



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الادارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

أطروحة دكتوراه طور ثالث في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

من إعداد المترشح: هبية عبد الفتاح

بعنوان

دور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي-دراسة حالة-عينة

من أستاذة وموظفي جامعة غرداية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/01/29

أمام اللجنة المتكونة من السادة الأساتذة:

الإسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بلعور سليمان	أستاذ	غرداية	رئيسا
شرقي مهدي	أستاذ	غرداية	مشرفا ومقررا
خنيش يوسف	أستاذ	الأغواط	مشرفا مساعدا
سايح عبد الله	أستاذ محاضر أ	غرداية	مناقشا
بهاز لويزة	أستاذ محاضر أ	غرداية	مناقشا
لعجالي عادل	أستاذ	الأغواط	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الادارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

أطروحة دكتوراه طور ثالث في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

من إعداد المترشح: هبية عبد الفتاح

بعنوان

دور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي-دراسة حالة-عينة

من أساتذة وموظفي جامعة غرداية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/01/29

أمام اللجنة المتكونة من السادة الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بلعور سليمان	أستاذ	غرداية	رئيسا
شرقي مهدي	أستاذ	غرداية	مشرفا مقرا
خنيش يوسف	أستاذ	الأغواط	مشرفا مساعدا
سايح عبد الله	أستاذ محاضر أ	غرداية	مناقشا
بهاز لويزة	أستاذ محاضر أ	غرداية	مناقشا
لعجالي عادل	أستاذ	الأغواط	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023

# الإهداء:

أهدي هذه الدراسة إلى من كان لي عوناً في السراء والضراء والدي الكريمين بعد الله عز وجل، بحوص هيبه وأمي زهرة هيبه، حفظهما الله وأمدهما الصحة والعافية، إلى إخوتي الأعزاء سندي وعزوتي وسبب بهجتي محمد، مارية، عز الدين، كما لا أنسى أشخاصاً افتقدناهم أعزاء على قلوبنا جدتي، ابن عمتي عمار، وابن خالتي سرور هيبه رحمهم الله على تشجيعاتهم القيمة ودعمهم لي معنوياً وثقتهم في شخصي قبل وأثناء دراسة الدكتوراه.

هيبه عبد الفتاح

# الشكر والتقدير :

أتوجه بالحمد والشكر لله عز وجل الذي منحني القدرة والتمكين والفرصة لمواصلة دراسة الدكتوراه ، كما أشكر والدي على الدعم المقدم من قبلهما في كافة مراحل حياتي العمرية معنويا وماديا، كما لا أنسى المشرف على أطروحتي الأستاذ الدكتور شرقي مهدي لقبوله الإشراف على هذه العمل وعلى كل التوجيهات والنصح والدعم المعنوي الذي أبداه لي والمشرف المساعد الأستاذ الدكتور خنيش يوسف على كل ما قدمه لي طيلة مشواري الدراسي ، كما لا يفوتني أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على قبولهم مناقشة أطروحتي؛ كما لا أنسى أن أتقدم بجزيل الشكر لأساتذة وموظفي جامعة غرداية كل باسمه ومقامه، الذين ساهموا في هذه الدراسة من خلال استجاباتهم الإيجابية للاستبيان المقدم وإجابتهم عليه.

هيبة عبد الفتاح

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من مستوى التوافق المهني و الاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى معرفة الأثر الإحصائي والفروق بالنسبة للمتغيرات الشخصية لدى عينة من أساتذة وموظفي جامعة غرداية والمتكونة من 255 فرداً، منهم 142 منهم أستاذة دائمين، و 113 موظف جلهم من الإداريين؛ ولغرض التحقق من أهداف الدراسة تم استخدام أداة الاستبيان المتعلقة بمقياس التوافق المهني والاحتراق الوظيفي من إعداد الطالب استناداً إلى مجموعة من الدراسات السابقة، حيث تم تحليل البيانات عن طريق أساليب إحصائية تمثلت في التكرارات، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل الانحدار الخطي البسيط، اختبار (T) تست وأنوما للتحقق من الفروق في مستوى التوافق والاحتراق التي تعزى للمتغيرات الشخصية؛

أبلغت النتائج وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني وانخفاض في الاحتراق الوظيفي، وجود فروق في التوافق المهني تعزى لعامل العمر، المسمى الوظيفي، المنصب البيداغوجي، وجود فروق في الاحتراق الوظيفي تعزى لعامل المسمى الوظيفي، المنصب الإداري، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني بجميع أبعاده في التقليل من الاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: توافق مهني، ملائمة مهنية، سوء توافق مهني، احتراق وظيفي، ضغط مهني، ارهاق عاطفي وبدني.

#### **Abstract:**

*This study aimed to investigate the level of vocational adjustment and job burnout among professors and employees at Ghardaia University, comprising 255 individuals, including 142 permanent professors and 113 employees. The study employed a questionnaire tool developed by the student, drawing from previous research. Statistical analysis, including mean and standard deviation calculations, Cronbach's alpha stability coefficient, simple linear regression coefficient, (T) test, and ANOVA, was conducted to assess the impact of personal variables on vocational adjustment and burnout.*

*The findings revealed a high level of vocational adjustment and a decrease in job burnout. Differences in vocational adjustment were linked to age, job title, and pedagogical function. Discrepancies in job burnout were associated with job title, and administrative position. The study concluded that vocational adjustment, across its dimensions, significantly reduces job burnout.*

**Keywords:** *Vocational adjustment, Vocational Matching ,Poor Vocational adjustment ,job burnout, Vocational pressure, Emotional and physical exhaustion.*

## قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	شكر وتقدير
IV	ملخص الدراسة
IV	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ - ط	مقدمة
	<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية للتوافق المهني</b>
02	تمهيد
03	<b>المبحث الأول: التوافق النفسي والعام</b>
03	المطلب الأول: نظريات التوافق النفسي والعام
08	المطلب الثاني: المصطلحات المشابهة للتوافق النفسي وخصائصه
13	المطلب الثالث: أنواع ومظاهر التوافق
18	المبحث الثاني: التوافق المهني
18	المطلب الأول: مفهوم التوافق المهني والمصطلحات المشابهة
26	المطلب الثاني: نظريات التوافق المهني
32	المطلب الثالث: أبعاد التوافق المهني
39	<b>المبحث الثالث: سوء التوافق المهني</b>
39	المطلب الأول: مفهوم وأسباب سوء التوافق المهني
43	المطلب الثاني: آثار سوء التوافق المهني
46	المطلب الثالث: حلول لمشاكل سوء التوافق المهني
52	خلاصة
	<b>الفصل الثاني: الأدبيات النظرية للاحتراق الوظيفي</b>
54	تمهيد

57	المبحث الأول: مفهوم الاحتراق الوظيفي
57	المطلب الأول: تعريف الاحتراق الوظيفي
63	المطلب الثاني: المصطلحات المشابهة للاحتراق الوظيفي
68	المطلب الثالث: مصادر الاحتراق الوظيفي
74	المبحث الثاني: نظريات ومقاييس الاحتراق الوظيفي وكيفية علاجه
74	المطلب الأول: نظريات الاحتراق الوظيفي
78	المطلب الثاني: مقاييس الاحتراق الوظيفي
83	المطلب الثالث: استراتيجيات التعامل مع الاحتراق الوظيفي
89	المبحث الثالث: علاقة التوافق المهني بالاحتراق الوظيفي
89	المطلب الأول: علاقة البعد الذاتي بالاحتراق الوظيفي
90	المطلب الثاني: علاقة البعد المهني والاقتصادي بالاحتراق الوظيفي
94	المطلب الثالث: علاقة البعد الاجتماعي والثقافي بالاحتراق الوظيفي
100	خلاصة
	الفصل الثالث: الأدبيات التطبيقية للتوافق المهني والاحتراق الوظيفي
102	تمهيد
103	المبحث الأول: عرض الدراسات المتعلقة بمتغيري التوافق المهني والاحتراق الوظيفي
103	المطلب الأول: عرض الدراسات باللغة العربية للتوافق المهني والاحتراق الوظيفي
108	المطلب الثاني: عرض الدراسات باللغة الأجنبية للتوافق المهني والاحتراق الوظيفي
115	المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة للتوافق المهني والاحتراق الوظيفي
120	المبحث الثاني: عرض الدراسات المتعلقة بمتغير التوافق المهني
120	المطلب الأول: عرض الدراسات باللغة العربية للتوافق المهني
131	المطلب الثاني: عرض الدراسات باللغة الأجنبية للتوافق المهني
135	المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة للتوافق المهني
141	المبحث الثالث: عرض الدراسات المتعلقة بمتغير الاحتراق الوظيفي
141	المطلب الأول: عرض الدراسات باللغة العربية للاحتراق الوظيفي
146	المطلب الثاني: عرض الدراسات باللغة الأجنبية للاحتراق الوظيفي
155	المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة للاحتراق الوظيفي
158	خلاصة



	الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي على أساتذة وموظفي جامعة غرداية
161	تمهيد
162	المبحث الأول: التعريف بجامعة غرداية
162	المطلب الأول: مراحل نشوء جامعة غرداية
163	المطلب الثاني: مجالات وتخصصات جامعة غرداية
166	المطلب الثالث: تعداد الأساتذة والموظفين بجامعة غرداية
170	المبحث الثاني: منهجية الدراسة
170	المطلب الأول: منهج وإطار الدراسة
173	المطلب الثاني: طريقة البحث وأداة الدراسة
177	المطلب الثالث: عرض الوسائل الإحصائية والتحقق من ثبات المقياس
180	خلاصة
	الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
182	تمهيد
183	المبحث الأول: عرض نتائج الإحصاءات الوصفية
183	المطلب الأول: عرض نتائج البيانات الشخصية
190	المطلب الثاني: عرض نتائج مستوى التوافق المهني
199	المطلب الثالث: عرض نتائج مستوى الاحتراق الوظيفي
198	المبحث الثاني: عرض نتائج الفروق والأثر بين المتغيرات
199	المطلب الأول: عرض الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية
207	المطلب الثاني: عرض الفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية
213	المطلب الثالث: عرض أثر أبعاد التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي
218	المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة
218	المطلب الأول: مناقشة نتائج مستوى التوافق المهني والاحتراق الوظيفي
224	المطلب الثاني: مناقشة الفروق في مستوى التوافق والاحتراق تعزى للمتغيرات الشخصية
233	المطلب الثالث: مناقشة نتائج أثر أبعاد التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي
238	خاتمة
239	اقتراحات الدراسة

240	آفاق الدراسة
240	المراجع
256	الفهرس
271	الملاحق

### قائمة الجداول

الصفحة	المحتوى
22	جدول رقم 01: يوضح أنواع التوافق المهني
32	جدول رقم 02: يوضح مقياس بنجر لدرجات الحرارة المفضلة لكل نوع عمل معين
32	جدول رقم 03: يوضح معايير الشدة الصوت المسموح قياسا بالمدة الزمنية المحددة بالساعات
33	جدول رقم 04: يوضح مقياس يوكش وموس لشدة الإضاءة المتناسب مع نوع العمل
67	جدول رقم 05: يوضح أوجه الاختلاف بين الضغط النفسي والاحتراق الوظيفي
152	جدول رقم 06: يوضح تخصصات الدراسة في جامعة غرداية
155	جدول رقم 07: يوضح عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية موزعين على كلياتهم
156	جدول رقم 08: يوضح رتب الموظفين
161	جدول رقم 09: يوضح حجم العينة الممثل لمجتمع البحث
164	جدول رقم 10: يوضح أقسام وأبعاد مقياس التوافق المهني والاحتراق الوظيفي
164	جدول رقم 11: يوضح ترميز سلم ليكرت الخماسي
165	جدول رقم 12: يوضح قيم المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الخماسي
166	جدول رقم 13: يوضح الاتساق الداخلي المناسب لقيم ألفا كرونباخ
167	جدول رقم 14: يوضح قيم معامل الثابت ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني والاحتراق الوظيفي
172	جدول رقم 15: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس
172	جدول رقم 16: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر
173	جدول رقم 17: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي
174	جدول رقم 18: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
174	جدول رقم 19: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة
175	جدول رقم 20: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي للأساتذة والموظفين
176	جدول رقم 21: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشاغلين للمناصب العلمية

177	جدول رقم 22: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة للشاغلين للمناصب البيداغوجية
178	جدول رقم 23: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة للشاغلين للمناصب البيداغوجية
179	جدول رقم 24: يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الذاتي
180	جدول رقم 25: يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد المهني
182	جدول رقم 26: يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثقافي
183	جدول رقم 27: يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الاقتصادي
185	جدول رقم 28: يوضح محور التوافق المهني ككل بجميع أبعاده
186	جدول رقم 29: يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الاحتراق الوظيفي
188	جدول رقم 30: يوضح نتائج اختبار (T) للعينات المستقلة لمتغير الجنس
189	جدول رقم 31: يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني تعزى لمتغير العمر
189	جدول رقم 32: يوضح اختبار توكي للاختبارات البعدية للتوافق المهني و متغير السن
190	جدول رقم 33: يوضح تحليل التباين الأحادي للتوافق المهني بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية
191	جدول رقم 34: يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي للتوافق المهني بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي
191	جدول رقم 35: يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني بالنسبة للخبرة
192	جدول رقم 36: يوضح تحليل التباين الأحادي للتوافق المهني يعزى لمتغير المسمى الوظيفي
193	جدول رقم 37: يوضح تحليل التباين الأحادي للتوافق المهني يعزى للمناصب التي يشغلها الأساتذة.
194	جدول رقم 38: يوضح اختبار توكي للاختبارات البعدية للتوافق المهني و متغير المنصب البيداغوجي
195	جدول رقم 39: يوضح نتائج اختبار (T) للعينات المستقلة لمتغير الجنس بالنسبة للاحتراق الوظيفي
196	جدول رقم 40: يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير العمر
196	جدول رقم 41: يوضح تحليل التباين الأحادي في الاحتراق الوظيفي بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية
197	جدول رقم 42: يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي للاحتراق الوظيفي بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي
197	جدول رقم 43: يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي للاحتراق الوظيفي بالنسبة لمتغير الخبرة
198	جدول رقم 44: يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي للاحتراق الوظيفي يعزى لمتغير المسمى الوظيفي
199	جدول رقم 45: يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي للاحتراق الوظيفي يعزى للمناصب التي يشغلها الأساتذة
200	جدول رقم 46: يوضح اختبار توكي للاختبارات البعدية للاحتراق الوظيفي و متغير المنصب الإداري
201	جدول رقم 47: يوضح نتائج معامل الانحدار لأثر البعد الذاتي على الاحتراق الوظيفي
202	جدول رقم 48: يوضح نتائج معامل الانحدار لأثر البعد المهني على الاحتراق الوظيفي
202	جدول رقم 49: يوضح نتائج معامل الانحدار لأثر البعد الاجتماعي على الاحتراق الوظيفي

203	جدول رقم 50: يوضح نتائج معامل الانحدار لأثر البعد الثقافي على الاحتراق الوظيفي
204	جدول رقم 51: يوضح نتائج معامل الانحدار لأثر البعد الاقتصادي على الاحتراق الوظيفي
204	جدول رقم 52: يوضح نتائج معامل الانحدار لأثر التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي

### قائمة الأشكال

الصفحة	المحتوى
27	الشكل رقم 01: يوضح نموذج هولاند لأنواع الشخصيات المهنية
158	الشكل رقم 02: يوضح تعداد موظفي جامعة غرداية
159	الشكل رقم 03: يوضح تطور عدد الأساتذة الدائمين في جامعة غرداية من 2016 إلى 2021

### قائمة الملاحق

الصفحة	المحتوى
242	الملحق رقم 01: استمارة التوافق المهني والاحتراق الوظيفي للأساتذة والموظفين
247	الملحق رقم 02: مخرجات برنامج Spss

# مقدمة

## أ- توطئة:

يعتبر التوافق المهني موضوعا يتسم بالقدم والحدائث في ذات الوقت، حيث تم التأصيل له نظريا وتطبيقيا ولسنين عدة، إلا أنه لا يزال يمثل مشكلة لدى الباحثين والدول وحتى المؤسسات على حد سواء، نظرا لارتباطه بالطبيعة الإنسانية، حيث يصعب التنبؤ والتحكم في سلوكيات الأفراد.

إن موضوع التوافق مرتبط ببيئة العمل من مهام وواجبات وكذا مسؤوليات وظيفية، ظروف عمل مهنية تتمثل في ظروف الفيزيائية في مكان العمل مثل الضوضاء ودراجات الحرارة، النظافة، تخطيط مكاتب العمل، ناهيك عن العوامل المعنوية التنظيمية مثل فترات الراحة والعمل، العطل، القوانين واللوائح والإجراءات التي تحكم سير العمل؛ وتفاعلات اجتماعية داخل مكان العمل مع زملاء العمل، والمرؤوسين، بالإضافة إلى الرؤساء، ومدى توفر الدعم الاجتماعي بمختلف أنواعه؛ بالإضافة إلى ثقافة المؤسسة ومدى تلائمها مع معتقدات وأفكار أو قيم الأفراد على مختلف المستويات والوحدات التنظيمية؛

جوانب مادية مثل الأجر، العلاوات، الترقية، الامتيازات الوظيفية، وكل مقابل مادي أو معنوي يحصل عليه الفرد نظير مجهوداته البدنية والعقلية في المؤسسة، إذ تعتبر كوسيلة عقد نفسي وتحفيز يسعى من خلاله صاحب العمل إلى كسب ولاء وثقة الموظفين وزيادة دافعهم الوظيفي من أجل تحقيق نتائج أكثر إيجابية بالنسبة للمؤسسة.

كل العوامل السابقة الذكر تعتبر كمؤشرات يستدل عليها مدى تناسب الفرد مع بيئة العمل من عدمه، فإذا كان هناك توافق مهني، فإنه سينجر عن ذلك بالمحصلة العديد من النتائج الإيجابية النفسية والمادية، مثل زيادة الدافع والروح المعنوية، الرضا النفسي، الولاء، الثقة، زيادة الإنتاج، القدرة على المبادرة واتخاذ القرارات، فرص الإبداع والابتكار، وغيرها الكثير.

لكن في حالة وجود سوء توافق مع بيئة العمل، فإن هذا الأمر يقود إلى مؤشرات ونتائج سلبية، أولها الأخطاء المهنية، الغيابات المتكررة، التمارض، الضغوط المهنية، توترات في مكان العمل تؤدي إلى صراعات تنظيمية بين الوحدات وبين الأفراد (مرؤوسين ورؤساء) مع بعضهم البعض؛ والأهم من ذلك وجود احتراق وظيفي الذي يعتبر متغير تابع في دراستنا هذه، وهو مرحلة متقدمة من الضغط والتوتر النفسي، ينطوي على عدة مؤشرات تتمثل في الإرهاق البدني والعقلي، الانفصال في أحاسيس الموظف عن بقية الموظفين في مكان العمل وحتى العملاء، ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي.

هذه المؤشرات إن دامت تعتبر خطراً على الفرد في حد ذاته وتعود إلى أمراض نفسية كأعراض اكتشابه سريرية، بالإضافة إلى نتائج سلبية بالنسبة للمؤسسة في عدم تحقيق الأهداف التنظيمية والمخاطرة بسمعتها، لأن الاحتراق الوظيفي متصل بصفة أساسية بالتفاعلات الإنسانية ( علاقة الموظف بالعملاء على سبيل المثال).

#### ب- إشكالية الدراسة:

من خلال ما تقدم أعلاه تسعى دراستنا هذه إلى التحقق من وجود التوافق المهني بجميع أبعاده، وكذا الاحتراق الوظيفي بالنسبة لأساتذة وموظفي جامعة غرداية، ومعرفة العلاقة بينهما، باعتبار الجامعة مكان يتسم بالعديد من التفاعلات الاجتماعية، ناهيك عن الدراسات القليلة التي ركزت في مضمونها على بيئة عمل الجامعة؛ وفقاً لهذا المنطلق فإننا نطرح الإشكالية التالية:

- ما مدى مساهمة التوافق المهني في التقليل من مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة من أستاذة وموظفي جامعة غرداية؟

من خلال هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مستوى التوافق المهني لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية ؟
- ما هو مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة) ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة) ؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التوافق المهني (الذاتي؛ المهني؛ الاجتماعي؛ الثقافي؛ الاقتصادي) في التقليل من مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة أساتذة وموظفي جامعة غرداية المدروسة؟

#### ت- فرضيات الدراسة:

- للإجابة على إشكالية الدراسة نقترح الفرضية الرئيسية التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني في التقليل من مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة من أستاذة وموظفي جامعة غرداية.
- ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- مستوى التوافق المهني مرتفع لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛
- مستوى الاحتراق الوظيفي منخفض لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة)؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التوافق المهني (الذاتي؛ المهني؛ الاجتماعي؛ الثقافي؛ الاقتصادي) في التقليل من مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة أساتذة وموظفي جامعة غرداية المدروسة؛

### ث- مبررات اختيار الموضوع:

- الاهتمام والميول العلمي للمواضيع السلوكية التي تندرج ضمن تخصص تسيير الموارد البشرية خاصة موضوع التوافق المهني؛
- أهمية الموضوع في التأثير على فعالية أداء الموارد البشرية وصحتهم النفسية في مكان العمل خاصة بالنسبة لقطاع التعليم بصفة عامة، الأمر الذي يجعله كمحفز للدراسة والتحليل.
- قلة الدراسات التي تبحث في هذا موضوع إلى حد ما، وبالتالي الرغبة في تقديم إضافة علمية من الجانب النظري والتطبيقي من حيث النتائج؛

### ج- أهداف الدراسة:

- تمشيا مع إشكالية الدراسة المتمثلة في السؤال الرئيس والأسئلة الفرعية، وكذا الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية، هدفت هذه الدراسة إلى:
- التحقق من مستوى التوافق المهني بجميع أبعاده المتضمنة في: البعد النفسي، وبيئة العمل المسماة بالبعد المهني، والبعد الاجتماعي المتمثل في العلاقات الاجتماعية للموظف ضمن إطار العمل، والبعد الثقافي الذي يعنى بمدى تلائم قيم الموظف مع قيم المؤسسة الجامعية، وأخيرا البعد الاقتصادي الذي يتكون من كل المزايا المادية والمعنوية الثابتة أو المتغيرة، الممنوحة للموظف لقاء جهده الفكري والمادي؛
- التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية في كل كلياتها؛
- التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؛
- التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؛



- التحقق من العلاقة والأثر الإحصائي للتوافق المهني بكل أبعاده (الذاتي، المهني، الاجتماعي، الثقافي، الاقتصادي) على الاحتراق الوظيفي للموظفين والأساتذة بجامعة غرداية؛

### ح- أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهميتها من الجانب العلمي في الآتي:

تعتبر الجامعة كأهم مؤسسة في الجانب الاجتماعي والاقتصادي، خاصة في مجال التنمية المستدامة، حيث توفر أهم مخرج أو نتاج يتمثل في رأس المال البشري بما يحتويه من أفكار، معرفة، مهارات، تمثل رافدا حضاريا في كافة المجالات، لأنه يعتبر الركيزة والدعامة الأساسية لذلك.

وبالتالي كان لزاما علينا تسليط الضوء على الجانب المقابل المتمثل في المورد البشري المكون والمسهل لهذه العملية، الذي يتجلى واضحا في الموظفين وأساتذة الجامعة، لأن كفاءتهم من كفاءة هذه المخرجات، لذلك من خلال دراستنا هذه، قمنا بالتركيز على المحددات التي تعتري هذا المورد، ومن بين أهم هذه المحددات، موضوع التوافق المهني، الذي يمثل مدى ملائمة قدرات الموظف النفسية والسلوكية مع بيئة العمل و مجال الوظيفة أو التخصص المهني الذي يشغله؛ والموضوع الآخر يتحدد في الاحتراق الوظيفي الذي يعتبر أخطر مرحلة يصل إليها الموظف بعد الضغط الوظيفي أو النفسي.

لذلك من خلال التحقق من مستوى هذين المتغيرين، والتعرف على مدى تقليل التوافق المهني من الاحتراق الوظيفي للموظف والأستاذ الجامعي، نستطيع الخروج بنتائج و توصيات للمؤسسة الجامعية من أجل زيادة التوافق المهني، والوقوف على أهم عوائقه، وكذا الحد من الاحتراق الوظيفي للموظفين والأساتذة، وتجنبه ومحاولة علاجه، في سبيل الرفع من كفاءة مدخلات الجامعة، وعملياتها، وكذا مخرجاتها.

### خ- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على جامعة غرداية بكل أقطابها الثلاث؛

- الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة من الأساتذة بمختلف رتبهم العلمية ومناصبهم، بالإضافة إلى الموظفين أغلبهم من الإداريين، واستثنينا من هذه الدراسة الأساتذة المتعاقدين؛

- الحدود الزمنية: تم توزيع الاستبيانات في صورتها النهائية ابتداء من يوم (15) جانفي إلى (28) مارس للسداسي الثاني من سنة (2023).

### د- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي في دراستنا هذه لأنه يتضمن خطوات جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها في ضوء ذلك، بالنسبة للجانب النظري تم جمع البيانات والمعلومات من مراجع مختلفة كالكتب ورسائل وأطروحات، مذكرات، ومقالات علمية وغيرها، أما الجانب الميداني فالمنهج المتبع هو دراسة الحالة من خلال جمع البيانات من المبحوثين في سبيل الادلاء بأرائهم واتجاهاتهم عن طريق أداة الاستبيان، وتحليل البيانات المجمعة من خلال مجموعة من الوسائل الاحصائية المعدة لذلك، في سبيل وصف النتائج المتحصل عليها وتفسيرها.

#### ذ- صعوبات الدراسة:

هناك صعوبة واحدة فقط واجعتنا أثناء دراستنا الميدانية على الأساتذة والموظفين يمكن إنجازها في ضعف الاستجابة من قبل المبحوثين؛

#### ر- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة :

##### - التوافق المهني:

يقصد بالتوافق المهني في هذه الدراسة، بقدرة الموظف والأستاذ في جامعة غرداية على التلاؤم مع طبيعة وخصائص عمله (متطلبات)، و ظروف عمله المهنية، وكذا محيطه الاجتماعي المتضمن العلاقات بين الزملاء والرؤساء وكذا الرؤوسين، بالإضافة إلى تناسب قيمه مع قيم الجامعة، ورضاه عن الجانب الاقتصادي المادي والمعنوي الذي يحصل عليه لقاء جهده المبذول في العمل.

##### - سوء التوافق المهني:

يمثل صورة عكس للتوافق المهني، ويبين عدم تطابق اهتمامات ورغبات وقدرات الموظف والأستاذ في جامعة غرداية مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها، بالإضافة إلى عدم التلائم مع كل الجوانب التي تعترضها الوظيفة من جانب مهني، اجتماعي، ثقافي، اقتصادي.

##### - الاحتراق الوظيفي:

حسب دراستنا هذه، يمثل الاحتراق الوظيفي حالة من الاجهاد الانفعالي أو النفسي، وشعور بتبلد المشاعر اتجاه الموظفين الآخرين أو الطلبة، وضعف الشعور بالإنجاز على المستوى الشخصي (جاكسون وماسلاش)، وأخيرا ضعف القدرة المعرفية، كالقدرة على التركيز وحل المشكلات نتيجة الضغط الزائد أو نتيجة الحالات السابقة الذكر.

- الموظف في الجامعة: نقصد به جميع العاملين في جامعة غرداية من مختلف التصنيفات المهنية.
- الأستاذ في الجامعة: يتمثلون في أعضاء هيئة التدريس الدائمون على اختلاف رتبهم، باستثناء المؤقتون أو المتعاقدون، بكل الكليات والاختصاصات.

#### ز- هيكل الدراسة:

قسمت هذه الدراسة إلى خمسة فصول، حيث احتوى الفصل على الجانب النظري لمفهوم التوافق المهني مقسما إلى ثلاثة مباحث، يتعلق **المبحث الأول** بموضوع التوافق النفسي، وينقسم هو الآخر إلى ثلاثة مطالب، في **المطلب الأول** تم التعرّيج لنظريات التوافق النفسي، أما **المطلب الثاني** تم ذكر المصطلحات المشابهة للتوافق وخصائصه، يليها **المطلب الثالث** والأخير شمل أنواع التوافق النفسي؛ أما **المبحث الثاني** بعنوان التوافق المهني فقد قسمناه إلى ثلاثة مطالب، يتكلم **المطلب الأول** عن مفهوم التوافق المهني والمصطلحات المشابهة له، بالنسبة **للمطلب الثاني** تناولنا فيه نظريات التوافق المهني، في **المطلب الثالث** تم التطرق إلى أبعاد التوافق المهني ككل؛

يليه **المبحث الثالث** المتعلق بموضوع سوء التوافق المهني كآخر مبحث ضمن الفصل الأول، حيث قسمناه إلى ثلاثة مطالب هو الآخر، يتضمن **المطلب الأول** مفهوم سوء التوافق المهني وأسبابه، بالنسبة **للمطلب الثاني** خصص للتكلم عن عواقب أو آثار سوء التوافق المهني، في **المطلب الثالث** كعنصر أخير تم تضمينه للتكلم حلول لمشاكل سوء التوافق المهني (الحلول التي يتم اتخاذها لتجنب سوء التوافق المهني)؛

بالنسبة **للفصل الثاني** خصصناه للتكلم عن الاحتراق الوظيفي، تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، في **المبحث الأول** تطرقنا إلى الاحتراق الوظيفي، وتم تقسيمه إلى ثلاثة مطالب، **مطلب أول** عرجنا فيه إلى مفهوم الاحتراق الوظيفي، **المطلب الثاني** قمنا بذكر المصطلحات المشابهة للاحتراق الوظيفي، أما **المطلب الثالث** تحدثنا فيه عن أهم مصادر الاحتراق الوظيفي؛

يليه **المبحث الثاني** عنوانه باسم نظريات الاحتراق الوظيفي وكيفية علاجه، قمنا بتقسيم هذا المبحث أيضا إلى ثلاثة مطالب، بخصوص **المطلب الأول** أبرزنا فيه نظريات الاحتراق الوظيفي، **المطلب الثاني** تحدثنا فيه عن مقاييس الاحتراق الوظيفي أو أبعاد الاحتراق، في آخر المبحث ألا وهو **المطلب الثالث** تكلمنا عن أهم استراتيجيات التعامل الايجابية والسلبية، وتبيين دور وعلاقة استراتيجيات التأقلم بالاحتراق الوظيفي؛

**المبحث الثالث** تم تقسيمه إلى ثلاثة مطالب، عاجلنا فيه العلاقة بين أبعاد التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، في **المطلب الأول**: العلاقة بين البعد الذاتي والاحتراق الوظيفي، **المطلب الثاني**: العلاقة بين البعد

المهني الاقتصادي والاحتراق الوظيفي؛ في **المطلب الثالث**: العلاقة بين البعد الاجتماعي الثقافي والاحتراق الوظيفي؛

تطرقنا في **الفصل الثالث** إلى الدراسات السابقة، حيث خصصنا **المبحث الأول** إلى عرض الدراسات التي تناولت المتغيرين مع بعض، بمعنى التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، وهذا المبحث بدوره قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مطالب، **مطلب أول** للدراسات العربية، أما **المطلب الثاني** للدراسات الأجنبية، في حين تم تخصيص **المطلب الثالث** لمناقشة الدراسات من حيث أوجه التشابه والاختلاف؛

عرضنا في **المبحث الثاني** الدراسات التي تناولت التوافق المهني، وقمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مطالب، **مطلب أول** كذلك للدراسات العربية، **مطلب ثاني** للدراسات الأجنبية، و**مطلب ثالث** لمناقشة الدراسات السابقة؛

أما **المبحث الثالث** والأخير تكلمنا فيه عن دراسات الاحتراق الوظيفي، إذ قسمناه هو الآخر إلى ثلاثة مطالب بنفس تخطيط الباحثين السابقين، **مطلب أول** للدراسات العربية، **مطلب ثاني** للدراسات الأجنبية، في حين تناولنا في **المطلب الثالث** مناقشة الدراسات السابقة من حيث أوجه التشابه والاختلاف لمتغير الاحتراق الوظيفي؛

بالنسبة **للفصل الرابع** عرضنا فيه تعريف جامعة غرداية ومنهجية البحث التي تطرقنا إليها في دراستنا، وقمنا بتقسيمه إلى مبحثين، **مبحث أول** عرفنا فيه جامعة غرداية، وقسمناه إلى ثلاثة مطالب، **مطلب أول** تكلمنا فيه عن مراحل تطور جامعة غرداية، **مطلب ثاني** تكلمنا فيه عن مجالات وتخصصات جامعة غرداية، في حين عرضنا في **المطلب الثالث** تعداد الأساتذة والموظفين في جامعة غرداية ووضحنا ذلك بالشرح وبيانيا عبر أشكال وجداول؛

بالنسبة **للمبحث الثاني** عاجلنا فيه منهجية البحث، حيث قسمناه إلى ثلاثة مطالب، **مطلب أول** تطرقنا فيه إلى منهج وإطار الدراسة المتبع، **مطلب ثاني** طريقة البحث وأداة الدراسة، أما **المطلب الثالث** عرضنا فيه الوسائل الإحصائية المتبعة وتحققنا من ثبات أداة الدراسة؛

في **الفصل الخامس** والأخير خصصناه لعرض نتائج الدراسة ومناقشتها، إذ قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مباحث، **مبحث أول** قمنا فيه بعرض نتائج احصاءات الوصفية، وينقسم هو الآخر إلى ثلاثة مطالب، **مطلب**

أول عرضنا فيه البيانات الشخصية، **مطلب ثاني** عرضنا فيه مستوى التوافق المهني، أما **المطلب الثالث** قمنا بعرض نتائج مستوى الاحتراق الوظيفي؛

**المبحث الثاني** عرضنا فيه نتائج الفروق في مستويات التوافق المهني والاحتراق الوظيفي والأثر والعلاقة الاحصائية بينهما، وقسمناه إلى ثلاثة مطالب، **مطلب أول** لعرض الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية، **مطلب ثاني** للفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية، **مطلب ثالث** عرضنا فيه أثر أبعاد التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي؛

في **المبحث الثالث** والأخير خصصناه لمناقشة النتائج، وقمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مطالب، **مطلب أول** ناقشنا فيه مستوى التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، **مطلب ثاني** ناقشنا فيه الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية، أما **المطلب الثالث** والأخير ناقشنا فيه أثر أبعاد التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي؛ لنخلص في النهاية إلى ذكر نتائج الدراسة واقتراحاتها.

# الفصل الأول: الأدبيات النظرية للتوافق المهني

## تمهيد:

يعتبر التوافق من أهم المواضيع التي تم دراستها لما لها من أهمية كبرى في التأثير على حياة الأفراد في مختلف المجالات، فقد درس هذا الموضوع من قبل الباحثين كل حسب اختصاصه ووجهة نظره التي يديها حول هذا الموضوع.

قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، كل مبحث خصصنا له ثلاث مطالب فرعية، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى ذكر التوافق النفسي بصفة عامة، في المطلب الأول بدأنا بتقديم التوافق وقمنا بشرحه من وجهات نظر مختلفة، وكذا النظريات العامة التي أصلت حول مضمونه، وأبرزنا بعض المصطلحات المشابهة مثل التكيف والتأقلم وغيرها، بالإضافة إلى تبيين أنواع ومجالات التوافق.

