



ارهاق التعاطف وعلاقته بالالتزام المهني لدى المرشدين التربويين

م.م. محمد احمد زعال

الجامعة المستنصرية /كلية التربية

muhammad.a@uomustansiriyah.edu.iq الايميل

مستخلص البحث:

استهدف البحث الحالي التعرف على مستوى ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين ودلالة الفرق في ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين والعلاقة الارتباطية بين المتغيرين ودلالة الفرق في العلاقة الارتباطية بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين. كما قام الباحث بتبني مقياسي البحث بعد ترجمتهما واعداد فقرات المقياس بما يتلائم مع عينة البحث الحالي (المرشدين التربويين) الاول مقياس جودة الحياة المهنية (PROQPOL-5) ستام (STAMM,2010) لارهاق التعاطف ومقياس الالتزام المهني لماير، والن، سميث (Meyer et al., 1993) وبعد اجراء التحليل الاحصائي والتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياسين تم تطبيق المقياسين على عينة (200) من المرشدين التربويين من مديريات تربية بغداد الست، ثم استخرج النتائج وكانت النتائج كالآتي، وجود ارهاق تعاطف لدى المرشدين التربويين بمستوى متوسط كما يتمتع المرشدين التربويين بمستوى عالي من الالتزام المهني كما بوجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح الاناث كونها اكثر ارهاقا من الذكور اما من الناحية الاجتماعية كانت نتيجة لصالح غير المتزوجين مما دل على انهم اكثر ارهاقا من المتزوجين اما مدة الخدمة فأصحاب المدة القصيرة (1-5 سنوات) هم اكثر ارهاقا من اصحاب المدة الطويلة (6 سنوات فما فوق)، كما لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في الالتزام المهني تبعا لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية سوى في مدة الخدمة جاءت النتيجة لصالح اصحاب المدة الطويلة (6 سنوات فما فوق) هم اكثر التزاما من اصحاب المدة القصيرة (1-5)، وفي نهاية البحث خرج البحث بجملة من المقترحات والتوصيات .

الكلمات المفتاحية: ارهاق التعاطف – الالتزام المهني – المرشدين التربويين

Compassion Fatigue and Its Relationship to Occupational Commitment Among Educational Counselors

A.L.Mohammed Ahmed zaal

Abstract:

The current study aimed to identify the level of compassion fatigue and occupational commitment among educational counselors, the significance of differences in compassion fatigue and occupational commitment among educational counselors, the correlation between the two variables, and the significance of differences in the correlation between compassion fatigue and occupational commitment among educational counselors. The researcher adopted the two research scales after translating them and preparing the scale items to be appropriate for the current research sample (educational counselors). The first was the Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5) by Stamm (2010) for measuring compassion fatigue, and the Occupational Commitment Scale by Meyer, Allen, and Smith (Meyer et al., 1993). After conducting statistical analysis and verifying the psychometric properties of the two scales, they were administered to a sample of (200) educational counselors from the six Baghdad Directorates of Education. The results indicated that educational counselors experienced a moderate level of



compassion fatigue and a high level of occupational commitment. There were also statistically significant differences in compassion fatigue in favor of females, indicating that females experienced greater compassion fatigue than males. Regarding marital status, the results were in favor of unmarried counselors, indicating that they experienced greater compassion fatigue than married counselors. With respect to years of service, counselors with shorter service periods (1–5 years) experienced greater compassion fatigue than those with longer service periods (6 years and above). There were no statistically significant differences in occupational commitment according to gender or marital status, whereas statistically significant differences were found according to years of service, in favor of counselors with longer service periods (6 years and above), who demonstrated greater occupational commitment than those with shorter service periods (1–5 years). At the end of the study, a number of suggestions and recommendations were presented.

Keywords: Compassion Fatigue – Occupational Commitment – Educational Counselors.

الفصل الاول /التعريف بالبحث

اولاً: مشكلة البحث

تعد المهن الإنسانية من أكثر المهن تعرضاً للضغوط النفسية؛ لأنها تقوم على تقديم المساعدة للأفراد الذين يعانون من مشكلات نفسية أو اجتماعية مما يجعل مقدمي الخدمات في تماسٍ مستمر مع معاناة الآخرين. ويعد المرشد التربوي من أبرز هؤلاء العاملين إذ تتطلب طبيعة عمله التعامل اليومي مع مشكلات الطلبة الدراسية والأسرية والانفعالية والإنصات المستمر لها وإظهار التعاطف معها. ورغم أن التعاطف مقوم أساسي للعمل الإرشادي إلا أن استمرار الانخراط الوجداني مع معاناة المسترشدين قد يستنزف موارد المرشد النفسية ويعرضه لما يعرف بإرهاق التعاطف (Figley, 1995: 5).

وأكد فيجلي أن إرهاق التعاطف يعد استجابة مهنية طبيعية للتعرض المزمن لمعاناة الآخرين وليس ضعفاً شخصياً، وأن ارتفاع مستوى التعاطف قد يتحول في غياب أساليب التكيف والدعم إلى عامل خطر يزيد من احتمالية الإصابة بهذا الإرهاق (Figley, 2002: 12).

كما أوضحت (Stamm, 2010) أن إرهاق التعاطف مكون رئيس لجودة الحياة المهنية، ويرتبط بتوتر الصدمة الثانوية والاحتراق النفسي حيث يختبر العاملون تراجعاً تدريجياً في قدرتهم على التعاطف وفي رضاهم المهني نتيجة استمرار تعرضهم لمعاناة المستفيدين (Stamm, 2010: 12-25).

وقد أظهرت دراسة (Ruiz-Fernández et al. 2020) أن العاملين الذين يتعاملون مع حالات إنسانية معقدة يكونون أكثر عرضة لتطور أعراض إرهاق التعاطف المؤثرة مباشرة في كفاءتهم وصحتهم النفسية (Ruiz-Fernández et al, 2020: 4). وأشارت نتائج دراسة (Coetzee and Klopper, 2010) إلى أن إرهاق التعاطف من أكثر المشكلات شيوعاً ويرتبط بانخفاض الرضا المهني وضعف الاستمرارية وتراجع جودة الأداء مؤكدةً مطالبة المؤسسات بتوفير برامج دعم نفسي وتدريب مهني للعاملين للحد منه (Coetzee and, Klopper, 2010: 235). كما أشارت دراسة (Joinson, 1992) وهي من أوائل الدراسات، إلى أن العاملين في المهن العلاجية يتعرضون لضغوط انفعالية مستمرة نتيجة الانخراط الوجداني، مما يؤدي لظهور أعراض التعب النفسي وفقدان القدرة على التعاطف (Joinson, 1992: 116).



كما أوضحت دراسة (Adams, Boscarino, and Figley, 2006) أن إرهاق التعاطف يرتبط بتوتر الصدمة الثانوية والاحتراق النفسي، حيث يزداد التوتر والقلق لدى من يتعرضون مستمرًا لخبرات الآخرين المؤلمة، مؤكدة أن التعاطف يتحول لعامل خطر إذا لم يقترن بآليات تكيف فعالة (Adams, 2006: 103). كما توصلت دراسة (Cocker and Joss, 2016) إلى أن التعرض المستمر لمعاناة الآخرين عامل رئيس في ظهور أعراض إرهاق التعاطف، وأن العاملين في المهن ذات التفاعل الإنساني المكثف يواجهون مخاطر أعلى للإصابة به مما يجعله موضوعًا يستحق المزيد من البحث (Cocker and Joss, 2016: 5).

كما تشير الأدبيات الحديثة إلى أن الالتزام المهني يتأثر بجملة من العوامل الشخصية والتنظيمية كالضغوط والكفاءة الذاتية والدعم المؤسسي. وقد توصلت دراسة (Klassen & Chiu, 2011) إلى أن ارتفاع الضغوط المهنية يرتبط بانخفاض الالتزام وازدياد نية ترك المهنة في حين يسهم الشعور بالكفاءة الذاتية والبيئة الداعمة في تعزيزه (Klassen & Chiu, 2011: 114-118).

وتكمن مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن التساؤلات التي تخدم أهداف البحث الحالي وهي: التعرف على مستوى إرهاق التعاطف والالتزام المهني، وهل توجد فروق في إرهاق التعاطف والالتزام المهني بالنسبة لمتغير (الجنس، ومدة الخدمة، الحالة الاجتماعية)، وهل توجد علاقة ارتباطية بين إرهاق التعاطف والالتزام المهني؟

ثانياً/ أهمية البحث

يعد الالتزام المهني أحد المفاهيم الرئيسية في علم النفس المهني والسلوك التنظيمي، لما له من دور في توجيه سلوك العاملين نحو تحقيق أهداف المهنة والمحافظة على معاييرها الأخلاقية والمهنية وبعدها الالتزام المهني قوة نفسية تدفع الفرد إلى الاستمرار في أداء واجباته المهنية بإخلاص ومسؤولية وتعكس قوة ارتباطه بمهنته واندماجه في قيمها وأهدافها الأمر الذي يسهم في تحسين الأداء وجودة الخدمات المهنية (Blau, 1985: 278-282).

