

كَلِيبَةُ التَّرْبِيبَةِ لِلبَنَاتِ

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ

دورية فصلية

تصدر عن كلية التربية للبنات

Iraqi University
COLLEGE OF EDUCATION
FOR WOMEN JOURNAL

جهة الإصدار: كلية التربية للبنات / الجامعة العراقية اختصاص المجلة:

العلوم الإنسانية والتربوية

ISSN 2708-1354 (Print)

ISSN 2708-1362 (Electronic)

رقم الاعتماد في دار الكتب والوثائق العراقية 2138 لسنة 2016م نوع الإصدار:

(فصلي) كل ثلاثة أشهر.

نطاق التوزيع: داخل العراق البريد الإلكتروني:-

wom.mag.uni@aliraqia.edu.iq

هاتف سكرتارية التحرير: 07747936814 (الهاتف الأرضي) داخلي: (2028)

مجلة كلية التربية للبنات - الجامعة العراقية ، المجلات الأكاديمية المحكمة:

<https://www.iasj.net/iasj/journal/349/issues>

- حقوق النشر محفوظة.
- الحقوق محفوظة للمجلة.
- الحقوق محفوظة للباحث من تاريخ تسليم البحث إلا في حالة تنازله الخطي.

ما ينشر في المجلة من بحوث ووجهات نظر تعبر عن أصحابها
ولا تعبر بالضرورة عن آراء هيئة التحرير أو وجهة نظر الكلية.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة العراقية

كلية التربية للبنات

مَجَلَّة

كَلِيَّةُ التَّرْبِيَةِ لِلبَنَاتِ

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ

تَصَدَّرُ عَنْ كَلِيَّةِ التَّرْبِيَةِ لِلبَنَاتِ

فصلية دورية

العدد الحادي والثلاثون (31) الجزء الثاني (2)

الصادر بتاريخ: 15/كانون الأول/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرَّحْمَنُ ۙ ۝١ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۙ ۝٢ خَلَقَ

الْإِنْسَانَ ۙ ۝٣ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۙ ۝٤

سورة الرحمن: الآيات ١ - ٤

أولاً : المشرف العام

الأستاذ الدكتور هدى محمد صالح عبد الجبار / اللغة العربية / قسم اللغة العربية / عميدة الكلية

ثانياً : رئيس هيئة التحرير:

الأستاذ الدكتور رنا صميم صديق / فلسفة إسلامية / أصول الفقه / معاونة العميد للشؤون العلمية

ثالثاً : مدير التحرير:

الأستاذ الدكتور أحمد عبد الجبار فاضل/ اللغة العربية / البلاغة والنقد/ قسم اللغة العربية

رابعاً : أعضاء هيئة التحرير:

١. أ.د. مولود عويمر: تخصص التاريخ / جامعة الجزائر / كلية العلوم الانسانيةعضواً خارجياً.
٢. أ.د. ابراهيم عبد الرحيم أحمد ربابعة: تخصص أصول فقه / جامعة الوصل / كلية الدراسات الاسلامية/ الإمارات العربية عضواً خارجياً.
٣. أ.د. بو منجل عبد الملك : تخصص اللغة العربية/ النقد الحديث/جامعة سطيف، الجزائر/ كلية الآداب واللغات عضواً خارجياً.
٤. أ.م.د. نجاة موسى الفيتوري / تخصص: تربية وعلم نفس/علم نفس تعليمي/ الجامعة الأسمرية الإسلامية / كلية التربية / ليبيا عضواً خارجياً
٥. أ.م.د. نجاح عبدالله احمد البياع / تخصص: الدراسات الإسلامية / الدعوة والثقافة الإسلامية/ جامعة الأزهر / كلية أصول الدين / مصر عضواً خارجياً.
٦. أ.د. سوسن صالح عبدالله : تخصص: اللغة الانكليزية/الترجمةعضواً ومدققاً للغة الإنكليزية
٧. أ.د. بشرى غازي علوان / تخصص: اللغة العربية / اللغة.....عضواً
٨. أ.د. نهلة عاشور منسي / تخصص: فلسفة إسلامية / الفقه الإسلاميعضواً
٩. أ.د. محمود دهام نايف / تخصص: أصول الدين / الحديث النبويعضواً
١٠. أ.د. ليث خليل خلف / تخصص: تاريخ / التاريخ القديمعضواً
١١. أ.م.د. وصال كاظم حسين : تخصص: اللغة العربية / البلاغة والأدبعضواً
١٢. أ.م.د. أسيل عبد الحميد عبد الجبار / تخصص: علم النفس التربوي.....عضواً
١٣. أ.م.د. جنان عبدالله شفيق / تخصص: اللغة الإنكليزية / الأدبعضواً
١٤. أ.م.د. ذكرى فاضل محل / تخصص: طرائق التدريس / التاريخعضواً

١٥. أ.م.د سماح ثائر خيري / تخصص: رياض اطفال عضواً
١٦. أ.د. يونس يحيى عبدالله / تخصص: اللغة العربية / اللسانيات النصية..... عضواً ومدققاً لغوياً.
١٧. أ.م. سيناء احمد جار الله / تخصص: دراسات مالية / ادارة مالية عضواً ومحاسباً مالياً.

خامساً : موظفو المجلة

١. م.م. مروة مرزا حمزة / تخصص : تاريخ / مسؤولة وحدة المجلة .
٢. براء إبراهيم سالم / سكرتيرة المجلة .

قائمة المحتويات - العدد (٣١) الجزء الثاني 15/ كانون الأول/2025- البحوث المحكمة

ت	اسم البحث	الباحث	الصفحة
.٣٣	هذه رسالة الحذيفة لأبي سعيد محمد الخادمي (ت ١١٧٦هـ) - دراسة وتحقيق -	أ.د. بشرى أحمد محمد أمين	٧١٢-٦٦٤
.٣٤	الارهاق المهني وعلاقته بالتفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين	ا.م.د. محمد خضير محمود	٧٣٨-٧١٣
.٣٥	الرواية النبوية في ضوء النقد البيئي رواية (دنقلا) لعلي إدريس أنموذجا	م. د. غادة جمال مكّي	٧٥٩-٧٣٩
.٣٦	أثر برنامج ارشادي بأسلوب العلاج بالقبول والالتزام في خفض القمع العاطفي لدى طالبات الصف الرابع الاعدادي	م.د. اسراء كريم خليفة	٧٨٦-٧٦٠
.٣٧	نَتَاجُ الشُّعْرَاءِ مِنْ سَبْرَتِهِمْ (العَصْرُ العَبَّاسِيّ) مِثَالاً	م. د. صلاح راهي إبراهيم	٨١٦-٧٨٧
.٣٨	اثر استراتيجية سكامبر في تنمية التحصيل الدراسي لدى طلبة قسم معلم الصفوف الأولى بمادة التربية الفنية	م.د. علي جبار محمد	٨٤٣-٨١٧
.٣٩	رؤية موجزة للدولة الخوارزمية في كتاب عفاف سيد صبرة التاريخ السياسي للدولة الخوارزمية	م.م اسراء محسن عبد الواحد	٨٦٢-٨٤٤
.٤٠	قراءة في كتاب: مصرع الخلافة العثمانية لفهمي الشناوي	م.م اسيل هشام محمد	٨٨٥-٨٦٣
.٤١	آية الإذن بالقتال دراسة تفسيرية وتحليلية	م . م . آلاء صباح شكر	٩٠٩-٨٨٦
.٤٢	موقف عصابة الأمم من لواء الاسكندرونة	م.م. إيمان نعيم عرد	٩٢٦-٩١٠
.٤٣	واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بمهارات التدريس لدى المعلمين	م.م ايناس اسماعيل شحاذه المشهداني	٩٤٩-٩٢٧
.٤٤	المستشرق وليم موننجومري وات وكتابه فضل الاسلام على الحضارة الغربية (العلوم العقلية انموذجا)	م.م. تغريد عبد الجواد عبد حاشوش	٩٧٤-٩٥٠
.٤٥	مجلة الزراعة العراقية عام (١٩٤٦- ١٩٥٨م) دراسة تاريخية	م.م. حسين علي حسين خليل	١٠٠٢-٩٧٥
.٤٦	الدرس الصوتي في الثلث الأخير من القرآن الكريم : دراسة لغوية دلالية سورة الحشر أنموذجا	م.م. زينب صالح مهدي هاشم	١٠٢٤-١٠٠٣
.٤٧	دراسة تحليلية مقارنة في تفسير سورة المائدة(من الآية (٢٤) إلى (٣١) انموذجا)	م.م سعدة طعمة محسن علي	١٠٤٦-١٠٢٥
.٤٨	((أثر طريقة السياق المجتمعي في تحصيل طلاب الصف الاول الاسلامي في مادة العلوم))	م.م. عادل عبد اللطيف احمد القيسي	١٠٥٧-١٠٤٧
.٤٩	الإحالة وأثرها في تماسك النص القرآني، دراسة تحليلية في سورة غافر (قصة مؤمن آل فرعون أنموذجا)	م.م. عمر منذر خضير	١٠٨٤-١٠٥٨