وبما أن التوافق المهني يعتبر إحدى مجالات التوافق، بالإضافة إلى كونه موضوع دراستنا، خصصنا له المبحث الثاني في سبيل تحديد مفهومه من خلال تضمين تعريفات العديد من المنظرين البارزين في هذا الصدد، إضافة إلى عرض أنواعه، وكذا تبيين علاقته ببعض المصطلحات المشابهة له، أما بخصوص المطلب الثاني فقد تم التطرق إلى نظريات التوافق المهني، وفي المطلب الثالث ثم تحديد أبعاده، بمعنى المؤشرات أو العوامل التي نستدل بها في تحديد وقياس التوافق المهني.

في المبحث الثالث أشرنا إلى سوء التوافق المهني الذي يعتبر نقيضا للتوافق المهني من خلال ذكر مفهوم وأسباب التوافق المهني في المطلب الأول، والتعريف لآثار أو عواقب سوء التوافق المهني في المطلب الثاني، وفي الختام أي المطلب الثالث تحديدا تم التطرق إلى الحلول التي يتم من خلالها التقليل أو الحد من سوء التوافق المهني للموظفين.

## المبحث الأول: التوافق النفسي والعام

سنبرز في هذا المبحث موضوع التوافق بشكل عام، حيث قمنا بتوزيعه إلى ثلاثة مطالب، مطلب أول يتناول نظريات التوافق، مطلب ثاني عرضنا فيه المصطلحات المشابهة للتوافق وخصائصه، أما المطلب الأخير خصصنا فيه ذكر أنواع التوافق من وجهات نظر مختلفة.

## المطلب الأول: نظريات التوافق النفسي والعام

تم الإشارة إلى مصطلح التوافق النفسي، على أنه مدى امكانية الفرد في التوفيق بين ذاته وبين محيطه الذي يعيش فيه، حيث يستطيع من خلال هذا الانسجام أن يكون علاقات صحية مع كل أفراد المجتمع، وفي كل المجالات والنواحي الأسرية، الاقتصادية، السياسية، والدينية، وغيرها من النشاطات الإنسانية التي تصب في دائرة أو سياق المحيط الاجتماعي للشخص الذي ينشط فيه، بحيث تعود عليه في شكل علاقات تأثير وتأثر، وبمنطق رد الفعل.<sup>1</sup>

## أولاً: النظرية البيولوجية (Biological theory) :

من خلال هذه النظرية يتم تفسير السلوك، من وجهة نظر تطورية "آلية الانتقاء الطبيعي" أو بما يسمى "الضغط الانتقائي"، حيث يعتبر السلوك الاجتماعي في حد ذاته هدفاً من أهداف التطور، على سبيل المثال: "...ينجذب الناس إلى بعضهم البعض بسبب بعض الخصائص الجسدية مثل الصحة السليمة، الخصوبة، الجينات القوية..."، أو ملائمتها من حيث القرابة؛ بمعنى أدق "الفائدة التي تعود على الأنواع"<sup>2</sup>، من أبرز المنظرين لهذه النظرية هم تشارلز داروين، كالمان، جالتون وغيرهم.<sup>3</sup>

وعلى هذا الأساس يعرفه (Boutros 2008) بطرس: بأنه استعداد الفرد لتلبية حاجاته البيولوجية والاجتماعية، في سبيل الحفاظ على علاقة الاستقرار والانسجام مع البيئة التي يتفاعل معها الفرد ديناميكياً.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> بدرية يوسف الرواحية، التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان، 2016، ص. 10.

<sup>2</sup> Maximilian P. Holland, (2004). Social bonding and nurture kinship: compatibility between cultural and biological approaches, Dissertation of Doctor of Philosophy, University of London, p p 37-43. (بتصرف).

<sup>3</sup> سني أحمد، تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المسن، رسالة ماجستير، جامعة وهران 2، الجزائر، 2014، ص. 62.

<sup>4</sup> Mohamad Khasawneh, (2021), Using Facebook and its relationship to psychological compatibility among special education teachers, International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation, Vol 02, No 02, p 103.



## ثانيا: النظرية النفسية (Psychological theory)

هناك العديد من الرواد الذين بينوا من خلال نظرياتهم النفسية مؤشر لمدى توافق الفرد مع بيئته، من بين هؤلاء المنظرين (Sigmund freud) " سيجموند فرويد" الذي أكد على أن التوافق تحدده شخصية الفرد، باعتبارها تتكون من ثلاث مكونات أساسية هي **الهو (ID)** والذي يمثل الغريزة أو الشهوة، **الأنا العليا (Ego Super)** تمثل الاعتبارات الأخلاقية والقيم العليا السامية، وتتحدد أكثر من خلال التنشئة الاجتماعية، و **الأنا (Ego)** ، والذي يعتبر مركز الضبط بالنسبة للشخصية، إذ أنه يمثل الواقع، وبالتالي يرى فرويد أن الشخصية المتوافقة هي الأنا القادرة على التحكم ب الهو و الأنا العليا وتحدث توازن بينهما وبين العالم الخارجي، أما سوء التوافق فيمثل العكس من ذلك (الشخصية الغير سوية)<sup>1</sup>؛ وتنقسم النظرية النفسية بدورها إلى مجالين، الأول يتعلق بالفرد نفسه، والثاني المجموعة، وهي كالتالي:

## 1- مجال علم النفس الفردي (Individual psychology):

يبين فرويد أن الصحة النفسية أو الرفاهية النفسية، ماهي إلا تعبير عن التطابق السليم بين الأنا والأنا المثالية التي تعتبر نموذجا أعلى مبني على الاعتبارات الأخلاقية السامية، ويبرهن أن الحالة العكسية التي تمثل سوء التوافق النفسي ما هو إلا شعور بالضعف، سببه التوتر بين الأنا والنموذج المثالي (الأنا العليا)، الأمر الذي يؤدي إلى اضطرابات مزاجية كالاكتئاب.<sup>2</sup>

## 2- مجال علم نفس المجموعة (Group Psychology):

يوضح فرويد أن الفرد المتوافق هو الذي يستطيع أن يلائم ويكيف الأنا المثالية المتعلقة به بالمثالية الجماعية لمجتمع معين، حيث يعتبر الفرد كائن اجتماعي و جزء لا يتجزأ من عدة مجتمعات، سواء الدينية، أو السياسية، العرقية، وغيرها، تربطه معهم صلة الهوية، إذ يتخلى الفرد عن الأنا المثالية المتعلقة به، ليحل مكانها المثالية الجماعية من أجل الاندماج معهم والشعور بالقبول.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوعطيط سفيان، العوامل الشخصية والتنظيمية وتأثيرها على التوافق المهني، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 02، العدد 09، 2016، ص

<sup>2</sup> Sigmund freud, Translation by james strachey, (1949), Group Psychology and the Analysis of the Ego, Fifth Impression, The International Psycho-analytical Library, London, pp 106-107.

<sup>3</sup> Idem, pp 101-102.

ثالثاً: النظرية السلوكية (*behavioral theory*)

تسعى النظرية السلوكية إلى فهم السلوك ومعرفة دوافعه وأسبابه، من أجل التحكم فيه، من خلال تغيير السلوكيات السلبية وتعزيز السلوكيات الايجابية؛<sup>1</sup>

وعند التكلم عن سلوك التوافق نجد من رواد هذه المدرسة (*Skinner and Watson*) "سكينر" و "واتسون" الذين قاموا بتفسيره على أنه عبارة عن خبرات تحدد كيفية استجابة الفرد للظروف والمواقف الخارجية، يتم تنميتها عن طريق التعزيز والتدعيم بالنسبة للسلوك.<sup>2</sup>

يعرف (*Srivastava*) "سريفاستافا" سلوك التوافق على أنه " عملية تنطوي على التوفيق بين الاحتياجات الشخصية و المطالب البيئية في علاقة تأثر وتأثير متبادل من خلال عملية التعلم أو تعديل السلوك" ومن هذا التعريف يتبين دور التعلم في عملية التوافق، التي تنطوي على اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية، في سبيل زيادة قدرات الفرد والرفع من مستوى أدائه، الأمر الذي يؤدي به إلى النجاح، والذي بدوره يعتبر كمؤشر للتوافق النفسي.<sup>3</sup>

يعرف (*Ross W. Greene*) "روس غرين" التوافق من منظور العلاقة بين الطفل والبالغ، على أنه "حسن الملائمة" (*Good fit*) ، أو مدى تناسب استعدادات الطفل ورغباته وتصرفاته مع توقعات ومطالب شخص بالغ؛ بمعنى أن السلوكيات التي تنجم عن طفل يتسم بسلوك عدواني في معاملة والديه، أو المعلم، ينجر عنها استجابة نفسية وسلوكية سلبية تتمثل في الإجهاد النفسي لدى الوالدين، أو المعلم.<sup>4</sup>

يعرف (*Mufadi Al- Momani*) "مفدي الموني" التوافق بأنه عملية تنطوي على فهم الإنسان لمشاعره، وأفكاره، وسلوكياته، يسمح برسم استراتيجية لمواجهة الضغوط النفسية ومتطلبات الحياة اليومية والتعامل معها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Rachel Davis et al, (2015), Theories of behaviour and behaviour change across the social and behavioural sciences: a scoping review, *Health Psychology Review*, Vol 09, No 03, p 323-324.

<sup>2</sup> مدينة حسين دوسة، موسى صالح، دراسة عن التوافق النفسي وعلاقته بسمات الشخصية (الانبساط والعصاب)، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 02، العدد 03، 2018، ص 10.

<sup>3</sup> S.K. Srivastava ، KC Barmola, (2013), Personality And Adjustment of Students, *Humanities and Social Science Studies*, Vol 02, No 01, P 07.

<sup>4</sup> Ross W. Greene et al, (1997), The Index of Teaching Stress: A Measure of Student-Teacher Compatibility, *Journal of School Psychology*, Vol 35, No 03, p 240.

<sup>5</sup> Mufadi Al- Momani, (2018), Vocational Adjustment Level of Employees at Irbid University College · *International Education Studies*, Vol. 11, No 06, P 166.

بمعنى حتى لو كان هناك عدم تطابق في التصرفات والأفكار بين شخصين (مثل الزوجين)، فيحاول الشخص المتأثر من هذه العلاقة السلبية إلى تعديل سلوكه من أجل أن يحقق التلائم مع سلوك الآخر، ويخفف من التوتر أو الإجهاد الناجم عن ذلك، لأن السلوك بطبيعته ديناميكي ومتغير وليس ثابت، حتى نحكم أن هناك علاقة توافقية من عدمها.

هذا الأمر يتضح جليا ويدعم من خلال تعريف "كمال الدسوقي" في كتابه "علم النفس ودراسة التوافق" حيث عرفه بأنه: سلوك ينم عن الاستجابة للظروف المحيطة بالفرد، من أجل إشباع حاجاته، وتحقيق دوافعه عن طريق آلية التكيف.<sup>1</sup>

فهو بهذا المعنى يبين أن التوافق ما هو إلا رد فعل من الفرد إزاء البيئة التي يتعامل معها، من أجل البقاء أو الاستمرار، حيث يتضح أن أي موقف يواجهه الفرد يعتبر تحدياً له، لذلك يسعى لتوظيف موارده الذاتية في سبيل إنشاء ملائمة مع الموقف الذي أحدث استجابة سلوكية، فإذا هو حقق التلائم فنقول أنه خفض من حدة التوتر، أو قام بتحقيق دوافعه النابعة من احتياجاته، وإذا فشل في ذلك فإن سلوكه يعتبر سلبياً، يتمثل في سوء التوافق النفسي، وبالتالي يؤدي هذا الأمر إلى جملة من الإضرابات النفسية فيما بعد؛ هذا المبدأ اسمه "نظرية الحفاظ على الموارد"، وهي نظرية تركز على أن الأفراد يسعون لحماية مواردهم من النضوب.<sup>2</sup>

يتجه (Monroe 2007) "مونرو" في نفس طرح التعريفات السابقة فيقول بأن التوافق: " طريقة يحاول بها الفرد التعامل مع التوترات والضغوط والصراعات لتلبية احتياجاته، في هذه العملية يحاول الفرد تطوير والحفاظ على علاقة سلسة بينه وبين بيئته، والعاملان الأساسيان في عملية التوافق هما الفرد والبيئة."<sup>3</sup>

#### رابعاً: النظرية الاجتماعية (Social theory)

تسعى هذه النظرية إلى تسليط الضوء على المجموعة التي يتعامل معها الفرد، بمعنى عدم التركيز على الفرد نفسه كما هو الحال بالنسبة للنظريات النفسية؛ ومن بين النظريات في الجانب الاجتماعي هي كل من نظرية التبادل الاجتماعي، نظرية التوسع الذاتي، ونظرية المقارنة الاجتماعية، سوف نأتي بذكر تباينها كالاتي:

<sup>1</sup> كمال الدسوقي، علم النفس ودراسة التوافق، الطبعة الثالثة، جامعة الزقازيق، مصر، 1985، ص32.

<sup>2</sup> Shoshi Chen et al. (2015), The Commerce and Crossover of Resources: Resource Conservation in the Service of Resilience, Stress and Health, Vol 31, No 02, P 97.

<sup>3</sup> Mutambara Julia, Bhebe Veni, (2012), An Analysis of the Factors Affecting Students Adjustment at a University in Zimbabwe, International Education Studies, Vol 05, No 06, P 245.

1- نظرية التبادل الاجتماعي (*Social Exchange Theory*):

يعتبر (*Homans 1961*) "جورج هومانس" من المنظرين الأوائل الذين ركزوا على نظرية التبادل الاجتماعي، إذ يعرفه بأنه: " نشاط ملموس أو غير ملموس، مكافئ أو مكلف، بين طرفين على الأقل"، وبالتالي تتمحور هذه النظرية في أن العلاقات الاجتماعية تنبع من أساس اقتصادي مبدأه تعظيم العوائد وتدنية التكاليف.<sup>1</sup>

2- نظرية التوسع الذاتي (*Self-Expansion Model*):

تبين هذه النظرية أن الفرد يسعى من خلال تفاعلاته الاجتماعية إلى تحقيق فعالية ذاتية أكثر نطاقاً، وهذا لا يتأتى إلا من خلال مبدئين؛ الأول يتجلى في الدافع، كحب الفضول، تحسين الذات... إلخ، والمبدأ الثاني هو شمول الآخر في الذات، ويتأتى هذا الأمر من خلال العلاقات ذات الصلة مع الآخرين، من أجل تحليل وتقييم سلوكياتهم في سبيل التعلم منهم، وهو بهذا المعنى قام بتضمين الفرد الآخر في ذاته.<sup>2</sup>

3- نظرية المقارنة الاجتماعية (*Social Comparison Theory*):

تبين هذه النظرية أن الأفراد يقيمون ذواتهم من خلال عمل مقارنات مع الأفراد الآخرين، سواء كانوا أفضل منهم "المقارنة التصاعدية" (*Upward comparison*) ، أو من هم أقل منهم "المقارنة التنازلية" (*Downward comparison*)، حيث تشير الدلائل إلى أن الأفراد الذين لديهم تقدير ذاتي عالي يجرون مقارنة أقل بأصحاب التقدير الذاتي المتدني.<sup>3</sup>

من خلال ما سبق ذكره في تبين التوافق النفسي من وجهة نظر اجتماعية والنظريات التي تنطوي ضمنها،

فإننا سوف نستعين بتعريف (*Yan Bao*) "يان باو" في تلخيص التوافق، فنقول بأنه: حالة من القبول

والانسجام بين الأفراد أو المجموعات لبعضهم البعض، من دون تعصب أو تحيز.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Karen S. Cook et al, (2013), *Social Exchange Theory*, Handbooks of Sociology and Social Research, Springer Science and Business Media, P 62.

<sup>2</sup> Arthur Aron et al, (2013), *The Self-Expansion Model of Motivation and Cognition in Close Relationships*, Oxford Handbooks Online, Oxford University Press, p02.

<sup>3</sup> J. P. Gerber, (2017), *Social Comparison Theory*, Encyclopedia of Personality and Individual Differences, p 02.

<sup>4</sup> Yan Bao et al, (2020), *Fusion of "You and Me": Cultural Mixing Promotes Intergroup Psychological Compatibility*, Journal of Cross-Cultural Psychology, Vol 51, No 05, p 02.

### خامسا: نظرية التفاعل بين الإنسان والآلة (*The theory of human-machine interaction*)

يعرف التوافق بين الفرد والتكنولوجيا بأنه محصلة تفاعل مكونين هما سهولة الاستخدام والفائدة المتصورة،

بمعنى أن الفرد ينجذب إلى تطبيق تكنولوجيا معينة عندما لا تفوق متطلبات تشغيل التكنولوجيا الجهد المبذول بالنسبة للفرد، والأمر الثاني هو مدى الفائدة التي تعود على استخدامه لهاته التكنولوجيا، على سبيل المثال من بين الفوائد التي يتوقعها الفرد هي: تعزيز الأداء، زيادة الابتكار، تقليص الوقت، تدنية التكاليف، ارتفاع الأجور والمكافآت المادية والمعنوية... إلخ.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: المصطلحات المشابهة للتوافق وخصائصه

#### أولا: المصطلحات المشابهة للتوافق

#### 1- التطابق (*Congruence*):

"يعرف التطابق بأنه انسجام الصفات النفسية (الأفكار، الاتجاهات) مع السلوك الخارجي الذي يتمثل في تصرفات الفرد وكيفية تواصله مع من حوله؛ بمعنى تناسب شخصية الفرد في تفاعله مع البيئة، ومفهوم التطابق مصطلح يستخدم بكثرة في علم النفس، فمثلا في نظرية الشخصية "الظاهرانية" (*Carl Rogers*) "لكارل روجرز" في العلاج، يوضح أن المعالج يجب أن يتصرف بناء على شخصيته الحقيقية من حيث أفكاره وتجاربه، ومشاعره، بدل السلوك النمطي الذي لا يعكس بالمحصلة أفكاره ومشاعره، لأن هذا الأخير يفقد الثقة بينه وبين عملائه."<sup>2</sup>

#### 2- التكيف (*Adaptition*):

أصل كلمة (*Adapt*) مشتق من الكلمة اللاتينية (*Apere*) في القرن الثالث عشر، وتم تعميم هذا المصطلح باللغة الفرنسية وكذلك الإنجليزية في القرن السادس عشر للإشارة في معناه إلى مفهوم "التعديل" ويتم تعريفه بمعنى "الملائمة لموقف ما" (1578)، و قد تم تأصيل مفهومه في القرن التاسع عشر ليعبر عن "تحول العمل لشكل جديد"، وفي سنة (1789) كان معناه "التعديل بين شيئين"، أما الكلمة العكسية والتي تدل على

<sup>1</sup> Fred D. Davis, (1989), *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*, Management Information Systems Research Center, University of Minnesota, Vol 13. No 03, p 320.

<sup>2</sup> Vanden Bos, G. R, (2015), *APA dictionary of psychology*, 2nd ed, American Psychological Association. United States of America, pp 234-235.

سوء التكيف اشتقت من الكلمة اللاتينية (*Inaptus*) بمعنى "غير لائق" أو "غير مناسب" أو "فقدان التكيف" (1894) و"إعادة التأهيل" (1904).<sup>1</sup>

التكيف عند علماء الأحياء هو كل تغير يحدث في بنية الكائن الحي أو في وظائفه يجعله أقدر على الاحتفاظ بحياته وتخليد نوعه، ومن الأمثلة على هذا التكيف البيولوجي هو دفاع الجسم عن نفسه في حالة اقتحمه جسم غريب، وازدياد عدد كريات الدم الحمراء في دم من يقطنون أعالي الجبال.<sup>2</sup>

ولو أخذنا الفرق بين التكيف (*Adaptation*)، والتوافق (*Adjustment*) بالنسبة للكائن الحي، فإننا سنجد أن التكيف عبارة عن خطوة أو مجموعة من الوسائل والاستراتيجيات التي يقوم بها الفرد في سبيل تعديل سلوكه من أجل أن يتواءم مع البيئة المحيطة، ومع كل تغيير في البيئة يغير الكائن من سلوكه ويعدله من أجل أن يكون في وتيرة متوافقة ومتناسقة مع البيئة المحيطة به، فإذا حقق هذا الأمر فنقول أن الكائن قد توافق مع بيئته، وإذا فشل في ذلك فنقول أن الفرد لم يتوافق مع بيئته، وهو ما يسمى "بسوء التوافق". (*Non Adjustment*) وبالتالي نقول أن التكيف عبارة عن وسيلة يستعملها الكائن الحي من أجل أن يحقق الانسجام مع بيئته، في حين يعتبر التوافق هدف يريد أن يبلغه الكائن الحي من خلال آلية التكيف، أي بصفة أكثر تحديدا نقول أن التكيف هو السبب والتوافق هو النتيجة.<sup>3</sup>

من وجهة نظر أخرى في التفريق بين المصطلحين فإن مصطلح التكيف (*Adaption*) هو مفهوم بيولوجي بالنسبة لعلماء البيولوجيا ويقصد به "البقاء الفيزيولوجي" (*Physiological survival*)، في حين يعتبر التوافق (*Adjustment*) مصطلح نفسي ويقصد به "البقاء النفسي" (*Psychological survival*)، ومقصد ذلك محاولة التلائم مع الضغوط والمطالب الاجتماعية في المقام الأول باعتبار الإنسان كائن اجتماعي.<sup>4</sup>

كذلك يعبر التكيف عن إحداث تغيير من أجل التلائم مع البيئة، بينما يشير التوافق إلى قدرة مكونين على العمل معا دون تنافر، سواء تعلق هذا الأمر بالجانب الفيزيائي أو الاجتماعي، كقدرة الأجهزة على العمل معا دون حدوث أعطاب وغيرها.

<sup>1</sup> Guillaume Simonet, (2009), *Le concept d'adaptation : polysémie interdisciplinaire et implication pour les changements climatiques*, Natures Sciences Sociétés, Vol 17, No 04, p 393.

<sup>2</sup> أحمد عزت رايح، أصول علم النفس، الطبعة السادسة، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1968، ص 16

<sup>3</sup> سهير كامل أحمد، الصحة النفسية والتوافق، دون ط، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة، مصر، 2013، ص ص 26-27

<sup>4</sup> مصطفى فهمي، الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، الطبعة الثالثة، مطبعة الخانجي، مصر، 1990، ص 20.

3- التعديل (*Adjustment*):

وفقا لقاموس علم النفس التابع لجمعية علم النفس الأمريكية (*APA*)، يعرف "التعديل" (*Adjustment*) على أنه:

"تغيير في الموقف والسلوك أو كليهما من قبل الفرد على أساس حاجة أو رغبة معترف بها في التغيير لاسيما لمراعاة البيئة الحالية أو الظروف المتغيرة، أو الغير نمطية، أو الغير متوقعة"<sup>1</sup>.

بالرغم من تشابه المصطلحين التعديل والتكيف من الناحية الاصطلاحية، إلا أن هناك اختلافا بينهما من الجانب المفاهيمي في توظيف المصطلح.

بشكل عام في التفريق بين مفهوم التعديل والتكيف، نجد أن التعديل ما هو إلا جزء من التكيف، لأن التعديل ينطوي على إحداث عملية تغيير أكثر تحديدا و قصيرة الأجل مع كل تغير في الموقف المحيط بالفرد، في حين يعتبر التكيف أوسع وأشمل نطاقا، وأكثر جوهرية، بالإضافة إلى طول الفترة الزمنية المتعلقة به، لأن التكيف من المنظور البيولوجي وظيفة تحدث عبر أجيال، على سبيل المثال تغير في خصائص الكائن الحي بمرور الوقت، كاختلاف لون فرو الدب الذي يعيش في الغابة، مقارنة بالدب الذي يعيش في القطب الجنوبي.

4- التأقلم (*Coping*):

يشير التأقلم إلى رد فعل وواعي ومقصود من أجل التعامل مع خطر محدد، أو تهديد معين في البيئة المحيطة بالكائن الحي، فمثلا لو واجه الإنسان ضغوط معينة متعلقة بالأسرة، أو المجتمع، أو حتى العمل، فإنه بطبيعة الحال يقوم بمجموعة من الاستراتيجيات المعرفية والسلوكية، كميكانزمات الدفاع، المواجهة، الإنكار، وغيرها من الاستراتيجيات التي تتطور مع التطور المعرفي والسلوكي لدى الفرد.

وقد يبدو للبعض أن هناك تشابه كبير بين التكيف والتأقلم، إلا أننا سوف نبرز الخيط الفاصل بينهما، وهو أن "التأقلم" (*Coping*) عبارة عن رد فعل واعي ومخطط له يتعلق باستجابات معرفية وسلوكية من أجل درء خطر قائم أو تهديد محتمل.

في حين يعتبر "التكيف" مفهوما شاسعا وواسعا ينطلق من الطبيعة بما تحتويها من كائنات حية عاقلة أو غير عاقلة، إذ أنه يتعلق بالمفهوم الذي أطلقه داروين حول التطور والارتقاء بالنوع، فهو يشمل كل الكائنات الحية منذ وجودها إلى غاية تطورها بيولوجيا وسلوكيا.

وبتعبير أدق وكننتيجة لما سبق ذكره، نقول أن التكيف يتعلق بالمفهوم البيولوجي والسلوكي للكائن الحي مهما كان نوعه سواء تعلق ذلك بالحيوانات أو البشر، في حين أن التأقلم يتعلق بالمفهوم السلوكي والمعرفي المتعلق

<sup>1</sup> Vanden Bos, G. R. *Op.Cit*, P 22.

بالإنسان وحده دون غيره من الكائنات الأخرى، لأنه هو الوحيد المخول بقابلية الوعي والتفكير بذاته والبيئة المحيطة به.<sup>1</sup>

## 5- التغيير (Change):

تعتبر البيئة الخارجية هي مصدر كل تغيير، فهناك من يعرفه على أنه انتقال موجه ومخطط من وضع قديم إلى وضع جديد من أجل التوافق مع البيئة، وهناك من يعرفه على أنه عملية ديناميكية تستمر مع كل تغير في الظروف الخارجية.<sup>2</sup> و يضيف (Revenue) "ريفينييو" بالإضافة إلى العامل الخارجي عامل داخلي للكائن الحي المتمثل في الدوافع الداخلية.<sup>3</sup>

ويعتبر التكيف نوع من أنواع التغيير بالإضافة إلى الأنواع الأخرى كالتطوير، التحول وغيرها، فالتكيف يهدف إلى توضيح وظيفة التغيير، أي أن التكيف يجب عن السؤال ما هو؟، أي السبب الذي أدى بالتغيير الحاصل سواء تعلق الأمر بالفرد نفسه أو تنظيم معين.<sup>4</sup>

## 6- الصحة النفسية (Psychological health):

تم تعريف الصحة النفسية من قبل (منظمة الصحة العالمية 2004) على "أنها رفاهية نفسية تجعل من الفرد قادرا على تحقيق أهدافه، والقدرة على مواجهة ضغوط الحياة، والانسجام مع المجتمع الذي يعيش فيه بشكل أفضل".<sup>5</sup>

ويتم النظر إلى التوافق النفسي على أنه مرادف للصحة النفسية، لأنه من أجل تحقيق هذه الأخيرة، يسعى الفرد في سبيل ذلك إلى تحقيق التوازن مع نفسه ومع بيئته، إما عن طريق فرض ذاتيته على البيئة المحيطة به، أو الانسحاق لها في محاولة التأقلم معها<sup>6</sup>؛ يعني ذلك أن العلاقة بينهما متكاملة حيث تعتبر الصحة النفسية كمؤشر للتوافق النفسي، والعكس صحيح.

<sup>1</sup> Marilou Schweitzer, (2001), Le coping et les strategies dajustement face au stress، Recherche en soins infirmiers, Vol 04, No 67, P 70.

<sup>2</sup> هارون جمعة، استراتيجيات ادارة التغيير وأثرها على الأداء الوظيفي الجامعي، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، المجلد 49، العدد 04، 2019، ص 554.

<sup>3</sup> Revenio C. Jalagat, (2016), The Impact of Change and Change Management in Achieving Corporate Goals and Objectives، International Journal of Science and Research، Vol 5، N 11، p 1234.

<sup>4</sup> André Brassard, (2003), Adaptation, transformation et stratégie radicale de changement، Revue des sciences de l'éducation, Vol 29, N 02, pp 256-257.

<sup>5</sup> Isabelle Doré, (2017), Santé mentale, Santé mentale au Québec, Vol 42, N 01, P 127.

<sup>6</sup> حامد عبد السلام زهران، الصحة النفسية والعلاج النفسي، الطبعة الرابعة، عالم الكتب، 2005، ص 27.



-7 العقد النفسي (*Psychological contract*):

المضمون الأساسي لهذا المفهوم هو الأفكار أو المعتقدات التي يحملها الطرفين اتجاه بعضهما البعض والتي تعتبر المحدد للعلاقة المتبادلة بينهما، على سبيل المثال العلاقة بين الرئيس والمرؤوس تتحدد في ضوء توقع الرئيس من المرؤوس الالتزام بالمتطلبات الوظيفية، في حين تتحدد التوقعات من جانب المرؤوس اتجاه الرئيس في المعاملة باحترام والتقدير والمساندة في العمل والمكافآت المادية في حال تحقيق مستوى أداء عالي.<sup>1</sup>

بالتالي نرى أن العقد النفسي لديه رابطة وثيقة بالجانب الاجتماعي، أي أن العلاقة بين العقد النفسي والتوافق ماهي إلا نوع من أنواع التوافق ألا وهو التوافق الاجتماعي، أو تتحدد ضمن أحد أبعاد التوافق المهني المتمثل في البعد الاجتماعي، كتوقع الحصول على المساندة والدعم الاجتماعي من قبل مدير المنظمة أو رئيس الوحدة أو الزملاء في العمل، من أجل الشعور بالرضا النفسي والحيلولة دون فسخ العقد النفسي الذي ينم عن المعاملة بالمثل في حال التعرض للإساءة أو التنمر في مكان العمل.

-8 المرونة (*Flexibility*):

يتم تحديد مفهوم المرونة على أنها عملية تنطوي على التكيف الإيجابي مع الأحداث المجهدة الناتجة عن البيئة الخارجية،<sup>2</sup> بمعنى القدرة على تعديل البيئة الخارجية في سبيل إحداث التوازن الداخلي والخارجي تحت أي ظرف، وهناك من يحدد معناها في إطار القدرة على التعافي من الصدمات؛ أي كان وجهة نظر الباحثين حول مفهوم المرونة فالمغزى والهدف واحد يتمثل في القدرة على الحفاظ والرفع من مستوى الصحة النفسية والجسدية عند التعامل مع أحداث البيئة.<sup>3</sup>

-9 إعادة الهيكلة المعرفية (*Cognitive Restructuring*):

يتم تعريفها على أنها استراتيجية أو آلية علاجية يتم من خلالها تحديد وتعديل الأفكار والمعتقدات والتقييمات الخاطئة التي تصيب الفرد باضطرابات نفسية، هذه الاضطرابات تنم عن عدم قدرة الفرد على التكيف مع الواقع، لذلك يسعى هذا النهج لتحسين العمليات العقلية من أجل حسن التكيف.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Denise M. Rousseau, (1998), *The 'problem' of the psychological contract considered*, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 19, p 666.

<sup>2</sup> Suniya S. Luthar et al, (2014), *Resilience and Positive Psychology*, *Handbook of Developmental Psychopathology*, Boston, p 126.

<sup>3</sup> Elisabetta Sagone, Maria E. De Caroli, (2014), *A Correlational Study on Dispositional Resilience, Psychological Well being, and Coping Strategies in University Students*, *American Journal of Educational Research*, Vol 02, No 07, p 464.

<sup>4</sup> David A. Clark, (2013), *Cognitive Restructuring*. *The Wiley Handbook of Cognitive Behavioral Therapy*, p 01.

ثانيا: خصائص التوافق

### 1- التوافق عملية كلية:

وتمثل هذه الخاصية النظر إلى الإنسان في عملية توافقه مع البيئة كلا موحدا، بحيث لا يتم الاقتصار على السلوك الخارجي في عملية التوافق، بل التركيز كذلك على الفرد في حد ذاته من حيث موارده النفسية من شعور، وإدراك، وقدرات...إلخ.

### 2- التوافق عملية تطورية:

وهذا راجع إلى أن احتياجات الفرد في تغير مستمر مع كل تغير في البيئة الخارجية المحيطة بالفرد، وبالتالي تعتبر الاحتياجات دافعا مهما للفرد في تطوير موارده وقدراته الذاتية في عملية تكيفه مع البيئة.

### 3- التوافق عملية نسبية:

يعتبر التوافق مسألة معيارية محددة بحسب الموقف زمانا ومكانا، وهو بهذا المعنى عكس التوافق التام المرادف للسكون ومعناه الموت، لأن الحياة تتصف بخاصية الديناميكية والتغير المستمر وكل نتيجة يحققها الكائن الحي تعتبر لحضيه مرهونة بسياق وظرف معين، ومثال ذلك الشعور بالشبع بعد تناول وجبة غداء أو عشاء هو شعور مؤقت يتبعه شعور بالجوع بعد برهة معينة من الزمن.<sup>1</sup>

### 4- التوافق عملية وظيفية:

بمعنى أن التوافق هدفه الأساسي تحقيق التوازن في العلاقة بين الفرد والبيئة المحيطة به، وأي اختلال في تحقيق هذا التوازن يؤدي إلى سوء التوافق.

### 5- التوافق عملية اقتصادية:

تعتمد قدرات الكائن الحي في محاولة تحقيق التلائم مع بيئته في قدرته على استثمار طاقته وعدم هدرها في ميكانزمات دفاع بحثة من دون تحقيق أي عوائد أو منافع من جراء ذلك، وبالتالي فالشخص السوي من حيث توافقه مع بيئته المحيطة، هو الذي يحقق الاقتصاد الفعال في إدارة موارده الذاتية التي تحوله لكسب منافع مبتغاة أو تحييد تهديدات محتملة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سامي خليل فحجان، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2010، ص 16.

<sup>2</sup> هشام زروق، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة دكتوراه الطور الثالث، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016، ص 71.

## المطلب الثالث: أنواع ومظاهر التوافق

أولاً: التوافق الشخصي (*personal Adjustment*)

يعرف على أنه العملية النفسية التي يتم من خلالها التكيف مع الأحداث الخارجية،<sup>1</sup> بغرض تنظيم التفاعل مع الغير من خلال فهم السلوك والتنبؤ به، حيث يؤدي التوافق الشخصي إلى الاستقرار النفسي للفرد، و في الحالة العكسية يؤدي إلى اضطرابات نفسية وسلوكية، إذ يعتبر التوافق الشخصي العملية التي يتم من خلالها تحقيق التوافق الاجتماعي.<sup>2</sup>

ثانياً: التوافق العاطفي (*Emotional Adjustment*):

يشير هذا المصطلح إلى تناغم الفرد مع مشاعره ومشاعر الآخرين من حوله<sup>3</sup>؛ ويعرفه ( *Stephane Duchesne* ) "ستيفن داشنسن" بأنه "قدرة الشخص على التعامل مع بيئة تنطوي على الضغط والتوتر بشكل إيجابي مما ينعكس على سلوكه".<sup>4</sup>

فهو عبارة عن مهارات فطرية أو مكتسبة تتعلق بقدرة الفرد على تنظيم مشاعره من خلال الوعي العاطفي، التقييم العاطفي، التعديل العاطفي، وهذا من أجل التحكم في ردود الفعل العاطفية الناتجة عن الأحداث والمواقف الخارجية التي تؤثر على الفرد.<sup>5</sup>

أي كمحصلة لما سبق فإن التوافق العاطفي يتمثل في الحفاظ على التوازن العاطفي في مواجهة الضغوط الداخلية والخارجية.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Sharvari Digambar Darekar, Dinesh Naik, (2019), ***Personal Adjustment and Mental Health of Visually Impaired Students***, Think India (Quarterly Journal), Vol 22, Issue 13, P 1298.