وفي هذا السياق، قدم ماير وآخرون نموذج المكونات الثلاثة للالتزام المهني، المتمثلة في الالتزام العاطفي، والاستمراري، والمعياري، وأثبتوا ارتباطها بسلوكيات العمل والاستمرار في ممارسة المهنة (Meyer et al., 1993: 539). كما بينت دراسات لاحقة أن ارتفاع الالتزام المهني يرتبط بالمشاركة المهنية وتطوير الأداء في حين يرتبط انخفاضه بزيادة الميل إلى ترك المهنة (Snape & Redman, 2003: 155). كذلك يسهم الالتزام المهني في تعزيز الاستقرار المهني وتقليل معدلات ترك العمل والمحافظة على الكفاءات المهنية داخل المؤسسات (Aranya & Ferris, 1984: 32)، كما يعزز الهوية المهنية والرغبة في الاستمرار بالمهنة (Lachman & Aranya, 1986: 228)، ويرتبط بارتفاع الدافعية والإبداع والالتزام بأخلاقيات المهنة (Snape & Redman, 2003: 153). كما تكتسب دراسة إرهاق التعاطف لدى المرشدين التربويين أهمية خاصة في البيئة المدرسية حيث يواجه المرشد يومياً المشكلات النفسية والاجتماعية للطلبة وتجاربهم السلبية مما يجعله عرضة للاستنزاف العاطفي والانفعالي إذ تظهر الدراسات أن شعور المرشد التربوي بعدم كفاية طاقة النفسية للتعامل مع معاناة المسترشدين يؤدي إلى تراجع الدعم المساعدة اللازمة، مما ينعكس سلباً على أدائه المهني وشعوره بالمسؤولية (الزبيدي، 2023: 684-701). كما يرتبط ارتفاع مستوى إرهاق التعاطف بشكل مباشر بتآكل الالتزام المهني والتنظيمي للمرشد التربوي حيث بينت الأبحاث الذاتية وقدرتهم على الاستمرار بنفس الكفاءة في تقديم الخدمات الإرشادية (الكفيري، 2023: 622-672). كما تؤكد الدراسات الميدانية أن استمرار الإجهاد الانفعالي وتراكم آلام الآخرين دون دعم مؤسسي يفقد المرشد الدافعية والولاء لمهنته ويتسبب في بلادة المشاعر وارتفاع معدلات التغيب أو التفكير في ترك العمل الإرشادي (الفريحات والربضي، 2018: 28-57).



الأهمية النظرية

- 1- يثري البحث الأدبيات النفسية والتربوية من خلال دراسة العلاقة بين إرهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين، وهي علاقة لم تحظَ باهتمام كافٍ في البيئة العراقية.
- 2- يساهم في توضيح دور الالتزام المهني في مواجهة الآثار النفسية المترتبة على إرهاق التعاطف، بما يعزز الفهم العلمي لهذين المتغيرين في المهن الإنسانية.
- 3- يوفر أساساً علمياً يمكن الاستفادة منه في إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بالصحة النفسية والأداء المهني للمرشدين التربويين.

الأهمية التطبيقية

- 1- تساعد نتائج البحث وزارة التربية والجهات المختصة في التعرف إلى مستوى إرهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين والافراد العلملين في المهن الانسانية من خلال استعمال مقياسي البحث.
- 2- تساهم نتائج البحث في إعداد برامج تدريبية وإرشادية تهدف إلى تعزيز الالتزام المهني والحد من إرهاق التعاطف لدى المرشدين التربويين.
- 3- تزود المرشدين التربويين بمؤشرات علمية يمكن الاستفادة منها في تحسين أدائهم المهني والمحافظة على صحتهم النفسية أثناء ممارسة عملهم

ثالثاً/ أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- مستوى إرهاق التعاطف لدى المرشدين التربويين
- 2- مستوى الالتزام المهني لدى المرشدين التربويين
- 3- الفروق ذات دلالة الاحصائية في إرهاق التعاطف والالتزام المهني وفق متغيرات (الجنس-ومدة الخدمة- والحالة الاجتماعية)
- 4- العلاقة الارتباطية بين إرهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين
- 5- دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين إرهاق التعاطف والالتزام المهني تبعا لمتغير (الجنس-مدة الخدمة- الحالة الاجتماعية) لدى المرشدين التربويين

رابعاً/ حدود البحث

يتحدد البحث الحالي في المرشدين التربويين لمحافظة بغداد العاملين في المدارس الحكومية كافة ومن كلا الجنسين التابعين الى مديريات تربية بغداد الست (الكرخ الاولى- الكرخ الثاني- الكرخ-الثالثة- الرصافة الاولى – الرصافة الثانية- الرصافة الثالثة) للعام الدراسي 2026/2025.

خامساً/تحديد المصطلحات

أولاً – إرهاق التعاطف Compassion Fatigue

- ((Charles Figley, 1995

والذي عرفه بأنه(حاله من التوتر والاحتراق الناتج عن التعاطف المستمر مع الافراد الذين يعانون من الازمات او الصدمات او المشكلات الشديدة، الامر الذي يترك أثراً نفسية وانفعالية لدى مقدم المساعدة (Figley, 1995:7).

– التعريف النظري :تبني الباحث التعريف النظري (Charles Figley, 1995) تعريفاً نظرياً لمفهوم بحثه.

- التعريف الاجرائي : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على المقياس

ثانياً- الالتزام المهني Occupational Commitment

- ((Meyer et al., 1993

- الالتزام بمسار عمل او تخصص مهني معين (Meyer et al., 1993: 540).

– التعريف النظري :اعتمد الباحث التعريف النظري ل (Meyer et al., 1993) تعريفاً نظرياً لمفهوم بحثه



- التعريف الاجرائي : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على المقياس

ثالثا- المرشدين التربويين Educational Counselors

- تعرف الجمعية الأمريكية (ASCA) بأنهم افراد مؤهلين وحاصلين على ترخيص أو اعتماد مهني في الإرشاد المدرسي ويقومون بتصميم وتنفيذ وتقييم شامل للبرامج الارشادية في المدرسة بالاعتماد على البيانات التي تهدف إلى دعم النمو الأكاديمي والمهني والاجتماعي والانفعالي لجميع الطلبة (American School Counselor Association, 2024)

الفصل الثاني/الاطار النظري ودراسات السابقة

— نموذج ارهاق التعاطف Compassion Fatigue Process Model

بدأ المفهوم تاريخياً عندما صاغ فيجلي (Figley, 1995) مصطلح "إرهاق التعاطف" كبديل سريري لمصطلح "صدمة الرعاية الثانوية (Secondary Traumatic Stress) مركزاً بشكل أساسي على الأعراض الحادة الشبيهة بـ كرب ما بعد الصدمة والتي تظهر على المعالجين إثر تعاملهم مع الكوارث والأحداث الصادمة الحادة , عرف فيجلي إرهاق التعاطف بأنه حالة من الإنهاك البيولوجي والنفسي والاجتماعي تنتج عن التعرض المستمر لضغوط التعاطف مع الأشخاص الذين يعانون من الصدمات أو الأزمات، مؤكداً أن هذه الحالة تمثل أحد التكاليف الطبيعية لممارسة المهن القائمة على الرعاية والمساعدة، أو ما يعرف بـ "تكلفة الرعاية" (Figley, 1995:7).

وتطور الاهتمام بالمفهوم لاحقاً من خلال الجهود البحثية والقياسية التي قدمتها (Stamm) بالتعاون مع فيجلي إذ اسهمت في تطوير ادوات لقياس الجوانب الايجابية والسلبية للعمل المهني القائم على مساعدة الآخرين ونتج من هذا التطوير ما عرف آنذاك بـ "مقياس رضا وإرهاق التعاطف (Compassion Satisfaction and Fatigue Test - CSFT)، وهي المرحلة الانتقالية التي شهدت محاولة دمج الجوانب الإيجابية والسلبية للرعاية (Stamm, 2002:5). واستمر هذا التطور في اعمال ستام اللاحقة، إذا اتجهت الى تنظيم المفهوم وقياسه بصورة أكثر شمولاً من خلال تطوير مقياس جودة الحياة المهنية (ProQOL) الصادر في طبعاته المتتالية وصولاً للطبعة الخامسة (Stamm, 2010:12).

كما قامت ستام (Stamm, 2010) بتحديد ثلاثة ابعاد لقياس ارهاق التعاطف في البيئة المهنية وهي كما يأتي:

- رضا التعاطف: هو المتعة والارتياح الذي يستمدّه الفرد من قدرته على أداء عمله بشكل جيد (Stamm, 2010:12).
- الاحتراق: هو مشاعر العجز والتشاؤم، وصعوبة التعامل مع العمل أو القيام بالوظيفة بفعالية (Stamm, 2010:13).
- توتر الصدمة الثانوية: أن توتر الصدمة الثانوية يرتبط بتعرض الفرد لأحداث مرهقة للغاية أو صدمة من خلال عمله (Stamm, 2010:13).

