



Original article

Convincing emotions and their relationship to professional stress among educational counselors

Sajjad Abdul-Mahdi Jasim Ismail 

Ministry of Education / General Directorate of Education in Wasit

*Correspondence author:
aodayjaber1976@gmail.com

Received: 26 March 2026

Accepted: 02 June 2026

Published: 25 August 2026

DOI:

<https://doi.org/10.31185/wjfh.Vol22.Iss3/Pt3.1812>



1812-0512 / © 2026 The Author(s). Published by Wasit Journal for Humanities Sciences, Wasit University. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Cite:

Ismail, S. A.-M. J. (2026). Convincing emotions and their relationship to professional stress among educational counselors. Wasit Journal for Human Sciences, 22(3/Pt3).
<https://doi.org/10.31185/wjfh.Vol22.Iss3/Pt3.1812>

ABSTRACT

The present study aims to identify masked emotions among school counselors and to examine the statistical significance of differences in these emotions according to gender and age. It also seeks to assess the level of occupational stress and the significance of differences in it based on the same variables, as well as to explore the relationship between masked emotions and occupational stress. To achieve the objectives of the study, the researcher adopted the Masked Emotions Scale developed by Chung et al. (2003), which consists of 20 items distributed across three domains: Difficulty Identifying Feelings (DIF), Difficulty Describing Feelings (DDF), and Externally Oriented Thinking (EOT). In addition, an Occupational Stress Scale consisting of 20 items was developed. The two instruments were administered to a sample of 166 male and female school counselors during the academic year 2025–2026. The results indicated that school counselors tend to use masked emotions in emotionally demanding situations at work and experience occupational stress, with no statistically significant differences attributable to gender or age. Furthermore, a positive correlational relationship was found between masked emotions and occupational stress.

Keywords: Masked Emotions, Occupational Stress, School Counselors

العواطف المقنّعة وعلاقتها بالإجهاد المهني لدى المرشدين التربويين

م. سجاد عبد المهدي جاسم إسماعيل
وزارة التربية، المديرية العامة للتربية واسط

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العواطف المقنّعة لدى المرشدين التربويين، والكشف عن دلالة الفروق الإحصائية فيها تبعاً لمتغيري الجنس والعمر، فضلاً عن التعرف على مستوى الإجهاد المهني ودلالة الفروق فيه وفق المتغيرين نفسيهما، وكذلك الكشف عن طبيعة العلاقة بين العواطف المقنّعة والإجهاد المهني ولتحقيق أهداف البحث، تم اعتماد مقياس العواطف المقنّعة لـ Chung et al. (2003) المكون من (20) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: صعوبة تحديد المشاعر، صعوبة وصف المشاعر، والتفكير الموجه نحو الخارج. كما تم إعداد مقياس للإجهاد المهني مكون من (20) فقرة. طُبِّقَت الأدوات على عينة بلغت (166) مرشداً ومرشدة للعام الدراسي 2025-2026، أظهرت النتائج أن المرشدين التربويين يستخدمون العواطف المقنّعة في المواقف الانفعالية أثناء العمل، ويعانون من الإجهاد المهني، دون وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيري الجنس والعمر، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العواطف المقنّعة والإجهاد المهني.

الكلمات المفتاحية: العواطف المقنّعة، الإجهاد المهني، المرشدين التربويين

الفصل الأول التعريف بالبحث:

أولاً: مشكلة البحث: The Research Problem

تشير الأدبيات النفسية إلى أن الضغوط الاجتماعية للأفراد، خصوصاً في المهن الإرشادية والمهنية في المجتمعات المعاصرة تفرض على المرشدين ضرورة الالتزام بمعايير انفعالية محددة الأمر الذي يدفع كثيراً منهم إلى إخفاء مشاعرهم الحقيقية وإظهار مشاعر بديلة تتلاءم مع توقعات البيئة المحيطة، ويشير هذا السلوك المعروف في الأدبيات النفسية بـ (العواطف المقنّعة) أحد استراتيجيات تنظيم الانفعال (إخفاء العواطف) التي تركز على التحكم في التعبير الخارجي للعاطفة دون تغيير التجربة الشعورية الداخلية، وإظهار مشاعر بديلة تتوافق مع متطلبات الدور المهني. (Hochschild, 1983; Gross, 1998)

وتشير دراسة بولتي وآخرون (Butler et al 2003) إلى أن الاستعمال المتكرر للإخفاء العاطفي قد يرتبط بآثار نفسية سلبية، مثل زيادة مستويات التوتر والقلق، وانخفاض الرضا عن الحياة، وضعف جودة العلاقات الاجتماعية، فضلاً عن احتمالية تعرض الفرد للاحتراق النفسي على المدى البعيد (Butler et al 2003,p58) وعلى الرغم من أن الإخفاء العاطفي قد يسهم مؤقتاً في تجنب الصراعات الاجتماعية أو الحفاظ على الصورة الاجتماعية إلا أن استمراريته قد تشكل عبئاً نفسياً يؤثر في الصحة النفسية والرفاه العام (Clark & Finkel, 2005,p169).

إذ أشارت دراسة هيلمز وآخرون (Helmes et al 2008) مفاده أن فقدان القدرة على التعبير عن المشاعر قد يكون مرتبطاً بآليات دفاعية غير ناضجة مثل كبت أو تجنب التجارب العاطفية الشديدة (Helmes et al, 2008,p 318) بالإضافة إلى ذلك أشارت الأدلة التجريبية التي تم الحصول عليها باستعمال محفزات عاطفية إلى وجود علاقات بين فقدان القدرة على التعبير عن المشاعر وفطرت الاستثارة الفسيولوجية (Constantinou et al, 2014,p 100).

كذلك أثارت دراسة فرايبيرغر (Freyberger 1977) احتمال أن يكون فقدان القدرة لدى الفرد على التعبير عن المشاعر نتيجة لاستراتيجية غير فعالة ضد المشاعر الجارفة ونقص أساسي في الخبرة العاطفية والاجهاد الذي يتعرض له في الحياة الوظيفية نتيجة ضغوط العمل (Freyberger 1977, p 150).

إذ تشير دراسة ليزرازو وفولكمان (Lazarus & Folkman, 1984) إلى أن الإجهاد المهني يرتبط بالعديد من النتائج السلبية مثل انخفاض الرضا الوظيفي، وتدني مستوى الإنتاجية، وزيادة الغياب عن العمل، وارتفاع معدلات القلق والاكتئاب والاحتراق النفسي، فضلاً عن تدهور العلاقات المهنية والاجتماعية (Lazarus & Folkman, 1984, p77) وفي السياق نفسه اشارت دراسة جانستر وروزن (Ganster & Rosen 2013) أن استمرار الإجهاد المهني دون تدخل فعال قد يؤدي إلى اضطرابات نفسية وجسمية مزمنة مثل اضطرابات النوم وأمراض القلب (Ganster & Rosen, 2013, p153).

وهنا تشير الأدبيات النفسية إلى أن ضعف الأمن النفسي يؤدي إلى تعميم مشاعر القلق والتهديد على مختلف المواقف الحياتية، مما يضعف قدرة الفرد على التكيف مع الضغوط ويزيد من حدة الإجهاد النفسي، وهو ما يعكس دور العواطف المقنعة في تقاوم الضغوط النفسية لدى الأفراد. (منصور، 2025: ص743-744).