<sup>2</sup> Bahareh Davoudimoghaddam et al, (2018), ***The Effect of Hardiness on Personal and Social Adjustment of Female-Headed Households***, Journal of Family Medicine, Vol 16, Issue 02 ,P 237.

<sup>3</sup> J. Master arul sekar, (2016), ***Emotional· Social· Educational Adjustment of Higher Secondary School Students***، i-manager's Journal on Educational Psychology, Vol10, No1, p 30.

<sup>4</sup> Stephane Duchesne,(2020), ***Achievement goals, motivations, and social and emotional adjustment in high school***, Educational Psychology, Vol 40, No 08, P 1035.

<sup>5</sup> Dana Mohammad, (2019), ***Comparing Emotion Regulation Strategies and Adjustment Between Students With Physical Disability and Healthy Students***, Practice in clinical Psychology, Vol 7, N 4, P 247.

<sup>6</sup> J. A. Akande, (2018), ***Level of Emotional Adjustment of Secondary School Students***، Journal of Research in Humanities and Social Science, Vol 06, N 08, p 50.

ثالثا: التوافق الزوجي (*marital Adjustment*)

يشير إلى العلاقة الإيجابية بين الشريكين، من حيث قدرة كل طرف على التمتع بخصائص نفسية واجتماعية وجسدية في قبول بعضهما البعض، بمعنى وجود سمات مشتركة تقود إلى رضا واستقرار زوجي؛ وعند بروز أي مشكلة أو رغبات غير متوافقة مصدرها اختلاف كلا الشخصيتين، فإنه وحسب نموذج التوافق يتم فتح أرضية مشتركة بين طرفي العلاقة والتركيز على المواقف والآراء المعززة لها؛ لكن في حال غياب مثل هذه التوقعات، فإن هذا الأمر يقود إلى اختلال في التوازن بين كلا الشريكين، مما ينبأ بجمية الانفصال، ومثال ذلك الاختلاف في الأفكار، كأن يتوقع الزوج من زوجته الاهتمام بالأمر المنزلية، أو العكس، أو في حالة عدم وجود أنشطة ترفيهية، أو غياب التودد، أو المعازلة في أوقات الفراغ.<sup>1</sup>

رابعا: التوافق الأسري (*family Adjustment*)

استقرار الوالدين في علاقتهما يؤدي إلى شبكة داعمة لدى الأطفال في تقديم ونقل الموارد النفسية في شكل تشجيع، احترام، وتقدير، الأمر الذي يقود إلى متانة العلاقة الأسرية وهو الهدف الأساسي للتوافق الأسري.<sup>2</sup>

خامسا: التوافق الاجتماعي (*Social Adjustment*)

عبارة عن عملية تفاعل بين شخصية الفرد والبيئة الاجتماعية باعتباره جزءا من المجتمع، بمعنى أن الفرد المتوافق اجتماعيا كل من له القدرة على التكيف والانسجام الفعال مع المجتمع من خلال الاعتماد على معايير التفاعل والقيم والمبادئ الاجتماعية التي تحكم سير هذه العلاقة.

وللتعليم الشخصي دور مهم في التكيف مع المواقف الاجتماعية المختلفة، فالحبرات المتراكمة الناتجة عن التجارب المستمرة للفرد تجعله أكثر تفاعلا وتضمن له المزيد من النجاح في التكيف مع المتغيرات البيئية المستمرة المنطوية ضمن سياق النشاط الاجتماعي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ted I. Huston, Renate M. Houts, (1998), *The Psychological Infrastructure of Courtship and Marriage: The Role of Personality and Compatibility in Romantic Relationships*, In T.N. Bradbury, *The development Course of Marital Dysfunction*, Cambridge University Press, pp 119-120.

<sup>2</sup> Jean M. Gerard, Margaret Zoller Booth, (2015), *Family and school influences on adolescents' adjustment: The moderating role of youth hopefulness and aspirations for the future*, *Journal of Adolescence*, Vol 44, p 02.

<sup>3</sup> Tatyana A. Serebryakova et al, (2016), *The Problem of Socio-Psychological Adjustment of Personality in the Scientists' Studies*· *Intrnational journal of Environmental Science Education*· Vol 11.No 11, p 4710.

يتطلب التوافق الاجتماعي قدرة الفرد على فهم السلوك الاجتماعي، وتنظيم مشاعره وموارده العاطفية من أجل تكيفها مع المطالب الاجتماعية، فيتفاعل بالقبول مع كل ما هو مرغوب، ويتعد عن كل ما هو غير مرغوب فيه من أجل أن يضمن القبول الاجتماعي، لذلك فإن التحدي الحقيقي للفرد هو تكيف ذاته مع ذات المجتمع شريطة أن لا يتعارض ذلك مع رغباته واحتياجاته الذاتية.<sup>1</sup>

### سادسا: التوافق الثقافي (*Intercultural Adjustment*)

يتمثل التوافق الثقافي في مدى الراحة النفسية للفرد مع جوانب مختلفة للبلد المضيف؛ إذ يحتوي على ثلاثة جوانب رئيسية: أولها التوافق مع العمل فيما يتعلق بالمسؤوليات والأداء؛ ثانيا التوافق الاجتماعي فيما يتعلق بالانسجام والتفاعل مع أعضاء المجتمع المضيف؛ ثالثا التوافق الاقتصادي المتعلق بظروف المعيشة في البلد الأجنبي.<sup>2</sup>

من خلال خبرة (*Trifonovitch*) "تريفونوفيتش" في التوافق الثقافي والتعلم الثقافي خلص إلى أن الناس يمرون بأربعة مراحل أساسية أثناء محاولة التوافق مع ثقافة جديدة وهو ما أورده من خلال مقاله المعنون باسم "تعليم الثقافة وتربية الثقافة" (*Culture Learning/ Culture Teaching*)؛ هذه المراحل هي كالتالي:<sup>3</sup>

#### 1- مرحلة شهر العسل (*The Honeymoon Stage*):

تعتبر هذه المرحلة بداية تحقيق حلم العيش في ثقافة جديدة والتطلع إلى العديد من التجارب الإيجابية، هذه المرحلة يشعر فيها الفرد بالبهجة والشعور بالسعادة.

#### 2- مرحلة العداء (*The Hostility Stage*):

في هذه المرحلة يبدأ الوافد الجديد بإظهار الخصائص السلبية، أي إظهار العداء تجاه الثقافة الجديدة، تتجلى في صورة سلوكيات سلبية تتمثل في التجاهل الكامل للسلطة، تغيب متكرر بالنسبة للطلاب أو الموظفين، قلة الإهتمام، قلة الدافع، وأحيانا أخرى الانسحاب التام.

<sup>1</sup> Qutaiba Agbaria, (2019), Predictors of Personal and Social Adjustment among Israeli-Palestinian Teenagers, (2006), *Child Indicators Research*, Vol 13, No 02, P 03.

<sup>2</sup> Marie France Waxin, (2006), Chapter 6: The Effect of Culture of Origin on the Adjustment Process, *New Book New Directions in Expatriate Research*, 6 Ed, Michael J. Morley, Noreen Heraty and David G. Collings, Palgrave Macmillan, P 02

<sup>3</sup> Gregory J. Trifonovitch, (1977), Culture Learning/Culture Teaching, *Educational Perspectives*, Vol 16, No 04, p20.

3- مرحلة الفكاهة (*The Humor Stage*):

يشعر الوافد الجديد بالراحة في هذه المرحلة، حيث ينتابه نوع من الضحك على الأخطاء وسوء الفهم الذي أبداه في مرحلة العدا، وهي مرحلة مهمة، والفكاهة تسمح لنا بإدراك أن الحياة ليست كلها عبارة عن عمل جاد، بل القليل من المرح والحيوية أيضا.

4- المرحلة النهائية أو مرحلة المنزل (*The Home Stage*):

هذه المرحلة تدعى "ثنائية الثقافة" (*bicultural*)، وهي عكس "أحادية الثقافة" (*Monocultural*)، بحيث يصبح لدى الفرد القدرة على التوفيق بين الثقافة القديمة والثقافة الجديدة، فتجده متمسكا بالعادات والتقاليد والمعايير الثقافية عند تواجده في المنزل، وعند الذهاب لمكان الدراسة أو العمل تجده يستخدم المعايير والأنماط الثقافية الخاصة بخصوصيات ذلك المكان أو البلد.

وقد أوضح (*Trifonovitch*) تريفونوفيتش أن أصحاب الثقافة الأحادية هم من يواجهون صعوبات في التوافق مع ثقافة جديدة فيما سماه بسوء التوافق الثقافي، تجعلهم في مرحلة لا يستطيعون الانسجام مع ثقافة ذلك البلد وعاداته وقيمه وتقاليد.

التوافق الاجتماعي والثقافي يشبه التوافق النفسيولوجي، حيث يسعى الناس إلى الشعور بالراحة في محيطهم وتلبية احتياجاتهم من خلال الشبكات الاجتماعية التي يعيشون فيها، لذلك تكون الصعوبات المستمرة في التكيف الاجتماعي والثقافي مصحوبة ببعض الأمراض النفسية كالشعور بالتوتر والاكتئاب، أو الجسدية.

وبالتالي من خلال ما سبق ذكره يعتبر التوافق المناسب عملية يلي من خلالها الفرد احتياجاته البيولوجية، والنفسية، والاجتماعية بنجاح، وقيم توازنا بين احتياجاته الداخلية والمتطلبات الخارجية للمجتمع من خلال الاستجابات السلوكية المناسبة.<sup>1</sup>

سابعاً: التوافق الاستراتيجي (*Strategic Adjustment*)

ينطوي هذا المفهوم على الجانب الاستراتيجي في إدارة الشركات، حيث يقصد به التركيز على الخصائص الداخلية للمنظمة وموائمتها مع الظروف أو المحيط الخارجي في سبيل تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وبصفة أدق

<sup>1</sup> Suraj Sharma, (2016), Adjustment: Process, Achievement, Characteristics, Measurement and Dimensions, *International Journal of Academic Research*, Vol 03, Issue-1(2), p42.

ملائمة القدرات والموارد الداخلية مع الفرص والتهديدات الخارجية في البيئة على حد قول ( Hoover and Schindel 1986 ) "هوفر وشيندل"<sup>1</sup>.

ثامنا: التوافق الديني أو التروحي (religious Adjustment)

يعرف (Steger et al 2011) "ستيجر" التدين "بأنه تبني مجموعة من المعتقدات والسلوكيات فيما يتعلق بالطبيعة النهائية للحياة والوجود" وتعرف الممارسة التروحية حسب (Burkhardt and 2001) "بوركهارت" و"سولاري تواديل" بأنها "تكامل المعنى والهدف من الحياة من خلال العلاقة مع الذات أو مع الآخرين أو مع قوة أعظم من الذات"<sup>2</sup>

من خلال التعريفين السابقين لسلوك التدين أو الترويح، نخلص إلى أن التوافق الديني يتمثل في اعتناق الفرد لمعتقدات وممارسات تجعله في علاقة متناغمة مع ذاته، ومع قوة أعظم من الذات (الله)، ومع الآخرين أو محيطه الذي يتفاعل معه.

كما أن للتوافق الديني أركان أساسية يقوم عليها، أولها وجود التزام ديني ويعنى به التمسك بالمعتقدات والممارسات المسبقة،<sup>3</sup> النظرة إلى الله (أي فكرة الله الذي يؤمن به الفرد)، والدافع الديني،<sup>4</sup> ناهيك عن تقبل الاختلافات في عقائد وممارسات الغير.

هذه المكونات هي المحدد لسلوك التدين لدى الأفراد، خاصة مع ظروف الأحداث المجهدة أو المواقف التي تحيط بالفرد، حيث وجد في دراسة ل (Elizabeth Maynard et al 2001) "إليزابيث ماينارد" وآخرون أن مفهوم الله وإدراك معتقدات الآخرين كان له دور بارز في التأقلم الديني مع الأحداث المسببة للضغط.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Michael Armstrong, (2008), *Strategic Human Resource Management*, 4TH Edition, Kogan Page, London and Philadelphia, p 22.

<sup>2</sup> Joseph L. Nedelec et al, (2017), *Religiousness, Spirituality, and Substance Use: A Genetically Sensitive Examination and Critique*, Journal of Drug Issues, Vol 47, No 03, p 02.

<sup>3</sup> مروة المساوي، الالتزام الديني من محددات التوافق الزوجي لدى عينة من الأزواج المسيحيين المقيمين بمصر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 01، العدد 10، 2021، ص 94.

<sup>4</sup> Elizabeth Maynard, Richard G. Jeff B. (2001). *Religious Coping Style, Concept of God, and Personal Religious Variables in Threat, Loss, and Challenge Situations*. Journal for the Scientific Study of Religion, Vol 40, No 01, p 67.

<sup>5</sup> Elizabeth Maynard, Richard G. Jeff B. *Op.Cit*, P 65.

وفي دراسة لـ (Jehad Alaedein-Zawawi) "جهاد علاء الدين زاوي" أظهر من خلال نتائج بحثه وجود علاقة إيجابية للتسامح مع الغير والالتزام الديني في وجود رفاهية نفسية للفرد والتي تعتبر موازية للتوافق النفسي في دراستنا هذه.<sup>1</sup>

يتبين أن السلوك التديني الصحيح من حيث نتائجه هو قدرة الفرد على الموازنة بين تحقيق وإشباع رغباته واحتياجاته التي تنم عن مفهوم الرضا النفسي من جهة، وقدرته في المقابل على التأقلم أو التكيف مع الأحداث أو المواقف التي تنطوي على تحدي لموارده النفسية، فإن استطاع تحقيق التوازن بين هذين المطلبين فنقول أن الفرد حقق مفهوم التوافق الديني، والعكس صحيح في حالة عدم تحقيق الفرد للتوازن بين حاجاته وبين المتطلبات التي تفرضها أحداث الحياة.

#### تاسعا: التوافق المدرسي (School Adjustment)

يعبر التوافق المدرسي بشكل عام عن رضا الطالب عن ظروف ومناخ البيئة المدرسية التي يتفاعل معها،<sup>2</sup> أو من وجهة نظر أخرى يدل على العملية الديناميكية والمستمرة التي يسعى من خلالها الطالب إلى تحقيق الانسجام مع جوانب البيئة المدرسية من علاقات مع الطلاب الآخرين، المعلمين، المواد الدراسية وغيرها.<sup>3</sup>

إذ أوضح (Jean A. Baker) "جين بيكر" في دراسته أن هناك دور مهم للعلاقة الإيجابية بين المعلم والطالب، والإحساس بالانتماء، وتوفير الرعاية التربوية الملائمة على سلوك الطالب الموجه نحو التعليم؛ لأن الطلاب يستعملون العلاقات التي يعتبرونها مهمة مع غيرهم كالمعلم مثلا لتقييم أنفسهم، ومدى استعدادهم للتعلم والتطوير الذاتي، واحساسهم بالأمان النفسي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Jehad Alaedein-Zawawi, (2015), *Religious commitment and psychological well-being: Forgiveness as a mediator*, *European Scientific Journal*, Vol 11, No 05, pp 117-141.

<sup>2</sup> نفين عبد الستار، البنية العاملية لمقياس التوافق الدراسي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 11، العدد 02، 2019، ص 143.

<sup>3</sup> أحمد محمد علي اسمري، التوافق المدرسي وعلاقته بمهارات التفكير الإبداعي لدى الطلاب الموهوبين، المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط، المجلد 35، العدد 09، 2019، ص 37.

<sup>4</sup> Jean A. Baker, (2006), *Contributions of teacher-child relationships to positive school adjustment during elementary school*, *Journal of School Psychology*, Vol 44, No 03, pp 211-212.



## المبحث الثاني: التوافق المهني

نعرض في هذا المبحث ثلاثة مطالب، في المطلب الأول سنتكلم عن مفهوم التوافق المهني لأبرز المنظرين كل حسب وجهة نظره والمصطلحات المشابهة لهذا المفهوم، أما بخصوص المطلب الثاني سنتحدث عن نظريات التوافق المهني، ثم في المطلب الثالث سنتطرق فيه لأبعاد التوافق المهني وهي كل من البعد الذاتي، والمهني، الاجتماعي، والثقافي، والبعد الاقتصادي.

## المطلب الأول: التوافق المهني والمصطلحات المشابهة

## أولاً: مفهوم التوافق المهني

يشير (*Parsons Frank*) "فرانك بارسونز" باعتباره متخصص ورائد في مجال التوجيه المهني في كتابه "اختيار المهنة" (*Choosing a Vocation*) إلى موضوع التوافق المهني ويعرفه بأنه: ملائمة العوامل الذاتية من اهتمامات، طموحات، قدرات، موارد ذاتية، قيود، مع متطلبات المهنة، ومزاياها، وعيوبها وقيودها، والفرص الموجودة فيها، بالإضافة إلى توقعات الدور؛ حيث يحدد أن التوافق الفعال ينبع من تخطيط الفرد وتقييمه المسبق لذاته ومدى تناسبها مع العوامل الخارجية للمهنة المختارة، لأن هذا الأمر يقوده إلى رضا نفسي وكفاءة في العمل.<sup>1</sup>

يعرف (*Donald E. Super*) "دونالد سوبر" التوافق المهني في ورقة بحثية له بعنوان "التوافق المهني من حيث نظرية الدور" بأنه: تلائم "توقعات الدور" (*role expectations*) مع "طموح أو تطلعات الدور" (*the role aspirations*)؛<sup>2</sup> أي هل الأدوار والعوامل المتوقعة في الوظيفة يمكن استيعابها أو تعديلها لتناسب مع مفهوم الذات؟<sup>3</sup> وبالتالي المفهوم الذاتي (طموح الدور) الذي يكونه الشخص لنفسه يجب أن يتناسب مع الدور الفعلي الذي يتوقعه أو يقوم به، كأن يكون للشخص انجذاب للميول العلمية أكثر من أي أنشطة أخرى، ولكن بحكم أنه ولد ضمن عائلة أو أقارب يشتهرون بكونهم رجال وسيدات أعمال فإنه يتوقع منه أن يجذوا

<sup>1</sup> Parsons Frank, (1909). *Choosing a Vocation*, Houghton Mifflin Company, americana, p 24.

<sup>2</sup> Super Donald E.. (1957), *Vocational Adjustment in terms of role theory*, Vol 05, No 04, p 140.

<sup>3</sup> Super Donald . E. (1988). *Vocational adjustment: Implementing a self-concept*. The Career Development Quarterly, Vol 36, No 04, p 352.

حذوهم، وهو الأمر الذي يتعارض مع "مثاليته الذاتية"، حتى ولو كانت لديه القدرات المناسبة ليكون مصرفياً ناجحاً أو تاجراً بارعاً.<sup>1</sup>

يعرف (**John Holland**) "جون هولاند" التوافق المهني في نظريته "اختيار المهنة" (**Vocational Choice**) بأنه عبارة عن تطابق بين سمات الشخص والمهنة التي يتفاعل معها، حيث أوضح أنه هناك (06) أنواع للبيئة المهنية أسماها باختصار (**RIASEC**)، وتمثل في البيئة الحركية وتصلح للعمال ومشغلي الآلات، البيئة الفكرية للعلماء والباحثين، البيئة الداعمة للأخصائيين الاجتماعيين والمستشارين وغيرهم، البيئة المطابقة للإداريين، البيئة المقتنعة للسياسيين ورجال الأعمال، البيئة الجمالية للموسيقيين والفنانين. إذ يتحدد التوافق المهني حسبه إذا كان هناك تناسب لقيم الشخص، اهتماماته، قدراته، مع واحد من البيئات المهنية الأكثر تأثيراً وفق تسلسل هرمي.<sup>2</sup>

في سنة (1968) اقترح كل من (**Dawis Rene, Lofquist Lloyd**) "لوفكيست وداويس" تعريفاً للتوافق المهني من خلال نظريتهما التوافق مع العمل أو التوافق المهني (**Theory of Work Adjustment**) على أنه: تلائم الأفراد مع وظائفهم التي يشغلونها، انطلاقاً من التفاعل الذي يحدث بين شخصية الفرد وبيئة العمل بمختلف جوانبها.

في سنة (1969) وبورقة بحثية بعنوان "علم النفس المهني والتكيف المهني والقوى العاملة" يعرف (**Rene V. Dawis**) رينيه داويس التوافق المهني على أنه: محصلة تفاعل كل من "الرضا الوظيفي" (**Job Satisfaction**) المتعلق بذات الفرد واحتياجاته، "والإرضاء الوظيفي" المتعلق بمستوى الأداء أو الكفاءة المنشودة أو المتوقعة من قبل الفرد؛ أي أنه من خلال هذا التعريف تم التركيز على أهمية التناسب بين مكونين للتوافق المهني هما الفرد والبيئة (المؤسسة، الإدارة، الرئيس... إلخ) من خلال "المراسلات" التي تحدث بينهما.

تم تطوير هذه النظرية داويس سنة (1969) لتشمل مفهوم "الاستجابة" (**Response**)، وهو مفهوم أكثر ديناميكية يتجلى في استمرارية هذا التفاعل الذي يحدث بين الشخص والبيئة، بدل التركيز على مفهوم التناسب لوحده.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Super Donald E. Op.Cit., p 140.

<sup>2</sup> Holland, J. L. (1959), A theory of vocational choice, *Journal of Counseling Psychology*, Vol 06, No 01, pp 35–36.

<sup>3</sup> Dawis, Rene., Lofquist, Lloyd. H. (1978). A note on the dynamics of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 12. No 01, p 76.

يعرف (John Krumboltz's 1979) جون كرومبولتز التوافق المهني حسب نظرية التعلم الاجتماعي بأنه نتيجة لخبرات الفرد وتجاربه بخصوص العديد من العوامل البيئية الثقافية، والاقتصادية وغيرها، والتي توفر لديه ادراكا بشأن امكانيات وفرص الوظيفة في تحقيق وإشباع الرضا المادي والمعنوي.<sup>1</sup>

خلال سنة (2001) بينت (Kristy Lauver and Amy Kristof-Brown) "كريستي لوفر" وزميلتها "إيمي كريستوف براون" من خلال ورقتهما البحثية المتعلقة بـ "التمييز بين تصورات الموظفين عن الشخص، الوظيفة والشخص والمنظمة" بأن هناك (04) أنواع من الملائمة وهي: الملائمة مع المهنة، الملائمة مع الوظيفة، الملائمة مع المجموعة، وكذا الملائمة مع المنظمة؛

وقد قدما تعريفا للملائمة، من حيث تركيزهما على نوعين منها فقط، وهي الملائمة مع الوظيفة والملائمة مع المنظمة، وتم تعريف "الملائمة مع الوظيفة" (*Person-Job Fit*) بأنها: "توافق قدرات الشخص واحتياجاته مع متطلبات الوظيفة وما توفره من احتياجات"؛ أما "الملائمة التنظيمية" (*Person-Organization Fit*) فقد عرفت بأنها: التوافق مع الأفراد ومنظمتهم من حيث القيم والأهداف أو الخصائص المتشابهة" (حاجات على سبيل المثال).<sup>2</sup>

يعرف التوافق المهني: بأنه عملية ديناميكية مستمرة لتفاعلات الأفراد مع الآخرين، وتضمن الفهم الكامل للنضج الذاتي والمهني والاستعداد، مما يؤدي إلى تفاعل الإدارة وزملاء العمل وظروف العمل لتحقيق الكفاءة والرضا.<sup>3</sup>

ويعرفه (Terri A. Scandura) "تيري سكاندورا" على أنه: "تلائم بين شخصية الموظف، ودوافعه، معارفه، وقدراته، مع خصائص الوظيفة"

وفي هذا الصدد يبين تيري سكاندورا أن الموظف المتوافق مهنيًا يجب أن تتناسب قدراته مع الأدوار التي تتطلبها الوظيفة، ويجادل بأنه يجب أن لا تكون هذه الأدوار أو المتطلبات صعبة إلى المرحلة التي يشعر فيها الموظف بالإرهاك الجسدي أو النفسي، ولا سهلة من حيث أداء الواجبات التي يقوم بها الموظف حتى يصل إلى مرحلة الروتين والجمود الوظيفي؛

<sup>1</sup> W. Matthew Shurts, Marie F. Shoffner, (2004), Providing Career Counseling for Collegiate Student-Athletes: A Learning Theory Approach, Journal of Career Development, Vol 31, No 02, p 97.

<sup>2</sup> Lauver Kristy J, Kristof Brown Amy, (2001), Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Job Fit, Journal of Vocational Behavior, Vol 02. No 02, pp 454-455.

<sup>3</sup> Mufadi Al- Momani, Op.Cit, p 166.

إنما يجب أن تكون حالة وسط، بحيث تخلق تحديات للموظف وتشكل له حافزا يسعى من خلاله إلى محاولة جعل هذه التحديات هدفا يسعى إلى تحقيقه، وبالمقابل يجب أن تسعى إدارة المنظمة أو المؤسسة إلى دعم الموظف بمجموعة من الوسائل والإمكانيات لإنجاز المهام، كالأساليب التحفيزية التي تتمثل على سبيل المثال في خلق جو من التعاون بين الموظفين، لأن أغلب الناس مدفوعون في شعورهم بالانتماء إلى جماعة معينة، من دون أن ننسى الحوافز المادية والمعنوية في سبيل الإبقاء على مستوى أداء أعلى و تجنب المشكلات التي تحدث في أغلب الأحيان جراء نقص الدافع والحافز الذي يقابله.<sup>1</sup>

إلا أن ما يجب ملاحظته أن التعريف السابق كان محصورا بالبعد الذاتي لوحده والذي يعنى بالتناسب بين قدرات الشخص وموارد الذاتية مع متطلبات الوظيفة أو خصائصها؛

وبالتالي يذهب (Andrée Anne Deschênes) "أندريه آن ديشين" في تعريفه للتوافق المهني إلى أبعد وأشمل من عدم الاكتفاء بمفهوم الوظيفة لوحدها وشموله للبيئة المهنية، حيث عرف التوافق المهني "بأنه عملية تقييم يجريها الفرد لخصائصه الذاتية وخصائص بيئته المهنية المحيطة به، ومن هنا يخرج الموظف بنتيجة لهذا التقييم الذي أجراه فيما إذا كان الموظف يشعر بالرضا أو لا إزاء البيئة المهنية"، وبالتالي فإن هذا التعريف يمثل مقارنة خاصة فردية بخاصية بيئية من أجل التنبؤ بنتيجة التوافق من عدمه.

وبالتالي التعريف الأخير يعتبر متطابق مع هدف الدراسة الإجرائية في أطروحتنا هذه، حيث نسعى من خلال دراسة الحالة على أساتذة وموظفي جامعة غرداية إلى تقييم اهتماماتهم، ودوافعهم، وقدراتهم، اتجاه الوظيفة التي يشغلونها، و المحيط المهني الذي يعملون من خلاله، في سبيل التحقق من مدى توافقهم المهني.

نخلص من خلال التعريفات السابقة ومن وجهات نظر مختلفة للباحثين أن التوافق المهني يتحدد مفهومه وفق (05) أنواع مختلفة تتمثل في الآتي:

### 1- التوافق الفردي الفردي ( Individual/Individual Adjustment):

يتم تعريفه بأنه توافق بين خصائص الفرد وبين خصائص الأفراد الآخرين المحيطين به، الذين يتعامل معهم في إطار من العلاقات الرسمية أو الغير الرسمية، ومن أمثلة ذلك توافق المرؤوس مع الرئيس، بمعنى التوافق بين خصائص الفرد ومشرفه.

2- التوافق الفردي الجماعي ( Individual/ group Adjustment): يتم تعريفه على أنه التوافق بين الأفراد ومجموعات العمل الخاصة بهم.

### 3- التوافق بين الفرد والمهنة ( Individual / Vocation Adjustment):

<sup>1</sup> Terri A. Scandura, (2018), *Essentials of Organizational Behavior*, Second edition, SAGE Publications, California, P 109.

يعرفه (Holland 1985) "هولاند" بأنه التطابق بين اهتمامات وقدرات الأفراد وخصائص ومتطلبات مهنتهم.<sup>1</sup>

لذلك من الضروري أن يكون هناك اجراء اداري من قبل الإدارة يتم من خلاله التنسيق بين امكانات الشخص وتطلعاته ومتطلبات مهنته، ويكون هذا الإجراء متضمنا ضمن نسق عملية اختيار الموظفين بما تشتمل عليه من اختبارات شخصية لقياس مدى صلاحية قدرات الشخص، ومعارفه في تحقيق الفعالية الوظيفية، لأن هذا الإجراء يساعد الموظفين على تحقيق أداء مناسب، والتزام وظيفي يحقق تطلعات الفرد والإدارة؛

حيث في دراسة أجراها (Avinash 2012) "أفيناش" على (121) موظف من مندوبي مبيعات الأدوية في الهند، وجد أن العلاقة بين التوافق المهني والالتزام التنظيمي إيجابية ولكنها ليست مهمة، وهذا راجع إلى ادراك مندوبي المبيعات الصيدلانية أن امكانياتهم تتناسب مع وظائفهم، ولكنهم يبحثون عن فرص مهنية أخرى فيها امتيازات أكثر.<sup>2</sup>

#### 4- التوافق بين الفرد والوظيفة ( Individual / Job Adjustment ):

يشير إلى تلائم قدرات الفرد واحتياجاته مع متطلبات الوظيفة، وبالرغم من أنه قد يبدو هناك تشابه بين مصطلح "المهنة" و"الوظيفة" خاصة بالنسبة لتعريف كلا المفهومين، إلا أنه يجب التنويه أن التوافق المهني أشمل وأوسع نطاقا من التوافق مع الوظيفة، إذ يشرح (Ryan Vogel and Daniel Feldman 2009) "ريان فوجل" و"دانيال فليدمان" أن "التوافق المهني عبارة عن تناسب المهارات والاحتياجات على مستوى المهنة، في حين التوافق مع الوظيفة يمثل التطابق الموجود في موضع معين".<sup>3</sup>

#### 5- التوافق بين الفرد والمنظمة ( Individdual / Organization Adjustment ):

أول مؤلف جاء بهذا المصطلح هو (chatman 1998) "شاتمان"، الذي عرفه بأنه توافق بين معايير وقيم المنظمات وقيم الأفراد التابعين لها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Andrée Anne Deschênes, (2019), linfluence de la compatibilité individu/environnement sur lintention de quitter lorganisation et lemploi, Doctorat en sciences de ladministration, philosophiae doctor, Universite laval, Quebec, Canada, p 34

<sup>2</sup> Jayari Imen, (2015), Fit Personne-Travail-Organisation et Effets sur La Satisfaction au Travail, International Journal Economics & Strategic Management of Business Process, Vol 15, pp 323-324.

<sup>3</sup> Vogel, Ryan. M., & Feldman, Daniel. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. Journal of Vocational Behavior, Vol 75, No 01, p 70.

<sup>4</sup> Andrée Anne Deschênes, OpCit, p 34 .

الجدول رقم 01: أنواع التوافق المهني

أنواع التوافق المهني	مستوى التحليل	الوصف	المؤلفون
الفرد/مهنة	المهنة	التوافق بين خصائص الفرد وخصائص المهنة	(Dawis et al) داويس وآخرون (1967)، (Holland) هولاند (1985)، (Super) سوبر (1953)
الفرد/منظمة	التنظيم	التوافق بين الفرد والمنظمة	(Chatman) شاتمان (1989)، (1991)، (Kristof) كريستوف (1996)
الفرد/العمل	العمل	التوافق بين الفرد وعمل معين	(Caldwell et Oreilly) كالدويل وأورايلي (1990)، (Edwards) ادوارد (1991)، كريستوف (1996)، (et all Oreilly) أورايلي وآخرون (1991).
الفرد/مجموعة	مجموعة	التوافق بين الفرد وفريق العمل	(Judge et Ferris) جادج وفيريس (1992)، (Kristof) كريستوف (1996)، (Kristof et Stevens) كريستوف و ستيفن (2001)، (Werbel et Gilliland) ويربل وجيليلاند (1999).
الفرد/الفرد	الفرد	التوافق بين الفرد والأفراد الآخرين في بيئة العمل.	(Adkins, Russell et Werbel) أدكنز، راسل ووييل (1994)، (Graves et Powell) غرافز وباول (1995)، (Meglino, Ravlin et Adkins) ميغلينو وورافلين وأدكنز (1991)، (Turban et Dougherty) توربان ودوجيرتي (1994)، (van Vianen) فان فيانين (2000)

*Source: Andrée-Anne Deschêne , (2019), L'influence de la compatibilité individu/environnement sur l'intention de quitter l'organisation et l'emploi, Doctorat en sciences de l'administration, Université Laval, Québec, Canada, p48.*

ثانيا: المصطلحات المشابهة للتوافق المهني

### 1- التكيف المهني (Vocational Adaptability):

يعبر مفهوم التكيف المهني على استعداد الفرد للتعامل مع كافة الأحداث المتغيرة أو المستجدة في العمل والقدرة على التفاعل معها ومواكبتها أو استباقها، لذلك فالتكيف المهني يعنى بالأشخاص الذين يعانون من تحديات وتحولات مرتبطة بالوظيفة خاصة في الأوقات الصعبة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Jina Ahn, *OpCit*, p 04 .

2- الميول المهنية (*Vocational inclinations*):

يتم تعريف الميول المهنية بأنها دافع داخلي ناتج عن عوامل وراثية، وعن تنشئة الفرد الأسرية، والاجتماعية، وكذا التعليمية، تكون له رأس مال معرفي يقوده للانجذاب نحو أنشطة أو مجالات معينة، الغرض منها تحقيق ذاتية الفرد.<sup>1</sup>

3- الإرشاد المهني (*Vocational counselling*):

يعتبر المحامي والمهندس (*Frank Parsons*) "فرانك بارسونز" أب التعليم والإرشاد المهني، حيث كان رافضا ومنتقدا لفكرة التعليم العام المعتمد على التلقين النظري وإهمال الجانب الميداني المتعلق بالسوق، حيث دعا إلى اجراء اصلاحات من شأنها موائمة التعليم القائم على الكتب مع التطورات الحاصلة في مجال السوق، ومحاولة ربط شخصيات وقدرات الأفراد مع المجالات المهنية المتعددة، من خلال مرافقتهم وتوجيههم لهدفهم المهني الصحيح المتلائم مع هيكل شخصياتهم؛

وقد انتشرت فكرته على نطاق واسع في أوروبا وأمريكا، والصين، كمثال على ذلك أنشئت جامعة تسينغهاو التي تأسست سنة (1916) لجنة التوجيه المهني في (1923) كبادرة لبزوغ الاستشارة المهنية في الصين، وغيرها الكثير في بلدان العالم؛ وبالتالي يشير بارسونز في تعريفه للإرشاد المهني بأنه إجراءات نظرية وتطبيقية من قبل متخصصين مستشاريين نفسيين مهنيين، الهدف منها مساعدة الفرد في اتخاذ قرارات متعلقة بمسيرته المهنية<sup>2</sup>

4- الاختيار المهني (*Vocational choice*):

يعتبر الاختيار المهني مكملًا للمراحل الأخرى في المسار المهني للفرد مثل التوجيه والاعداد والتدريب والتقييم، والتي تؤدي بدورها إلى تطوير معارف ومهارات الفرد و نجاحه في المجال المهني الذي يختص فيه، ويقصد بالاختيار المهني انتقاء أفضل الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة ما، هدفه تحقيق كفاءة المؤسسة من خلال تحقيق الانسجام بين قدرات الفرد و متطلبات الوظيفة، ويتشابه الاختيار المهني مع الارشاد المهني في السعي نحو تحقيق نجاح الفرد في المسار المهني المتلائم له<sup>3</sup>؛

<sup>1</sup> عبد العزيز ابراهيم سليم، علم النفس المهني، دار الزهراء، الطبعة الأولى، الرياض، 2013، ص ص 60-61

<sup>2</sup> *Gabriel Brătucu et all, (2014), High School Vocational Counseling Role in Leveraging Students' Professional Inclinations, Amfiteatru Economic Journal, Vol. 16, Iss 37, pp 1016-1017.*

<sup>3</sup> بديع محمود مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص ص 175-176.