١١٠٠-١٠٨٥	م.م. فاطمه الزهراء خليل ناصر أ.م.د. رافد جهاد عبدالله	٥٠. دلالة الشمس والقمر في شعر ابن خفاجة الأندلسي
١١٢٢-١١٠١	م.م. فرح عبد الصاحب سلمان	٥١. الآراء العقيدية للرازي في تفسيره الكبير
١١٤٣-١١٢٣	م.م. عمار ثامر هزبر ديمي	٥٢. ما نُسب إلى المبرد وفي المقتضب ما يُعارضه
١١٧٣-١١٤٤	سحى فوزي كاظم أ.د. إيمان عبد الكريم ذيب	٥٣. قياس التفكير البصري لدى تلامذة المرحلة الابتدائية
١٢٠١-١١٧٤	غفران قاسم سايط أ.د. سرى طه ياسين	٥٤. الفنون البلاغية في كتابي المرزباني (ت ٣٨٤هـ) والسيوطي (ت ٩١١هـ)
١٢٢٥-١٢٠٢	عُلا حسين عبدالله أ.د. صالح احمد رشيد	٥٥. نسق الفحولة والأنوثة والزمكان في شعر قبيلة مذحج
١٢٤٠-١٢٢٦	محمد أمير عباس أ.د. علي زيدان خلف	٥٦. النسق القرابي لمجتمع الاميش دراسة انثروبولوجية في ولاية اوهايو الامريكية
١٢٥٤-١٢٤١	فريال عزيز عليوي أ.د. علي زيدان خلف	٥٧. النظام الاقتصادي وتأثيره على السياسة المالية دراسة في الانثروبولوجيا الاقتصادية
١٢٧٢-١٢٥٥	مريم عبدالناصر طلال أ.د. ضياء مزهر خريبط	٥٨. The Correlation between Iraqi EFL University Students' Writing Self-Regulated Strategies and Performance
١٢٩٨-١٢٧٣	كواكب محمد كحيط عبد الله أ.م.د. هدى هشام اسماعيل	٥٩. أبنية الأفعال من حيث التجرد والزيادة في شعر المزار الفقعسي (ت ٧٥ هجرية)
١٣٢٣-١٢٩٩	د. اسامة عبد حمدي	٦٠. Exploring Themes, Characters, and Social Criticism in Arthur Miller's All My Sons: A Comprehensive, In-Depth Analysis
١٣٤٨-١٣٢٤	د. آدم عبد الشافع سليمان بخت د. جمال الدين إبراهيم عبدالرحمن أحمد أ.د. محمد أحمد الأمين أحمد	٦١. ظاهرة زيادة حروف المعاني في شعر شعراء المعلقات السبع
١٣٨٢-١٣٤٩	م. عماد إبراهيم فزع الجميلي	٦٢. الشخصية الإيجابية وعلاقتها بمفهوم الذات لدى طلبة المرحلة المتوسطة
١٤٠١-١٣٨٣	د. اسامه ماجد سلمان صالح	٦٣. رمز الخمر في شعر الحارث بن بدر الغُداني
١٤٢٩-١٤٠٢	رئيس أبحاث أقدم: وفاء ضياء محمد	٦٤. التصوف ورجالاته وأبرز مراكزه في العراق من القرن الثالث الهجري الى القرن السادس الهجري - دراسة تاريخية

التعريف:

مجلة علمية دورية محكمة فصلية تصدر عن كلية التربية للبنات الجامعة العراقية

تحمل الرقم الدولي:

ISSN (print): 2708 – 1354 ISSN (online): 2708 – 1362

مجلة معتمدة في دار الكتب والوثائق العراقية بالرقم: (2138) لسنة 2016م

وتقوم بنشر البحوث العلمية القيمة والأصيلة

في مجالات العلوم الإنسانية المختلفة باللغتين العربية والإنجليزية.

دعوة:

ترحب هيئة تحرير المجلة بإسهامات الباحثين، وأصحاب الأقلام من الكتاب والمتقنين في أقسام الفكر الإسلامي، والعلوم الإنسانية، والاجتماعية، والتعليمية والتربوية، وكل ما له صلة بشؤون المرأة والمجتمع، وقضايا الإنماء التربوي والتعليمي، والبرامج التطويرية المعاصرة على وجه العموم ، على وفق قواعد النشر المعتمدة من هيئة تحرير المجلة ، على وفق تعليمات وضوابط النشر في المجالات العلمية الصادرة من دائرة البحث والتطوير في وزارة التعليم والبحث العلمي الموقرة.

ضوابط النشر في المجلة

١. تتخصص المجلة بنشر الحوث العلمية القيمة والأصيلة في المجالات الإنسانية، والتي لم يسبق نشرها أو تقديمها إلى أي جهة أخرى (بتعهد خطي من صاحب البحث) ضمن المحاور المشار إليها في التعريف أعلاه، شرط الالتزام بمنهجية البحث العلمي وخطوات المتعارف عليها محلياً وعالمياً، وتقبل البحوث بإحدى اللغتين العربية أو الانجليزية بنسبة محددة.
٢. تخضع البحوث المرسلة إلى المجلة جميعها لفحص أولي من هيئة التحرير لتقرير مناسبتها لتخصص المجلة، ثم لبيان أهليتها للتحكيم، ويحق لهيئة التحرير أن تعتذر عن قبول البحث بالكامل، أو تشترط على الباحث تعديله بما يتناسب وسياسة المجلة قبل إرساله إلى المحكمين.
٣. ضرورة تحقق السلامة اللغوية مع مراعاة علامات الترقيم، ومتانة الأسلوب ووضوح الفكرة علل أن يكون الباحث مسؤولاً عن السلامة اللغوية للبحث المقدم باللغتين العربية والإنجليزية.
٤. ترسل البحوث المقبولة للتحكيم العلمي السري إلى خبراء من ذوي الاختصاص قبل نشرها، للتأكد من الرصانة العلمية والموضوعية والجدة والتوثيق على وفق استمارة معتمدة ولا تلتزم هيئة التحرير بالكشف عن أسماء محكميها، وترفض البحوث المتضمنة في خلالها إشارات تكشف عن هوية الباحث.
٥. لضمان السرية الكاملة لعملية التحكيم تكون المعلومات الخاصة بهوية الباحث أو الباحثين في الصفحة الأولى من البحث فحسب.
٦. يلتزم الباحث بإجراء التعديلات الجوهرية المقترحة من المحكمين للبحث.
٧. يحق لهيئة تحرير المجلة رفض البحث واتخاذ القرار وعدم التعامل مع الباحث مستقبلاً عند اكتشافها ما يتنافى والأمانة العلمية المطلوبة بعد التثبت من ذلك.
٨. تنتقل حقوق طبع البحث ونشره إلى المجلة عند إخطار صاحب البحث بقبول للنشر، ولا يجوز النقل أي عن البحث إلا بالإشارة إلى مجلتنا، ولا يجوز لصاحب البحث أو لأي جهة أخرى إعادة نشره في كتاب أو صحيفة أو دورية إلا بعد أن يحصل على موافقة خطية من رئيس التحرير.
٩. لا تدفع مكافأة للباحثين عن البحوث المحكمة التي تقبل للنشر في المجلة وتقدم رئاسة هيئة التحرير مكافأة خاصة للمحكمين.
١٠. تعتمد المجلة آلية التوثيق المتنوعة فتقبل البحوث بآلية التوثيق بالهوامش سواء أكان في نفس الصحيفة، أم في نهاية البحث، كما تقبل البحوث بآلية التوثيق في المتن بالطريقة

المتعارف عليها عالمياً بـ APA.

١١. تقبل المجلة كذلك البحوث الميدانية أو العملية، شرط أن يورد الباحث مقدمة يبين فيها طبيعة البحث ومدى الحاجة اليه ، ومن ثم يحدد مشكلة البحث في هيئة مساءلات أو فرضيات، ويعرف المفاهيم والمصطلحات، ويقدم ،عندها قسماً خاصاً بالإجراءات يتناول فيه خطة البحث ومجتمع والعينات والادوات ، فضلا عن قسم خاص بالنتائج ومناقشتها، ويورد أخيراً قائمة المراجع.
١٢. لا يجوز نشر أكثر من بحث للباحث في العدد الواحد من المجلة سواء أكان بحث منفرداً أم مشتركاً مع باحث آخر.
١٣. يزود صاحب البحث- عند نشره- بنسخة واحدة مستلة مختومة من البحث المنشور في العدد.
١٤. تحتفظ هيئة التحرير بحقها في أولوية النشر في كل ما يرد إليها من مطبوعات، تأخذ بنظر الاعتبار توازن المجلة، والأسبقية في تسليم البحث معدلاً بعد التقويم، واعتبارات أخرى، ويخضع ترتيب البحوث في العدد الواحد للمعايير الفنية المعتمدة في خطة التحرير.
١٥. البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن آراء أصحابها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي هيئة التحرير أو رأي الكلية.
١٦. جميع المراسلات المتعلقة بالمجلة كافة تكون باسم رئيس التحرير، أو مدير التحرير عبر العنوان البريدي: wom.Mag.uni@aliraqia.edu.iq ، أو رقم هاتف المجلة.
١٧. أخيراً تؤكد هيئة التحرير على ضرورة الالتزام بالبحث الموضوعي الحر والهادئ والبعيد عن كل أشكال التهجم أو المساس بالرموز والشخصيات، وتتنأى عن نشر الموضوعات التي تمس المقدسات، أو تلك التي تدعو إلى العصبية الفئوية والطائفية، وكل ما يوجب الفرقة ويهدد السلم المجتمعي.

دليل المؤلف Author Guidelines

١. يقدم الباحث طلب خطي (استمارة رقم 1 المرفقة) مختوم بالختم الرسمي لجهة الانتساب .
٢. يقدم الباحث ثلاث نسخ ورقية مطبوعة مكبوسة على ورق (A4) وعلى وجه واحد، وتكون إعدادات حواشي الصفحة 5.2 سم من كل جانب بخط (Simplified Arabic) بحجم 14 للمتن و 12 للمهامش، و16 غامق للعنوان الرئيسي و 15 غامق للعنوان الفرعي. وإذا كان البحث باللغة الانجليزية فيكون بخط (Times New Roman) .
٣. لا يزيد البحث عن خمس وعشرين صفحة ، ويكون من ضمنها المراجع والحواشي والجداول والأشكال والملاحق. ويتحمل الباحث ما قيمته ثلاثة آلاف دينار عن كل صحيفة زائدة.
٤. يوقع الباحث التعهد الخاص بكون البحث لم يسبق نشره، ولم يقدم للنشر الى جهات أخرى، ولن يقدم للنشر في الوقت نفسه حتى انتهاء إجراءات التحكيم (استمارة رقم 2).
٥. يلتزم الباحث بتقديم نسخة من كتاب الاستلال الإلكتروني للبحث وبخلافه يتعذر النشر.
٦. يتعهد الباحث بجلب نسخة إلكترونية من البحث على قرص حاسوب (CD) بعد إجراء جميع التعديلات المطلوبة وقبول البحث للنشر في المجلة.
٧. يرفق مع البحث خلاصة دقيقة باللغتين العربية والانجليزية على ألا تزيد على صحيفتين مع السيرة الذاتية.
٨. يسدد الباحث أجور النشر والخبراء بحسب مقدارها بكل لقب علمي على وفق المنصوص عليه في الكتب الرسمية ، ويتم تسليم الاجور الى الجهة الرسمية في القسم المالي للكلية بوصولات رسمية تحفظ حق الباحث وادارة المجلة ، ولا تسترد الاجور في حالة رفض رئيس التحرير او المقيمين للبحث المقدم لأسباب علمية او لسلامة الفكرية او غيرها.
٩. يستلم الباحث إيصالاً خطياً بتاريخ تسليم البحث. ثم يُعلم بالإجراءات التي تمت.
١٠. إذا استخدم الباحث واحدة من أدوات البحث في الاختبارات أو جمع البيانات فعليه أن يقدم نسخة كاملة من تلك الأداة اذا لم تنشر في صلب البحث أو ملاحق .
١١. تلتزم المجلة بإرسال البحث الى مقومين بخطاب تأليف، استمارة رقم 3 المرفقة ، على أن يتم تقويم البحث في مدة أقصاها ١٠ أيام، وبخلافه يقدم الخبير اعتذاره في أسبوع، وعندما يكون التقويم العلمي ايجابياً باتفاق اثنين من المقومين يحال البحث إلى المقوم اللغوي لتدقيقه لغوياً.

