضوية التي يتم تشخيصها في العيادات والمستشفيات تعود أسبابها الى عوامل نفسية

ومن خلال عمل الباحثة كمرشدة تربوية اذ لاحظت سوء توافق المهني لدى بعض المرشدين ويرجع السبب في ذلك عدم توفر فرص التطور الوظيفي والابداع مما يولد الضغوطات في العمل، وعالية تتمثل مشكلة البحث الحالي بالإجابة على السؤال الاتي: هل هناك علاقة بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين ؟

أهمية البحث

يعتمد نجاح العملية الإرشادية في الأساس على وجود مرشدين تربويين يتمتعون بالإخلاص، والصحة الجسمية والنفسية، والثبات الانفعالي، والقدرة على التعامل مع الآخرين، إضافة إلى الإلمام التام بالأدوار والمسؤوليات التربوية والإرشادية المنوطة بهم (الرواحية، ٢٠١٦: ٢)

وتحظى مهنة الإرشاد بأهمية كبيرة في دعم نمو الطلاب وتطورهم، إذ تعد من المهن التربوية والاجتماعية الفاعلة. ويعد مجال الإرشاد التربوي أحد أهم الميادين التي ينبغي للمرشد النفسي تحقيق أعلى مستوى ممكن من التوافق المهني فيها، نظراً لأن معظم وقته المهني يقضى ضمن هذا المجال، ولما له من أهمية في حياته ومكانته الاجتماعية. فالتوافق المهني يعكس رضا المرشد النفسي عن عمله، وعن بيئته المهنية، وعن علاقاته بزملائه، وهو عنصر أساسي لتمكينه من أداء مهامه على أكمل وجه وتحقيق النجاح في عمله (أحمد، ١٩٩٩: ٢٩)

يعتبر التنفيس الانفعالي من الأساليب النفسية التي تمكن الفرد من الحفاظ على توازنه النفسي والانفعالي إضافة الى انه صمام الأمان الذي يساعد الفرد على التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة والى التوافق المهني وضغوطات الحياه المختلفة (عبد الرحمن، ٢٠٢٠: ١٤٠)

ان نجاح التنفيس الانفعالي قائم على العلاقة الارشادية السليمة وتهيئة مناخ نفسي مناسب يتيح الفرصة للتنفيس الانفعالي الذي يؤدي الى تخفيف ضغط الكبت والتخلص من التوتر الانفعالي (زهرا، ١٩٩٩: ٢٨١)

ويرى فرويد ان التنفيس الانفعالي هو احد اليات الدفاع النفسي التي تساعد الفرد على تقليل حدة الصراع الداخلي بين الرغبات والمشاعر من جهة أخرى كما يساهم في تعزيز الصحة النفسية ومنع تراكم الضغوطات الانفعالية (فرويد، ١٩٩٣: ٢٠)

لقد أصبح الإرشاد التربوي في الوقت الحاضر مجالاً مستقلاً من مجالات علم النفس، بعدما بات يمتلك إطاراً علمياً متيناً، ويستند إلى نظريات معرفية وسلوكية واضحة، إضافة إلى امتلاكه أساليبه الخاصة. ويعد طلب الإرشاد سلوكاً طبيعياً لدى الفرد السوي، إذ يلجأ إلى الوالدين أو المعلمين أو غيرهم من الراشدين طلباً للنصح والاستفادة من آرائهم لمساعدته في مواجهة المشكلات التي يتعرض لها في حياته اليومية (جابر وجياد، ٢٠١٥: ١٢٨)

ويعد التنفيس الانفعالي في المجال الارشادي وسيلة علاجية اذ يساعد المتعلمين او المسترشدين على التخلص من الشحنات الانفعالية الزائدة التي قد تعيق التفكير السليم واتخاذ القرار مما يسهم في تحسين التوافق النفسي والاجتماعي والمهني (الزهراني، ٢٠١٠: ٤٥)

وتشير الأبحاث الى ان التنفيس الانفعالي يلعب دورا حاسما في تعزيز الصحة النفسية للفرد اذ يسهم في تخفيف التوتر والضغوطات النفسية المتراكمة نتيجة احداث الحياة اليومية فالتعبير عن المشاعر المكبوتة سواء بالكلام او الكتابة او السلوك الإيجابي يمنع تحول الانفعالات السلبية الى اعراض مرضية مثل القلق او الاكتئاب، كما ان ممارسة التنفيس الانفعالي بانتظام تسهم في تقوية العلاقات الاجتماعية من خلال تعزيز مهارات التواصل والتفاهم بين الافراد وهو ما ينعكس إيجابيا على الصحة النفسية العامة (حجازي، ٢٠١٨) (عبد العزيز، ٢٠٢١) (Gross، 2015)،