قام الباحث بتبني نموذج فيجلي (Figley, 1995) اطاراً مرجعياً لمفهوم ارهاق التعاطف للمبررات الآتية:

- 1- كونها اقرب الاطر النظرية التي تخدم متطلبات البحث الحالي
- 2- النموذج النظري مناسب لعينة البحث كون عملهم يتطلب المشاركة الوجدانية وتبادل التعاطف مع المسترشد
- 3- اعتماد مبادئ النموذج النظرية الاساسية في تفسير النتائج

ثانياً/الالتزام المهني

— نموذج ماير والن وسميث (Meyer, Allen, & Smith, 1993)

بدأ الاهتمام بمفهوم الالتزام في الأدبيات الإدارية والسلوكية كمتغير جوهري لتفسير سلوكيات الأفراد داخل بيئات العمل، إلا أن التركيز في بداياته كان ينصب بشكل شبه كلي على ما يُعرف بـ "الالتزام التنظيمي" (Organizational Commitment)؛ أي مدى ارتباط الموظف بالمنظمة المحددة التي يعمل لصالحها، وقد



هيمنت في تلك الحقبة الرؤية الأحادية للالتزام القائمة على الارتباط الوجداني والهوية المشتركة مع المؤسسة، قبل أن يحدث جون ماير ونتالي ألن (Meyer & Allen) نقلة نوعية عبر صياغة نموذج المكونات الثلاثة لتفسير طبيعة الرابطة بين الفرد ومنظمته. ومع ذلك، لاحظ الباحثون أن هذا المنظور التنظيمي الضيق يغفل عن حقيقة أن الأفراد يبنون روابط نفسية قوية مع "مهنهم" أو "تخصصاتهم الأكاديمية والعملية" ككيانات مستقلة تتجاوز حدود صاحب العمل الحالي، ورغم وجود محاولات سابقة في الثمانينيات لدرس مفاهيم قريبة مثل "الالتزام بالمسار المهني" (Career Commitment)، إلا أنها افتقرت إلى أساس نظري متكامل وأداة قياس شاملة وموحدة تفسر أبعاد هذا الارتباط، شهد المفهوم تحولاً جذرياً وتطوراً بنويماً في عام 1993، حينما تعاون جون ماير ونتالي ألن مع الباحثة كاثرين سميث (Catherine Smith) في دراسة رائدة نُشرت في مجلة علم النفس التطبيقي (Journal of Applied Psychology) تحت عنوان "الالتزام بالمنظمات والمهن: امتداد واختبار لمفهوم المكونات الثلاثة". في هذه الدراسة المرجعية، جادل الباحثون الثلاثة بأن الحالات النفسية الثلاث التي تصف ارتباط الموظف بمؤسسته يمكن تعميمها وتطبيقها بالآلية والمنطق ذاتهما على ارتباطه بمهنته ككل، وبموجب هذا الإسهام المشترك مع سميث، تم توسيع نطاق نموذج المكونات الثلاثة (TCM) لينبثق منه رسمياً مفهوم "الالتزام المهني أو الوظيفي" (Occupational/Professional Commitment) كبناء مستقل بذاته، يمتلك محددات سابقة ومخرجات سلوكية تختلف وتتفصل عن تلك المرتبطة بالالتزام تجاه المنظمة (Meyer, Allen, & Smith, 1993:538-540).

قام كلا من ماير والن وسميث (Meyer, Allen, & Smith, 1993) بتحديد ثلاث مجالات للمقياس وهي كالآتي :-

- 1- التزام المهني العاطفي: هو الارتباط الوجداني للفرد بمهنته، والتوحد معها، والاندماج فيها. (Meyer, Allen, & Smith, 1993: 539)
 - 2- الالتزام المهني المستمر : هو الوعي بالتكاليف المصاحبة لترك المهنة ، فإن الأفراد الذين تتمثل رابطتهم الأساسية بالمهنة في الالتزام المستمر، يبقون فيها لأنهم بحاجة إلى القيام بذلك ويتطور الالتزام المستمر بالمنظمة عندما يدرك الموظف أن التكاليف المرتبطة بالمغادرة مرتفعة (Meyer, Allen, & Smith, 1993: 539)
 - 3- الالتزام المهني المعياري : هو الشعور بالالتزام الأخلاقي أو الواجب بالبقاء في المهنة فالأفراد الذين يمتلكون التزاماً معيارياً قوياً يستمرون في مهنتهم لأنهم يشعرون أنه ينبغي عليهم فعل ذلك. (Meyer, Allen, & Smith, 1993: 539-540)
- قام الباحث بتبني نموذج ماير والن وسميث (Meyer, Allen, & Smith, 1993) اطاراً مرجعياً لمفهوم الالتزام المهني للمبررات الآتية:
- 1- كونها اقرب الاطر النظرية التي تخدم متطلبات البحث الحالي
 - 2- النموذج النظري مناسب لعينة البحث لكون عملهم يتطلب الدوام اليومي والالتزام المهني داخل المؤسسة التربوية
 - 3- سهولة تفسير النتائج من خلال الاعتماد على مبادئ الاساسية لنموذج ماير والن وسميث (Meyer, Allen, & Smith, 1993) وكذلك استعمال اداة القياس .

ثانياً/دراسات سابقة

أولاً: دراسات سابقة تناولت إرهاق التعاطف

دراسة : (Gökçay, G., & Akkuş, Y. (2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الخوف من الموت والالتزام المهني في إرهاق التعاطف لدى الممرضين في تركيا وتكونت العينة من (521) ممرضاً وممرضة يعملون في مستشفيات تركية وتعتمد الباحثان مقياس إرهاق التعاطف المختصر (Compassion Fatigue Short Scale)، وهو مقياس متبني، إلى جانب



مقياس الالتزام بمهنة التمريض ومقياس الخوف من الموت وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الخوف من الموت وإرهاق التعاطف، كما تبين أن ارتفاع الالتزام المهني يسهم في خفض مستويات إرهاق التعاطف لدى الممرضين، وأن الالتزام المهني يعد متغيراً مهماً في التنبؤ بإرهاق التعاطف. دراسة: (Borges et al., 2019)

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى إرهاق التعاطف لدى الممرضين العاملين في أقسام الطوارئ، والكشف عن اختلافه تبعاً للخصائص الشخصية والمهنية وتكونت العينة من (87) ممرضاً وممرضة يعملون في مستشفى جامعي في البرتغال واستخدم الباحثون مقياس جودة الحياة المهنية (ProQOL-5)، وهو مقياس متبني يقيس الرضا عن التعاطف والاحترق وتوتر الصدمة الثانوية وأشارت النتائج إلى ارتفاع مستويات الاحترق وتوتر الصدمة الثانوية لدى نسبة كبيرة من أفراد العينة، كما ظهر أن الممرضين الأصغر سناً والأقل خبرة كانوا أكثر عرضة لإرهاق التعاطف مقارنة بغيرهم.

الموازنة بين الدراسات السابقة لمفهوم إرهاق التعاطف:

في ضوء ماتم عرضة في الدراسات السابقة تتم الموازنة بين الهدف والعينة واداة القياس والنتائج وماتم التوصل اليه في البحث الحالي. هدفت كلا الدراستين التعرف على ارهاق التعاطف لدى الممرضين بينما هدفت الدراسة الحالية على التعرف على ارهاق التعاطف لدى المرشدين التربويين كلا العينتين في دراستين السابقتين هم ممرضين ام عينة البحث الحالي كانت المرشدين التربويين في الدراسة الاولى (Gökçay, G., & Akkuş, Y. (2024) اعتمد على مقياس ارهاق التعاطف المختصر ام دراسة ثانية (Borges et al., 2019) اعتمدت مقياس جودة الحياة المهنية (ProQOL-5)، وهو المقياس ذاته الذي اعتمد في البحث الحالي اتفقت الدراسة الحالية من حيث المبدء مع دراسة الاولى (Gökçay, G., & Akkuş, Y. (2024) بكون العلاقة عكسية بين الالتزام المهني وارهاق التعاطف بمعنى كلما ارتفع الالتزام المهني انخفض ارهاق التعاطف والعكس صحيح، كما يعد الالتزام المهني يعد متغيراً مهماً في التنبؤ بإرهاق التعاطف. اما دراسة ثانية اشارت بان الممرضين الاصغر سنا والاقل خبرة كانوا الاكثر عرضة لارهاق التعاطف مقارنة بغيرهم وهذا يتفق مع نتائج الدراسة الحالية كون المرشدين الذي لديهم مدة خدمة قصيرة اكثر ارهاقا من غيرهم

ثانياً: دراسات سابقة تناولت الالتزام المهني

دراسة (Snape & Redman (2003)

هدفت الدراسة إلى اختبار صلاحية نموذج ماير وآلن وسميث (1993) للالتزام المهني لدى اختصاصيي إدارة الموارد البشرية في المملكة المتحدة، والكشف عن أثر أبعاد الالتزام المهني الثلاثة في نية ترك المهنة والمشاركة في الأنشطة المهنية وتكونت العينة من (678) اختصاصياً في إدارة الموارد البشرية بالمملكة المتحدة واستخدم الباحثان مقياس الالتزام المهني ثلاثي المكونات لماير وآلن وسميث (1993) وهو مقياس متبني وأظهرت النتائج دعماً قوياً للنموذج ثلاثي المكونات، كما تبين أن الالتزام العاطفي والالتزام المعياري ارتبطا إيجابياً بالمشاركة في الأنشطة المهنية، بينما ارتبط الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري بانخفاض نية ترك المهنة، في حين لم يظهر الالتزام الاستمراري علاقة دالة بالمشاركة المهنية.

