



التعاطف والاعتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مركز مدينة أربيل

نوينة ياسين محمد^١ - يوسف حمه صالح مصطفى^٢

nwenar.mohammed@su.edu.krd - yousif.mustafa@su.edu.krd

^{٢+١} قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة صلاح الدين - أربيل، إقليم كردستان، عراق

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى التعاطف والاعتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين داخل مركز مدينة أربيل، والتعرف على دلالات الفروق في كل من متغيرات الدراسة مستويات التعاطف والاعتراب الوظيفي بحسب متغير الجنس، والكشف عن العلاقة بين التعاطف والاعتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياس جولاي وفارينجتون (Jolliffe & Farrington, 2006) لقياس التعاطف ومقياس بن زاهي (2007) لقياس الاعتراب الوظيفي. ثم طبقا للمقياسين على عينة البحث بعد التحقيق من الخصائص السيكومترية للمقياسين من حيث الصدق والثبات.

ويشمل مجتمع الدراسة جميع المرشدين التربويين في المدارس الحكومية وغير الحكومية (الأساسية والإعدادية) داخل مركز مدينة أربيل للعام الدراسي (2024-2025)، وتكونت عينة البحث من (233) مرشداً اختيروا بطريقة عرضية من كلا الجنسين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

وجود مستوى مرتفع دال إحصائياً من التعاطف ووجود مستوى منخفض دال إحصائياً من الاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث ككل، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التعاطف بحسب متغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاعتراب الوظيفي بحسب متغير الجنس لصالح الذكور، ووجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين التعاطف والاعتراب الوظيفي لدى عينة البحث، وفقاً لهذه النتائج قام الباحثان بعرض مجموعة توصيات ومقترحات في الدراسة.

كلمات مفتاحية: التعاطف، الاعتراب الوظيفي، المرشد التربوي.

Empathy, Occupational Alienation Among Educational Counselors In Erbil City.

Nwenar Yaseen Mohammed¹ - Yousif Hamasalih Mustafa²

¹⁺²Department of Psychology, College of Arts, University of Salahaddin, Erbil, Kurdistan Region, Iraq.

Abstract

The aim of the research is to investigate the levels of empathy and occupational alienation in sample study, to investigate differences in empathy and occupational alienation based on gender variable (male and female), and to investigate the correlation between empathy and occupational alienation among educational counselors in Erbil City.

To achieve aims of the study, the researchers used Jolliffe and Farrington scale (2006) to measure empathy, and the Ben Zahi scale (2007) to measure occupational alienation, and they applied scales after confirming the psychometric characteristics such as validity and reliability.

The research population include all educational counselors in public and private schools inside Erbil city, and the study sample consisted of (233) counselors of both genders, selected through accidental sampling.

The research found the following results:

- There is a high level of empathy and a low level of occupational alienation among educational counselors in Erbil city.
- There are statistically significant differences in the level of empathy according to gender variable in females, while there are statistically significant differences in the level of occupational alienation in males.
- There is a statistically significant negative correlation between empathy and occupational alienation among sample study.

Keywords: Empathy, Alienation, Occupational Alienation, Educational Counselors.

مشكلة البحث

تتزايد الضغوط والأزمات النفسية والاجتماعية يوماً بعد يوم بسبب تعقيد الحياة وتقدم المجتمع والتكنولوجيا وضعف العلاقات الحميمة بين الناس، ولذلك يتعرض الإنسان في عصرنا هذا إلى المزيد من الضغوط النفسية والمشكلات الاجتماعية والتي تستدعي معالجتها والتصدي لها علمياً.

ويواجه الطلبة أيضاً العديد من المشكلات والأزمات النفسية والأكاديمية والاقتصادية والتربوية التي تؤثر سلباً على تحصيلهم وأدائهم الدراسي، ولأن الطلبة يشكلون شريحة مهمة من هذا المجتمع ويتعرضون إلى تلك الضغوط والمشكلات، فهم بحاجة إلى مزيد من الاهتمام والتعاطف ولا سيما من قبل المرشدين التربويين.

ويعد التعاطف مهارة إرشادية يُبديها المرشدون إزاء الطلبة الذين يتعرضون لمشكلات نفسية واجتماعية وينعكس المستوى المنخفض من التعاطف لدى المرشد سلباً على الجلسات الإرشادية بينه وبين الطلبة؛ حيث الافتقار إلى فهم مشاعر وتجارب وآلام ومعتقدات الطلبة عندما يعبرون عنها أثناء تلك الجلسات.

وقد يكون الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين أحد العوامل المؤدية إلى ضعف في عملية التواصل الايجابي مع الطلبة الذين هم بحاجة إلى الإرشاد النفسي حيث يعاني المرشدون التربويون في مدارسهم من قلة الاهتمام من قبل إدارات المدارس وعدم تخصيص مكان للعمل خاص بهم مما قد سبب ذلك حالة من ضعف الشعور بالانتماء والولاء والرضى للمهنة وبالتالي حالة من الاغتراب الوظيفي.

ويتحرى البحث الحالي عن طبيعة هذه المتغيرات (التعاطف والاغتراب الوظيفي) لدى المرشدين التربويين في مركز مدينة أربيل من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- 1- ما هو مستوى التعاطف والاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مركز مدينة أربيل؟
- 2- ما هي طبيعة العلاقة بين التعاطف والاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مركز مدينة أربيل؟

أهمية البحث:

يُعد التعاطف من المهارات الإرشادية الأساسية التي تؤدي دوراً فاعلاً في إدارة الجلسات النفسية والإرشادية. إن بناء العلاقة هي الخطوة الأولى في عملية العلاج والإرشاد النفسي، ويجب أن تكون هذه العلاقة مبنية على التعاطف لذلك يسمي إيفي وآخرين (Ivey et al., 2018) هذه المرحلة بالعلاقة التعاطفية (Empathetic Relationship) (Ivey et al., 2018, 183).

وأشار بيك (Beck, 2011) إلى أن المهارات الإرشادية بما فيها العبارات التعاطفية (Empathetic Statement) تُعد عاملاً في تطوير العلاقة العلاجية في العلاج السلوكي المعرفي (Beck, 2011, 18). وبحسب "روجرز" Rogers (1902-1987)م، فإن تعبير المعالج عن التقدير الإيجابي غير المشروط، والتطابق، والتعاطف الدقيق يشكل المكونات الضرورية والكافية للنمو الشخصي الإيجابي والشفاء (healing) (Flanagan & Flanagan, 2003, 8).

وأشار ميلر وآخرين (Miller, al, et., 2005) إلى أن التعاطف عامل أساسي في 30% من العوامل المشتركة التي تؤدي إلى نجاح المقابلة والإرشاد والعلاج النفسي (Ivey et al., 2018, 66).

وقد تناولت دراسات نفسية متعددة العلاقة بين مفهوم التعاطف وبين متغيرات نفسية أخرى. حيث بينت دراسة (أحمد، 2004) وجود علاقة موجبة دالة بين التعاطف والرضى المهني لدى الأخصائي النفسي- المدرسي (كحيلة، مرتكوش، 2022، 143).

وأشار دراسة روزيكزا (Rużyczka, 2023) إلى وجود علاقة موجبة دالة بين التعاطف والصمود النفسي لدى متخصصون في الرعاية النفسية (Rużyczka, 2023, 404).

وقد بينت دراسة (شحادة، 2016) إلى وجود علاقة عكسية دالة بين التعاطف الوجداني والنرجسية ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التعاطف ورضى المهني لدى المرشدين النفسيين (شحادة، 2016، 99).

وقد أظهرت دراسة بال (Pal, 2024) وجود علاقة ارتباطية طردية دالة بين التعاطف والانفتاح على الخبرة وصحة الضمير والانبساطية والانسجام أو الحميمية (المقبولية) والالتزان الانفعالي وأظهرت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التعاطف والميكافيلية والسايكوباثية والنجسية لدى عينة من الراشدين (Pal, 2024, 1455).

وبينت دراسة كاناكيا وبهنسالي (Kanakia & Bhansali, 2024) وجود علاقة إيجابية دالة بين الرفاهية النفسية والتعاطف لدى طلبة الجامعة (Kanakia & Bhansali, 2024, 4784).