يعتبر التوافق المهني من بين الأهداف التي تسعى اليها المنظمة للوصول اليها وذلك بهدف تحقيق مزايا التوافق المهني التي تسهم في زيادة مستوى الدافعية لدى المعلمين والمعلمات كما يسهم في بناء علاقات سوية يسودها المحبة والتعاون والتفاهم في مختلف مستويات الصحة الجسمية والنفسية لتحقيق الراحة والتوازن النفسي والاجتماعي فان التعبير عن المشاعر يسهم في تحسين العلاقات الإنسانية من خلال التواصل الصادق والفعال مع الذات والآخرين (حجازي، ٢٠٠٨: ٧٠)

يرى (ماسلو) أن الفرد الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة وتوافق مهني مرتفع هو ذلك الشخص الذي تمكن من إشباع حاجاته الأساسية وتحقيق ذاته. فهذا النوع من الأفراد يؤدي أعماله بمستوى عال من التوافق المهني والنفسي، ويكون قادراً على إصدار أحكام مبتكرة، ويمتلك معرفة واسعة في مختلف مجالات النمو، ومنها النمو الشخصي كما أن هؤلاء الأفراد يستمدون مصدر توافقهم المهني من خلال تطورهم الذاتي المستمر، ولا يعانون من مشاعر التهديد أو القلق أو التوتر أو الصراعات الداخلية. (حسون، ٢٠٢١: ٣٦١)

والشخص المتوافق هو الانسان القادر على ادراك الحقيقة بشكل جيد، لأنه يتقبل الحقائق ذات العلاقة به حتى لو كانت لا تعجبه وعلى ذلك يتضمن التوافق كل التباينات والتغيرات في السلوك لإشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة والتي تشمل كل المؤثرات والامكانيات للحصول على

الاستقرار النفسي والبدني في معيشته (فحجان، ٢٠١٠: ١٧٧) فالتعبير عن الانفعالات السلبية بطرق سليمة وامنه يعد وسيلة فعالة للحفاظ على الصحة النفسية للعاملين والمرشدين التربويين ويسهم في الحد من الاحتراق الوظيفي وتحسين العلاقة المهنية مع الزملاء والرؤساء والذي يسهم في تحقيق التوافق المهني مما ينعكس إيجاباً على قدرته على أداء مهامه بكفاءة وشعورة بالرضا المهني

يسعى الإنسان طوال حياته إلى تحقيق التوافق مع ذاته ومع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، مستعيناً بقدراته وإمكاناته ورغباته لإشباع حاجاته بما ينسجم مع القيم والمعايير السائدة، بما يحقق له الرضا والسعادة. ويعد التوافق المهني ركناً أساسياً للنجاح في ميادين العمل المختلفة، ولا سيما في مجال التربية والتعليم، إذ يحمل المعلمون والمرشدون التربويون رسالة مهمة في بناء الأجيال، ما يمنحهم هدفاً سامياً يسهم في تحقيق الذات والرضا عن مهنتهم ومن الضروري أن تعمل المدارس على تعزيز التوافق المهني لدى المرشدين من خلال توفير بيئة تنظيمية مناسبة تساعدهم على التكيف مع محيطهم التربوي. فعندما يكون المرشد متوافقاً مهنيًا، ترتفع قدرته على الإنتاج والتركيز والاهتمام بعمله. أما المرشد أو المعلم الذي يعاني من ضعف في التوافق المهني، فتظهر عليه مظاهر الخمول، وقلة الإنتاجية، وضعف التركيز، إضافة إلى سوء العلاقة مع تلاميذه وزملائه (راضي، ٢٠١٤: ٥٣٦)

هدف البحث

يهدف هذا البحث الى التعرف على

- ١- التنفيس الانفعالي لدى المرشدين التربويين
- ٢- مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين
- ٣- التعرف على العلاقة بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالتنفيس الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين المتواجدين في المديرية العامة لتربية بغداد /الكرخ الأولى والكرخ الثانية والرصافة الأولى للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥

تحديد المصطلحات

التنفيس الانفعالي عرفه كل من

عبد العزيز (٢٠٢١) : هو الية دفاع نفسية إيجابية تمكن الفرد من التعامل مع المشاعر مثل الغضب او القلق او الحزن بطريقة تضمن استعادة الاتزان الداخلي وتخفيف التوتر (عبد العزيز، ٢٠٢٠: ٣٠)