دليل المقوم Reviewer Guidelines

أدناه الشروط والمتطلبات الواجب مراعاتها من قبل المقوم للبحوث المرسلة:

١. يقوم البحث على وفق استمارة معتمدة للتقويم (استمارة رقم 4) تتضمن الآتي:

أ- فقرة تتعلق بموضوع البحث هل سبقت دراسته من قبل بحسب علمكم؟ وهل يوجد اقتباس حرفي؟ (الإشارة إلى الاقتباس إن وجد) أو استلال مع تحديد مكان الاستلال.

ب - جدول تقويمي فني تفصيلي يعبر عنه بـ (24) فقرة محددة صيغت على وفق مقياس ليكرت الثلاثي: جيد (3)، مقبول: (2)، ضعيف: (1) ويقوم الخبير بالتأشير على اختيار واحد منها تبعاً لقناعاته بمحتوى الفقرة وعدم ترك أي فقرة بدون إجابة.

ت - مكان محدد لملاحظات الخبير الخاصة بتفاصيل البحث، أو أساسيات العامة (علمية أو منهجية) كي يستفيد منها الباحث.

ث - خلاصة التقويم المتعلقة بصلاحية النشر على وفق ثلاث خيارات (صالح للنشر أو صالح بعد إجراء التعديلات، أو غير صالح للنشر) على وفق المعايير المحددة في الاستمارة.

ج - مكان محدد لتثبيت مسوغات عدم الصلاحية للنشر إذا حكم بذلك.

٢. على المقوم التأكد من تطابق وتوافق عنوان الخلاصتين العربية والإنجليزية لغوياً.

٣. أن يبين المقوم هل أن الجداول والأشكال التخطيطية الموجودة واضحة ومعبرة.

٤. أن يبين المقوم هل أن الباحث اتبع الأسلوب الإحصائي الصحيح.

٥. أن يوضح المقوم هل أن مناقشة النتائج كانت كافية ومنطقية.

٦. على المقوم تحديد مدى استخدام الباحث المراجع العلمية.

٧. يمكن للمقوم أن يوضح بورقة منفصلة التعديلات الأساسية لغرض قبول البحث.

٨. توقيع الخبير على الاستمارة تمثل تعهداً خطياً بأنه قام بتقويم البحث علمياً على

وفق المعايير الموضوعية، وأن البحث يستحق التقويم الحاصل عليه ومطلوب تسجيل

اسمه على وفق ما مثبت في الاستمارة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
العدد 31 / 2025/12/15

افتتاحية العدد...

الحمدُ لله ربِّ العالمين ، والصلاة والسلامُ على نبيِّنا محمدٍ ، وعلى آله
وصحبه تسليماً كثيراً...
أما بعد...

يولّد عدد جديد من مجلة (كلية التربية للبنات / الجامعة العراقية)
يحمل الرقم 31 ، الواحد والثلاثين ، بتاريخ 2025/12/15 ، يحوي بحوثاً
متنوعة بين لغوية وأدبية وتربوية ونفسية وتاريخية واجتماعية ، وبحوث اللغة
الإنكليزية ، ليكون العدد منهداً للباحثين والدارسين والقراء عموماً ، يروي
عطش المعرفة وحب العلم والتميز .

وفي هذا الإطار تؤكد إدارة المجلة حرصها على أن تكون البحوث
المنتخبة في المجلة مثمرة للمجتمع والإنسان العراقيين ، وأن تلتزم بمبادئ
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتعليماتها ، في نوعية الموضوعات التي
تعالجها ، واسهامها المباشر في تنمية المجتمع العراقي والارتقاء به في سلم
العلم والمعرفة .

نسأل الله السداد والتوفيق للباحثين والقراء ، ونسأله تعالى السداد لنا
في عمل تحرير المجلة ، وأن يكون العمل خالصاً لوجهه الكريم ، ويكون لبنة
في البناء المعرفي والعلمي لكليتنا الرصينة ، وخطوة نحو التقدم والازدهار
العلمي لعراقنا الحبيب ، ومن الله التوفيق ، وصلى الله على سيدنا محمد وآله
وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.



مدير تحرير المجلة

أ.د. أحمد عبد الجبار فاضل

شتاء 2025/12/15

**الارهاق المهني وعلاقته بالتفكير التعاطفي لدى
المرشدين التربويين
الكلمات الافتتاحية الارهاق المهني، التفكير التعاطفي، المرشدين التربويين**

**ا.م.د. محمد خضير محمود
edler.1970.2020@gmail**

مستخلص البحث

يستهدف البحث الحالي التعرف على الارهاق المهني لدى المرشدين التربويين ومعرفة الارهاق المهني وفقاً لمتغير النوع (ذكور - اناث)، وكذلك معرفة التفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغير النوع (ذكور - اناث) ، ومعرفة طبيعة العلاقة بين الارهاق المهني والتفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين/ اذ بلغت العينة البحث (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، ولتحقيق هذه الاهداف تطلب بناء أداتين لقياس الارهاق المهني والتفكير التعاطفي ، اذ بلغت عدد فقراتهما بصيغتهما النهائية (٢٥) فقرة، تتضمن خمسة اختيارات للإجابة عن كل فقرة. (دائماً/ غالباً/ احياناً/ نادراً/ ابدأً) والتصحيح (٢، ٣، ٤، ٥، ١) وتم استخراج الثبات للمقياسين بالاعتماد على معادلة الفاكرونباخ اذ كانت النتيجة كالاتي: (٠,٧٩) في مقياس الارهاق المهني و(٠,٨٢) في التفكير التعاطفي واطهرت النتائج كالاتي: وجود ارهاق مهني وتفكير تعاطفي لدى افراد العينة ، ولا توجد علاقة بمتغير النوع في المتغيرين، وتوجد علاقة دالة احصائياً بين الارهاق المهني والتفكير التعاطفي

Mohammed khudair Mahmoud

Ministry of Education

Keywords: Occupational Burnout, Empathic Thinking, Educational

Counselors

Abstract

The present study aims to examine occupational burnout among educational counselors and to investigate whether levels of burnout differ according to gender (male–female). In addition, the study seeks to explore empathic thinking among counselors in relation to gender, as well as to determine the nature of the relationship between occupational burnout and empathic thinking. The research sample consisted of 200 counselors (males and females). To achieve these objectives, two measurement instruments were developed: one to assess occupational burnout and the other to assess empathic thinking. The final versions of the scales comprised 25 items each, with five response alternatives (Always, Often, Sometimes, Rarely, Never) scored on a weighted scale (5, 4, 3, 2, 1). Reliability was established using Cronbach's alpha, yielding coefficients of

0.79 for the occupational burnout scale and 0.82 for the empathic thinking scale. The findings revealed that counselors experience both occupational burnout and empathic thinking; however, no significant differences were found between males and females in either variable. Furthermore, the results indicated a statistically significant positive relationship between occupational burnout and empathic thinking.

الفصل الاول

مشكلة البحث :

يُعدّ الإرهاق المهني (Burnout) من أبرز المشكلات التي يواجهها المرشدون التربويون، وهو حالة من الإنهاك الجسدي والعقلي والعاطفي نتيجة ضغوط العمل المستمرة. ولعل من أبرز الصعوبات والمشكلات التي يواجهها المرشدون التربويون والمتعلقة بالإرهاق المهني، هي ضغط العمل وكثرة المهام وتعدد الأدوار (دعم الطلاب، التواصل مع أولياء الأمور، المشاركة في لجان المدرسة، متابعة المشكلات السلوكية) وان عدم وضوح الدور المهني أحياناً يؤدي إلى تحميلهم مسؤوليات لا تدخل ضمن مهامهم. كذلك ضعف الدعم الإداري وغياب التقدير من الإدارة المدرسية وعدم توفير الموارد أو البيئة المناسبة للعمل الإرشادي (مثل غرف خاصة أو أدوات العمل) والقصور في أعداد المرشدين مقارنة بعدد الطلبة وارتفاع عدد الطلبة لكل مرشد كل ذلك يؤدي إلى إرهاق بدني وعقلي وأيضاً التعامل مع حالات معقدة نفسياً وسلوكياً ووجود حالات من العنف، الاكتئاب، أو مشكلات أسرية عميقة وبدون دعم متخصص كافٍ وغياب فرص التطوير المهني ونقص في الدورات التدريبية والتأهيل المستمر. وغياب التشجيع على البحث والتطوير، كل هذا يستنزف طاقة المرشد. ويؤدي إلى الإرهاق في الصحة النفسية والشعور بالإحباط، والقلق، والتوتر، وتدني في مستوى الرضا الوظيفي ونتيجة هذا الإرهاق هي الانسحاب العاطفي واللامبالاة تجاه العمل أو الطلبة.

(Maslach,C, & Jackson,S. E.1981,p15)

ان الإرهاق غير المعالج يمكن أن يؤدي إلى ردود فعل سلبية من المرشد تجاه الطلبة كالتجاهل أو الانفعال أو ضعف التفاعل. (Kim, E., & Lambie, G. W. 2018,P.79)

وفي دراسة وبيان صحفي من المعهد الفنلندي للصحة المهنية أفاد أن نسبة الإرهاق المهني عند البالغين تصل إلى ١٠ %، وخطر الإرهاق المرتفع نحو ٢٥ %، مع تأثير أكبر لدى من هم تحت ٣٦ عاماً وفي دراسة أخرى لمعلموا التربية الخاصة (٢٠١٣-٢٠٢٣) اذ أكدت أن ظروف العمل والمسؤوليات العاطفية من العوامل الرئيسية للدافع والإرهاق المهني، مع دعوات لدراسات طولية وتدخلات فعالة (FIOH, 2024,P 11)

وان الإرهاق العاطفي (Emotional Exhaustion) يمكن ان يؤدي إلى التقليل من القدرة على التعاطف بسبب الضغوط المتراكمة وضعف مهارات الاستماع الفعال مما يحد من فهم المشاعر الحقيقية للطلبة وان التحيزات الشخصية أو الثقافية تمنع المرشد من إدراك مشاعر الآخرين بموضوعية وكذلك ضغط العمل وكثرة الأعباء الإدارية تسرق الوقت وطاقة المخصصين للتفاعل العاطفي وان نقص التدريب المتخصص في الذكاء العاطفي والتعاطف وكثير من البرامج التكوينية تهمل الجانب الوجداني (Figley, C. R. 1995.p231).