## 5- الملائمة المهنية (*Vocational Matching*) :

تعتبر الملائمة المهنية مجال بحث رئيسي للباحث (*Christoph Brown*) "كريستوف براون" الذي يعتبر المنظر الأبرز لهذا الموضوع وقام بتقسيم الملائمة المهنية إلى نوعين هما<sup>1</sup>:

### 1-5 تناسب الشخص مع الوظيفة (*person-Job fit*):

هي علاقة ذات اتجاهين، حيث يتحقق التوازن عندما يلبي أحد الطرفين احتياجات الآخر، كأن تكون قدرات الفرد واستعداداته تغطي النقص الحاصل في الوظيفة، نفس الأمر عندما تلبي الوظيفة احتياجات الموظف من حيث حجم المزايا الوظيفية التي يتلقاها.

### 2-5 تناسب الشخص مع المنظمة (*person-organization fit*):

يتم تصور تناسب الشخص مع المنظمة عندما يحدث تطابق بين قيم الفرد وقيم المنظمة؛ إذ يرى الطالب أن الفرق الجوهرية بين الملائمة المهنية وبين التوافق المهني يكمن في أن الملائمة المهنية تتحدد في بعض جوانب المهنة مثل البعد الذاتي والبعد القيمي، بنسبة للبعد الذاتي يعرف بأنه مدى مطابقة القدرات الذاتية للفرد مع متطلبات الوظيفة كأحد أبعاد التوافق المهني، أما بخصوص البعد القيمي المقابل لتناسب الشخص مع المؤسسة فهو يمثل مدى تطابق قيم ومعتقدات الموظف مع قيم المؤسسة؛

ومنه نقول أن الملائمة المهنية ما هي إلا تمثيل لجانبين هما قدرات وقيم الشخص اللذين يعتبران بعدين من عدة أبعاد للتوافق المهني باعتباره أعم وأشمل في تركيزه على جوانب عدة محيطة بالعمل ذاته.

لأن التوافق المهني يركز على علاقة الفرد ببيئة العمل ككل، وبالتالي نرى أن التوافق المهني عملية متعددة<sup>2</sup> الخطوات يأخذ كذلك في الحسبان كل المتغيرات المتعلقة بنطاق تفاعل الموظف داخل المؤسسة، بخلاف الملائمة المهنية التي يتحدد نطاق تركيزها في طبيعة الاختصاص والقيم المتعلقة بالعمل نفسه.

## 6- تعديل العمل (*Work Adjustment*):

هذا المفهوم يعتبر نظرية من نظريات التوافق المهني، أصحاب هذه النظرية هم كل من (*Dawis, Lofquist, & Weiss, 1968*) "رينيه داويس"، "لويد لوفكيست"، "دافيد وايس"؛ يقدم هذا المفهوم تصورا للعلاقات التي تتم بين الموظف وبيئة العمل، وقد تم تطويرها من قبل (*Lovequist and Dawes, 1969*) "لوفكيست وداويس" من خلال توسيع مفهوم التطابق ليشمل مفهوم الاستجابة المتبادلة لكلا الطرفين

<sup>1</sup> Corine Boon, Michal Biron, (2016), Temporal issues in person-organization fit, person-job fit and turnover: The role of leader-member exchange, *Human Relations*, Vol 69, No 12, pp 2180-2181.



في المراسلات التي تحدث بين الموظف وبيئة عمله، لأنه فيما سبق كان التركيز منحصرًا في هذه النظرية على تشابه هيكل الشخصية والبيئة، بالإضافة إلى تحديد مفهوم علاقة التفاعل من طرف واحد وهو الموظف فقط، مهملين في ذلك الطرف الآخر وهو البيئة؛

وبهذا المنطق نقول أن مفهوم تعديل العمل يشير إلى علاقات تفاعل ديناميكية إيجابية بين الموظف وبيئة عمله، إذا كانت هذه الأخيرة معززة لدوافع الموظف وملبية لاحتياجاته وهو ما نطلق عليه بتسمية "الرضا"، وإذا كان الموظف بالمقابل من خلال قدراته ومؤهلاته يفي بمتطلبات الأداء وهو ما نسميه "بالإرضاء".<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: نظريات التوافق المهني

أولاً: نظرية المعلومات الاجتماعية لمواقف العمل ( *Social information theory for business* )  
:(*situations*)

يوضح ( *Gerald R. Salancik and Jeffrey Pfeffer 1978* ) "جيرالد سالانجيك"

و"جيفري بيفير" أن الموظفين بحكم طبيعتهم مدفوعون نحو التواصل مع محيطهم الاجتماعي بغرض الحصول على المعلومات في سبيل إعطاء تفسيرات للبيئة المهنية، كحال الموظف الجديد الذي تدفعه الرغبة في استكشاف وظيفته، فإن أول شيء يقوم به هو الاعتماد على الموظفين في معرفة إرشادات وقواعد السلوك والمهمة الخاصة بالوظيفة، وهذا من خلال عدة طرق كالاعتماد على أحكام الآخرين بخصوص الوظيفة، أو ملاحظة جوانب معينة في البيئة والأكثر بروزاً، تفسير الإشارات البيئية... إلخ.<sup>2</sup>

### ثانياً نظرية السمات ( *The trait theory* ):

حسب هذه النظرية يعتقد ( *parsons 1909* ) بارسونز أن الأفراد منذ ولادتهم يتميزون بمجموعة من السمات التي تطبع شخصياتهم وتجعلهم منفردين عن الآخرين، وأنهم عند اختيار مجالهم المهنية يجب الأخذ بعين الاعتبار تطابق هذه السمات مع متطلبات المهنة، لذلك وجب التعرف على قدرات الأفراد وتحليل شخصياتهم من أجل توجيههم التوجيه المهني الصحيح.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Rene Dawis, lloyd LofQuist, (1978), *A Note on the Dynamics of Work Adjustment*, *Journal of Vocational Behavior*, vol 12, No 01, pp 76-77.

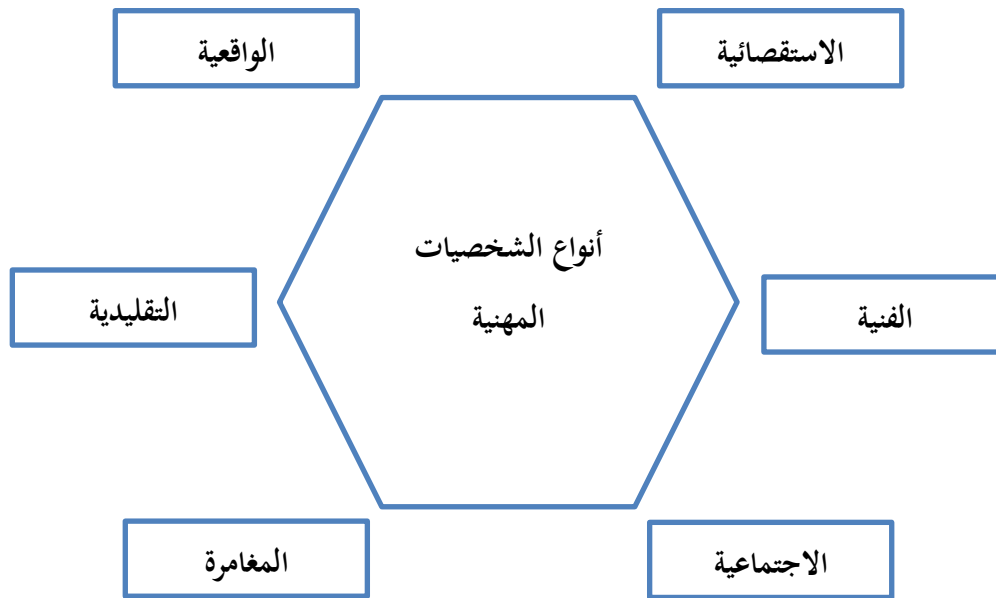
<sup>2</sup> Gerald R. Salancik, Jeffrey Pfeffer, (1978), *A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design*, *Administrative Science Quarterly*, Vol 23, No 02, pp 228-230.

<sup>3</sup> Rosemary Ogbodo, (2015), *Course title: Vocational Guidance*, School of education, national open of nigeria, P 109-110.

ثالثاً: نظرية هولاند (Holland's theory)

تستند هذه النظرية (1997) إلى فرضية أن معظم الناس يشبهون مزيجاً مستقرّاً إلى حد ما من (06) أنواع من الشخصيات أو التعبيرات عن الاهتمامات المهنية، حيث توجد أنواع مماثلة من بيئات العمل، وقد اقترح هولاند الأنواع الستة التالية (RIASEC) للشخصية منها: الواقعية (R) ، الاستقصائية (I) ، الفنية (A) ، الاجتماعية (S) ، المغامرة (E) ، والتقليدية (C)؛

الشكل رقم 02: نموذج هولاند لأنواع الشخصيات المهنية



Source: John L. Holland (1969), An Empirical Occupational Classification, published by Research and Development Division, No 29,p4.

سيتم شرح كل واحدة من هذه الشخصيات في الشكل ذوا النموذج السداسي أعلاه بالتفصيل في الآتي<sup>1</sup>:

1- الواقعية (Realistic):

يفضل هذا النوع الأنشطة والبيئات التقنية، أو الرياضية، أو الخارجية (خارج مكان العمل) التي تتضمن معالجة عملية، أو ملموسة للأشياء والأدوات، و قد يتمتع هذا النوع من الشخصية بمهارات ميكانيكية، فنية، قوة بدنية...الخ.

2- الاستقصائية (Investigative):

<sup>1</sup> Margo A. Jackson , Josephr. Verdino, (2012), Vocational Psychology. In: Rieber, R.W. (eds) Encyclopedia of the History of Psychological Theories, Springer, New York, pp 1159-1160.

يفضل هذا النوع من الشخصية الأنشطة والبيئات التي تتضمن المراقبة المنهجية، أو التعلم، أو التقييم، بالإضافة إلى حل المشكلات المجردة أو الغامضة، ويتمتع هذا النوع من الشخصيات بقدرات تحليلية، أو علمية، أو رياضية وغير ذلك من المهارات.

### 3- الفنية (*Artistic*):

تجذب هذه الشخصية الأنشطة والبيئات الغير منظمة، والمرنة، والحررة، والتي تسمح لهم بالتعبير عن الذات، أو الخيال، أو الإبداع، وقد تتمتع هاته الفئة من الشخصيات بقدرات موسيقية، أو أدبية، أو درامية... إلخ

### 4- الاجتماعية (*Social*):

ينجذب هذا النوع من الشخصيات إلى الأنشطة والبيئات التي تتضمن إعلام وتوجيه، أو قيادة، أو مساعدة الآخرين، قد يتمتع الأشخاص الاجتماعيون بقدرات لفظية، أو تعليمية، أو تعاطفيه.

### 5- المغامرة (*Enterprising*):

الشخصية المغامرة تتوافق مع الأنشطة والبيئات التي تتضمن التأثير على الأشخاص أو قيادتهم، تتمتع هاته الفئة بقدرات قيادية، أو خطابية، أو تسويقية ومالية.

### 6- التقليدية (*Conventional*):

يفضل هذا النوع من الشخصية الأنشطة والبيئات التي تتضمن تنظيم البيانات، وتنفيذ التعليمات التفصيلية، قد يتمتع التقليديون بقدرات تنظيمية، أو كتابية، أو عددية.

يرتب هذا النموذج الهندسي البسيط التطلعات المهنية للأفراد وفقا لارتباطهم النفسي، مما يجعله التصنيف الأكثر فائدة للتوجيه المهني والبحث في الوظائف، كما يصنف هذا النموذج الفئات الرئيسية لأنواع الشخصيات المهنية وفقا لاتجاه عقارب الساعة.<sup>1</sup>

### رابعا: نظرية تقرير المصير (*Self-Determination Theory*)

تفترض هذه النظرية أن التوافق المهني للموظف يعتبر محصلة البيئة التي تتوفر على الاستقلالية والدعم في مكان العمل، من حيث القدرة على التصرف واتخاذ القرار بدون وجود قيود أو تحكم من قبل رؤساء العمل، لأن البيئة الداعمة تؤدي إلى الرفع من مستوى الدافع المحدد ذاتيا، ويقلل من الدافع الغير محدد بذاته الناجم عن

<sup>1</sup> John L. Holland et al, (1969), *An Empirical Occupational Classification Derived from a Theory of Personality and Intended for Practice and Researchn*, Iowa City, IA: American College Testing Program, No 29, p16.

تأثيرات سلبية للعوامل البيئية، التي تفضي في النهاية إلى خلل وظيفي نفسي لدى الفرد وإحساسه بسوء التوافق مع بيئة العمل.<sup>1</sup>

### خامسا: نظرية التطور الوظيفي (*Vocational development theory*)

يرى سوبر من خلال هذه النظرية أن الفرد يمر بخمسة مراحل للتطوير المهني تتمثل في الآتي<sup>2</sup>:

- 1- مرحلة النمو (*Growth stage*) (14 عام): يبدأ فيها الطفل بتنمية مفهوم ذات خاص به من خلال محاولة التعرف على قدراته وقيمه وأهدافه المستقبلية؛
- 2- مرحلة الاستكشاف (*Exploration stage*) (من 15 إلى 24 سنة): يتعلق التوافق المهني في هذه المرحلة في سعي الفرد الشاب في تحديد مسار مهني أولي عن طريق تحديد الخيارات المهنية والتعليمية المتاحة في ضوء قيمه ومعارفه وقدراته.
- 3- مرحلة التأسيس (*Establishment stage*) (من 25 إلى 44 سنة): تتضمن هذه المرحلة في سعي الفرد نحو تحقيق فرص النمو والإنجاز في المهنة المختارة من خلال اكتساب وتطوير الخبرات، المعرفة، والالتزام، والمشاركة مع القوى العاملة (تعتبر هذه المرحلة ذروة الإبداع).
- 4- مرحلة الصيانة (*Maintenance stage*) (من 45 إلى 65 سنة): يتحدد هدف التوافق المهني للأفراد في هذه المرحلة في محاولة الحفاظ على المكتسبات المهنية، أي البحث عن الاستقرار أو الأمان المهني، وفي حالة وجود بيئة متغيرة فإنهم يسعون للتأقلم معها بدل إحداث أي تغيير في البيئة (قيادة التغيير أو الإبداع).
- 5- مرحلة الانحدار (*Decline stage*) (أكثر من 65 سنة): من ملامح هذه المرحلة انخفاض في القدرات الجسدية والعقلية، إذ يسعى الفرد إلى الانخراط في أنشطة أخرى بعيدا عن الحياة المهنية.

### سادسا: نظرية تسلسل الحاجات لآبراهم ماسلو

أوضح ماسلو من خلال نظريته عن الدافع أن الحاجات الإنسانية مرتبة ترتيبا هرميا تبدأ بالحاجات الأساسية وتتدرج حتى الحاجة إلى تحقيق الذات وهي:

<sup>1</sup> Frederick L. Philippe, Robert J. Vallerand, (2008), Actual environments do affect motivation and psychological adjustment: A test of self determination theory in a natural setting, *Motiv Emot*, Vol 32, No 02, pp 81-82.

<sup>2</sup> Donald E. Super, Jean Pierre Jordaan, (1973), Career development theory, *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol 01, No 01, pp 03-04.

1- الحاجات الأساسية (*The Basic Needs*):

تسمى كذلك بالاحتياجات الفسيولوجية (*Physiological needs*) وهي تعتبر بمثابة نقطة الانطلاق في السلم الهرمي، وهي دوافع فسيولوجية تعبر عن الاحتياجات الفعلية من الهواء، الأكل، الماء، درجة حرارة ثابتة بالنسبة للجسم...إلخ.

2- حاجات السلامة (*The safety needs*):

إذا تم تلبية الاحتياجات الأساسية بشكل نسبي، ستظهر الحاجة التي تعلوها مباشرة وهي الحاجة للأمن، وفي بعض الأحيان تكون الحاجة للأمن أقوى من الدوافع الفسيولوجية نفسها، لأنها تعتبر مصدر حياة الإنسان على الأرض، مثال على ذلك تفضيل وظيفة ذات أمان وظيفي، الرغبة في حساب التوفير، التأمين بمختلف أشكاله ( طبي، بطالة، العجز، الشيخوخة)، المساعي العلمية والفلسفية والدينية التي تهدف إلى تحسين حياة الإنسان وتحقيق وجوده في الحياة بشكل أفضل...إلخ.

3- الحاجة إلى الحب (*The love needs*):

إذا تم إشباع الحاجات الفسيولوجية والحاجة للأمن بشكل جيد، يتم الانتقال مباشرة إلى إشباع الحاجة التالية وهي احتياجات الحب، والعاطفة، والانتماء، بحيث يكون الفرد دائماً بحاجة إلى موقع في المحيط الاجتماعي سواء تعلق الأمر بالأصدقاء، الزوجة، الأبناء...إلخ.<sup>1</sup>

4- احتياجات التقدير (*The esteem needs*):

عندما يشعر الناس بالأمان في بيئاتهم الاجتماعية المختلفة سواء تعلق ذلك بالزملاء، أو محيط العمل، أو الأسرة، فإن ذلك يولد لهم رغبة ودافعا قويا في السعي نحو المكانة الاجتماعية والاحترام والتقدير.

5- الحاجة إلى تحقيق الذات (*The need for self-actualization*):

تتعلق باستغلال المهوبة، وتطوير إمكانيات الشخص، الأمر الذي يشجعه على الإبداع من أجل تحسين الظروف المعيشية.<sup>2</sup>

أوضح ماسلو في نظريته المتعلقة بالحاجات، أن الاحتياجات البشرية ترتب نفسها في شكل تسلسل هرمي من أسفل إلى أعلى، وظهور أي حاجة لدى الفرد يعتمد على الإشباع المسبق لحاجة أخرى، إذ لا يمكن التعامل مع حاجة معينة كما لو كانت بمعزل عن الحاجات الأخرى.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> A.H. Maslow, (1943), A Theory of Human Motivation, Psychological Review, Vol. 50, No 3, pp 370-379.

<sup>2</sup> Aruma, Melvins Hanachor, (2017), Abraham maslows hierarchy of needs and assessment of needs in community development, International Journal of Development and Economic Sustainability, Vol.5, No.7, P 22-23

<sup>3</sup> A.H. Maslow, Op.Cit, pp370-379.

## سابعاً: نظرية العاملين (Theory two factors)

نشر منتزبرغ ومعاونوه كتابه "التحفيز في العمل" (*The motivation to work*) في عام (1959)، واقترح عاملين يؤثران على الدافعية في العمل، هما عوامل النظافة تثبط الحماس وتقلل من الدافعية عندما لا تكون متوافرة بالشكل المناسب، وعوامل دافعة تحافظ على الجهد وتؤدي إلى زيادة حماس الموظف في عمله.<sup>1</sup>

النتائج التي توصل إليها مينتزبرغ تمت من خلال دراسة أجراها على (09) مؤسسات ببتزبرغ في الولايات المتحدة الأمريكية على (203) مهندس ومحاسب من أجل معرفة العوامل التي تؤثر على عمل الفرد بالإيجاب أو السلب.<sup>2</sup>

انطلق هرزبرغ في نظريته هذه من سؤال أساسي مفاده "ماذا يريد الناس؟"، ولهذا الغرض استخدم في دراسته طريقة "الحوادث الحرجة" (*Flanagan*)، عن طريق طرح سؤالين بسيطين وهما "صف حادثة شعرت فيها بالراحة؟، وصف حادثة جعلتك تشعر بالسوء؟".

أظهرت النتائج أن الناس يشعرون بعدم الرضا عن البيئة السيئة، وأنه نادراً ما يتم إرضائهم من خلال البيئة الجيدة وأسماءها بعامل النظافة، في المقابل كان الموظفون راضون عن جوهر ما يفعلونه، وهذا ما أسماه بالعوامل الدافعة.<sup>3</sup>

وبالتالي تعتبر العوامل الدافعة مرتبطة بالعمل نفسه، وتشمل أبعاداً مختلفة مثل الشعور بالإنجاز، التقدير والاعتراف، الاستقلالية، المسؤولية، التقدم، أو التطور وغيرها الكثير، بينما يمثل عامل النظافة العوامل المستقلة الأخرى التي تساهم في تقليل المواقف السلبية وترتبط بسياق العمل وتشمل السياسات التنظيمية، نمط الإشراف، سياسة الرواتب، العلاقات الشخصية، ظروف العمل، الأمن الوظيفي... إلخ.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Jones، C. Lloyd, (2005), ***Does Herzberg's motivation theory have staying power?***, *Journal of Management Development*, Vol. 24, No. 10, p932.

<sup>2</sup> طویل كريمة، الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرهما على أداء الإطارات، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2007، الجزائر، ص 42.

<sup>3</sup> Frederick Herzberg et al, (1959), ***The Motivation to Work***, Second Edition, Wiley, New York, pp 13-17.

<sup>4</sup> J.L. Holland Citant, Eric Gosselin, (2017) , ***Aspects humains des organisations*** ، 5e édition ، Québec ، Canada, p143.

المطلب الثالث: أبعاد التوافق المهني

أولاً: البعد الذاتي (*Self dimension*)

ينقسم البعد الذاتي بدوره إلى نوعين، بعد شخصي يتعلق بالخصائص الفسيولوجية والنفسية للأفراد وتنشئتهم الاجتماعية، وبعد مهني متصل بمعايير العمل وثقافة المهنة وتصورات الفرد لمحيطه المهني، سيتم إيراد كل منهما كالآتي:

1- الذات الشخصية (*personal self*):

عبارة عن الأنماط المميزة لدى الفرد في التفكير، والشعور، والتصرف، فهي تشير إلى الاختلاف في خصائص الفرد النفسية،<sup>1</sup> حيث يمكن تليخيص العديد من الاختلافات الفردية المهمة في أنماط تفكير الناس، وشعورهم، وسلوكهم من حيث مجالات الشخصية الخمسة الكبرى، والتي تتمثل في الانبساط، التوافق، الضمير، العصائية، والانفتاح، وعلى مدار ربع القرن الماضي أدى الإجماع العلمي فيما يتعلق بالهيكل والتعاريف الأساسية للشخصيات الخمس الكبرى، إلى حدوث انفجار في الأبحاث التي توثق أسبابها، وارتباطاتها، ونتائجها، وهناك العديد من المؤلفين والباحثين الذين حاولوا جمع ودراسة هذه الشخصيات الخمس الكبرى منهم ( *Goldberg 1993* ) غولدبرغ،<sup>2</sup> ( *Norman 1963* ) نورمان، ( *Digman and Inouye 1986* ) ديغمان وإينوي، ( *Costa and McCrae 1985* ) كوستا ومكراي وغيرهم الكثير، وعلى الرغم من الاختلافات في التفسير والنتائج، إلا أن هناك اتفاق بين جميع هؤلاء الباحثين في معالجة نفس الموضوع أو الظاهرة.<sup>3</sup>، حيث تتمثل أنماط الشخصية الخمس في الآتي:<sup>4</sup>

1-1 الانبساط (*Extroversion*): يعتبر الشخص الذي يمتلك هذه الصفة اجتماعي بطبعه، ويتعامل مع الناس بمشاعر إيجابية، بالإضافة إلى امتلاكه روح المغامرة والحزم والنشاط.

2-1 الموافقة (*Agreeableness*): يتصف هذا النمط من الشخصية بالثقة، التسامح، الاستقامة، الإيثار، الامتثال، التواضع، العطف.

<sup>1</sup> Simine Vazire, (2014), **Personality**, A Six-Day Unit Lesson Plan for High School Psychology Teachers, American Psychological Association, p4.

<sup>2</sup> Christopher J. Soto, Oliver P. John, (2017), **The Next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and Assessing a Hierarchical Model With 15 Facets to Enhance Bandwidth, Fidelity, and Predictive Power**، Journal of Personality and Social Psychology, Vol 113, No 01, P1.

<sup>3</sup> Paul. Costa and Robertr. McCraef, (1992), **Four ways five factors are basic**, Person. Individ, Vol 13, No 06, p653.

<sup>4</sup> John, O. P., & Srivastava, S, (1999), **The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives**, In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of personality: Theory and research, Vol 02, Guilford Press, New York, P 60.

3-1 الضمير (*Conscientiousness*): من صفات هذه الشخصية الكفاءة، الترتيب، الولاء، السعي نحو الإنجاز، الانضباط الذاتي، الأناة.

4-1 العصاوية (*Neuroticism*): من السمات التي يتصف بها هذا النوع من الشخصيات هو القلق، الغضب، الاكتئاب، الخجل، الاندفاع، عدم الثقة في النفس.

5-1 الانفتاح (*Openness*): ضده "الانغلاق على التجارب" (*Closedness to experience*)، ويتسم هذا النوع بأن لديه أفكار غريبة، وخيالي، فنان، حساس، قيم غير تقليدية.

## 2- الذات المهنية (*The vocational self*):

عبارة عن الكيفية التي يفكر فيها الفرد في عمله، والتي يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية للعديد من الاعتبارات، فعندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني، يميل الناس إلى التفوق في مهنتهم، ومع ذلك فإن الأشخاص الذين لديهم مفهوم ذاتي منخفض يواجهون صعوبات في اتخاذ القرارات اللازمة فيما يتعلق باختياراتهم المهنية.<sup>1</sup>

وفقا لنموذج (*Super*) "سوبر"، يتطور مفهوم الذات المهني للفرد من خلال النمو الجسدي والنفسي، ومراقبة العمل، وتحديد تجارب العمل والحياة، مع تطور الخبرات وزيادة الوعي بعالم العمل، يتم تكوين مفهوم ذاتي مهني أكثر تعقيدا.<sup>2</sup>

## ثانيا: البعد المهني (*Vocational dimension*)

يتكون البعد المهني من عاملين رئيسيين هما بيئة العمل المادية وما تنطوي عليه من ظروف عمل فيزيقية تساعد في ضمان صحة الموظف النفسية والجسدية، وأنظمة العمل وما تمثله من مدونات رسمية تتعلق بمعايير الأداء، فترات الراحة، أنظمة التقييم، التدريب... إلخ، إذ تعتبر أدوات يتم من خلالها تحقيق السياسة العامة أو الهدف الاستراتيجي للمؤسسة.

### 1- ظروف العمل الفيزيكية:

تتمثل في كل العوامل المادية في مكان العمل مثل الأحمال الثقيلة، تصميم نظام الآلة، خطوط الإنتاج، الضوضاء، الحرارة، البرودة، الرائحة الكيميائية، الإضاءة، الاهتزازات، الغبار... إلخ، لها أثر مباشر أو غير مباشر على أداء الموظف وإنتاجيته.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Rabee Shafiq, (2015), Vocational Self-Concept among Education Counselors in Public Schools in Northern Governorates of Palestine, *International Journal of Education and Research*, Vol 03 No 06, P 180.

<sup>2</sup> Jina Ahn, (2016), Dissertation The Experience of Career Change Driven By A Sense of Calling: AN Interpretive Phenomenological Analysis Approach, doctoral thesis of Philosophy, Colorado State University Fort Collins, Colorado, United States of America, P 04.



ارتبطت ظروف العمل بالعامل الصناعي في فترة بزوغ الاقتصاد الصناعي آنذاك المرتبط بظهور الرأسمالية والتصنيع، ومع تطور التكنولوجيا والانتقال تدريجياً نحو اقتصاد الخدمات وظهور الإصلاحات والتشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، تضاءلت التأثيرات السلبية للعوامل المادية وتم الاهتمام أكثر بالجوانب الاجتماعية والنفسية في محيط العمل.<sup>2</sup>

في دراسة أجريت من قبل (Greenawa) "غريناوا" أظهرت أن تزيين مساحة المكتب المخصص للعمل بالطريقة التي يراها الموظف مناسبة لذلك تؤدي إلى تحسين أدائه وإنتاجية، خاصة عندما يتم زخرفة مكان العمل من قبل الموظف نفسه، كذلك يتابع (Khamkanya et al) "خامكانيا" وآخرون في القول أنه يمكن أن تؤدي التحسينات في بيئة العمل الفيزيائية كلون الطلاب، تخطيط المرفق، ترتيب الأثاث... إلى زيادة الإنتاجية بنسبة (15%) تقريباً، هذا الأمر يثبت لنا مدى أهمية بيئة العمل المادية المريحة وعلاقتها بالنتائج الإيجابية التي تساعد في زيادة أداء الموظف.<sup>3</sup>

كذلك لدرجة الحرارة والصوت وكذا الإضاءة المناسبة في مكان العمل تأثير هام على صحة الموظف الجسدية والنفسية، وعلى إنتاجيته، لذلك سوف نبرز في الجداول أدناه المعايير، أو المقاييس المسموح بها لتعرض العامل لهذه المؤثرات الفيزيائية السابقة الذكر وهي كالتالي:

الجدول رقم 02: مقياس بنجر لدرجات الحرارة المفضلة لكل نوع عمل معين

نوع العمل	درجة الحرارة الترمومتر المناسبة
جلوس لا يحتاج لنشاط حركي (الشتاء)	من 68% إلى 73% (°32 إلى °30.4)
جلوس لا يحتاج لنشاط حركي (الصيف)	من 75% إلى 80% (°35.3 إلى °37.7)
عمل نصف شاق	65% (°30.6)
عمل يحتاج لنشاط عضلي شاق	60% (°38.3)

المصدر: عاشور علوطي، الظروف الفيزيائية كأحد العوامل المؤثرة في أداء وصحة العمال، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 01،

العدد 08، 2016، ص 135.

<sup>1</sup> Emin Kahya, (2007), **The effects of job characteristics and working conditions on job performance**, *International Journal of Industrial Engonomics*, Vol 37, No 06, p 516.

<sup>2</sup> Malen Toch et al, (2014), **All Part of the job? The contribution of the psychosocial and physical work environment to health Inequalities in europe and the european health divide**, *International Journal of Health Services*, Vol 44, No 02, p 287.

<sup>3</sup> Kyle Shobe, (2018), **Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy**, *Business and Economics Journal*, Vol 09, No 02, p 04.

الجدول رقم 03: معايير الشدة الصوت المسموح قياسا بالمدة الزمنية المحددة بالساعات.

معياري المعهد الفرنسي للبحث والسلامة (INRS)		معياري (OSHA) و (ISO 1999)		معياري (LACGIH) بأمريكا 1986		معياري (BOSH) بإنجلترا 1971	
مدة التعرض بالساعات	شدة الصوت بالديسبل	مدة التعرض بالساعات	شدة الصوت بالديسبل	مدة التعرض بالساعات	شدة الصوت بالديسبل	مدة التعرض بالساعات	شدة الصوت بالديسبل
8	80	8	90	8-4	90	8	90
4	83	6	92	4-2	95	6	91
2	86	4	95	2-1	100	5	92
1	89	3	97			3	94
30 د	92	2	100			2	96
15 د	95	1 ½	102			1	99
7.5 د	98	1	105			2/1	100
		¾	107				
		½	110				
		¼	115				

المصدر: حمدادة ليلي، دراسة أرغومية للظروف الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة، الإنارة) وعلاقتها بحوادث العمل بمؤسسة القلد لولاية تيارت، أطروحة دكتوراه علوم، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018، ص ص 37-38.

الجدول رقم 04: مقياس يوكش وموس لشدة الإضاءة المتناسب مع نوع العمل

شدة الإضاءة	نوع العمل
100 شمعة	الأعمال الدقيقة
50-20 شمعة	الأعمال الكتابية
20-10 شمعة	القراءة العادية
10-05 شمعات	الأعمال البصرية
05-01 شمعة	أعمال تتطلب ادراك

المصدر: إسعادي فارس، أثر الظروف الفيزيائية على ظهور بعض الإضطرابات التنظيمية والنفسية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد أمين دباغين سطيف 2، الجزائر، 2016، ص 87.

## 2- نظام العمل:

عبارة عن ممارسات الموارد البشرية التي تعبر عن فلسفة إدارة المؤسسة، واستراتيجيتها التي تهدف إلى تعزيز وتوجيه مواقف، وسلوك الموظفين في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة؛ وكما هو معلوم فإن البناء المؤسسي الذي

يتوافق مع حاجات الموارد البشرية داخل المؤسسة يقود إلى نتائج ايجابية عدة من بينها تحسين ابداع الموظفين ومعرفتهم، الأداء العالي، خلق مناخ وظيفي يشجع على الالتزام، والمبادرة، واحترام الوقت، تحسين العلاقات الاجتماعية، زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة.<sup>1</sup>

يمثل النظام شبكة من العناصر المترابطة فيما بينها لغرض خدمة الهدف العام للمؤسسة، على سبيل المثال نظام التدريب، نظام التحكم في التكاليف والجودة، نظام مراقبة المخزون وغيرها من النظم الفرعية كلها تعتبر جزءا من نظام أكبر.

ولكي ينجح نظام المؤسسة وجب أن يتبع ذلك بسياسات واجراءات للعمل، لأن السياسة تمثل التدوين الرسمي للمؤسسة، توجه مصممي أنظمة الإدارة في جميع مراحل عملية التصميم تبعا لتغير ظروف المؤسسة الخارجية والداخلية، ومن أجل أن يحقق نظام الإدارة نتائجه وجب أن يفعل عن طريق اجراءات العمل، والتي تمثل مجموعة من المراحل أو العمليات التشغيلية التي تقود إلى تحقيق هدف النظام.<sup>2</sup>

### ثالثا: البعد الاجتماعي (Social dimension)

يعرف (Collins and Smith) "كولينز" و"سميث" البعد الاجتماعي على أنه مجموعة من المعايير، والقيم، والمعتقدات التي تعبر عن آراء الموظفين بخصوص كيفية تعاملهم مع غيرهم من الموظفين ضمن بيئة العمل.<sup>3</sup> وفق هذا المنطلق ينقسم مناخ العمل الاجتماعي إلى علاقات عمودية وأفقية تتمثل في العلاقة مع رؤساء العمل، وكذا العلاقة مع الزملاء سيتم توضيحها كالاتي:

#### 1- علاقة الموظف برئيسه (The employee's relationship with his supervisor):

يتم تعريف العلاقة بين الرئيس والمرؤوس في كونها علاقة تفاعل متبادلة تنطوي على العاطفة في بدايتها وعلى النفعية في استمرار هذه العلاقة، إذ يعتمد الموظفون على رؤسائهم في توجيههم وتسييرهم من أجل تحقيق المتطلبات الوظيفية اللازمة التي تساعدهم في تحقيق أهدافهم الوظيفية، ويستند الرؤساء كذلك على الموظفين في تحقيق الأهداف المرسومة وفق نهج ورؤية الإدارة العليا.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Rentao Miao, Yi Cao, (2019), High Performance Work System, Work Weel Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership, International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol 16, No 09, p 02.

