

في العلاقة الارتباطية بين الاصاله العاطفيه والرفاهيه المهنيه لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس (ذكور/ اناث)، فضلاً عن اسهام الاصاله العاطفيه للمرشدين التربويين في رفاهم المهني.

الكلمات المفتاحية: الاصاله العاطفيه، الرفاهيه المهنيه

Abstract:

The present study aimed to identify emotional authenticity and professional well-being among school counselors, as well as to examine the nature of the relationship between emotional authenticity and professional well-being. It also sought to determine whether the correlational relationship between emotional authenticity and professional well-being differs according to the variable of gender (male/female), and to identify the extent to which emotional authenticity contributes to professional well-being. The study sample 2) male and female school 4consisted of (2 counselors working in secondary schools (intermediate and preparatory) during the academic year (2025–2026). They were selected from the original population of counselors in the Karbala Directorate of Education, which totaled (613) counselors. To achieve the objectives of the research, the researcher adopted the Emotional Authenticity Scale developed by Karakuş & Uzun (2022) and the Professional Well-Being Scale developed by Yıldırım (2014). Both scales were translated into Arabic and their validity and reliability were verified. Using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for data analysis, the results indicated that school counselors demonstrate emotional authenticity and professional well-being. The findings also

إسهام الأصالة العاطفية في الرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية

م.د. علي كريم عبد العتبي

وزارة التربية/ الكلية التربوية المفتوحة – مركز كربلاء الدراسي

The Contribution of Emotional Authenticity to Occupational Well-Being among Educational Counselors in Secondary Schools

Dr. Ali Kareem Abd Al-Atbi
Ministry of Education / Open
Educational College – Karbala Study
Center

alialatby004@gmail.com

الفصل الأول:

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الاصاله العاطفيه والرفاهيه المهنيه لدى المرشدين التربويين، وكذلك معرفة طبيعة العلاقة بين الاصاله العاطفيه والرفاهيه المهنيه، فضلاً عن التعرف على الفروق في العلاقة الارتباطية بين الاصاله العاطفيه والرفاهيه المهنيه على وفق متغير الجنس (ذكور/ اناث)، ومدى اسهام الاصاله العاطفيه في الرفاهيه المهنيه، وتكونت عينة الدراسة من (242) مرشد ومرشدة تربوي في المدارس الثانوية (متوسطة / اعدادية) للعام الدراسي (2025-2026)، أُختيروا من المجتمع الاصلي في مديرية تربية كربلاء المقدسة والبالغ عددهم (613)، وتحقيق لأهداف البحث قام الباحث بتبني مقياس (Karakuş & Uzun, 2022) للاصاله العاطفيه، ومقياس (Yildirim,2014) للرفاهيه المهنيه، بعد ترجمتهما الى العربية والتحقق من صدقهما وثباتهما، وبالاعتماد على الحقيبه الاحصائية للعلوم الاجتماعيه (spss) توصل الباحث إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بالاصاله العاطفيه والرفاهيه المهنيه، وكذلك وجود علاقة ارتباطيه موجبه داله احصائياً بين الاصاله العاطفيه والرفاهيه المهنيه، فضلاً عن عدم وجود فروق

وفي هذا الصدد تشير الأدبيات النفسية إلى أن الانخراط المستمر في ضبط الانفعالات المهنية قد يقود إلى الإرهاق النفسي، والتناثر الانفعالي، بل وأعراض الاحتراق النفسي، وقد يلجأ بعض المرشدين – دون وعي – إلى آليات مواجهة غير تكيفية مثل الخدر الانفعالي، أو التفكيك الجزئي للمشاعر، كوسيلة لحماية الذات من الألم النفسي المتكرر، إلا أن استمرار هذا النمط قد يؤدي إلى ضعف التعاطف، والشعور بالاغتراب المهني، وبالتالي انخفاض رفايتهم المهنية (Prikhidko & Swank, 2018; 209). كما ويرتبط كبت الانفعالات الأصلية وإظهار الانفعالات غير الأصلية كجزء من الدور الوظيفي بنتائج نفسية سلبية، ويُعد هذا السلوك نموذجًا لما يعرف بالخدر الانفعالي وتقسيم الانفعالات ضمن مظاهر الانفصال النفسي كما هو محدد في الدليل التشخيصي والإحصائي الخامس بحيث يصبحون "آليين، منفصلين، وغير متعاطفين" (Grandey & Sayre, 2019; 135). وأن الكبت المتكرر لمشاعرهم الأصلية، قد يؤثر على رفاية حياتهم المهنية، ورفاية المسترشد على حدٍ سواء (Jungers & Gregoire 2016; 107). وهذا ما أكدته دراسة (Feng & Huang, 2024) من أن 1443 مرشداً تربوياً يعانون من انخفاض في مستوى الرفاه في وظائفهم، مما يضعف فاعليتهم في حماية الصحة النفسية لأنفسهم ولطلبته (Feng & Huang, 2024; 1).

بالإضافة إلى ما تقدم فقد انبثقت مشكلة البحث من ملاحظة الباحث – بحكم عمله في المجال الإرشادي – لانتشار هذه الظاهرة، وما تسببه من آثار مهنية ونفسية تستدعي التقصي العلمي، وعليه تتبلور مشكلة البحث الحالي حول الاجابة عن التساؤل الآتي: ما مدى اسهام الاصاله العاطفيه في الرفاهية المهنية للمرشدين التربويين؟

أهمية البحث:

تتجلى أهمية الأصاله العاطفيه للفرد من خلال قدرته في التعرف على مشاعره، وفهم أسبابها، وفهم نتائجها، والتحكم فيها، والتعبير عن الحقيقة وفقاً لضميره، وعدم إخفاء المشاعر، وامتلاك روح التعاطف والاهتمام بالآخرين (Sitanggang & Luthan, 2018; 169). ويشير (Martin, 2008) إلى أن الفرد الأصل هو الشخص الذي يفهم بنية وجوده الخاصة ويستند فعلاً إلى ذاته الحقيقية (Martin, 2008; 149). ولذلك فإن أصالة

revealed a statistically significant positive correlation between emotional authenticity and professional well-being. Furthermore, no significant differences were found in the correlational relationship between emotional authenticity and professional well-being among school counselors according to the gender variable (male/female). The results also showed that emotional authenticity contributes to the professional well-being of school counselors.

Keywords: Emotional Authenticity, Professional Well-Being.

مشكلة البحث:

تُعد خدمة الإرشاد التربوي خدمة شاملة، وفي هذه الخدمة الشاملة، يتعرض المرشد التربوي للعديد من العوامل والصعوبات الخارجية (مسؤوليات خارج نطاق الوظيفة، ظروف المدرسة، عدد المتعلمين، المواقف الخاطئة، إلخ) بعيداً عن عملية الإرشاد نفسها (Tagay, 2017; 1169). فضلاً عن المتطلبات الانفعالية العالية التي تتطلبها هذه المهنة؛ نظراً لما تتضمنه من اخلاقيات مثل الإنصات العميق، والتقبل غير المشروط، والتعاطف المستمر مع معاناة المتعلمين وأسرهم، وإن تعرض المرشد التربوي المتكرر لقصاص الفقد، والعنف الأسري، والمشكلات السلوكية، والصدمات النفسية، يضعه في تماس يومي مع معاناة إنسانية قد تؤثر في توازنه الانفعالي، ويدخله في صراع بين تلك المتطلبات المهنية التي تفرض عليه احياناً كبت انفعالاته الأصلية، إلى جانب إظهار الانفعالات غير الأصلية وذلك امتثالاً لدوره المهني (Raab, 2014; 102). إذ يشير (Karakuş & Uzun, 2022) إلى أن الأصاله العاطفيه تتمثل في قدرة الفرد على إدراك مشاعره الداخليه والتعبير عنها بصدق واتساق مع ما يشعر به فعلياً، دون خضوعه لتوقعات الآخرين ومعاييرهم وقيمهم وضغوطاتهم الاجتماعيه، بحيث يصبح التعبير عن المشاعر موجّهاً خارجياً أكثر من كونه نابعاً من الخبرة الداخليه الأصلية، أو يقمع مشاعره بدلاً من الاعتراف بها والتعبير عنها في تعبيره الانفعالي (Karakuş & Uzun, 2022; 53).

وكيفية إدراك الطلبة لها، بالإضافة إلى تأثير أصالة المعلمين العاطفية على مشاعر الطلبة، إذ أظهرت النتائج أن الطلبة الذين شعروا أن معلمهم أكثر أصالة عاطفياً استجابوا بمستوى أعلى من المتعة ومستويات أقل من الغضب والقلق، وأظهرت الدراسة أيضاً وجود فجوة بين تقرير الأصالة الذي يقدمه المعلمون عن أنفسهم والأصالة التي يدركها الطلبة لديهم، مما يدل على أهمية الأصالة العاطفية في البيئة الصفية (Keller & Becker, 2020; 1). وترتبط الأصالة العاطفية بالعديد من المتغيرات النفسية الايجابية منها التعاطف مع الذات، والنمو الشخصي، وهذا ما أكدته دراسة (İşgör, et al, 2025) والتي هدفت الى التحقق من الدور الوسيط للتعاطف مع الذات في العلاقة بين الأصالة العاطفية والنمو بعد الصدمة لدى الناجين من الزلازل على 327 ضحية زلزال تتراوح أعمارهم بين 18 و 70 عاماً، إذ توصلت الى وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الأصالة العاطفية والتعاطف مع الذات والنمو بعد الصدمة (İşgör, et al, 2025; 383). كما أن لدراسة رفاة المرشدين التربويين أهمية لا تقل عن دراسة الاحتراق النفسي، وإرهاق التعاطف، والصدمات الثانوية، إذ يمثل الرفاه اختبار قدر أكبر من الانفعالات الإيجابية والرضا عن الحياة، والتمتع بالأداء النفسي السليم، وأن يكون الفرد إيجابياً وفاعلاً اجتماعياً مع مشاعر إيجابية (Mayton, 2018; 116). فالمرشدون التربويين الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الرفاه المهني يكونون أكثر قدرة على التكيف وتنظيم ذواتهم بما يتلاءم مع السياق والافراد والعلاقات والعمليات، سواء على المستوى الفردي أو المهني (Purwaningrum, et al, 2019; 87).

وفي عمليات الإرشاد النفسي، يُعد رفاة كلٍّ من المرشد والمرشد أمرًا مهمًا، إذ يمكن المرشدين من اتخاذ قرارات صحيحة، لا سيما عند تقييم المخاطر (Harris, 2010; 29). وعليه فإن الرفاهية المهنية تُعد أمرًا بالغ الأهمية بالنسبة للمرشدين التربويين، إذ تعزز ممارساتهم الأخلاقية، وتقلل من تعرضهم للإجهاد المهني أو التأثيرات السلبية، وتدعم بناء علاقات إرشادية فعّالة، كما أن تعزيز رفاهيتهم يؤدي في النهاية إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للطلبة والمجتمع & Dang (Sangganjanavanich, 2015; 4). وفي هذا الصدد يشير (Jones & Pijanowski, 2023) الى ان الرفاهية

المرشد التربوي تقوده إلى الصدق والشفافية والإخلاص في عملية الإرشاد التربوي، وتسهم في تحديد طبيعة العلاقة بينه وبين المرشد بصورة إيجابية، كما أن القوة العلاجية في الإرشاد تكمن في العلاقة القوية، فضلاً عن أصالة الأفراد داخل هذه العلاقة، لذا فإن التحلي بالأصالة يسهل على المرشد التربوي الالتزام بالعديد من المبادئ الأخلاقية في المهنة، مثل الاستقلالية، والنضج، والنزاهة (Mayton, 2018; 126). وهذا ما أكدته دراسة (Sitanggang & Luthan, 2018) والتي توصلت الى ان الأصالة العاطفية تؤثر تأثيراً إيجابياً مباشراً على العاطفة الروحية، وهذا يعني أن كون الفرد أصيلاً ألا يستخدم أقتعة مختلفة في حياته اليومية، ويهتم بذاته وبالآخرين، والفرد الذي يتمتع بأصالة عاطفية جيدة يكون أكثر قدرة على المحبة، وأكثر سخاءً، وأكثر اهتماماً، وشاكراً دائماً، ولهذا فإن الأصالة العاطفية مهمة جداً للفرد لأنها تتعلق بنزاهته (Sitanggang & Luthan, 2018; 175).