وان ضعف الدعم المؤسسي للمرشدين وقلة برامج التدريب على المهارات العاطفية والعمل في بيئات مدرسية صعبة أو مليئة بالصراعات و التعامل المستمر مع مشكلات نفسية وسلوكية معقدة لها النسبة الأكبر من الارهاق المهني ، وان الآثار المترتبة على ذلك هي ضعف العلاقة بين المرشد والطالب وتقليل فعالية الإرشاد التربوي وزيادة نسبة الاحتراق النفسي للمرشد وصعوبة في فهم الدوافع الحقيقية وراء سلوك الطلبة.

(Maslach & Jackson, 1981,p41).

ومن هنا برزت مشكلة البحث بالتطرق الى الارهاق المهني والتفكير العاطفي لدى المرشدين التربويين ، ومعرفة وفهم طبيعة العلاقة بينهما ومن ثم اعتماد هذا الفهم كأساس لبناء عدد من الاستراتيجيات التي تخص المعرفة لترتقي بالمرشد التربوي نحو الأفضل .

اهمية البحث:

يمثل المرشد التربوي عنصراً أساسياً في البيئة المدرسية لما له من دور كبير في دعم العملية التعليمية والتربوية. فهو يساعد الطلبة على التكيف مع الظروف المدرسية والاجتماعية، ويعمل على معالجة المشكلات النفسية والسلوكية التي قد تعيق تحصيلهم الدراسي. كما يسهم المرشد في توجيه الطلبة نحو اختيار التخصصات والمسارات التعليمية والمهنية التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم. ولا يقتصر دوره على الجانب الفردي فقط، بل يمتد ليشمل تنمية العلاقات الإيجابية بين الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور. إضافة إلى ذلك، يسهم المرشد التربوي في تعزيز القيم التربوية، وترسيخ الانضباط، وتهيئة بيئة تعليمية داعمة وصحية. ومن هنا تظهر أهمية وجوده كجزء لا يتجزأ من نجاح العملية التربوية وتحقيق أهدافها. (الزبيدي، ٢٠١٦، ٦٧).

وتتمثل دراسة الإرهاق المهني لدى المرشدين التربويين في فهم أعمق للتحديات النفسية والمهنية التي تواجههم، وتقديم حلول عملية لتحسين أدائهم ورفاهيتهم، وان دراسة الإرهاق المهني لدى المرشدين التربويين تساهم في تعزيز الأداء، وتحسين الصحة النفسية، وتطوير البيئة المهنية، ودعم جودة الإرشاد النفسي والتربوي داخل المدرسة. ولعل من ابرز الفوائد الأساسية لهذه الدراسة هي:

تحسين الأداء المهني للمرشدين: اي ان فهم أسباب الإرهاق يساعد في معالجته مبكراً، مما يؤدي إلى زيادة التركيز، والصبر، والحكمة في التعامل مع الطلبة وتعزيز الصحة النفسية للمرشد وتقديم

برامج دعم نفسي للمرشد، وتساعد على إدارة التوتر والضغط اليومية بطريقة صحية وكذلك توفير بيئة عمل أكثر دعماً وذلك من خلال توعية الإدارات المدرسية بأهمية تحسين ظروف العمل مثل تقليل عدد الحالات، تخفيف الأعباء، وتوفير أوقات راحة كافية ورفع جودة الخدمات الإرشادية: أي كلما كان المرشد مرتاحاً نفسياً، كان أكثر قدرة على تقديم دعم فعّال وتوجيه سليم للطلبة.

(Kim, E, & Lambie, G. W. 2018,P.134)

وان المرشد التربوي غير المرهق يكون أكثر قدرة على تحقيق أهداف الإرشاد مثل النمو السليم للطلبة وحل مشكلاتهم بفعالية وبذلك نضمن تحقيق الأهداف التربوية والنفسية (Mullen,P.R.,&Gutierrez,D.2016,P30)

وتعد دراسة التفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين ضرورة أساسية وكبيرة لتطوير جودة الإرشاد التربوي والنفسي في البيئة المدرسية، وتشمل عدة جوانب نفسية، اجتماعية، وتربوية، وتسهم في تعزيز الفعالية المهنية، وتقوية العلاقة مع الطلبة، وتحسين مهارات التواصل، ودعم النمو النفسي والاجتماعي للطلبة، مما يؤدي إلى بيئة تربوية صحية وإنسانية ، ومن أبرزها (تعزيز جودة العلاقة الإرشادية، تحقيق فهم أعمق لحاجات الطلبة ورفع كفاءة الحلول المقدمة للمشكلات ، ودعم الصحة النفسية للطلبة ، والوقاية من المشكلات السلوكية والانفعالية، وبناء مناخ مدرسي إنساني وتفاعلي ، وتحقيق أهداف الإرشاد التربوي والوقائي وتطوير مهارات التواصل الفعّال لدى المرشد، وان التفكير التعاطفي يطور قدرة المرشد على الاستماع الفعّال، واستخدام نبرة صوت مناسبة، والانتباه للغة الجسد، مما يعزز من تواصله مع الآخرين، لأن التفكير التعاطفي يساعد المرشد على استباق الأزمات قبل حدوثها، فهو يلعب دوراً وقائياً في منع المشكلات النفسية والسلوكية.

(Mason, K. L., & Ockerman, M. S. 2012,P.326)

وان التفكير التعاطفي يعد احدى المهارات الأساسية والمهمة للمرشد التربوي، اذ تساعد في تعزيز علاقته مع طلبته، وتدعم صحتهم النفسية، حل المشكلات بفعالية، ونشر قيم إنسانية إيجابية في المدرسة. وان تطويره يُعد أمراً بالغ الأهمية اذ يساعده ذلك في تعزيز جودة العملية الإرشادية والبيئة النفسية داخل المدارس، من خلال (تعزيز فعالية العلاقة الإرشادية وتحسين القدرة على اتخاذ قرارات تربوية مناسبة والحدّ من السلوكيات السلبية لدى الطلبة ودعم الصحة النفسية للطلبة والارتقاء بمستوى الحس الإنساني في العمل التربوي وتقليل مستوى التوتر والصراع في البيئة المدرسية وتحقيق أهداف التوجيه والإرشاد بشكل أعمق).

(Cai, Y., Yang, Y., Ge, Q., & Weng, H. (2022,P1167-1183)

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على :

- ١- الارهاق المهني لدى المرشدين التربويين.
- ٢- التفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين.
- ٣- طبيعة العلاقة بين الارهاق المهني والتفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين.
- ٤- دلالة الفروق في العلاقة بين الارهاق المهني والتفكير التعاطفي تبعاً لمتغير النوع (ذكور ، اناث)

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين المتواجدين في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الاولى للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

تحديد المصطلحات :

اولاً الإرهاق المهني (Burnout)

- **التعريف اصطلاحاً** حالة نفسية وانفعالية سلبية مزمنة تصيب الفرد نتيجة الضغوط المستمرة المرتبطة بالعمل وتتميز بالشعور بالتعب الجسدي والعقلي وفقدان الدافعية وتدني الانجاز المهني مع اتجاهات سلبية نحو الذات والعمل والآخرين.
- **Freudenberger (1974)**

“حالة من الإنهاك الجسدي والعقلي نتيجة انخراط طويل في مهن تتطلب تفاعلاً عاطفياً مكثفاً، خاصة المهن المساعدة كالطب والتعليم (Freudenberger, H. J. (1974,p. 165)

- **كريزير وفرانك (Maslach & Jackson,1981)** متلازمة نفسية تتكون من ثلاث أبعاد رئيسية:الإرهاق العاطفي (Emotional Exhaustion) الانفصال أو التفكك في العمل (Depersonalization) انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي (Reduced Personal Accomplishment).”

(Maslach, C., & Jackson, S. E. ,1981,p.234)

- **منظمة الصحة العالمية (WHO,2019)** أنه متلازمة مهنية ناتجة عن الإجهاد المزمن في مكان العمل والذي لم تتم إدارته بشكل فعال (World Health ,2019.P.5- 28)
- **تعريف Statology,2022** حالة من الإجهاد الجسدي، والعاطفي، والعقلي تحدث بسبب التعرض المستمر للضغوط المهنية دون راحة أو توازن كافٍ بين العمل والحياة الشخصية.

يؤدي ذلك إلى الشعور بالتعب المزمن، وانخفاض الإنتاجية، وفقدان الحافز، وغالباً ما يكون مصحوباً بمشاعر سلبية تجاه العمل أو الزملاء . (Statology. 2022,p. 38)

التعريف النظري (تم الاعتماد على تعريف كريزنر وفرانك Maslach & Jackson لأنه الأقرب لمتطلبات البحث الحالي)

التعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (المرشد ، المرشدة) التربويين اثناء اجابته على فقرات مقياس الإرهاق المهني.

ثانياً التفكير التعاطفي

روجرز (Rogers, 1957) "الدخول إلى العالم الداخلي للشخص الآخر كما لو كان عالمك الخاص، دون أن تفقد هذا الإحساس بالـ "كما لو"، أي دون أن تندمج فيه تماماً Rogers, (C.1957, 128)

تعريف (1995 Goleman) القدرة على فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معها بشكل إيجابي، ويُعدّ من المهارات الأساسية للمرشد التربوي، حيث يساعده في بناء علاقات إنسانية فعالة مع الطلبة، وفهم مشكلاتهم بشكل أعمق. (Goleman, D. Emotional Intelligence, 1995, 47)

التعريف النظري (سوف يتم اعتماد تعريف روجرز 1957 لأنه الأقرب الى متطلبات البحث الحالي) التعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (المرشد ، المرشدة) التربويين اثناء اجابته على فقرات مقياس التفكير التعاطفي

ثالثاً المرشدين التربويين

تعريف وزارة التربية العراقية (٢٠٠٨)

(احد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة، التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية ، من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب أم بالبيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلاته ، ومساعدته على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرضيه لنفسه) (وزارة التربية العراقية ، ٢٠٠٨ ، ٨) .