العيسوي (٢٠٠١) : هو عملية تطهير وتفرغ المشاعر السلبية المكبوتة مثل الخوف و الغضب والحزن بهدف تخفيف التوتر النفسي وتحقيق التوازن الانفعالي (العيسوي، ٢٠٠١ : ٤٥) فرويد (١٩٩٣): عملية نفسية يقوم الفرد من خلالها بالتعبير عن مشاعر ه وانفعالاته المكبوتة مثل الغضب والخوف والحزن بطريقه امنه ومقبولة اجتماعيا (فرويد، ١٩٩٣ : ٣١) حيث تم تبني التعريف النظري (فرويد، ١٩٩٣) التعريف الاجرائي : هو الدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي نتيجة إجابته على فقرات مقياس التنفيس الانفعالي، والتي تعكس مستوى لجوئه إلى أساليب التعبير أو التفرغ عن مشاعره وانفعالاته

التوافق المهني عرفة كل من

عرفة محمود : بانه توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على انتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤساءه ومع بيئة العمل (محمود، ٢٠٠١ : ٤٨) عبد الرحمن (٢٠٠٦) : العملية التي يتمكن من خلالها الفرد من تحقيق الانسجام بين قدراته وميوله واتجاهاته من جهة ومتطلبات مهنته او عمله من جهة أخرى بما يحقق له الرضا النفسي والنجاح في أداء مهامه الوظيفية (عبد الرحمن، ٢٠٠٦ : ٢٧) تم تبني التعريف النظري (عبد الرحمن، ٢٠٠٦)

التعريف الاجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي عند إجابته على فقرات مقياس التوافق المهني تعرف عادة باسم درجة التوافق المهني أو مستوى التوافق المهني

الفصل الثاني

نشاه التنفيس الانفعالي

ظهر هذا الأسلوب أول مرة كاستجابة عاجلة خلال الحرب العالمية الأولى، عندما قام أحد قادة الحرب المعروف باسم مارشال بتطبيقه على الجنود العائدين من المعارك. حيث شجعهم على التحدث عن تجاربهم في المعركة، والصعوبات التي واجهوها، والمشكلات التي مروا بها وكان هدفه الأساسي هو إظهار الاهتمام بهم ومساعدتهم على التعبير عن مشاعرهم، وقد تطور هذا الأسلوب لاحقا ليصبح منهجا للعلاج النفسي يعتمد على التفرغ العاطفي والتخلص من الهم والكبت النفسي

أنواع التنفيس الانفعالي

١-التنفيس الانفعالي اللفظي

يعد من أكثر اشكال التنفيس الانفعالي شيوعا ويحدث عندما يعبر الفرد عن مشاعره بالكلام مع شخص موثوق او مع مرشد نفسي فالتعبير اللفظي عن الانفعال يساعد في تنظيم المشاعر

وتحويلها الى خبرة واعية يمكن التعامل معها عقلانيا مما يسهم في تخفيف التوتر الداخلي وتحقيق الراحة النفسية (pennebaker)، (1997)

٢-التنفيس الانفعالي الكتابي

يعتبر من الأساليب العلاجية الفعالة التي تستخدم في الارشاد النفسي، حيث يقوم الفرد بكتابة ما يشعر به من غضب او حزن او قلق دون رقابة مما يساعده على تحرير الانفعالات المكبوتة والتعبير عنها بطريقة امنية (عبد الرحمن، ٢٠٢٠)

٣-التنفيس الانفعالي السلوكي

يعبر فيه الفرد عن انفعالاته من خلال نشاط بدني او فني كالرسم او ممارسة الرياضة او الاستماع الى الموسيقى او حتى البكاء وهي طرق تسهم في تحويل الطاقة الانفعالية الى سلوك إيجابي يخفف من حدة التوتر (Gross)، (2015)

٤-التنفيس الانفعالي الاجتماعي

يتحقق عندما يجد الفرد متنفسا من خلال التفاعل الاجتماعي سواء مع الأصدقاء او افراد العائلة او جماعة الدعم النفسي مما يعزز الإحساس بالانتماء ويقلل من الشعور بالوحدة النفسية (lazarus&foikman)، (عبد العزيز، ٢٠١٢)

٥-التنفيس الانفعالي الروحي

وهو التعبير عن الانفعالات من خلال الممارسات الدينية او الروحية كالدعاء او الصلاة او التأمل وهي وسائل تمنح الفرد إحساسا بالسكينة والرضا الداخلي وتعيد التوازن النفسي (عبد الرحمن، ٢٠٢٠)

اهداف التنفيس الانفعالي

يعد التنفيس الانفعالي وسيلة علاجية ووقائية تهدف الى تحقيق عدد من الأغراض النفسية والاجتماعية المهمة تسهم جميعها في دعم الصحة النفسية والتوافق الشخصي والاجتماعي للفرد

-تخفيف التوتر والضغوطات النفسية

-الوقاية من الاضطرابات النفسية

-تعزيز الوعي بالذات وتنمية النضج الانفعالي

-تحسين العلاقات الاجتماعية

-تعزيز الصحة النفسية (عبد اللطيف والحضيري، ٢٠٢٠: ١٣٤)