أما الاغتراب فهو ظاهرة نفسية تنتشر بين الأفراد في أغلب المجتمعات البشرية، ومن أبعاد الاغتراب فقدان السيطرة، أو العجز، وهو شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، والشعور باللامعنى، أي أن الفرد يفتقر إلى من يوجه سلوكه وهنا يشعر الفرد بالفراغ الوجودي، كما أن من مظاهر الاغتراب العزلة الاجتماعية وهنا يشعر الفرد بالغربة والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع (أبو الهيجاء، 2013، 4).

ويُعد الاغتراب الوظيفي موضوعاً جديراً بالدراسة حيث يشير إلى حالة سلبية تتولد لدى الأفراد ازاء المؤسسات التي يعملون فيها حيث الشعور بعدم الانتماء والولاء لمكان العمل.

وقد بينت دراسات نفسية متعددة وجود علاقة بين مفهوم الاغتراب الوظيفي وبعض المتغيرات النفسية الأخرى. وأظهرت دراسة (عبدالمالك وتوماري، 2021) وجود علاقة عكسية دالة بين الاغتراب الوظيفي والإنجاز لدى عمال المركب الصناعي للمطاحن الكبرى (عبدالمالك وتوماري، 2021، 94).

وبينت دراسة (صابر، 2009) وجود علاقة موجبة دالة بين الإجهاد المهني والاضطراب المهني لدى الأطباء العامون العاملون بالمستشفيات العمومية (صابر، 2009، 213).

وقد أظهرت دراسة (بحر وأبو سلطان، 2013) وجود علاقة موجبة دالة بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة (بحر وأبو سلطان، 2013، 208).

وبينت دراسة سيرون وآخرين (Siron et al., 2015) وجود علاقة عكسية دالة بين الاغتراب الوظيفي والرضى الوظيفي الخارجي والداخلي لدى الكادر التدريسي في الكليات والمعاهد التقنية العراقية (Siron et al., 2015, 70).

وبينت دراسة كل من شيرين وشيرين (ŞİRİN & ŞİRİN, 2015) وجود علاقة عكسية دالة بين أبعاد الاغتراب الوظيفي (العجز واللامعنى والانعزال والاضطراب المدرسي) والرضى عن الحياة لدى المعلمين التربية البدنية (ŞİRİN & ŞİRİN, 2015, 6).

وفي دراسة (الطيّار، 2024) ظهرت علاقة سالبة دالة بين الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض (الطيّار، 2024، 94).

وفي دراسة (عبدالله وابراهيم، 2017) لم تظهر علاقة ارتباطية دالة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (عبدالله وابراهيم، 2017، 97).

وعلى وفق ما سبق عرضه يمكن الإشارة إلى أن التعاطف والاغتراب الوظيفي موضوعان مهمان لهما تأثير دالّ في أكثر مجالات حياة الفرد وسلوكه وكيفية تعامله مع ذاته والآخرين وتجلّى أهمية الدراسة الحالية ايضاً في علاقة متغيري البحث (التعاطف والاغتراب الوظيفي) بمتغيرات النفسية متعددة فضلاً عن الدراسة ربما تعد بحسب علم الباحثين من الدراسات الرائدة في المجتمع الكوردستاني.

أهداف البحث:

يهدف الباحثان في بحثهما الحالي إلى التعرف على ما يأتي:

- 1- مستويات (التعاطف والاعترا ب الوظيفي) والتعرف على دلالات الفروق بين الأوساط الحسابية للمتغير وأوساطهما الفرضية لدى المرشدين التربويين في مدارس مركز مدينة أربيل.
- 2- دلالات الفروق في مستويات التعاطف والاعترا ب الوظيفي بحسب متغير الجنس.
- 3- معاملات الارتباط بين التعاطف والاعترا ب الوظيفي للعينة ككل.

حدود البحث

تشمل الحدود الزمانية والمكانية للبحث الحالي المرشدين التربويين في مركز مدينة أربيل للعام دراسي (2024-2025).

تحديد المصطلحات

1 – التعاطف (Empathy)

هناك تعريفات عديدة لمفهوم التعاطف منها:-

تعريف قاموس الجمعية النفسية الأمريكية (APA, 2015) هو فهم شخص ما من خلال إطاره المرجعي وليس إطارك المرجعي الخاص، أو تجربة مشاعر هذا الشخص وإدراكاته وأفكاره بشكل غير مباشر (APA, 2015, p. 365) وتعريف جولاي فارينجتون (Jolliffe & Farrington, 2006): هو القدرة على فهم وتجربة مشاعر الآخرين (Villadangos et al., 2016, 323).

التعريف الإجرائي لمفهوم التعاطف: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس التعاطف المُعد في البحث الحالي.

2- الاعترا ب الوظيفي (Occupational Alienation)

سليمان وآخرون (2018) هو حالة نفسية سلبية يعاني الفرد فيها من شعوره بعدم الرضا الوظيفي يصاحبه مشاعر مختلطة من العجز واليأس والإحباط وفقدان المعنى والهدف لوجوده ولما يقوم به من أعمال ومهام مع إحساسه بالظلم وعدم العدالة في بيئة العمل، ورغبته في العزلة عن الآخرين " وفي الوقت (الطيّار، 2024، 100). تعريف بن زاهي (2007): هو ما يعانيه العامل (المرشد التربوي) من مظاهر الشعور بالعجز والعزلة وفقد المعايير، وغياب معنى العمل والتشاؤم وعدم الرضا (بن زاهي، 2007، 22). التعريف الإجرائي للاعترا ب الوظيفي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الاعترا ب الوظيفي المستخدم في البحث الحالي.

4- المرشد التربوي (Educational Counselor)

هو الشخص يتم إعداده مهنيّاً (نظريّاً وعلميّاً) ويتم تزويده بالمعلومات العلمية والمهارات المهنية والأكاديمية والتطبيقية في أقسام علم النفس بالجامعات، ويتم تدريبه في مراكز الإرشاد النفسي. والعيادات النفسية، وفي المدارس، ويتم تحت إشراف الاستاذة والخبراء (الزاملي، 2011، 7).

الاطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم التعاطف

استخدم في الأصل مفهوم التعاطف عن طريق "ليبس" Theodor Lipps (1851-1914)م عام (1897) وفي بداية الأمر دخلت كلمة التعاطف بلفظة المانية (Einfühlung) التي تعني (in feeling) بمعنى في الشعور، ثم ظهرت لأول مرة كلمة التعاطف عام (1909) باللغة الإنكليزية عندما ترجمها عالم النفس البريطاني "إدوارد تيتشنر" Edward

Titchener (1867-1927) م إلى كلمة (Empathy) كمختصر من اللغة الإغريقية (Pathos=feeling) (em=in)، وهو مفهوم قديم اكتسب هذا المعنى الجديد (الزامي والياسري، 2022، 1309).

ويشير ريزكيانتي وآخرين (Rizkyanti et al., 2025) أي أن التعاطف هو القدرة على فهم ومشاركة وجه نظر ومشاعر الآخرين، ويعد أمراً أساسياً في مختلف جوانب التفاعل الإنساني (Rizkyanti et al., 2025، 2).

ويرى "هاينز كوهوت" Heinz Kohut (1913-1981) م إن التعاطف هو الأداة التقييمية، وهو القدرة على وضع أنفسنا في مكان الآخرين، والتفكير في تجاربهم، والشعور بها كما لو كانت تجاربنا الخاصة، عندها فقط يمكننا أن نفهمهم (Ryckman, 2008، 241-242).

وجاء في قاموس كامبريدج لعلم النفس (The Cambridge Dictionary of Psychology, 2009) أن التعاطف هو القدرة على فهم وجهة نظر شخص آخر بحيث يشارك المرء مشاعر الشخص الآخر وإدراكاته وأفكاره (Matsumoto, 2009، 180).

ويشير (شهادة، 2016) إلى أن التعاطف عبارة عن وسيلة أساسية لمساعدة المرشد النفسي على تكوين العلاقة المهنية مع المسترشدين بهدف تخليصهم من المشاعر السلبية والتوترات الشديدة، إضافةً إلى دورها في كسب ثقة الآخر والتأثير عليه (شهادة، 2016، 10).

وبحسب نظرية "روجرز" Rogers (1902-1987) م للشخصية إن التعاطف هو القدرة على فهم تجربة شخص آخر معرفياً وانفعالياً (Kowalski & Westen, 2011، 467).