<sup>2</sup> Stanley C. Ross, (2021), Organizational Behavior Today, first edition, Routledge, New York, pp 53-54.

<sup>3</sup> Brian Cooper et al, (2018), Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience, Human Resource Management, Vol 58, Issue 01, p 05.

<sup>4</sup> Geneviève Hervieux, (2013), Formes de relations et d'unions entre supérieur et subordonné (RSS) : étude dans un milieu hospitalier, doctorate thesis, Université Laval, Québec, Canada, pp 75-78.

للحفاظ على العلاقة السوية والثقة بين الرئيس ومرؤوسيه، وجب أن يكون للرئيس الإداري منهج ديمقراطي منفتح على العلاقات الاجتماعية، يتسم بالمرونة في التوجيه، وإعطاء الحرية في إنجاز المهام الوظيفية للموظفين، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، الرفع من مستوى معرفتهم وإبداعهم، وهذا في سبيل درء لكل أشكال الصراع الذي ينجم من انعدام ادارة العلاقة الصحيحة للرئيس بالمرؤوسين.<sup>1</sup>

لأنه وحسب (Fleming 2005) "فلومينغ" من خلال دراسة أجراها على مجموعة من الموظفين في شركة للإتصالات، بغرض معرفة تصورهم بخصوص ممارسات صاحب العمل، خلص إلى أن الموظفين يتفاعلون بشكل ساخر مع ممارسات صحاب العمل و ينفصلون طواعية عن الاتجاه الذي ينادي به؛ لأن صاحب العمل، أو الرئيس الإداري لم يوفر الفرصة "للمشاركة في الممارسات العلائقية، ولم يؤخذ بعين الاعتبار اقتراحات الموظفين"؛

كذلك يقدم (Cloutier 2003) "كلوتي" مصطلحا يسمى في عالم الأعمال ب "الابتكار الاجتماعي في الأعمال" (Social innovation in business)، المقصد منه اجراء تغييرات في مكان العمل هدفها التركيز على تحسين جودة الحياة الانسانية في المؤسسة بما يكفل تحقيق أهداف المؤسسة.<sup>2</sup>

## 2- علاقة الموظف بزملائه (The employee's relationship with his colleagues):

العلاقات الايجابية بين زملاء العمل تعتبر مصدر مهم للدعم العاطفي، شريطة أن تكون هذه التفاعلات العلائقية ضمن اطار متوازن من التشجيع، والتقدير، والتعاون، وتكون في مستوى تبادلي، حيث لا يؤدي هذا الأمر إلى احساس الموظف بأنه لا يتلقى المساعدة الكافية مقارنة بما يبذله من مجهودات في مساعدة غيره من زملاء العمل (كتوفير المعلومات في الوقت المناسب)، لأن هذا الأمر من شأنه أن يطور مجموعة من الأحاسيس السلبية، والتي بدورها تكون سلوكيات سلبية تتفاقم عند نقطة التشبع، والتي تؤدي في النهاية إلى تدهور أو انهيار في العلاقات الاجتماعية داخل مكان العمل.<sup>3</sup>

## رابعا: البعد الثقافي (Cultural dimension)

ثقافة المؤسسة عبارة عن مجموعة من الأفكار، و القيم، و المعايير تهدف إلى توحيد النمط السلوكي للموظفين والالتزام به؛ و تختلف الأصول الفكرية (الأفكار والقيم) من فرد إلى آخر ومن مجموعة إلى أخرى داخل

<sup>1</sup> Marie-Aude Dupont, (2012), Construire la confiance de ses collaborateurs: Une approche contingente de l'efficacité des pratiques de leadership du manager, doctorate thesis, Institut d'Administration des Entreprises, Aix-Marseille Université, France, pp 131-135.

<sup>2</sup> Marie-eve Brouard, (2009), L'impact des pratiques relationnelles au travail sur la reconnaissance: le cas de l'industrie quebecoise du jeu video, memoire de la maitrise, universite du quebec a montreal, Canada , pp 24-27.

<sup>3</sup> Tuikka, Sini, (2020), Negative Relationships in the Workplace, 1st Edition, In L. Mikkola, & M. Valo (Eds.), Workplace Communication, Routledge, p 142.

المؤسسة الواحدة، حيث تتكون داخلها مجموعة من الثقافات الفرعية تتشكل في بدايتها عن طريق لجوء الموظفين إلى تكوين صداقات مع من يشبهونهم، و تتطور فيما بعد لتصبح مجموعة غير رسمية من الزملاء داخل مكان العمل تتبع معايير موحدة وملزمة لأعضائها، هذا ما نطلق عليه بتسمية الثقافة الفرعية، لذلك على الإدارة أن تولي الأهمية البالغة لهذا الموضوع لما له من تأثير كبير على استقرار المؤسسة.<sup>1</sup>

وتسعى إلى توحيد ثقافة المؤسسة الرسمية مع الثقافات الفرعية غير رسمية سواء الفردية والجماعية، إذ كلما كان هناك تطابق في القيم أو العلاقة بين الموظفين والإدارة أدى ذلك إلى تحفيز الموظفين لتحقيق أهدافهم الشخصية التي تصب في خدمة أهداف المؤسسة؛ ولكن في الحالة العكسية التي تمثل عدم التطابق في القيم بين الموظفين والإدارة، سوف يؤدي ذلك بالضرورة إلى حدوث تضارب في الأدوار بين العمل الذي يريد الموظفون القيام به والذي يحفزهم ويعطيهم الدافعية في العمل، وبين ما يتحتم عليهم القيام به من قبل الإدارة العليا، على سبيل المثال "التركيز على الجودة يتناقض مع احتواء التكلفة".<sup>2</sup>

#### خامسا: البعد الاقتصادي (Economic dimension)

ينقسم البعد الاقتصادي بدوره إلى قسمين، قسم يتعلق بالتعويضات المباشرة وقسم ثاني يتعلق بالتعويضات الغير مباشرة، سوف يتم شرحها كالاتي:

#### 1- التعويضات المباشرة (Direct compensation):

تمثل التعويضات المباشرة كل المبالغ المالية التي تصرف مقابل الجهد أو الأداء المحقق من قبل الموظفين في المؤسسة التي يشتغلون لصالحها سواء بصفة دائمة أو تعاقدية، ومن بين التعويضات المباشرة على سبيل المثال نذكر الأجر، الراتب، العلاوات الدورية...إلخ.<sup>3</sup>

#### 2- التعويضات الغير مباشرة (Indirect compensation):

تمثل المصاريف التي لا تدفع نقدا بشكل مباشر بالنسبة للموظفين، و إنما تتم في شكل مزايا وظيفية و خدمات يتم منحها للموظف سواء لاعتبارات قانونية متعلقة بعلاقة العمل، أو نظير مكافئة للموظف لقاء خدماته في المؤسسة، وتشمل كل من المزايا الاجتماعية المتعلقة بالعطل الممنوحة في المناسبات، العطل الممنوحة لأسباب شخصية، المرض، الأمومة، الوفاة، منحة العيدين، رحلات صيفية...إلخ؛ ومزايا وظيفية متعلقة بظروف

<sup>1</sup> Joseph E. Champoux, (2010), *Organizational Behavior, Fourth Edition, Routledge, New York*, p 73.

<sup>2</sup> Michael P. Leiter, Christina Maslach, (2004), *Areas of work life: a structured approach to organizational predictors of job burnout, Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies, Vol 3, pp 99-100.*

<sup>3</sup> سالم شرماط، نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية، دفا تر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 03، 2021، ص 159.

العمل كساعات العمل، تأمين وجبة الغداء، النقل، نفقات التدريب، استشارة مالية أو وظيفية، دفع رسوم (كالحق في ركن السيارة)... إلخ.<sup>1</sup>

### المبحث الثالث: سوء التوافق المهني

في هذا المبحث سوف نتكلم عن الحالة المعاكسة أو النتيجة السلبية للتوافق المهني، ألا وهي سوء التوافق المهني، حيث سنأتي إلى ذكر مفهوم وأسباب سوء التوافق المهني في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني سنتطرق إلى آثار أو عواقب سوء التوافق المهني لكل من الموظفين أو المؤسسة التي يعملون فيها على حد سواء، وفي الأخير أي المطلب الثالث سنقدم بعض أهم الحلول لتجنب وتفادي سوء التوافق المهني.

### المطلب الثالث: مفهوم وأسباب سوء التوافق المهني

#### أولاً: تعريف سوء التوافق المهني

يعتبر سوء التوافق المهني مفهوماً يتعلق بفشل الموظف في تحقيق الرضا الذاتي من خلال وظيفته، وعدم تحقيق الإرضاء (أي رضا الرؤساء عن أداء الموظف).<sup>2</sup>

وهذا المفهوم هو ما جنح إليه لوفكيست وداويس من خلال نظريتها "تعديل العمل" (*work Adjustment*) في كتابهما بعنوان "نظرية نفسية لتعديل العمل" (*A psychological theory of work adjustment*) سنة (1984)، إذ بالنسبة إليهما يدل سوء التوافق المهني على المراسلات العكسية بين الفرد وبيئته، أي بين توقعات الفرد وقدراته وبين فرص الوظيفة ومتطلباتها، وهو الأمر الذي يؤدي إلى جملة من النتائج العكسية، إذا احتل التوازن بين هذين الشقين (الفرد والبيئة)، كفصل الموظف وتسريحه، الاستقالة، الدوران الوظيفي... إلخ.<sup>3</sup>

كذلك تبين (*Kristof*) كريستوف سنة (1996)، وفقاً لنظريتها "ملائمة الشخص للبيئة" (*Person-Organization fit*)، إلى القول أن سوء التوافق المهني يمثل انعكاساً للعلاقة بين قيم، وأهداف،

<sup>1</sup> Sylvie St-Onge et all, (2004), *gaetan lllorin, Relever les défis de la gestion des ressources humaines*, Deuxième édition, gaetan lllorin editeur, Canada, pp 418-419.

<sup>2</sup> بدرية يوسف محمد الرواحية، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، 2016، ص 17.

<sup>3</sup> Su Rong et al, (2015), *Person-environment fit*, In P. J. Hartung al (Eds.), *APA handbook of career intervention*, American Psychological Association, Vol 01, pp 83-84.

واحتياجات، وقدرات الموظف وبين سمات مهنته والمتمثلة في متطلبات الوظيفة، والمناخ التنظيمي، والامدادات التنظيمية (الموارد).<sup>1</sup>

ووفقا لجون هولاند سنة (1997) من خلال نظريته "أنواع الشخصية المهنية" *Occupational*

*themes* ، بين أن سوء التوافق المهني هو نتيجة لعدم التطابق بين نمط شخصية الفرد وبين ميوله المهنية؛ إذ يؤكد على أن "المصالح المهنية ماهي إلا تعبير عن شخصية الفرد".<sup>2</sup>

في نظرية الحفاظ على الموارد، يقترح (Hobfoll) "هوبفل" أن سوء التوافق المهني يحدث نتيجة فقدان الموارد، وعدم القدرة على التعامل مع المواقف أو الأحداث المجهدة، والتي تستدعي خسارة الفرد لموارده الذاتية، والاجتماعية، كالوقت، أو الطاقة على سبيل المثال، حيث يصل الفرد إلى مرحلة يصبح فيها غير قادر على تعويض الموارد المفقودة، أو لا يستطع استثمارها بالشكل المناسب، الأمر الذي يؤدي إلى جملة من النتائج السلبية كالإرهاق أو الاكتئاب.<sup>3</sup>

وفي ذات السياق أوضح (Demerouti) "دميروتي" وآخرون في مقال له بعنوان "نموذج متطلبات

الموارد الوظيفية للإرهاق" (*The job demands-resources model of burnout*) ؛ أنه عندما تكون متطلبات العمل أكثر من الموارد الوظيفية للفرد مثل الاستقلالية والدعم من قبل زملاء العمل، يصبح الفرد غير قادر على تلبية مهام الوظيفة، الأمر الذي يقود إلى نتيجة حتمية مآلها بروز الاحتراق الوظيفي لدى الموظف، وهو مؤشر دال على سوء التوافق المهني.<sup>4</sup>

إن عدم انسجام ذات الفرد مع مجال أو بيئة معينة سواء كانت أسرية، دراسية، مهنية، اجتماعية، دينية هو ما يمثل مفهوم "سوء التوافق"، وما هو جذير بالذكر أن عدم التوافق مع مجال معين ينعكس على بقية المجالات الأخرى، فعلى سبيل المثال المشكلات التي تحصل مع زملاء العمل يمكن أن تنعكس على توافقه مع مهنته، وتمتد

<sup>1</sup> Amy l Kristof, (1996). *Person-Organization fit: An Integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*, *Personnel psychology*, Vol 49, No 01, P 04.

<sup>2</sup> Stephan Rabie, (2017), *A Translation and psychometric Investigation of south african career interest inventory across gender and race among secondary school learners*, doctoral thesis of Philosophy, Stellenbosch University, South Africa, P 06.

<sup>3</sup> Stevan E. Hobfoll, (2002). *Social and Psychological Resources and Adaptation*, *Review of General Psychology*, Vol 06, No 04, P 314.

<sup>4</sup> Evangelia Demerouti et al, (2001), *The Job Demands-Resources Model of Burnout*, *Journal of Applied Psychology*, Vol 86, No 03, p 499.

حتى إلى علاقته مع أسرته، إذ أنه سوف ينقل مشاكل العمل وضغوطاتها إلى أسرته وهكذا دواليك مع بقية المجالات الأخرى.<sup>1</sup>

ثانياً: أسباب سوء التوافق المهني

## 1- تصنيف ماسلاش وليتر (Maslach and Leiter 1997):

قدمت (Maslach and Leiter 1997) ماسلاش وليتر نموذج يتكون من (06) أسباب لعدم التوافق المهني، الأمر الذي ينعكس سلبي على الموظف من حيث تأقلمه مع بيئة العمل، وهو كالتالي<sup>2</sup>:

- 1-1 عبئ العمل: يحدث عندما تتجاوز المطالب الوظيفية قدرات الموظف.
- 2-1 نقص السيطرة: وهي الحالة تكون فيها بيئة العمل غير منتظمة، وتكون فيها سياسات العمل غير واضحة، الأمر الذي يجعل من الفرد في حالة عدم استقلال وظيفي.
- 3-1 نقص المكافأة: إذ يشعر الفرد بعدم تقدير جهوده وأدائه الذي يقوم به في سبيل عمله، حيث تكون الحوافز والمكافآت سواء المادية أو المعنوية غير مناسبة لتطلعاته، وقيمه، وحاجاته.
- 4-1 الصراع الوظيفي: يعد رابع مؤشر لعدم التوافق المهني، حيث يمثل هذا العنصر نزاعات في مجتمع العمل داخل المؤسسة التي يعمل فيها الموظف، هذه الحالة تمثل غياب الدعم، والمساندة الاجتماعية بسبب المصالح الذاتية لكل طرف.
- 5-1 عدم العدالة: ومعناها "عدم المساواة في عبئ العمل، أو الأجور، أو الترقيات"، خاصة عندما تطغى المحسوبية والمصلحة الذاتية على معيار الكفاءة والفعالية.
- 6-1 تضارب في القيمة: "تنتج عندما تتعارض متطلبات الوظيفة مع القيم الذاتية للموظف".

## 2- تصنيف أميل كريستوف براون (Amyl kristof-brown 2005):

حددت (Amyl kristof-brown) "أميل كريستوف براون" بدورها مجموعة من أنواع التفاعلات بين الشخص وبيئة العمل، والتي تؤدي إلى سوء توافق المهني إن لم يتم التحكم فيها بالشكل المناسب، واستغلالها لصالح الموظفين، سيتم إيرادها كالتالي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> أحمد عزت راجح، مرجع سبق ذكره، ص 578.

<sup>2</sup> Tanya A. Haddad, (2017), A Quantitative examination of the relationship between perceived burnout and job satisfaction in certified public accountants, Doctora thesis, Liberty University, Virginia (USA), 2017, p 47.



1-2 عدم ملائمة الشخص للمهنة (*Person-Vocation Fit*):

عدم التطابق بين اهتمامات الفرد حسب نظرية الاختيار المهني، واحتياجاته حسب نظرية تعديل العمل هو المحدد الرئيسي لسوء التلائم بين الموظف ومهنته.

2-2 عدم تناسب الشخص والوظيفة (*Person-job Fit*):

يتحدد سوء التوافق المهني بشكل دقيق في عدم التوازن بين خصائص الوظيفة من حيث المتطلبات والمهام التي يقوم بها الموظف وبين قدراته ومعارفه.

3-2 عدم تناسب الشخص مع المنظمة (*Person-Organization Fit*):

أحد أسباب سوء التوافق المهني للموظفين هو عدم التلائم بين شخصيات الموظفين، وقيمهم، وأهدافهم مع ثقافة المؤسسة ومناخها التنظيمي ككل.

4-2 عدم تناسب الشخص مع مجموعة العمل (*Person-Group Fit*):

يستدعي هذا الأمر وجوب تطابق بين الفرد والمجموعة من حيث بعض جوانب الشخصية، القيم، الأهداف، أسلوب العمل، تفضيلات التعاون من أجل تنافي وجود عدم رضا وظيفي لدى أي عضو من أعضاء الفريق الواحد.

5-2 عدم تناسب الشخص مع المشرف (*Person-Supervisor Fit*):

إن سوء الاتصال بين الرئيس والموظف، أو التعارض في توقعات العمل، منهج القيادة المتبع، عدم التشابه الإدراكي الذي يمثل التعارض بين الصورة التي يكونها الموظف لرئيسه وبين الصورة الذاتية التي يكونها الرئيس اتجاه نفسه، عدم التشابه في الشخصية، الأهداف، والمعرفة هو ما ينشأ بالضرورة سوء توافق مهني لدى الموظف.

بشكل عام سوف نصنف الأسباب المتعلقة بسوء التوافق المهني إلى عوامل بيئية وعوامل ذاتية:

1- عوامل البيئة المهنية (*Vocational environmental factors*):

تعتبر بيئة العمل عن كل ما يحيط بالموظف من عوامل وظروف إما تسهم في تعزيز دافعية الموظف ورضاه عن العمل، أو تؤدي إلى العكس من ذلك من خلال تثبيطه وعرقلة مستوى أدائه بسبب عدم رضاه عن هذه العوامل، من بينها العوامل الفيزيائية التي تتمثل في شكل بناية المؤسسة أو تصميم مكان العمل، درجة الحرارة،

<sup>1</sup> Kristof-brown et al, (2005). Consequences of individuals fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology*, Vol 58. No 02, pp 284-287.

الضوضاء، طبيعة العمل نفسه، بالإضافة إلى عوامل أخرى تتعلق بالثقافة التنظيمية، نظام المؤسسة، العلاقات الرسمية والغير رسمية بين الزملاء في مكان العمل، الدورات التدريبية، مستوى الخدمات المقدمة.<sup>1</sup>

## 2- عوامل ذاتية (*Subjective factors*):

تنقسم هذه العوامل بدورها إلى سمات الشخص، المهارات والقدرات، الميول والاتجاهات، المعارف والخبرات، كلها عوامل تسهم في توافق الشخص مع بيئته المحيطة، وفي الحالة العكسية تؤدي إلى إرهاب نفسي وجسدي للفرد، حينما يصطدم بالمتطلبات البيئية غير المنسجمة مع مستوى ونوع شخصيته وبالتالي سوء توافق مهني.

### المطلب الثاني: آثار سوء التوافق المهني

بينت بعض الدراسات مظاهر لسوء التوافق المهني والتي تؤدي لعواقب سلبية لكل من الأفراد والمنظمة بحد ذاتها سوف نأتي بذكر تباينها كالاتي:

### أولاً: عدم الرضا الوظيفي (*Job dissatisfaction*)

عند التكلم عن الرضا فإننا نعرفه بأنه عبارة عن تصورات وتوجهات إيجابية إزاء الأدوار الوظيفية التي يقوم بها الموظفون والتي تخضع لظروف بيئة العمل، فمثلاً عندما تكون هناك بيئة عمل مستقرة تتميز بمجموعة من الحوافز المادية والمعنوية، وعلاقات جيدة بين الموظفين، بالإضافة إلى نمط إشراف مناسب، وثقافة تتسم بالإنسجام مع تطلعات ورغبات الموظفين وتصوراتهم الفكرية وغيرها من الظروف المساعدة، فإن ذلك من شأنه أن يجعل الموظفين في حالة جيدة تتسم بالشعور بالسعادة والسرور نتيجة الحوافز والمؤثرات الإيجابية التي تدعم إمكانيات الموظف وقدراته مما يؤثر على دافعيته و مستوى أدائه.<sup>2</sup>

في حين أن الأفكار أو التصورات، والمشاعر السلبية التي يكنها أو يبدئها الفرد إزاء بيئة العمل، والتي تنم عن عدم رضاه عن العوامل البيئية المهنية الداعمة والمحفزة لسلوك الموظف، فهذا الأمر يقضي بحتمية وجود سوء توافق مهني.

<sup>1</sup> Aram Massoudi, Samir Hamdi, (2017), ***The Consequence of work environment on Employees productivity***, IOSR Journal of Business and Management, Volume 19, No 01, pp 36-37.

<sup>2</sup> Adriana Ana Maria et al, (2020), ***Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees***, Sustainability, Vol 12, No 15, pp 09-10.

ثانيا: انخفاض في الفعالية السلوكية (*decrease in behavioral effectiveness*)

هناك علاقة يبين التنشيط والفعالية السلوكية تتمثل من خلال منحنى أو قانون (*Yerkes and 1908*) *Dodson* "يورك" و "دودسن"، يفهم التنشيط على أنه حالة من التوتر الجسدي والعقلي الذي يحصل للفرد نتيجة مثير خارجي، وعند شرح القانون السابق نجد أنه في حالة التنشيط العالي أو المنخفض تكون هناك حالة من عدم التحكم في السلوك، في حين العكس من ذلك تماما عندما يكون مستوى التنشيط يقبع في المستوى الأوسط من المنحنى فإن هذا الأمر يقود إلى فعالية سلوكية مناسبة ومستوى تحكم أفضل.

مثال ذلك ما نلاحظه عند قيام أحد الأفراد مثلا بإلقاء خطاب أمام جمهور معين فإنه وبطبيعة الحال خاصة إذا كانت هذه المرة الأولى له، لن يستطيع التحكم في انفعالاته، وتبرز جملة من المظاهر السلوكية كنسيان معلومات مهمة، تلثم في الكلام، نبرة صوت منخفضة، تعرق اليدين، احمرار حدود الوجه، وغيرها من السلوكيات المصاحبة لحالة النشيط العالي، ولكن بمجرد نزول هذا التنشيط إلى المستوى المتوسط نجد الفرد قد زالت عنه الانفعالات السلبية السابقة الذكر، وبالتالي يستطيع التحكم في سلوكه.

إذا فالأمر يتعلق في سياق حديثنا هذا عن عدم التماثل بين الشخص وبيئته المهنية التي تمثل مصدرا للتنشيط العالي من حيث بروز مطالب بيئة تفوق قدرات الموظف، بحيث تجعله في حالة من التوتر الدائم أو النسبي الذي يؤدي به في نهاية المطاف إلى آثار سلبية تنعكس على الفعالية السلوكية، أو بعبارة أدق مستوى التحكم في السلوك، لكن ما يجب التنويه له هو أن هذه المستويات السابقة الذكر تختلف من شخص لآخر، فما قد يكون حالة تنشيط عالي بالنسبة لفرد ما، قد يكون لفرد آخر تنشيطا منخفضا أو متوسطا.<sup>1</sup>

ثالثا: الغيابات المتكررة (*Absenteeism repeated*)

يتم تعريفه على أنه سلوك سلبي غير انضباطي ينم عن عدم اللامبالاة بالظروف والأوضاع السياسية والاقتصادية من قبل الموظفين؛<sup>2</sup> يؤدي تعيب الموظفين المتكرر، أو العارض إلى قلة الإيرادات بالنسبة للمؤسسات و أرباب العمل و هو ما يسعى كل الرؤساء إلى تقليله، سواء من خلال الإجراءات التأديبية أو التحفيزية، في حين أن الإجراءات التأديبية تؤدي إلى تفاقم الوضع وزيادة الضغوط المهنية على الموظفين أكثر، تؤدي بالمقابل الأساليب التحفيزية إلى الحد نوعا ما من كثرة الغيابات؛ كتوفير التدريب المهني والدورات التكوينية، ترقية الموظفين،

<sup>1</sup> Eberhardt Hofmann, (2015), *Wo brennt es beim Burnout?*, 1st edition, Springer Fachmedien Wiesbaden, German, pp 36-38.

<sup>2</sup> Federica Cucchiella et al, (2014), *Managing absenteeism in the workplace*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol 150, P 1159.

خلق جو مساعد من التعاون بين الزملاء ، توفير الرعاية الصحية لعائلات الموظفين وكل ما يتعلق بمشاكلهم الاجتماعية، و تغيير الظروف الفيزيائية الغير ملائمة للعمل، وكل ما يؤدي إلى توافق الموظفين مع بيئتهم المهنية وهذا من أجل الحد من مشاكل وأسباب التغيب المختلفة.<sup>1</sup>

#### رابعاً: انخفاض مستوى الأداء (*Low performance level*)

"تعتبر تجارب الهاوثورن التي أجراها عالم النفس الشهير التون مايو المتعلقة بدراسة أداء الموظفين وربطها بالعديد من المتغيرات المتعلقة بظروف العمل الممهد الرئيسي للعديد من الدراسات في هذا الموضوع، إذ يشعر الموظفون بالرضا فقط عندما يحسون بأنهم مؤهلون لتحقيق مستويات أداء أعلى".<sup>2</sup>

يعرف الأداء الوظيفي على أنه سلوكيات تنفذ من قبل الموظفين في سبيل تحقيق أهداف ونتائج مرضية بالنسبة للمنظمة؛ لذلك نرى أن معيار الأهداف هو المحدد لمستوى الأداء الضعيف، أو المقبول، أو الجيد، أو الممتاز، وهذا المعيار يتحدد بناء على النتائج التي تريد المنظمة أن تحققها.<sup>3</sup>

ومعنى الأداء الغير مقبول هو عدم تمكن الموظف أو العامل من خلال سلوكه في تحقيق النتائج المرغوبة بالنسبة للمنظمة، لذلك وجب على المنظمة تبني أسلوب إدارة الأداء بالنسبة للموظفين من خلال مرافقتهم في تحقيق أهدافهم المهنية وكذا الأهداف الخاصة بهم من أجل تحقيق أهداف المنظمة، وهذا يتأتى من خلال الإصغاء لمشاكل الموظفين والعمال، وتحفيزهم، وكذلك مساعدتهم من خلال التدريب في إكسابهم مهارات ومعارف أو صقلها من أجل تحسين مستوى أدائهم (السلوك أو النشاط) بما يتواءم مع الأهداف والنتائج المرغوبة، بالإضافة إلى تخطيط ومراجعة الأهداف المحققة الشهرية، أو الفصلية، السنوية، كل هذا من أجل تكوين علاقة إيجابية بين الموظفين وأصحاب العمل؛

#### خامساً: الأخطاء المهنية (*Vocational errors*)

نستند في التأصيل النظري لأسباب الحوادث المهنية في مكان العمل إلى نظرية (*Heinrich 1959*) "هاينريش" وتسمى "نظرية الدومينو" (*Domino theory*)، مفادها أن للحوادث المهنية أسباب قريبة وبعيدة، مترابطة ومتصلة ببعضها البعض و أصلها شخصية الإنسان، وقد شبه ذلك بسلوك أحجار الدومينو، فعند ترتيب

<sup>1</sup> Mehmet C. Kocakulah et al, (2016), *Absenteeism Problems And Costs*, International Business & Economics Research Journal, Vol 15, N 3, pp 89-90.

<sup>2</sup> Amir Elnaga, Amen Imran, (2013), *The Effect of Training on Employee Performance* , European Journal of Business and Management, Vol 05, No 04, P 140.

<sup>3</sup> Khaled Al-Omar, Haneen Okasheh, (2017), *The Influence of Work Environment on Job Performance*, International Journal of Applied Engineering Research, Vol 12, N 24, p15544.

سلسلة من أحجار الدومينو بمجرد إسقاط الحجر الأول تسقط الأحجار الأخرى تباعاً، وفق هذا المنطلق نقول أن هناك ثلاثة عوامل أساسية في نشوء الحوادث، وهي العوامل الشخصية المتعلقة بنمط شخصية الموظف وخصائصه الشخصية مثل العمر، والجنس، والسن وغيرها، عوامل تنظيمية ومهنية متعلقة بمكان العمل مثل نوع وطبيعة المهام، و الإجراءات والقواعد المنظمة لسلوك الموظفين في مكان العمل، وعوامل سلوكية متعلقة بتصرفات الموظفين والعلاقات الاجتماعية التي يتم تكوينها بين الموظفين؛<sup>1</sup>

#### سادسا: النزاعات الشخصية (*Interpersonal Conflicts*)

المحيط الاجتماعي المضطرب في مكان العمل بين زملاء العمل، أو بين الرؤساء والمرؤوسين، يكون سببه الرئيسي سوء الاتصال أو انعدامه بين الموظفين مما يؤدي إلى سوء الفهم للمواقف الوظيفية، كذلك الاختلاف في القيم والشخصيات، قلة الموارد أو عدم مشاركتها بالتساوي، الضغوط الوظيفية...<sup>2</sup>؛ تعتبر كلها مؤشرات دالة على الخلافات الشخصية، و إلى سوء التوافق مع المحيط أو البيئة المهنية في نفس الوقت، لذلك وجب تفعيل برامج إدارة الخلافات في المؤسسة من أجل الحيلولة دون الوقوع في نتائج وخيمة.

#### سابعا: الأمراض النفسية (*psychological diseases*)

يتكون المرض النفسي نتيجة الكبت الذي ينحو منحاً سلبياً في حالة تأجيجه، وبيئة العمل السلبية تؤدي إلى زيادة الضغط الوظيفي، الأمر الذي يؤدي إلى أفكار ومشاعر سلبية مثل القلق و الشكوك و كذا الوسواس، تتفاقم بمرور الوقت إذ لم يتم معالجتها إلى مراحل تصل حتى الاكتئاب الحاد ومحاولة التفكير في الانتحار.<sup>3</sup>

#### ثامنا: كثرة الشكوى والتذمر (*Complaining and grumbling*)

تاسعا: السلوك العدواني والتحريضي للموظف ضد نظام العمل (*Aggressive and inflammatory behavior of the employee against the work system*)

#### عاشرا: التكاسل واللامبالاة (*Laziness and apathy*)<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Adriana Alves et al, (2020), *Factors influencing occupational accidents*, *Gestão & Produção*, vol 27, N 02, pp 03-04

<sup>2</sup> Ahmed Adamu Isa, (2015), *Conflicts in Organizations*, *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, Vol 02, N011, p 54.

<sup>3</sup> بدرية محمد يوسف الرواحية، التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، مذكرة ماجستير، جامعة نزوى، 2016، عمان، ص 18.

<sup>4</sup> خميس أسماء، أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2013، ص 75.

بشكل عام نلخص كل ما سبق ذكره إلى (04) أنواع من مظاهر سوء التوافق المهني هي المظاهر النفسية، و الجسدية، والاجتماعية، وكذا السلوكية نقوم بشرحها كالآتي:

### 1- آثار نفسية انفعالية (*Psychogenic signs*):

تتمثل في الإرهاق النفسي والعصبي، والإحساس بعدم الرضا عن النفس، العجز والضيق، التوتر والغضب، والميل للتبرير، التقصير ولوم الآخرين عليه، وانخفاض المعنويات، وقلة القدرة على التذكر والنسيان.

2- آثار جسدية (*Physical signs*): تتمثل في الإرهاق الجسدي، العزلة النفسية، الصداع، وارتفاع ضغط الدم.

### 3- آثار اجتماعية (*Social signs*):

تتمثل في وجود مشكلات في العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، وكبت المشاعر وعدم الرغبة في الحديث مع الآخرين، والعزلة الاجتماعية.<sup>1</sup>

### 4- آثار سلوكية (*Behavioral effects*):

تتمثل في العواقب الوخيمة إزاء التصرفات السلبية اتجاه العميل، أو الوظيفة، أو حتى الذات، وقد أبرز (*Dragan Benazić and Erik Ružić*) "دراجان بينازيتش" و"إريك روتشيتش" أن السلوكيات المتعلقة بالموظف هي نتاج للتفاعل بين شخصية الموظف والخصائص البيئية، بحيث أن هذا التفاعل ينتج لنا أنماطا معينة من السلوكيات ألا وهي ( الشخص المتوتر، التنافسي، العدائي أو التخريبي، التعاوني، الشخصية الصلبة أو المتصلب، والفضفاض أو المنفتح).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سناء جاسم، دجلة جاسم، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية في المعهد التقني/كوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 13، العدد 40، 2016، ص 314.

<sup>2</sup> *Dragan Benazić, Erik Ružić, (2013), The Relationship Between Job-Related Burnout And Job Satisfaction in Personal Selling, Vol 26, No 01, p 85.*

المطلب الثالث: حلول لمشاكل سوء التوافق المهني

يعرض كامل محمد عويضة من خلاله كتابه "علم النفس الصناعي" بعض الإرشادات التي تؤدي إلى توافق الفرد مع مهنته، وتلافي كل مشاكل سوء التوافق المهني وهي كالتالي<sup>1</sup>:

أولاً: الأسلوب العلمي في الإدارة (*Scientific method in management*)

معناه اتباع المنهج العلمي في تحليل الوظائف والأفراد ليسهل اختيارهم فيما بعد، تماشياً كذلك مع تطور النظريات العلمية والإدارية من توجيهه وتدريب وغيرها من الأساليب الحديثة المتبعة في مجال التسيير، لأن هذا الأمر من شأنه أن يحقق العديد من الفوائد من بينها في المقام الأول توافق الفرد مع مهنته.

ثانياً: خدمات إرشاد نفسي (*Psychological counseling services*)

عن طريق توفير أخصائيين نفسيين واجتماعيين هدفهم مساعدة الموظفين من خلال إنشاء جو يسمح لهم بالتعبير عن مشاعرهم السلبية، ومحاولة إيجاد حلول لها وإدارتها بالشكل الملائم درءاً للمشاكل الإدارية التي يمكن أن تحدث نتيجة كبت هذه المشاعر وعدم البوح بها.

ثالثاً: توفير خدمات استشارية (*Providing advisory services*)

سواء استشارة طبية، أو وظيفية، أو اجتماعية نفسية، مالية، وغيرها من الخدمات المختلفة الهادفة لإكساب الوعي لدى الموظفين وحل مشاكلهم.

رابعاً: إنشاء بيئة عمل ملائمة للعمال (*Create a work environment suitable for workers*)

عن طريق إتاحة مناخ تنظيمي ملائم يتمثل في توفير الآلات والأدوات، والظروف الفيزيائية المناسبة للراحة الجسدية والنفسية للموظف، ناهيك عن الأنشطة الترفيهية والثقافية وكذا الرياضية... الخ.

يعطي لنا عبد العزيز إبراهيم سليم بعض الطرق لتحسين التوافق، والتقليل أو الحد من سوء التوافق المهني الذي يمكن أن يجابهه الموظف في عمله وهي كالتالي<sup>2</sup>:

أولاً- التوجيه المهني الصحيح للموظف؛

ثانياً- تفعيل القيم الذاتية لتتناسب مع قيم المنظمة التي يعمل بها؛

<sup>1</sup> كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، لبنان، 1996، ص 170-172.