التوافق المهني

يعتبر مفهوم التوافق المهني من المفاهيم الأساسية في علم النفس بشكل عام، وفي مجال الصحة النفسية بشكل خاص، حيث حظي باهتمام كبير من قبل علماء النفس. وقد تناول الباحثون دراسة هذا المفهوم من زوايا متعددة، إلا أنهم اتفقوا على أن التوافق المهني هو عملية

تفاعلية ديناميكية مستمرة بين عنصرين رئيسيين: الفرد نفسه وبيئته المادية والاجتماعية ويسعى الفرد من خلال هذه العملية إلى إشباع احتياجاته البيولوجية وتحقيق مطالبه المختلفة، مستخدماً وسائل ترضي ذاته وفي الوقت نفسه ملائمة للجماعة التي يعيش فيها (الخالدي، ٢٠٠٩: ٩٩)

يعتبر التوافق المهني احد فروع التوافق العام المتخصصة بمجال العمل واحد مظاهر ومجالات التوافق الاجتماعي.

العوامل المؤثرة في التوافق المهني

أولاً - العوامل الداخلية هي العوامل المرتبطة بالذات نفسها، وتشمل

الحالة النفسية للفرد ومستوى صحته النفسية

السمات الشخصية والفروق الفردية

العوامل الديموغرافية مثل العمر، الجنس، والخبرة

القدرات الجسمية والاستعدادات والميول الفردية

ثانياً - العوامل الخارجية تنقسم إلى قسمين

أ- العوامل الموجودة داخل بيئة العمل تشمل العوامل التنظيمية المرتبطة بالمنظمة أو بيئة العمل، مثل:

١. الظروف الفيزيائية: كالإضاءة، التهوية، الهدوء، والبعد عن الضوضاء.

٢. نظام المؤسسة: من خلال معرفة الموظف الدقيقة باللوائح والتشريعات والنظام الداخلي للمؤسسة (الرواحيه، ٢٠١٦: ١٦).

٣. علاقة العمل: تشمل العلاقة بين الموظف ورؤسائه القائمة على الثقة المتبادلة، حيث يشعر المرؤوسون بالاحترام والتقدير (عمارة، ٢٠٠٩: ٣٤٨).

٤. التغير التكنولوجي وتطوير وسائل الإنتاج: يساهم في تسهيل عمل الفرد وتوفير الوقت والجهد (أبو مسلم والموافي وعبد الحميد، ٢٠١٢: ٢٤)

ب-العوامل الموجودة خارج بيئة العمل

مصادر التوافق المهني

أولاً/ المكافآت والحوافز : تؤثر المكافآت والحوافز على دافعية الفرد بحيث تحرك لديه الرغبة في العمل وتحمل المسؤولية

ثانياً / الاعتراف المهني : ان تقدير ما يقوم به الفرد من مجهودات اتجاه منظمته والاعتراف بها يحفزها كما يشبع لديه تقدير الذات ويزيد ثقته بنفسه

مظاهر التوافق المهني

- ١- الشعور بالأمن والاستقرار النفسي داخل بيئة العمل.
- ٢- تحقيق أداء وظيفي جيد وفق متطلبات المهنة.
- ٣- التعامل بذكاء وفعالية مع المشكلات التي قد يواجهها في عمله.
- ٤- الإبداع والمساهمة في تطوير وتحسين العمل بشكل مستمر
- ٥- حبه لنوع العمل الذي يؤديه وحبته لزملائه ومشاركته في مختلف الأنشطة التي بدورها تعكس التوافق المهني لدى الافراد (عوض، ١٩٨٨: ١٢)

النظريات التي فسرت التوافق المهني

نظرية سلم الحاجات (ابراهيم ماسلو)

يرى ماسلو أن إشباع الحاجات الفسيولوجية يعد عاملاً ضرورياً لتحقيق الصحة النفسية والتوافق المهني، لأنه يمهّد الطريق لإشباع الحاجات الأخرى، إلا أنه ليس شرطاً كافياً. فالحاجة إلى الأمن والطمأنينة تعتبر أساساً للصحة النفسية والتوافق المهني، وتمهّد لإشباع الحاجات النفسية الأعلى، حتى يصل الشخص إلى تحقيق ذاته وعند تحقيق الذات، يكون الفرد قد حقق غايته ومراده في الحياة، لكن هذا لا يعني توقف نموه؛ إذ أن تحقيق الذات يتطور بالإشباع ويضعف بالحرمان. وبما أن الإنسان يمر بمواقف متفاوتة من الإشباع والحرمان، فإنه يظل في حالة عمل مستمرة لتحقيق ذاته، مما يؤدي بدوره إلى الصحة النفسية والتوافق المهني

خصائص الشخص المتوافق والمحقق لذاته حسب ماسلو:

١. التقبل الموضوعي لنفسه وللآخرين وللبيئة المحيطة به.
٢. التلقائية والبساطة الطبيعية والبعد عن الرياء الاجتماعي.
٣. التركيز على المشكلات وحلها بدل التركيز المفرط على الذات.
٤. التجدد المستمر للتذوق، حيث يدرك العالم بشكل جيد ومدّش دون اعتبار الأشياء أموراً مسلماً بها.
٥. التركيب الشخصي الديمقراطي، ويتميز بالتسامح والتقبل والرغبة في التعلم من الآخرين ونبذ التعصب.