ونفس النتيجة أشارت اليها دراسة (Altunay & Astar, 2026) إذ توصلت إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بوضوح في مواقفهم وقيمهم، وقدرة على التمييز بين ذواتهم والآخرين، ومستوى مرتفع من البصيرة وفهم الخبرة الانفعالية، يكونون أكثر ميلاً للتعبير الصادق عن مشاعرهم وأقل خضوعاً للضغوط الخارجية في تنظيم انفعالاتهم، وتدل هذه النتائج على أن الأصالة العاطفية ترتبط بدرجة الوعي الذاتي وتنظيم الحدود النفسية وجودة العلاقة مع الذات والآخرين (Altunay & Astar, 2026; 112). بالإضافة إلى ذلك، تظهر نتائج الدراسات أن المتخصصين في الرعاية الصحية، بما في ذلك المرشدون التربويين، ذوي المستويات العالية من الأصالة يمتلكون أيضاً مستوى مرتفع من الرفاه النفسي، ويُعزى ذلك إلى قدرتهم على إدراك وتنظيم انفعالاتهم رغم عملهم في مواقف مشحونة عاطفياً (Mayton, 2018; 69). فعندما يستطيع المرشد التربوي تنظيم انفعالاته، فذلك يساعد المرشدين على فهم أنفسهم بشكل أفضل، واستيعاب مشاعرهم، وتهدئتها، ويقدم مثلاً يحتذى به لهم، ويعكس ذلك تأثيراً إيجابياً على عملية الإرشاد لكلٍّ من المرشد والمرشد، ويحدد بشكل إيجابي مستوى رفاهم (Cook, 2009; 24). وهذا ما أكدته كل من (Keller & Becker, 2021) في دراستهما عن الأصالة العاطفية

تحديد المصطلحات:

أولاً : الإصالة العاطفية: عرفها كل من:

1- (Ashforth & Tomiuk,2000) " توافق التعبير العاطفي للفرد مع تجربته العاطفية الحالية، أي انسجام العاطفة مع التعبير عنها (Ashforth & Tomiuk,2000;71).

2. (Sitanggang & Luthan, 2018) " صفة شخصية للفرد تظهر مشاعره بناءً على شعوره الأصيل، دون أي تظاهر أو تمثيل (Sitanggang & Luthan, 2018; 169).

3. (Karakuş & Uzun, 2022) " القدرة على التعبير عن المشاعر بطريقة واقعية ومتسقة مع الذات الداخلية للفرد، بحيث يُظهر الفرد مشاعره بصدق دون التأثير المفرط بالتوقعات أو الضغوط الخارجية، أو تجنّبها أو كبتها" (Karakuş & Uzun, 2022; 53).

تبنى الباحث تعريف (Karakuş & Uzun, 2022) كتعريفًا نظرياً للأصالة العاطفية.

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس الاصالة العاطفية.

ثانياً: الرفاهية المهنية: عرفها كل من:

1- (Yildirim,2014) " إدراك الفرد لمستوى امتلاكه للصفات اللازمة لأداء المهام التي تتطلبها المهنة، مثل الكفاءة الذاتية، الرضا الوظيفي، الاعتراف والتقدير، والطموح، والسلطة" (Yildirim, 2014;73).

2. (Collie, 2015) " التقييمات الإيجابية للفرد والوظيفة الصحية له في بيئة العمل" (Collie, 2015;18).

3- (Viac & Fraser,2019) " استجابات المعلمين للظروف المعرفية والانفعالية والصحية والاجتماعية المتعلقة بعملهم ومهنتهم" (Viac & Fraser, 2019; 475).

تبنى الباحث تعريف (Yildirim,2014) كتعريفًا نظرياً للرفاهية المهنية.

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس الرفاهية المهنية.

المهنية للمرشدين التربويين تُعدّ أمرًا حيويًا، إذ تقلل من التوتر والاحترق النفس، وتعزز ممارسات العناية بالذات، وتدعم ثقافة بيئة العمل الداعمة، كما أن المشاركة الفعّالة والتحديد الواضح للأدوار من قبل القيادات المدرسية وصانعي السياسات يُعدّان أساسيين للحفاظ على رفاهية المرشدين (Jones & Pijanowski, 2023; 17).

وبالرغم من أهمية رفاه المهني كونه متغير حيوي، إلا أن عدد قليل جدًا من الدراسات تناولته في السياق الأكاديمي، فمعظم الدراسات السابقة ركزت على الرفاهية في مجالات مهنية مختلفة مثل التمريض، وشركات الإنتاج، والعاملين في السياحة، ولكن في المجال الأكاديمي تحتاج لدراسة خاصة بسبب خصوصيتها (Yıldırım, et al, 2015; 491). وبناءً على ما سبق يتضح الدور الحيوي والفعال لكل من الإصالة العاطفية والرفاهية المهنية في أداء المرشدين التربويين، كما وتكسب هذه الدراسة أهميتها من طبيعة المتغيرات التي تدرسها، فمتغير الإصالة العاطفية لم يتم تناوله بالبحث والدراسة في بلدنا العزيز (بحسب علم الباحث) لحد الآن، كما أن متغير الرفاهية المهنية من المتغيرات المحورية التي تسعى كل المؤسسات ومن ضمنها المؤسسات التربوية الى بحث سبل تحقيقها والحفاظ على ديمومتها لدى العاملين لديها.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى:

- تعرف الإصالة العاطفية لدى المرشدين التربويين.
- تعرف الرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين.
- التعرف على العلاقة الارتباطية بين الإصالة العاطفية والرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين.
- الفروق في العلاقة الارتباطية بين الإصالة العاطفية والرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين بحسب الجنس (ذكور/إناث).
- مدى اسهام الإصالة العاطفية كمتغير مستقل في الرفاهية المهنية كمتغير تابع.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في المدارس الثانوية (متوسطة/ اعدادية) في مديرية تربية كربلاء المقدسة وللعام الدراسي 2025-2026.

الفصل الثاني

اطار نظري ودراسات سابقة:

أولاً/ الإصالة العاطفية: Emotional Authenticity

يشير مفهوم الأصالة العاطفية إلى العلاقة بين التعبير الخارجي عن مشاعر الفرد الداخلية وبين اتساقها مع خبراته، ويرتبط بمفاهيم الصدق والعفوية، والشعور الصادق هو تعبير عن الحالة الانفعالية الحقيقية للفرد (Altunay & Astar, 2026; 113). إذ تعكس الأصالة العاطفية التعبير غير المحجوب عن الذات الحقيقية للفرد في الحياة اليومية، أن يكون الشخص "أصلياً" يعني أنه يفكر ويشعر ويتصرف بطريقة تتوافق مع طبيعته الأساسية (Schlegel, et al., 2009; 483). بالتالي يمكننا التمييز بين الأصالة والخداع، فللخداع والعاطفة غير الأصيلة عواقب مشابهة؛ ففي السياقات الشخصية، يؤدي إدراك أن الفرد يعرض نفسه بطريقة أصيلة إلى أن يراه الآخرون صادقاً ومخلصاً، مما يعزز الثقة والاحترام والمحبة، وقد يؤدي إلى مجموعة متنوعة من النتائج المرغوبة اجتماعياً، في المقابل، يميل الأفراد إلى الرد بشكل سلبي للغاية على التعبيرات العاطفية غير الأصيلة مثل الابتسامات المزيفة أو الاعتذارات غير الخالصة، وبالتالي، تعتبر أحكام الأصالة أداة مهمة لنجاح التفاعلات الشخصية والعلاقات الاجتماعية (Grandey, et al, 2005; 45).

فضلاً عن ذلك، فإن أحد أهم جوانب التواصل والتفاعل الاجتماعي يتمثل في إدراك أصالة العاطفة المُعبّر عنها، بوصفها متأثرة بالتجربة الحقيقية، والذي يُطلق عليها (العاطفة المستتارة بالحدث)، فغالبا ما ينشأ القصور في السلوك الاجتماعي كنتيجة مباشرة لسوء تفسير العواطف؛ فحتى عندما يكون الأفراد قادرين على فهم نوع العاطفة المُعبّر عنها على وجه الآخر فهماً مناسباً، قد يظهر سلوك اجتماعي غير مألوف نتيجة الإخفاق في تحديد أصالة العواطف المُعبّر عنها (Goodkind, et al, 2015; 421). فعلى سبيل المثال، قد تعزز الابتسامة المُدرّكة بوصفها أصيلة الانخراط الاجتماعي، في حين قد تؤدي الابتسامة المُدرّكة بوصفها غير أصيلة إلى التجنب، وبالمثل، قد يدفع الغضب الحقيقي إلى التجنب، بينما قد لا يحدث الغضب المتصنّع الأثر ذاته، ونظراً لأن الخلط بين العواطف المتصنّعة والحقيقية قد يفضي إلى نتائج سلبية لدى المُدرّك، فإن أي قصور في القدرة على التمييز بين العواطف الأصيلة والمفتعلة قد يسهم في تفسير الصعوبات التي يواجهها الأفراد في الانخراط الاجتماعي (Scarpazza, et al; 134). كما وأظهرت البحوث أن تشوه الإشارات الاجتماعية أو إساءة تفسيرها قد يؤدي إلى توليد استجابات اجتماعية غير ملائمة، مثل العدوانية أو العنف، ولا سيما في المواقف الغامضة (Scarpazza, et al, 2025; 134).

ففي دراسة اجراها (Pinheiro, et al, 2021) للتحقق من قدرة الافراد على التمييز بين الاصوات كالضحك والبكاء العفوي، الذي يعكس شعوراً حقيقياً، والضحك والبكاء الإرادي المرتبط بأفعال تواصلية أكثر قصدية، إذ استمع 137 مشاركاً إلى ضحكات وبكاء يمكن أن يكون عفويًا أو إراديًا وتقييمه من حيث الأصالة، والقيمة العاطفية، والتنبيه، والموثوقية، وأشارت النتائج إلى أن المستمعين يكتشفون الأصالة بنفس الكفاءة في حالتي الضحك والبكاء، كما تم إدراك المتحدثين على أنهم أكثر موثوقية وفي حالة تنبيه أعلى عندما كانت ضحكاتهم وبكاءهم عفوية، علاوة على ذلك، تم تقييم الضحكات العفوية على أنها أكثر إيجابية من الضحكات المصطنعة، هذه النتائج تشير إلى أن الأصالة العاطفية تشكل الاستنتاجات المرتبطة بالصفات العاطفية والاجتماعية من الأصوات (Pinheiro, et al, 2021; 1). كما وأجرى (Scarpazza, et al, 2025) دراسة للتعرف إلى أصالة العاطفة (Emotion Authenticity Recognition – EAR)، وهو اختبار طُوّر خصيصاً باستخدام مثيرات ديناميكية تعرض عواطف حقيقية وأخرى متصنّعة، بهدف تقييم قدرة الأفراد على التعرف الصحيح إلى العاطفة (مؤشر التعرف على العاطفة ER Index)، ومؤشر التعرف على اصالته (EA Index) على عينة مكونة من 522 مشاركاً من الأصحاء، وأظهرت الارتباطات مع الخصائص الديموغرافية والتعاطف والحالة المعرفية العامة أن كلا المؤشرين يرتبطان سلباً بالعمر، ويرتبطان إيجاباً بمستوى التعليم، والحالة المعرفية، وأبعاد مختلفة من التعاطف (Scarpazza, et al, 2025; 133).

أبعاد الاصالة العاطفية:

يرى (Karakuş & Uzun, 2022) أن للاصالة العاطفية ثلاثة أبعاد وهي:

• السلوك الأصيل (Authentic Behavior): ويعبر عن مدى التعبير عن المشاعر بطرائق تتوافق مع المشاعر الحقيقية للفرد (Karakuş & Uzun, 2022; 53). كما يُعد السلوك الأصيل متأصلاً في الإحساس بمعنى الحياة وهو ناتج عن عمليات معرفة الذات، ويمثل السلوك الأصيل القدرة على التصرف بما يتوافق مع الخبرات الذاتية للفرد ورغباته ومعتقداته، وعلى الرغم من وجود نقاش حول طبيعة الأصالة بوصفها حالة مؤقتة أو سمة ثابتة ضمن بناء واسع فإنها تُفهم هنا على أنها الإدراك الذاتي لسلوك الفرد، وفي جوهر السلوك الأصيل تكمن صلة الفرد بمعرفته الذاتية، التي تشمل المعلومات الجسدية والانفعالية المكتسبة من خلال الوعي الجسدي ووضوح الانفعالات، وبمعنى آخر، يُقترح أن القدرة على التصرف بصورة أصيلة، وفقاً لـ(الذات الحقيقية)، تتطور من خلال معرفة الفرد بحاجاته ورغباته والامتثال لها (Wood, et al, 2008;397).