<sup>2</sup> عبد العزيز إبراهيم سليم، علم النفس المهني، الطبعة الأولى، دار الزهراء، الرياض، 2013، ص 82.

ثالثا- بناء الثقة بين العامل ورئيسه المباشر؛

رابعا- تمثيل الموظفين في مجلس الإدارة أو النقابة من أجل تقوية روح الإنتماء؛

خامسا- المرونة في تطبيق القوانين و اللوائح؛

سادسا- التشديد على السلوك المثالي للرئيس أو القائد ليكون قدوة للموظفين في المنظمة؛

سابعا- الترقية على أساس الإستحقاق وتقديم الحوافز والمكافآت؛

ثامنا- تحسين مناخ الإجتماعي للعمل خاصة فيما يتعلق بعلاقة الموظف مع زملائه في العمل؛

تاسعا- تحسين بيئة العمل، أو الظروف الفيزيائية للعمل من أجل أن تتلائم مع احتياجات العمال؛

عاشرا- تحسس المشكلات الداخلية في المنظمة وكذا الخارجية ومحاولة حلها، لأنها مترابطة وتؤثر على الأداء الوظيفي للموظف.

بناء على ماسبق يفترح الطالب مجموعة من الأساليب أو الحلول التي ستسهم في التقليل من

حالة عدم الرضا الوظيفي، وعدم التوافق المهني نجملها في الآتي:

**أولا: اختيار الموظف المناسب (Choosing the right employee)**

تعتبر هذه العملية مهمة بالنسبة للمؤسسة، حيث أنها توفر الكثير من المال وتقلل التكاليف الناتجة عن سوء الإختيار، وكذلك تضمن توافق الفرد مع الوظيفة المراد الإلتحاق بها؛ بعد أن تقوم المؤسسة بإختيار مصدر التوظيف (داخلي أو خارجي أو كلاهما معا)، وإختيار العملية المناسبة للتوظيف كأسلوب الإعلانات، أو مكاتب التوظيف، الأنترنت، البريد المباشر وغيرها من طرق التوظيف المناسبة، ننتقل بعدها إلى مرحلة إختيار الموظف وتتم عن طريق تصفية الطلبات، الإختبار أو المقابلة، الفحص النفسي والطبي... الخ من مراحل عملية الإختيار بالنسبة للموظفين، ليتم بعدها توظيف الأشخاص الأكفاء والمناسبين لشغل الوظائف التي تتلائم مع قدراتهم، ومؤهلاتهم، وكذا إمكانياتهم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Michael G. Aamodt, (2015), *Industrial/Organizational Psychology*, 8 th Edition, Cengage Learning, Boston, USA, pp118-136.



ثانيا: التدريب (*Training*)

في الماضي كان ينظر لممارسات إدارة الموارد البشرية على أنها تقليل لتكاليف اليد العاملة و فقط، بعد تطورها وخاصة بعد ظهور النقابات، أصبح لزاما على إدارة الموارد البشرية تفعيل وتنشيط دور المورد البشري بإعتباره أصلا هاما واستراتيجيا من أصول المؤسسة، من خلال توفير كل الوسائل الداعمة له، من بين هذه الوسائل التدريب الذي يعتبر الأساس في زيادة قدرات ومهارات العمال والموظفين لتلبية مستوى الأداء المقبول الذي يمكنهم من تلبية متطلبات الوظائف المستقبلية، بالإضافة إلى تقليل الإعتماد على العنصر البشري خارج مكان العمل.<sup>1</sup>

ثالثا: المكافآت (*Rewards*)

تعتبر المكافآت وسيلة لتقدير الموظفين وتحفيزهم لبذل المزيد من الجهد أو الحفاظ عليه في المستقبل، وهي أداة يستخدمها صاحب العمل أو المنظمة من أجل تقليل الفتور والحفاظة على استقرار العمال داخل المنظمة للحيلولة دون حدوث مشاكل من أهمها تسرب المهارات وهجرتها من المنظمة الأصلية إلى منظمة أخرى بديلة.

ويعتمد نجاح إدارة المكافآت على التخطيط المسبق لهذه العملية وكذا المحافظة عليها وصيانتها عند المستوى المطلوب، عن طريق تقييم ردود فعل الموظفين اتجاه المكافآت الممنوحة لهم، ومن ثم العمل على الموازنة بين رغبات وحاجات الموظفين والمكافآت المقدمة، شريطة أن يتم هذا الأمر وفقا لمستوى معقول بحيث تكون المكافآت نظير إضافة قيمة من قبل الموظفين وإلا تحول ذلك إلى تكاليف عالية حسب المدرسة الاقتصادية.<sup>2</sup>

رابعا: تحديد أهداف واقعية (*locating realistic goals*)

تحديد الأهداف المهنية يعتبر دافعا مهما لدى الموظفين من أجل إدارة مساهمهم المهني بشكل أفضل، خاصة أولئك الذين لديهم "بصيرة مهنية" (*Vocational insight*) والتي تعرف بأنها وعي الأفراد بأهدافهم المهنية في المستقبل؛ لأن هذا الأمر من شأنه أن يكسب الموظفين الدافع الأساسي لزيادة مستوى أدائهم، ويشكل لهم مانع ضد التعرض للملل الناتج عن فقدان الرغبة أو الشغف، ناهيك عن شعورهم بالرضا الوظيفي، الإلتزام التنظيمي، إضافة إلى كونها عامل مهم لتركيز طاقة الأفراد ووقتهم نحو الهدف المراد تحقيقه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Adrian Wilkinson, (2017), *Contemporary Human Resource Management*, Fifth edition, Pearson Education, Harlow, United Kingdom, P133.

<sup>2</sup> Adrian Wilkinson, *Op.Cit*, pp 159-160.

<sup>3</sup> Lindsey M. Greco, Maria L. Kraimer, (2020), *Goal-Setting in the Career Management Process: An Identity Theory Perspective*, Journal of Applied Psychology, Vol 105. No 01. pp 40-41.

لذلك كان لزاما على الإدارة أن تمهد الطريق للموظفين من خلال توضيح أهدافهم، وتنسيقها، وتسهيل المتطلبات لتحقيقها، في سبيل أن لا تكون الأهداف غير واقعية، أو في مستوى أعلى من قدرات الموظفين، فهذا الأمر من شأنه أن يجعلهم في حالة من التوتر العالي أو الإحباط، وأن لا تكون هذه الأهداف سهلة إلى الدرجة التي تفقد الموظفين الحماس الوظيفي، والشعور الموجه بالإنجاز.

#### خامسا: مناخ اجتماعي داعم (*Supportive social climate*)

يعرف الدعم الاجتماعي بأنه اتصال لفظي أو غير لفظي يؤدي للتقليل من حالة عدم اليقين في مكان العمل، وله عدة صور كالدعم العاطفي ويتمثل في أن فرد أو مجموعة من الأفراد يبديون مشاعر إيجابية اتجاه الآخرين وينصتون إلى مشاكلهم، أو في صورة دعم اعلامي من خلال تقديم المعلومات، والنصح والمشورة التي تساعد الموظفين على التطور والإنجاز في مكان العمل، وقد يكون في صورة دعم مادي كتقديم مساعدة ملموسة في إنجاز هدف وظيفي أو حل مشكلات في العمل.

وفق هذا المنظور يحقق الدعم الاجتماعي في صورته الثلاث نتائج إيجابية من بينها تحقيق الإثراء الوظيفي، تقليل معدل الدوران الوظيفي، الحد من غموض الدور وتضارب الأدوار، زيادة الرضا الوظيفي للموظفين عن بيئة عملهم ووظائفهم وهو ما يدعى بالتوافق المهني؛ بخلاف سوء التوافق المهني الذي ينتج في أحد أسبابه عن وجود علاقات سلبية بين الموظفين.<sup>1</sup>

#### سادسا: ثقافة تنظيمية مشجعة (*Organizational culture encouraging*)

الثقافة التنظيمية كما ينص (*Luthans 1998*) "لوثانس" عبارة عن قيم، ومعتقدات، وأعراف توجه أفراد المنظمة لإتخاذ القرار والتصرف،<sup>2</sup> من خلال هذا التعريف نجد أن الثقافة التنظيمية ضرورية جدا لفهم آلية عمل السلوك في كل منظمة، فما يعتبر مهما في منظمة معينة يعتبر غير مهم في ثقافة منظمة أخرى، لذلك وجب أن تكون هناك أساليب تنظيمية تعمل على إبراز ثقافة مشجعة على العمل، والتعاون، وتقديم الدعم، والتقدير، واتخاذ المبادرة والمسؤولية في اتخاذ القرارات من دون النظر في الاعتبارات البراغماتية؛

<sup>1</sup> Alison M. Collins et al, (2016), *Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors*, New Technology, Work and Employment, Vol 31, No 02, p 162.

<sup>2</sup> H. Muhammad Arifin, (2015), *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*, International Education Studies, Vol 08, No 01, p 39.

هذه مجرد أمثلة على الثقافة الداعمة التي تؤدي إلى تعريف بيئة عمل بمفهوم إيجابي ومرن، بدلا من شعور الموظف بالقلق والإضطراب، وانخفاض الحماس والمشاركة الناتج عن ظروف العمل السيئة والصلابة التي تحكمها معايير، وقوانين، ولوائح جامدة كالثقافة البيروقراطية التي تتسم بالتحكم في كل تفاصيل العمل، وتركز الإشراف الإداري في المستوى الأعلى.<sup>1</sup>

لذلك وجب تضمين ثقافة تنظيمية ملائمة توحد الثقافات، والقيم الفردية وتشكلها باتجاه تحقيق الأهداف الجماعية التي تصب في تحقيق أهداف المنظمة.<sup>2</sup>

### سابعا: تعزيز مشاركة الموظفين (*Promote employee engagement*)

تعرف المشاركة على أنها حالة ذهنية إيجابية تتمثل في ارتباط الموظف فكريا وعاطفيا بوظيفته ومنظمته، فهي بهذا المعنى تشير إلى الدافع العالي والإلتزام الفردي في محاولة تحقيق الأهداف من خلال الإنغماس في العمل بنشاط، وهو ما يشكل مجموعة من الآثار الإيجابية التي تعود على صحة ورفاهية الفرد النفسية والجسدية، بالإضافة إلى النتائج التنظيمية.

حيث تشير العديد من الدراسات أن مشاركة الموظفين تعمل على تحقيق الرضا الوظيفي، التقليل من الدوران الوظيفي، علاقات حسنة في بيئة العمل وغيرها، لذلك من أجل الرفع من حالة الإلتزام التنظيمي للموظفين باتجاه وظائفهم وأعمالهم، كان لزاما على إدارة المنظمة أن تعزز فرص المشاركة للموظفين في اتخاذ القرارات ورسم الاستراتيجيات، وتقدم آرائهم حول سياسات وإجراءات العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dimitrios Belias, Athanasios Koustelios, (2014), ***Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review***, *International Review of Management and Marketing*, Vol 04, No 02, p 135.

<sup>2</sup> H. Muhammad Arifin, ***Loc.Cit.***, p 39.

<sup>3</sup> Lu Lu et al. (2016), ***Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees***, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol 28, No 04, pp 738-739.

## خلاصة:

بعد التطرق إلى مضمون التوافق بشكل عام وعرض أنواعه، وتحديد مفهوم التوافق المهني والنقيض من ذلك سوء التوافق المهني للموظفين، نخلص من خلال هذا الفصل إلى أنه يجب أن يكون هناك تفاعل ديناميكي إيجابي، أو توازن بين العوامل الذاتية مثل المعارف، والمهارات، ونمط شخصية الموظف مع العوامل التنظيمية المتعلقة ببيئة العمل، وما تشتمل عليه من خصائص الوظيفة، العلاقات الاجتماعية، ثقافة المنظمة، الراتب، الظروف الفيزيائية وغيرها، من أجل الحصول على نتائج مهمة فيما يتعلق بمؤشرات التوافق المهني من بينها الروح المعنوية العالية للموظفين، الرضا الوظيفي، زيادة مستوى الدافع والحماس اتجاه الوظيفة، الإبداع، زيادة مستوى الأداء وفق المعايير المطلوبة أو يتجاوز التوقعات.

## الفصل الثاني: الأدبيات النظرية للاحتراق

### الوظيفي

## تمهيد:

في الفصل الثاني من الإطار النظري تم الإشارة إلى الاحتراق الوظيفي كمتغير تابع وقد قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مباحث، في المطلب الأول من المبحث الأول قمنا بمعالجة الموضوع وتحليل تطوره المفاهيمي من وجهات نظر مختلفة، في المطلب الثاني قمنا بعرض بعض المصطلحات المشابهة للاحتراق الوظيفي، أما فيما يخص المطلب الثالث تطرقنا لمصادره.

في المبحث الثاني وبالخصوص المطلب الأول تم تضمين نظريات الاحتراق الوظيفي، أما المطلب الثاني عرجنا فيه إلى أبعاد الاحتراق الوظيفي حسب وجهة نظر كل باحث، في المطلب الثالث قمنا بعرض بعض استراتيجيات التأقلم الايجابية وكذا السلبية وتبيين استراتيجيات التأقلم وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي.

في النهاية هذا الفصل، أي المبحث الثالث خلصنا إلى ذكر علاقة التوافق المهني بالاحتراق الوظيفي، حيث قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مطالب، في المطلب الأول وضحنا العلاقة بين البعد الذاتي والاحتراق الوظيفي، في المطلب الثاني أبرزنا العلاقة بين البعد المادي والاقتصادي وبين الاحتراق الوظيفي، بعدها في المطلب الثالث أشرنا إلى العلاقة بين البعد الاجتماعي والثقافي في مكان العمل والاحتراق الوظيفي.

## المبحث الأول: مفهوم الاحتراق الوظيفي

يتناول هذا المبحث مفهوم الاحتراق الوظيفي من مختلف جوانبه، حيث تطرقنا في المطلب الأول لمفهوم الاحتراق الوظيفي ومختلف المنظرين الذين تطرقوا إلى مفهومه من وجهات نظر مختلفة، والمطلب الثاني ضمنا فيه المصطلحات المشابهة للاحتراق الوظيفي من أجل تحديد علاقتها به، أما المطلب الثالث عرجنا فيه لأهم مصادر الاحتراق الوظيفي التي تتسبب في نشوئه.

## المطلب الأول: تعريف الاحتراق الوظيفي

أصبح الاحتراق الوظيفي موضوعا مهما للكتاب والباحثين نظرا لآثاره السلبية على كل من الموظفين والمؤسسات على حد سواء، وبدأ الاهتمام بهذه الظاهرة يتزايد منذ سبعينات القرن الماضي وذلك من خلال أعمال المحلل النفسي الأمريكي (*Herbert Freudenberger and Krenz*) "هربرت فرودنبيرجر" و"كرينز"، اللذان تركزت أعمالهما الرئيسية على الاحتراق الوظيفي الذي يعاني منه العمال في أماكن عملهم.

علاوة على ذلك، فقد اعتبروا هذه الظاهرة تحدث نتيجة الضغط المتزايد الزائدة من المهام التي تثقل كاهلهم على حساب طاقتهم الجسدية والنفسية.<sup>1</sup>

## أولا: تعريف الاحتراق الوظيفي:

لم يتوصل المجتمع العلمي إلى موقف متفق عليه بشأن معنى وتعريف الاحتراق الوظيفي، بحيث كان هناك جدل كبير بين الباحثين حول هذا المفهوم، فعلى سبيل المثال هذا الاختلاف يتمحور حول ما إذا كان يجب تعريف الاحتراق الوظيفي من حيث الشخص أو البيئة أو كليهما معا.<sup>2</sup>

ولكن قبل تحديد تعريفات للاحتراق الوظيفي من وجهات نظر مختلفة، وجب أولا تحديد أصل مفهومه التاريخي و"التعريح" (*dwelling on*) لمراحل حدوثه.

<sup>1</sup> Hadeel kadhim et al, (2019), *Effect of Organizational Silence on Occupational Burnout*, *Opcion*, Vol 35, N° 22, P 2903.

<sup>2</sup> Neil Anderson, (2011), *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*: Volume 2: *Organizational Psychology*, Sage Publications, London, p 26.

فيما سبق كان يطلق على هذا المصطلح باسم "الوهج المنطفي" (*Flame Outs*) وهذا خلال فترة الستينات من القرن المنصرم نتيجة ملاحظة بعض الباحثين تغيرات في السلوك و انخفاض في الأداء لبعض العاملين ذوي الأداء المرتفع في مجال الصناعة .

وفي مرحلة السبعينات ظهرت بعض الأبحاث في مجال الخدمات الإنسانية تناولت هذا المصطلح وبالتحديد خلال سنة (1974) على يد الطبيب (*Freudenberger*) "فرويدنبرجر" بحيث وصفه بأنه ظاهرة سلبية لدى العاملين في عيادة لمدمني المخدرات نتيجة لضغوطات العمل الزائدة عليهم،<sup>1</sup> وقد نشأ هذا المصطلح تزامنا مع الركود الاقتصادي، والذي كان له نتائج سلبية عالمية كإخفاض في التوظيف، الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم أعباء ومتطلبات العمل، وقلة الموارد وغيرها؛<sup>2</sup>

ليتم بعدها ظهور هذا المصطلح والتماسه تجريبيا سنوات الثمانينات من القرن العشرين، والتي تم فيها تناول الأبعاد والعوامل المؤثرة في هذه الظاهرة بشكل منهجي من قبل علماء أولهما (*Jackson and Maslash*) "جاكسون وماسلاش"، حيث وضعوا له مقياسا مازال يستعمل لحد الآن في مختلف الدراسات و المجالات.<sup>3</sup>

الاحتراق الوظيفي هو مصطلح تمت استعارته من مفردات الفضاء، بحيث يشير إلى خطر التسخين المفاجئ، أو تدمير صاروخ بسبب استنفاد وقوده، إذ يصف مصطلح الاحتراق الوظيفي حالة الشمعة التي بعد اشتعالها لساعات طويلة تحمد ولا تقدم سوى شعلة خافتة وضعيفة، وأحيانا يشار إلى الاحتراق الوظيفي من خلال صورة مبنى محترق مع بقاء واجهته على حالها من دون أن تدمر.<sup>4</sup>

في اللغة الإنجليزية يعني فعل الاحتراق "فشل" أو "تبلى"، أو "استنفاد"، وهذا بسبب المطالب المفرطة للطاقة، أو القوة، أو الموارد، وهذا ما يحدث للموظف عندما ينهك في مؤسسة ما لأي سبب من الأسباب

<sup>1</sup> حسام محمود زكي علي، الإنهاك النفسي وعلائمه بالتوافق الزوجي، رسالة ماجستير، جامعة المنية، 2008، مصر، ص 36.

<sup>2</sup> *Alessia Bruno, (2010), Burnout, psychological morbidity and job satisfaction. A comparative study between staff who work in substance misuse service and staff who work in adult mental health service, Thesis submitted Doctorate in, University of Edinburgh, Scotland, p 07.*

<sup>3</sup> حسام محمود زكي علي، مرجع سبق ذكره، ص 37.

<sup>4</sup> *Élisabeth Grebot, (2008), Stress et burnout au travail, Groupe Eyrolles, Paris, P 104.*



ويصبح معطلا لجميع المقاصد والأهداف، ويتجلى في صورة أعراض فسيولوجية وسلوكية مختلفة، تختلف من فرد لآخر، ويحدث الاحتراق عادة بعد حوالي عام من بدأ الشخص في العمل.<sup>1</sup>

عرف (Herbert Freudenberger 1974) هيربرت فرودنبرجر المحلل النفسي الأمريكي الاحتراق الوظيفي على أنه " العمل المفرط من قبل الفرد من أجل أن يكون قادرا على تلبية متطلبات العمل التي تتجاوز قدراته"<sup>2</sup>

"ويوضح فريدنبرجر أن الاحتراق الوظيفي يتجلى في العديد من الأعراض والدرجات المختلفة التي تختلف من شخص لآخر، ويحدث عادة بعد حوالي عام من بدأ الشخص بالعمل في مؤسسة ما، لأنه في هذه المرحلة تقريبا تبدأ عدد من العوامل في الظهور".<sup>3</sup>

عرفت (Christina Maslach and Ayala Pines 1977) "كريستينا ماسلاش" و"أيلالا باينز" في دراسة لهما بعنوان "متلازمة الاحتراق في مكان الرعاية النهارية" الأشخاص المحترقون وظيفيا بأنه: "فقدان الاهتمام بالأشخاص الذين يعملون معهم، بالإضافة إلى الإرهاق الجسدي أو حتى المرض؛"

تبين ماسلاش من خلال هذا التعريف مكونين أساسيين للاحتراق الوظيفي وهما تبدد الشخصية في التعامل مع الطرف الآخر سواء كان الزميل في العمل أو المريض، والثاني هو الإرهاق الجسدي.<sup>4</sup>

عرف (Cherniss 1980) "تشيرنس" الاحتراق الوظيفي على أنه: عملية ذات خطوات تتكون من ابتداء من ضغط وظيفي، ثم إجهاد فسيولوجي، و أخيرا التعامل الدفاعي مع هذا الإجهاد.

عرج (Edelwich 1980) "إديلوويتش" في ذات السنة للاحتراق الوظيفي بصفته اندثار تدريجي للحماس من خلال خمس خطوات:

1- الحماس (Enthusiasm): يمثل طموح وأهداف مستقبلية، وحاجات غير واقعية لأي موظف جديد يشغل الوظيفة لأول مرة.

<sup>1</sup> Herbert J. Freudenberger, (1974), *Staff burn-out*, Journal of social Issues, Vol 30, No 01, pp 159-160.

<sup>2</sup> Susan Saleh Darwazeh ,(2019), *Effect of the Environment of the Internal Work on the Extent of the Occupational Exhaustion*, British Journal of Humanities and Social Sciences. November ,Vol 23, No 01, P 06

<sup>3</sup> Freudenberger H, *Op.Cit*, P 160.

<sup>4</sup> Christina Maslach, Ayala Pines, (1977), *The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting*, Child Care Quarterly, Vol 06, No 02, p 101.

2- الركود (*slack*): تبين هذه الحالة انفصال الموظف التدريجي عن وظيفته، ولكنه يقوم بالواجبات الوظيفية في السياق الروتيني.

3- الإحباط (*Frustration*): يبدأ الموظف بالشك في كفاءته الوظيفية وفي قيمة الوظيفة نفسها.

4- اللامبالاة (*Carelessness*): تعتبر هذه المرحلة وسيلة دفاعية ضد المرحلة السابقة (الإحباط)، وتعتبر هذه المرحلة ضرورية لأن العامل في حاجة للوظيفة لتلبية احتياجاته الأساسية.

5- التدخل (*Intervention*): يمثل أي عملية يتم اتخاذها في سبيل استعادة نشاط الفرد مرة أخرى وتحسبا لعدم الوقوع في مراحل أسوء من المراحل السابقة.<sup>1</sup>

عرفت (*Pines and Maslach 1980*) "باينز" و"ماسلاش" الاحتراق الوظيفي بنفس المفهوم الذي عرفاه به خلال سنة (1977)، ولكنها أشارت إلى جانب مهم وهو نشوء و بروز الاحتراق الوظيفي بكثرة في المهنة التي تتطلب التفاعل والاحتكاك بكثرة مع الناس أو العملاء (أي الخدمات الإنسانية)؛

حيث صرحا بأنه متلازمة تتضمن جانبين أساسيين يتمثلان في بعد الإرهاق العاطفي وبعد تبدد الشخصية، واللذان يحدثان في الظروف التي تنطوي على التعامل بكثرة مع العملاء، في حين لم يذكروا التقييم السلبي إزاء الشخص كعامل أساسي مؤثر وإنما كعامل ثانوي يحدث في بعض الأحيان، ولأجل توضيح ذلك سوف نقوم باقتباس مباشر من نص التعريف اللذان قدماه في هذا الصدد:

"الإرهاق هو متلازمة الإرهاق العاطفي والسخرية التي يمكن أن تحدث بين الأفراد الذين يقضون الكثير من وقتهم في العمل عن كذب مع أشخاص آخرين. إنه ينطوي على فقدان تدريجي للقلق تجاه هؤلاء الأشخاص الآخرين وتطوير مواقف قاسية وحتى غير إنسانية تجاههم، ويمكن أن يؤدي في بعض الأحيان إلى مشاعر سلبية تجاه نفسه كمساعد محترف أو مقدم رعاية."<sup>2</sup>

سنة (1981) وفي ورقة بحثية بعنوان "قياس الاحتراق من ذوي الخبرة" قامت ماسلاش و جاكسون بتحديد مفهوم للاحتراق بأنه عبارة عن متلازمة متكونة من ثلاثة جوانب وهي الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي، يحدث بسبب التفاعلات المتكررة مع العملاء.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Eileen Berlin Ray, Michael R. Nichols & Lea J. Perritt, (1987), *A Model of Job Stress and Burnout*, *The Hospice Journal*, vol 03, No 02-03, p06.

<sup>2</sup> Ayala Pines, Christina Maslach. (1980), *Combatting Staff Burn-Out in a Day Care Center: A Case Study*, *Child Care Quarterly*, Vol 09, No 01, p 06.

<sup>3</sup> Christina Maslach, Susan E. Jackson, (1981), *The measurement of experienced burnout*, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 02, No (02), p 99.

نرى من خلال تعريف الاحتراق الوظيفي سنة (1981) بخلاف تعريف سنة (1977) و (1980)، إذ تم التأكيد على حدوث الاحتراق الوظيفي في المهن التي تتطلب تفاعلات مستمرة مع الناس، زيادة إلى ذلك تم إضافة بعد الإنجاز الشخصي كعامل جوهري في حدوث الاحتراق الوظيفي، حيث تم تضمينه من خلال مقياس شامل للاحتراق يشمل ثلاثة أبعاد تم التحقق منها تطبيقيا في كل الدراسات على مر السنوات.

ما نستنتجه من خلال التعريفات السابقة لماسلاش أنها ركزت على العامل الاجتماعي كمصدر مهم للاحتراق الوظيفي، وهو ما نجده يتمثل في صورة علاقات تفاعلية بين زملاء العمل، وبين الرؤساء والمرؤوسين، بالإضافة إلى العلاقات مع العملاء؛

يعرف (Shirom's 2003) "شيروم" الاحتراق الوظيفي استنادا إلى نظرية "الحفاظ على الموارد" (Hopefull 1989) "لهوفول" على أنه "حالة شعورية تتسم بفقدان الموارد الفسيولوجية، والنفسية والعقلية لدى الفرد"، حيث نستدل من هذا التعريف على تضمين (03) مكونات للاحتراق الوظيفي وهو الإرهاق الجسدي، ثم الإرهاق النفسي، وأخيرا الإرهاق المعرفي، ويحدث الاحتراق الوظيفي بسبب وجود بيئة عمل لا تتناسب مع احتياجات الموظف، فتشكل له ضغط نفسي يقوده لاستنزاف موارده التي يستمدّها في الأصل من محيطه أو البيئة التي يعمل ضمنها.<sup>1</sup>

عرف (Michael G. Aamodt) "ميشال آمودت" الاحتراق الوظيفي بصفة عامة على أنه "رد فعل نفسي وجسدي لأحداث أو مواقف معينة في الحياة".

لذلك فالجسم يستجيب لهذه الأحداث (الضغوط) بعدة طرق بما في ذلك ارتفاع ضغط الدم، وزيادة معدلات ضربات القلب، وتوتر العضلات... وغيرها الكثير، وتسمى ردود الفعل هذه بتفاعلية الاحتراق، بحيث إذا حدثت مثل هذه التفاعلات الجسدية لفترات أطول مما يتحمّله الجسم يمكن أن يحدث ذلك عواقب جسدية ونفسية سلبية وخيمة على الفرد.<sup>2</sup>

كذلك يذهب (Suryatapa Kar and Damodar Suar 2014) "سورياتابا كار" و"دامودار سوار" في نفس الطرح من خلال تعريفهما للاحتراق الوظيفي بأنه "إجهاد نفسي حاد يحدث استجابة للتعرض

<sup>1</sup> Atallah Alenezi, (2017), The Effects of a Burnout Prevention Programme on Mental Health Nurses in the Kingdom of Saudi Arabia (KSA), Thesis Doctor of Philosophy, University of Salford, Manchester, p 26.

<sup>2</sup> Michael G. Aamodt, (2010), Industrial/Organizational Psychology, Sixth Edition, Cengage Learning, United States of America, P 556.

لفترات طويلة من التوتر في العمل وله عواقب فردية وتنظيمية سلبية؛ خاصة مع انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي اليوم بشكل حرج ومتزايد في الأوساط التي تتضمن خدمات اجتماعية إنسانية مثل التمريض والتعليم وغيرها.<sup>1</sup>

وقد دعم هذا القول كذلك (*Lukasz baka*) "لوكاسز باكا" في تعريفه للاحتراق الوظيفي حيث أشار إلى أنه تأثير طويل الأمد بسبب الإجهاد الناجم عن متطلبات العمل وانخفاض الموارد المتعلقة بالعمل.<sup>2</sup>

يصف (*Pierre canoui*) "بيير كانوي" الاحتراق على أنه "تجربة عقلية وجسدية سلبية مرتبطة بالتوتر العاطفي المزمن الناجم عن وظيفة لم يعد الفرد قادرا على التكيف معها"<sup>3</sup>

ومنه ندرك من خلال التعريف أعلاه أن الباحث يعرف الاحتراق كونه عبارة عن تجربة يمر بها الموظف ناتجة عن سوء تكيف الموظف مع وظيفته أو مهنته.

ثانيا: بعض انتقادات الموجهة لتعريفات الاحتراق الوظيفي:

"يعد الاحتراق الوظيفي ظاهرة معقدة ومتداخلة الجوانب، حيث بالرغم من تعدد المفاهيم المتعلقة به إلا أنها محدودة من الناحية المفاهيمية، والقياسات المتعلقة به تحتاج إلى مزيد من التطوير.

على سبيل المثال يتم انتقاد نظرية (*Maslach 1981*) ماسلاش لكونها تقتصر على (03) جوانب فقط من الاحتراق الوظيفي، وتستبعد عدة عوامل مختلفة مثل اللامبالاة، الاكتئاب، الغضب، صعوبات الأداء، اضطراب النوم، الأعراض المعرفية كالذاكرة والتركيز"<sup>4</sup>

بالإضافة إلى ذلك هناك دراسات عديدة تشكك في ارتباط بعد الإنجاز الشخصي كبعد ضمن أبعاد الاحتراق الوظيفي، ومن بينها دراسة (*Coders and Dougherty 1993*) "كودر" و"دوجيرتي"، (*Lee and Ashforth 1996*) "لي وأشفورث" (*Schaufeli and Taris 2005*) "شوفيلي وتاريس"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Suryatapa Kar and Damodar Suar, (2014). Role of Burnout in the Relationship between Job Demands and Job Outcomes among Indian Nurses, *Vicalpa*, Vol 39, No 04, p 23.

<sup>2</sup> Lukasz baka, (2015), Does job burnout mediate negative effects of job demands on mental and physical health in a group of teachers, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, Vol 28, No 02, P 339.

<sup>3</sup> Pierre canoui, (2015), Le burnout a l'hospital, 5e édition Elsevier masson, Paris, p 11.

<sup>4</sup> Bethan Parry, (2021), Burnout and Related Concepts: a Systematic Review Exploring Moral Injury and Burnout and an Investigation into the Role of Individual Psychological Factors in the Development of Burnout in Mental Health Nurses, *Theses Doctorate, The university of edinburgh, Scotland*, p 11-12.

وهناك على العكس من ذلك (Demerouti et al 2003) كدميروتى وآخرون يرون أن بعد الإنجاز الشخصي لوحده يمكن أن يفسر الاحتراق الوظيفي من دون وجود أبعاد أخرى؛<sup>2</sup>

في حين أن هناك من ينتقد التسلسل التدريجي لأبعاد الاحتراق الوظيفي، حيث يعتبر بعد الإنجاز الشخصي أكثر تشابهاً من النظرة البسيطة التي تم تصنيفها به، إذ يمكن أن يكون مقترناً ومتوافقاً مع حدوث البعدين السابقين (الارهاق وتبدد الشخصية) وليس مختلفاً عنهما.<sup>3</sup>

المطلب الثاني: الاحتراق الوظيفي وبعض المصطلحات المشابهة

أولاً: الاحتراق الإكلينيكي (Clinical Burnout)

"يعرف الاحتراق السريري من قبل علماء النفس بأنه مرض نفسي ناتج عن ضغوطات نفسية، واجتماعية تؤدي إلى سلسلة من الأعراض التي تستمر يومياً لمدة أسبوعين على الأقل، تتمثل هذه الأعراض في الوهن العصبي، التعب الجسدي والعقلي بعد كل مجهود يقوم به الفرد، الأرق، العجز الإدراكي، الألم، خفقان القلب، مشكل في الجهاز الهضمي، الحساسية المفرطة اتجاه الضوضاء".

1- أوجه الاختلاف بين الاحتراق الوظيفي والاحتراق الإكلينيكي:

1-1 يركز علماء النفس الإكلينيكيون في نظرتهم للاحتراق الإكلينيكي على النموذج الاجتماعي النفسي، والبيولوجي؛ بينما يركز علماء النفس المهنيون في تفسيرهم للاحتراق الوظيفي على المنظور النفسي والاجتماعي؛

2-1 ليس بالضرورة يرتبط الاحتراق الإكلينيكي بالضغوط المهنية ولكنه مرتبط بالإجهاد بصفة أكبر؛ في حين العكس من ذلك بالنسبة للاحتراق الوظيفي؛

3-1 بالنسبة للنهج التنظيمي أصحاب علماء النفس الإكلينيكي في قياسهم للاحتراق الإكلينيكي يركزون على الاختلافات الفردية في المشاعر، والأفكار، وكذا السلوك الغير سوي الصادر من الفرد؛ في حين يكون هناك اهتمام أقل للعوامل الفردية بالنسبة للعلماء التنظيميون في دراستهم للاحتراق الوظيفي،

<sup>1</sup> Graham David Hieke, (2014), Burnout and Connectedness within the Special Constabulary: An analysis of the factors associated with volunteer job satisfaction, organisational commitment and retention, Theses Doctor of Philosophy, University of Warwick, England, p 63.

<sup>2</sup> Bethan Parry, Op.Cit, p 11-12.

<sup>3</sup> Tzu-Pei Yeh, (2015), The Relationship between Personality and Job Stress, Burnout, Satisfaction and Resilience in Taiwanese Cancer Nurses, Thesis doctorate, University of Hull, Britain, p 21.