٦. العلاقات الاجتماعية المتوازنة، حيث تكون علاقاته مع الآخرين متينة وعميقة ومستقرة عاطفياً. حسون، ٢٠٢١: ٣٦٠

نظرية الأنماط المهنية - جون هولاند

يعد جون هولاند رائد نظرية الأنماط المهنية، التي تؤكد على أهمية التوافق بين السمات الشخصية والميول المهنية تنطلق النظرية من مبدأ أن الميول المهنية هي أحد مظاهر شخصية

الفرد، وأن المزوجة بين أنماط الشخصية وأنماط البيئة المشابهة لها تؤدي إلى التوافق المهني، إذ يختار الشخص مهنة تتوافق مع صفاته وميوله، مما يعزز نجاحه ورضاه المهني. صنف هولاند البيئات المهنية إلى ستة أنواع، و أنماط الشخصية إلى ستة أنماط أيضا، واطلق على هذا التصنيف اسم التطور الهرمي للسمات الشخصية، الذي يمثل عملية تكيف الفرد مع البيئة المهنية. وقد أطلق على أنماط الشخصية نفس أسماء البيئات المهنية، وهي:

١. البيئة الواقعية: تشمل المهن الميكانيكية والعملية مثل العمال، الفلاحين، وسائقي الآليات والشاحنات.

٢. البيئة العقلية: تضم المهن التي تتطلب العلم والابتكار مثل الأطباء، الباحثين، المهندسين، الكيميائيين، والفيزيائيين.

٣. البيئة التقليدية: تقتصر على المهن الروتينية والملتزمة مثل السكرتارية، الوظائف المكتبية والتنظيمية والإدارية.

٤. البيئة الاجتماعية: تشمل الأعمال الإنسانية والثقافية مثل التعليم، العلاج النفسي، الإرشاد الاجتماعي، والتوجيه التربوي.

٥. البيئة الفنية: مرتبطة بالإبداع والحس الفني، مثل الشعراء، الأدباء، الموسيقيين، الرسامين، والممثلين.

٦. البيئة المغامرة: تمثل المجالات الاقتصادية، التجارية، السياسية، والإعلامية، مثل رجال الأعمال، السياسيين، المحامين، والصحفيين. (عبد الهادي والعزة، ٢٠١٤: ٦٢)

الفصل الثالث

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات البحث

يتناول هذا الفصل تحديد مجتمع وعينة البحث ، ويتضمن أداة البحث والإجراءات المتبعة لتحقيق ذلك. علما أن المنهج المستخدم في الدراسة الحالية وهو المنهج الوصفي .

أولاً : مجتمع البحث : يتكون هذا البحث من مجتمع البحث المتمثل بالمرشدين التربويين في المديریات التابعة لمحافظة بغداد للعام الدراسي 2024-2025 للدراسات الصباحية للنوعين ذكور وإناث.

ثانياً : عينة البحث: تتكون عينة البحث من المرشدين التربويين في مديرية تربية الكرخ الثانية والرصافة الاولى و تم سحب عينة بالطريقة العشوائية البسيطة من مجموع المجتمع الاصلي أذ بلغت العينة (٢٠٠) مرشد ومرشدة . والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١) يوضح عينة البحث حسب النوع (الذكور - الإناث)

المجموع	النوع		المديریات
	اناث	ذكور	
٧٠	٣٥	٣٥	تربية الكرخ الاولى

٦٠	٣٠	٣٠	تربية الرصافة الاولى
٧٠	٤٠	٣٠	تربية الكرخ الثانية
٢٠٠	١٠٥	٩٥	المجموع

ثالثاً: أدوات البحث: - لتحقيق أهداف البحث، كان من الضروري استخدام أداتين رئيسيتين:

١. أداة لقياس التنفيس الانفعالي.

٢. أداة لقياس التوافق المهني.