الفصل الثاني: اطار نظري دراسات سابقة

هناك عدة نظريات تفسر الإرهاق المهني، وتساعد في فهم أسبابه وآلياته. ومن أبرز هذه النظريات:

١. نظرية عدم التوازن بين الجهد والمكافأة (Effort–Reward Imbalance Theory)

تقول هذه النظرية إن الإرهاق المهني يحدث عندما لا تتناسب المكافآت (مثل الراتب، التقدير، الفرص الوظيفية) مع الجهد المبذول في العمل وعندما يشعر الموظف بأنه يعمل بجد دون مقابل

عادل، فإنه يصبح عرضة للإرهاق والإحباط (Siegrist, J. 1996, 41)
إذ تشير إلى أنّ شعور الفرد بعدم التناسب بين الجهد الذي يبذله في عمله وبين ما يحصل عليه
من تقدير أو مكافأة يؤدي إلى التوتر والإجهاد النفسي. هذا الاختلال يسهم في انخفاض الدافعية
وارتفاع مستويات الاستنزاف الانفعالي، وقد ينعكس سلباً على الأداء والرضا الوظيفي. وتبرز أهمية
هذه النظرية في المهن التي تتطلب تفاعلاً إنسانياً وعاطفياً كبيراً مثل مهنة الإرشاد التربوي، حيث
يكون التوازن بين الجهد المبذول والتقدير المستلم عاملاً حاسماً في الحد من الإرهاق المهني.
(Siegrist ,J, ٢٠٠٢,135)

٢. نظرية المطالب والموارد الوظيفية (Job Demands–Resources Model – JD–R)

تفترض هذه النظرية أن الإرهاق يحدث عندما تكون متطلبات العمل مرتفعة جداً (مثل ساعات
العمل الطويلة، الضغط العالي، عبء العمل)، بينما تكون الموارد المتاحة منخفضة (مثل الدعم
الاجتماعي، التحكم في بيئة العمل) وعندما يتجاوز الضغط المهني قدرة الشخص على التكيف،
يبدأ الإرهاق في الظهور.

وتفترض هذه النظرية أن أداء الفرد وصحته النفسية يتأثران بتوازن العلاقة بين المطالب
الوظيفية (مثل ضغوط العمل، عبء المهام، المتطلبات الانفعالية) وبين الموارد الوظيفية (مثل
الدعم الاجتماعي، الاستقلالية، التغذية الراجعة). عندما تزيد المطالب على الموارد يظهر الإرهاق
والتوتر، بينما يؤدي توافر الموارد الكافية إلى تعزيز الدافعية والرضا الوظيفي. وتستخدم هذه
النظرية على نطاق واسع في دراسة بيئات العمل التي تتطلب جهداً نفسياً وبدنياً كبيراً، مثل مهنة
التعليم والإرشاد التربوي

(Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. 2001, P, 499–512)

٣. نظرية استنزاف الموارد (Conservation of Resources Theory – COR)

تفترض هذه النظرية أن الإنسان لديه موارد محدودة (كالطاقة، الوقت، العاطفة)، وعندما يتعرض
لضغوط مستمرة دون تعويض أو استعادة لهذه الموارد، فإنه يصل إلى مرحلة الإرهاق المهني.
إذا لم يتمكن الشخص من تعويض خسارته للموارد (مثل عدم وجود راحة كافية)، فإنه يصبح أكثر
عرضة للتوتر والانهيار. (Hobfoll, S. E. 1989, P, 513–524).

٤. نظرية كريسزنيير وبيرمان – انموذج الإرهاق في المراحل

هذه النظرية تشرح الإرهاق المهني كعملية تطور تدريجية تحدث عبر مراحل متتابعة، تبدأ
بتعرض الفرد لضغوط مستمرة في العمل، ثم تتفاقم الحالة النفسية والجسدية، حتى تصل إلى نقطة
الانهيار الكامل. وهي تركز على كيف يتفاعل الإنسان مع الضغوط ويعاني من الإرهاق بشكل
تدريجي وليس مفاجئ. وترتكز على كيفية تأثير هذه المراحل على الأداء المهني والعلاقات
الشخصية.

مراحل الانموذج:

١ مرحلة التوتر والضغط الأولي: (Initial Stress Stage)

٢ مرحلة الاستنفاد النفسي: (Psychological Exhaustion Stage)

٣ مرحلة الانفصال العاطفي: (Emotional Detachment Stage)

٤ مرحلة الانهيار الكامل: (Complete Breakdown Stage)

ويصل الإرهاق إلى ذروته، حيث يصاب الفرد باكتئاب شديد أو مشاكل صحية جسدية ونفسية ويفقد القدرة على أداء مهامه بشكل فعال، وقد يحتاج إلى علاج نفسي أو فترة راحة طويلة وفي بعض الحالات، قد يستقيل الفرد من العمل أو يتغير مجال عمله بسبب التأثير الكبير للإرهاق. وترى هذه النظرية أن الإرهاق ليس حادثة مفاجئة، بل تطور تدريجي. فهي تساعد في تحديد مراحل الإنذار المبكر، مما يمكن المؤسسات والأفراد من التدخل قبل الوصول إلى الانهيار. وابتداءً تشدد على أهمية التعامل مع الضغوط في مراحلها المبكرة للحفاظ على صحة العاملين. وتدعو إلى تطبيقات عملية منها:

• تدريب الموظفين على استراتيجيات إدارة التوتر وتصميم بيئات عمل صحية تقلل من الضغوط النفسية ووضع برامج دعم نفسي وصحي للموظفين في مراحل مختلفة من الإرهاق. (Fontana, L., Cascio, W., & Martin, K. 2024, P,1617)

٥. انموذج كريزير وفرانك - (Maslach & Jackson) انموذج الثلاثة أبعاد

• يعد أشهر انموذج في دراسة الإرهاق المهني، يقوم على ثلاثة أبعاد رئيسية:

١. الإرهاق العاطفي: (Emotional Exhaustion) الشعور بالإرهاق والتعب الناتج عن العمل.

٢. الانفصال أو التفكك: (Depersonalization) ظهور مشاعر سلبية أو لامبالاة تجاه المستفيدين من الخدمة أو الزملاء.

٣. انخفاض الإنجاز الشخصي: (Reduced Personal Accomplishment) الشعور بعدم الكفاءة أو الانجاز وهذا الانموذج هو أساس مقياس (Maslach Burnout Inventory MBI) الشائع.

ولعل من أهم الاستراتيجيات والأساليب لمعالجة الإرهاق المهني هي:

أولاً: على المستوى الشخصي للمرشد (إدارة الوقت والمهام، تنمية المهارات الذاتية، الاهتمام بالصحة النفسية والجسدية، طلب الدعم النفسي عند الحاجة) ثانياً: على المستوى الإداري والمؤسسي (توفير بيئة عمل داعمة، التدريب المهني المستمر، الدعم من قبل الإدارة المدرسية، تقليل عدد الحالات اليومية للمرشد)

ثالثاً: تدخلات نفسية وقائية (برامج العناية بالذات (Self-Care)، جلسات الإشراف المهني)

وايضا يرى هذا الانموذج ان معالجة الإرهاق المهني لدى المرشدين التربويين يتطلب العمل

على تطوير الذات، ودعم بيئة العمل، وتوفير برامج وقائية وعلاجية تساعد في الحفاظ على صحتهم النفسية وأدائهم المهني (Maslach, C., & Jackson, S. E. 1981, P 99-113) (سوف يتم اعتماد نموذج كريسزير وفرانك Maslach & Jackson لأنه الأقرب مع متطلبات البحث الحالي إذ يُعدّ من أكثر الانموذجات شيوعاً وانتشاراً في الدراسات المتعلقة بالإرهاق المهني، وقد أثبت كفاءته وموثوقيته عبر تطبيقه في ميادين مهنية متعددة. ويتميز هذا الأنموذج بشموليته من خلال تناوله ثلاثة أبعاد التي تم ذكرها سابقاً ، وهي الأبعاد الأقرب لوصف طبيعة الضغوط التي يتعرض لها المرشد التربوي في ممارسته المهنية. كما يتمتع الأنموذج بخصائص سيكومترية عالية من حيث الصدق والثبات، مما يعزز دقة النتائج المستخلصة عند استخدامه. ومن ثمّ، فإن اختيار هذا الأنموذج يعدّ مبرراً منطقياً وملائماً لطبيعة أهداف البحث)

التفكير التعاطفي

أولاً: دانيال جولمان (Daniel Goleman)

ضمن مفهومه للذكاء العاطفي، شدّد جولمان على أن التعاطف جزء جوهري من الذكاء العاطفي، وهو مرتبط بالقدرة على قراءة مشاعر الآخرين والاستجابة لها بشكل فعّال. ويرى ان التعاطف مهارة اجتماعية مهمة في الحياة العملية والشخصية. (Goleman, D. ,1995,P.36)

ثانياً: نظرية كارل روجرز للتفكير التعاطفي (Empathy)

١. التعاطف عند روجرز هو فهم عميق وحقيقي للآخر: يرى روجرز أن التعاطف ليس مجرد التعرف على مشاعر الشخص الآخر، بل هو القدرة على الدخول إلى "عالمه الداخلي" وفهم مشاعره وتجربته كما لو كانت تجربتك، ولكن مع المحافظة على الوعي بأن هذا هو عالم الآخر وليس عالمك، وهذا يعني أن المرشد التربوي يعيش تجربة الطالب أو المتلقي مع إدراكه الواضح بأنه تجربة الآخر، وليس اندماجاً كاملاً أو استبدالاً لتجربته الذاتية.

٢. التعاطف كشرط جوهري لعلاقة إرشادية ناجحة ومن ضمن شروحه لنظرية التغيير العلاجي، أكد روجرز أن التعاطف هو أحد الشروط الضرورية والجوهرية الثلاثة للعلاج والتوجيه الفعال (إلى جانب: القبول غير المشروط، والتوافق الذاتي للمرشد اي بدون تعاطف حقيقي، لن يشعر المتلقي بالأمان والقبول، مما يمنع حدوث أي تغيير نفسي إيجابي).

٣. التفكير التعاطفي كعملية مستمرة وديناميكية: يوضح روجرز أن التعاطف ليس موقفاً ثابتاً، بل هو عملية متغيرة وديناميكية تتطلب استماعاً عميقاً، ووعياً مستمراً بالمشاعر والتجارب التي يعبر عنها الآخر، لذلك على المرشد أن يتجدد تعاطفه باستمرار مع كل حالة جديدة ومع تطور حالة الطالب أو المتلقي.

٤. التفكير التعاطفي يساعد في بناء علاقة ثقة: يعد التعاطف أداة أساسية لبناء علاقة ثقة بين المرشد والمتلقي، حيث يشعر الأخير بأنه مفهوم ومقبول دون أحكام، ما يُسهل من عملية الإرشاد

والتوجيه.