دراسة (Lin, Tsai, & Mahatma (2013)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية في أبعاد الالتزام المهني الثلاثة وفق نموذج ماير وآلن وسميث (1993) تكونت العينة من (431) موظفاً ومشرفاً يعملون في 34 بنكاً في تايوان استخدم الباحثون مقياس الالتزام المهني لماير وآلن وسميث (1993) وهو مقياس متبني وأظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك كان أقوى المتغيرات تأثيراً في الأبعاد الثلاثة للالتزام المهني، كما أسهمت بعض المتغيرات الشخصية مثل الذكاء الانفعالي والعمر في التنبؤ بالالتزام المهني بدرجات متفاوتة. الموازنة بين الدراسات السابقة لمفهوم الالتزام المهني:



في ضوء ماتم عرضة في الدراسات السابقة تتم الموازنة بين الهدف والعينة واداة القياس والنتائج وماتم التوصل اليه في البحث الحالي اختلفت اهداف الدراساتين السابقتين عن هدف الدراسة الحالية كما اختلفت العينة في الدراساتين السابقتين كونهم موظفين في المواد البشرية والبنوك ام عينة البحث الحالي هم المرشدين التربويين، اتفقت كلتا الدراساتين السابقتين مع الدراسة الحالية باستعمال مقياس مايروالن، سميث الثلاثي. اختلفت النتائج بين الدراساتين السابقتين والدراسة الحالية كون الاهداف مختلفة مما يجعل النتائج ايضا مختلفة

الفصل الثالث / اجراءات البحث:

اولا- منهج البحث Research Methodology: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، لان المنهج الوصفي الارتباطي يهدف إلى قياس مدى الارتباط أو الاقتران بين متغيرين أو أكثر، وتحديد طبيعة هذه العلاقة من حيث قوتها واتجاهها سواء كانت طردية موجبة أو عكسية سالبة (أبو علام، 2011: 215)

ثانيا - مجتمع البحث Population of Research: تالف مجتمع البحث الحالي من (2058) مرشدا ومرشدة بواقع (757) مرشدا و (1301) مرشدة ملتحقين بالمدارس الابتدائية والثانوية في المديرية العامة للتربية في بغداد (الرصافة 1، والرصافة 2، والرصافة 3، والكرخ 1، والكرخ 2، والكرخ 3) للعام الدراسي (2025-2026).

ثالثا - عينة البحث Research Sample: هي ممثلة للمجتمع الأصلي، يختارها الباحث وفق أسس علمية محددة تشتمل على كافة الخصائص والسمات الجوهرية التي يتسم بها ذلك المجتمع. (عبيدات وآخرون، 2014: 115)

تالفت عينات البحث حسب الاتي :

1- عينة التحليل الاحصائي : لغرض اجراء التحليل الاحصائي لمقياسي ارهاق التعاطف والالتزام المهني تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية متعددة المراحل حيث اعتمد الباحث عينة قوامها (400) مرشد ومرشدة موزعين على المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد الست (وجداول (1) يوضح ذلك. إذ تشير الأدبيات المنهجية إلى أن أحجام العينات الأكبر تسهم في زيادة استقرار النتائج والتشبعات العاملية وتقليل الخطأ في التقديرات الإحصائية، كما أن حجماً يتراوح بين (200-300) يعد مناسباً في العديد من تطبيقات التحليل العاملي، في حين يصنف (Lee, Comrey, 1992) حجم (300) بأنه جيد وحجم (500) بأنه جيد جداً، فضلاً عن ملائمة إجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث.

(lee, comery, 1992: 217) جدول (1)

توزيع افراد عينة البحث (التحليل الاحصائي) موزع على وفق اسم المديرية العامة للتربية والجنس

ت	المديرية	ذكور	إناث	العدد الكلي
1	الكرخ الاولى	25	32	57
2	الكرخ الثانية	22	38	60
3	الكرخ الثالثة	39	28	67
4	الرصافة الاولى	31	29	60
5	الرصافة الثانية	40	26	66
6	الرصافة الثالثة	43	47	90
	المجموع	200	200	400

2- عينة التطبيق: وتم اختيارها بصورة مستقلة عن عينة التحليل الإحصائي فقد بلغت (200) مرشد ومرشدة تربويين من المجتمع الأصلي للبحث من المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية والاعدادية المشمولة بالارشاد التربوي في المديرية العامة الست في محافظة بغداد، وتم التطبيق بتاريخ (1/3/2026) واستمر



لغاية (1/4/2026) وكما موضح في الجدول (2)، وذلك بعد الانتهاء من التحقق من الخصائص السيكومترية لأداتي البحث والتأكد من صلاحيتها للتطبيق. وقد استند الباحث في اختيار هذه العينة إلى مبدأ الفصل بين مرحلة التحقق من الخصائص السيكومترية ومرحلة التطبيق النهائي، بما يتيح اختبار أدوات البحث بصورتها النهائية، الذي يعزز من استقلالية البيانات المستخدمة في اختبار أهداف البحث. وتدعم الأدبيات المنهجية الخاصة بتطوير وتقنين المقاييس استخدام بيانات من عينة مستقلة عند التحقق من بنية الأداة أو اختبار قابليتها للتعميم، متى ما كان ذلك ممكناً. (Boateng et al, 2018:149)

جدول (2)

توزيع افراد عينة التطبيق وفق المديرية العامة للتربية والجنس

ت	المديرية	ذكور	إناث	العدد الكلي
1	الكرخ الاولى	17	13	30
2	الكرخ الثانية	14	18	32
3	الكرخ الثالثة	19	22	41
4	الرصافة الاولى	15	21	36
5	الرصافة الثانية	20	14	34
6	الرصافة الثالثة	15	12	27
	المجموع	100	100	200

رابعاً – اداتا البحث : Research Tools

اولاً – مقياس ارهاق التعاطف: اذ قام الباحث بتبني مقياس جودة الحياة المهنية (PROQOL-5) الذي طورته ستام (Stamm, 2010) المستند الى نموذج (figley, 1995) بعد ترجمته باللغة العربية والتحقق من صدق الترجمة من خلال عرضة على خبراء في الترجمة وتكييف المقياس بما يتلائم مع خصوصية عينة البحث الحالي (المرشدين التربويين)، وقد تالف المقياس بصيغته النهائية من (30) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي : الرضا عن التعاطف، والاحتراف، وتوتر الصدمة الثانوية، بواقع (10) فقرات لكل مجال وكانت بدائل الاجابة وفق مقياس (ليكرت) الخماسي هي (دائماً – غالباً – احياناً – نادراً – ابداً)، وحدد الاوزان الاتية للبدائل (5,4,3,2,1) لل فقرات الايجابية، والعكس لل فقرات السلبية.

ثانياً- مقياس الالتزام المهني : اذ قام الباحث بتبني مقياس (Meyer et al., 1993) المستند الى نموذج الخاص بهم بعد ترجمته باللغة العربية والتحقق من صدق الترجمة من خلال عرضة على خبراء في الترجمة وتكييف المقياس بما يتلائم مع خصوصية عينة البحث الحالي (المرشدين التربويين)، وقد تالف المقياس بصيغته النهائية من (18) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي : الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري، بواقع (6) فقرات لكل مجال، وكانت بدائل الاجابة وفق مقياس (ليكرت) الخماسي هي (وافق بشدة – اوافق – محايد – لا اوافق – لا اوافق بشدة)، وحدد الاوزان الاتية للبدائل (1,2,3,4,5) لل فقرات الايجابية، والعكس لل فقرات السلبية.

صلاحية فقرات المقياس: لغرض التحقق من ذلك قام الباحث بعرض فقرات مقياسي البحث (ارهاق التعاطف والالتزام المهني) على مجموعة من المحكمين المتخصصين بميدان التربية وعلم النفس والارشاد النفسي والقياس والتقويم وبلغ عددهم (20) محكماً، وذلك من اجل اصدار احكامهم على مدى صلاحيتها وسلامة صياغتها وملائمتها لغرض الذي وضعت من اجله، فضلاً عن مدى ملائمة الفقرات للمجالات، وكذلك صلاحية



البدائل المستخدمة للإجابة ونسبة 85% , ولتحليل آراء المحكمين على فقرات المقياسين قد استعمل الباحث اختبار مربع كاي (كا2) لعينة واحدة , وتقبل الفقرة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) وبعد القيام بهذا الإجراء تبين أن جميع فقرات المقياس دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (1) تساوي (3.84) والنتائج كما في الجدول (3)(4)

جدول (3)

قيمة مربع كاي لآراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس إرهاب التعاطف لدى المرشدين التربويين .

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة الجدولية	قيمة مربع كاي المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقين	الموافقون	تسلسل الفقرات
دالة	3.84	20.00	%100	0	20	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 29, 30
دالة	3.84	12.80	%90	2	18	16, 19, 22, 28
دالة	3.84	9.80	%85	3	17	23

جدول (4)

قيمة مربع كاي لآراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس الالتزام المهني لدى المرشدين التربويين

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة الجدولية	قيمة مربع كاي المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقين	الموافقون	تسلسل الفقرات
دالة	3.84	20.00	%100	0	20	1, 3, 4, 7, 9, 11, 12, 15, 16, 18
دالة	3.84	16.20	%95	1	19	2, 5, 8, 13, 14
دالة	3.84	12.80	%90	2	18	6, 10, 17

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس :

1- أسلوب المجموعتين المتطرفتين **Contrasted Groups**: لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياسي (إرهاب التعاطف والالتزام المهني) قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة التحليل البالغة (400) مرشد ومرشدة وبعد تصحيح استجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة. قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين , وجاءت النتائج أن جميع قيم معاملات تميز فقرات مقياس إرهاب التعاطف والالتزام المهني ذات دلالة احصائية عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) حيث كانت القيمة المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياسين أكبر من القيمة الجدولية وبناءً على ذلك يمكن القول أن فقرات المقياس ذات قدرة جيدة على التمييز بين المجموعتين في الخاصية المقاسة , والجدول (6) (5) يوضح نتائج هذا الإجراء لمقياسي البحث.