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالإجهاد المهني في الدراسات الأجنبية، إلا أن البحوث العربية التي تناولت مستوى الإجهاد المهني لدى الموظفين ولا سيما في القطاعات التعليمية ما تزال محدودة ولا تعكس بالقدر الكافي طبيعة الضغوط الخاصة بالبيئة المهنية المحلية، إضافة إلى ذلك تختلف مصادر الإجهاد المهني باختلاف طبيعة العمل ونمط الإدارة والدعم الاجتماعي المتاح مما يستدعي دراسات ميدانية تسهم في تشخيص هذا المتغير بدقة إذ تمثلت مشكلة البحث بالاجابة على السؤال التالي، ما علاقة العواطف المقنعة بالإجهاد المهني لدى المرشدين التربويين؟

ثانياً: أهمية البحث Importance Research

العامل العاطفي من العوامل النفسية الأساسية التي تؤثر في جودة أداء الفرد المهني ورفاهيته النفسية خاصة في المهن التي تتطلب تفاعل إنساني مباشر مع الآخرين مثل مهنة الإرشاد التربوي، إذ يشير مفهوم العواطف المقنعة (Emotional Labor) إلى تنظيم الأفراد لمشاعرهم وتظاهروهم بمشاعر معينة تتماشى مع متطلبات الوظيفة التنظيمية والمهنية حتى لو لم تتطابق هذه العواطف مع شعورهم الحقيقي الداخلي، وقد عرف هذا المفهوم لأول مرة في الأدبيات الاجتماعية والنفسية من قبل عالمة أرنلي هوشيلد كمفهوم يتعلق بإدارة المشاعر لتحقيق أهداف العمل أو لتلبية متطلبات الدور الوظيفي خصوصاً في سياقات الخدمة والتعامل المباشر مع المجتمع (Williams, 2003, p513)، إذ يستلزم دور المرشد التربوي إظهار مشاعر مثل التعاطف، التفهم، الهدوء، والصبر أمام الطلاب، أولياء الأمور، والمعلمين، حتى في المواقف الضاغطة أو المعقدة عاطفياً وهذا التحكم في العواطف وتقديمها بشكل مقنع يعد شكل من أشكال العمل النفسي الذي يتطلب مجهود معرفي وعاطفي كبير، كذلك أظهرت الدراسات أن العواطف المقنعة تعد مطلب وظيفي مستمر في البيئات التعليمية وأن استعمالها يتضمن استراتيجيات مختلفة مثل التصرف السطحي (Surface Acting) الذي يعبر عن إظهار عواطف غير حقيقية، والتصرف العميق (Deep Acting) الذي يحاول تغيير المشاعر الداخلية لتتماشى مع ما يتوقع من المرشد، إذ يرتبط هذا المجهود العاطفي بشكل وثيق بمفهوم الإجهاد المهني (Occupational Stress)، وهو حالة من الضغط النفسي والجسدي تتصاعد لدى الأفراد نتيجة متطلبات العمل المستمرة وقد تؤدي إلى تأثيرات سلبية على الصحة النفسية والأداء الوظيفي على حد سواء (Hochschild, 2012, p111)، وقد بينت أبحاث سابقة أن العواطف المقنعة قد تكون مصدر مباشر للإجهاد النفسي، إذ أن التظاهر بمشاعر غير حقيقية أو التحكم المكثف في المشاعر الذاتية قد يؤدي إلى استنزاف الموارد النفسية للمرشد ويزيد من شعوره بالإجهاد وانخفاض الرضا المهني في سياق المهن القائمة على التفاعل الإنساني والأسري مثل الإرشاد التربوي يكون التأثير العاطفي

أكثر وضوح لأن المرشد لا يتعامل فقط مع المعلومات بل مع تجارب ومشاعر الآخرين مما يجعل الحاجة إلى تنظيم عواطفه أكثر إلحاح وأكثر تأثير على صحته النفسية (Wilkinson, 2018، p55).

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الأهمية النظرية والتطبيقية

1. تناولها لمفاهيم حديثة من مفاهيم علم النفس وهي العواطف المُقنعة، وكذلك تناولها الاجهاد المهني.
2. ندرة الدراسات التي تناولت مفهوم العواطف المُقنعة وكذلك تناولها الاجهاد المهني.
3. تسليط الضوء على مفهوم العواطف المُقنعة لدى المرشدين التربويين لما له من أهمية في زيادة وعيهم في انجاز عملهم والتعامل مع المواقف العاطفية بعلمية.
4. تبرز نتائج هذه الدراسة أهمية تبني برامج تدخل مبكر قائمة على أسس علمية، تهدف إلى تحسين الصحة النفسية وتنمية الجوانب الإيجابية في شخصية المرشدين التربويين، بما ينعكس على أدائهم المهني.
5. توجيه انتباه الباحثين لمزيد من الدراسات التي تتناول العواطف المُقنعة وخاصة المرشدين التربويين الجدد.
6. توجيه انتباه المشرفين في الارشاد التربوي إلى أهمية عقد المزيد من الندوات التوعوية والتثقيفية لنشر ثقافة الوعي للتخفيف من الاجهاد المهني.
7. دعوة المشرفين إلى اعداد المزيد من الندوات والبرامج الإرشادية الوقائية للمرشدين المحتمل تعرضهم للإجهاد المهني والضيق العاطفي.

ثالثاً: أهداف البحث: Aims of Research

يهدف البحث الحالي التعرف علي: -

- 1- العواطف المُقنعة لدى المرشدين التربويين.
- 2- دلالة الفروق الاحصائية للعواطف المُقنعة تبعاً لمتغير (الجنس، العمر).
- 3- الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.
- 4- دلالة الفروق الاحصائية للإجهاد المهني تبعاً لمتغير (الجنس، العمر).
- 5- العلاقة ذات الدلالة الاحصائية بين العواطف المُقنعة والاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

رابعاً: حدود البحث: Limitations of Research

- الحدود المكانية: المديرية العامة لتربية محافظة واسط.
- الحدود الزمانية: لسنة 2025-2026.
- الحدود البشرية: المرشدين التربويين في المدارس التابعة إلى تربية واسط ومن كلا الجنسين (ذكور، اناث) وللعمر (اقل من 35 سنة وأكثر من 35 سنة).

خامساً: تحديد المصطلحات: Terms Definition

العواطف ال مقنعة disguised emotions عرفها:

- (Gross, 1998): - بأنها إحدى استراتيجيات تنظيم الانفعال إذ يعمل الفرد على إخفاء التعبير الظاهري عن مشاعره الحقيقية مع بقاء التجربة الانفعالية الداخلية دون تغيير وغالباً ما يستعمل هذا الأسلوب استجابة للضغوط الاجتماعية أو المهنية (Gross, 1998)

التعريف النظري: . تبني الباحث تعريف ونظرية (Gross, 1998)

التعريف الاجرائي: . هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال أجابته على فقرات مقياس العواطف المُقنعة.

ثانياً: الاجهاد المهني Occupational stress عرفها

• (Maslach & Jackson, 1981): - حالة ذهنية تحدث بعد فترات من الإجهاد المطول وتشمل الإنهاك العاطفي

وفقدان الشخصية ونقص الإنجاز الشخصي (Maslach & Jackson, 1981, p99).

التعريف النظري: . سيتبنى الباحث تعريف ونظرية (Maslach & Jackson, 1981)

التعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد من خلال أجابته على فقرات المقياس المعد من قبل الباحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري

أولاً: العواطف الـ مُقنعة disguised emotions (إخفاء العواطف)

يعد الاخفاء فريداً من نوعه لأنه ينطوي على إخفاء شعور ما من خلال التعبير عن شعور آخر تماماً، فهو ينطوي على التعبير

عن شعور مختلف نوعياً، وهذا ما يجعله ظاهرة يصعب تعريفها أكثر من غيرها من أشكال التنظيم التعبيري ويجعل التعريفات

العملية لهذه الظاهرة أكثر أهمية (Gökçen, 2016, p. 87)

إذ اشارت داون (Dawn, 2008) أن الإخفاء ينطوي في أغلب الأحيان على إخفاء المشاعر السلبية مثل الحزن والغضب والإحباط

مع التعبير عن مشاعر إيجابية، إلا أن هناك العديد من الأشكال المختلفة التي يمكن أن يتخذها الإخفاء، إذ يختلف الإخفاء بشكل

كبير عبر المواقف ويختلف كدالة للمسافة الشخصية والإعداد (عام مقابل خاص) وعدد من السمات الظرفية كذلك يختلف الأفراد

بشكل كبير عن بعضهم البعض في العلاقة بين الإخفاء والعوامل الظرفية مثل المسافة الشخصية (Dawn, 2008, p 99).

ويشير دايفز (Davis, 1995) بأن الأفراد لا يعبرون دائماً عما يشعرون به فهم يديرون مظاهر عواطفهم بطرق عديدة

ومختلفة، إحدى هذه الطرق هي إخفاء العواطف، إذ يتم إخفاء عاطفة محسوسة من خلال التعبير عن عاطفة أخرى بدلاً منها،

على الرغم من أنه من المحتمل أن يختلف الأفراد اختلافاً كبيراً فيما يخفونه من عواطفهم (Davis, 1995, p660).