أبعاد التعاطف:

أشار جولاي وفارينجتون (Jolliffe & Farrington, 2006) إلى أن التعاطف يتكون من:

- 1- التعاطف المعرفي (Cognitive Empathy): هو القدرة على فهم مشاعر فرد آخر.
- 2- التعاطف الوجداني (Affective Empathy): هو القدرة على تجربة مشاعر فرد آخر (Kahn, 2014، 16).

النظريات التي تناولت التعاطف:

نظرية فرويد

ينظر "فرويد" Freud (1856-1939) م إلى التعاطف بأنه حالة من التوحد (تقمص) (Identification)، فالتوحد نشاط لا شعوري مبني على الغريزة، ومشروط بخبرات الطفولة، إذ إن الإنسان له حاجة غريزية للتوحد، وهذه الحاجة تجعله يدافع عن نفسه، ويرى (فرويد) أن التعاطف طريقة للتواصل والفهم، لأنه يربط الفهم مع الشعور بالتشابه أو التماثل، فعندما يشعر الفرد بأنه أقل تشابهاً أو تماثلاً مع الأشخاص الآخرين فإنه يجد أن التعاطف أمر لا يمكن الاعتماد عليه، فالتوحد يشعر الفرد بقيمته، ويعلمه كيف يستمتع بالألفة والارتباط مع الآخرين، ويجعله قادراً على التواصل معهم من خلال إحساسه بحاجة الخاصة وحاجة الآخرين، ومن خلال التعاطف يستطيع أن يتحرك من شخصية إلى أخرى ومن (أنا إلى أنا) أخرى. فالأطفال وحسب ما يرى (فرويد) لا يكسبون معاييرهم من التدريب فحسب، وإنما من التوحد أو التقمص، فهم يميلون إلى أن لا يفعلوا ما يقوله أبائهم، بل يقلدون ما يرونه أمامهم، إذا فالأطفال مقلدون أكثر من التزامهم بتنفيذ ما يؤمرون به (فودة وياسين، 2017، 47).

نظرية أدلر

يهتم "أدلر" Adler (1870-1939) م بمفهوم التعاطف، ويعرفه بأنه القدرة على الرؤية بأعين الآخرين والاستماع بأذان الآخرين. وبحسب علم النفس الفردي أن التعاطف والفهم هما من حقائق الشعور الاجتماعي والانسجام مع

الكون، ويعتمد التعاطف أو التوحد دائماً على درجة الاهتمام الاجتماعي فهو أحد جوانب الاهتمام الاجتماعي وهو ضروري للغاية لتحقيق الحياة الاجتماعية (Ansbacher & Ansbacher, 1956, 14-36). وهكذا تتفق دراسة كرانداال (Crandall, 1981) مع هذا المنظور التي ظهرت وجود علاقة موجبة بين الاهتمام الاجتماعي والإيثار والتفاؤل بالمستقبل والتعاون والتعاطف (Sharf, 2012, 152).

نظرية روجرز

وبين روجرز أن هناك ثلاث صفات أساسية في المعالج: الدفء (Warmth) والأصالة أو الصدق (genuineness) وخاصة التعاطف والفهم العاطفي، ويتضمن التعاطف وضع نفسك في مكان شخص آخر ونقل فهمك لمشاعر هذا الشخص ووجهات نظره. ويظهر المعالجون التعاطف من خلال عكس مشاعر عملائهم، وعلى مستوى أعمق، من خلال توقع المشاعر التي لم يعبر عنها عملاؤهم بعد (Oltmanns & Emery, 2012, 64). ويرى روجرز أن التعاطف يستعمل للحصول على معلومة حول الجانب الذاتي لدى الأشخاص الآخرين ويقود إلى فهم الآخرين أيضاً، فالتعاطف محاولة وعي الذات لفهم الخبرات الإيجابية والسلبية غير المفهومة في ذات الشخص الآخر، والمهم فيه دقة التعاطف لأن الهدف من التعاطف هو تقدير الفهم للشخص الآخر ويعتمد على استخدام الخيال في علاقته معه (الخولي، 2023، 168).

وقد دعمت بعض البحوث نظرية روجرز وهذه حول أهمية التعاطف في الإرشاد والعلاج النفسي، وأظهرت دراسة لافيرتي وآخرين (Lafferty et al., 1989) أن المعالجين الأقل تأثيراً يميلون إلى الحصول على درجات أقل في التعاطف مقارنة بأقرانهم الأكثر تأثيراً في العلاج (Trul, 2005, 305).

الثاني: الاغتراب الوظيفي (Occupational Alienation)

مفهوم الاغتراب

إن المقابل للكلمة العربية اغتراب هو الكلمة الإنجليزية (Alienation) والكلمة الفرنسية (Aliénation) وفي الألمانية (Entfremdung) (زكري، 2020، ص 14). تعود الجذور الأولى لكلمة الاغتراب إلى أصول لاتينية وهي (Alienato) حيث كانت تستعمل للدلالة على معانٍ كثيرة أوضحها المفكر (ريتشارد شاخ) فيما يلي: إن الأصل اللاتيني لكلمة اغتراب هو (Alienato)، ويستمد هذا الاسم معناه من فعل (Alienare) بمعنى تحويل شيء ما لملكية شخص آخر، أو الانتزاع، أو الإزالة. وهذا الفعل مستمد بدوره من فعل آخر هو (Alienus) أي ينتمي إلى شخص آخر أو يتعلق به. وهذا الفعل الآخر مستمد بصفة نهائية من لفظ (Alius) الذي يعني الآخر سواء كاسم، أو كصفة (نعيمه، 2013، 4). كما ويعد "فروم" (Fromm 1980-1900) م أول من قدم مفهوم الاغتراب في إطار نفسي إنساني، فهو يرى أن الإنسان هنا يكون غريباً عن نفسه وعن مجتمعه وعن الأفعال التي تصدر عنه فيفقد سيطرته عليها وتتحكم فيه فلا يشعر بأنه مركز لعالمه ومتحكم في تصرفاته (العروقي، 2014، 14).

ويرى "كارل يونغ" (Karl Jung 1961-1875) م إن الاغتراب نتيجة استخدام القناع (Persona) كثيراً وهذا يؤدي إلى صعوبة تجربة المشاعر الحقيقية (Sharf, 2012, 89). ومن ناحية أخرى، يمكن أن تتطور مشاعر النقص، والاغتراب، والوحدة عندما يشعر الشخص بعدم القدرة على الارتقاء إلى المعايير المتوقعة منه (Ellis et al., 2009, 150). ويرى "اريكسون" (Erikson 1994-1902) م أن الاغتراب هو تشتت الأنا الناتج عن عدم قدرة الفرد على صياغة وتطوير وجهة نظر متماسكة نحو العالم، أو تكوين موقف منه، مقابل ذلك هو هوية الأنا التي تعني موقف الفرد الواضح تجاه العالم، وفهم واضح لدوره فيه (عزوزة، 2016، 17).

وبحسب روجرز إن الاغتراب نتيجة التقدير المشروط (Conditional Regard) الذي يؤدي ذلك إلى فقدان الاتصال مع النفس والشعور بالاغتراب النفسي (Sharf, 2012, 211).

النظريات النفسية التي تناولت الاغتراب:

نظرية فرويد

أشار "فرويد" Freud (1856-1939)م مؤسس نظرية التحليل النفسي إلى أن الاغتراب هو الأثر الناتج عن الحضارة حيث أن الحضارة التي أوجدها الفرد جاءت متعاكسة ومتعارضة مع تحقيق أهداف ورغبات وما يصبو إليه. والاغتراب ينشأ نتيجة الصراع بين الذات وضوابط المدنية الحضارية حيث تتولد عند الفرد مشاعر القلق والضيق عند مواجهة الضغوط الحضارية بما تحمل من تعاليم وتعليمات مختلفة، مما يدفعه إلى اللجوء إلى الكبت كآليات دفاعية لتلجأ (الأنا) إليها كحل للصراع الناشئ بين رغبات الفرد وأحلامه وبين تقاليد المجتمع وضوابطه، ومن الطبيعي أن يكون هذا حلاً تلجأ إليه (الأنا) مما قد يؤدي إلى مزيد من الشعور بالقلق والاغتراب. لذا فإن " فرويد " يعتقد بأن الحضارة قامت على حساب مبدأ اللذة ولم تقدم للإنسان سوى الاغتراب (عزوزة، 2016، 26).