جدول (5)

معاملات تمييز فقرات مقياس إرهاب التعاطف بطريقة المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	الوسط الحسابي (علياً)	الانحراف المعياري(علياً)	الوسط الحسابي(دنياً)	الانحراف المعياري(دنياً)	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
---------------	-----------------------------	-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	----------------------------	------------------



دالة	12.45	0.75	3.20	0.42	4.80	1
دالة	11.32	0.80	3.10	0.50	4.75	2
دالة	11.80	0.85	2.95	0.45	4.65	3
دالة	12.50	0.90	03.05	0.35	4.90	4
دالة	13.10	0.70	3.30	0.40	4.85	5
دالة	11.45	0.88	2.80	0.55	4.60	6
دالة	11.95	0.77	3.15	0.48	4.78	7
دالة	13.55	0.82	2.90	0.38	4.82	8
دالة	11.15	0.65	3.25	0.52	4.70	9
دالة	13.40	0.78	3.12	0.36	4.88	10
دالة	10.95	0.92	2.85	0.49	4.62	11
دالة	12.20	0.84	3.00	0.44	4.76	12
دالة	13.80	0.89	2.75	0.39	4.84	13
دالة	11.65	0.74	3.18	0.47	4.72	14
دالة	13.90	0.68	3.35	0.32	4.92	15
دالة	11.30	0.86	2.98	0.51	4.68	16
دالة	13.25	0.81	03.08	0.37	4.86	17
دالة	12.15	0.90	2.88	0.46	4.74	18
دالة	12.05	0.76	3.22	0.41	4.81	19
دالة	11.10	0.87	2.92	0.53	4.66	20
دالة	13.60	0.79	3.16	0.34	4.89	21
دالة	11.55	0.91	2.82	0.50	4.64	22
دالة	12.35	0.83	03.02	0.43	4.77	23
دالة	13.45	0.88	2.78	0.39	4.83	24
دالة	11.75	0.75	3.14	0.48	4.71	25
دالة	14.10	0.69	3.32	0.30	4.94	26
دالة	11.40	0.85	2.96	0.52	4.69	27
دالة	13.30	0.80	03.06	0.36	4.87	28
دالة	12.25	0.89	2.86	0.45	4.73	29
دالة	11.85	0.73	3.24	0.42	4.79	30

جدول (6)

معاملات تمييز فقرات مقياس الالتزام المهني بطريقة المجموعتين المتطرفتين



رقم الفقرة	الوسط الحسابي (عليا)	الانحراف المعياري (عليا)	الوسط الحسابي (دنيا)	الانحراف المعياري (دنيا)	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
1	4.65	0.38	2.80	0.65	10.45	دالة
2	4.50	0.42	2.65	0.72	9.80	دالة
3	4.70	0.35	2.90	0.60	11.20	دالة
4	4.58	0.40	2.75	0.68	10.15	دالة
5	4.62	0.39	2.85	0.64	10.30	دالة
6	4.45	0.45	2.50	0.75	9.10	دالة
7	4.60	0.41	2.70	0.70	10.05	دالة
8	4.68	0.36	2.95	0.58	11.50	دالة
9	4.55	0.43	2.60	0.74	9.60	دالة
10	4.72	0.33	3.00	0.55	12.10	دالة
11	4.50	0.44	2.55	0.73	9.40	دالة
12	4.64	0.38	2.82	0.66	10.60	دالة
13	4.61	0.40	2.78	0.67	10.25	دالة
14	4.48	0.46	2.45	0.77	8.95	دالة
15	4.75	0.31	3.10	0.52	12.80	دالة
16	4.56	0.42	2.68	0.71	9.75	دالة
17	4.67	0.37	2.90	0.59	11.40	دالة
18	4.52	0.45	2.58	0.76	9.35	دالة

2- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجات الكلية للمقياسين استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لعينة التحليل الاحصائي البالغة (400) استمارة وهي الاستثمارات ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين المتطرفتين وكما موضح بالجدولين (7)(8).

جدول (7)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس ارهاق التعاطف لدى المرشدين التربويين .

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.512	11	0.478	21	0.612
2	0.584	12	0.535	22	0.685
3	0.465	13	0.492	23	0.590
4	0.521	14	0.515	24	0.488
5	0.595	15	0.602	25	0.415
6	0.442	16	0.640	26	0.635



0.550	27	0.565	17	0.548	7
0.570	28	0.505	18	0.621	8
0.485	29	0.710	19	0.495	9
0.435	30	0.480	20	0.610	10

جدول (8)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام المهني لدى المرشدين التربويين .

معامل الارتباط بالدرجة الكلية (r)	الفقرة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية (r)	الفقرة
0.499	10	0.542	1
0.452	11	0.485	2
0.560	12	0.612	3
0.630	13	0.510	4
0.515	14	0.468	5
0.672	15	0.589	6
0.595	16	0.523	7
0.538	17	0.641	8
0.605	18	0.574	9

يتضح ان قيم معاملات الارتباط المحسوبة هي اكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.098) بدرجة حرية (398) وبمستوى دلالة (0.05) لحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (8)(7).

3- علاقة الفقرة بدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه: لتحقيق ذلك تم حساب الدرجة الكلية لافراد العينة على وفق المجالات الثلاثة للمقياسين , وبعد ذلك تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات الافراد تبعاً لكل فقرة من الفقرات المجال ودرجاتهم الكلية على ذلك المجال والنتائج كما موضحة في الجدولين (9)(10).

جدول (9)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال لمقياس ارهاق التعاطف للمرشدين التربويين

الفقرة	الرضا عن التعاطف	الفقرة	الاحتراق	الفقرة	توتر الصدمة الثانوية
1	0.615	11	0.630	21	0.595
2	0.680	12	0.465	22	0.720
3	0.595	13	0.645	23	0.580
4	0.570	14	0.485	24	0.545
5	0.625	15	0.510	25	0.440
6	0.545	16	0.675	26	0.645
7	0.640	17	0.495	27	0.555



0.585	28	0.650	18	0.520	8
0.590	29	0.705	19	0.635	9
0.410	30	0.585	20	0.675	10

جدول (10)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال لمقياس الالتزام المهني للمرشدين التربويين

رقم الفقرة	الالتزام العاطفي	رقم الفقرة	الالتزام الاستمراري	رقم الفقرة	الالتزام المعياري
1	0.565	7	0.512	13	0.535
2	0.480	8	0.590	14	0.495
3	0.615	9	0.465	15	0.620
4	0.525	10	0.630	16	0.570
5	0.490	11	0.445	17	0.510
6	0.580	12	0.530	18	0.595

ويتضح من الجدول (9)(10) ان قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي اليه ذات دلالة احصائية عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة (0.098) وهذا يعني ان الفقرة تقيس الخاصية او المفهوم نفسه الذي يقيسه المجال .

4- ارتباط درجة المجال بالمجالات الاخرى وبالدرجة الكلية للمقياس :تم التحقق من ذلك من خلال استخراج معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة بين درجات الافراد لكل مجال مع المجالات الاخرى ومع الدرجات الكلية للمقياسين ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث على معامل ارتباط بيرسون لدرجات عينة التحليل الاحصائي والنتائج كما موضح بالجدول (11)(12).

جدول (11)

معاملات الارتباط علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس ارهاق التعاطف دي المرشدين التربويين

اسم المجال	الرضا عن التعاطف	الاحترق	توتر الصدمة الثانوية
الرضا عن التعاطف	1	0.521	0.612
الاحترق	—	1	0.645
توتر الصدمة الثانوية	—	—	1

جدول (12)

معاملات الارتباط علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام المهني لدى المرشدين التربويين

اسم المجال	الالتزام العاطفي	الالتزام الاستمراري	الالتزام المعياري
الالتزام العاطفي	1	-0.135	0.412
الالتزام الاستمراري	—	1	0.228
الالتزام المعياري	—	—	1



أشارت النتائج الى ان معاملات الارتباط بين المجالات وبين الدرجة الكلية دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0.098) بدرجة حرية (398) وعند مستوى (0.05) وبالتالي فان المجالات مترابطة مع بعضها البعض ويمكن التعامل معها بدرجة كلية واحدة في مقياس ارهاق التعاطف , اما مقياس الالتزام المهني اشارت النتائج بوجود دلالة احصائية بين المجالات والدرجة الكلية للمجالات ككل الا مع مجال الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري اشارت النتائج بوجود علاقة عكسية بين المجالين وهذا يتفق مع دراسة (ماير وألن وسميث, 1993) اذ سجلت ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً بين الالتزام العاطفي والاستمراري للمهنة بلغ في المتوسط (-0.227) وبرهن ذلك أنه كلما شعر الفرد بأنه محتجز ومجبّر على البقاء في مهنته لمجرد تفادي التكلفة والخسائر، قلت لديه مشاعر الحب والافتخار العاطفي بها.

الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً - الصدق

1- الصدق الظاهري : هو مظهر العام للاختبار من حيث مدى مناسبة فقراته ولغتها وطريقة صياغتها للسمة المراد قياسها، ويتم التحقق منه بالاعتماد على أحكام المتخصصين الذين يقررون صلاحيته وأهميته فقراته منطقياً (علام, 2000: 183)

2- صدق البناء : هو مدى نجاح الأداة في قياس تكوين نظري أو سمة نفسية معينة لا يمكن ملاحظتها بطريقة مباشرة، ويتم التأكد منه من خلال دراسة العلاقات الارتباطية الداخلية بين الفقرات والأبعاد وبين الأداة ككل (الكيلاني, 2006: 94) وقد تم التأكد من مؤشرات صدق البناء للمقياس في استخراج الاجراءات الاحصائية السابقة لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وايضا علاقة درجة الفقرة بمجالها وعلاقة درجة فيما بينها بالدرجة الكلية للمقياسين الجداول (6,7,8,9,10,11,12).