كذلك يؤكد ماسون وآخرون (Mason et al, 2005) يحدثان الإخفاء يحدث عندما يخفي الفرد الذي يشعر بعاطفة ما هذه

العاطفة من خلال التعبير عن عاطفة أخرى مختلفة، وقد يكون الأمر أن شخصاً ما يشعر بالحزن لكنه لا يريد أن يغرق في مشاعره

أو أن تسأله عائلته عنها لذلك يخفيها بابتسامة ويتصرف كما لو كان سعيداً (Mason et al 2005, p 75)، قد يكون الأمر أنه

على الرغم من شعور الشخص بفخر كبير بإنجاز ما إلا أنه لا يريد أن يشعر زملاؤه بالدونية لذلك يتصرف بدلاً من ذلك كما لو

كان يشعر بخيبة أمل من عمله ويؤكد على نقاط ضعفه (Mandal & Pandey, 1997, p212) وبالتالي هناك العديد من

الأشكال المختلفة التي يمكن أن يتخذها الإخفاء، كذلك هناك العديد من السياقات الاجتماعية المختلفة التي يمكن أن يحدث فيها،

وهناك العديد من الدوافع المختلفة للقيام بذلك وهناك أيضاً العديد من أنواع التأثيرات المختلفة التي يمكن أن تحدثها على الأفراد بما

في ذلك التأثيرات الشخصية والتفاعلية (Levant et al, 2009, p 190).

• النموذج الذي فسر العواطف المُقنعة: نموذج كروس (Gross, 1998).

قدم كروس (Gross, 1998) نموذج تفسيري لعمليات التنظيم الانفعالي أوضح فيه أن التنظيم الانفعالي يشمل مجموعة من

الاستراتيجيات الواعية وغير الواعية التي يستعملها الفرد بهدف خفض أو تعزيز واحد أو أكثر من مكونات الاستجابة الانفعالية، وبين

أن للاستجابة الانفعالية عدة مكونات رئيسة تتمثل في المكون السلوكي الذي يتضمن أنماط السلوك الظاهرة والمكون الفسيولوجي الذي يشمل التغيرات الجسدية المصاحبة للانفعال مثل ضغط الدم ومعدل ضربات القلب إضافة إلى مكون الخبرة الذاتية الذي يتمثل في المشاعر المدركة والتجارب الحياتية المرتبطة بها، وأشار كروس إلى أن الأفراد قد يوظفون عددًا من استراتيجيات التنظيم الانفعالي يمكن تصنيفها ضمن نمطين أساسيين.

أولاً: استراتيجيات التركيز المسبق (**Antecedent-Focused Strategies**) ، وهي الاستراتيجيات التي يلجأ إليها الفرد قبل الانخراط الكامل في المثير الانفعالي وقد حدد كروس أربعة أنواع رئيسة من هذه الاستراتيجيات يمكن استخدامها تبعاً لطبيعة المواقف المختلفة، وهي:

1. اختيار الموقف: (**Situation Selection**) وتعني قيام الفرد بانتقاء موقف معين من بين عدة بدائل متاحة كأن يفضل البقاء في المنزل بدلاً من حضور مناسبة اجتماعية لوجود شخص على خلاف معه في تلك المناسبة.
 2. توجيه أو نشر الانتباه: (**Attention Deployment**) وتشير إلى تحويل بؤرة الانتباه بعيداً عن المثير الانفعالي، مثل أن يقوم الفرد بإغلاق عينيه عند مشاهدته موقف عنيف.
 3. تعديل الموقف: (**Situation Modification**) وتتضمن إحداث تغيير في الموقف ذاته بهدف تقليل أثره الانفعالي، كقيام الفرد بتغيير قناة التلفاز عند عرض برنامج لا يرغب في متابعته.
 4. التغيير المعرفي: (**Cognitive Change**) ويقصد به إعادة تفسير الموقف أو الحدث من خلال إعادة التقييم المعرفي بما يسهم في استخلاص دلالات انفعالية أقل حدة والحد من تأثير الموقف.
- ثانياً: تعديل الاستجابة الانفعالية (**Response Modulation**) ، ويقصد به تطبيق استراتيجيات التنظيم بعد حدوث الاستجابة الانفعالية، ويعرف هذا النمط أيضاً بقمع الاستجابة الانفعالية، إذ يتوقف الفرد عن الاستمرار في التعبير السلوكي عن الانفعال في الموقف القائم. وتكمن فائدة هذه الاستراتيجية في تحقيق التوافق الاجتماعي، والامتثال لمعايير الجماعة أو تقبل متطلبات الموقف الاجتماعي. (Gross, 1998, p. 280)

ثانياً: الاجهاد ال مهني **Occupational stress**

درس ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson 1981) ظاهرة الإجهاد المهني لدى العاملين في مجال الخدمات الإنسانية، وقد حدد عملهما الرائد أن الأفراد الذين يعملون في مجال ينطوي على مسؤولية رعاية الآخرين يمكن أن يصبحوا أكثر عرضة للإجهاد المهني والإرهاق، وذكر ماسلاش وجاكسون أن الإرهاق شائع جداً بين الأفراد الذين يكرسون حياتهم للعمل مع الناس، وتؤدي فترات الإجهاد الطويلة إلى الإرهاق المهني (Maslach & Jackson 1981, p 100) وهناك عدد من الدراسات التي درست إجهاد المعلمين وإرهاقهم بالرجوع الى دراسة (Maslach & Jackson 1981) وهذه الدراسات (Aloe et al, 2014) (Lambert et al, 2018) (Maas et al, 2021) (Pressley & Ha, 2022) (Ryan et al, 2017).

امتدت دراسة الإجهاد المهني إلى مجال التعليم. في السنوات الأخيرة، إذ أصبح الباحثون التربويون مهتمين بمفهوم رفاهية المعلم، إذ يواجه المعلمون مستويات عالية من الإجهاد النفسي والجسدي، ويمكن أن يرتبط الإرهاق الوظيفي بارتفاع ضغط الدم، وارتفاع نسبة الدهون في الدم، وأمراض القلب والأوعية الدموية، والاستجابة الفسيولوجية الهضمية، والوفيات Vagaeva, (2020, p62).

أشارت دراسة ارينس ومورات (Arens & Morin, 2016) بوجود علاقة بين انخفاض رفاحية المعلمين والنتائج التعليمية السلبية للطلبة (Arens & Morin, 2016, p 800)، كذلك أكدت دراسة بويتان وآخرون (Bottiani et al., 2019) بان سلوك الطلبة المزيج مصدراً للإجهاد المهني للمعلمين (Bottiani et al., 2019, p36)، ومن المثير للاهتمام أن كلتا الدراستين البحثيتين تشيران إلى الطبيعة التبادلية للسلوك المزيج لدى الطلبة يؤدي إلى زيادة إجهاد المعلم Aloe et al (2019, p66)، إذ يمكن أن يصبح المعلمون الذين يعانون من الإجهاد والاحتراق الوظيفي لفترات طويلة غير مبالين باستراتيجيات إدارة الصف (Aloe et al., 2014; Bottiani et al., 2019).

إذ أجريت دراسة جيلمور وآخرون حول سوء إدارة الصف كعامل مرتبط بالإجهاد المهني وأكدت النتائج وجود ارتباط بين الإجهاد المهني وممارسات إدارة الصف، وأن هذه العلاقة تبادلية، إذ تعد استراتيجيات إدارة الصف الفعالة بالغة الأهمية للطلبة الذين يعانون من اضطرابات عاطفية/سلوكية، وينبغي على الإداريين توجيه الموارد لدعم المعلمين في حالات الجهد العاطفي. (Gilmour et al, 2022, p 16)

• النظرية التي فسرت الإجهاد المهني نظرية ((Maslach & Jackson, 1981

تعد نظرية ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson, 1981) من أكثر الأطر النظرية شيوعاً في تفسير الإجهاد المهني ولا سيما في المهن التي تتطلب تفاعل إنساني مباشر مثل التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، وتتطلب هذه النظرية من أن الإجهاد المهني لا يعد حالة طارئة أو مؤقتة بل هو عملية نفسية تدريجية تنشأ نتيجة التعرض المستمر لضغوط العمل ومتطلباته الانفعالية والتنظيمية مما يؤدي إلى استنزاف موارد الفرد النفسية والجسدية وترى ماسلاش وجاكسون أن الإجهاد المهني يتمثل في حالة نفسية متعددة الأبعاد تعرف بالاحتراق النفسي وتتكون من ثلاثة أبعاد مترابطة، يتمثل البعد الأول في الإجهاد الانفعالي، ويشير إلى شعور الفرد بالتعب والاستنزاف العاطفي وفقدان الطاقة نتيجة كثافة المطالب المهنية واستمرارها، إذ يشعر الفرد بأنه غير قادر على تقديم المزيد من الجهد الانفعالي في عمله، ويشير هذا البعد المؤشر الأساسي لظهور الإجهاد المهني. أما البعد الثاني: فهو تبدل المشاعر أو التشيؤ، ويعكس تطور اتجاهات سلبية أو لا إنسانية تجاه الآخرين في بيئة العمل، مثل الطلبة أو المرضى أو المستفيدين من الخدمة، وينظر إلى هذا البعد بوصفه آلية دفاعية يلجأ إليها الفرد للتقليل من الضغط الانفعالي الناتج عن التفاعل المستمر مع الآخرين إلا أنه يؤدي في الوقت ذاته إلى ضعف العلاقات المهنية وتراجع جودة الأداء. ويتمثل البعد الثالث: في انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي، إذ يشعر الفرد بتدني كفاءته المهنية وضعف قدرته على تحقيق أهداف العمل وبترافق ذلك مع انخفاض الدافعية والرضا الوظيفي والشعور بعدم الجدوى ويؤدي هذا الإحساس إلى فقدان المعنى المهني للعمل مما يعمق حالة الإجهاد ويجعلها أكثر ثبات واستمرار.