(Rogers, C. R. 1959, p. 184–256)

(سوف يتم اعتماد نظرية روجرز لأنها الاقرب مع متطلبات البحث الحالي ولأنها تعطي اساساً علمياً مناسباً في البحث التربوي)

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته :

اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي في البحث الحالي ، لتحقيق أهداف البحث من خلال عدد من الإجراءات وهي :

أولاً : مجتمع البحث الحالي

يتكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين (الذكور والاناث) في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد(الكرخ / ١)، للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥)، إذ بلغ العدد الكلي (٤٥٠) مرشد ومرشدة، والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

مجتمع البحث

المجموع	الجنس			المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى
	الذكور	الاناث	٢٣٥	
٤٥٠	٢١٥			

ثانياً : عينة البحث:

بلغت عينة البحث (٢٠٠) مرشداً ومرشدة ، وبنسبة (٣٨ %) من مجتمع البحث ، تم اختيارهم بالطريقة (العشوائية المتناسبة)، موزعين على المدارس ضمن قاطع تربية بغداد الكرخ الاولى ، وكما موضح في الجدول(٢) .

جدول (٢)

عينة البحث

المجموع	الاناث	الذكور	المديرية لتربية بغداد الكرخ الأولى
٢٠٠	١٠٠	١٠٠	

ثالثاً: أدوات البحث الحالي:

تطلب البحث الحالي بناء أداتين لقياس متغيري البحث الارهاق المهني، والتفكير التعاطفي، إذ قام الباحث ببناء مقياس (الارهاق المهني) استناداً الى انموذج كريزنر وفرانك (Maslach & Jackson) ، والذي يتكون من ثلاثة ابعاد وهي (الإجهاد العاطفي ٩ فقرات، الانفصال او التفكك ٨ فقرات، انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي ٨ فقرات) وأيضاً قام الباحث ببناء مقياس (التفكير التعاطفي)، استناداً الى نظرية كارل روجرز للتفكير التعاطفي(Empathy) والتي تتكون

من ثلاثة ابعاد وهي (فهم مشاعر الآخرين ٩ فقرات ، الاستجابة التعاطفية ٨ فقرات، السلوك القائم على التعاطف ٨ فقرات) وفيما يلي توضيح مفصل لكل منها:

١. مقياس الارهاق المهني:

بعد الاطلاع على الدراسات والتعريفات في الارهاق المهني قام الباحث بتحديد فقرات المقياس وفقا لما هو مذکور في النظرية واستناداً إلى التعريف النظري ، كـريزـنر وفرانـك (Maslach & Jackson,1981) متلازمة نفسية تتكون من ثلاث أبعاد رئيسية: الإرهاق العاطفي (Emotional Exhaustion) الانفصال أو التفكك في العمل (Depersonalization) انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي (Reduced Personal Accomplishment). وكانت نتيجة ذلك هي صياغة (٢٥) فقرة ، تتضمن خمسة اختيارات للإجابة عن كل فقرة .(دائماً/غالبا/ احيانا/نادرا/ ابدأً) والتصحيح (٢،٣،٤،٥،١)

٢. مقياس التفكير التعاطفي:

استناد الباحث ببناء مقياسه هذا الى نظرية والتعريف (روجرز [Rogers](#) التي تناولت التفكير التعاطفي والذي تكون من (٢٥) فقرة ، مؤلفة من خمسة اجابات بديلة عن كل فقرة .(دائماً/غالبا/ احيانا/نادرا/ ابدأً) والتصحيح (٢،٣،٤،٥،١)

تحليل البيانات الاحصائية للمقياسين :

أولاً / تمييز الفقرات

القوة التمييزية تشير إلى قدرة الفقرة على التفريق بين الأفراد الذين حصلوا على درجات عالية في المقياس والذين حصلوا على درجات منخفضة .

ولغرض حساب القوة التمييزية باستخدام هذا الأسلوب، اتبع الباحث الخطوات التالية

- تم ترتيب درجات الكلية ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس لعينة مؤلفة من (٢٠٠) مرشد ومرشده.
- تم اختيار أعلى (٢٧%) من الدرجات، تحت مسمى المجموعة العليا وأدنى (٢٧%) من الدرجات، تم تسمية المجموعة بالمجموعة الدنيا، حيث بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (١٠٨) استمارة.
- استخدم الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين للتحقق من دلالة الفروق بين المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس. وأظهرت النتائج أن جميع فقرات مقياسي الارهاق المهني والتفكير التعاطفي كانت مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وبدرجة حرية (١,٩٦) وكما موضح في جدولي (٣-٤).

جدول (٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الارهاق المهني

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	٤.١٩	٠.٦٣	٢.٤٦	٠.٤٩	٢.٧٨	١
دالة	١٣.١٦	٠.٧٢	٢.٤٦	٠.٢٦	٢.٩٧	٢
دالة	٤.١١	٠.٧١٠	٢.٣٣	٠.٥٩	٢.٦٩	٣
دالة	١٤.٠١	٠.٧١	١.٧٦	٠.٢٦	٢.٩٥	٤
دالة	٧.٤١	٠.٧٢	٢.١٣	٠.٤٥	٢.٨٣	٥
دالة	٧.٧٨	٠.٧٨	٢.١٧	٠.٣٠	٢.٩٠	٦
دالة	١١.١٥	٠.٧٠٧	١.٨٨	٠.٣٤	٢.٨٦	٧
دالة	١٠.٢٠	٠.٦٥	١.٤٣	٠.٤٥	٢.٨٣	٨
دالة	٦.٧٤	٠.٧٦	٢.١٢	٠.٤٨	٢.٨٠	٩
دالة	١٣.١٦	٠.٧١	١.٩٠	٠.١٥	٢.٩٧	١٠
دالة	١٤.٠١	٠.٧٧	٢.٠٢	٠.٤٥	٢.٩١	١١
دالة	٤.٠٧	٠.٧٠	٢.٣٤	٠.٥٩	٢.٧٦	١٢
دالة	٣.٢٥	٠.٦٢	٢.٦٥	٠.٣٢	٢.٨٧	١٣
دالة	٥.٢٧	٠.٧١	٢.١٨	٠.٥٦	٢.٦٤	١٤
دالة	٨.٣٣	٠.٧٢	٢.١٤	٠.٤١	٢.٨١	١٥
دالة	٧.٢٩	٠.٦٦	٢.٣٢	٠.٣٧	٢.٨٦	١٦
دالة	٣.٧٩	٠.٦٥	٢.١٥	٠.٧٠	٢.٥٠	١٧
دالة	٤.٦٩	٠.٧١	٢.٣٤	٠.٥١	٢.٧٤	١٨
دالة	٣.٨٨	٠.٦٦	٢.٥٤	٠.٤٣	٢.٨٤	١٩
دالة	١٦.٥٠	٠.٠٩	١.٠٠	٠.٨١	٢.٣١	٢٠
دالة	٦.١١	٠.٧٦	١.٩٠	٠.٦٧	٢.٥٠	٢١
دالة	١٦.٢٤	٠.٢٥	١.٠٤	٠.٨٠	٢.٣٦	٢٢
دالة	١٠.٧١	٠.٤٣	١.١١	٠.٩٠	٢.١٤	٢٣
دالة	١٢.٣٠	٠.١٦	١.٠٢	٠.٨٥	٢.٠٥	٢٤
دالة	٤.٥٠	٠.٦٦	٢.١٠	٠.٦٩	٢.٥١	٢٥

جدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس التفكير التعاطفي

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	١٢.١٤	٠.٢١	١.٠٢	٠.٩١	٢.١٢	١
دالة	٤.١٩	٠.٦٧١٨٤	٢.١٨	٠.٦٨	٢.٥٦	٢
دالة	٤.٤٨	٠.٨٥	٢.١١	٠.٦٤	٢.٥٧	٣
دالة	٥.٩٨	٠.٧٢	٢.٢١	٠.٥٠	٢.٧٢	٤
دالة	١٤.٠١	٠.٧١	١.٧٦	٠.٢٦	٢.٩٥	٥
دالة	١٢.١٤	٠.٢١	١.٠٢	٠.٩١	٢.١٢	٦
دالة	٦.١٦	٠.٤٥	١.٢٥	٠.٩٠	١.٨٥	٧
دالة	١٠.٧٢	٠.٣١	١.٠٦	٠.٨٥	٢.٠٠	٨
دالة	١١.٠١	٠.٠٦	١.٠٠	٠.٨٢	١.٨٨	٩
دالة	١٢.٠١	٠.٠٩	١.٠٠	٠.٨١	١.٩٦	١٠
دالة	١٢.٢٨	٠.٢٣	١.٠٣	٠.٧٩	٢.٠١	١١
دالة	١٧٠.٧٩	٠.٠٠	١.٠٠	٠.٨٠	٢.٣٧	١٢
دالة	٥.١٤	٠.٢٨	١.٠٤	٠.٦٧	١.٤٠	١٣
دالة	٦.٩٧	٠.٢٣	١.٠٣	٠.٨٠	١.٦٠	١٤
دالة	٨.١٧	٠.١٣	١.٠١	٠.٧٨	١.٦٤	١٥
دالة	١٠,١٨	٠,٦٣	١,٣٤	٠,٧٠	٢,٤١	١٦
دالة	٣.٥٩	٠.٠٠	١.٠٠	٠.٤٢	١.١٤	١٧
دالة	١٠.٧١	٠.٤٣	١.١١	٠.٩٠	٢.١٤	١٨
دالة	٣.١٥	٠.٦٧	٢.١٩	٠.٧٠	٢.٤٩	١٩
دالة	١٥.٣٦	٠.٠٩	١.٠٠	٠.٧٨٣	٢.١٧	٢٠
دالة	٧.٤١	٠.٧٢	٢.١٣	٠.٤٥	٢.٨٣	٢١
دالة	١١.١٥	٠.٧٠٧	١.٨٨	٠.٣٤	٢.٨٦	٢٢
دالة	٦.٧٤	٠.٧٦	٢.١٢	٠.٤٨	٢.٨٠	٢٣
دالة	٩.٥٣	٠.٧٧	٢.٠٢	٠.٣٢	٢.٩١	٢٤
دالة	١٢.٥٣	٠.٠٩	١.٠٠	٠.٨٣	٢.٠١	٢٥

ثانياً: أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

ولتنفيذ هذا الإجراء لمقياسي البحث، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات أفراد العينة في كل فقرة من فقرات المقاييس بالدرجة الكلية ، وقد ظهر أنّ جميع الفقرات

للمقاييس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١,٩٦) وكما موضح في جدولي (٦_٥).