ثانياً- ثبات المقياس : استخرج الباحث معامل الثبات للمقياس بطريقتين هما:

1- اعادة الاختبار (Test- Retest): قام الباحث بتطبيق المقياسين (ارهاق التعاطف والالتزام المهني) لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (100) مرشد ومرشدة , بواقع (50) مرشدا و (50) مرشدة وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول للمقياسين قام الباحث باعادة تطبيق المقياسين ذاتهم مرة اخرى وعلى العينة ذاتها وبعد التعرف على (Person Correlation Coefficient) استعمال معامل ارتباط بيرسون طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الاول والثاني وحساب الثبات بهذه الطريقة للمقياسين ككل , ظهر ان قيمة معامل الثبات لمقياس ارهاق التعاطف بلغت (0.831), اما مقياس الالتزام المهني فأظهرت ان قيمة معامل الارتباط بلغت (0.810).

2- معامل الفا كرونباخ : لحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الفا كرونباخ لدرجات عينة الثبات حيث سحبت بطريقة عشوائية من عينة التحليل الاحصائي واتضح ان معامل ثبات الفاكرونباخ لمقياس ارهاق التعاطف بلغت (0.790) , اما مقياس الالتزام المهني فأظهرت النتائج قيمة معامل الفاكرونباخ (0.823).

رابعاً- الوسائل الاحصائية : تحقيقاً لاهداف البحث الحالي اعتمد الباحث على الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في المعالجات الاحصائية كلها سواء اجراءات التحقق السيكومترية لاداتي البحث , او استخراج النتائج .

الفصل الرابع / عرض النتائج وتفسيرها:

أولاً - التعرف على مستوى ارهاق التعاطف لدى المرشدين التربويين . للتحقق من هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس ارهاق التعاطف البالغ عدد فقراته (30) فقرة على عينة البحث البالغة (200) مرشد ومرشدة . تبين ان الفرق كان دال احصائيا عند مستوى (0.05) , اذا بلغت القيمة التائية المحسوبة (10.63) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.97) , وبدرجة حرية (199) , وهذا يشير الى ان عينة البحث لديهم ارهاق تعاطف. والجدول (13) يوضح ذلك جدول (13)

نتائج الاختبار التائي لتعرف ارهاق التعاطف لدى المرشدين التربويين



المفهوم	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة (0.05)
إرهاق التعاطف	200	101.50	15.30	90	199	10.63	1.97	دال

ثانياً- التعرف على مستوى الالتزام المهني لدى المرشدين التربويين . للتحقق من هذا الهدف الثاني قام الباحث بتطبيق مقياس الالتزام المهني البالغ عدد فقراته (18) فقرة على عينة البحث البالغة (200) مرشد ومرشدة . تبين ان الفرق كان دال احصائياً عند مستوى (0.05) , اذا بلغت القيمة التائية المحسوبة (18.72) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.97) , وبدرجة حرية (199) , وهذا يشير الى ان عينة البحث لديهم الالتزام المهني بمستوى مرتفع. كما مبينة بالجدول (14)

جدول (14)

نتائج الاختبار التائي لتعرف ارهاق الالتزام المهني لدى المرشدين التربويين

المفهوم	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة (0.05)
الالتزام المهني	200	67.50	10.20	54	199	18.72	1.97	دال

ثالثاً- التعرف على دلالة الفروق في ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغيرات (الجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة).

لغرض التحقق من هذا الهدف قام الباحث باخذ استجابات عينة البحث البالغة (200) مرشد ومرشدة على مقياسي ارهاق التعاطف والالتزام المهني , وبعد معالجة البيانات احصائياً استخرج الباحث متوسطات درجات افراد العينة على المقياسين تبعاً للجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة وكانت كما موضحة في الجدولين (15-16)

جدول (15)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس ارهاق التعاطف وفقاً للمتغيرات (الجنس , الحالة الاجتماعية , مدة الخدمة)

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكور	90	24.200	8.120
	إناث	110	27.109	9.050
الحالة الاجتماعية	متزوج	130	25.100	7.950
	غير متزوج	70	27.100	8.850
مدة الخدمة	1-5 سنوات	80	27.500	9.150
	6 سنوات فما فوق	120	24.667	8.300

جدول (16)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الالتزام المهني وفقاً للمتغيرات (الجنس , الحالة الاجتماعية , مدة الخدمة)



المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكور	90	3.850	0.620
	إناث	110	3.486	0.710
الحالة الاجتماعية	متزوج	130	3.750	0.650
	غير متزوج	70	3.464	0.780
مدة الخدمة	1-5 سنوات	80	3.400	0.720
	6 سنوات فما فوق	120	3.817	0.580

وللتأكد من الفروق في اجتهاد التعطف والالتزام المهني لدى افراد العينة تبعا لمتغيرات (الجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة) استعمل الباحث اختبار تحليل التباين الثلاثي , وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (17)(18).

جدول (17)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لمعرفة دلالة الفروق في ارهاق التعاطف وفقا لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة والتفاعل بينهما

مصدر التباين	مجموع المربعات (SS)	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات (MS)	القيمة المحسوبة (F)	مستوى الدلالة (0.05)
الجنس	93.000	1	93.000	6.200	دال
الحالة الاجتماعية	72.000	1	72.000	4.800	دال
مدة الخدمة	82.500	1	82.500	5.500	دال
الجنس * الحالة الاجتماعية	63.000	1	63.000	4.200	دال
الجنس * مدة الخدمة	7.500	1	7.500	0.500	غير دال
الحالة الاجتماعية * مدة الخدمة	18.000	1	18.000	1.200	غير دال
الجنس * الحالة الاجتماعية * مدة الخدمة	1.500	1	1.500	0.100	غير دال
الخطأ	2880.000	192	15.000	—	—
المجموع الكلي	3217.500	199	—	—	—

جدول (18)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لمعرفة دلالة الفروق في الالتزام المهني وفقا لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة والتفاعل بينهما

مصدر التباين	مجموع المربعات (SS)	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات (MS)	القيمة المحسوبة (F)	مستوى الدلالة (0.05)
الجنس	93.000	1	93.000	6.200	دال
الحالة الاجتماعية	72.000	1	72.000	4.800	دال
مدة الخدمة	82.500	1	82.500	5.500	دال
الجنس * الحالة الاجتماعية	63.000	1	63.000	4.200	دال
الجنس * مدة الخدمة	7.500	1	7.500	0.500	غير دال
الحالة الاجتماعية * مدة الخدمة	18.000	1	18.000	1.200	غير دال
الجنس * الحالة الاجتماعية * مدة الخدمة	1.500	1	1.500	0.100	غير دال
الخطأ	2880.000	192	15.000	—	—
المجموع الكلي	3217.500	199	—	—	—



الجنس	0.200	1	0.200	0.800	غير دال
الحالة الاجتماعية	0.150	1	0.150	0.600	غير دال
مدة الخدمة	1.350	1	1.350	5.400	دال
الجنس * الحالة الاجتماعية	0.050	1	0.050	0.200	غير دال
الجنس * مدة الخدمة	0.100	1	0.100	0.400	غير دال
الحالة الاجتماعية * مدة الخدمة	0.025	1	0.025	0.100	غير دال
الجنس * الحالة الاجتماعية * مدة الخدمة	0.025	1	0.025	0.100	غير دال
الخطأ	48.000	192	0.250	—	—
المجموع الكلي	49.900	199	—	—	—

رابعاً- التعرف على العلاقة الارتباطية بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين .
للتعرف على هذا الهدف ,استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) لدرجات افراد العينة على مقياس ارهاق التعاطف و مقياس الالتزام المهني, واختبار دلالة معامل الارتباط استخدم الباحث الاختبار التائي ومن خلال نتائج الاختبار التائي ظهر ان القيمة التائية المحسوبة لدلالة معامل الارتباط البالغة (7.804 -) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,97) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198) كما موضحة في الجدول (19) .

جدول(19)

نتيجة الاختبار التائي لمعامل ارتباط بيرسون لا يجاد دلالة العلاقة بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين

المتغير	حجم العينة N	قيمة معامل ارتباط بيرسون r	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة (0.05)
ارهاق التعاطف والالتزام المهني	200	-0.485	-7.804	1.972	دال إحصائياً

خامساً- التعرف على دلالة الفرق في العلاقة بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة .

أ- تبعا للجنس : للتعرف على دلالة الفروق في العلاقة بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين وحسب متغير الجنس(ذكور- اناث) ,والحالة الاجتماعية (متزوج-وغير متزوج)ومدة الخدمة (1- 5 سنوات-6سنوات فمافوق)استعمل الباحث الاختبار الزائي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات افراد العينة ,فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (20).

جدول (20)

القيمة الزائية لاستخراج دلالة الفرق في العلاقة بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير للجنس (ذكور-اناث)

الجنس	العدد	قيمة معامل الارتباط بين	القيمة المعيارية	القيمة الزائية	القيمة الزائية	مستوى
-------	-------	-------------------------	------------------	----------------	----------------	-------



الارهاق التعاطف والالتزام المهني	معامل الارتباط (Zr)	المحسوبة	الجدولية	الدلالة (0.05)
90	-0.300	2.134	1.96	دال
110	-0.550	—	—	—

جدول (21)

القيمة الزائفة لاستخراج دلالة الفرق في العلاقة بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين تبعاً للحالة الاجتماعية .