وتؤكد النظرية أن هذه الأبعاد الثلاثة لا تعمل بمعزل عن بعضها بل تتفاعل بصورة ديناميكية، إذ يبدأ الفرد عادة بالإجهاد ثم يتطور إلى تبدل المشاعر وينتهي بانخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي، كما تشير ماسلاش وجاكسون إلى أن عوامل تنظيمية عدة تسهم في تفاقم الإجهاد المهني من أبرزها عبء العمل الزائد، وغموض الدور، وضعف الدعم الإداري، وقلة التقدير المهني فضلاً عن متطلبات العمل الانفعالية المستمرة (Maslach & Jackson, 1981, p 102).

❖ الفصل الثالث منهج البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل استعراضاً للخطوات التي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهداف البحث، بما في ذلك تحديد مجتمع الدراسة، واختيار العينة الممثلة، ووصف أدواتي المستخدمتين، والإجراءات الإحصائية المستخدمة للتحقق من صحة الأدوات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.

1 - منهج البحث: Research Method

أعتمد البحث، الحالي المنهج الوصفي الارتباطي، إذ يقوم على وصف وتفسير وتحديد الظروف القائمة بين الوقائع من خلال جمع البيانات وتبويبها وتفسيرها وتحليلها، فقد اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي (جابر، وكاظم، 1987: 134).

2-مجتمع البحث Research Population "يتكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين في مديرية تربية واسط للعام (2025-2026)، والبالغ عددها (616)، بواقع (291) من الذكور و (325) من الإناث".

3-عينة البحث Research Sample: "قام الباحث باختيار عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقيّة العشوائية، إذ بلغ مجموع العينة (166)، من المرشدين ومن كلا الجنسين، من مجتمع البحث، بنسبة (27%)، وبلغ عدد المرشدين (69) وعدد المرشدات (97).

4-أدوات البحث:

أولاً: مقياس العواطف المُقنعة

تم استعمال مقياس (Chung et al, 2003) النسخة الكورية من مقياس تورنتو لفقدان القدرة على التعبير عن المشاعر (TAS-20K) المكون من (20) فقرة، يتم تقييمها على مقياس ليكرث من 5 نقاط وفقاً لشدة الأعراض وهي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) ويتكون TAS-20K من ثلاثة مجالات: (1) صعوبة تحديد المشاعر (DIF)، تستعمل سبعة فقرات لتحديد المشاعر والتمييز العاطفي بين المشاعر والحواس الجسدية، (2) صعوبة وصف المشاعر (DDF). يشير هذا العامل إلى القدرة على التعبير عن المشاعر الذاتية للآخرين ويتكون من خمسة عناصر، (3) التفكير الموجه نحو الخارج (EOT) يتكون هذا العامل من ثمانية عناصر تقيم القدرة على التعبير عن التفكير الموجه نحو الخارج، وكانت الفقرات السلبية هي (4,5,10,18)، (19).

. التحليل الإحصائي للفقرات :

القوة التمييزية لفقرات مقياس العواطف المُقنعة : تشير القدرة التمييزية إلى مدى قدرة الفقرة أو الاختبار على التفرقة بين المفحوصين ذوي الأداء المرتفع وأولئك ذوي الأداء المنخفض في الاختبار بشكل عام، حيث يتم استبعاد الفقرات التي لا تمتلك هذه القدرة أو تعديلها لتحسين أدائها وتحليل هذه الخاصية طبق الباحث المقياس على أفراد العينة البالغ عددهم (166) مرشد ومرشدة، وتم ترتيب درجاتهم الكلية من الأعلى إلى الأدنى بعد ذلك تم تحديد المجموعتين المتطرفتين بنسبة 27% من الأفراد لكل مجموعة بحيث ضمت المجموعة العليا (45) أفراد والمجموعة الدنيا (45) أفراد لاستخراج القوة التمييزية لكل فقرة استخدم الباحث اختبار تائي لعينتين مستقلتين (t-test) لمقارنة متوسط درجات المجموعتين على كل فقرة من فقرات المقياس مع اعتبار القيمة التائية المحسوبة مؤشراً على قدرة الفقرة على التمييز وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت مميزة إحصائياً، حيث تجاوزت قيمتها التائية المحسوبة القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (164) وبمستوى دلالة (0.05). يوضح الجدول (1) نتائج حساب القوة التمييزية لجميع فقرات المقياس.

جدول (1)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس العواطف المُقنعة لدى المرشدين التربويين

الدالة	القيمة التائية		المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الجدولية	المحسوبة	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	

دالة	1,96	٨.٦٤٥	١.٥٦٧	٦.١٢٣	٠.٤٥٦	٤.١٢٣	1
دالة		٨.٨٨٩	١.٧٨٩	٤.١٢٣	٠.٤٥٦	٧.٧٦٣	2
دالة		٤.٩٥٦	١.٢٧٤	٧.٤٣٢	١.٧٦٥	٣.٦٧٨	3
دالة		٤.٧٩٨	٠.١٩٦	٣.٣٩٧	١.٨٩٩	٤.٣٦٧	4
دالة		٦.٨٣٤	١.٦٧٥	٥.٥٤٣	١.٩٨٧	٥.٧٦٥	5
دالة		٨.٩٩٨	١.٦٥١	٢.٢٩٨	٠.٩١٢	٤.١٨٧	6
دالة		٤.٢٤٣	١.٣٥٤	٢.٢١٢	١.٤٨٧	٣.٣٢٣	7
دالة		٧.٦٩٨	١.٠١٢	٢.٠٩٨	١.٢٣٢	٣.٧٧١	8
دالة		٣.٥١٢	١.٢٦٥	٢.٥٥٤	١.٤٩٨	٣.٤٨٧	9
دالة		٨.٩٩٨	١.٦٥١	٢.٢٩٨	٠.٩١٢	٤.١٨٧	10
دالة		٤.٢٤٣	١.٣٥٤	٢.٢١٢	١.٤٨٧	٣.٣٢٣	11
دالة		٧.٦٩٨	١.٠١٢	٢.٠٩٨	١.٢٣٢	٣.٧٧١	12
دالة		٣.٥١٢	١.٢٦٥	٢.٥٥٤	١.٤٩٨	٣.٤٨٧	13
دالة		٧.٧٧٦	١.١٣٢	٢.٠١٢	١.٢٦٥	٣.٧١٢	14
دالة		٥.٩٨٧	١.٥٩٨	٢.٨٤٣	٠.٩٩٨	٤.١٩٨	15
دالة		٦.٤٣٧	١.٣٥٤	٢.٤٩٨	١.١٧٦	٣.٨٧٦	16
دالة		٥.٩٩٨	١.٢٨٧	٣.٠١٢	٠.٧١٢	٣.٩٢١	17
دالة		٧.٦٨٢	١.٢٩٦	٢.٨٩٨	٠.٩٨٥	٤.١٠١	18
دالة		١١.١٥٩	١.٠٦٢	٢.٩٥٣	٠.٧٥٢	٤.٣٥١	19
دالة		٨.٤٦٥	١.٤٦٥	٣.١٧٦	٠.٤٦٥	٤.٨١٢	20

الاتساق الداخلي) حساب ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية: يشير هذا الأسلوب الى أهم الطرق المستخدمة لتقييم الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، حيث يعكس صدق الاتساق مدى توافق الفقرة مع المجال الذي تنتمي إليه ولتحديد صدق كل فقرة اعتمد الباحث على معامل ارتباط بيرسون (Person correlation) بين درجات كل فقرة ودرجات المجال الكلي نظراً لأن درجات الفقرات متصلة ومتدرجة وقد تكونت عينة حساب صدق الفقرات من (166) مرشد ومرشدة وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (164). وتشير هذه النتائج إلى أن المقياس يتمتع بمستوى جيد من الصدق لقياس الظاهرة المستهدفة ويوضح الجدول (2) نتائج معاملات ارتباط الفقرات بالمجالات المقابلة لها.