لذلك نجدهم يعتمدون على تعميم نتائج الاستبيان على فئات كبيرة من المجتمع المدروس في العمل، الأمر الذي يشكل عدم ثقة ودقة بالنسبة لعلماء النفس الإكلينيكيون، لأن الدرجات يمكن أن تختلف من فرد لآخر، ومن فترة زمنية لأخرى، ومن مرحلة أو موقف معين إلى موقف آخر، خاصة فيما يتعلق بقياس الاتجاهات بالنسبة للأفراد، فالاستبيان ليس موثوقا من صحته دائما وفي كل الظروف؛

4-1 يتطلب التعافي من الاحتراق الوظيفي مدة قصيرة، حيث أظهرت الأبحاث أن نسبة (80%) من جميع الموظفين الذين يعانون من الاحتراق الوظيفي يتعافون في غضون بضعة أشهر ويعودون إلى العمل خلال (06) إلى (12) أسبوعا؛ بخلاف الاحتراق الإكلينيكي الذي يتطلب التعافي منه أكثر من سنة، حيث تثبت بعض الدراسات أنه يتم التعافي منه بعد اثنين أو أربع سنوات، ونسبة (20 و 25%) لا يتعافون منه تماما.<sup>1</sup>

### ثانيا: الضائقة المهنية (Vocational Distress)

يتم التأسيس نظريا للضائقة المهنية "كضرب معنوي"، وهو عكس الرفاهية النفسية، أو الوظيفية، يرتبط بمسببات ومحددات خارجية خارجة عن سيطرة الفرد، كالعوامل التنظيمية، الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية وغير ذلك، في حين يمثل الاحتراق النفسي عجز ذاتي حسب رأي النقاد، بمعنى رؤية ذات نطاق أضيق، أي داخلية متعلقة بذات الفرد، إن النظرة للضيق المهني تبين مدى اتساع أفق التحليل للضائقة المهنية وبالتالي الحاجة إلى تدخلات أوسع تشمل كل العوامل السابقة الذكر لمعالجة هذه الظاهرة.<sup>2</sup>

### ثالثا: كاروشي (karoshi)

هو مصطلح ذو منشأ ياباني معناه "الموت من التعب في العمل"، وعند تجزئة هذا المصطلح إلى شقين نحصل على كلمة "كاروا" (Karo) ومعناها الموت، و"شي" (Shi) بمفهوم التعب من العمل.

نتجت هذه الظاهرة بسبب الثقافة اليابانية التي تفرض على الموظف الحس بالالتزام والتضحية من وقته وحيثه في سبيل المنظمة، خاصة إذا تعلق الأمر بالربح، فتجده يبدل كل طاقته وموارده البدنية والنفسية في سبيل ذلك، إلى أن يصل الموظف إلى هذه المرحلة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Arno van Dam, (2021), A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 30, No 05, pp 732-733.

<sup>2</sup> Bethan Parry, Op.Cit, p 13-14.

<sup>3</sup> Pierre canoui, Op.Cit, p 9.

وهو أخطر مرحلة يصل إليها الموظف بعد التعرض لفترات طويلة من الضغط والتوتر، بحيث لا يستطيع الجسم التحمل من الناحية العقلية والجسدية، فيقرر الانتحار أو يموت جراء ذلك.<sup>1</sup>

#### رابعاً: الملل (bore-out)

إن الملل سلوك غي صحي في طبيعته، وغير مرضي شريطة أن لا يكون مرتبطاً بأعراض مثل القلق، والاكتئاب، والهواجس، لذلك يتم تعريف الملل بشكل عام بأنه "حالة نفسية تتميز بالإحساس بغياب الشغف واختبار الزمن الذي يمتد إلى مالا نهاية، مع عدم القدرة على التحكم في هذه التجربة المؤلمة بالنسبة للفرد". ويتسم فيزيولوجياً بعدد من الأعراض مثل ارتفاع ضربات القلب، ارتفاع مستوى الكورتيزون، نشاط على مستوى الغدة النخامية.

من خلال التعريف السابق يتضح أن الملل ينم عن شعور بعدم الرضا سواء تعلق الأمر بالعامل الداخلي كغياب الدافع، أو العامل خارجي كالمهام أو الأعمال التي تتسم بالجمود والروتين.<sup>2</sup>

#### خامساً: الاغتراب (Alienation)

يمكن تعريف الاغتراب من ثلاثة نواحي (جانب نفسي، اجتماعي، ماركسي)، فالأولى من وجهة نظر نفسية تتمثل في الابتعاد عن الذات، أي في هذه الحالة لا يخضع الفرد موارده النفسية للتحليل والنقد الذاتي؛ أما فيما يتعلق بالجانب الاجتماعي فهو يعبر عن انعزال عن المعايير، والقيم، والمفاهيم، والسلوكيات النمطية المتعارف عليها في مجتمع معين؛ أما من الناحية الماركسية للمفهوم فهي تتوضح في كونها قوة عمل شاذة معارضة؛

يلتقي الاغتراب النفسي أو المهني مع مفهوم الاحتراق الوظيفي في بعد تبدد الشخصية إذ أن كلا المفهومين يجعلان من صاحبهما عرضة للانفصال عن الآخرين، فالاغتراب يعتبر جزء من الاحتراق الوظيفي، زيادة على ذلك يمكن اعتباره كأحد المؤشرات التي يستدل عليها في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي في مكان العمل، أو حتى أبعد من ذلك من أمراض نفسية مزمنة كالاكتئاب السريري.

إلا أن الاغتراب يختلف عن الاحتراق في كون مصدر الاحتراق يرتبط بمكان العمل خاصة في مجال الخدمات الإنسانية؛ في حين يتجلى الاغتراب في عوامل غير محددة بعينها، قد تكون وراثية، أو نتاج تنشئة أسرية، أو تكوين اجتماعي وهو الأبرز، العامل الثقافي، السياسي، أو مكونة من كل ما سبق ذكره؛ زيادة

<sup>1</sup> Élisabeth Grebot، *Op.Cit*، p 104.

<sup>2</sup> Charles-Edouard Rengade، (2016)، *De l'ennui au bore-out, une revue de la littérature*، Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive، Vol 26، No 03، pp 123-124.

على ذلك يفترق الاحتراق النفسي عن الاعتراق في أن الأثر النفسي لهذا الأخير يمتد إلى أبعد من الانعزال الاجتماعي إلى الانعزال عن الذات، بمعنى عدم القدرة على التحكم في النفس وعدم فهمه لانفعالاته وموارده النفسية، مما يجعله عرضة لأمراض نفسية خطيرة كالانفصام الشخصي إذا تطور هذا المرض مع مرور الوقت.<sup>1</sup>

#### سادسا: الاكتئاب (Depression)

هو مرض يصيب الذهن والجسد معا، وله بوادر وأعراض ذهنية (نفسية) تتمثل في تعكر المزاج، القلق، التفكير السلبي، مشكلات في التركيز والذاكرة، وأعراض جسدية كمشكلات النوم، فقدان أو الإفراط في الشهية، زيادة الوزن أو انخفاضه... الخ.<sup>2</sup>

يتشابه الاكتئاب مع الاحتراق في بعض الأعراض كالحمول والتعب، انخفاض الدافع، الانسحاب الاجتماعي وغيرها، ويختلف مع الاحتراق في كون الاكتئاب يتجاوز الاحتراق في تأثيره السلبي على الشخص كالأفكار الانتحارية.<sup>3</sup>

#### سابعا: القلق (Anxiety)

تأتي كلمة قلق من الكلمة اللاتينية (*anxius*) وتعني "متكدر البال" حول أمر غير محقق في المستقبل، وهي عبارة عن انفعال يحدث لدى الشخص يشعر فيه الفرد بحالة من الخوف والانعراج من مصادر تبدو بأنها ذات تهديد محتمل.<sup>4</sup>

#### ثامنا: الكبت (Suppression)

يعرف الكبت بأنه نسيان شعوري لخبرات مؤلمة من أجل التخفيف من القلق، والكبت المسرف في عهد الطفولة هو أساس كل بلاء واضطراب في الشخصية، وهذا ما نراه في مدرسة التحليل النفسي.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Dirk Enzmann, Dieter Kleiber, (1989), Helfer Leiden : StreB und Burnout in Psychosozialen Berufen, Heidelberg Asanger, Germany, pp 81-82.

<sup>2</sup> كوام مكتزي، الاكتئاب، ترجمة زينب منعم، الطبعة الأولى، دار المؤلف، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2013، ص ص 05-06.

<sup>3</sup> Ulrich Scherrmann, (2015), Stress Und Burnout in Organisationen, Springer Verlag Berlin Heidelberg, Berlin, pp 15-16.

<sup>4</sup> إيزاك م. ماركس، ترجمة محمد عثمان نجاتي، التعايش مع الخوف فهم القلق ومحكافحته، ط1، دار الشروق، مصر، 1999، ص ص 13-32.

<sup>5</sup> وجدان الطيب، أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2009، ص 39



تاسعا: ضغوط العمل (*work stress*)

الضغوط الوظيفية من الأسباب الرئيسية في حدوث الاحتراق الوظيفي بالإضافة إلى عوامل أخرى تشترك في ذلك، كما أن ضغط العمل قد يكون مؤقتا، ولكن الاحتراق الوظيفي قد يدوم طويلا.<sup>1</sup>

تعتبر ضغوط العمل قضية مثيرة للقلق في الوقت الحاضر حيث يمكن أن تكون لها عواقب وخيمة على الموظفين والمنظمة على حد سواء، وقد تمت الإشارة إلى ضغوط العمل على أنها عبارة عن مشاعر سلبية تؤدي إلى خطر مهني كبير مرتبط بالعمل أو الوظيفة، وهو يشمل التأثيرات الجسدية والسلوكية والفكرية على المستوى الفردي والتنظيمي، وإذا كان موظفوا المنظمة تحت الضغط فقد تتأثر عوامل مثل الإنتاجية، والرضا الوظيفي، وأداء العمل والاحتفاظ بالموظفين، وهذا بدوره يؤثر على معنويات الموظفين والتزامهم.

وهناك أسباب لضغوط العمل تتمثل في: الشعور بعدم الرضا الوظيفي، وجود عبء عمل ثقيل، ساعات عمل طويلة، سوء إدارة المنظمة، العمل في ظروف خطيرة، عدم الأمان للتقدم، الخوف من إنهاء الخدمة، إلخ.<sup>2</sup>

وقد فسر (*Eric gosselin*) "اريك جوسلين" ورفقائه سبب نشوء الضغط الوظيفي إلى اعتبار "عدم توافق الموظف مع بيئة العمل"، الأمر الذي يؤدي به إلى استجابة إدراكية تولد مشاعر سلبية بالنسبة للموظف اتجاه نفسه وبيئة عمله.<sup>3</sup>

و فيما يلي سوف نعرض بعض أوجه المقارنة بين الضغط الوظيفي وبين الاحتراق الوظيفي:

الجدول رقم 05: أوجه الاختلاف بين الضغط الوظيفي والاحتراق الوظيفي

الاحتراق الوظيفي	الضغط الوظيفي
يتسم بفك الارتباط أو الاشتباك	يتميز بالإفراط في الاشتباك
مشاعر منخفضة أو ضعيفة	مشاعر مفرطة في رد الفعل
ينتج عنه يأس واحباط	يتميز بالإحاح والنشاط المفرط
فقدان الحافز والمثل الأعلى والأمل	فقدان الطاقة
انفصال في المشاعر واكتئاب	إضرابات قلق

<sup>1</sup> خليل جعفر حجاج، العوامل المؤثرة على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الشفاء بقطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، الجزء 02، العدد 31، 2013، ص 136.

<sup>2</sup> N. Panagopoulos et al, (2014), **Professional Burnout and Job Satisfaction among Physical Education Teachers in Greece**, *Journal of Scientific Research & Reports*, Vol 03, No 13, p 1711.

<sup>3</sup> Eric gosselin et al, **op.sit**, p181.

الضرر الأساسي مادي	الضرر الأساسي عاطفي
قد يلحق ضرر بالأفراد قبل الأوان	يجعل الحياة لا تستحق العيش

*Source: Alessia Bruno, (2010), Burnout, psychological morbidity and job satisfaction. A comparative study between staff who work in substance misuse service and staff who work in adult mental health service. Thesis Doctorate, University of Edinburgh, Scotland, 2010, p 13.*

### المطلب الثالث: مصادر الاحتراق الوظيفي:

أولاً: مصادر الاحتراق حسب (Maslach Christina, Leiter Michael 2017) "ماسلاش" و"ليتر"

تحدد كريستينا ماسلاش وليتر أسباب للاحتراق الوظيفي نجملها كآلاتي<sup>1</sup>:

#### 1- عبئ العمل (Workload):

ويحدث عندما تفوق متطلبات العمل قدرات الموظفين، خاصة إذا كانت متطلبات العمل قائمة بصفة مستمرة وليس بصفة عارضة، الأمر الذي يؤدي إلى تآكل الموارد النفسية للعامل.

#### 2- التحكم (Control):

يتم تعريفه بأنه الحرية في إبداء أي سلوك أو تصرف متعلق بالواجبات الوظيفية ضمن حدود السلطات المخولة، و على النقيض من ذلك في حالة وجود أي قيود في الواجبات والصلاحيات الوظيفية التي يقوم بها، فإن هذا الأمر من شأنه أن يآثر على الموظف ويولد لديه مجموعة من المشاعر السلبية.

#### 3- المكافأة (Reward):

تعتبر المكافآت المادية والغير مادية ذات تأثير على شعور الموظفين بالرضا عن الوظيفة، والشعور بالإنصاف في تلقي المكافآت؛ و العكس صحيح في حالة الشعور بعدم الرضا عن المكافآت.

#### 4- التواصل الاجتماعي (Community):

يتميز الدعم من قبل الزملاء أو الرؤساء في زيادة الفعالية، والرفاهية النفسية، والتقليل من الإحساس بعدم المساواة، حيث أن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه يعزز ذاته من خلال الإحساس بالانتماء؛ ولكن عندما تتمخض بيئة العمل عن مشاعر سلبية وعدوان ضمن المحيط الاجتماعي فإن هذا الأمر من شأنه أن يكون له دور في نشوء الاحتراق وظيفي،

<sup>1</sup> Maslach, Christina, Leiter Michael P. (2017). Understanding Burnout, In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), The Handbook of Stress and Health : A guide to research and practice, Wiley Blackwell, P47

## 5- الإنصاف (Fairness):

يتسم الإنصاف بالعدالة في معاملة جميع الموظفين من دون استثناء؛ وعدم وجوده في المنظمة يؤدي إلى مجموعة من النتائج السلبية على مشاعر الموظفين من بينها الإحساس بالظلم، التشاؤم، الشعور بالاغتراب، الاحتراق الوظيفي؛

## 6- القيم (Values):

تعبّر عن بواغث الفرد التي جذبتة في الأصل للوظيفة، وأي تناقض بين قيم الموظف الشخصية والقيم التنظيمية يؤدي إلى تعارض ذاتي للموظف حول ما يجب القيام به وما يجب عليه القيام به، وتؤكد الدراسات كدراسة (Prom et all 2015) "بروم" وآخرون على تعارض القيم كمتنبئ رئيسي للاحتراق الوظيفي.

ثانياً: مصادر الاحتراق الوظيفي حسب (Alessia Bruno 2010) "أليسيا برونو"

تتفق (Alessia Bruno 2010) "أليسيا برونو" مع الأسباب السابقة الذكر لماسلاش وليتر كعبء العمل وعدم السيطرة، المكافآت الغير كافية، والمجتمع الغير داعم، والقيم المتضاربة؛ وتضيف عاملين آخرين هما احترام الذات المتدني والخصائص الديموغرافية سوف يتم شرحهما كآلآتي<sup>1</sup>:

### 1- احترام المنخفض للذات (Low self-esteem):

احترام الذات المتدني عبارة عن تقييم ذاتي سلبي متعلق بموضوع كفاءة الشخص، في العادة يسعى الأفراد إلى الموارد الاجتماعية لتعزيز الثقة بأنفسهم وتشكيل تقييم ايجابي حول ذاتهم، ولكن تكمن المشكلة في حالة وجود بيئة عمل لا توفر مثل هذا المورد، الأمر الذي يؤدي إلى شعور الفرد بالقلق والتوتر وبالتالي الاحتراق الوظيفي، والعديد من الأبحاث بينت الارتباط بين احترام الذات المتدني والاحتراق كدراسة (Rosse 1991) "روسو"، (Shirom 1989) و"شيروم"، (Maslach 1993) و"ماسلاش".

### 2- الخصائص الديموغرافية (Demographic Characteristics):

تعتبر الخصائص الديموغرافية عامل أساسي في وجود الاحتراق الوظيفي من عدمه، فعلى سبيل المثال فيما يتعلق بمتغير العمر وجد (Glicken 1983) "جليكن" أن العمال الأكبر سناً أقل عرضة للاحتراق الوظيفي مقارنة بالعمال حديثي السن؛ كما أوجد جليكن فيما يخص متغير الجنس أن النساء أكثر عرضة للاحتراق من الذكور؛ أما بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية وجدت ماسلاش (2003) أن العمال الغير متزوجون هم أكثر عرضة

<sup>1</sup> Alessia Bruno, *Op.cit.*, pp 20-23

للاحتراق الوظيفي مقارنة بالمتزوجين وهذا راجع لنقص الدعم العاطفي؛ زيادة على ذلك بالنسبة لمتغير التعليم حسب ماسلاش وجدت أن العمال الحاصلين على دراسات عليا أكثر عرضة للإرهاق العاطفي بخلاف بعد تبديد الشخصية والشعور بعدم الانجاز الشخصي... إلخ.

ثالثا: مصادر الاحتراق الوظيفي حسب (Élisabeth Grebot 2008) "إليزابيث غريبوت"

تلخص (Élisabeth Grebot 2008) إليزابيث غريبوت أسباب الاحتراق الوظيفي في (03) عوامل نجملها كالتالي:

### 1- عوامل تنظيمية (Organizations factors):

حسب العوامل التنظيمية ينشأ الاحتراق الوظيفي من بيئة العمل التي ينشط فيها الفرد، والمتمثلة في نمط الإدارة أو الإشراف، صراع الأدوار، نظام المكافآت وغيرها العديد من العوامل التي تمثل إما نقاط دعم للموظف أو نقاط ضعف له.

### 2- عوامل فردية (Individual factors):

للسمات أو الخصائص الشخصية دور في تكوين تصور الموظف اتجاه المواقف التي ينظر إليها بخصوص العمل والأحكام التي يصدرها بشأنه؛<sup>1</sup> حيث يبين (Hallsten 1993) "هالستن" أن هناك (03) عوامل فردية تؤدي إما إلى ارتفاع الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد أو تؤدي إلى تثبيطه والحد منه، وهي احترام الذات، التوجه نحو الهدف، وتطابق قيم الفرد مع قيم المجموعة أو المنظمة؛<sup>2</sup>

كذلك هناك فرق بين الرجل والمرأة في نوع الضغوطات الخارجية التي يتلقونها، فمثلا بالنسبة للمرأة تتحمل نوعين من الضغوطات، ضغوطات خاصة بالأسرة والعمل، أما الرجل فيتلقى في الأغلب نوعا واحدا من الضغوطات هي الضغوط المهنية.

### 3- عوامل علائقية (Relational factors):

تعبر عن علاقات اجتماعية ذات نوعين أساسيين، علاقات متنافرة تتمثل في العدوان والصراعات، وعدم التعاون بين أفراد المجموعة وهي منشأ كل حالة نفسية سلبية مثل الضغط الوظيفي أو الاحتراق الوظيفي، وعلاقات

<sup>1</sup> Élisabeth Grebot، *Op.Cit*، p 122-126

<sup>2</sup> Ellen Melbye Langballe et all, (2010), *The predictive value of individual factors, work-related factors, and work-home interaction on burnout in female and male physicians: a longitudinal study*, *Stress and Health*, Vol 27, No 01, p 75.

متجانسة تكون في صورة دعم اجتماعي، تضامن، انفتاح، وغيرها من صور العلاقات الإيجابية بين الزملاء في مكان العمل.<sup>1</sup>

رابعاً: مصادر الاحتراق الوظيفي (*Maslach, Schaufeli, Leiter 2001*) "ماسلاش، شاوفيلي، ليدر":

قامت (*Maslach, Schaufeli, Leiter*) "ماسلاش"، و"شاوفيلي"، و"ليدر" بتلخيص الأسباب المؤدية للاحتراق الوظيفي ضمن ثلاث مجموعات هي كل من الخصائص الوظيفية، والمهنية، والتنظيمية<sup>2</sup>:

### 1- الخصائص الوظيفية (*Job Characteristics*):

تؤدي حجم المطالب الوظيفية الكبيرة، وتضارب الأدوار، غموض الدور، وعدم وجود موارد وظيفية كافية مثل الدعم الاجتماعي، كذلك نقص المعلومات الكافية عن الوظيفة أو عدم التحكم إلى نشوء الاحتراق الوظيفي، لأن هذه الخصائص السلبية سابقة الذكر إن لم تكن ملائمة لتوقعات واحتياجات الموظف فإنها تؤدي إلى نتائج سلبية في غير صالحه ولا صالح المنظمة.

### 2- الخصائص المهنية (*Vocational Characteristics*):

القطاعات المهنية تختلف من حيث نوعية المهام التي تقتضي التفاعل مع الآلة أو مع البشر، فعلى سبيل المثال يستوجب قطاع الصحة والتعليم اتصالاً أكبر مع شريحة متعددة من العملاء أو الناس، في حين أن قطاع التكنولوجيا (مثل البرمجة) تتطلب تفاعلاً أقل بين الموظفين والعملاء، وهذا الاختلاف في نوع القطاع يؤدي إلى اختلاف في أعراض الاحتراق الوظيفي بطبيعة الحال.

### 3- الخصائص التنظيمية (*Organizational Characteristics*):

يتكون المجال التنظيمي من بعض القوى المتفاعلة مع بعضها البعض في الإطار الرسمي والغير الرسمي للمنظمة (تدرج هرمي، موارد، قوانين ولوائح تنظيمية، توزيع الأفراد، قيم ضمنية) حيث تعتبر هذه العوامل ذات تأثير مستمر وبعيد المدى على الأفراد والمنظمة، فعلى سبيل المثال تعبر القيم الضمنية (العقد النفسي) عن التوقعات المتبادلة لكل من الرؤساء والموظفين، وأي تشوه أو احتلال يمس هذه التوقعات يؤدي إلى التأثير على الرفاهية النفسية وإلى زيادة الاحتراق الوظيفي.

<sup>1</sup> *Élisabeth Grebot, Op.Cit, p 122-126*

<sup>2</sup> *Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter. (2001), Job burnout, Annual Reviews Psychology, Vol 52, pp 407-409.*

بالإضافة إلى المصادر السابقة والتي تعتبر نتاج دراسات عديدة قام بها باحثون في هذا المجال، يضيف الطالب بعض من المصادر بشكل عام وهي كالتالي:

## 1- الكوارث البيئية (*Environmental disasters*):

مثل مرض كوفيد 19 (كورونا)، بحيث أشارت الإحصاءات التي قامت بها منصة (*LinkedIn's*) *Glint Platform* من خلال بيانات استبيان قدمها المستجيبون عند سؤالهم عن سعادتهم في العمل على مدار عامين من شهر أوت (2018) إلى أوت (2020)، وتستند البيانات إلى استطلاعات رأي (400) شركة وأكثر من (400000) موظف، حيث تم حساب عدد التعليقات في الشركة كنسبة مئوية من جميع التعليقات. وقد تبين من خلال الإحصائيات أن نسبة الاحتراق الوظيفي لسنة (2020) وصل إلى (33٪) مقارنة بالعامين الفائتين الذي لم يتجاوز نسبة (5٪)، وهذا اختلاف كبير جدا نتيجة لما أحدثه الوباء من عزلة اجتماعية وعمليات تسريح كبيرة وغيرها الكثير.<sup>1</sup>

## 2- ضغوط شخصية (*Psychological stress*):

يعني الضغط (*Stress*) توتر وألم نفسي شديد يعاني منه معظم الناس، وقد حدد علماء النفس في مجموعة متنوعة من الطرائق المختلفة لتحديده، وتعد التعاريف المعاصرة للضغط البيئي بمثابة الضغوط الخارجية (كمشكلات في العمل) كاستجابة للضغوط (مثل الشعور بالتوتر).

وعند تراكم الضغط واستمراره، وعدم قدرة الفرد على التكيف معه يؤدي إلى "ضغط سلبي" (*Negative Stress*) نتيجة التفسير الغير سليم للموقف أو الاستجابة السلبية للمثيرات الخارجية، الأمر الذي يؤدي إلى نتائج سلبية على مستوى الصحة النفسية والجسدية تتمثل في الكبت، القلق والتوتر، الغضب، ارتفاع ضغط الدم، زيادة ضربات القلب، المرض، عدم القدرة على التواصل مع الآخرين...إلخ.

<sup>1</sup> George Anders, (2020), ***Burnout signs have risen 33% in 2020; here are seven ways to reduce risks***, [www.linkedin.com, October 8, 2020. https://www.linkedin.com/pulse/burnout-signs-have-risen-33-2020-here-seven-ways-reduce-george-anders/](https://www.linkedin.com/pulse/burnout-signs-have-risen-33-2020-here-seven-ways-reduce-george-anders/)

أما فيما يتعلق بالضغط الإيجابي (*Positive Stress*) فهو يتضمن مستوى محدد ومقبول من الضغط من خلاله يسعى الفرد للقيام بأعمال مستعجلة، أو القيام بعمليات إبداعية لحل المشكلات التي تواجهه، وبالتالي الضغط الإيجابي ينم عن استجابة إيجابية من خلال سلوك إيجابي لمثير معين.<sup>1</sup>

### 3- انعدام الأمن الوظيفي (*Job Insecurity*):

أدت التطورات الأخيرة في الاقتصاد العالمي من انتشار التجارة الحرة، والتغيرات التكنولوجية إلى تحويل ظروف العمل وجعلها عرضة للاحتراق الوظيفي المرتبط بانعدام الأمن الوظيفي بالنسبة للموظفين، فخطر فقدان الوظيفة يأرق الموظفين ويشكل لهم هاجس لهم ولعائلاتهم، وبالتالي فالأفراد يميلون إلى أن يختاروا مهنة توفر لهم الاستقرار النفسي والمادي.<sup>2</sup>

### 4- الصراعات (*Conflicts*):

يتراوح الخلاف بين الأفراد من الخلافات البسيطة بين الزملاء إلى العنف الجسدي اتجاه الآخرين، ويظهر لنا تقرير حوادث الاحتراق الوظيفي (*SIR*) أن ما نسبته (74%) من الحوادث المبلغ عنها ناتجة عن التفاعلات الاجتماعية مع الرؤساء أو المرؤوسين أو الزملاء.<sup>3</sup>

### 5- عدم الرضا الوظيفي (*Job Dissatisfaction*):

يشير الاستياء من العمل إلى حالة شعورية غير سارة أو سلبية مرتبطة بالتوتر الناتج عن إعادة تقييم الفرد للوظيفة أو بيئة العمل من خلال إجراء مقارنات بين النتائج المرجوة والنتائج المحققة فعلياً.

في عام (2012) أظهر استطلاع أجرته ( *Right Management shows* ) على الموظفين بخصوص ظاهرة عدم الرضا الوظيفي تبين أن ما نسبته (65%) من الموظفون غير راضين عن وظائفهم؛ وفي دراسة

<sup>1</sup> نائف أبو علي، الضغوط النفسية، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، دون طبعة، 2019، ص 54

<sup>2</sup> Wilmar B Schaufeli, Esther R Greenglass, (2001), Introduction to special Issue on Burnout And Health · Psychology and Health, Vol 16, No 05 ,p 04.

<sup>3</sup> Iuka Szbaka, (2015), Does Job Burnout Mediate Negative Effects of Job Demands on Mental and Physical Health In A Group of Teachers? Testing The Energetic Process of Job Demands-Resources Model. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, Vol 28, No 02, P 337.

أخرى (Mercer) "لميركو" في نفس العام بينت أنه من بين (30000) عامل شملهم الاستطلاع (56%) من العمال في جميع أنحاء العالم أرادوا مغادرة وظائفهم<sup>1</sup>.

بشكل عام تعتبر أسباب الاحتراق الوظيفي عديدة، إذ يمكن أن تكون بسبب عبئ العمل المتزايد، عدم كفاية المكافآت، غياب العدالة، انهيار مجتمع العمل، تضارب القيم، ضغط الوقت، العلاقات السيئة مع الزملاء، نقص الموارد، غموض الدور أو تضارب الأدوار، انخفاض المشاركة في صنع القرار، كل هذه المصادر تعتبر نتائج غير مرغوبة لظاهرة الاحتراق الوظيفي.<sup>2</sup>

### المبحث الثاني: نظريات الاحتراق الوظيفي وكيفية علاجه

نتناول في هذا المبحث ثلاثة مطالب، خصصنا المطلب الأول لإبراز وشرح أهم نظريات الاحتراق الوظيفي، في حين نتطرق في المطلب الثاني للتحديث عن مقاييس الاحتراق الوظيفي أو أبعاد الاحتراق الوظيفي التي تعتبر كمؤشرات له، في نهاية هذا المبحث سنتكلم عن استراتيجيات التعامل الإيجابية والسلبية، وتبيين دور استراتيجيات التأقلم الإيجابية أو السلبية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي.

### المطلب الأول: نظريات الاحتراق الوظيفي

أولاً: نظرية ماسلاش للمكونات الثلاث للاحتراق الوظيفي (*Maslach's theory of burnout*):

"تعتبر ماسلاش من الرواد الأوائل بعد فريدنبرغ في التأسيس النظري والتطبيقي للاحتراق الوظيفي، حيث أوجدت أن الاحتراق الوظيفي ينتج عنه ثلاثة مؤشرات يمكن تقييمها من خلال مقياس أعدته لهذا الغرض يشمل الشعور بالإرهاق العاطفي والجسدي، ثانياً بعد تبدد الشخصية الذي يعنى بالانفصال الشعوري عن الوظيفة، وعن الأشخاص الموظفين أو العملاء في مكان العمل، وأخيراً الإحساس بعدم الكفاءة أو الإنجاز في العمل".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Theanacho Emeka, Majeed Saad, (2017), *The Effect of Job Dissatisfaction and Workplace Bullying on Turnover Intention: Organization Climate and Group Cohesion as Moderators*, *International Journal of Marketing Studies*, Vol 09, No 03, pp 137-138.

<sup>2</sup> Mohammad Azeem, (2010), *Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers*, *International Journal of Vocational and Technical Education* Vol 02, No 03, pp 36-40, p 36.

<sup>3</sup> Christina Maslach et al, (2001), *Job burnout*, *Annual Review of Psychology*, Vol 52, No 01, p 399.



ثانيا: نظرية الحفاظ على الموارد (*theory Conservation of Resources*):

صاحب هذه النظرية هو (*Hopfl 1989*) "هوبفل"، تستند هذه النظرية إلى أن التهديد بنقص أو انعدام الموارد يؤدي إلى زيادة الضغط النفسي ومن ثم التأثير على التنبؤ بالاحتراق الوظيفي، سواء كانت هذه الموارد داخلية متعلقة بكل ما يعزز شخصية الفرد وراحته النفسية كالتقدير والاحترام، أو موارد خارجية تتمثل في كل المزايا التي يحصل عليها الفرد، في السياق المهني تتجلى في كل ما هو مادي كالأجر، الترقيات، المكافآت، التحسين في الوظيفة... إلخ.<sup>1</sup>

قد تحدد الظروف البيئة الموارد التي يسعى الأفراد للحفاظ عليها وتأمينها كالمكانة الاجتماعية، الوضع الاقتصادي، احترام الذات، الوظيفة، الأمن النفسي والجسدي... إلخ، لذلك يتم تعريف الموارد حسب هوبفل (1989) على أنها: "تلك الأشياء أو الخصائص الشخصية أو الظروف أو الطاقات التي يقدرها الفرد أو التي تعمل كوسيلة لتحقيق هذه الأشياء أو الخصائص الشخصية أو الظروف أو الطاقات".<sup>2</sup>

ثالثا: نظرية عدم توازن الجهد والمكافأة (*Effort-Reward Imbalance Theory*)

يشير هذا النموذج إلى أن الفرد في مكان العمل يتعرض للعديد من المشاكل الصحية الجسدية والنفسية من بينها الإجهاد أو الاحتراق الوظيفي، عندما يشعر بأن المكافآت الممنوحة له من أجر، علاوات، مزايا وظيفية، ترقية، أمان وظيفي، احترام وتقدير من قبل رؤساء العمل منخفضة مقارنة بما يبذله من مجهودات في عمله.<sup>3</sup>

ويقر (*Guy Notelaers et al 2019*) "جي نوتيلر" أن عدم التوازن بين الجهد والمكافأة يقود لمشاكل اجتماعية كانهدام القبول الاجتماعي للموظف من جانب الموظفين الآخرين نتيجة شعورهم بأن الموظف لا يعامل بمكانة محترمة في الوسط المهني الذي يعمل فيه، الأمر الذي يؤدي به إلى التعرض للتنمر في مكان العمل، وبالتالي إحساس الموظف بالانفصال عاطفيا عن زملائه في العمل.

<sup>1</sup> Nathalie Leroy, (2013), Quels facteurs explicatifs du burnout et du bien-être subjectif Déterminants psychologiques, sociaux et organisationnels auprès des cadres à responsabilités et élaboration d'un modèle, Thèse Doctorat, de l'Université de Lille 3, France, pp 51-52.

<sup>2</sup> Stevan E. Hobfoll, (1989), Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress, American Psychologist, Vol 44, No 03, pp 516-517.

<sup>3</sup> Guy Notelaers et al, (2019), Effort-Reward Imbalance: A Risk Factor for Exposure to Workplace Bullying, Frontiers in psychology, Vol 10, p 02.

رابعاً: نظرية التبادل الاجتماعي (*Social Exchange Theory*)

يشير هذا النموذج إلى أن التبادل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر مرهون بالتصرفات الإيجابية أو السلبية التي يبديها الطرف الفاعل، فإذا قامت إدارة المنظمة بمعاملة المرؤوسين بتظلم وقسوة فإن المرؤوسين ومنطق رد الفعل يميلون إلى الرد بسلوكيات سلبية سواء إرادية أو غير إرادية كاستجابات لسلوك الفاعل، من بين هذه الاستجابات الشعور بعدم الرضا الوظيفي، الإرهاق الجسدي، الانفصال شعورياً عن مكان العمل، الشعور بعدم الكفاءة.

لذلك فالاحتراق الوظيفي للموظف حسب هذه النظرية هو نتيجة فسخ العقد النفسي والاجتماعي من قبل طرف واحد يتمثل في الرئيس المباشر، أو إدارة المنظمة، أو من قبل مجموعة من زملاء العمل أو المرؤوسين.<sup>1</sup>

خامساً: نظرية دعم التحكم في طلبات العمل (*Job Demands-Control-Support Model*)

تقترح هذه النظرية أن متطلبات العمل العالية وانخفاض التحكم بالوظيفية كمحدودية القدرة على اتخاذ القرارات، ونقص الدعم الاجتماعي يؤدي إلى العديد من النتائج السلبية على الصحة الجسدية عموماً كارتفاع ضغط الدم، والإصابة بمرض القلب، ناهيك عن المساوئ النفسية كالضغط النفسي والاحتراق الوظيفي.

حيث بينت (*Karasek's*) "كاراسيك" أن وجود توازن بين متطلبات الوظيفة وما يقابلها من القدرة على التحكم بالوظيفة هو ما يجعل من الوظيفة وسيلة للتنشيط أو مصدراً للتحدي بدلاً من كونها مصدراً للإرهاق الجسدي والنفسي.<sup>2</sup>

سادساً: نظرية تقرير المصير (*Self-Determination Theory*)

تقوم هذه النظرية حسب (*Richard Ryan and Edward L. Deci*) "ريتشارد ريان" و"إدوارد إل ديسي" إلى أن الأفراد مدفوعون نحو ثلاثة احتياجات أساسية تتمثل في السعي نحو الشعور بالكفاءة، الإحساس بالانتماء، والاستقلالية في مكان العمل، حيث يؤدي توفر هذه الاحتياجات وتلبيتها بالدرجة المناسبة إلى شعور الموظف بالرعاية النفسية والأمان ويزيد مستوى الحيوية والدافع لديه.