وقد توصل السيد شتا (1974) إلى ثلاثة أنواع من الاغتراب النفسي وهي: اغتراب الهو واغتراب الأنا واغتراب الأنا الأعلى، وتحصل حالة الاغتراب النفسي حينما تنفصل وظيفة إحدى المكونات الثلاثة هذه من المكونين الآخرين، ويبدأ الشخص مغترباً حينئذ عندما لا تعمل تلك المكونات بشكل متناغم (زليخة، 2012، 357-358).

نظرية أريك فروم:

ويرى "فروم" Fromm (1900-1980)م في تاريخ الحضارة الغربية ومع اكتساب الناس المزيد من الحرية، أصبحوا يشعرون بالوحدة والتهميش والاغتراب. وعلى العكس من ذلك، كلما قلّت الحرية التي يتمتع بها الناس، كلما ازدادت مشاعر الانتماء والأمان لديهم. وبحسب فروم إن الناس في القرن العشرين حققوا قدراً أعظم من الحرية مقارنة بأي عصر آخر، ومع ذلك فقد شعروا بالوحدة والتهميش والاغتراب أكثر مما شعر به الناس في القرون الماضية (Schultz, 2005, 177).

وميز "فروم" الشخصية بين التوجهات المنتجة والتوجهات غير المنتجة، فالتوجهات غير المنتجة هي التي تحمل في طياتها حالات الاغتراب، وتشمل بأربع توجهات وهي: الآخذة والاستغلالية والإدخالية (الانغماسية) والتسويقية (أحمد، 2017، 23).

مفهوم الاغتراب الوظيفي

ولأن المتغير الأساسي الآخر في البحث الحالي هو الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين لذا ارتأى الباحث تناول هذا المفهوم بالتفصيل وكالاتي:

يصف الباحثون الاغتراب الوظيفي بالاغتراب عن التحكم (فقد القوة)، ويقصد به أيضاً الاغتراب الانتاجي والاغتراب الاستهلاكي، ويعرفه عبدالحميد (1992) بأنه الشعور بالانفصال النسبي عن العمل ببعض متعلقاته أو جميعها (بحر وأبو سلطان، 2013، 182).

فقد ماركس (1844-1861)م وويبر (1926-1947)م أفكارهم حول مفهوم الاغتراب الوظيفي بأنه حالة (أو شعور) تكون فيها الوظيفة خارجية بالنسبة للفرد أي ليست ذات قيمة ومعنى، والتي نتجت عن عدم وجود استقلالية في العمل (شودود، 2021، 3).

ويرى الحمداني (2009) أن الاغتراب الوظيفي هو إحساس الفرد بانعدام فاعليته وأهميته ووزنه في البيئة المهنية بسبب عدم تطابق أفكاره وقيمه ومعتقداته وأهدافه وطموحاته ورغباته مع الآخرين ومع الواقع الذي يعيشه داخل المدرسة، وشعوره أن اتساق القيم التي يخضع لتأثيرها أصبحت نسبية ومتناقضة وغامضة ومتغيرة باستمرار وبسرعة الأمر الذي يدفعه إلى سلوك يتسم باليأس والعزلة المهنية والعجز واللامعنى (ياس، 2022، 463). كما ويشير عادل (2020) إلى أن الاغتراب الوظيفي هو اغتراب العاملين عن ذواتهم في نشاط العمل، وعندما يفضي العمل للاغتراب فإنه لا يتيح الفرصة للتعبير عن قدراته وكوأمته ومن ثم يصير العمل مملا، ولا يساعد على النمو الشخصي (عادل، 2020، 172).

والاغتراب الوظيفي هو عبارة عن مجموعة من المشاعر السلبية تجاه العمل تكون نتيجة المجموعة من العوامل أهمها شعور العامل بفقدان نتاج عمله، ويؤدي ذلك بدوره إلى عدم تحقيق الإشباع الذاتي للفرد (عبدالله وعبدالله، 2020، 144).

وبحسب (هوى وآخرون) إن الاغتراب الوظيفي هو حالة أو شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها، فارتفاع درجة الاغتراب تشير إلى علاقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة (مروان، 2022، 46).

أبعاد الاغتراب الوظيفي

وأشار منصور بن زاهي (2007) إلى أن الاغتراب الوظيفي يتكون من ستة أبعاد هي: العجز- الانعزالية- اللامعيارية- اللارضا - التشاؤم- اللامعنى (بن زاهي، 2007، 109).

1- العجز (Powerlessness): يعرف أحيانا باسم " اللاقة" وهو شعور الفرد بأنه لا حول له ولا قوة، ونقص قدرته على السيطرة على سلوكه وعلى التحكم أو التأثير في مجريات الأمور الخاصة به (عبدالمالك وتوماري، 2021، 27).

2- الانعزالية (Isolation): ويقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي، والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة، وبالبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم (عزوزة، 2016، 18).

3- اللامعيارية: وتعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه (بن زاهي، 2007، 26).

4- اللارضى (Dissatisfaction): ويرى الباحث أن اللارضى هو عدم شعور المرشد التربوي بالراحة النفسية مع طلبته وزملائه وعدم الشعور بالانتماء للمدرسة التي يعمل فيها.

5- اللامعنى: ويعني أن المرشد التربوي لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية، كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها، ودلالاتها ومعقوليتها ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية (عبدالله وابراهيم، 2017، 25-26).

6- التشاؤم: وهو إحساس الفرد بعدم الطمأنينة وتوقع الفشل وسوء الحظ في كل شيء، وإحساسه دائما بالخطر، ويبدو المستقبل أمامه كئيبا موحشا (بن زاهي، 2007، 24).

الدراسات السابقة:

دراسات تناولت التعاطف				
الباحث والسنة	عنوان البحث	المقياس	العينة	النتائج

دراسة (الشريف والمحفوظ، 2021)	مهارة التعاطف لدى عينة من العاملين في مجال الدعم النفسي في محافظة اللاذقية في ضوء بعض المتغيرات.	مقياس جيفرسون (Jifferson, 2012)	(80) عامل.	- وجود مستوى مرتفع من المهارة التعاطف لدى عينة البحث بشكل دال. - وجود فروق دالة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث ومتغير عدد سنوات خبرة لصالح ذوي خبرة الأقل.
دراسة (حافظ ومطروود، 2019)	التفكير الثنائي وعلاقته بأبعاد التعاطف لدى المرشدين التربويين.	مقياس مارك ديفيز (Davis, 1980)	(250) مرشد ومرشدة	- وجود مستوى مرتفع بشكل دال من التفكير الثنائي وأبعاد التعاطف لدى المرشدين التربويين. - وجود فروق دالة في بعدي (الاخذ بمنظور الآخر، الاهتمام التعاطفي) تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث وعدم وجود فروق دالة في بعدي (التخيل والضائقة أو كرب الشخصي). - وجود علاقة سلبية دالة بين التفكير الثنائي وبعدي (التخيل والضائقة الشخصية)، أما لا توجد علاقة دالة بين التفكير الثنائي وبعدي (الاخذ بمنظور الآخر، الاهتمام التعاطفي) لدى عينة البحث.
دراسة باهض وعبدالرزاق (2018)	الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالتعاطف والانفتاح على الخبرة.	ميهربيان وابستين (Mehrabian & Epstein, 1972)	(200) مرشد تربوي	- المرشدين التربويين يتمتعون ب (الكفاية المهنية) و(التعاطف) و(الانفتاح على الخبرة). - وجود علاقة ايجابية دالة بين الكفاية المهنية والتعاطف والانفتاح على الخبرة.
دراسة شحادة (2016)	التعاطف والنرجسية وعلاقتهما بالرضى المهني لدى عينة من المرشدين النفسيين في مدارس محافظة دمشق الرسمية	مقياس دافيدكارسوج وجون مايير (JohnMayer & Caruso, David, 1998)	(159) مرشد نفسي	- وجود مستوى مرتفع من التعاطف الوجداني والرضى المهني، ومستوى منخفض من النرجسية. - وجود علاقة ايجابية دالة بين التعاطف والرضى المهني، وعلاقة عكسية دالة بين التعاطف والنرجسية، وعلاقة عكسية دالة بين النرجسية والرضى المهني. - وجود فرق دال بين المرشدين التربويين على مقياس التعاطف الوجداني تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح المرشدين ذوي سنوات خبرة الأكثر.
دراسات تناولت الاغتراب الوظيفي				
دراسة (ياس، 2022)	الأداء المهني وعلاقته باغتراب الوظيفي والتنظيمي لدى المرشدين التربويين	مقياس من بناء الباحث.	(200) مرشد ومرشدة.	- وجود مستوى مرتفع من لأداء المهني والاعتراب الوظيفي والمناخ التنظيمي بشكل دال. - وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين الأداء المهني والاعتراب الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى عينة البحث.
دراسة (عبدالله وابراهيم، 2017)	الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالرضا عن الحياة	مقياس بن زاهي (2009)	(55) مرشد.	- لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة لدى عينة البحث.