جدول (2) قيم معاملات ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لفقرات مقياس العواطف المُفَنِّعة لدى المرشدين التربويين

المجال	عدد الفقرات		معامل الارتباط	المجال	عدد الفقرات		معامل الارتباط	المجال	عدد الفقرات		معامل الارتباط
صعوبة تحديد المشاعر	7	صعوبة وصف المشاعر	5	التفكير الموجه نحو الخارج	8	0,580	2	0,630	1	0,513	5
						0,592	4	0,549	3	0,502	8
						0,280	11	0,323	6	0,352	10
						0,523	12	0,247	7	0,639	15
						0,268	17	0,454	9	0,542	16
								0,587	13	0,670	18
								0,654	14	0,695	19
										0,598	20

الخصائص السايكومترية لمقياس العواطف المقننة

- **الصدق : Validity :**

أ- الصدق الظاهري:

يشير الصدق الظاهري الى أحد مؤشرات الصدق المهمة ويتم التحقق منه من خلال استشارة عدد من المختصين والخبراء لتقدير مدى تمثيل الفقرات أو العبارات للصفة المراد قياسها وقد اعتمد الباحث في مقياس العواطف المُثَنِّعة على هذا الأسلوب عند إعداد الفقرات، إذ تم عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجالي العلوم التربوية والنفسية من ذوي الاختصاص لتقييم مدى صلاحيتها وقدرتها على قياس العواطف المُثَنِّعة وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما اتفق الخبراء على أن الفقرات تمثل المحتوى المقصود بدقة، وأنها مناسبة لغرض قياس العواطف المُثَنِّعة لدى المرشدين التربويين وكانت نسبة الاتفاق (86%).

صدق البناء (Construct Validity):

يشير صدق البناء إلى مدى قدرة الاختبار أو المقياس على قياس الظاهرة أو السمة السلوكية المقصودة بدقة، وهو يشمل جميع أنواع الصدق الأخرى، وقد تحقق الباحث من صدق البناء في هذه الدراسة باستخدام مؤشرين رئيسيين، هما: أولاً، التمييز بين المجموعتين المتطرفتين لمعرفة قدرة الفقرات على التفريق بين المرشدين ذوي الأداء المرتفع والأداء المنخفض، وثانياً، تحليل علاقة درجة فقرة المجال بالدرجة الكلية للمقياس بما يضمن أن كل فقرة تسهم بشكل فعال في قياس الظاهرة المستهدفة.

ثانياً: ثبات المقياس Scales Reliability:

ولاستخراج ثبات المقياس اعتمد الباحث طريقتين هما: -

أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test-Retest:

تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار، إذ طُبِّقَ المقياس على عينة مكونة من (20) مرشداً ومرشدة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث الأصلي. وقد جرى التطبيق الأول خلال الفصل الدراسي (الاول)، في عدد من المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية (واسط)، وبعد مرور مدة زمنية مقدارها (14) يوماً، أُعيد تطبيق المقياس على العينة نفسها وفي الظروف ذاتها قدر الإمكان من حيث مكان التطبيق وطبيعته، وذلك لضمان ثبات الظروف وتقليل تأثير المتغيرات الخارجية.

أما فيما يتعلق بكيفية حصر العينة، فقد تم اعتماد أسلوب (التطبيق المباشر/التتسيق مع إدارات المدارس)، حيث جرى تسجيل أسماء المشاركين في التطبيق الأول والاحتفاظ بها، ومن ثم التواصل معهم لإعادة تطبيق المقياس مرة أخرى على الأفراد أنفسهم. وقد تم حساب معامل ارتباط معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، إذ بلغت قيم معاملات الثبات للمقاييس الفرعية : (0.83) لصعوبة تحديد المشاعر، و(0.81) لصعوبة وصف المشاعر، و(0.84) للتفكير الموجه نحو الخارج، في حين بلغ معامل الثبات الكلي (0.89)، وهي قيم تشير إلى مستوى عالٍ من الاستقرار الزمني للمقياس.

ب- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha :

تعد طريقة معامل ألفا كرونباخ مثال لطرق تحليل التباين في حساب معامل الثبات للاختبارات المرجعة إلى لتي تعد إحدى طرق تحليل التباين لحساب الثبات للاختبارات غير المعتمدة على السرعة، وقد تم تطبيق هذه الطريقة على درجات العينة الأساسية المكونة من (166) مرشد ومرشدة، وبلغ ثبات المقاييس الفرعية الفرعية هي (0.82) لصعوبة تحديد المشاعر و (0.86) لصعوبة وصف المشاعر و (0.88) للتفكير الموجه نحو الخارج وبلغ معامل ألفا للمقياس ككل (0.87)، وهو ما يعد مؤشراً جيداً على الثبات الداخلي للمقياس ويعكس اتساق الفقرات في قياس الظاهرة المستهدفة.

المقياس بالصيغة النهائية: أظهر التحليل الإحصائي لكل فقرة من فقرات العواطف المقنعة أن المقياس النهائي يتكون من (20) فقرة من نوع الجملة التقريرية، كل فقرة تقابل خمسة اختيارات للإجابة (1,2,3,4,5) للفقرات الايجابية و(5,4,3,2,1) للفقرات السلبية، من الإجابة التي تعطى عند تعديل الدرجة وبذلك يكون مدى درجات الاستجابة على المقياس ما بين (20) و (100) درجة مع وجود قيمة متوسطة نظرية هو (60) درجة.

ثانياً: مقياس الاجتهاد المهني

نظراً لعدم توفر مقياس مقنن يتلاءم بشكل مباشر مع خصائص عينة البحث الحالية، قام الباحث ببناء مقياس للاجتهاد المهني بالاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة. إذ تم الرجوع إلى مجموعة من الأطر النظرية في مجال الاجتهاد المهني، فضلاً عن تحليل عدد من المقاييس المعتمدة في هذا المجال، واستخلاص الأبعاد والفقرات التي تتناسب مع طبيعة عمل المرشدين التربويين.

وقد تم تكييف الفقرات بما يتلاءم مع البيئة العراقية من حيث الصياغة اللغوية والسياق المهني، مع مراعاة وضوح العبارات وملاءمتها ثقافياً ومهنيًا لعينة البحث.

وفي ضوء ذلك، تم إعداد (20) فقرة بصيغتها الأولية، موزعة على أبعاد الاجتهاد المهني، وبخمس بدائل للإجابة وفق مقياس ليكرث الخماسي، وهي:

(تنطبق تمامًا = 5 درجات، تنطبق إلى حد ما = 4 درجات، محايدة = 3 درجات، لا تنطبق إلى حد ما = 2 درجات، لا تنطبق تمامًا = 1 درجة واحدة).

التحليل الإحصائي للفقرات :

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاجتهاد المهني

أن تمييز الفقرة يعكس قدرة كل فقرة على التفرقة بين الأفراد الذين حصلوا على درجات عالية في المقياس وأولئك الذين حصلوا على درجات منخفضة، ويعرف هذا الأسلوب باسم طريقة المجموعتين الطرفيتين ولتطبيق هذا الأسلوب قام الباحث بتطبيق المقياس على أفراد العينة البالغ عددهم (166) مرشد ومرشدة وتصحيح استمارات الإجابة بعد ذلك تم ترتيب درجات افراد العينة من الأعلى إلى الأدنى لكل نمط على حدة وتم تحديد المجموعتين الطرفيتين بنسبة 27% من الأفراد في كل مجموعة بحيث ضمت المجموعة

العليا (45) مرشد ومرشدة والمجموعة الدنيا (45) مرشد ومرشدة لحساب القوة التمييزية لكل فقرة، استخدم الباحث اختبار تائي لعينتين مستقلتين (t-test) لمقارنة متوسط درجات المجموعتين على كل فقرة من فقرات المقياس مع اعتبار القيمة التائية المحسوبة مؤشراً على قدرة الفقرة على التمييز وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت مميزة إحصائياً حيث تجاوزت قيمتها التائية المحسوبة القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (164) وبمستوى دلالة (0.05). ويوضح الجدول (4) نتائج حساب القوة التمييزية لجميع فقرات المقياس.