جدول (٥)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الارهاق المهني

ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط
١	٠,٣٨	٦	٠,٥٠	١١	٠,٤٨	١٦	٠,٣٤	٢١	٠,٤٥
٢	٠,٤٧	٧	٠,٣٧	١٢	٠,٤٠	١٧	٠,٣٣	٢٢	٠,٣٦
٣	٠,٤٤	٨	٠,٤١	١٣	٠,٥٣	١٨	٠,٤٦	٢٣	٠,٤٨
٤	٠,٥٩	٩	٠,٤٨	١٤	٠,٣١	١٩	٠,٤٠	٢٤	٠,٣٩
٥	٠,٤٨	١	٠,٤١	١٥	٠,٤٤	٢٠	٠,٥٤	٢٥	٠,٣٤

جدول (٦)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التفكير التعاطفي

ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط
١	٠,٥٥	٦	٠,٣٤	١١	٠,٣٩	١٦	٠,٥٣	٢١	٠,٥٧
٢	٠,٤١	٧	٠,٤٧	١٢	٠,٤٢	١٧	٠,٤٣	٢٢	٠,٤٠
٣	٠,٣٥	٨	٠,٥١	١٣	٠,٥٠	١٨	٠,٤١	٢٣	٠,٣٧
٤	٠,٣٧	٩	٠,٥٨	١٤	٠,٣٨	١٩	٠,٢٨	٢٤	٠,٥٧
٥	٠,٣٩	١٠	٠,٣٥	١٥	٠,٤٢	٢٠	٠,٤٩	٢٥	٠,٥٥

المؤشرات السايكومترية للمقياسين :

أولاً: الصدق : وقد استخرج بطريقتين وهما :

١. الصدق الظاهري : تم من خلال عرض المقياسين مع تعليمات كل منها على مجموعة من المحكمين في مجال التربية وعلم النفس.

٢. صدق البناء يُشير إلى مدى قدرة المقياس على قياس السمة أو الظاهرة المراد قياسها وفق المفهوم النظري (Cronback, 1964, p.120). ويعد أسلوب تقسيم العينة إلى مجموعتين متطرفتين، بالإضافة إلى أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، من المؤشرات الأساسية لهذا النوع من الصدق. يُعد المقياس صادقاً بنائياً حين تُظهر فقراته تميزاً واضحاً باستخدام الطريقتين المذكورتين (Anastasi, 1988, p.154)، وقد تبين أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً

ثانياً: مؤشرات ثبات المقياسين : ولتأكيد تحقيق هذا الإجراء على المقياسين، استخدم الباحث الأدوات التالية:

١. إجراء الاختبار وإعادة الاختبار test-re test

لتحديد الثبات باستخدام هذه الطريقة، قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة طبقية عشوائية شملت ٦٠ مرشد ومرشدة (٣٠ مرشد و ٣٠ مرشدة). تم إجراء التطبيقين بفواصل زمني قدره ١٥ يوماً. باستخدام معامل ارتباط بيرسون لتحليل درجات التطبيقين، تبين أن معامل الارتباط لمقياس الارهاق المهني بلغ (٠,٨١) ، بينما وصل معامل الارتباط لمقياس التفكير التعاطفي إلى (٠,٨٧).

تحليل التباين بالاعتماد على معادلة الفاكرونباخ Alpha Cronbach

تم استخراج الثبات للمقياسين بالاعتماد على معادلة الفاكرونباخ اذ كانت النتيجة كالاتي:
(٠,٧٩) في مقياس الارهاق المهني و(٠,٨٢) في التفكير التعاطفي.
المقياسان بصورتهم النهائية :

بعد الإجراءات التي تم تنفيذها في الخطوات السابقة، أصبح مقياس الارهاق المهني في صورته النهائية يتألف من ٢٥ فقرة (الملحق ١). ويتدرج الإجابات كما يلي: (دائماً/غالباً/أحياناً/نادراً/أبداً)، حيث تتراوح درجات الإجابة بين ٢٥ و ٧٥، مع متوسط نظري قدره ٥٠. أما مقياس التفكير التعاطفي ، فقد تم اعتماده في صورته النهائية بحيث يتكون من ٢٥ فقرة (الملحق ٢) ، وتدرج الإجابات كما هو موضح : (دائماً / غالباً / أحياناً / نادراً /أبداً)، وتراوح درجات الإجابة بين ٣٠ و ٩٠، مع متوسط نظري قدره ٦٠

الادوات الإحصائية: تم استعمال الوسائل الإحصائية من خلال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS..

الفصل الرابع

بعد الاجراءات السابقة تم تطبيق الاداتين وكانت النتائج كما يلي:

١-الارهاق المهني لدى المرشدين التربويين.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط درجات العينة في الارهاق المهني كان (٥٨.٦) مع انحراف معياري قدره (٥.٢٢)، في حين كان المتوسط المفترض للمقياس (٥٠). باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، كانت القيمة التائية المحسوبة (٢٣.٣١). وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦)، تبين أن النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١,٩٩). وتبين أنها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يعني أن المرشدين التربويين لديهم الارهاق المهني، وكما موضح في الجدول (٧) .

جدول (٧)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الإرهاق المهني

مستوى الدلالة	القيمة التائية		المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١,٩٦	٢٣.٣١	٥٠	٥.٢٢	٥٨.٦	٢٠٠	الإرهاق

تشير هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين يعانون من الإرهاق المهني مقارنةً بالإرهاق الطبيعي المتوقع. وهذه النتيجة تُعزى إلى عوامل متعلقة بطبيعة العمل الإرشادي مثل ضغط العمل، المسؤوليات النفسية والعاطفية، زيادة أعداد الطلبة، وعدم كفاية الدعم الإداري أو المؤسسي، مما يؤدي إلى حالة من الإجهاد المستمر والتعب الذهني. وإن وجود الإرهاق المهني لدى المرشدين التربويين وفق نموذج كريزير وفرانك يفسر كنتيجة لعدم التوازن بين المتطلبات المرتفعة للعمل والموارد المتاحة المحدودة.

٢. التفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين

بينت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط درجات العينة في التفكير التعاطفي بلغ (٦٤) مع انحراف معياري قدره (٧,١٣)، في حين كان المتوسط الفرضي للمقياس (٦٠) وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، ظهرت القيمة التائية المحسوبة، وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) تبين أنها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١,٩٩)، كما موضح في الجدول (٨).

جدول (٨)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة على مقياس التفكير التعاطفي

مستوى الدالة	القيمة التائية		المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥	١,٩٦	٧,٩٤	٦٠	٧,١٣	٦٤	٢٠٠	التفكير التعاطفي

هذا يدل على أن المرشدين التربويين يمتلكون خصائص معرفية وانفعالية تساعدهم على فهم احتياجات الطلبة ومشاكلهم من الداخل، دون إصدار أحكام مسبقة، وهو ما يُعد أساساً مهماً في نجاح العملية الإرشادية. فالتفكير التعاطفي يسمح لهم بالتواصل الإنساني الفعال، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي المناسب للطلبة، وإيجاد حلول واقعية لمشكلاتهم. وجود هذا النمط من التفكير يُعد مؤشراً

إيجابياً على كفاءة المرشدين التربويين في التعامل مع الحالات الطلابية المعقدة، ويعكس وعياً وجدانياً ومعرفياً متوازناً، يسهم في تحسين جودة الإرشاد المدرسي.

ويمكن تفسير ذلك بعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الإرهاق المهني والتفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين من كلا الجنسين من خلال عدة اعتبارات تربوية ونفسية، منها أن البيئة المدرسية والعائلية والصعوبات والمعوقات والمشكلات المدرسية تلعب دوراً كبيراً في وجود إرهاق مهني وتفكير تعاطفي لدى المرشد التربويين، بغض النظر عن جنسه. فعند توفير بيئة داعمة تحفز على احترام مشاعر الآخرين، يتساوى الذكور والإناث في الإرهاق المهني والتفكير التعاطفي.

٣- طبيعة العلاقة بين الإرهاق المهني والتفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين،

بعد تحليل النتائج باستعمال معامل ارتباط بيرسون تبين وجود علاقة ارتباطية بين الإرهاق المهني والتفكير التعاطفي لأفراد العينة ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٦٨) ، وباستعمال الاختبار التائي لمعرفة دلالة معامل الارتباط بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٣,٠٤) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وكما موضح في جدول (٩).

جدول (٩)

العلاقة بين الإرهاق المهني والتفكير التعاطفي

المتغيرات	العدد	القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
		المحسوبة	الجدولية	
الإرهاق المهني	٢٠٠	١٣,٠٤	١,٩٦	دالة
التفكير التعاطفي				

تشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة إيجابية بين الإرهاق المهني والتفكير التعاطفي، حيث يُعد الأفراد ذوي التعاطف المرتفع أكثر عرضة للإرهاق المهني نتيجة التفاعل المستمر مع معاناة الآخرين. ويعود ذلك إلى الانخراط العاطفي الزائد، والشعور بالمسؤولية الوجدانية تجاه الآخرين، مما يؤدي إلى استنزاف مواردهم النفسية والوجدانية، وبالتالي زيادة احتمالية تعرضهم للإرهاق المهني، وخصوصاً في المهن التي تتطلب تواصلًا إنسانياً مكثفًا مثل الرعاية الصحية والتعليم والخدمة الاجتماعية والإرشاد النفسي، والأشخاص ذوي التفكير التعاطفي العالي يميلون إلى الانغماس العاطفي في مشاكل الآخرين والشعور بالذنب إذا لم يستطيعوا المساعدة وتحمل الضغوط العاطفية للغير وكأنها تخصهم وهذا يجعلهم عرضة لما يُعرف بـ "الإجهاد التعاطفي (Empathic distress)" ، وهو أحد أشكال الإرهاق المهني. كلما كان الفرد أكثر حساسية عاطفية، كلما زادت استجابته للضغوط النفسية وإن التفكير التعاطفي العالي يُشعر الشخص بمسؤولية كبيرة تجاه مشاعر الآخرين وهذا يولد ضغطاً داخلياً مستمر، ويُضعف آليات التكيف مع الإجهاد يعني باختصار: الأشخاص المتعاطفون أكثر، يستنزفون طاقاتهم أسرع.