دراسة شيرين وشيرين (ŞİRİN & ŞİRİN, 2015)	علاقة بين مستويات الرضى عن الحياة والاعتراب الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية	مقياس ايلما (Elma) (2003)	(179) معلم.	- علاقة سلبية بين الاعتراب الوظيفي وأبعاده (العجز، واللامعنى، والعزلة، والاعتراب المدرسي) والرضى عن الحياة. - إن الاعتراب الوظيفي وأبعاده قادراً على التنبؤ سلبياً بالرضى عن الحياة لدى عينة البحث	- لا توجد فروق دالة لدى مستشاري التوجيه في درجة الشعور بالاعتراب الوظيفي حسب الجنس.
دراسة (أبو الهيجاء، 2013)	مظاهر الاعتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم	مقياس من تطوير الباحثة.	(250) مرشد ومرشدة	- وجود مستوى منخفض من مظاهر الاعتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين. - عدم وجود فروق دالة في مستوى الاعتراب الوظيفي تعزي لمتغير الجنس. - وجود فروق دالة بحسب متغير سنوات خبرة لصالح المرشدين التربويين الذين لديهم خبرة من سنة إلى أقل من 5 سنوات على مجال فقدان السيطرة.	- لا توجد فروق دالة لدى مستشاري التوجيه في درجة الشعور بالاعتراب الوظيفي حسب الجنس.

إجراءات البحث ومنهجيته

يتضمن الفصل الحالي الإجراءات المنهجية التي اتبعها الباحثان لتحديد مجتمع البحث واختيار عينته، وتحديد خصائصه، ويتضمن أيضاً مقاييس البحث وخصائصها السيكمترية، والمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وصولاً إلى النتائج وعلى النحو الآتي:

أولاً: منهجية البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في البحث الحالي لكونه أنسب المناهج وأكثرها ملائمة لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات والكشف عن الفروق فيما بينها من أجل الوصف والتحليل للظاهرة المدروسة. اذ يعد هذا المنهج من أساليب البحث العلمي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً ليوضح مقدار هذه الظاهرة النفسية أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (أحمد، 2021، 28).

ثانياً: مجتمع البحث:

يتكون المجتمع الإحصائي للبحث الحالي من المرشدين التربويين في مركز مدينة أربيل للعام الدراسي (2024-2025) بواقع (481) مرشداً تربوياً، منقسمين على (374) مرشدة، و(107) مرشد.

ثالثاً: عينة البحث:

تألفت العينة من (233) مرشداً تربوياً من كلا الجنسين، تم اختيارهم بطريقة عرضية - الصدفة (Accidental Style) وزعت عليهم الاستمارات الخاصة بمقياس التعاطف والاعتراب الوظيفي.

رابعاً: أدوات البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث اعتمد الباحثان في جمع البيانات من عينة البحث على استخدام مقياس جولاييف وفارينجتون (Jolliffe & Farrington, 2006) لمقياس التعاطف وتبني مقياس بن زاهي (2007) لمقياس الاعتراب الوظيفي.

1- مقياس التعاطف

لغرض قياس متغير التعاطف لدى المرشدين التربويين تم الاعتماد من الباحثين على المقياس جولاييف وفارينجتون (Jolliffe & Farrington, 2006) لقياس مستوى التعاطف، ويتكون 6 مقياس جولاييف وفارينجتون (Jolliffe & Farrington, 2006) من (20) فقرة مع خمسة بدائل للإجابة (أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق ولا أختلف، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، ويتألف المقياس من مقياسين فرعيين الأول لقياس التعاطف المعرفي وبواقع (9) فقرات (3 - 6 - 9 - 10 - 12 - 14 - 16 - 19 - 20)، والثاني لقياس التعاطف الوجداني وبواقع (11) فقرات (1 - 2 - 4 - 5 - 7 - 8 - 11 - 13 - 15 - 17 - 18).

الخصائص السيكومترية لمقياس التعاطف:

لغرض التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس التعاطف فقد اتُبِعَ الإجراءات الاتية:

- الصدق (Validity)

ويعد الصدق الخاصية الأكثر أهمية لأي اختبار، فهو يبين ما إذا كان المقياس يقيس حقاً ما يؤمل أن يقيسه. ويجب الانتباه إلى أن الصدق يفترض الثبات، لكن العكس ليس صحيحاً. فالمقاييس قد تكون ثابتة ولكنها ليست صادقة. أما المقاييس الصادقة فيجب أن تكون ثابتة (نظمي، 2001، 180).

• الصدق الظاهري (Face Validity):

بهدف التحقق من الصدق الظاهري لمقياس التعاطف قام الباحثان بعرض الاستبيان على (6) خبراء (الملحق-1) من المختصين في مجال علم النفس، وبعد الاتفاق على صلاحية فقرات المقياس ستبقى على الفقرات كما هي (20)، حيث لم يُجر عليها سوى بعض التعديلات الموصى بها من قبل الخبراء، وصلت النسبة المئوية لقبولهم ومصادقتهم على صلاحية فقرات المقياس إلى (86%)، وبهذا تم التحقق من الصدق الظاهري.

- مؤشرات ثبات المقياس

وقد جرى التحقيق من ثبات مقياس التعاطف بطريقتين:

• طريقة التجزئة النصفية:

قام الباحثان بإيجاد معامل الثبات بطريقة (التجزئة النصفية) وذلك بتقسيم الفقرات المقياس إلى الفقرات الفردية والزوجية، إذا طبقت الأداة على عينة مكونة من (40) مرشدين التربويين، فبلغ قيمة معامل الارتباط بيرسون التعاطف (0.80) عند مستوى دلالة (0.01)، وبعد تعديله بمعادلة (سييرمان براون) تبين أن معامل الثبات للمقياس يساوي (0.88) مما يشير ذلك إلى معامل ثبات دال ويتمتع بدرجة عالية من الثبات الداخلي.

• طريقة "الاتساق الداخلي" (Internal Consistency)

لاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ على (40) استمارة وأشارت النتائج إلى أن معامل الفا كانت (0.74).

مقياس التعاطف بصورته النهائية:

بعد الإجراءات السابقة تم الحصول على مقياس التعاطف يتمتع بالخصائص السيكومترية من الصدق والثبات، وأصبح المقياس بصيغته النهائية يتألف من (20) فقرة مع خمسة بدائل للإجابة.

2- مقياس شعور بالاغتراب الوظيفي

لغرض قياس متغير الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين تم الاعتماد الباحث على المقياس بن زاهي (2007) لهذا الغرض، ويتكون المقياس من (26) الفقرة مع خمسة بدائل للإجابة (أشعر تماماً، أشعر، أحياناً، لا أشعر، لا أشعر أبداً)، وستة أبعاد (العجز، الانعزالية، اللامعيارية، اللارضا، التشاؤم، اللامعنى).

الخصائص السيكومترية لمقياس شعور بالاغتراب الوظيفي

لغرض التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس الاغتراب الوظيفي فقد أُتُبِعَتْ الإجراءات الاتية:

• الصدق الظاهري:

بههدف التحقق من الصدق الظاهري لفقرات مقياس الاغتراب الوظيفي عرضت على (6) خبيراً من المختصين في مجال علم النفس (الملحق-1)، وكانت نسبة اتفاق الخبراء (86%) على صلاحية أغلب الفقرات بصورة عامة وهذه النسبة تعد معياراً مقبولاً وقَدِّمَ إعادة صياغة بعض فقرات الأداة على وفق ملاحظات الخبراء وحذفت الفقرات رقم (25-26)، وعليه تم الإبقاء على (24).