جدول رقم (4) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الاجهاد المهني

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية		الدالة
	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	المحسوبة	الجدولية	
1	٤.٨١٢	٠.٤٦٥	٣.١٧٦	١.٤٦٥	٨.٤٦٥		دالة
2	٤.٣٤٣	٠.٩٩٨	٢.٤٧٦	١.٥٨٧	٨.١٤٣		دالة
3	٤.١٧٦	١.٠٢٣	٣.١٧٦	١.٣١٢	٤.٦٧٦		دالة
4	٣.٣٨٧	١.٣٨٧	٢.٦٤٣	٠.٩٦٥	٣.٦٤٣		دالة
5	٤.٠٣٢	١.٠٩٨	٢.٤٨٧	١.٣٨٧	٦.٥٥٤		دالة
6	٤.٣٧٦	٠.٨٨٧	٢.٢٧٦	١.٤٣١	٩.٨٨٧		دالة
7	٣.٢٧٦	١.٦١٢	٢.٢٤٣	١.٣٥٤	٣.٤٤٣		دالة
8	٤.١١٢	١.٤٧٦	٣.١٢٣	١.٢٩٨	٣.٨٣٢		دالة
9	٣.٥٢٣	١.٤٩٨	٢.٢٩٨	١.١٤٣	٥.٥٩٨		دالة
10	٤.٠٦٥	١.١٨٧	٢.١٤٣	١.٠٤٣	٩.١٤٣		دالة
11	٤.١٨٧	٠.٩١٢	٢.٢٩٨	١.٦٥١	٨.٩٩٨		دالة
12	٣.٣٢٣	١.٤٨٧	٢.٢١٢	١.٣٥٤	٤.٢٤٣		دالة
13	٣.٧٧١	١.٢٣٢	٢.٠٩٨	١.٠١٢	٧.٦٩٨		دالة
14	٣.٤٨٧	١.٤٩٨	٢.٥٥٤	١.٢٦٥	٣.٥١٢		دالة
15	٣.٧١٢	١.٢٦٥	٢.٠١٢	١.١٣٢	٧.٧٧٦		دالة
16	٤.١٩٨	٠.٩٩٨	٢.٨٤٣	١.٥٩٨	٥.٩٨٧		دالة
17	٣.٨٧٦	١.١٧٦	٢.٤٩٨	١.٣٥٤	٦.٤٣٧		دالة
18	٣.٩٢١	٠.٧١٢	٣.٠١٢	١.٢٨٧	٥.٩٩٨		دالة
19	٤.١٠١	٠.٩٨٥	٢.٨٩٨	١.٢٩٦	٧.٦٨٢		دالة
20	٤.٣٥١	٠.٧٥٢	٢.٩٥٣	١.٠٦٢	١١.١٥٩		دالة

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه أن جميع القيم التائية المحسوبة ذات دلالة إحصائية مقارنة بالقيم التائية في الجدول عند ثلاثة مستويات دلالة ودرجات الحرية (398)، إذ تتمتع جميع الفقرات في المقياس بقوة تمييزية عالية الاتساق الداخلي أرتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : يمكن التحقق من صدق الفقرة من خلال دراسة العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، حيث يشير ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية إلى أن الفقرة تقيس نفس المفهوم الذي يقيسه المقياس ككل (Anastasi, 1976: 154) ولتحقيق ذلك استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية واعتمدت الدرجة الكلية كمعيار داخلي لتقييم صدق الفقرات، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً

عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0.139) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (164)، مما يدل على أن فقرات المقياس تعكس بدقة الفقرات التي تنتمي إليها يوضح الجدول (5) نتائج معاملات الارتباط لكل فقرة.

جدول (5) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لفقرات مقياس الاجهاد المهني

الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0,513	5	0,592	9	0,681	13	0,647	17	0,681
2	0,502	6	0,470	10	0,643	14	0,503	18	0,643
3	0,352	7	0,695	11	0,612	15	0,681	19	0,612
4	0,639	8	0,560	12	0,725	16	0,552	20	0,725

الخصائص السايكومترية لمقياس الاجهاد المهني

أولاً: صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس الحالي من خلال الاجراءات الاتية:

أ- الصدق الظاهري:

تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس الاجهاد المهني من خلال تحديد التعريف واعداد الفقرات وقد تم تحقيقه عندما اتفق الخبراء المتخصصون في العلوم التربوية والنفسية على صلاحية الفقرات في قياس الاجهاد المهني، إذ بلغت درجة الاتفاق (87%).

ب- صدق البناء (Constrcut Validity) :

إذ تحقق الباحث من صدق البناء من خلال القوة التمييزية والاتساق الداخلي

ثانياً : ثبات المقياس Scales Reliability :

تم حساب الثبات بطريقتي اعادة الاختبار والفاكرونباخ والآتي:

أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test-Retest :

ولغرض تقدير الثبات باستخدام هذه الطريقة، أعيد تطبيق المقياس على عينة مكونة من (20) مرشد ومرشدة بعد فترة زمنية بلغت (15) يوماً من التطبيق الأول. ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، وأظهرت النتائج أن قيمة الثبات بلغت (0.78)، وهي قيمة تشير إلى استقرار جيد

ب- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha :

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق معادلة الفاكرونباخ على استجابات عينة التحليل الاحصائي التي بلغت (166) استجابة، وبعد تطبيق المعادلة كانت قيم الثبات (0,79) وهذه القيمة مقبولة وذات معامل ثبات عال لذلك يتميز هذا المقياس بالاتساق الداخلي

المقياس بصيغته النهائية: أظهر التحليل الإحصائي لكل فقرة من فقرات مقياس الاجهاد المهني أن المقياس النهائي يتألف من (20) فقرة من نوع الجملة التقريرية، كل فقرة تقابلها خمسة اختيارات متدرجة وعليه فأن من الإجابات لإعطائها في تعديل الدرجات (1,2,3,4,5)، بحيث كان مدى درجات الاستجابة للمقياس بين (20) و (100) درجة، وكان المتوسط النظري (60) درجة.

الفصل الرابع: تفسير النتائج ومناقشتها:

يعرض هذا الفصل النتائج التي تم الحصول عليها ويفسرها بما يتماشى مع الأهداف المحددة ويناقشها وفقاً للإطار النظري المعتمد في هذه الدراسة والبحوث السابقة، مستخلصاً سلسلة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الهدف الاول: التعرف على العواطف المُقنعة لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هدف الدراسة، قام الباحث بتطبيق مقياس العواطف المُقنعة، والمكون من (20) فقرة، على عينة البحث التي بلغت (166) مرشد ومرشدة وأظهرت نتائج التحليل أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على المقياس بلغ (62.671) درجة، بانحراف معياري قدره (10.935) وعند اختبار دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (60) درجة، تبين أن الفرق كان دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (2,248) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (165). وتشير هذه النتائج إلى أن المرشدين التربويين يستعملون العواطف المُقنعة عند التعرض الى مواقف اثناء العمل الجدول (6) نتائج هذا التحليل

جدول (6)

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t		الدلالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
العواطف المُقنعة	166	62,671	10,935	60	2,248	1,96	دالة

الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس العواطف المُقنعة

في ضوء نموذج تنظيم الانفعال الذي قدّمه كروس (1998)، يمكن تفسير هذه النتيجة على النحو الآتي:

تشير النتيجة إلى أن المرشدين التربويين يلجؤون إلى استعمال العواطف المُقنعة عند تعرضهم لمواقف مهنية مختلفة داخل بيئة العمل وهو ما يعكس اعتمادهم على أحد أساليب تنظيم الانفعال المرتكزة على التحكم في التعبير الانفعالي الظاهر إذ يشير هذا الأسلوب استجابة تكيفية تفرضها طبيعة الدور المهني للمرشد التربوي الذي يتطلب الحفاظ على قدر عال من الاتزان الانفعالي والالتزام بالمعايير المهنية عند التعامل مع الطلبة والإدارة وأولياء الأمور كذلك يسعون المرشدين إلى تجنب إظهار الانفعالات السلبية كالغضب أو الإحباط لما قد يترتب على الإفصاح عنها من آثار سلبية في العلاقة الإرشادية أو في مسار العمل التربوي عموماً، ومن هذا المنطلق فإن استخدام العواطف المقنعة يمثل محاولة للحفاظ على صورة مهنية مستقرة وضبط التفاعل الاجتماعي بما يتوافق مع توقعات المؤسسة التربوية وتتسجم هذه النتيجة مع افتراضات نموذج كروس الذي يؤكد أن الأفراد في السياقات المهنية يلجؤون غالباً إلى كبح التعبير الانفعالي كاستراتيجية تنظيمية آنية خاصة في المواقف التي يصعب فيها تعديل الموقف نفسه أو إعادة تفسيره معرفياً وبذلك فإن اعتماد المرشدين التربويين على العواطف المقنعة يعكس وعياً بمتطلبات الدور الوظيفي وإن كان الإفراط في هذا الأسلوب قد يرتبط مستقبلاً بارتفاع مستويات الضغط أو الإرهاق الانفعالي.