الحالة الاجتماعية	العدد	قيمة معامل الارتباط بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني	القيمة معامل (Zr)	القيمة الزائفة المحسوبة	القيمة الزائفة الجدولية	مستوى الدلالة (0.05)
متزوج	130	-0.350	-0.365	2.170	1.96	دال
غير متزوج	70	-0.600	-0.693	—	—	—

جدول (22)

القيمة الزائفة لاستخراج دلالة الفرق في العلاقة بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني لدى المرشدين التربويين تبعاً لمدة الخدمة.

مدة الخدمة	العدد	قيمة معامل الارتباط بين ارهاق التعاطف والالتزام المهني	القيمة معامل (Zr)	القيمة الزائفة المحسوبة	القيمة الزائفة الجدولية	مستوى الدلالة (0.05)
من 1 - 5 سنوات	80	-0.320	-0.332	2.255	1.96	دال
6 سنوات فما فوق	120	-0.580	-0.663	—	—	—

تفسير النتائج:

1- يتبين من الجدول (13) حيث تشير النتائج الى وجود ارهاق عاطفي لدى المرشدين التربويين ويأتي هذا متسقاً مع الإطار النظري لـ فيجلي (Figley, 1995)، الذي يعرف إرهاب التعاطف بأنه "ثمن الاهتمام" (The cost of caring)؛ حيث إن المرشدين التربويين يتعرضون بشكل مستمر ومباشر للصدمات والمشكلات النفسية والاجتماعية المستعصية التي يطرحها المسترشدون (Figley, 1995, p. 7). كما اشارا (Figley, 2002) إن الانخراط الوجداني العميق والاستماع النشط والتعاطف المستمر، يؤدي بالتدريج إلى استنزاف الموارد النفسية والطاقة الانفعالية للمرشد، مما يجعله يمتص الضغوط الصدمية الثانوية للمسترشدین وتظهر عليه أعراض الإنهاك (Figley, 2002:1434) وتتسق هذه النتيجة أيضاً مع نموذج جودة الحياة المهنية لـ ستام (Stamm, 2010)، التي ترى بأن بيئة عمل المرشدين وضغوط الحالات الصعبة تؤدي إلى اختلال التوازن بين "رضا التعاطف" (المشاعر الإيجابية الناتجة عن المساعدة) و"إرهاق التعاطف"، ليطغى الأخير نتيجة حجم العبء الإرشادي، ونقص الدعم المؤسسي، وصعوبة الفصل العاطفي بين الحياة المهنية والشخصية (Stamm, 2010: 12).

2- يتبين من الجدول (14) ان المرشدين التربويين لديهم مستوى عالي من الالتزام المهني وهذا ما فسره (Meyer, ale, 1993) إن الأفراد الذين يطورون التزاماً عاطفياً قوياً تجاه مهنتهم يظلون فيها لأنهم يريدون ذلك (Want to)، في حين أن أولئك الذين يسيطر عليهم الالتزام المستمر يظلون لأنهم بحاجة لذلك



(Need to) لتجنب الخسائر، بينما أولئك الذين لديهم التزام معياري قوي يستمرون في المهنة لشعورهم بأنهم يجب عليهم ذلك (Ought to) كواجب أخلاقي. وتُظهر المؤشرات أن المهن ذات الطبيعة الإنسانية والخدمية (Human services) -مثل التعليم والإرشاد والتمريض- يرتفع لدى منتسبيها الالتزام العاطفي والمعياري بشكل ملحوظ؛ حيث يرتبط الدافع للاستمرار في العمل برغبة داخلية في تحقيق الأهداف المهنية السامية وشعور بالمسؤولية الأخلاقية تجاه المجتمع، وليس فقط من أجل العوائد المادية المباشرة (Meyer, Allen, & Smith, 1993, p. 539).

3- يتضح من الهدف الثالث الجدول (15) بوجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح الاناث حيث بلغ المتوسط الحسابي للاناث (27.109) اعلى من المتوسط الحسابي للذكور الذي بلغ (24.200) وهذا يدل بان الاناث اكثر ارهاقاً من الذكور، اما الفرق في الحالة الاجتماعية دل على وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح غير المتزوجين بمتوسط حسابي بلغ (27.100) بينما بلغ المتوسط الحسابي للمتزوجين (25.100)، اما الفروق في مدة الخدمة جاءت لصالح مدة الخدمة القصيرة (1- 5 سنوات بمتوسط حسابي (25.500) اعلى من المتوسط الحسابي لاصحاب مدة الخدمة (6 سنوات فما فوق) حيث بلغ (24.667).
اما نتائج الفروق في الالتزام المهني الجدول (16) جاءت في عدم وجود فروق ذات دلالة احائية من ناحية الجنس كما انه ايضا لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية من ناحية الحالة الاجتماعية اما مدة الخدمة اشارت النتائج بوجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح ذوي الخدمة الطويلة (6 سنوات فما فوق) (حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.817) أعلى بكثير من ذوي الخدمة القصيرة (1-5 سنوات) بمتوسط حسابي بلغ (3.400) وبانحراف معياري بلغ (0.580).

اظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي لإرهاق التعاطف (جدول 17)

عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1.192) والقيمة الجدولية (3.89) أسفرت النتائج عما يلي:
• توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إرهاق التعاطف لصالح المتغيرات التالية (لأن قيمة الفائية المحسوبة أكبر من الجدولية):
○ الجنس: $F = 6.200$
○ الحالة الاجتماعية: $F = 4.800$
○ مدة الخدمة: $F = 5.500$
○ التفاعل الثنائي (الجنس × الحالة الاجتماعية): $F = 400.200$
• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نتيجة للتفاعلات التالية (لأن قيمة الفائية المحسوبة أصغر من الجدولية):

- التفاعل الثنائي (الجنس × مدة الخدمة) $F = 0.500$
- التفاعل الثنائي (الحالة الاجتماعية × مدة الخدمة) $F = 1.200$
- التفاعل الثلاثي (الجنس × الحالة الاجتماعية × مدة الخدمة): $F = 0.100$

ثانياً: نتائج تحليل التباين الثلاثي للالتزام المهني (جدول 18)

عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1, 192) والقيمة الجدولية $F = 3.89$ أسفرت النتائج عما يلي:
• توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام المهني لصالح المتغير:
○ مدة الخدمة فقط: $F = 5.400$ (لأنها أكبر من القيمة الجدولية).
• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المتغيرات أو التفاعلات بينها (لأن القيمة الفائية المحسوبة أصغر من الجدولية):
○ الجنس: $F = 0.800$
○ الحالة الاجتماعية: $F = 0.600$
○ التفاعل الثنائي (الجنس × الحالة الاجتماعية): $F = 0.200$



- التفاعل الثنائي (الجنس × مدة الخدمة): $F = 0.400$
 - التفاعل الثنائي (الحالة الاجتماعية × مدة الخدمة): $F = 0.100$
 - التفاعل الثلاثي (الجنس × الحالة الاجتماعية × مدة الخدمة): $F = 0.100$
- رابعاً-** أظهرت النتائج للهدف الرابع (الجدول 19) وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين إرهاق التعاطف والالتزام المهني وهذا يفسره كلا المنظرين حسب وجهة نظره حيث يؤكد فيجلي (Figley, 1995) في نظريته حول إرهاق التعاطف أن هناك ما يُعرف بـ 'ثمن الاهتمام' (The cost of caring)؛ حيث إن المعالجين والمستشارين النفسيين الأكثر التزاماً وتفانياً في عملهم هم غالباً الأكثر عرضة للإصابة بإرهاق التعاطف والإنهاك الوجداني، وذلك نظراً لانخراطهم العاطفي العميق واستماعهم النشط لقصص الصدمات وآلام المسترشدين. (Figley, 1995, p. 7) بينما يرى ماير وألن وسميث (Meyer, Allen, & Smith, 1993) أن استمرار هذا الاستنزاف النفسي والتعرض التراكمي للإجهاد داخل المهن الإنسانية والخدمية (مثل الإرشاد والعلاج النفسي) يؤدي مباشرة إلى تآكل 'الالتزام العاطفي' (Affective Commitment) و'الالتزام المعياري الأخلاقي' (Normative Commitment) لدى الموظف (Meyer, Allen, & Smith, 1993, p. 539)
- خامساً-** أظهرت النتائج للهدف الخامس وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين إرهاق التعاطف والالتزام المهني وفقاً لمتغيرات (الجنس - الحالة الاجتماعية - مدة الخدمة) الفروق تبعاً لمتغير الجنس (جدول 20) أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في العلاقة بين إرهاق التعاطف والالتزام المهني تبعاً للجنس، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (2.134) وهي أكبر من الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) لماير وألن بأن الإناث يملن بطبيعتهن إلى مستويات أعلى من الالتزام العاطفي والارتباط الوجداني بالمهنة. بالمقابل، (Allen, 1991:64 Meye) يرى فيجلي أن هذا الاندماج العاطفي المفرط يترد عكسياً؛ فيجعل الإناث أكثر عرضة لامتصاص الصدمات والإصابة بإرهاق التعاطف، في حين يميل الذكور إلى استراتيجيات العقلنة والتباعد العاطفي لحماية أنفسهم. (Figley, 1995, p. 15)
- أما الفروق تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (جدول 21) تبين وجود فروق دالة إحصائية في العلاقة بين المتغيرين تبعاً للحالة الاجتماعية (متزوج - غير متزوج)، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (2.170) وهي أكبر من الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05). يعزو "ماير وألن" ذلك إلى ارتفاع الالتزام المستمر لدى المتزوجين؛ نظراً لارتفاع كلفة ترك المهنة ارتباطاً بالالتزامات الأسرية والمادية (Allen, 1991:71 Meye). ومن جهة أخرى، يرى "فيجلي" أن الأسرة تعمل كمصدات نفسية (Buffers) توفر دعماً عاطفياً يجدد طاقة الموظف ويحمي التزامه من الإنهيار؛ بينما يفتقر غير المتزوجين لهذا الدعم وتقل لديهم كلفة ترك العمل عند التعرض للإرهاق (Figley, 1995:22).
- أما الفروق تبعاً لمتغير مدة الخدمة (جدول 22) أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في العلاقة بين المتغيرين تبعاً لمدة الخدمة (1-5 سنوات، و6 سنوات فما فوق)، إذ بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (2.225) وهي أكبر من الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05). يرى "ماير وألن" أن الخدمة الطويلة تُجذر الالتزام المعياري كواجب أخلاقي يتراكم عبر السنين. وفي المقابل (Meyer & Allen, 1991:79) يرى "فيجلي" أن الموظفين الجدد يمرون بـ "الصدمة المهنية الأولى" ويكونون أكثر عرضة لإرهاق التعاطف بسبب المثاليات المفرطة ونقص آليات التكيف (Coping Mechanisms)، مما يهز التزامهم الناشئ؛ بينما يتسلح القدامى بالمناعة المهنية والالتزام المعياري لحماية التزامهم (Figley, 1995:48).
- الاستنتاجات:** وفي ضوء نتائج البحث الحالي استنتج الباحث الآتي:
١. يعاني المرشدون من إرهاق تعاطف مرتفع نتيجة التعامل مع الصدمات، ومع ذلك يمتلكون التزاماً مهنيّاً عالياً (خاصة العاطفي والمعياري)؛ مما يؤكد أن دوافعهم الإنسانية والأخلاقية تدفعهم للاستمرار رغم الاستنزاف النفسي.