- مؤشرات ثبات المقياس:

• الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

قام الباحثان بإيجاد معامل الثبات بطريقة (التجزئة النصفية) وعلى أساس الفقرات الفردية والزوجية، إذا طبق الأداة على عينة مكونة من (40) مرشدين التربويين، فبلغ قيمة معامل الارتباط بيرسون الاغتراب الوظيفي (0.85) عند مستوى دلالة (0.01)، وبعد تعديله بمعادلة (سيرمان براون) تبين أن معامل الثبات للمقياس يساوي (0.918) مما يشير ذلك إلى معامل ثبات دال ويتمتع بدرجة عالية من الثبات الداخلي.

• طريقة "الاتساق الداخلي" (Internal Consistency)

لاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ على (40) استمارة وأشارت النتائج إلى أن معامل ألفا كانت (0.93).

مقياس شعور بالاغتراب الوظيفي بصورته النهائية:

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي من حيث الصدق والثبات، أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق بصيغته النهائية يتألف من (24) فقرة مع خمسة بدائل للإجابة.

المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحثان برنامج (SPSS) في معالجة بيانات البحث إحصائياً في تحليل البيانات الخاصة بالنتائج وشملت هذه المعالجات الإحصائية:

1. الاختبار التائي لعينة واحدة : T-test one sample case

استخدم لاختبار الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقاييس البحث والمتوسط الفرضي لها.

2. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T-test For Two Independent Sample

استخدام لاستخراج القيمة التائية للتمييز ومقارنة في متغيرات الديموغرافية.

3. معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient

استخدام لحساب ثبات استجابات أفراد العينة على المقياس، علاقة درجة الفقرة بالدرجات الكلية للمقياس، وطبيعة العلاقات بين متغيرات البحث.

4. معادلة كرونباخ للاتساق الداخلي Alpha Cronbach For Internal Consistency

استخدمت لحساب معامل الثبات والاتساق الداخلي لل فقرات.

5. معامل الانحدار المتعدد الادخال Enter Multiple Regression

استخدمت لحساب التنبؤ المتغيرات المستقل بالمتغير التابع.

6. معادلة سيرمان براون (Sperman-Brown Formula)

استخدم لتعديل معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والفقرات الزوجية لكلا المقياسين (التعاطف) و(الاغتراب الوظيفي) عند حساب الثبات لهما بطريقة التجزئة النصفية، لأن حساب الثبات لنصف المقياس ولذا يصحح بهذه المعادلة.

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج ومناقشتها على وفق الاهداف المحددة مسبقاً في البحث الحالي وعلى النحو الآتي:
الأول: مستويات (التعاطف والاغتراب الوظيفي) والتعرف على دلالات الفروق بين الأوساط الحسابية للمتغير وأوساطهما الفرضية لدى المرشدين التربويين في مدارس مركز مدينة أربيل.

1- التعاطف

لأجل التحقق من هذا الهدف تمت معالجة البيانات الواردة في البحث باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة -One (Sample T- Test) وقد أظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً بين الوسط الحسابي لمتغير التعاطف لدى أفراد العينة البالغ (73.16) درجة بانحراف معياري البالغ (7.01) درجة، والوسط الفرضي للمقياس البالغ (60) درجة. وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (28.66) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) وبدلالة إحصائية (0.05) كما موضح في الجدول (1).

الجدول (1) الاختبار التائي لعينة واحدة لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابي والفرضي لمقياس التعاطف والاغتراب الوظيفي للعينة الكلية.

المتغيرات	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	الوسط الفرضي	قيمة التائية المحسوبة	مستوى دلالة
التعاطف	233	73.16	7.01	232	60	28.66	0.05
الاغتراب الوظيفي		44.05	14.92		72	-28.58	0.05

مما يشير ذلك إلى أن مستوى التعاطف مرتفع بشكل دالة وبدلالة الوسط الفرضي للمقياس لدى عينة البحث. ربما يعزى ذلك إلى أن المرشدين يسعون إلى تطوير مهارة التعاطف لديهم من خلال الممارسة والبحث عن المعلومات ذات الصلة بهذه المهارة عن طريق المتابعة والقراء، فضلاً عن مشاركتهم في دورات الإرشاد التربوي تقيمها وزارة التربية في الإقليم بشكل مستمر، علماً بأن أغلب المرشدين هم في خريج اقسام التربية وعلم النفس في جامعات الإقليم ومادة الإرشاد النفسي من المواد الأساسية التي تناولها في دراستهم الجامعية.

وقد تساوت هذه النتيجة مع نتائج دراسات (باهض، 2018)، و(شحادة، 2016)، و(العجيلي، 2016) الذي بينت وجود مستوى مرتفع دال من التعاطف لدى المرشدين التربويين.

2- الاغتراب الوظيفي

وفيما يتعلق بمتغير (الاغتراب الوظيفي) فقد تبين أن المتوسط الحسابي لدى العينة البالغ (44.05) درجة وبانحراف معياري قدره (14.92)، وهو أصغر من الوسط الفرضي البالغ (72) وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (28.66) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) مما يشير ذلك إلى أن الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين في مستوى منخفض بشكل دال بمستوى (0.05) وكما هو موضح في جدول رقم (9).

ويرى الباحثان أن المرشدين التربويين أكثر قدرة على التوافق المهني ويمكنهم مواجهة الأزمات والضغوط المهنية والمواقف السلبية في مدارسهم بصورة سليمة مما قد يوضح ذلك المستوى المنخفض لديهم من الاغتراب الوظيفي. وقد اتفقت نتائج دراسات (أبو الهيجاء، 2013)، و(بن زاهي، 2009)، و(عادل، 2020)، (سعيد، 2017)، و(هاشم وجبار، 2022)، و(مروان، 2022)، و(الطيبار، 2024) التي بينت وجود مستوى منخفض من الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين وآخرين.

ويرى الباحثان أن مستوى منخفض من الاغتراب الوظيفي يجعل المرشدين التربويين أكثر فعالية في مهنتهم والتزاماً بالمعايير الأخلاقية في وظيفتهم والشعور بالارتياح مع طلبتهم وزملائهم مما ينعكس ذلك بصورة ايجابية على أدائهم الإرشادي.

ويرى (أبو الهياج، 2013) أن انخفاض مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين يعود إلى توفر دورات تدريبية يخضع لها المرشد التربوي منذ ممارسته هذه الوظيفة. مما يجعلهم أكثر معرفة وقدرة على ممارسة عملهم وكذلك يمكنهم من التعامل مع ما يواجهونه من صعوبات أثناء ممارسة العمل ويعددهم لمعرفة المعايير والقوانين التي تحكم مهنتهم وتزيد من وعيهم وانتماءهم لتلك الوظيفة (أبو الهياج، 2013، ص 80).

ثانياً: دلالات الفروق في مستويات التعاطف والاغتراب الوظيفي بحسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس وسنوات خبرة ونوع المدرسة والحالة الزوجية) للعينة ككل.

ومن أجل التعرف على الفرق في مستوى التعاطف لدى العينة بحسب متغير الجنس، فقد استخدم التحليل إحصائي (t-test) - للعينتين المستقلتين على وفق مقارنة المتوسط الحسابي للذكور في التعاطف لدى المرشدين التربويين البالغ (69.80) وبانحراف معياري قدره (6.41) مع المتوسط الحسابي للتعاطف للإناث البالغ (79.74) وبانحراف معياري قدره (6.72) وبقيمة تائية محسوبة البالغة (5.39)، والتي تشير إلى وجود فرق دال في مستوى التعاطف لصالح الإناث عند مستوى دلالة (0.001)، كما يبين في الجدول (2).