الهدف الثاني: التعرف على العواطف المُقنعة لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيري: الجنس (ذكور - أناث) والعمر (اقل من 35 سنة - أكثر من 35 سنة)

لتحقيق هذا الهدف استخرج الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الجنس، العمر تبين من الجدول (8) بعدم وجود فروق في العواطف المُقنعة تعزى للجنس، حيث كانت القيمة المحسوبة (1,032) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,83) وتبين كذلك بعدم وجود فروق في العواطف المُقنعة تعزى للعمر، حيث كانت القيمة المحسوبة (0,010)، أصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,83)، بينما تبين عدم وجود فروق في يعزى للتفاعل بين متغيري الجنسي والعمر والجدول رقم (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

نتيجة التحليل التباين الثنائي لدرجات مقياس العواطف المُقنعة بالنسبة للجنس والعمر

الدالة	قيمة ف		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	3,83	1,032	42,023	1	42,023	الجنس
غير دالة		,010	6,87	1	6,87	العمر
غير دالة		,542	10,269	2	10,269	الجنس*العمر
			9,713	396	3846,379	الخطأ
				398	3866,177	الكلية

يعزو الباحث نتيجة البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العواطف المُقنعة لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغيري العمر والجنس وهو ما يمكن تفسيره في ضوء الطبيعة المهنية المشتركة التي تحكم أداء المرشدين داخل البيئة التربوية، إذ إن متطلبات الدور الإرشادي تفرض على جميع المرشدين بغض النظر عن خصائصهم الديموغرافية الالتزام بمعايير سلوكية وانفعالية مقارنة تقوم على ضبط التعبير الانفعالي والحفاظ على التوازن في المواقف المهنية المختلفة كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن استعمال العواطف المُقنعة لا يرتبط بالمرحلة العمرية أو بالنوع الاجتماعي بقدر ما يرتبط بطبيعة العمل الإرشادي ذاته الذي يتطلب قدراً من التحكم الانفعالي المستمر عند التعامل مع الطلبة والمواقف الحساسة، وبذلك فإن الخبرات المهنية المتراكمة والأنظمة المؤسسية قد تسهم في توحيد أساليب تنظيم الانفعال بين المرشدين مما يقلل من تأثير العمر والجنس في هذا المتغير.

الهدف الثالث: التعرف على الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين

أشارت نتائج التحليل أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على المقياس بلغ (64.554) درجة، بانحراف معياري قدره (11.247) وعند اختبار دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (60) درجة، تبين أن الفرق كان دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (2,597)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (165). وتشير هذه النتائج إلى أن المرشدين التربويين يعانون من الاجهاد المهني ويوضح الجدول (8) نتائج هذا التحليل.

الجدول (8) الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الاجهاد المهني

الدالة (0,05)	القيمة التائية t		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	2,597	60	11,247	64,554	166	الاجهاد المهني

يعزو الباحث النتيجة في ضوء نظرية الاحتراق النفسي التي قدمها ماسلاش وجاكسون (1981) التي تشير إلى أن المرشدين التربويين يعانون من مستوى ملحوظ من الإجهاد المهني وهو ما يتسق مع افتراضات نظرية ماسلاش وجاكسون التي ترى أن المهن القائمة على التفاعل الإنساني المباشر تعد من أكثر المهن عرضة للإجهاد والاحتراق النفسي، فالمرشد التربوي يواجه ضغوطاً مهنية متعددة تتمثل في كثرة الأعباء الوظيفية وتنوع المشكلات النفسية والسلوكية للطلبة، إضافة إلى متطلبات المؤسسة التربوية وتوقعات أولياء الأمور مما يفرض عليه استنزاف انفعالي مستمر، وإن استمرار التعرض لمصادر الضغط دون توفر الدعم المهني الكافي أو آليات فعالة للتخفيف من الضغوط يؤدي إلى تنامي مشاعر الإرهاق والانهاك النفسي وهو ما يعد أحد الأبعاد الرئيسة للإجهاد المهني وفق هذا النموذج النظري، وقد يدفع هذا الوضع بعض المرشدين إلى تبني أساليب تكيف دفاعية تقلل من اندماجهم الانفعالي في العمل في محاولة للحفاظ على التوازن النفسي.

الهدف الرابع: التعرف على الاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيري: الجنس (ذكور - أناث) والعمر (اقل من 35 سنة- أكثر من 35 سنة)

لتحقيق هذا الهدف استخرج الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيري الجنس، والعمر تبين من الجدول (9) عدم وجود فروق في الاجهاد المهني تعزى للجنس، حيث كانت القيمة المحسوبة (0,059)، وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,83)، كذلك عدم وجود فروق بالنسبة للعمر، حيث كانت القيمة المحسوبة (0,81)، أصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,83)، كذلك تبين عدم وجود فروق يعزى للتفاعل بين متغيري الجنسي والعمر والجدول رقم (9) يوضح ذلك.

جدول رقم (9) نتيجة التحليل التباين الثنائي لدرجات مقياس الاجهاد المهني بالنسبة للجنس والعمر

الدالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	المجدولية	المحسوبة				
غير دالة	3,83	059,	49,662	1	49,662	الجنس
غير دالة		0.81	6,369	1	6,369	العمر
غير دالة		1,22	65,760	2	65,760	الجنس*العمر
			28,329	396	11218,121	الخطأ
				398	11417,750	الكلية

تشير نتائج البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإجهاد المهني لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغيري العمر والجنس، وهو ما يمكن تفسيره في ضوء الطبيعة المشتركة للضغوط المهنية التي يتعرض لها جميع المرشدين داخل البيئة التربوية، إذ إن مصادر الإجهاد المهني مثل كثافة الأعباء الوظيفية، وتعدد الأدوار، وضغوط التفاعل المستمر مع الطلبة، تعد عوامل عامة لا تميز بين المرشدين باختلاف أعمارهم أو جنسهم كما أن متطلبات العمل الإرشادي تفرض مستويات متقاربة من الاستنزاف النفسي والانفعالي على جميع العاملين في هذا المجال، بغض النظر عن خصائصهم الديموغرافية فطبيعة المهام الإرشادية وما تتضمنه من مسؤوليات أخلاقية ومهنية قد تسهم في توحيد تجربة الإجهاد المهني بين المرشدين مما يحد من تأثير

العمر أو الجنس في هذا المتغير وعليه فإن تشابه مستويات الإجهاد المهني بين المرشدين يعكس خضوعهم لظروف تنظيمية متقاربة وتوقعات مهنية موحدة تسهم في إضعاف أثر الفروق الفردية.

الهدف الخامس: التعرف على دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين العواطف المُقنعة والاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين لغرض التعرف على العلاقة بين العواطف المُقنعة والاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين. تم حساب العلاقة الارتباطية وفقاً لمعامل بيرسون، إذ تبين أن معامل الارتباط دالة احصائياً لأن القيمة المحسوبة البالغة (4,499) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96)، النتائج كما موضحة في الجدول (10).