• قبول التأثيرات الخارجية (Acceptance of External Influence): مدى تأثر الفرد بالمعايير أو الضغوط الخارجية أثناء التعبير عن مشاعره. ويمثل القبول بالتأثيرات الخارجية ظاهرة متعددة الأبعاد تتأثر بعوامل نفسية واجتماعية مختلفة، إذ تشير الأبحاث إلى أن هذا القبول يمكن أن يتشكل بواسطة الأدوار التقليدية للجنسين، وإدراك الفرد لقدرته على التحكم الشخصي، والتفسيرات الخارجية في التفاعلات الاجتماعية، وان فهم هذه الديناميات أمر بالغ الأهمية لمعالجة القضايا المتعلقة بالاغتراب عن الذات، والعلاقات بين الأشخاص، إذ أظهرت الدراسات أن انخفاض التحكم الشخصي يزيد من القابلية للتأثير الخارجي، مما يؤدي إلى قبول أكبر للسلطة، والامتثال للطلبات، وزيادة القابلية لتأثير المحيطين، مما يبرز ميلاً عاماً للتخلي عن السيطرة لصالح العوامل الخارجية.

(Bozkur & Sahin, 2022; 45)

• تجنب المشاعر (Emotional Avoidance): ميول الفرد لتجنب أو قمع مشاعره بدلاً من الاعتراف بها والتعبير عنها (Karakuş & Uzun, 2022; 57). أن القدرة على التعبير العاطفي صفة فطرية ذات قيمة تكيفية عالية، والأفراد المعبرون عاطفياً من المرجح أن يتلقوا تقييمات أكثر إيجابية مقارنةً بالأفراد غير المعبرين؛ لأن التعبير العاطفي يسهل التفاعل الاجتماعي، فعندما يُنظر إلى الفرد على أنه قادر على نقل العواطف بفعالية (سواء كانت إيجابية أو سلبية)، يصبح أسهل في التنبؤ بسلوكه، ومن المهم هنا التمييز بين التعابير العاطفية الأصيلة (الحقيقية) وغير الأصيلة (المصطنعة) لما لها من عواقب مهمة على العلاقات الاجتماعية (Ilies, et al,2013;9). ويشمل تجنب العواطف العمليات المعرفية والانتباهية التي تعمل كوسيلة لتجنب التعبير عن العواطف، أو تجنب الأفكار والمشاعر، أو الانشغال/الإلهاء (Karakuş & Uzun, 2022; 57).

النظريات التي تناولت الأصالة العاطفية:

بعد اطلاع الباحث على ما تيسر له من أدبيات تتعلق بالأصالة العاطفية، تبين بأن مفهوم الأصالة بكتلها العام قد تم تناوله على المستوى الفلسفي ومن ثم النفسي وأخيراً التنظيمي. وعلى الرغم من أن الأصالة العاطفية تُعد مفهوماً هاماً في أبحاث العواطف المعاصرة، إلا أنها تفتقر إلى أساس نظري متين (Altunay, 2024;93). فالمنظور الوجودي ربط الأصالة بحرية الفرد في اتخاذ القرارات والسعي وراء المعنى الشخصي، فالفرد الأصيل يكون على طبيعته، ويتجنب التقليد، كما أن اختياراته تحدد مدى أصالته، ووفقاً لهايدجر (1927)، إذا اكتفى الشخص بتقليد ما يفعله الآخرون، فإنه يفشل في إدراك هويته الحقيقية وقبولها، ويشير إلى أننا غالباً لا نعتبر اختياراتنا ملكاً لنا حقاً، وبذلك لا نكون مؤلفي حياتنا بأنفسنا، وكلما قل امتلاكنا لحياتنا، أصبحت وجوديتنا أقل أصالة وابتعاداً عن الذات الحقيقية (Karakuş & Uzun, 2022; 57).

أما منظور التحليل النفسي، فترى كارين هورني (1950) أن قدرة الإنسان على تحقيق ذاته فريدة من نوعها، وأن الذات الحقيقية للفرد تمثل الخطوة الأولى نحو تحقيق الذات، أما الصورة المثالية للذات فتتكون من الانحرافات والإنكار، ما يؤدي إلى اغتراب الشخص عن ذاته وإهانة نفسه (Altunay, 2024;6).

وفي المنظور الإنساني، ركزت النظريات على قدرة الإنسان على تنمية ذاته، إذ يرى ماسلو (1971) أن الأصالة جزء من تحقيق الذات، معتبراً أن الفرد الأصيل هو من يعيش وفق إمكاناته الحقيقية لا وفق توقعات الآخرين، ووفقاً لروجرز، فإن الشخص الأصيل هو شخص وظيفي؛ أي أن الشخص الذي يعيش بأصالة يُعتبر صحيحاً أو طبيعياً، وفي إطار مفهوم تفرد كل فرد، يعني ذلك أن كل شخص يعيش أصالته بطريقة مختلفة وفريدة، كما ويشير روجرز إلى أن أصالة الفرد تمثل عملية، وليست حالة ثابتة أو منتجاً نهائياً، فالأصالة هي عملية ديناميكية يتم فيها اكتشاف الإمكانات والخصائص والمشاعر والقيم والدوافع لدى الفرد واستكشافها، وقبولها، وملؤها بالمعنى أو الهدف، وتحقيقها فعلياً (Grijak,2017; 24). كما وتطرق روجرز إلى مفهوم (الاتساق) (1959) وعده المتغير المركزي للحياة الجيدة؛ فكلما ازداد الأفراد اتساقاً، اقتربوا أكثر من أن يصبحوا ما وصفه روجرز بـ "الشخص كامل الأداء الوظيفي"، وهو الشخص الأكثر انفتاحاً على الخبرة، والأكثر ثقة بذاته، والذي يعيش حياته بأسلوب وجودي، وبحسب روجرز (1961)، فإن الفرد الذي يستفيد من كامل إمكاناته يواصل تطوير ذاته، ويكون منفتحاً على الخبرات الموضوعية والذاتية، ويرفض الانصياع للمعايير الاجتماعية، ويقبل ذاته كما هي (Tohme & Joseph, 2020;4).

أما على المستوى التنظيمي فتم تناول الأصالة العاطفية في عدد من الدراسات منها Keller (2023; Solomon, 2015; Yagil & Liraz, 2019; Becker & Lennie, 2020)، بالاعتماد على نموذج ادارة الانفعالات لـ (Hochschild,1983)، لشرح كيفية إدارة الانفعالات في بعض السياقات المهنية، إذ تمثل هذه الاستراتيجيات الجهد الذي يمارسه الموظف لادارة انفعالاته وجعلها ضمن توقعات المؤسسة ومتطلبات دوره المهني، إذ تركز (Hochschild,1983) في نموذجها على الاستراتيجيات التي يتم من خلالها ادارة الانفعالات، وأطلقت على هذه الاستراتيجيات بـ (التمثيل السطحي والتمثيل العميق)، ووفقاً لـ هوشيلد فإن التمثيل السطحي هو ممارسة يقدم فيها الفرد أداءً يعرض المشاعر المتوقعة التي يشعر أنها تتوافق مع قواعد الشعور التي تنظم ذلك التفاعل الاجتماعي المحدد، بغض النظر عما إذا كانت هذه المشاعر حقيقية أم لا، وجوهر التمثيل السطحي هو تقديم أداء يُشعر الشخص الآخر بأن التفاعل كان ذا معنى، ويحاول هذا الشخص إخفاء أن ما عرضه من انفعالات كان مجرد أداء متوقع منه (Hochschild,1983;49).

في المقابل، يُعدّ التمثيل العميق استراتيجية لتنظيم الانفعالات تركز على المقدمات، حيث يقوم الموظف بتنظيم تجاربه الانفعالية عمداً لإثارة أو خلق حالات داخلية من التنبه، وفيها يبذل الموظف جهداً انفعالياً لإحداث تغيير معرفي من أجل الشعور بالانفعال المناسب قبل تطور الانفعال، مما يخلق توازناً بين الانفعال المُختبر والمطلوب قبل التعبير عنه، كما يتضمن التمثيل العميق الرغبة في الظهور بمظهر أصيل، وقد تبين أن لهذا النوع من التمثيل ارتباط بمستويات أعلى من الرضا عن الذات ومستويات أقل من التوتر، بينما سطحية التمثيل ترتبط شعوراً بعدم الأصالة والبعد عن الذات (Grandey, 2003:93).

وترى (Hochschild,1983) عندما تتجج المشاعر في التكيف مع متطلبات العمل، لا يشعر العامل بالخداع أو الغربة؛ بل يشعر بالرضا عن مدى كفاءتهم المهنية، كما أن الأفراد الذين يعتبرون أدوارهم الوظيفية جزءاً مركزياً ومهماً وقيماً من هويتهم يشعرون بأقصى قدر من الأصالة عند التوافق مع توقعات الدور، بما في ذلك قواعد التعبير العاطفي (Ashforth & Humphrey 1993, 98). وفيما بعد قد تم اضافة استراتيجية ثالثة من قبل (Ashforth & Humphrey, 1993) أطلقا عليها بـ (التعبير أو التمثيل الحقيقي) عن الانفعالات الحقيقية التي تتفق مع تلك المتوقعة أو المرغوبة، ويحدث ذلك عندما يمتلك الفرد انفعالات حقيقية ملائمة ومناسبة للعمل، ويعبرون عنها بصندوق دون تزييف ودون الحاجة الى بذل الجهد، ويرى (Hebson, Earnshaw & Marchington, 2007) أن

التعبير عن الانفعالات الحقيقية التي يتم الشعور بها بصورة طبيعية يراعي الجوانب الأكثر ايجابية في الجهد الانفعالي، ويسمح بالحالات التي يصدق فيها الفرد تلقائياً، ويعبر فيها عن الانفعالات التي تتفق مع الانفعال التي تتطلبها المهنة، فالاداء الانفعالي الصادق (الحقيقي) الذي تتضمنه ادارة الانفعال الانساني قابل للتطبيق بصورة خاصة في الميدان الاكاديمي؛ لأن المعلمين ليسوا مجرد عاملين ولكنهم يشاركون في التعبير عن الانفعالات الصادقة، حيث يدير المعلم انفعالاته وفقاً لمشاعره الحقيقية، لإظهارها لطلبته بصدق، دون الحاجة الى الجهد، وعلى الرغم من أن بعض الموظفين قد يكونون "متوافقين جيداً" مع دورهم، إلا أن الانفعالات الأصيلة لا تتوافق دائماً مع ما هو متوقع منهم، وحتى أكثر الموظفين انخراطاً سيُطلب منه التمثيل في بعض المواقف; Hebson, Earnshaw & Marchington, 2007; (682).

وتستند الدراسة الحالية في تفسير نتائجها حول الاصاله العاطفية على منظور روجرز حول مفهوم (الاتساق)، والذي يعبر عن الخبرة الشعورية الداخلية للفرد وبين وعيه بهذه الخبرة وبين تعبيره عنها، وكذلك الى "استراتيجيات ادارة الانفعالات"؛ لأنها تفسر تجربة العمل الأكاديمي النموذجية، حيث يتوقع من المرشد التربوي ادارة انفعالاته وفق آليات ثلاث (التمثيل السطحي، التمثيل العميق، التمثيل الحقيقي) لأداء وظيفته بشكل احترافي.