الجدول (2) الاختبارات التائية لدلالات الفروق في التعاطف والاغتراب الوظيفي بحسب متغير الجنس

المتغيرات	المتغيرات الديموغرافية		العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	القيمة التائية محسوبة	مستويات الدلالة
التعاطف	الجنس	ذكور	76	69.80	6.41	231	5.39	دالة 0.001
		إناث	157	79.74	6.72			
الاغتراب الوظيفي	الجنس	ذكور	76	48.82	15.13	231	3.48	دالة 0.001
		إناث	157	41.73	14.30			

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (العبيدي، 2011)، و(نمر، 2012)، و(ستار، 2019) (أبو الديار، 2020)، و(الشريف ومحفوظ، 2021)، و(كحيلة ومرتكوش، 2022)، و(غريز والعدوان، 2022)، و(حسين ونمر، 2022)

و(Supervía, et al., 2023)، و(الأنصاري وأبو عقل، 2023) التي أظهرت وجود فروق دالة تعزى لمتغير الجنس في التعاطف لصالح الإناث.

ومن أجل التعرف على الفرق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العينة بحسب متغير الجنس، فقد استخدم التحليل إحصائي (t - test) للعينتين المستقلتين على وفق مقارنة المتوسط الحسابي للذكور في الاغتراب الوظيفي لمرشدين التربويين البالغ (48.82) وبانحراف معياري قدره (15.13) مع المتوسط الحسابي للاغتراب الوظيفي للإناث البالغ (41.73) وبانحراف معياري قدره (14.30) وبقيمة تائية محسوبة البالغة (3.48)، والتي تشير إلى وجود فروق دالة في مستوى الاغتراب الوظيفي لصالح الذكور عند مستوى دلالة (0.001) كما يبين في الجدول (10).

وتتفق مع هذه نتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كل من (فضالة، 2010)، وسعيد (2017)، و(الصلال والشايع، 2020)، و(شيماء، 2021)، التي بينت وجود فروق دالة في الاغتراب الوظيفي بحسب الجنس لصالح الذكور.

ثالثاً: معامل الارتباط بين التعاطف والاغتراب الوظيفي للعينة ككل.

لتحقيق هذا الهدف استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لإيجاد الارتباط بين متغيرات البحث (التعاطف والاغتراب الوظيفي) لدى العينة ككل. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة دال عند مستوى دلالة (0.01) بين التعاطف والاغتراب الوظيفي كما هو مبين في الجدول (3).

الجدول (3) معامل الارتباط بين التعاطف والاغتراب الوظيفي لدى العينة البحث.

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى دلالة
التعاطف	-0.24	0.01
الاغتراب الوظيفي		

ويشير ذلك إلى وجود علاقة عكسية دالة بين التعاطف والاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين. فقد ظهر بأنه كلما زاد التعاطف لدى المرشدين قل الاغتراب الوظيفي والعكس صحيح.

وقد تعد هذه النتيجة منطقية نفسياً وذلك لأنه لا يمكن من المرشد التربوي الذي يعاني من الاغتراب الوظيفي أن يكون مهتماً متعاطفاً مع مشاعر المسترشدين من الطلبة الذين يعانون من حالات نفسية سلبية.

وتتفق نتيجة هذه دراسة مع دراسة (Cui et al., 2023) التي بينت وجود علاقة عكسية بين التعاطف والاغتراب الوظيفي لدى الممرضات الصينيات خلال جائحة كوفيد 19.

التوصيات (Recommendations)

وعلى وفق ما أسفرت عنها نتائج البحث الحالي يوصى الباحثان بما يأتي:

1- إقامة الدورات من قبل وزارة التربية والتعليم عن المهارات الإرشادية منها التعاطف وكيفية التعبير وإظهاره في الجلسات الإرشادية ويجب أن يتم تقديم هذه الدورات من قبل معالجين ومرشدين معتمدين من الناحية النظرية والتطبيقية لتطوير مهارة التعاطف بشكل أفضل خصوصاً لدى الذكور.

2- تحسين ظروف عمل المرشدين من قبل إدارات المدارس وتوفير غرفة خاصة مناسبة لهم وتجنيد المزيد من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية، لأن عددهم في أغلب المدارس غير مناسب مقارنة بعدد طلبة، على الرغم من أن بعض المدارس تفتقر إلى وجود مرشدين.

3- على الأقسام النفسية التركيز على الدروس العملية وتدريب الطلبة عملياً على المهارات الإرشادية وإدارة الجلسات والتقنيات الإرشادية.

المقترحات (Suggestions)

- 1- التعاطف والإنهاك النفسي لدى الأطباء النفسيين.
- 2- التعاطف والانسجام الزوجي لدى الموظفين والموظفات.
- 3- الاغتراب الوظيفي وأساليب التعامل مع ضغوط الحياة لدى مديري المدارس في الإقليم.
- 4- الاغتراب الوظيفي والشعور بعدم العدالة لدى موظفي الجامعة.

المصادر والمراجع

- أبو الديار، مسعد (2020). التعاطف وتقدير الذات وعلاقتهما بالتنمر الإلكتروني لدى عينة من المراهقين. المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد (110)، المجلد الحادي والثلاثون.
- أبو الهيجاء، شريهان أنور محمود (2013). مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية.
- أحمد، نزار زرار (2017). الاغتراب السياسي وعلاقته بالحرمان النسي لدى الشباب في مدينة أربيل. رسالة ماجستير. جامعة صلاح الدين، كلية اداب.
- أحمد، ههلات عبدالواحد (2021). الشخصية الاستقلالية وعلاقتها بإخفاء المشاعر لدى الشباب الجامعي. رسالة ماجستير. جامعة صلاح الدين - كلية الآداب.
- الأنصاري، هيفاء عبد الحسين؛ وأبو عقل، أحمد محمود (2023). التعاطف المعرفي والوجداني وعلاقته بكل من فعالية الذات والعلاقة الوالدية والتحصيل الأكاديمي بين طلاب الجامعة. مجلة التربية، العدد: (200)، الجزء (2).
- باهض، جبار وادي، وعبدالرزاق، محمود شاكر (2018). الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالتعاطف والانفتاح على الخبرة. مجلة الاستاذ، العدد 226، المجلد 3.
- بحر، يوسف عبد عطية، وأبو سلطان، مياسة سعيد محمد (2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد (5).
- بن زاهي، منصور (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطي لقطاع المحروقات. أطروحة دكتوراه. جامعة منتوري – قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم النفس والعلوم التربوية.
- حافظ، سلام هاشم، ومطروود، ميثم كاظم (2019). التفكير الثنائي وعلاقته بأبعاد التعاطف لدى المرشدين التربويين. مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، المجلد الثاني والعشرون، العدد 3.
- الخولي، ايمان عبد الحليم علي (2023). التعاطف الوجداني وعلاقته بفعالية الذات لدى مقدمي الرعاية المنزلية لكبار السن. المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (59).
- الزاملي، عادل رحيم عبد كصاد؛ والياسيري، مصطفى نعيم عبدالله (2022). التعاطف المعرفي لدى المرشدين التربويين. مجلة نسق، مجلد (36)، عدد (2).
- الزاملي، أيمن مصطفى موسى (2011). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية – غزة، كلية التربية، قسم علم النفس.
- زليخة، جديدي (2012). الاغتراب. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (8).
- سعيد، محمد عودة عبدالله (2017). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الدينية. رسالة ماجستير. جامعة الأقصى وأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.