وفيما يلي الإجراءات التي اتبعتها الباحثة لإعداد هذين المقياسين

1 - مقياس التنفيس الانفعالي : - لم تعثر الباحثة على مقياس مناسب لقياس التنفيس الانفعالي يتفق مع أهداف البحث الحالي لذلك اتجهت الباحثة لبناء المقياس متبعتاً الخطوات الآتية :

أ. تحديد فقرات المقياس:- بعد رجوع الباحثة إلى عدد من الأدبيات والأطر النظرية ذات العلاقة بالتنفيس الانفعالي فقد تبنت تعريف (فرويد، ١٩٩٣) بأنه (عملية نفسية يقوم الفرد من خلالها بالتعبير عن مشاعر هـ وانفعالاته المكبوتة مثل الغضب والخوف والحزن بطريقة امنية ومقبولة اجتماعياً)

وتم تحديد فقرات المقياس وفق ذلك التعريف ووفق أبعاده وصياغة (٢٤) فقرة منها ١٢ فقرة ايجابية ١٢ فقرة سلبية كما وضعت ثلاثة بدائل لكل فقرة هي (موافق ، محايد، لا أوافق) ومفتاح التصحيح (٣، ٢ ، ١) للإيجابية وبالعكس للسلبية.

- **صلاحية الفقرات :** تم عرض المقياس بشكله النهائي مع التعريف على مجموعة من الخبراء عددهم (١٠) من المختصين في التربية وعلم النفس والقياس والتقويم بهدف تقدير مدى صلاحية الفقرات، وقد نالت جميع الفقرات على الموافقة الخبراء بنسبة اكثر من (٨٠%) والإبقاء عليها جميعها .

3 - التحليل الإحصائي للفقرات :-

أ - تحليل الفقرات (القوة التمييزية) : - أظهرت جميع الفقرات مميزة لكون القيم التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (106) كما في الجدول (2).

الجدول (2) القوة التمييزية لفقرات مقياس التنفيس الانفعالي باستعمال أسلوب المجموعتين

المتطرفتين

ت	القيمة التائية المحسوبة	ت	القيمة التائية المحسوبة	ت	القيمة التائية المحسوبة	ت	القيمة التائية المحسوبة
١	4.09	٧	11.25	١٣	7.22	١٩	7.32

٢	7.81	٨	6.77	١٤	9.52	٢٠	5.69
٣	5.78	٩	10.04	١٥	8.91	٢١	8.66
٤	8.11	١٠	8.89	١٦	10.21	٢٢	11.61
٥	4.39	١١	6.84	١٧	8.69	٢٣	5.99
٦	7.89	١٢	9.39	١٨	7.08	٢٤	9.11

- علاقة درجة الفقرة بدرجة المقياس الكلية: وأظهرت جميعها دالة عند (٠.٠٥) كما في الجدول (3).

الجدول (3) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التنفيس الانفعالي

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
١	0.44	٧	0.53	١٣	0.28	١٩	0.34
٢	0.41	٨	0.45	١٤	0.42	٢٠	0.41
٣	0.39	٩	0.37	١٥	0.38	٢١	0.33
٤	0.48	١٠	0.42	١٦	0.52	٢٢	0.37
٥	0.50	١١	0.49	١٧	0.42	٢٣	0.48
٦	0.48	١٢	0.55	١٨	0.44	٢٤	0.39

2 - مقياس التوافق المهني : - تبنت الباحثة مقياس (عبيد ٢٠١٤) بعد اجراء التعديلات الطفيفة على المقياس ليناسب مجتمع البحث، اذ تكون من (٥١) فقرة جميعها سلبية وبدائل الاجابة هي (دائماً؛ أحياناً؛ لا) ومفتاح التصحيح (١، ٢، ٣) .

4 - الخصائص السايكومترية لمقياس التنفيس الانفعالي والتوافق المهني : -

أولاً : الصدق (Validity) : تم التحقق من خلال نوعين من الصدق:-

الصدق الظاهري للمقياسين :- تم التأكد من خلال عرض فقرات المقياسين على مجموعة من المحكمين في التربية وعلم النفس والقياس والتقويم عددهم (10) وابدوا رأيهم بصلاحيّة فقرات للمقياسين.

ب. صدق البناء : وقد تحقق من خلال مؤشرات التمييز وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية كما ذكر سابقاً

ولغرض استخراج ثبات المقياسين (التنفيس الانفعالي والتوافق المهني) باستعمال الطرق هي:

1 - طريقة الاختبار واعادة الاختبار:- بلغ الثبات لمقياس (التنفيس الانفعالي) هو (0.81) وبالنسبة لمقياس (التوافق المهني) قد بلغ (0.79) وبهذا يعد المقياسين ثابتين.

2- معادلة ألفا كرونباخ (الاتساق الداخلي) (Alpha Cronbach):

بلغ الثبات لمقياس التنفيس الانفعالي (0.83)، في حين بلغ الثبات التوافق المهني (0.85).

وصف المقياسين (التنفيس الانفعالي والتوافق المهني) بصيغتهما النهائية:

يتألف مقياس التنفيس الانفعالي من (24) فقرة والمتوسط النظري للمقياس بلغ (48). أما مقياس التوافق المهني فيتألف بصيغته النهائية بعد اجراء التعديلات المناسبة والمتوافقة مع عينة المجتمع من (51) فقرة، وان المتوسط النظري بلغ (102).