ثانياً/ الرفاهية المهنية: Professional Well-Being

تقدم الأدبيات العلمية العديد من التصورات المختلفة لرفاهية الفرد في الفضاء التنظيمي، مما يشير إلى غياب قاعدة نظرية كافية وفكرة مقبولة عموماً حول الرفاه المهني، وكذلك الحاجة إلى توضيح محتوى هذا المفهوم وآلية تكوينه، فغالباً ما يرتبط الرفاه المهني بالتنمية الذاتية، وتحقيق الإمكانيات الشخصية، وتحقيق الذات المهني، لذا من الضروري البحث عن مقاربات أخرى لفهم جوهر الرفاه المهني كظاهرة نفسية، وكذلك آليته النفسية (Voitenko, et al,2024; 103). فالرفاه المهني صفة متعددة العوامل لحالة الفرد، تؤثر ليس فقط على كفاءة الأنشطة المهنية، بل أيضاً على جودة الحياة بشكل عام، ويُحدد على أساس عوامل ثقافية واجتماعية ونفسية وجسدية واقتصادية وروحية، لذلك، يبدو من غير الكافي الاكتفاء بالدراسات الإدارية عند تقييم العوامل المؤثرة في الرفاه المهني، وعند تقييم الرفاه المهني نفسه، من الضروري الاعتماد على تعددية العوامل التي تصف الحالة النوعية للفرد، والتي تتجلى بشكل مستمر على مدى فترة زمنية طويلة.

(Fedorov, et al, 2020; 1670)

العوامل المؤثرة في الرفاهية المهنية:

1- ظروف العمل المادية، التي تؤثر على كفاءة العمل، والتحفيز، وحتى مستويات التوتر لدى الموظفين، فقد تبين أن تقليل توتر الموظفين له تأثير إيجابي على حالتهم العامة من الرفاه المهني في العمل.

(Abdi, et al, 2020; 29)

2- الإحساس بعدم الأمن الوظيفي أحد عوامل اختلال التوازن في العمل ومصدرًا مهمًا للتوتر وللآثار السلبية الأخرى على الصحة ، ويرتبط بشكل أساسي بالإحباط الناتج عن عدم تلبية الحاجة الأساسية للأمن لدى الفرد، وقد أظهرت الدراسات أن عدم الأمن الوظيفي يرتبط بانخفاض رضا العمل، وزيادة حدوث اضطرابات صحية جسدية، وارتفاع مستويات التوتر النفسي، وانخفاض الإنتاجية، وانخفاض مشاركة الموظف. لذلك، تسهم ظروف العمل المقبولة في تلبية الاحتياجات الأساسية، وبالتالي في زيادة مستوى الرفاه المهني (Klug et al, 2019; 905).

3- العلاقات الإيجابية داخل الفريق وموقف الزملاء تجاه الموظف، إذ يوفر التفاعل المستقر بين الموظفين وتماسك الفريق الدعم الاجتماعي الذي يخفف من تأثير العوامل المجهد على الصحة والرفاه المهني.

4- المشاركة النشطة أو المشاركة المشتركة للعامل في الحياة المهنية للمؤسسة، وهناك نوعين من "المشاركة المشتركة"، المشاركة في اتخاذ القرار (على مستويات مختلفة) والمشاركة المالية في النتائج (فردياً، جماعياً، إلخ). ويُعد أسلوب توزيع المهام جزءاً من عملية المشاركة في اتخاذ القرار، وهو عامل في نمو الرفاه المهني، إذ يشكّل، من جهة، التزام الموظف بقيم المنظمة، ومن جهة أخرى، يطور علاقات الثقة داخل فريق العمل (Fedorov, et al, 2020; 1699).

النماذج النظرية المحددة لأبعاد الرفاهية المهنية:

على غرار الدراسات حول الرفاهية النفسية، هناك تركيز لبعض الباحثين على تحديد أبعاد الرفاه المهني المرتبط بالعمل الأكاديمي، إذ يقترح (Collie, et al, 2015) نموذجاً لتقييم الرفاهية المتعلقة بالعمل الأكاديمي حول ثلاثة أبعاد:

- رفاهية عبء العمل المرتبطة بالقضايا المتعلقة بالضغط وكمية العمل.
- الرفاهية التنظيمية المرتبطة بإدراك المعلمين للمدرسة كمنظمة، بما في ذلك تصورهم للقيادة المدرسية والثقافة المتعلقة بالمعلمين والتدريس.
- رفاهية التفاعل مع الطلبة المتعلقة بتفاعلات المعلمين مع الطلبة. (Collie, et al, 2015; 745-751)

ويرى (Day, et al, 2007) أنه يمكن فهم رفاهية المعلمين في ضوء ثلاث مجموعات من العوامل التي تشكل رفاهية المعلمين: العوامل السياقية، والعوامل المهنية، والعوامل الشخصية. تتضمن العوامل السياقية العناصر المتعلقة بسياق محدد (مثل المدرسة و/أو الصفوف الدراسية)، بينما تتعلق العوامل المهنية بالتوقعات والمعايير التي تشكل مهنة التدريس. أما العوامل الشخصية فتتعلق بالعناصر المرتبطة بحياة المعلمين خارج العمل، مثل الحياة الأسرية أو الأدوار الاجتماعية الأخرى التي قد تؤثر على رفاهية المعلمين.

(Fedorov, et al, 2020; 1671)

ووفقاً لنموذج منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD 2013) الذي يعتبر الرفاهية مفهوماً يتضمن أربعة أبعاد رئيسية:

- البعد المعرفي: والذي يشير إلى مجموعة المهارات والقدرات التي يحتاجها المعلمون للعمل بفعالية.
- البعد الذاتي/ الانفعالي: ويمثل الحالة العقلية الجيدة، بما في ذلك جميع التقييمات المختلفة، الإيجابية والسلبية، التي يقوم بها الأشخاص لحياتهم وردود أفعالهم العاطفية تجاه تجاربهم.
- البعد الجسدي والنفسي: والذي يتمثل بقلّة الإصابة بالأمراض المرتبطة بالضغط المهنية مثل الصداع، وأعراض مشاكل محتملة في القلب والأوعية الدموية، وآلام المعدة، وغيرها.
- البعد الاجتماعي: ويشير إلى جودة وعمق التفاعلات الاجتماعية مع مختلف أصحاب المصلحة، ويقارب هذا البعد العوامل العلنّة التي تؤثر على رفاهية المعلمين المهنية. (OECD 2013)

كما ويقترح (Yildirim, 2014) نموذجاً آخر لقياس الرفاهية المهنية، وذلك في دراسة اجراها لقياس مفهوم الرفاهية المهنية لدى المعلمين في تركيا، وقد استند في بناء النموذج إلى الأدبيات المتعلقة بالرفاه النفسي، والرضا الوظيفي، والكفاءة الذاتية، ونظريات الدافعية، وعلم النفس الإيجابي، من أجل بناء تصور بنائي متكامل للرفاهية المهنية. وقد أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي خمسة عوامل متميزة تمثل الأبعاد النظرية المقترحة، وللتحقق من صلاحية النموذج البنائي، أُجري تحليل عاملي تأكيدي على عينة مستقلة، وأظهرت مؤشرات حسن المطابقة ملائمة النموذج للبيانات، وتتمثل هذه الأبعاد بالآتي:

- الكفاءة الذاتية: تعبر عن إيمان المعلم بقدراته على التعامل مع المشكلات المتعلقة بالعمل والتغلب عليها بنجاح.
 - الرضا الوظيفي : الارتياح العام للمعلم تجاه ظروف عمله.
 - التقدير: يُعرّف على أنه كلمات الرضا، والمكافآت، والاحترام الذي يمنحه الآخرون (زملاء العمل، المديرون، العائلة، الطلبة) للعامل نتيجة جهوده وإنجازاته.
 - الدافعية أو الطموح: تُشير إلى وجود أهداف يسعى المعلم لتحقيقها مهنيًا أو تحديد أهداف عالية للمستقبل.
 - الاستقلالية: قدرة المعلم على مقاومة المطالب البيئية عند الضرورة وتطبيق أفكاره وأفعاله بنفسه.
- (Yıldırım, et al,2015:497-493)

مناقشة النماذج النظرية:

تعددت النماذج النظرية المفسرة لمفهوم الرفاهية المهنية، وكل من هذه النماذج قد ركز على وجهة نظر محورية تدعم فكرة هذا النموذج، ففي نموذج (Collie et al., 2015) نلاحظ أنه نموذج سياقي يربط الرفاه مباشرةً ببيئة العمل اليومية، مع اغفال الأبعاد الشخصية الأساسية مثل (الدافعية، المعنى، الكفاءة الذاتية)، أما بالنسبة لنموذج (Day, et al, 2007) فيركز على عملية الموازنة بين بيئة العمل والحياة الشخصية، وبالتالي فهو يركز على "العوامل المؤثرة" أكثر من كونه نموذجًا بنائيًا واضح الأبعاد للقياس، وفيما يتعلق بنموذج منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCED,2013) فيعتبر نموذج شمولي متعدد المستويات (نفسية، اجتماعي، صحي، عقلي)، وبالتالي فهو عام نسبياً ولا يركز حصراً على البنية النفسية المهنية الدقيقة، لذا تبني الباحث نموذج (Yıldırım, 2014) كونه نموذج بنائي واضح يركز على البعد النفسي الداخلي المرتبط بالأداء المهني، فضلاً عن كونه يجمع بين عناصر دافعية (الطموح)، معرفية (الكفاءة)، وجدانية (الرضا)، واستقلالية القرار، ويتضمن بعد (التقدير) وهو عنصر حساس في مهنة التعليم، خاصة في البيئات التي تعاني من ضغط مهني مرتفع. فضلاً عن اعتماد الدراسة الحالية على مقياس صاحب هذا النموذج. ومن الجدير بالذكر من أن الباحث لم يجد (على حد علم الباحث) نموذجاً نظرياً مصمماً خصيصاً للمرشدين التربويين، لذا لجأ إلى اعتماد هذا النموذج.

دراسات سابقة

أولاً/ دراسات تناولت الأصالة العاطفية:

دراسة (Keller & Becker, 2020)

(انفعالات المعلمين وأصالتهم العاطفية: هل تؤثر في الاستجابات الانفعالية للطلبة داخل الصف؟)

هدفت الدراسة إلى فحص تأثير انفعالات المعلمين وأصالتهم العاطفية (أي التعبير عن المشاعر الحقيقية) في استجابات الطلبة الانفعالية داخل الصف، والكشف عن طبيعة العلاقة بين مشاعر المعلمين (الاستمتاع، الغضب، القلق) ومشاعر الطلبة، إضافة إلى التحقق من دور إدراك الطلبة لأصالة معلمهم العاطفية في تشكيل خبرتهم الانفعالية. استخدمت الدراسة مقاييس تقرير ذاتي لانفعالات المعلمين والطلاب ومقياساً للأصالة العاطفية لـ (Karakuş & Uzun, 2022)؛ ففي الدراسة الأولى استخدمت مقاييس عامة على مستوى السمة، بينما استخدمت في الدراسة الثانية أسلوب أخذ عينات الخبرة لقياس الإدراك اللحظي لأصالة المعلم ومشاعر الطلبة داخل الصف. واعتمد التحليل على دراسة العلاقات الارتباطية بين انفعالات المعلمين والطلبة، ومقارنة تقارير المعلمين الذاتية بإدراكات الطلبة، وتحليل البيانات اللحظية في الدراسة الثانية. وأظهرت النتائج أن الطلبة الذين شعروا أن معلمهم أكثر أصالة عاطفياً استجابوا بمستوى أعلى من المتعة ومستويات أقل من الغضب والقلق. وأظهرت الدراسة أيضاً وجود فجوة بين تقرير الأصالة الذي يقدمه المعلمون عن أنفسهم والأصالة التي يدركها الطلبة لديهم (Keller & Becker, 2020; 1).

دراسة (Altunay & Astar, 2026)

(تأثير سمات الشخصية، وتمييز الذات، والتأمل الذاتي، والبصيرة على الأصالة العاطفية: دراسة على عينة من الشباب المرشدين)

هدفت الدراسة إلى فحص تأثير تمايز الذات، وسمات الشخصية الخمس الكبرى، والتأمل الذاتي، والبصيرة في الأصالة العاطفية، واشتملت عينة الدراسة على 401 مشاركاً تتراوح أعمارهم بين 18-35 عاماً، وتم تطبيق مقياس الاصلية العاطفية لـ (Karakuş & Uzun, 2022)، وأظهرت النتائج أن أكثر المتغيرات تنبؤاً بالأصالة العاطفية هي: تموضع الأنا (I-position)، والانفصال العاطفي، والبصيرة، والاندماج مع الآخرين، والتأمل الذاتي. وتشير هذه النتائج إلى أن الأصالة العاطفية بُنية متعددة الأبعاد تتأثر بتفاعل معقد بين متغيرات نفسية مختلفة (Altunay & Astar, 2026; 112).