جدول (10) يبين معامل الارتباط المحسوبة بين العواطف المُقنعة والاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

المتغيرات	معامل الارتباط	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة
العواطف المُقنعة والاجهاد المهني	0,312	4,499	1,96	دالة

يشير الباحث في ضوء النتائج الاحصائية الى وجود علاقة ارتباطية بين العواطف المُقنعة والاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين وهو ما يمكن تفسيره بأن لجوء المرشد إلى كبح أو إخفاء مشاعره الحقيقية أثناء المواقف المهنية يعد مصدر إضافي للضغط النفسي والانفعالي فاستمرار ضبط التعبير الانفعالي يتطلب جهد نفسي متواصل مما يسهم في استنزاف الموارد الانفعالية للمرشد ويزيد من احتمالية شعوره بالإجهاد المهني

كما تعكس هذه العلاقة طبيعة العمل الإرشادي القائم على التفاعل الإنساني المكثف، إذ يضطر المرشد في كثير من الأحيان إلى إظهار مشاعر مهنية منظمة تتوافق مع متطلبات الدور الوظيفي حتى وإن تعارضت مع مشاعره الداخلية ويؤدي هذا التباين بين المشاعر الحقيقية والمشاعر المعلنة إلى حالة من التوتر الداخلي تسهم تدريجياً في ارتفاع مستويات الإجهاد المهني.

الاستنتاجات: Conclusio

- 1 - إن المرشدين التربويين بشكل عام يستعملون العواطف المُقنعة عندما يتعرضون إلى مواقف انفعالية أثناء العمل وعدم وجود فروق بالنسبة للجنس والعمر.
- 2- إن المرشدين التربويين بشكل عام يعانون من الاجهاد المهني في عملهم وعدم وجود فروق بالنسبة للجنس والعمر.
- 3- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العواطف المُقنعة والاجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

التوصيات: Recommendations

- 1- تصميم برامج تدريبية متخصصة تستهدف تنمية مهارات تنظيم الانفعال لدى المرشدين التربويين مع التركيز على بدائل صحية للعواطف المُقنعة بما يسهم في تقليل الاستنزاف الانفعالي والحد من الإجهاد المهني.
- 2- توفير جلسات إشراف إرشادي دوري داخل المدارس او من خلال قسم الاعداد والتدريب لدعم المرشدين نفسياً ومهنياً، بما يساعدهم على التعامل مع الضغوط وتحسين أدائهم.
- 3- إعادة النظر في الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق المرشدين التربويين وتنظيم المهام بما يحقق توازناً بين متطلبات العمل وقدرات المرشد النفسية والانفعالية للحد من مصادر الإجهاد المهني المزمن.
- 4- تضمين مهارات العناية بالذات والصحة النفسية ضمن خطط التنمية المهنية المستمرة للمرشدين التربويين بما يعزز قدرتهم على مواجهة الضغوط المهنية دون الاعتماد المفرط على كبح الانفعالات.
- 5- تشجيع إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات وسيطة أو معدلة مثل الدعم الاجتماعي والرضا الوظيفي واستراتيجيات المواجهة لفهم أعمق للعلاقة بين العواطف المُقنعة والإجهاد المهني لدى المرشدين التربويين.

المقترحات:

- 1- اجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين العواطف المُنْعَمَة ومتغيرات اخرى (التقاول، سمات الشخصية مستوى الطموح، اساليب المرح، المرونة العقلية).
- 2- اجراء دراسة تطويرية حول الاجهاد المهني لدى عينة من المدرسين في الاختصاصات المختلفة لمعرفة مدى تطورها خلال التقدم في العمر.

المصادر

- منصور، علي سلمان. (2025). التحيز الوهمي الإيجابي وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلبة المرحلة المتوسطة. *مجلة واسط للعلوم الإنسانية*، 21(2)، 723–744. <https://doi.org/10.31185/wjfh.Vol21.Iss2.969>
- Aloe, A. M., Shisler, S. M., Norris, B. D., Nickerson, A. B., & Rinker, T. W. (2014). A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. *Educational Research Review*, 12, 30–44. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.05.003>.
- Arens, A. K., & Morin, A. J. S. (2016). **Relations between teachers' emotional exhaustion and students' educational outcomes.** *Journal of Educational Psychology*, 108(6), 800–813. <https://doi.org/10.1037/edu0000105>.
- Bottiani, J. H., Duran, C. A. K., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). **Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices.** *Journal of School Psychology*, 77, 36–51. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>.
- Butler, E. A., Egloff, B., Wilhelm, F. H., Smith, N. C., Erickson, E. A., & Gross, J. J. (2003). **The social consequences of expressive suppression.** *Emotion*, 3, 48–67.
- Chung US, Rim HD, Lee YH, Kim SH.(2003) **Comparison of reliability and validity of three Korean versions of the 20-Item Toronto Alexithymia Scale.** *Korean J Psychosom Med* 11(1):77–88.
- Clark, M. S., & Finkel, E. J. (2005). **Willingness to express emotion: The impact of relationship type, communal orientation, and their interaction.** *Personal Relationships*, 12, 169–180.
- Constantinou E, Panayiotou G, Theodorou M.(2014) **Emotion processing deficits in alexithymia and response to a depth of processing intervention.** *Biol Psychol* 103:212–22. doi: 10.1016/j.biopsycho.2014.09.011.
- Davis, T. L. (1995). **Gender differences in masking negative emotions: Ability or motivation?** *Developmental Psychology*, 31, 660–667.
- Freyberger H.(1977) **Supportive psychotherapeutic techniques in primary and secondary alexithymia.** *Psychother Psychosom* (1977) 28(1/4):337–42. doi: 10.1159/000287080
- Gilmour, A. F., Sandilos, L. E., Pilny, W. V., Schwartz, S., & Wehby, J. H. (2022). **Teaching students with emotional/behavioral disorders: Teachers' burnout profiles and classroom management.** *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 30(1), 16–28. <https://doi.org/10.1177/10634266211020258>.
- Gökçen E, Frederickson N, Petrides KV.(2016) **Theory of mind and executive control deficits in typically developing adults and adolescents with high levels of autism traits.** *J Autism Dev Disord* (2016) 46:2072–87. doi: 10.1007/s10803-016-2735-3.

- Helmes E, McNeill PD, Holden RR, Jackson C.(2008) **The construct of alexithymia: Associations with defense mechanisms.** J Clin Psychol (2008) 64(3):318–31. doi: 10.1002/jclp.20461.
- Hochschild, Arlie Russell (2012), "**Preface to the 2012 edition**", in Hochschild, Arlie Russell (ed.), **The managed heart: commercialization of human feeling**, Berkeley: University of California Press, p. x, [ISBN 978-0-520-27294-1](#)
- Lambert, R. G., McCarthy, C. J., Fitchett, P. G., & Eyal, M. (2018). **Examining elementary teachers' risk for occupational stress: Associations with teacher, school, and state policy variables.** *Teachers College Record*, 120(12), 1–42. <https://doi.org/10.1177/016146811812001205>.
- Levant RF, Hall RJ, Williams CM, Hasan NT.(2009) **Gender differences in alexithymia.** Psychol Men Masc 10(3):190–203. doi: 10.1037/a0015652
- Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schuler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2021). **Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal.** *Social Psychology of Education*, 24(2), 441–464. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09605-8>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). **The measurement of experienced burnout.** *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Mason O, Tyson M, Jones C, Potts S.(2005) **Alexithymia: Its prevalence and correlates in a British undergraduate sample.** Psychol Psychother 78 (1):113–25. doi: 10.1348/147608304x21374.
- Pandey R, Mandal MK. (1997)**Processing of facial expressions of emotion and alexithymia.** Br J Clin Psychol 36(4):631–3. doi: 10.1111/j.2044- 8260.1997.tb01269.x.
- Pressley, T., & Ha, C. (2022). **Teacher exhaustion during COVID-19: Exploring the role of administrators, self-efficacy, and anxiety.** *Teacher Educator*, 57(1), 61–78. <https://doi.org/10.1080/08878730.2021.1995094>.
- Ryan, S. V., von der Embse, N. P., Pendergast, L. L., Saeki, E., Segool, N., & Schwing, S. (2017). **Leaving the teaching profession: The role of teacher stress and educational accountability policies on turnover intent.** *Teaching and Teacher Education*, 66, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.016>.
- Vagaeva, O., Efremkina, I., Likina, E., Liusev, V., & Osipova, N. (2020). **The subjective view of teachers: The connection between emotional burnout and the quality of the educational process.** Paper presented at the SHS Web of Conferences.
- Wilkinson, Sophie (21 December 2018). "**Why was everyone talking about emotional labour in 2018?**". BBC. Retrieved 9 June 2020.
- Williams, Claire (2003). "**Sky Service: The Demands of Emotional Labour in the Airline Industry**". *Gender, Work & Organization*. 10 (5): 513–550. [doi:10.1111/1468-0432.00210](#). [ISSN 1468-0432](#).
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>