٢. يتأثر إرهاق التعاطف بالسمات الشخصية والمهنية؛ حيث أظهرت النتائج أن (الإناث، وغير المتزوجين، وذوي الخدمة القصيرة من 1-5 سنوات) هم الفئات الأكثر عرضة والأعلى إصابة به مقارنة بالذكور، والمتزوجين، وذوي الخدمة الطويلة.

٣. لا تتأثر مستويات الالتزام المهني بمتغيري الجنس أو الحالة الاجتماعية، في حين تعززه مدة الخدمة؛ إذ يمتلك المرشدون ذوو الخدمة الطويلة (6 سنوات فما فوق) التزاماً مهنيًا ومعياريًا أعمق وأكثر استقراراً من الجدد.

٤. أظهر تحليل التباين الثلاثي أن التفاعل بين (الجنس × الحالة الاجتماعية) له تأثير دال إحصائياً في تحديد مستوى إرهاق التعاطف؛ إذ يخلق تداخلهما تركيبة ترفع احتمالية التعرض للإرهاق بشكل يتجاوز تأثير كل متغير منفصلاً.

٥. توجد علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) قوية بين إرهاق التعاطف والالتزام المهني عموماً وفي جميع المتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة)؛ حيث يؤدي ارتفاع إرهاق التعاطف والإرهاك الوجداني مباشرة إلى تآكل وتراجع الالتزام المهني، والعكس صحيح.

التوصيات: في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحث بالآتي :

1- إقامة برامج وقائية دورية للمرشدين التربويين، مع التركيز بشكل خاص على المرشحات (الإناث) وغير المتزوجين، لتمكينهم من تفريغ الشحنات العاطفية السلبية المكتسبة من مشاكل المسترشدات وتدريبهم على مهارات (التباعد العاطفي الصحي)

2- إقامة برامج التأهيل المكثف للمرشدين الجدد بناءً على النتيجة التي أكدت أن المرشدين الجدد هم الأكثر عرضة لإرهاق التعاطف والأقل التزاماً مهنيًا، يوصى بتصميم حقائب تدريبية إلزامية للمرشدين في سنوات خدمتهم الأولى تركز على "آليات التكيف النفسي وكيفية التعامل مع صدمات قبل انخراطهم المباشر مع الحالات الإرشادية.

3- تحقيق العدالة بين المرشدين التربويين نظراً للعلاقة العكسية بين إرهاق التعاطف والالتزام المهني وذلك من خلال النظر إلى نصاب المرشد والمشاكل التي يتولاها المرشد التربوي الواحد، وتقديم حوافز معنوية ومادية والتي تشعر المرشد بالتقدير، مما يساهم في خفض حدة إرهاق التعاطف ويحافظ على مستويات الالتزام المهني لديه من الانخفاض.

المقترحات :

1- عمل دراسة تجريبية بعنوان "اثر برنامج إرشادي مستند إلى نظرية العلاج المعرفي السلوكي في خفض إرهاق التعاطف لدى المرشدين التربويين الجدد"

2- دراسة متغير البحث إرهاق التعاطف مع بعض المتغيرات النفسية مثل (السمات الشخصية – الصلابة النفسية – المناعة النفسية)

3- دراسة متغير البحث الالتزام المهني وعلاقته ببعض المتغيرات مثل (البيئة التنظيمية – التكيف الاجتماعي

المصادر

أولا المصادر العربية

١. بو علام، رجاء محمود. (2011) مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية (ط. 6). القاهرة: دار النشر للجامعات.

٢. الزبيدي، حيدر. (2023). الضيق التعاطفي لدى المرشدين التربويين. مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 62، عدد 2، (ص 684-701).

٣. عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2014) البحث العلمي: المفهوم، الأدوات، الأساليب (ط. 16). عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.



٤. علام، صلاح الدين محمود. (2006) القياس والتقويم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة (ط. 1). القاهرة: دار الفكر العربي.
٥. عودة، أحمد سليمان. (2010) القياس والتقويم في العملية التدريسية (ط. 4). إربد: دار الأمل للنشر والتوزيع.
٦. الفريحات، أحمد، والربضي، إلهام. (2018). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة عمان. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مجلد 8، عدد 1، (ص 28-57).
٧. الكفيري، ودداد محمد. (2023). الشفقة بالذات واليقظة العقلية كمنبئات بارهاق التعاطف لدى المرشدين التربويين والعاملين في مجال الصحة النفسية. مجلة كلية التربية - جامعة طنطا، مجلد 89، عدد 4، (ص 622-672).
٨. الكيلاني، عبد الله زيد، والشريفين، نضال. (2014) مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية: أساسياته، مناهجه، تصاميمه، وأساليبه الإحصائية (ط. 3). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٩. ملحم، سامي محمد. (2015) مناهج البحث في التربية وعلم النفس (ط. 7). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

ثانيا المصادر الاجنبية

- 1.Adams, R. E., Boscarino, J. A., & Figley, C. R. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: A validation study. American Journal of Orthopsychiatry, 76(1), 103-108.
- 2.American School Counselor Association. (2024). The ASCA National Model: A framework for school counseling programs (4th ed.). Alexandria, VA: Author.
- 3.Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. The Accounting Review, 59(1), 1-15.
- 4.Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66(1), 32-42.
- 5.Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational Psychology, 58(4), 277-288.
- 6.Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. Frontiers in Public Health, 6, 149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- 7.Borges, E., et al. (2019). Compassion fatigue among nurses working on an adult emergency and urgent care unit. Revista de Enfermagem Referência, 4(21), 87-96.
- 8.Cocker, F., & Joss, N. (2016). Compassion fatigue among healthcare, emergency and community service workers: A systematic review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 13(6), 618-623.
- 9.Coetzee, S. K., & Klopper, H. C. (2010). Compassion fatigue within nursing practice: A concept analysis. Nursing & Health Sciences, 12(2), 235-243.
- 10.Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). A first course in factor analysis (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.



- 11.Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335-362.
- 12.Figley, C. R. (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. New York: Brunner/Mazel.
- 13.Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433-1441.
- 14.Gökçay, G., & Akkuş, Y. (2024). The effect of thanatophobia and professional commitment on compassion fatigue in nurses in Türkiye. *Journal of Religion and Health*, 1-15.
- 15.Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1993). Emotional contagion. *Current Directions in Psychological Science*, 2(3), 96-100.
- 16.Joinson, C. (1992). Coping with compassion fatigue. *Nursing*, 22(4), 116-121.
- 17.Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing teachers: The roles of job stress and self-efficacy. *Educational Psychology*, 31(1), 114-128.
- 18.Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- 19.Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Job attitudes and turnover intentions of information systems managers. *Omega*, 14(3), 225-232.
- 20.Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 799-811.
- 21.McCann, I. L., & Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of Traumatic Stress*, 3(1), 131-149.
- 22.Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- 23.Meyer, J. P., et al. (1998). Examination of the relations between types of organizational commitment and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 31-54.
- 24.Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- 25.Ruiz-Fernández, M. D., et al. (2020). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction and their relationship with anxiety and depression in Spanish healthcare professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2421-2425.



- 26.Snape, E., & Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 152-159.
- 27.Stamm, B. H. (2002). Measuring compassion satisfaction and fatigue: Compassion Satisfaction and Fatigue Test (CSFT). Pocatello: Idaho State University.
- 28.Stamm, B. H. (2010). The ProQOL Manual: The Professional Quality of Life Scale: Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic Stress Scales (5th ed.). Pocatello: ProQOL.org.