- شحادة، أنس محمد (2016). التعاطف والنجسية وعلاقتها بالرضى المهني لدى عينة من المرشدين النفسيين في مدارس محافظة دمشق الرسمية. رسالة ماجستير. جامعة دمشق، كلية التربية، قسم الإرشاد النفسي.
- شدود، زياد فهد (2021). أثر الاغتراب الوظيفي على مستوى الأداء التنظيمي لشركات الاتصالات الخليوية العاملة في الجمهورية العربية السورية. رسالة ماجستير. الجامعة الافتراضية السورية.
- الشريف، ليلى؛ ومحفوظ، مروة (2021). مهارة التعاطف لدى عينة من العاملين في مجال الدعم النفسي في محافظة اللاذقية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة تشرين. الآداب والعلوم الإنسانية، ج (43)، ع (1).
- شيماء، غضيفي (2015). مركز الضبط وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى معلمين المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير. جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- صابر، بحري (2009). الإجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى الأطباء العاملين العاملون بالمستشفيات العمومية. رسالة ماجستير. جامعة منتوري - قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- الصلال، أملاك سليمان ابراهيم؛ والشايع، علي صالح (2020). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (9)، العدد (1).
- الطيبار، خالد عبدالله (2024). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية. كلية الآداب، جامعة ذمار، ج (6)، ع (2).
- عادل، يوسف خوجة (2020). انقطاع العقد النفسي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الباحثين في المراكز البحثية الجزائرية. أطروحة دكتوراه. جامعة قاصدي ملراح-ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلو التربية.
- عبدالستار، رشا محمد (2019). التفهم المعرفي والانفعالي والقلق الاجتماعي كمنبئات بالبلطجة الإلكترونية لدى المراهقين. المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي، 7 (4).
- عبدالله، فايزة خيرالله ناصر؛ وعبدالله، عادل خيرالله ناصر (2020). ظاهرة الاغتراب الوظيفي (أسبابها، نتائجها، سبل علاجها) بالتطبيق على المؤسسات التعليمية في دولة الكويت. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية. ع (37)، ج (7).
- عبدالله، قبالي؛ وابراهيم، بن كعيبش (2017). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. رسالة ماجستير. جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- عبدالمالك، هاجر، وتوماري، هاجر (2021). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالإنجاز. دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري المطاحن الكبرى- العوينات- تبسة. رسالة ماجستير. جامعة العربي التبسي - تبسة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع.
- العروقي، أسهمان نيهان (2014). الاغتراب النفسي وجودة الحياة لدى الأسرى المحررين المبعدين إلى قطاع غزة ضمن صفقة وفاء الأحرار. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التربية، قسم الصحة النفسية المجتمعية.
- عزوزة، وفاء عبدالعزيز (2016). مظاهر الشعور بالاغتراب النفسي وعلاقتها بمستوى المساندة الاجتماعية لدى طلبة جامعة مصراته. رسالة ماجستير. الأكاديمية الليبية - فرع مصراتة، قسم علم النفس - شعبة التوجيه والإرشاد النفسي.
- فوده، محمد جمال عوض؛ وياسين، حمدي محمد (2017). التعاطف عند الامهات وعلاقتها بمهارات التواصل لدى عينة من ذوي اضطراب الاوتيزم. مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (18).
- كحيلة، ريم خليل، ومرتكوش، شيرين علي (2022). المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتعاطف (دراسة ميدانية لدى العاملين في دور رعاية المسنين في مدينة اللاذقية). مجلة جامعة البعث، المجلد 44، العدد 34، ص 129-160.
- مروان، فاطنة (2022). المسار المهني وعلاقته بالاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية بالمعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص بالجلفة. رسالة ماستر، جامعة زيان عاشور بالجلفة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- نظمي، فارس كمال (2001). الاعتقاد بعدالة العالم وعلاقته بالثقة الاجتماعية المتبادلة لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير. كلية الآداب، جامعة بغداد.
- نعيمة، وابل (2013). الاغتراب عند كارل ماركس. الأبيان: مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع.

ياس، علي محسن (2022). الأداء المهني وعلاقته باغتراب الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى المرشدين التربويين. مجلة الجامعة العراقية، ع (57)، ج (2).

Ansbacher, Heinz L. & Ansbacher, Rowena R. (1956). *The Individual Psychology of Alfred Adler*. 1st Edition. New York: Basic Books. INC.

Beck, Judith S. (2011). *Cognitive Behavior Therapy: Basics and Beyond*. Second Edition. New York: The Guilford Press.

Ellis, Albert & Abrams, Mike & Abrams, Lidia D. (2009). *Theories of Personality: Critical Perspectives*. California: SAGE Publication, Inc.

Flanagan, John Sommers & Flanagan, Rita Sommers (2003). *Clinical interviewing*. Third Edition. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Ivey, Allen E. & Ivey, Mary Brandford & Zalaquett, Carlos P. (2018). *Intentional Interviewing and Counseling*. 9th Edition. Boston: Cengage Learning.

Kahn, R. E. (2014). *Affective and Cognitive Empathy Deficits Distinguish Primary and Secondary Variants of Callous-Unemotional Youth*. Dissertation. University of New Orleans

Kanakia, Priyansi & Bhansali, Neha (2024). The Relationship between Psychological Wellbeing, Perceived Parental Autonomy Support & Empathy Amongst Outstation Indian College Student. *The International Journal of Indian Psychology*. Volume 12, Issue 2.

Kowalski, Robin & Westen, Drew (2011). *Psychology*. 6th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Matsumoto, David (2009). *The Cambridge Dictionary of Psychology*. New York: Cambridge University Press.

Oltmanns, Thomas F. & Emery, Robert Emery. (2012). *Abnormal Psychology*. 7th Edition. New York: Pearson.

Pal, Rahul (2024). To Explore the Associations between Different Personality Patterns and Empathy among Adults. *The International Journal of Indian Psychology*. Volume 12, Issue 3.

Rizkyanti, Charyna Ayu & Hermansyah, Eka & Wijayanti, Zaima Bunga (2025). The basic Empathy Scale: Validation of Empathy Measurement of Pesantren Students in Indonesia. *Jurnal Pemikiran and Penelitian Psikologi*. Volume 30, Nomor 1.

Rużyczka, Ewa Wilczek (2023). EMPATHY AND RESILIENCE IN HEALTH CARE PROFESSIONALS. *ACTA NEUROPSYCHOLOGICA*. Vol. 21, No. 4, 395-410.

Ryckman, Richard M. (2008). *Theories of Personality*. 9th Edition. USA: Thomson Wadsworth.

Schultz, D. & Schultz S. L. (2005). *Theories of Personality*. USA: Thomson Wadsworth

Sharf, Rechard S. (2012). *Theories of Psychotherapy and Counseling: Cases and Concepts*. USA: Brooks / Cole Cengage Learning.

ŞİRİN, H. D. & ŞİRİN E. F. (2015). The Relationship between Life Satisfaction levels and Work Alienation in Physical Education Teachers. *Asian Journal of Instruction*. 3 (2). P. 1-14.

Siron, R. B. & Muttar, A. Kh. & Ahmad, Z. A. (2015). The Relationship between Work Alienation and Job Satisfaction Among the Academic Staff in the Iraqi Technical Colleges and Institutes. *European Journal of Social Sciences – Volume 48 , Number 1*.

- Supervía, P. U. & Bordas, C. S. & Robres, A. Q. & Blasco, R. L. & Cosculluela C. L. (2023). Empathy, self-esteem and satisfaction with life in adolescent. Children and Youth Services Review 144 (2023) 106755.
- Trull, Timothy J. (2005). Clinical Psychology. 7th Edition. Belmont: Thomson Wadsworth.
- VandenBos, Gary R. (2015). APA Dictionary of Psychology. American Psychological Association, Washinton DC.
- Villadangos, M. & Errasti, J & Amigo, I & Jolliffe, D. & Cueto, E. (2016). Characteristics of Empathy in young people measured by the Spanish validation of the Basic Empathy Scale. Psicothema. Vol. 28.
- Cui, Yi & Yang, Tiange & Zhang, Man & Liu, Na & Liu, Qin & Zhang, Lanfang & Zhang, L. & Yang, H. & Zhang, Y. (2023). Influence of Empathy on work alienation among Chinese nurses during the COVID-19 pandemic: The mediating effect of ego depletion. Frontiers in Psychology.

الملاحق

الملحق (1) أسماء الخبراء (المحكمين) للتحقيق من الصدق الظاهري للمقياسين.

ت	الخبراء	اللقب العلمي	التخصص	الجامعة	الكلية
1	ريزان علي ابراهيم	أستاذ	الصحة النفسية	صلاح الدين/أربيل	الآداب
2	صابر بكر مصطفى	أستاذ	الصحة النفسية	السليمانية	التربية الأساسية
3	مها حسن بكر	أستاذ	الصحة النفسية	صلاح الدين/أربيل	الآداب
4	أراز حكيم رضا	أستاذ مساعد	علم النفس التربوي	صلاح الدين/أربيل	التربية
5	محمد طه حسين	أستاذ مساعد	الشخصية	صلاح الدين/أربيل	الآداب
6	رؤفگار محمد صالح	دكتور	القياس والتقويم وعلم النفس الكلينيكي	صلاح الدين/أربيل	الآداب