ثانياً/ دراسات حول الرفاهية المهنية:

دراسة (زايد، 2023)

" الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية وعلاقتها بالنية لترك العمل لدى مدرسي المرحلة الثانوية"

هدفت الدراسة الى معرفة نوع العلاقة بين الجهد الانفعالي، والرفاهية المهنية، والنية لترك العمل، وتكونت العينة من 168 مدرس ومدرسة بالمرحلة الثانوية، وتم تطبيق مقياس الرفاهية المهنية (اعداد الباحثة) ، توصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً بين الرفاهية المهنية والنية لترك العمل، وكذلك يمكن التنبؤ بالنية لترك العمل من خلال درجات البعدين (الشخصي والاجتماعي) للرفاهية المهنية.

(زايد، 2023: 232)

دراسة (Feng & Huang 2024)

(تعزيز الرفاهية المهنية للمرشدين المدرسين من خلال الدعم متعدد الأبعاد والاحتياجات النفسية الأساسية)

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الرفاه المهني للمرشدين التربويين والدعم الموقفي، والدعم بين الأفراد، والدعم داخل الفرد، إضافة إلى استكشاف ديناميات هذه العلاقات، تم اختيار عينة مكونة من 1,443 مرشداً تربوياً صينياً، وتم قياس اندماجهم في العمل، وضغوطهم، ورضاهم الوظيفي بوصفها مؤشرات على الرفاه. وأظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي والتمكين المهني كانا من العوامل الداعمة القوية باستمرار لمعظم الحاجات النفسية ومؤشرات الرفاه، وان الطلبة الداعمين الأكثر أهمية للرفاه المهني، كما أن حاجتي الاستقلالية والكفاءة هما أكثر ارتباط بالرفاه المهني (Feng & Huang 2024; 1).

مكامن الإفادة من الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحث على ما تيسر له من دراسات سابقة حول متغيري الدراسة، لم يجد أي دراسة تناولت الأصالة العاطفية للمرشدين التربويين، مما دفع الباحث الى اجراء دراسته على المرشدين التربويين، أما فيما يتعلق بالرفاهية المهنية فقد وجد دراسة واحدة، فضلاً عن عدم وجود دراسات سابقة قد جمعت بين متغيري الدراسة، لذا جاء البحث الحالي لدراسة هذه العلاقة، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، فقد تم الإفادة منها في صياغة اهداف الدراسة الحالية، فضلاً عن تحديد نوع العينة وطريقة اختيارها، اذ تباينت الدراسات السابقة من حيث اعداد عيناتها، وبشكل عام تراوحت العينات ما بين (168) كما في دراسة (زايد 2023)، و(1443) كما في دراسة Feng & Huang (2024)، وأما الدراسة الحالية فقد اشتملت على عينة بلغت (242) مرشد ومرشدة تربوي، وكذلك تم الافادة من الدراسات السابقة في تبني أدوات جمع البيانات في قياس كلا متغيري الدراسة، أما من حيث النتائج فقد تم الافادة من تلك الدراسات من خلال مناقشة النتائج التي توصلت اليها من حيث اتفاتها واختلافها مع نتائج الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

تم استخدام المنهج الوصفي التنبؤي؛ وذلك لمعرفة اسهام الاصلية العاطفية في الرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين.

مجتمع البحث:

تحدد مجتمع البحث الحالي بالمرشدين التربويين في المدارس الثانوية (متوسطة / اعدادية) في مديرية تربية كربلاء وللعام الدراسي (2025-2026) م، والبالغ عددهم (613) مرشد ومرشدة تربوية، موزعين على (549) مدرسة (متوسطة / اعدادية) ، وموزعين بحسب الجنس الى (242) مرشد وبنسبة (46%) في حين كان عدد المرشحات (331) وبنسبة (54%) الى مجتمع البحث.

عينة البحث:

بما أن مجتمع البحث مقسم إلى طبقتين من حيث الجنس (ذكور / إناث)، لذا لجأ الباحث الى اختيار عينة عشوائية طبقية ذات التوزيع المتناسب، وبذلك تكونت عينة التطبيق النهائي من (242)¹ مرشد ومرشدة تربوية، وبنسبة بلغت (39%) من مجتمع البحث الأصلي، وبواقع (111) مرشد تربوي و(131) مرشدة تربوية.

أدوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث، المتمثل في الكشف عن اسهام الاصاله العاطفيه في الرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين، تم استخدام الأدوات الآتية:

أولاً/ مقياس الاصاله العاطفيه:

بعد اطلاع الباحث على عددٍ من الأدبيات والدراسات ذات الصلة بمتغير الاصاله العاطفيه تم تبني مقياس الاصاله العاطفيه لـ (Karakuş & Uzun, 2022)، بعد ترجمته واستخراج بعض الخصائص السيكومترية له، وفيما يأتي وصفا للمقياس وإجراءات ترجمته:

وصف المقياس بصيغته الأولى:

يتكون المقياس من (20) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد هي السلوك الاصيل (8) فقرة، قبول التأثير الخارجي ويتكون من (5) فقرة، وتجنب المشاعر (7) فقرة، وأن بعديّ (قبول التأثير الخارجي وتجنب المشاعر) يجب عكس تقدير استجابات فقراتهن بحسب تعليمات واضعي المقياس، علماً ان بدائل تقدير الاستجابات على درجات فقرات المقياس هي (غير موافق تماماً، غير موافق، محايد، موافق، موافق تماماً)، وتأخذ الدرجات (5.4.3.2.1) على التوالي، وعليه فإن أدنى درجة للمقياس بالصيغة الاولية وأعلى درجة له تتراوح ما بين (20 - 100) درجة.

صدق الترجمة:

للتحقق من صدق الترجمة قام الباحث بترجمة المقياس بالاستعانة ببعض الأساتذة المتخصصين في اللغة الانكليزية² والعلوم التربوية والنفسية ممن يمتلكون خبرة في مجال الترجمة في اللغة الانكليزية، إذ عُرضت النسخة المترجمة للعربية على المتخصصين لإعادة ترجمتها من اللغة العربية إلى اللغة الانكليزية (ترجمة عكسية)، وعُرضت النسخة المترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الانكليزية لمعرفة مدى تطابق النسختين وتبين أن الاتفاق عالٍ بين نسختي المقياس.

الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية:

تحقق الباحث من صدق المقياس الحالي بالآتي: -

أ- الصدق الظاهري:

تم عرض مقياس الاصاله العاطفيه على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية والقياس النفسي والبالغ عددهم (12) محكماً للاستفادة من آراءهم ومقترحاتهم حول فقرات المقياس من حيث ملائمتها من عدم ملائمتها

¹ تم تحديد نسبة العينة بناءً على جدول (كريجسي و مورغان، 1970) لتحديد حجم العينات.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

1-الأستاذ الدكتور مؤيد عمران – جامعة كربلاء - قسم اللغة الإنكليزية.

2-الأستاذ المساعد الدكتور كاظم عبد نور – جامعة بابل – قسم العلوم التربوية والنفسية.

3-الأستاذ الدكتور حسن داخل – العتبة العباسية - قسم التربية والتعليم.

لموضوع البحث، وذلك من خلال اعتماد نسبة (80%) من اتفاق المحكمين معياراً لقبول الفقرات أو رفضها، وبناء على ذلك تم قبول جميع الفقرات؛ كونها حصلت على موافقة أغلب السادة المحكمين.

ب - صدق البناء:

تم التحقق من صدق البناء بإجراء تحليل الفقرات على عينة التحليل الاحصائي والبالغة (130) مرشد ومرشدة تربوية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وبعد استخراج المجموعتين الطرفيتين بالإعتماد على نسبة (27%) وبذلك أشتملت المجموعتين على (70) من المرشدين التربويين، إذ تضمنت كل مجموعة على (35) مرشد ومرشدة، ومن ثم استخراج القوة التمييزية للفقرات، وكما موضح في الجدول (1):

جدول (1) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاصالاة العاطفية

رقم الفقرة	دنيا		عليا		التائية المحسوبة	دلالة الفرق
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	2.171	1.014	3.114	0.796	4.326	دال
2	3.657	1.454	4.342	0.764	2.469	دال
3	2.085	1.197	3.914	0.950	7.075	دال
4	3.085	1.010	3.714	0.750	2.953	دال
5	3.200	1.367	3.914	1.067	2.435	دال
6	2.114	0.832	3.485	1.401	4.978	دال
7	2.914	1.482	4.114	0.866	4.133	دال
8	3.142	1.417	4.342	0.591	4.623	دال
9	2.114	0.832	4.428	0.698	12.604	دال
10	1.514	0.919	4.458	0.850	13.768	دال
11	2.171	1.316	3.685	1.182	5.061	دال
12	1.771	0.546	4.028	1.070	11.107	دال
13	2.057	0.968	3.514	0.981	6.252	دال
14	1.800	1.510	3.228	1.086	4.541	دال

دال	2.140	0.850	3.571	1.693	2.885	15
دال	4.982	1.008	3.552	1.278	2.200	16
دال	4.310	1.139	3.228	1.497	1.857	17
دال	9.034	1.177	3.285	0.4815	1.342	18
دال	5.465	0.821	4.171	1.5594	2.542	19
دال	8.757	1.271	2.971	0.2355	1.057	20

القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية (70) وبمستوى دلالة (0.05) تساوي (1.96).

وتم حساب صدق البناء أيضاً عن طريق استخراج مؤشرات علاقة درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه وبالدرجة الكلية للمقياس، وكما موضح في الجدول (2)

جدول (2) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه وبالدرجة الكلية للمقياس

علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (تجنب المشاعر)	علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (الاصيل)	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (قبول التأثير الخارجي)	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (الاصيل)	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (تجنب المشاعر)
0.45	0.62	فقرة 14	0.82	0.95	فقرة 9	0.49	0.62	فقرة 1
0.82	0.58	فقرة 15	0.49	0.26	فقرة 10	0.36	0.58	فقرة 2
0.63	0.26	فقرة 16	0.68	0.71	فقرة 11	0.35	0.26	فقرة 3
0.33	0.35	فقرة 17	0.73	0.60	فقرة 12	0.24	0.35	فقرة 4
0.72	0.68	فقرة 18	0.90	0.24	فقرة 13	0.79	0.68	فقرة 5
0.56	0.49	فقرة 19				0.65	0.49	فقرة 6
0.19	0.67	فقرة 20				0.48	0.67	فقرة 7
	0.25					0.67	0.25	فقرة 8

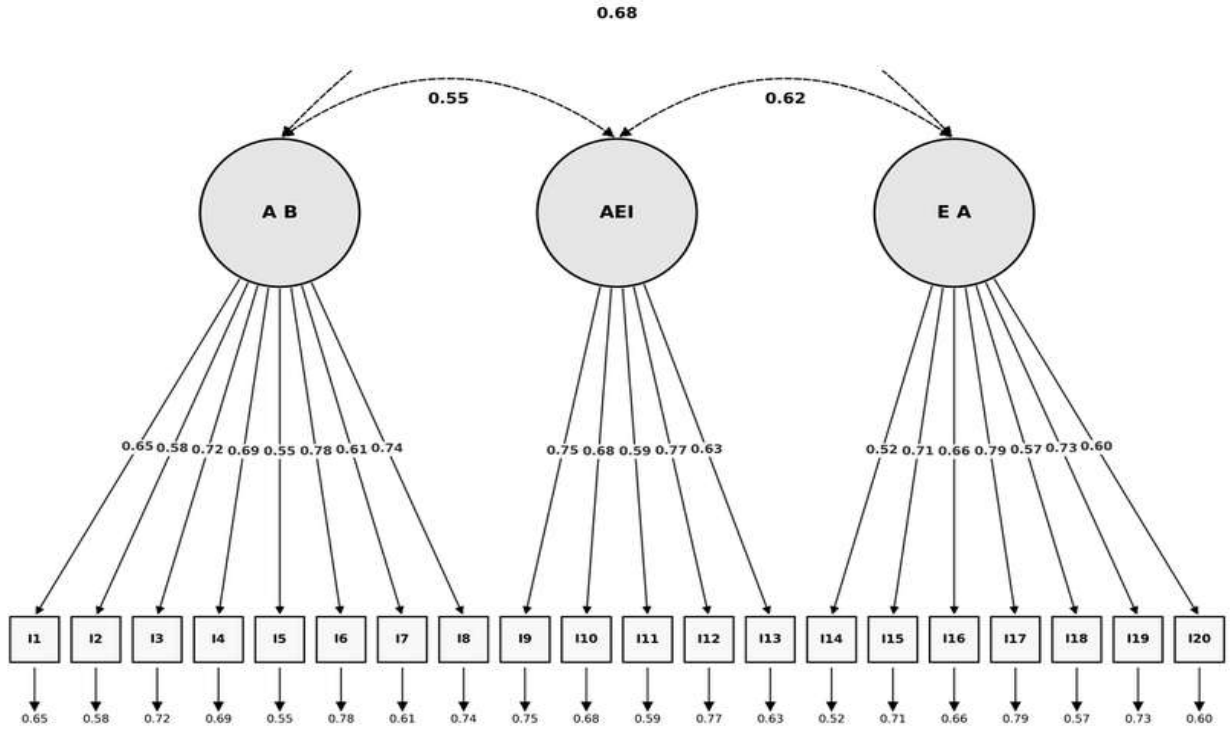
القيمة الجدولية الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون عند درجة حرية (128) وبمستوى دلالة (0.05) تساوي (0.098)