التطبيق النهائي : - قامت الباحثة بتطبيقهما على عينة بلغت (200) مرشد ومرشدة من تربية الكرخ الاولى والثانية والرصافة الاولى.

الوسائل الإحصائية: - الحقيبة الاحصائية للعلوم التربوية والنفسية spss

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

أولاً : عرض النتائج

الهدف الاول: التعرف على التنفيس الانفعالي لدى المرشدين التربويين

لغرض تحقيق هذا الهدف، قامت الباحثة بحساب متوسط الدرجات عينة البحث المتمثلة بالمرشدين التربويين على مقياس التنفيس الانفعالي وقد بلغ (١٥،٥٧) وبانحراف معياري وقدره (٢١،١٥)، بمقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٤٨) درجة وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٤٧،٨) درجة وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠٥،٠) ودرجة حرية (١٩٩) .

الجدول (1) الأختبار التائي لدلالة للفرق بين متوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للمرشدين التربويين

على مقياس التنفيس الانفعالي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
٢٠٠	١٥،٥٧	٢١،١٥	٤٨	٤٧،٨	٩٦،١	٠،٥٠	دالة

وتشير النتيجة بان عينة البحث وهم المرشدين التربويين يتمتعون بالقدرة على التنفيس الانفعالي ويمكن تفسير ذلك ان المرشدين التربويين يستخدمون استراتيجيات واساليب ارشادية قد تعلموه من تخصصهم والابتعاد عن القلق في التعامل مع الآخرين واداء مهامه بكفاءة ومقدرة وضبط النفس والتحكم في المواقف التي يتعرض لها في حياته اليومية بصبر وهدوء وعدم الانفعال من أية مواقف غير موضوعية والقدرة على ضبط انفعالاته، وتحمل المسؤولية وتأدية وظيفته بعقلانية ونظام وتنسيق والتفكير السليم فضلا عن ذلك تمكنه من اقامة علاقات موفقة مع المحيط الذي يعيش فيه وكل ذلك ساعده في القدرة على التنفيس الانفعالي والقدرة التعامل مع المثيرات التي تواجهه وكيفية الاستجابة لها في حياته .

الهدف الثاني: معرفة مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين

لغرض تحقيق هذا الهدف، قامت الباحثة بحساب متوسط الدرجات عينة البحث من المرشدين التربويين على مقياس التوافق المهني وقد بلغ (٥٩,١١٥) وبانحراف معياري وقدره (٢٢,١٧)، بمقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١٠٢) درجة وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١٤,١١) درجة وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٩) والجدول (٢) يوضح ذلك

الجدول (٢) الأختبار التائي لدلالة للفرق بين متوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للمرشدين التربويين على

مقياس التوافق المهني

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
٢٠٠	٥٩,١١٥	٢٢,١٧	١٠٢	١٤,١١	٩٦,١	٠,٠٥	دالة

اظهرت النتائج في الجدول اعلاه ان افراد عينة البحث الحالي من المرشدين التربويين يتمتعون بالتوافق المهني في مكان عملهم وقد يعود ذلك ان المرشدين متصالحين مع ذاتهم ومع الآخرين ومتفاعلين في عملهم ولديهم القدرة على التعاون والتكامل مع المجتمع المدرسي وقد يشعرون بالسعادة كونهم يؤدون عملهم باخلاص وتفاني وقد يعود ايضا كون عملهم الارشادي والتربوي يرتبط بالحاجات الانسانية والاجتماعية فضلا عن ذلك وجود دوافع قوية نحو العمل والاستمرار في تحسين أدائه ويؤدي إلى التوافق المهني .

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين

وللتعرف على طبيعة العلاقة بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين قامت الباحثة باستخراج معامل ارتباط (بيرسون) بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني تبين أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بينهما لدى المرشدين التربويين، والجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (٣) معامل الارتباط بين لتنفيس الانفعالي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين

العدد	معامل الارتباط بين بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
٢٠٠	٦٩,٠	١٥,٧	٩٦,١	دالة

وتشير النتيجة في الجدول اعلاه وجود علاقة ارتباطية بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين أي أن كلما زادت القدرة على التفريغ الانفعالي بطريقة ايجابية أدى ذلك الى التوافق المهني والنجاح في العمل .

الاستنتاجات

١. يتضح من النتائج أن المرشدين يتنعون بالقدرة على التنفيس الانفعالي وهذا يدل على الافادة من تخصصهم في التعامل مع الانفعالات بسلوك الايجابي .
٢. أظهرت النتائج أن المرشدين التربويين متوافقين في عملهم وهذا يعكس أنهم يحبون مهنتهم ومتفاعلين في انجاز مهامهم الارشادية ومندفعين في تحقيق اهدافهم .
٣. أن هناك علاقة ارتباطية بين التنفيس الانفعالي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين بمستوى عال من الدلالة وهذا يدل ان التنفيس الانفعالي لديهم قد مكنهم من التوافق مهنيًا.