٤. دلالة الفروق في العلاقة بين الارهاق المهني والتفكير التعاطفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ،
اناث)

اذ أظهرت نتائج التحليل الأحصائي للبيانات لعينة الذكور في مقياس الارهاق المهني المتوسط الحسابي (٥٨,٢) وبقيمة تباين (٢٥.٨٧) في حين كان الوسط الحسابي لعينة الإناث (٥٨,٥) وبقيمة تباين قدرها (٢٩.٧٢). وبعد استخدام اختبار العينتين المستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة كانت أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) اي لا يوجد فرق بين الذكور والاناث. في حين أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لعينة الذكور في مقياس التفكير التعاطفي المتوسط الحسابي (٦٥,١٩) وبقيمة تباين (٥٠,٢١) في حين بلغ الوسط الحسابي لعينة الإناث (٦٤,٩٢) وبقيمة تباين قدرها (٤٩.١١)، وبعد استخدام اختبار العينتين المستقلتين، تبين أن القيمة المحسوبة (٠.٢٧) أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨)، مما يعني أنه لا يوجد فرق بين الذكور والإناث، كما هو موضح في الجداول (١٠ و ١١)

جدول (١٠)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في الارهاق المهني تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	قيمة التباين	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
الارهاق المهني	الذكور	١٠٠	٥٨,٢	٢٥,٨٧	١,٩٦	٠,٤٠
	الإناث	١٠٠	٥٨,٥	٢٩,٧٢		

جدول (١١)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في التفكير التعاطفي تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	قيمة التباين	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
التفكير التعاطفي	ذكور	١٠٠	٦٥,١٩	٥٠,٢١	١,٩٦	٠,٢٧
	إناث	١٠٠	٦٤,٩٢	٤٩,١١		

الاستنتاجات

وفي ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:

1. تعرض المرشدين التربويين للإرهاق المهني يؤكد أن طبيعة عملهم وما يتضمنه من ضغوط نفسية وانفعالية نتيجة التعامل المستمر مع مشكلات الطلبة يُعد عاملاً رئيسياً مؤثراً في صحتهم النفسية ومستوى رضاهم المهني.
2. امتلاك المرشدين التربويين للتفكير التعاطفي يشير إلى أن لديهم قدرة على الحفاظ على العلاقة الإنسانية مع الطلبة، مما يساعدهم على الاستمرار في أداء دورهم الإرشادي بشكل فعال رغم الضغوط المرتفعة.
3. عدم تأثر الإرهاق المهني والتفكير التعاطفي بمتغير النوع (ذكور - إناث) يدل على أن طبيعة العمل الإرشادي تضغط على المرشدين بنفس الدرجة بغض النظر عن جنسهم، أي أن الإرهاق والتعاطف عوامل مهنية مرتبطة ببيئة العمل أكثر من ارتباطها بالخصائص الشخصية.
4. العلاقة الإيجابية بين الإرهاق المهني والتفكير التعاطفي تعكس أن زيادة التعاطف مع الطلبة قد تكون سبباً ذا حدٍ؛ فمن جهة تعزز جودة العلاقة الإرشادية، لكنها من جهة أخرى تزيد من احتمالية استنزاف الطاقات الانفعالية والنفسية للمرشدين، ما يرفع من مستويات الإرهاق لديهم.

التوصيات

بناءً على النتائج والاستنتاجات تقدم الباحث بتوصيات متعددة للإفادة منها بنحوٍ علميٍّ، وعلى النحو التالي:

1. اعتماد مقاييس الإرهاق المهني والتفكير التعاطفي من التربويين لتطوير العملية الإرشادية.
2. ضرورة التحري والكشف الدوري على مستوى الإرهاق المهني لدى المرشدين التربويين.
3. التقليل من الإرهاق المهني وتوزيع المهام بشكل عادل بين العاملين وإشراك المرشدين في صنع القرار داخل المدرسة كذلك تعزيز الصحة النفسية في بيئة العمل وتقديم برامج تدريبية لتطوير المهارات الشخصية والمهنية ودعم إداري ومجتمعي مستمر.
4. معالجة الإرهاق المهني لدى المرشدين التربويين تتطلب تدخلات متعددة تشمل المستوى الفردي والمؤسسي، وتهدف إلى تقليل الضغوط وتحسين جودة الحياة المهنية.
5. تعزيز الوعي بأهمية التعاطف كمهارة مهنية.

المقترحات

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث الآتي:

1. إجراء بحث عن الإرهاق المهني ومتغيرات أخرى مثل (أساليب المواجهة، إدارة العلاقات) لدى شرائح أخرى من المجتمع.

٢. أجراء الدراسة نفسها على المرشدين التربويين في مديريات اخرى وعقد مقارنات مع الدراسة الحالية .
٣. إجراء دورات وبعوث دورية حول واقع التفكير التعاطفي لدى المرشدين التربويين في المدارس.

المصادر

- الخزاعي، عبد الله (٢٠١٦). التفكير التعاطفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المرشدين التربويين. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك.
- الزيدي، أحمد. (٢٠١٦). الإرشاد التربوي وأهميته في العملية التعليمية. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، ٢٤(٥)، ١١٢٣-١١٣٥.
- وزارة التربية العراقية ، ٢٠٠٨ ، دليل المرشد التربوي ، ط١ ، الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية ، مطبوعه رقم ١ .
- Anastasi, A. (1988). Psychological testing. Macmillan.
- Cui, Y., Yang, Y., Ge, Q., & Weng, H. (2022). The interplay between teacher empathy, students' sense of school belonging, and learning achievement. *European Journal of Psychology of Education*, 38, 1167–1183. <https://doi.org/10.1007/s10212-021-00560-8>
- Crouchach, L. (1964). *Essential of psychology*. Harper & Row.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Figley, C. R. (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder*. Brunner/Mazel.
- Finnish Institute of Occupational Health. (2024, October 2)
- Fontana, L., Cascio, W., & Martin, R. (2024). Temporal stages of burnout: How to design prevention? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(12), 1617.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student development. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525.
- Kim, E., & Lambie, G. W. (2018). Burnout and implications for professional school counselors. *The Professional Counselor*, 8(3), 277–294. <https://tpcjournal.nbcc.org/burnout-and-implications-for-professional-school-counselors/>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual*. Consulting Psychologists Press.
- Mason, K. L., & Ockerman, M. S. (2012). Developing empathic counseling skills through experiential learning. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 4(1), 19–30.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science* (Vol. 3, pp. 184–256). McGraw-Hill.

- Rogers, C. R. (1961). On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1980). A way of being. Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. Journal of Consulting Psychology, 21(2), 95–103.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high–effort/low–reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (2002). Effort–reward imbalance model and its impact on occupational health (A. Mohamed, Trans.). Cairo: University Book House. (Original work published as Effort–Reward Imbalance Model).
- Statology. (2022). How to report a one sample t–test. Retrieved July 13, 2024, from <https://www.statology.org/how-to-report-t-test-result/>
- World Health Organization (WHO). (2019). Burn–out as an “occupational phenomenon”: International classification of diseases. ICD–11. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

مقياس الارهاق المهني

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
١	أشعر أنني مرهق نفسياً بسبب ضغوط العمل					
٢	أشعر بالإجهاد الشديد حتى في بداية يوم العمل					
٣	أجد صعوبة في التعافي من التعب بعد يوم عمل طويل					
٤	أحس بالإرهاق حتى عند التفكير في الذهاب إلى العمل					
٥	أشعر أنني مستنزف تماماً بنهاية أسبوع العمل					
٦	أفتقد الطاقة اللازمة لأداء مهامي اليومية					
٧	أحياناً أشعر أنني على وشك الانهيار في العمل					
٨	الضغوط اليومية في العمل تترك أثراً كبيراً في نفسي					
٩	أشعر أن طاقتي قد نفذت					
١٠	أتعامل مع الآخرين في العمل بشكل آلي وبدون مشاعر					
١١	أصبحت أقل تعاطفاً مع زملائي أو المراجعين					
١٢	أحاول تقليل التواصل مع الآخرين أثناء العمل					
١٣	أشعر بالبرود العاطفي تجاه من أتعامل معهم					
١٤	لا أبالي كثيراً بما يحدث للآخرين في بيئة عملي					
١٥	أنزعج بسهولة من طلبات أو مشاكل الآخرين في العمل					
١٦	أشعر أنني منفصل عن المحيط المهني من حولي					
١٧	أتصرف بجفاء أو سخرية مع زملائي أو العملاء					
١٨	لا أشعر بالرضا عن إنجازاتي في العمل					
١٩	أعتقد أنني لم أعد أحدث تأثيراً إيجابياً في عملي					
٢٠	أشك في قدراتي المهنية في أداء المهام المطلوبة					
٢١	أشعر أن الآخرين يتفوقون علي في العمل					
٢٢	لا أرى فائدة حقيقية لما أقوم به.					
٢٣	أصبحت أهدافي المهنية غير واضحة أو غير مهمة					
٢٤	لا أشعر بالثقة في نفسي كموظف أو عامل					
٢٥	قل شعوري بالفخر أو الاعتزاز بما أنجزه					

مقياس التفكير التعاطفي

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	أبدأ
١	أنتبه لتعبيرات الوجه والجسد لفهم مشاعر من أمامي					
٢	أستطيع التمييز بين مشاعر الغضب والحزن عند الآخرين بسهولة					
٣	ألاحظ التغيرات في نبرة صوت الآخرين التي تدل على مشاعرهم					
٤	أستطيع أن ألاحظ بسرعة عندما يكون شخص ما منزعجاً حتى لو لم يقل شيئاً					
٥	أفضل حل النزاعات بطريقة سلمية تفهم مشاعر الجميع					
٦	أتعامل بصبر مع من يمرون بظروف صعبة					
٧	أحاول تهدئة من يشعر بالتوتر أو الانزعاج					
٨	أحترم وجهات النظر المختلفة حتى إن بدت غريبة					
٩	أبادر بتقديم المساعدة إذا شعرت أن أحدهم في ضيق					
١٠	أحاول أن أكون دعماً إيجابياً لزملائي أو أصدقائي عند الحاجة					
١١	ألاحظ حين يحاول أحدهم إخفاء شعوره الحقيقي					
١٢	أراعي مشاعر الآخرين في تصرفاتي اليومية					
١٣	أتصرف بلطف حتى مع من لا أتفق معهم					
١٤	أفضل الإصغاء بإنصات على مقاطعة الشخص أثناء حديثه عن مشكلته					
١٥	أجد نفسي منزعجاً إذا كان شخص قريب مني يعاني					
١٦	أحاول أن أساعد من يشعر بالإحباط ولو بكلمة طيبة					
١٧	أعبر عن دعمي للآخرين عندما يمرون بأوقات عصيبة					
١٨	أشعر بالحزن عندما أرى أحداً يمر بتجربة مؤلمة					
١٩	أحاول دائماً أن أضع نفسي مكان الآخر قبل أن أحكم عليه					
٢٠	عندما يخبرني أحدهم عن أمر صعب، أشعر بما يشعر به					

					أستطيع إدراك متى يكون أحدهم بحاجة إلى دعم نفسي	٢١
					أظهر اهتمامي بمشاكل الآخرين حتى لو كانت صغيرة	٢٢
					أحسن تفسير سلوك الآخرين بناءً على مشاعرهم	٢٣
					أكون على وعي بتأثير كلماتي أو تصرفاتي على مشاعر الآخرين	٢٤
					أستطيع فهم ما يشعر به الآخر حتى لو لم أتفق معه	٢٥