التحليل العاملي التوكيدي:

يركز التحليل العاملي التوكيدي على اختبار التطابق بين مصفوفة المتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من الأنموذج، وذلك بالاعتماد على مجموعة من المؤشرات التي تدلل على جودة هذه المطابقة التي تحدد قبول الأنموذج المفترض للبيانات التي تم الإجابة او رفضها (Byrne, 2001: 65). وينقسم التحليل العاملي التوكيدي الى تحليل عاملي من الدرجة الأولى او من الدرجة الثانية او من النوع المتعدد، والنوع المستعمل في الاصلة العاطفية هو التحليل العاملي من الدرجة الثانية؛ حيث ان الابعاد الأساسية للمفهوم هي (السلوك الاصيل، قبول التأثير الخارجي، تجنب المشاعر) تنتشع كلها على عامل كامن عام واحد وهو الاصلة العاطفية (تيززه, 2012: 170). وتم التحقق من مؤشرات جودة المطابقة لمقياس الاصلة العاطفية كما موضح في الجدول (3):

جدول (3) مؤشرات جودة المطابقة للأنموذج المفترض

اسم المؤشر	قيم المؤشر	درجة القطع
النسبة بين قيم (χ^2) و (df)	3.235	اقل من (5)
الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.036	اقل من (0.05)
مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI)	0.729	(صفر - 1)
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	0.621	(صفر - 1)
مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI)	0.705	(صفر - 1)
مؤشر تاكر لوييس (TLI)	0.625	(صفر - 1)
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.859	(صفر - 1)



شكل (1) البناء النظري لمقياس الاصاله العاطفيه عبر برنامج AMOS

يتضح من الجدول (3) والشكل (1) أن النموذج حاز على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة. ثبات مقياس الاصاله العاطفيه: أ. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار:

يتطلب حساب الثبات بهذه الطريقة إعادة تطبيق المقياس على عينة الثبات نفسها بفارق زمني (15) يوماً. تم تطبيق المقياس على عينة الثبات والبالغ عددها (20) مرشد ومرشدة تربوية تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتم إيجاد العلاقة بين درجات التطبيقين باستخدام معامل ارتباط بيرسون، فبلغ ثبات المقياس (0.73)، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس الحالي خلال الزمن.

ب. طريقة تحليل التباين باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم استخراج معامل التجانس الداخلي باستخدام معادلة Alf Cronbach، عن طريق إدخال جميع بيانات عينة التحليل الإحصائي والبالغ عددهم (130)، ثم استعملت معادلة ألفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس الحالي (0.78)، ويعد هذا الثبات مناسباً إذا ما قورن بقيم معامل الثبات في الدراسات السابقة الخاصة بالاصالة العاطفية.

ثانياً/ مقياس الرفاهية المهنية:

بعد اطلاع الباحث على عدد من الدراسات تم تبني مقياس الرفاهية المهنية للمعلم لـ (Yildirim,2014)، بعد ترجمته وتعديل صياغة بعض فقراته بما يتلائم مع طبيعة مهنة الإرشاد التربوي، وكذلك استخراج بعض الخصائص السيكومترية له، وفيما يأتي وصفاً للمقياس:

وصف المقياس بصيغته الأولية:

يتكون المقياس من (26) فقرة موزعة على خمسة ابعاد هي الكفاءة الذاتية (7) فقرة، الرضا الوظيفي ويتكون من (6) فقرة، التقدير (4) فقرة، الدافعية ويتكون من (4) فقرة، الاستقلالية (5) فقرة، وسبعة بدائل لتقدير الاستجابات على درجات فقرات مقياس ليكرت من 7 نقاط (1 = أرفض بشدة، 7 = أوافق بشدة)، وتأخذ الدرجات

(7.6.5.4.3.2.1) على التوالي، وعليه فإن أدنى درجة لمقياس الرفاهية المهنية بالصيغة الاولية وأعلى درجة له تتراوح ما بين (26 - 182) درجة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية المهنية:

تحقق الباحث من صدق المقياس الحالي بعد ترجمته الى العربية بالآتي: -
أ. الصدق الظاهري:

تم عرض مقياس الرفاهية المهنية على نفس المحكمين الذين تم الاستعانة بهم في استخراج الصدق الظاهري لمقياس الأصالة العاطفية والبالغ عددهم (12) محكماً، وتم اعتماد نسبة (80%) من اتفاق المحكمين معياراً لقبول الفقرات أو رفضها، وبناء على ذلك تم قبول جميع الفقرات؛ كونها حصلت على موافقة أغلب السادة المحكمين، مع اتفاق أغلب السادة المحكمين على جعل بدائل الاستجابة خماسية وهي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (5.4.3.2.1) على التوالي، وعليه فإن أدنى درجة للمقياس بالصيغة الاولية وأعلى درجة له تتراوح ما بين (26-130) درجة.

ب - صدق البناء:

تم التحقق من صدق البناء عن طريق استخدام طريقة المجموعتين الطرفيتين وكما موضح في الجدول (4)

جدول (4) القوة التمييزية لفقرات مقياس الرفاهية المهنية

رقم الفقرة	دنيا		عليا		التانية المحسوبة	دلالة الفرق
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3.485	0.817	3.971	0.169	3.440	دال
2	3.685	0.471	3.800	0.584	0.901	غير دال
3	3.428	0.654	3.914	0.373	3.812	دال
4	3.600	0.497	3.914	0.284	3.247	دال
5	3.085	1.067	3.628	0.770	2.439	دال
6	3.142	0.809	3.714	0.788	2.991	دال
7	3.342	0.872	3.771	0.598	2.396	دال
8	2.857	1.191	3.628	0.972	2.966	دال
9	2.942	0.998	3.885	0.322	5.316	دال
10	2.771	1.002	3.800	0.472	5.489	دال
11	3.342	0.872	3.820	0.584	2.575	دال
12	2.542	0.980	3.542	0.816	4.635	دال

دال	6.034	0.403	3.885	0.954	2.828	13
دال	6.180	0.235	3.942	1.152	2.714	14
دال	5.775	0.373	3.914	0.890	2.971	15
دال	6.505	0.322	3.885	0.933	2.800	16
دال	5.486	0.689	3.771	0.746	2.828	17
دال	4.917	0.471	3.885	0.677	3.200	18
دال	4.495	0.445	3.914	0.741	3.257	19
دال	5.492	0.601	3.857	1.038	2.742	20
دال	4.630	0.445	3.914	0.879	3.142	21
دال	2.775	0.610	3.742	0.910	3.228	22
دال	4.262	0.746	3.828	0.874	3.000	23
دال	5.180	0.490	3.751	1.031	2.771	24
دال	4.839	0.568	3.828	0.568	3.171	25
دال	5.497	0.692	3.857	1.016	2.714	26

القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية (70) وبمستوى دلالة (0.05) تساوي (1.96).

وتم حساب صدق البناء أيضاً عن طريق استخراج مؤشرات علاقة درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه وبالدرجة الكلية للمقياس، وكما موضح في الجدول (5)

جدول (5) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه وبالدرجة الكلية للمقياس

علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (التقدير)	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (الرضا الوظيفي)	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (الكفاءة الذاتية)	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (التقدير)	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس
0.852	0.452	فقرة 14	0.365	0.965	فقرة 8	0.541	0.625	فقرة 1
0.356	0.748	فقرة 15	0.563	0.789	فقرة 9	0.071	0.121	فقرة 2

0.468	0.198	فقرة 16	0.264	0.325	فقرة 10	0.741	0.451	فقرة 3
0.402	0.781	فقرة 17	0.309	0.458	فقرة 11	0.365	0.436	فقرة 4
			0.801	0.356	فقرة 12	0.457	0.841	فقرة 5
			0.654	0.125	فقرة 13	0.785	0.147	فقرة 6
						0.365	0.561	فقرة 7
			علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (الاستقلالية)	تسلسل الفقرة	علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس	علاقتها بالبعد الذي تنتمي اليه (الدافعية)	تسلسل الفقرة
			0.468	0.765	فقرة 22	0.741	0.719	فقرة 18
			0.442	0.436	فقرة 23	0.625	0.735	فقرة 19
			0.612	0.769	فقرة 24	0.856	0.285	فقرة 20
			0.445	0.236	فقرة 25	0.462	0.531	فقرة 21
			0.861	0.460	فقرة 26			

القيمة الجدولية الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون عند درجة حرية (128) وبمستوى دلالة (0.05) تساوي (0.098)

يتضح من الجدولين (4،5) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية باستثناء الفقرة (2) من مقياس الرفاهية المهنية؛ وذلك لعدم قدرتها على التمييز بين أفراد العينة عند استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين، وكذلك لكون ارتباطها مع الدرجة الكلية للمقياس ضعيف، وبذلك ضمت الصيغة النهائية للمقياس (25) فقرة (ملحق 1).

ثبات مقياس الرفاهية المهنية:
أ. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار:

يتطلب حساب الثبات بهذه الطريقة إعادة تطبيق المقياس على عينة الثبات نفسها بفارق زمني (15) يوماً. تم تطبيق المقياس على عينة الثبات والبالغ عددها (20) مرشد ومرشدة تربوية تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتم إيجاد العلاقة بين درجات التطبيقين باستخدام معامل ارتباط بيرسون، فبلغ ثبات المقياس (0.79)، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس الحالي خلال الزمن.

ب. طريقة تحليل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم استخراج معامل التجانس الداخلي باستعمال معادلة Alf Cronbach، عن طريق إدخال جميع بيانات عينة التحليل الإحصائي والبالغ عددهم (130)، ثم استعملت معادلة ألفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس الحالي (0.82)، ويعد هذا الثبات مناسباً إذا ما قورن بقيم معامل الثبات في الدراسات السابقة الخاصة بالرفاهية المهنية. وقد أصبح مقياس الرفاهية المهنية يتكون بصيغته النهائية من (25) فقرة، وبمتوسط فرضي (75)، (ملحق/1).

خامساً/ الوسائل الإحصائية:

لمعالجة البيانات التي تم جمعها لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS/27)، وباستعمال الوسائل الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية: للتحقق من الصدق الظاهري لمقاييس البحث الحالي.
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent Samples T Test): لاستخراج القوة التمييزية.
- الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test): لمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات افراد العينة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لإيجاد الثبات بطريقة إعادة الاختبار، وعلاقة الفقرة بالبعد وبالدرجة الكلية للمقياس.
- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory factor Analysis): للتحقق من صدق مقياس الاصاله العاطفية.
- معادلة الفاكرونباخ (Cronbach's alpha): لاستخراج الثبات.
- الاختبار الزائي: لاختبار الدلالة المعنوية للفروق في معامل الارتباط بين متغيرات البحث.
- اختبار تحليل الثبات الاحادي (Analysis Of Variance): للتعرف على معنوية نموذج الانحدار.
- اختبار تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression): للتعرف على مدى اسهام المتغير المستقل (الاصالة العاطفية) بالمتغير التابع (الرفاهية المهنية).