التوصيات

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يأتي

١. تكثيف الدورات التدريبية للمرشدين التربويين وخاصة الجدد منهم من اجل تدريبهم على الاساليب والبرامج الارشادية التي تمكنهم من النجاح في العمل الارشادي والتعامل مع المثيرات باستجابات انفعالية متزنة.
٢. تذليل الصعوبات للمرشد التربوي من قبل المؤسسة التربوية من اجل زياة التوافق المهني ورفع كفاءة عمله .
٣. الإفادة من المرشدين الكفوئين والذين يتمتعون بالتوافق المهني العالي مساعدة زملائهم في تطوير قدراتهم من خلال تبادل الزيارات والعمل المشترك .

المقترحات

١. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على المعلمين والمدرسين.
٢. إجراء دراسة تكشف عن العلاقة بين التنفيس الانفعالي والعزلة الاجتماعية لدى طلبة المرحلة الثانوية
٣. إجراء دراسة عن علاقة بين التوافق المهني بمتغيرات اخرى مثل الدافعية ، والارادة وغيرها

المصادر

- عبد العزيز، سناء (٢٠٢١) الصحة النفسية في ضوء التغيرات الاجتماعية المعاصرة، عمان، دار المسيرة
- ابومسلم، احمد والموافي، حامد وعبد الحميد، نبيل (٢٠١٢): مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، مجلة البحوث التربوية النوعية (٢٤) .
- الرواحية، بدرية محمد يوسف (٢٠١٦): التوافق المهني وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير لنيل شهادة الماجستير في الارشاد والتوجيه، كلية العلوم والآداب، جامعه نزوى .

-الزهراني، عبد الله بن حسين (٢٠١٠) الارشاد النفسي والتربوي اسسه ونظرياته ومجالاته، الرياض، دار الزهراني للنشر والتوزيع

-العيسوي، عبد الرحمن (٢٠٠١) علم النفس الانفعالي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية

-جابر، حبيب شاكر وجياد، اكرم عبد الحسين (٢٠١٥): تأثير التفريغ الانفعالي على الضغوطات الناتجة من الإصابات الرياضية للاعبين كره القدم في اندية محافظة الديوانية، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية العدد ٢ الجزء الأول .

-حجازي، مصطفى (٢٠١٨): الانسان في عالم متغير مدخل الى علم النفس الاجتماعي، بيروت، دار الشروق

-حسون، نجاح حاتم (٢٠٢١): التوافق المهني وعلاقته بالتفرد -التشارك لدى المرشدين التربويين، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية

-طه، فرج عبد القادر (٢٠٠١) علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع

-راضي، وقفي (٢٠١٤) مقدمة في علم النفس، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن

-عبد الرحمن، احمد محمد (٢٠٢٠) : علم النفس الإيجابي وأساليب التكيف، القاهرة، دار الفكر العربي

-عبد الرحمن، محمد شفيق (٢٠٠٦) علم النفس المهني، القاهرة، دار الفكر العربي

-عبد اللطيف، نزيهة سليمان، الحضيرى، سعد احمد (٢٠٢٠) فعالية استراتيجيات التفريغ النفسي الانفعالي في خفض اعراض اضطراب ما بعد الصدمة لدى الشباب في بنغازي، مجلة المنارة العلمية، جامعة بنغازي، العدد الأول

-عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد (٢٠١٤) التوجيه المهني ونظرياته (الإصدار ٢) دار الثقافة للطباعة والنشر

-عمارة، سمية (٢٠٠٩) : صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر

فحجان، سامي خليل (٢٠١٠) التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة، رساله ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة

فرويد، سيغموند (١٩٩٣) محاضرات تمهيدية في التحليل النفسي، ترجمة مصطفى صفوان، القاهرة، دار المعارف

-pennebaker, J.w (1997): Opening up: the healing power of Expressing Emotion. New York: Guilford press.

- Gross,J.J(2015):Emotion regulation:Conceptual and Empirical foundations.in handbook ofEmotion Regulation(2nd) new York: Guilford press.
- Lazarus,R.S.&FOLKMAN,s(1984)stress Appraisal and Coping.New York:Springer .
- Marr,s,n,Guo,s,&Alden,l,E(2022) focus on and venting of negative emotion mediates the relationship between stress and affective disorders
- Dollard, J., Doob, L., Miller, N., Mowrer, O., & Sears, R. (1939). *Frustration and Aggression*. Yale University Press.