الفصل الرابع

الهدف الاول: تعرف الاصاله العاطفية لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الاصاله العاطفية على أفراد العينة، وأشارت النتائج إلى أن متوسط درجات أفراد العينة على المقياس بلغ (62.08) درجة وانحراف معياري مقداره (8.637)، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط المعياري (الفرضي) للمقياس والبالغ (60) درجة يلاحظ أنه أعلى من المتوسط الفرضي، وعند اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستخدام الاختبار التائي لعينة ومجتمع ودرجة حرية (241) تبين أنه دال معنوياً عند مستوى دلالة (0.05) ولصالح متوسط العينة والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) الأختبار التائي للفرق بين متوسط درجات أفراد العينة والمتوسط الفرضي للمقياس

مستوى الدلالة (0.05)	درجة الحرية	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	متوسط أفراد العينة	العينة
		الجدولية	المحسوبة				

242	62.08	8.637	60	3.699	1.96	241	دال
-----	-------	-------	----	-------	------	-----	-----

يتضح من الجدول (6) أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الاصالاة العاطفية؛ لأن القيمة التائية المحسوبة والبالغة (3.699) هي أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (241)، وهذا يدل على أن المرشدين التربويين يتمتعون بالاصالاة العاطفية، مما يعني أنهم يُظهرون مشاعرهم الإيجابية والسلبية دون إخفائها ودون الخضوع لتوقعات اجتماعية أو ضغوط خارجية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء مفهوم الاتساق الذي طرحه كارل روجرز، والذي يعني وجود توافق بين الخبرة الداخلية للمرشد ومشاعره الحقيقية وبين ما يعبر عنه في سلوكه الظاهر، فعندما يكون المرشد متسقاً مع ذاته، فإنه يعبر عن مشاعره بصورة صادقة وغير مصطنعة، الأمر الذي يعزز الثقة والتقبل المتبادل في العلاقة الإرشادية.

كما ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء استراتيجيات ادارة الانفعالات التي قدمتها Arlie Russell Hochschild، إذ تبين النتائج الحالية أن المرشدين التربويين يعتمدون بدرجة أكبر على التعبير الأصيل عن المشاعر أو التمثيل العميق بدلاً من التمثيل السطحي، وهو ما يتلاءم مع طبيعة العمل الإرشادي الذي يقوم أساساً على الصدق الانفعالي والتفاعل الحقيقي مع مشكلات الطلبة. وهذا يعني أن المرشدين التربويين يعتبرون أدوارهم الوظيفية جزءاً مركزياً ومهماً وقيماً من هويتهم كمرشدين، ويشعرون بأقصى قدر من الأصالة عند التوافق مع توقعات هذا الدور، بما في ذلك قواعد التعبير العاطفي، فضلاً عن ذلك ان المرشدين التربويين ليسوا مجرد موظفين بل أنهم يشاركون طلبتهم في التعبير عن الانفعالات الصادقة، حيث يدير المرشد انفعالاته وفقاً لمشاعره الحقيقية، لإظهارها لطلبته بصدق، دون الحاجة الى الجهد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Altunay & Astar, 2026) ودراسة (Keller & Becker, 2020).

الهدف الثاني: تعرف الرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الرفاهية المهنية على أفراد العينة، وأشارت النتائج إلى أن متوسط درجات أفراد العينة على المقياس بلغ (94.462) درجة وبانحراف معياري مقداره (6.092)، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط المعياري (الفرضي) للمقياس والبالغ (75) درجة يلاحظ أنه أعلى من المتوسط الفرضي، وعند اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستخدام الاختبار التائي لعينة ومجتمع ودرجة حرية (241) تبين أنه دال معنوياً عند مستوى دلالة (0.05) ولصالح متوسط العينة والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7) الأختبار التائي للفرق بين متوسط درجات أفراد العينة والمتوسط الفرضي للمقياس

مستوى الدلالة (0.05)	درجة الحرية	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	متوسط أفراد العينة	العينة
		الجدولية	المحسوبة				
دال	241	1.96	49.694	75	6.092	94.462	242

يتضح من الجدول (7) أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرفاهية المهنية؛ لأن القيمة التائية المحسوبة والبالغة (94.462) هي أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (241)، وهذا يدل على أن المرشدين التربويين يتمتعون برفاهية مهنية. مما يعني أن المرشدين التربويين لديهم إيمان بقدرتهم على التعامل مع المشكلات المتعلقة بعملهم الإرشادي والتغلب عليها بنجاح، فضلاً عن الارتياح العام تجاه ظروف عملهم، وشعورهم بالتقدير نتيجة هذا العمل، كما أن استشارتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المهنية، تزيد من قدرتهم على مقاومة المطالب البيئية وتطبيق أفكارهم ومشروعاتهم

بشكلٍ مستقل، مما يسهم في رسمهم لأهداف ذات طموحات عالية للمستقبل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Feng & (Huang 2024) ودراسة (زايد، 2023).

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاصاله العاطفية والرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين

للتعرف على العلاقة الارتباطية بين الاصاله العاطفية والرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون بين درجات المرشدين على مقياسي الاصاله العاطفية والرفاهية المهنية، وعند اختبار هذه القيم باستعمال الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط نجدها دالة احصائيا؛ كونها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (240)، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8) معاملات الارتباط بين الاصاله العاطفية والرفاهية المهنية

المتغيرات	العدد	معامل الارتباط	القيمة التائية لدلالة الارتباط	القيمة التائية الجدولية	الدلالة عند مستوى (0.05)
الاصاله العاطفية	242	0.734	5.421	1.96	دالة
الرفاهية المهنية					

ومن الجدول (8) نجد أن هنالك علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين الاصاله العاطفية والرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن التعبير الأصيل عن المشاعر أو الاعتماد على التمثيل العميق يقلل من استنزاف الطاقة الانفعالية مقارنةً بالتمثيل السطحي الذي يتطلب إظهار مشاعر غير حقيقية. وبناءً على ذلك، فإن تمتع المرشدين التربويين بدرجة من الاصاله العاطفية قد يسهم في تقليل الضغوط الانفعالية المرتبطة بعملهم، ويعزز شعورهم بالرضا المهني والارتباط بعملهم، مما يدعم مستويات أعلى من الرفاه المهني. وهذا يعني أن يكون المرشد "أصيلاً" يعني أنه يفكر ويشعر ويتصرف بطريقة تتوافق مع طبيعته الأساسية، وبالتالي تعد الاصاله من العوامل المسبقة الهامة للرفاهية (Schlegel, et al, 2009; 487).

الهدف الرابع: الفروق في العلاقة الارتباطية بين الاصاله العاطفية والرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين بحسب الجنس (ذكور/إناث)

لتحقيق هذا الهدف أستعمل الباحث القيمة الزائفة المحسوبة للعلاقات الارتباطية تبعاً لمتغير (الجنس) بالاعتماد على الدرجة المعيارية المعدلة لمعامل الارتباط، وكما مبين في الجدول (9):

الجدول (9) الفروق في العلاقة الارتباطية بين الاصاله العاطفية والرفاهية المهنية

على وفق الجنس (ذكور – إناث)

المتغيرات	العدد	معامل الارتباط بين الاصاله العاطفية والرفاهية المهنية	الدرجة المعيارية المعدلة لمعامل الارتباط	قيمة Z المحسوبة	قيمة Z الجدولية
الجنس	ذكور	0.736	0.94	0.45	1.96
	إناث	0.762	1.001		

وقد أشارت المعالجة الإحصائية في الجدول (9) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة الارتباطية بين الاصلة العاطفية والرفاهية المهنية على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث)، إذ بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0.45) وهي أصغر من القيمة الزائفة الجدولية والبالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (240)، أي أن الارتباط بين الاصلة العاطفية والرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين لا يختلف باختلاف الجنس (ذكور - إناث)، ويمكن تفسير ذلك بأن المرشدين التربويين ذكوراً كانوا أم إناثاً لديهم نفس الأدوار الوظيفية والمتطلبات المهنية المرتبطة بهذا الدور، فالتعامل مع مشكلات الطلبة يحتم على المرشدين التربويين إظهار انفعالات أصيلة وصادقة تسهم في تحقيق تفاعل ايجابي مع الطلبة أثناء العمل الارشادي، وفي الوقت نفسه تسهم في تحقيق الرضا لدى المرشدين عن هذه الادوار، وبما يسهم في زيادة رفاهم المهني كنتيجة نهائية، وبالتالي فإن تأثير الاصلة العاطفية في الرفاه المهني قد يكون متقارباً لدى الجنسين. بالإضافة إلى ذلك يشير روجرز أن الاصلة حالة نفسية مرتبطة بتوافق الفرد مع ذاته وخبراته الداخلية، وهي عملية إنسانية عامة لا ترتبط بجنس معين، وعليه فإن تأثير الاتساق في الصحة النفسية والرفاه المهني قد يظهر بصورة متقاربة لدى الذكور والإناث.

الهدف الخامس: مدى اسهام الاصلة العاطفية كمتغير مستقل في الرفاهية المهنية كمتغير تابع

لغرض التنبؤ بمستوى الرفاهية المهنية بدلالة متغير الاصلة العاطفية قام الباحث باستخراج معامل الارتباط بين المتغيرين ومعامل التحديد ومعامل التصحح و جدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10) معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل التصحح والخطأ المعياري في التقدير

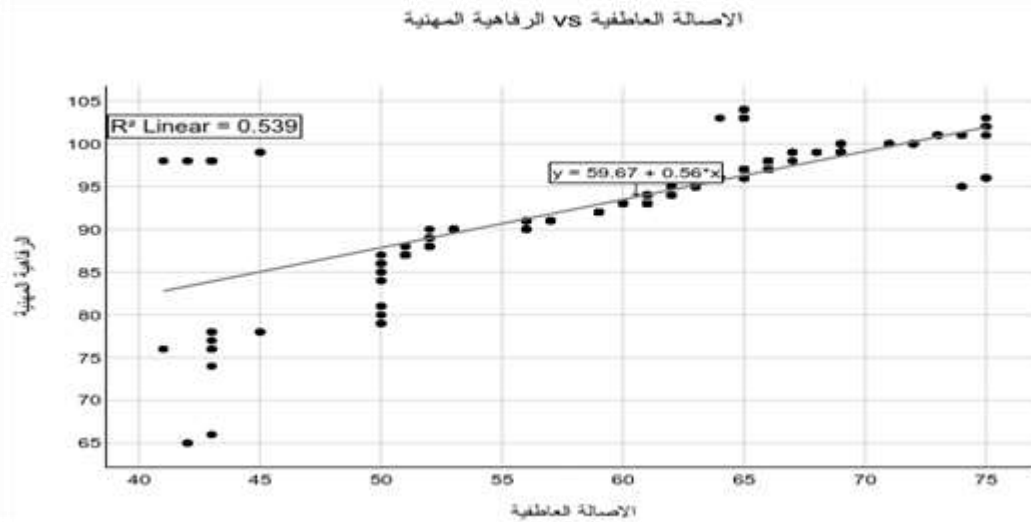
المتغيرات	العدد	معامل الارتباط	معامل التصحح	الخطأ المعياري في التقدير
الاصالة العاطفية	242	0.734	0.539	4.619
الرفاهية المهنية			0.537	

ويتضح من الجدول (10) ان قيمة معامل الارتباط بين الاصلة العاطفية والرفاهية المهنية بلغت (0.734)، وان مربع الارتباط بلغ (0.539)، في حين كان معامل التحديد المصحح (0.537)، وهذا يعني أن نسبة (53%) هي حجم الأثر الذي يحققه المتغير المستقل في المتغير التابع.

كما قام الباحث بحساب معادلة الانحدار الخطي البسيط لعمل معادلة تنبؤية لمقدار التغيرات في المتغير التابع (الرفاهية المهنية) في حال تغير المتغير المستقل (الاصالة العاطفية) بمقدار وحدة واحدة، ويتضح من خلال اختبار انوفا ان نموذج الانحدار كان معنوياً إذ أن القيمة الفائية المحسوبة والبالغة (280.396)، هي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3.84) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (2,280)، و جدول (11) وشكل (2) يوضحان ذلك:

جدول (11) تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط

الدالة	الفائية المحسوبة	متوسط مربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
دالة	280.396	5982.646	1	5982.646	الانحدار
		21.336	240	5120.747	المتبقي



شكل (2) يوضح انتشار البيانات والعلاقة الخطية بين متغير الإصالة العاطفية والرفاهية المهنية ومن الشكل أعلاه نلاحظ مدى اقتراب درجات افراد العينة على المقياسين من معادلة الخط المستقيم، والذي تدلل على مقدار انحدار المتغير المستقل على التابع، وبالتالي العلاقة التنبؤية الكبيرة بين المتغيرين. اما فيما يتعلق بنسبة مساهمة المتغير المستقل (الإصالة العاطفية) في التنبؤ بالمتغير التابع (الرفاهية المهنية)، فهذا تعكسه معاملات الانحدار في معادلة التنبؤ في صيغة درجات خام (B) وما يقابلها من قيم معيارية تعكسه قيم (Beta)، وكما موضح في الجدول (12):

جدول (12) قيم معالم نموذج الانحدار

المتغيرات	معامل الانحدار		معامل الاسهام النسبي Beta	القيمة الثانية	الدالة
	B	الخطأ المعياري			
القيمة الثابتة	59.667	2.059		28.981	دالة
الإصالة العاطفية	0.564	0.034	0.734	16.745	دالة

ويتضح من الجدول (12) ان قيمة (B) الاسهام النسبي للمتغير المستقل (الإصالة العاطفية) هي (0.564) ومقدار الإسهام المعياري (0.734) ومربع قيمة B (0.538)، أي ان (53%) من التباين المنتشر في درجات الرفاهية المهنية يعود إلى الإصالة العاطفية، أو يمكن تفسيره بمعلومية المتغير المستقل، وما تبقى من هذه النسبة راجع الى عوامل أخرى غير العوامل المحددة في هذا البحث.

الاستنتاجات

1. إن المرشدين التربويين في مديرية تربية كربلاء يُظهرون عواطف أصيلة أثناء أداء أدوارهم المهنية.
2. إن المرشدين التربويين يمتلكون الصفات اللازمة لأداء المهام التي تتطلبها مهنتهم.
3. وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اصالة المرشدين العاطفية ورفاهيتهم المهنية.
4. العلاقة الارتباطية بين الاصالة العاطفية والرفاهية المهنية لا تتباين بتباين الجنس (ذكور/ إناث).
5. يمكن التنبؤ بالرفاهية المهنية لدى المرشدين التربويين من اصالتهم العاطفية.

التوصيات

1. تنظيم ورش تدريبية تهدف إلى تنمية مهارات الاصالة العاطفية لدى المرشدين التربويين؛ لما لها من دور في تعزيز الرفاهية المهنية وتحسين جودة العلاقة الإرشادية مع الطلبة.
2. حث إدارات المدارس على توفير بيئة تربوية إيجابية داخل المدرسة تضمن الدعم المهني والتقدير المعنوي للمرشدين التربويين، بما يساهم في تعزيز شعورهم بالرضا المهني والرفاهية المهنية.
3. تضمين متغيرات الدراسة (الاصالة العاطفية، الرفاهية المهنية) في المقررات الدراسية لدى طلبة الارشاد التربوي والعلوم التربوية والنفسية؛ كونهم مقبلين على أداء مهنة من أهم متطلباتها هو امتلاك عواطف أصيلة تتسق مع الخبرات المهنية اليومية، فضلاً عن الرضا العام حول تلك المهنة.

المقترحات

1. اجراء دراسات مماثلة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية اخرى مثل (اساتذة الجامعات، المعلمين).
2. دراسة علاقة الاصالة العاطفية مع متغيرات أخرى مثل (الاحترق الوظيفي، النية لترك العمل، الكفاءة الإرشادية).

المصادر:

- تيغزه، أحمد بوزيات. (2012). التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي_ مفاهيمهما ومنهجيتهما، دار المسسيرة، عمان، الأردن.
- زايد، & آية الله نبيل محمد. (2023). الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية وعلاقتهم بالنية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج, 110(110), 231-296.

- Abdi, M., Chaib, R., & Verzea, I. (2020). Contribution to the assessment of the quality of life at work: A case study. *International Journal of Behavior Studies in Organizations*, 4, 27–37. <https://doi.org/10.32038/JBSO.2020.04.03>
- Altunay, C., & Astar, M. (2026). Personality traits, differentiation of self, self-reflection, and insight as predictors of emotional authenticity: A young adult sample. *AYNA Clinical Psychology Journal*, 13(1), 112–135.
- Ashforth, B. E., & Tomiuk, M. A. (2000). Emotional labour and authenticity: Views from service agents. In *Emotion in Organizations* (pp. 184–203).
- Bozkur, B., & Sahin, F. A. (2022). Relationships among traditional gender roles, acceptance of external influence and self-alienation: The mediator role of internalized sexism. *International Journal of Progressive Education*, 18(4), 43–53. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2022.459.4>

- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International Journal of Testing*, 1(1), 55–86.
- Collie, R., et al. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744–756. <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>
- Cook, J. D. (2009). Emotion regulation for counselors-in-training: Determining and developing the emotional suitability of applicants and trainees for counseling work (Doctoral dissertation, Oregon State University).
- Dang, Y., & Sangganjanavanich, V. F. (2015). Promoting counselor professional and personal well-being through advocacy. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/2326716X.2015.1007179>
- Fedorov, A., Ilaltdinova, E., & Frolova, S. (2020). Teachers' professional well-being and its factors. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1698–1710. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080530>
- Feng, L., Liu, Y., & Huang, H. (2024). To save the saver: Facilitating school counselors' occupational well-being through multi-dimensional support and basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 15, 1475931. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1475931>
- Goodkind, M. S., Sturm, V. E., Ascher, E. A., Shdo, S. M., Miller, B. L., Rankin, K. P., & Levenson, R. W. (2015). Emotion recognition in frontotemporal dementia and Alzheimer's disease: A new film-based assessment. *Emotion*, 15(4), 416–427. <https://doi.org/10.1037/a0039261>
- Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96. <https://doi.org/10.2307/30040678>
- Grandey, A. A., Fisk, G. M., Mattila, A. S., Jansen, K. J., & Sideman, L. A. (2005). Is “service with a smile” enough? Authenticity of positive displays during service encounters. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96(1), 38–55. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.08.002>
- Grandey, A. A., & Sayre, G. M. (2019). Emotional labor: Regulating emotions for a wage. *Current Directions in Psychological Science*, 28(2), 131–137.
- Grijak, D. (2017). Authenticity as a predictor of mental health. *Klinička psihologija*, 10(1–2), 23–34. <https://doi.org/10.21465/2017-KP-1-2-0002>

- Harris, M. R. (2010). The relationship between psychological well-being and perceived wellness in graduate-level counseling students (Doctoral dissertation, Walden University).
- Hebson, G., Earnshaw, J., & Marchington, L. (2007). Too emotional to be capable? The changing nature of emotion work in definitions of 'capable teaching'. *Journal of Education Policy*, 22(6), 675–694.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Ilies, R., Curşeu, P. L., Dimotakis, N., & Spitzmuller, M. (2013). Leaders' emotional expressiveness and their behavioural and relational authenticity: Effects on followers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 4–14. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.626199>
- İşgör, İ. Y., Eskıocak, Y., & Bilgin, M. H. (2025). The mediating role of self-compassion in the relationship between emotional authenticity and post-traumatic growth in adult earthquake survivors. Paper presented at the III International Congress on Knowledge Society and Foresights, Bayburt, Türkiye.
- Jones, A. R., & Pijanowski, J. (2023). Understanding and addressing the well-being of school counselors. *NASSP Bulletin*, 107(1), 5–24. <https://doi.org/10.1177/01926365231153436>
- Jungers, C. M., & Gregoire, J. (2016). Authenticity in ethical decision making: Reflections for professional counselors. *Journal of Humanistic Counseling*, 55(2), 99–110. <https://doi.org/10.1002/johc.12027>
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2013). *Psychological assessment and theory: Creating and using psychological tests*. Wadsworth Cengage Learning.
- Karakuş, S., Akbay, S. E., & Uzun, N. B. (2022). The development of emotional authenticity scale: Validity and reliability studies. *i-manager's Journal on Educational Psychology*, 15(4), 51–63. <https://doi.org/10.26634/jpsy.15.4.18833>
- Keller, M. M., & Becker, E. S. (2020). Teachers' emotions and emotional authenticity: Do they matter to students' emotional responses in the classroom? *Teachers and Teaching*. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1834380>
- Klug, K., Bernhard-Oettel, C., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., & Sverke, M. (2019). Development of perceived job insecurity among young workers: A latent class

growth analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 901–918. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01429-0>

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Landa, I., & English, T. (2022). Variability in state authenticity predicts daily affect and emotion regulation. *Emotion*, 22(8), 1995–1999. <https://doi.org/10.1037/emo0001017>
- Martin, A. D. (2008). Emotional quality management refleksi, revisi dan revitalisasi hidup melalui kekuatan emosi. HR Excellency.
- Mayton, H. (2018). Being your authentic self: An exploration of the relationship between authenticity and self-efficacy in counselor trainees (Doctoral dissertation, University of North Carolina).
- OECD. (2013). How's life? 2013: Measuring well-being. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264201392-en>
- Pinheiro, A. P., Anikin, A., Conde, T., Sarzedas, J., Chen, S., Scott, S. K., & Lima, C. F. (2021). Emotional authenticity modulates affective and social trait inferences from voices. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 376, 20200402. <https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0402>
- Prikhidko, A., & Swank, J. M. (2018). Emotion regulation for counselors. *Journal of Counseling & Development*, 96(2), 206–212. <https://doi.org/10.1002/jcad.12193>
- Purwaningrum, R., Hanurawan, F., Degeng, I. N. S., & Triyono, T. (2019). School counselor's psychological well-being: A phenomenological study. *EJES*, 6(2), 80–99. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2691173>
- Raab, K. (2014). Mindfulness, self-compassion, and empathy among health care professionals: A review of the literature. *Journal of Health Care Chaplaincy*, 20(3), 95–108. <https://doi.org/10.1080/08854726.2014.913876>
- Schlegel, R. J., Hicks, J. A., Arndt, J., & King, L. A. (2009). Thine own self: True self-concept accessibility and meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2), 473–490. <https://doi.org/10.1037/a0014060>
- Scarpazza, C., Gramegna, C., Costa, C., Pezzetta, R., Saetti, M. C., Preti, A. N., Difonzo, T., Zago, S., & Bolognini, N. (2025). The emotion authenticity recognition (EAR) test: Normative data of an innovative test using dynamic emotional stimuli to evaluate the ability to recognize the authenticity of emotions expressed by faces. *Neurological Sciences*, 46, 133–145. <https://doi.org/10.1007/s10072-024-07689-0>

- Sitanggang, N., & Luthan, P. L. A. (2018). Pengaruh pengetahuan emosi, rekonsiliasi emosi, keautentikan emosi terhadap emosi spiritual mahasiswa. *Jurnal Kependidikan*, 2(1), 167–180.
- Tagay, Ö., & Çakar, F. S. (2017). Okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1168–1186.
- Tohme, O., & Joseph, S. (2020). Authenticity is correlated with mindfulness and emotional intelligence. *Journal of Humanistic Psychology*.
<https://doi.org/10.1177/0022167820940926>
- Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing*. John Wiley & Sons.
- Viac, C., & Fraser, P. (2019). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis* (OECD Education Working Paper No. 213). OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>
- Voitenko, E., Zazymko, O., Myronets, S., Staryk, V., & Kushnirenko, K. (2024). The mediating role of values in the relationship between needs and professional well-being of university academic staff. *International Journal of Organizational Leadership*, 13, 102–116.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the authenticity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385–399.
- Yıldırım, K. (2014). Testing the main determinants of teachers' professional well-being by using a mixed method. *International Journal of Educational Research*, 63, 59–78.

- Yıldırım, K., Arastaman, G., & Daşcı, E. (2015). Developing, testing and implementing the scale of teachers' professional well-being. *Journal of Theoretical Educational Science*, 8(4), 486–506.
- Zewude, G. T., Mesfin, Y., Goraw, S., Hussen, K., Eshetie, E. N., Mekonnon, D. F., Gebresellassie, M., & Bereded, D. G. (2024). Psychometric evaluation of the teacher professional well-being scale: Assessing factor structure, reliability, and validity in university instructors. *Psychology International*, 6, 746–768.
<https://doi.org/10.3390/psycholint6030047>