ويؤدي في المقابل الشعور بعدم تلبية هذه الاحتياجات أو نقصها إلى انخفاض الدافع وبروز سلوكيات دفاعية كتبديد الشخصية، أو بشكل عام الشعور بالاحتراق الوظيفي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Russell Cropanzano et al, (2017), *Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies*, Academy of Management Annals, Vol 11, No 01, p 02.

<sup>2</sup> Abdelmajid Naceur, Nawres Zriba, (2015), *Burnout and Coping in the Perspective of Job Demands-Control-Support Model among Nurses*, Psychology, Vol 06, No 14, pp 1843-1844.

وهذا ما يبينه (Edel Langan and Catherine Blake) "إديل لانجان" و"كاثرين بليك" في دراسة تجريبية على مجموعة من الرياضيين في مجال كرة القدم، من خلال إجراء تدخل قائم على نظرية تقرير المصير في مجال التدريب، حيث لوحظ أن المدربين الذين ضلوا على ممارستهم التقليدية في التدريب، أبلغ لاعبوهم عن ارتفاع محسوس في مستوى الاحتراق الوظيفي، مقارنة بأولئك المدربين الذين استخدموا أسلوب المعاملة الخاصة والتفضيلية في ممارستهم للتدريب، إذ لوحظ وجود آثار إيجابية في تحفيز اللاعبين وانخفاض أعراض الاحتراق الوظيفي.<sup>2</sup>

### سابعاً: نظرية التحليل النفسي (Psychoanalytic Theory)

أصحاب هذه النظرية يركزون على الأنا في تحليلهم، فهم يرجعون أسباب الاحتراق الوظيفي إلى ضغط الشخص على الأنا لفترة طويلة عن طريق العمل المجهد الذي يقوم به، أو الكبت للرغبات المتعارضة مع شخصية الفرد، أو فقدان الأنا للممثل الأعلى الذي تعلق به.<sup>3</sup>

من أمثال هؤلاء المنظرين (Fredenberg) فريدنبرغ الذي يوضح أن متلازمة الاحتراق الوظيفي تعتبر كنتيجة لتفاني والتزامات الفرد في عمله وإعطاء الأولوية لعمله على الحياة الاجتماعية، فيشعر بأنه مهم ولا يمكن الاستغناء عنه الأمر الذي يشكل له ضغوط نفسية تتراكم بمرور الوقت لتتحول إلى احتراق نفسي خاصة في حالة واجه أي موقف معارض لتوقعاته، ويقفوا (Fisher) "فيشر" هو الآخر على نفس المنهج إذ يصرح أن هناك كبت داخلي لدى الفرد يدعى "وهم العظمة" (delusion of grandeur) يساعد الفرد على احترام الذات، ويؤدي عدم تأكيده إلى الشعور بالفشل وبالتالي الاحتراق النفسي.<sup>4</sup>

### ثامناً: النظرية السلوكية (Behavior Theory)

يركز أصحاب هذه الفلسفة على السلوك، فيعتبرون أن أي سلوك يصدر من الفرد سواء كان إيجابياً (سوي) أو سلبياً (غير سوي) هو نتاج عملية التعلم، وبالتالي يمكن تعديل هذا السلوك مرة أخرى لكي يتواءم مع

<sup>1</sup> Michael Poulsen, Anne A Poulsen, (2018), **Optimising motivation and reducing burnout for radiation oncology trainees: A framework using self-determination theory**, *Journal of medical imaging and radiation oncology*, Vol 62, No 05, pp 03-04.

<sup>2</sup> Edel Langan, Catherine Blake, (2015), **Testing the Effects of a Self Determination Theory-Based Intervention with Youth Gaelic Football Coaches on Athlete Motivation and Burnout**, *The Sport Psychologist*, Vol 29, No 04, p 300.

<sup>3</sup> عمار الفريجات، وائل الرضوي، **مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون**، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، مجلد 24، العدد 05، 2010، ص 1565.

<sup>4</sup> Ayala Malach Pines, (2002). **A psychoanalytic-existential approach to burnout: Demonstrated in the cases of a nurse, a teacher, and a manager**, *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, Vol 39, No 01, p 104.

الظروف المحيطة؛<sup>1</sup> كما ترفض هذه النظرية الاقتصار على العلاقات مع العملاء كمحدد أساسي لنشوء الاحتراق الوظيفي، وتؤكد أن بيئة العمل هي الأخرى مصدر من مصادر تكونه.<sup>2</sup>

### تاسعا: النظرية المعرفية أو الوجودية (Cognitive or existential theory)

ترى هذه النظرية أن الوجود يتداعى إذا لم تكن هناك فكرة قوية أو مثال قوي يتمسك به الفرد، من هنا يرر الوجوديون فلسفتهم التي تربط بين الذات والموضوع ، أي بين الفرد نفسه والواقع الذي يعيشه، فهم يؤمنون بضرورة أن يكون للفرد فكرة أساسية عن حياته، أي ضرورة وجود معنى.

إن المعنى شيء نسقطه على الأشياء التي حولنا، وهو ليس سوى وسائل للتعبير عن الذات، وهذه الأخيرة تكون لنا منظورا ننظر به للواقع الذي حولنا، وفي الحالة العكسية يتم التعبير عن اللامعنى بالشعور بالفراغ أو الخواء الذي أصطلح على تسميته بالفراغ الوجودي (Existential Vacuum)<sup>3</sup>

ومن من خلال ما سبق يستخلص الوجوديون أن الاحتراق يركز على عدم وجود المعنى في حياة الفرد، فحينما يفقد الفرد المعنى والمغزى من حياته، فإنه يعاني نوعا من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته، فلا يحقق أهدافه.<sup>4</sup>

### المطلب الثاني: مقياس الاحتراق الوظيفي

#### أولا: مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي (Maslach Burnout Inventory)

يعتبر هذا المقياس الأكثر شيوعا واستخداما من قبل الباحثين طورته الباحثة كريستينا ماسلاش حيث أوضحت أن هناك ثلاثة أبعاد يتم من خلالها قياس الاحتراق الوظيفي سوف نأتي بشرحها بنوع من التفصيل كالتالي:

<sup>1</sup> لويس كامل مليكة، العلاج السلوكي وتعديل السلوك، الطبعة الأولى، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1990، ص 27.

<sup>2</sup> لنا حسن محمد منصور، الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين، 2013، ص 21.

<sup>3</sup> فيكتور إميل فرانكل، ترجمة إيمان فوزي، إدارة المعنى أسس وتطبيقات العلاج بالمعنى، دار زهراء الشرق، القاهرة، مصر، ص 74

<sup>4</sup> حسام علي، الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير، جامعة المنيا، مصر، 2008، ص 49.

### 1- الإرهاق العاطفي (*Emotional exhaustion*):

فقدان الموظف للإحساس بالذات، وفقدان خدمة العملاء، أو الزبائن، وعادة ما يكون هذا الإرهاق مصحوبا بالإحباط ومن ثم يفقد الفرد الإحساس بقدرته على العطاء أو أداء المسؤوليات الموكلة إليه.

ومن بين تلك المشاعر أيضا الرهبة والخوف من التفكير في الذهاب إلى العمل كل صباح، وحالة الاحتراق الوظيفي ناتجة عن العدد الكبير من المهام الموكلة للفرد التي تفوق قدراته وطاقاته.<sup>1</sup>

وهذا الشعور بالإرهاق العاطفي قد يواكبه إحساس بالإحباط الوظيفي، حينما يشعر الموظف أنه لم يعد قادرا على الاستمرار في العطاء أو تأدية مسؤولياته نحو المستفيدين بنفس المستوى الذي كان يقدمه من قبل.<sup>2</sup>

### 2- الشعور بتدني الإنجاز الشخصي (*Feelings of low personal accomplishment*):

يعرفه (*Dimitri et all*) ديميتري وآخرون بأنه "الميل إلى تقييم عمل الفرد مع المستفيدين بشكل سلبي، ويصاحبه شعور بالقصور"<sup>3</sup>، يحدث عندما يشعر الموظف بفقدان الالتزام الشخصي في علاقات العمل، وكذلك بسبب فشله في الاستمرار في تقديم نتائج إيجابية مما يؤدي إلى ظهور التوتر والاكتئاب، وفي هذه المرحلة يعتقد أن جهوده لن تسفر عن أي نتائج ونجاحات فاعلة، لذلك يتخلى عن المحاولة.

### 3- تبدد الشخصية في التعامل مع العملاء (*Depersonalization in customer handling*):

يحدث ذلك عندما يفقد الموظفون الحس الإنساني أو الشخصي في التعامل مع العملاء، ويتم النظر إلى الموظفين و معاملتهم ليس كأشخاص بل كأشياء، ففي هذه الحالة يتسم الموظف بالقسوة والتشاؤم والنقد المتكرر ولوم الزملاء والعملاء كما أنه يتسم بالبرودة واللامبالاة وعدم الاهتمام بخدمة العملاء، بل وحتى الميل إلى الاستراحة لفترات طويلة، وإجراء مكالمات هاتفية مطولة وغير ذلك من الأمور.<sup>4</sup>

هذا الانفصال العاطفي عن الناس له تبريره حسب منظور (*Maslach*) ماسلاش، إذ يعتبر تبدد الشخصية كحيلة دفاعية يقوم بها الشخص تحدف لحماية الذات من أي تهديد اجتماعي غير مقبول يزعزع ثقته

<sup>1</sup> Susan Saleh Darwazeh, *Op.Cite*, p p 07-08

<sup>2</sup> وليد بشيشي وآخرون، أثر الشيخوخة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية على عمال المركب المنجمي للفوسفات بئر العاتر تيسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 02، ص 143

<sup>3</sup> B.Roothman, (2010), *Burnout and work engagement among South African psychologists*, Thesis Phifosophaie Doctor, the Potchefstroom campus of the North-West University, South Africa, p 33.

<sup>4</sup> Susan Saleh Darwazeh, *Op.Cit*, p p 07-08

بنفسه، فينظر الشخص إلى الآخرين بتوقعات سلبية سواء زملاء العمل أو العملاء ويعتبرهم كأرقام أو أشياء جامدة من أجل ترك مساحة آمنة بينه وبين الآخرين.<sup>1</sup>

### ثانياً: مقياس كوبنهاغن للاحتراق النفسي (*Copenhagen Burnout Inventory*)

تم تطوير هذا المقياس للتغلب على بعض القيود في مقياس ماسلاش، حيث يتيح هذا المقياس إمكانية تعميمه على جميع المهن، بخلاف مقياس ماسلاش الذي يختص بالمهن ذات الطابع الإنساني (التعامل مع العملاء)، وهو عبارة عن استبيان مكون من (19) عنصراً يقيس ثلاثة أبعاد للاحتراق الوظيفي، أولها الاحتراق الشخصي يحتوي على (06) عبارات، ثانياً الاحتراق المتعلق بالوظيفة يحتوي على (07) عبارات، ومقياس الاحتراق المرتبط بالعمل ويقاس (06) عبارات.<sup>2</sup>

وقد تم صياغة هذا الاستبيان من قبل (*Kristensen*) "كريستنسون" وزملائه بطريقة تشمل ثلاثة جوانب محيطة بالاحتراق، إذ تم تخصيص العبارات المتعلقة بالاحتراق الشخصي لتمكين جميع الناس من الإجابة عليه فهو يعتبر مقياس شامل وعام، في حين تعتبر العبارات المتعلقة بالاحتراق المرتبط بالعمل متعلقة بالموظفين ضمن نطاق بيئة عمل معينة، أما بخصوص الاحتراق المرتبط بالعملاء فهو يقيس في مضمونه العلاقات خارج نطاق المؤسسة، أي مع مختلف المتعاملين من المرضى، أو الطلاب، أو المستهلكين بكافة أصنافهم... إلخ.<sup>3</sup>

### ثالثاً: مقياس باينز وأورنسون (BM):

تم ابتكار هذا المقياس من قبل (*Baines and Ornson 1988*) "باينز" و"أورنسون" لقياس مستوى الاحتراق الوظيفي في جميع المهن، حيث يتكون من (21) عبارة، (17) عبارة ذات صياغة إيجابية و (04) عبارات ذات تكوين سلبي، مقسمة إلى (03) أبعاد من الاحتراق وهي (الاحتراق الجسدي، العاطفي، العقلي)، يتم تقييم مستوى هذه الأبعاد على نقاط تتكون من (07) درجات، من "0" أبداً إلى "6" كل يوم، وقد تم تطويره فيما بعد عن طريق تقليص حجم العناصر مع المحافظة على نفس السياق الترتيبي في هذا المقياس، وكذلك تم التعديل في الدرجات لتصبح من "1" أبداً إلى "7" دائماً.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Alessia Bruno, *Op.Cit.*, p 11.

<sup>2</sup> Taciano L. Milfont et all, (2007), *Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers*, *Social Indicators Research*, Vol 89, No 01, pp 170-171.

<sup>3</sup> Kristensen et all, (2005), *The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout*. *Work & Stress*, Vol 19, No 03, p 196.

<sup>4</sup> Tareq Lubbadeh, (2020), *Job Burnout: A General Literature Review*, *International Review of Management and Marketing*, Vol 10, No 03, p 12.

رابعاً: أداة تقييم الاحتراق (*The Burnout Assessment Tool*):

عبارة عن أداة تقيس أربعة أعراض أساسية للاحتراق الوظيفي تتمثل في الطاقة الجسدية، والعاطفية (الغضب، الاحباط، الحزن)، والإدراكية مثل (الذاكرة، الانتباه، التركيز)، و بعد المسافة الذهنية (مدى ارتباط أو نفور الفرد من العمل)، يتم قياسها جميعاً من خلال نموذج طويل من حيث عباراته المحتوية على (23) عنصراً، وكذا أعراض ثانوية تحتوي على بعدين هما بعد الضيق النفسي كمشاكل النوم، القلق، التوتر... إلخ، وبعد الشكاوي الجسدية مثل صداع الرأس، خفقان القلب، آلام في العضلات والصدر... إلخ، وهو نموذج قصير يتكون من (12) عنصراً، تم قياس صلاحية كلا النموذجين من خلال عينة من دولة هولندا وبلجيكا.<sup>1</sup>

خامساً: مقياس جيلدرد للاحتراق النفسي (*The Gildred burnout scale*)

يتكون هذا المقياس من (40) عبارة تتكون من (18) عبارة إيجابية و(22) عبارة سلبية تقيس مدى إرهاق الفرد النفسي، و(07) اتجاهات تبدأ من (07) وتنتهي ب (01) صحيح، تتمثل في: (07) معارض بشدة، (06) معارض، (05) معارض باعتدال، (04) لا أعرف، (03) موافق باعتدال، (02) موافق بشدة، (01) موافق.<sup>2</sup>

سادساً: مقياس شيروم وميلاميد وتوكر (*Shirom, Melamed and Toker*)

صاغ (*Shirom, Melamed and Toker 2006*) "شيروم" و"ميلاميد" و"توكر" مقياساً للاحتراق الوظيفي يتكون من (16) عبارة موزعة على (03) أبعاد، أولاً بعد الإرهاق العاطفي ويحتوي على (04) عناصر، وبعد التعب الفسيولوجي أو البدني ويتكون من (06) عناصر، وأخيراً بعد الملل المعرفي ويحتوي في طياته على (06) عناصر هو الآخر.<sup>3</sup>

سابعاً: مقياس أولدنبورغ للاحتراق (*Oldenburg burnout scale*)

يتم النظر إلى الاحتراق على أنه حالة سلبية تتمثل في انخفاض أو فقدان المشاركة الإيجابية في العمل، ويقاس هذا المخزون فقط مكونين من الاحتراق الوظيفي هما "قوة الاستنفاد" (*exhaustion-vigour*) الذي يقاس الإرهاق العاطفي، والبدني، والمعرفي، إذ يعتبر بديلاً للإجهاد العاطفي في مقياس ماسلاش و "بعد التفاني"

<sup>1</sup> Bogdan Oprea et all, (2021), **Romanian Short Version of the Burnout Assessment Tool: Psychometric Properties, Evaluation & the Health Professions**, Vol 44, No 04, p 02.

<sup>2</sup> أحمد أبو أسعد، دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية، الطبعة الثانية، مركز ديونو لتعليم التفكير، الأردن، 2011، ص 248-251.

<sup>3</sup> Li Xiaoqiu, (2015), **Doctors' Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Burnout—An Empirical Study in China's Public Hospital**, Thesis Doctorate, ISCTE University Institute of Lisbon, Portugal, p 29.

أو "فك الارتباط" (*dedication-disengagement*) الذي يقدم تصورا بديلا لبعد تبدد الشخصية، إذ لا يقيس هذا البعد علاقة الموظف بالعملاء فحسب وإنما يتعداها أيضا لعلاقة العامل التي تربطه بالوظيفة، ويحتوي مقياس أولدنبرغ على عدد متساوي من العناصر تمت صياغتها بشكل إيجابي وسلي.<sup>1</sup>

ثامنا: مقياس مجالات الحياة العملية (*Areas of Worklife Survey*)

أوضح (*Michael P. Leiter and Christina Maslach*) "مايكل ليتر" و"كريستينا ماسلاش" بأن هناك (06) جوانب في العمل تقيس أو تتنبأ بالاحتراق الوظيفي، وهي كل من: عبئ العمل (يعنى بمتطلبات العمل التي تفوق قدرات الموظف)، والجانب الثاني هو التحكم (الاستقلالية، التمكين، القدرة على اتخاذ القرارات)، المكافآت (مدى تلائم المكافآت المادية، الاجتماعية، النفسية مع احتياجات الموظف)، العلاقات الاجتماعية (الدعم الاجتماعي، التعاون، التقدير...)، الإنصاف (العدالة في المعاملة، التقييم، الأجر، الترقية...)، القيم (مدى تلائم رغبات وأهداف الأفراد مع الأهداف الوظيفية والتنظيمية، هذه العلاقة تتجاوز التبادل المادي).<sup>2</sup>

كل هذه العوامل إن توفرت بالشكل المناسب أدت إلى شعور الموظف بالرفاهية النفسية في العمل وشعوره بالرضا الوظيفي وزيادة مستوى أدائه وإبداعه وكل الجوانب التي تمثل دلالات إيجابية بالنسبة للمنظمة، وعدم توافقها مع دوافع وتوقعات الموظف له انعكاسات سلبية من بينها الاحتراق الوظيفي الذي ينصب عليه موضوع دراستنا هذه.

تاسعا: مقياس الاحتراق الرقمي (*Digital Burnout Scale*)

طور هذا المقياس من قبل (*Pinar Erten, Oğuzhan Özdemir*) "بينار إرتن" وزميله "أوغازان أوزدمير"، حيث قاما بتحديد سبب نشوء الاحتراق الرقمي وتوصلا إلى أن قضاء الفرد لساعات طويلة على الأجهزة الرقمية يؤدي به إلى جملة من المشاكل الجسدية والنفسية تباعا، يتكون هذا المقياس من (24) عبارة موزعة على (03) أبعاد، وهي كل من الشيخوخة الرقمية وتحوي (12) عبارة، والحرمان الرقمي (06) عناصر، وكذا الإرهاق العاطفي الذي يتكون من (06) عبارات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Graham David Hieke, *Op.Cit*, pp 62-65.

<sup>2</sup> Michael P. Leiter and Christina Maslach, (2003), *Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout*, *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, Vol 03, pp 96-99.

<sup>3</sup> Pinar Erten, Oğuzhan Özdemir. (2020), *The Digital Burnout Scale Development Study*, *Journal of the Faculty of Education*, Vol 21, No 02, p 668.



المطلب الثالث: استراتيجيات التعامل مع الاحتراق الوظيفي

أولاً: مفهوم التأقلم (*Coping*)

يتم تعريف التأقلم وفق نموذجين مختلفين:

### 1- النموذج المادي (*Physical model*):

يعرف التأقلم حسب النموذج الفسيولوجي بأنه رد فعل نفسي أو استجابة سلوكية مؤقتة غير واعية للظروف المؤثرة مستندا على شخصية الفرد وعلى عوامل أخرى اجتماعية في محاولة مواجهة المشكلة أو الحدث الضار الذي وقع للشخص، وبالتالي فهو يعبر عن ردود فعل جاهزة غير مرنة وتلقائية.

فمثلا لو وقعت كارثة طبيعية مهما كان نوعها كالزلازل، أو الفيضانات، أو البراكين فإن فأول استجابة يقوم بها الناس هو محاولة الاختباء في مكان آمن أو محاولة الهروب إلى ملاذ آخر خشية التعرض لهذه الكارثة؛ وكمثال آخر أقل ضرارا كالزحمة، أو الاختناق المروري الذي يواجه شخصا معيناً متجها إلى مكان العمل، فرد الفعل الذي يقوم به الفرد في محاولة التخلص من الضغط الناجم عن هذا الزحام هو الضغط مثلا على منبه السيارة، وبالتالي نخلص إلى أن التأقلم حسب هذا النموذج يعتبر كرد فعل أولي يديه الفرد في سبيل التخلص من الضغط أو التوتر المفروض عليه.<sup>1</sup>

### 2- النموذج النفسي (*Psychological model*):

بالنسبة لنموذج علم التحليلي النفسي، يُعرّف التأقلم على أنه " أفكار وأفعال واقعية ومرنة تحل المشكلات وبالتالي تقلل التوتر".

يتمثل الاختلاف الرئيسي بين التأقلم في هذا النموذج مقارنة بالنموذج الفسيولوجي في التركيز على طرق الإدراك والتفكير في علاقة الشخص بالبيئة.

<sup>1</sup> Meena Hariharan, (2008), *Coping with life stress*, 1 Ed, SAGE Publications Inc, India, pp 28-30.

يعرف (*Ellen A. Skinner*) "إلين سكينر" التأقلم بأنه عبارة عن استجابة لظروف البيئة الخارجية التي تولد لدى الفرد ضغط يستدعي القيام باستراتيجية معينة أو عدة استراتيجيات في سبيل التخلص من هذه القيود أو محاولة حلها.<sup>1</sup>

قام (*Lazarus*) لازاروس بتعريف التأقلم بأنه "عبارة عن مجموعة فرعية من الأنشطة التكيفية التي تنطوي على جهد فكري وجسدي...".<sup>2</sup>

ثانيا: استراتيجيات التأقلم:

### 1- تصنيف لازاروس لاستراتيجيات التأقلم (*Lazarus classification*):

في بعض الأحيان تفرض البيئة متطلبات تعادل أو تفوق موارد الشخص وقدراته، والتي تتمثل في بعض الحوادث، أو المشكلات، أو الأزمات ، تحتم على الشخص تبني خيارين هما كالتالي<sup>3</sup>:

#### 1-1 استراتيجية التركيز على المشكلة (*Problem focus strategy*) :

تتمثل هذه الاستراتيجية في تبني السياق المعرفي لمواجهة الظروف البيئية من خلال محاولة تغيير مصدر الخطر أو القلق والتوتر بالاعتماد على رأس المال الفكري وما يتضمنه من مصادر، والذي يتمثل في موارد الشخص من ذكاء، خبرات، مهارات، المعرفة المتخصصة للشخص إن كانت المشكلة ضمن نطاق تخصص الفرد، الإدراك ونقص ذلك مدى إحاطة الفرد بكل جوانب وأبعاد المشكلة، الطاقة...إلخ.

#### 2-1 استراتيجية التركيز على العاطفة (*Emotion focus strategy*):

أما الخيار الثاني فيتمثل في التركيز على العاطفة من خلال طلب الدعم النفسي أو الانكفاء على الذات، بمعنى الاعتماد على رأس المال النفسي وكل ماله علاقة بتدعيم الفرد بالطاقة الإيجابية من أجل أن يكون في موضع قوة أو يصمد اتجاه مطالب البيئة الخارجية، من هذا المنطلق نقول أن الحالة الثانية على النقيض من التوجه المعرفي لكنها تعتبر مكملة له.

<sup>1</sup> Ellen A. Skinner, (2016), *The Development of Coping*، Springer International Publishing، Switzerland, p06.

<sup>2</sup> Lazarus، Folkman, (1984), *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing Company New York, pp 118-132

<sup>3</sup> John Robert, (2018), *The Development of the Filipino Coping Strategies Scale*, Asia-Pacific Social Science Review, Vol 18, N0 01, P 112.

2- تصنيف شادية محمد (*Shadiya Mohamed classification*)<sup>1</sup>:

توضح (*Shadiya Mohamed*) "شادية محمد" إلى أن هناك نوعين من الدعم الاجتماعي هما الدعم الاجتماعي المباشر والغير المباشر، لهما دور ايجابي ومكمل في تحقيق الاستراتيجيتين السابقتين الذكر (التركيز على المشكلة، والاستراتيجية العاطفية) أثناء التعامل مع المشاكل والمواقف البيئية المجهدة.

1-2 استراتيجية الدعم الاجتماعي غير المباشر (*Indirect social support strategy*):

تتمثل الطريقة الغير مباشرة بإحساس الفرد عند مواجهته لظرف معين بالشعور بالانتماء (المساندة الاجتماعية) من خلال تصوره بأن الأفراد سوف يوفر له الدعم الكافي في التعامل مع هذه المطالب البيئية، الأمر الذي يعيد منظور الشخص وتصوره للمشكلة أو الضرر الناجم عن الموقف الذي حصل له.

2-2 استراتيجية الدعم الاجتماعي المباشر (*Direct social support strategy*):

أما بخصوص الطريقة المباشرة، فهي حالة فعلية تتم عن طريق التدخل المباشر من قبل محيطه الاجتماعي المتكون من الأسرة في المقام الأول، أصدقائه، زملاء العمل وكل من تربطه به صلة مباشرة في تقديم المساندة والعون المادي والنفسي من أجل التعامل مع الوضع السلبي.

3- تصنيف ويتن لاستراتيجيات التأقلم (*Whiten Classification*):

يقدم لنا (*Wayne Weiten*) "واين ويتن" وزملاؤه بعض الاستراتيجيات التكيفية التي يستعملها الناس عادة في التعامل مع المشكلات والضغوطات الناجمة عن البيئة المحيطة، من خلال كتابه "علم النفس المطبق على الحياة الحديثة" (*Psychology Applied to Modern Life*) وهي كالاتي:

1- الاستسلام (*Giving up*):

يشار إلى هذه المتلازمة "بالعجز المكتسب" (*Learned Helplessness*) وهو سلوك سلبي ينتج عن التعرض لأحداث مكروهة لا مفر منها، وتكون هذه الاستراتيجية قابلة للتكيف في بعض الحالات، على سبيل المثال إذا تم إجبار الموظف على الخوض في وظيفة ليس مؤهلا لها وغير متوافق معها، فإنه من الأفضل تركها على أن يواجه ضغوطات مستمرة وتضائل في احترام الذات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Shadiya Mohamed, (2015), *Stress and Coping Mechanisms*, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 06, No 02, P 486.

<sup>2</sup> Wayne Weiten et all, (2015), *Psychology Applied to Modern Life*, 11 Edition, Cengage Learning, USA, pp 101-106.

هذه النظرية "العجز المكتسب" استمدت من اكتشاف كل من ( *Overmere and Seligman* ) (1976) "أوفرمير" و"سليجمان"، حيث قاما بتجربة على مجموعة من الكلاب تعرضت لصدمات لا مفر منها، فلاحظوا أنه في بداية الصدمة يبدي الكلب ردود فعل معينة من أجل محاولة التخلص من الحدث المكروه، ثم بعد مجال زمني معين يقدر بالتواني يتقبل الصدمة بشكل سلبي، ومع تكرار هذه الصدمات لاحقاً لا يحاول الكلب التخلص من الحدث المكروه حتى ولو كانت لديه طريقة أو خيار للهروب، وما ينبغي التنويه له أنه تم استحداث تجارب فيما بعد بطرق وكيفيات مختلفة على الإنسان وأثبتت صحة نفس النتيجة.<sup>1</sup>

## 2- التصرف العدواني (*Acting Aggressively*):

يسمى بالغضب بشكل عام، وهو عبارة عن استجابة للأحداث المجهدة، أو أي سلوك يهدف إلى إلحاق ضرر مادي أو معنوي بالشخص نفسه أو الأشخاص أو الممتلكات، وهو نوع من التنفيس كما أشار إليه فرويد للإشارة إلى التحرر من التوتر لدى الفرد.

## 3- الانغماس على نفسك (*Indulging yourself*):

هو نوع من الاستراتيجيات التي يلجأ إليها الناس كطريقة للتعامل مع ضغوط الحياة، من مظاهره الانغماس في الشرب أو التدخين، القمار، إدمان الأنترنت.

## 4- لوم النفس (*Blaming yourself*):

عبارة عن الميل إلى الانخراط في "الحديث الذاتي السلبي" (*negative self-talk*) وهذا استجابة للتوتر، أو هو إيعاز الفشل بشكل غير معقول إلى أوجه القصور الشخصي.

## 5- المواجهة الدفاعية (*Défensive coping*):

هي رد فعل غير واعي يحمي الشخص من الانزعاج العاطفي الذي يسببه الإجهاد، مثل القلق والشعور بالذنب، تعمل من خلال ثني الواقع بطرق تخدم الذات، كالخيال وأحلام اليقظة تتجلى في صورة خداع ذاتي من أجل تجنب الواقع الذي يعيشه الفرد.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Steven F.Maier, Martin E.p. Seligman, (1976), *Learned Helplessness: Theory and Evidence*, *Journal of Experimental Psychology: General*, Vol 105, No 01, pp 03-04.

<sup>2</sup> Wayne Weiten et all, *Op.Cit*, pp101-106.

ثالثا: دور استراتيجيات التأقلم في معالجة الاحتراق الوظيفي:

استكشف (Rowe 2006) "راو" أن استراتيجيات التأقلم الإيجابية تؤدي إلى الحد من الاحتراق الوظيفي، فحسبه انخفض الاحتراق العاطفي في أقل من سنتين، وتبدد الشخصية في أقل من سنة، وارتفعت الإنجازات الشخصية في حدود السنتين، ولكن الأمر السيئ أنه عادت هذه الأعراض في الظهور مجددا بعد أكثر من سنتين، حيث ظهر بعد الاحتراق العاطفي وضعف الشعور بالإنجاز الشخصي بعد سنتين ونصف، و بعد تبدد الشخصية بعد سنتين؛ كذلك وجد (Le Blanc et al 2007) "لو بلانك" وآخرون أن الاحتراق الوظيفي يمكن أن ينخفض بعد ستة أشهر من تطبيق برنامج التدخل القائم على الاحتراق الجماعي في وسط مجموعة عمل رعاية الأورام الذين شاركوا في هذا البرنامج.<sup>1</sup>

أظهر (Ceslowitz 1989) "كوسلويتز" أن أسلوب التأقلم السلبي كالهروب من المشكلة يؤدي إلى زيادة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين، في حين يمثل أسلوب التأقلم الإيجابي دور فعال في تقليل الاحتراق الوظيفي، كاتخاذ خطة لحل مشكلة ما، البحث عن الدعم الاجتماعي، إعادة صياغة المشكلة... إلخ، كما يبين (Xiao-Rong Jiang et all) "أكسيار رونغ جيانغ" وآخرون أن الحل التدريجي للمشكلة يعزز من الثقة بالنفس والإحساس بالإنجاز، ويضيف أنه يجب على المنظمات أن تسعى لتطوير موظفيها من خلال تدريبهم على إدارة الوقت و اتخاذ القرارات، خلق مناخ وظيفي مريح ومشجع على العمل، وتحسين أدائهم الوظيفي ليتلاءم مع متطلبات الوظيفة، لأن أحد الأسباب المهمة للإجهاد وغيره هو عبئ العمل الزائد عن قدرات الموظف.

وأيضا العمل على تحسين التوازن بين الحياة الشخصية للموظفين والعمل عن طريق زيادة وقت الفراغ الذي يقضونه في الأنشطة الترفيهية مثل العمل على إنشاء مقهى مجاني، صالة للألعاب الرياضية في مكان العمل، أنشطة ثقافية، إجازة مدفوعة الأجر، جدول عمل مرن... إلخ، لأن هذه الأنشطة من شأنها أن تحد من أسلوب التأقلم السلبي الذي يعمل على زيادة الضغوطات بدل حلها.<sup>2</sup>

وتبين دراسة قامت بها (Liana Deklava et all 2014) "ليانا ديكلافا" وزملاؤها على عينة تتكون من (484) من الممرضات أجابوا على مقياس استراتيجيات المواجهة في مجموعة من المستشفيات في لاتفيا، أظهرت النتائج أن استراتيجيات التأقلم الأكثر استخداما كانت "حل المشكلات المخطط" عن طريق

<sup>1</sup> Huan-Fang Lee et all, (2016), A Meta-Analysis of the Effects of Coping Strategies on Reducing Nurse Burnout, Applied Nursing Research, Vol 31, p 101.

<sup>2</sup> Xiao-Rong Jiang, Juan-Juan Du, Rui-Yuan Dong, (2017), Coping Style, Job Burnout and Mental Health of University Teachers of the Millennial Generation, Journal of Mathematics Science and Technology Education, Vol 13, No 07, pp 3381,3388.

التركيز على تحليل المشكلة في محاولة حلها، السيطرة على المشاعر والسلوك، التحكم الذاتي وإعادة التقييم الإيجابي، وقبول المسؤولية والسعي للحصول على الدعم الاجتماعي، في حين كانت استراتيجية التجنب والهروب من المشكلة أقل استخداماً بالنسبة للمرضات.<sup>1</sup>

كما توصل (Abdalla A. R. M. Hamid & Saif A. Musa) "عبد الله عبد الرحمان محمد حامد" و "سيف عبد الله موسى" من خلال دراسة أجريها في سبيل الكشف عن العلاقة بين إجهاد الصدمة الثانوية والاحتراق الوظيفي واستراتيجيات المواجهة في دولة الإمارات العربية المتحدة، على عينة مكونة من (502) من مقدمي الرعاية، إلى وجود ارتباط إيجابي بين التأقلم الذي يركز على العاطفة وبين بعد الإرهاق العاطفي وتبدد الشخصية، ووجود علاقة سلبية بين التأقلم الذي يركز على المهمة وبين بعدي الإرهاق العاطفي وتبدد الشخصية، وكذا وجود ارتباط سلبي بين التأقلم الذي يركز على العاطفة والانبجاز الشخصي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Liana Deklava, Kristaps Circenis, Inga Millere, (2014), *Stress Coping Mechanisms and Professional Burnout Among Latvian Nurses*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 159, p 261.

<sup>2</sup> Abdalla A. R. M. Hamid & Saif A. Musa, (2016), *The mediating effects of coping strategies on the relationship between secondary traumatic stress and burnout in professional caregivers in the UAE*, *Journal Mental Health*, Vol 26, No 01, pp 01-04.

## المبحث الثالث: علاقة بين التوافق المهني والاحتراق الوظيفي

سوف ندرس في هذا المبحث العلاقة بين أبعاد التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، إذ سنبرز في المطلب الأول العلاقة بين البعد الذاتي والاحتراق الوظيفي، أما في المطلب الثاني سنوضح العلاقة بين البعد المادي الاقتصادي والاحتراق الوظيفي، في المطلب الثالث والأخير سنتطرق إلى العلاقة بين البعد الاجتماعي والثقافي بالاحتراق الوظيفي.

## المطلب الأول: علاقة البعد الذاتي بالاحتراق الوظيفي

حسب نظرية الموارد، تشير الموارد الشخصية للموظف مثل الشعور بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمعتقدات الذاتية الإيجابية التي يديها الشخص اتجاه نفسه إلى انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي أو انعدامه، حيث يوضح *(Xanthopoulou et al 2009)* "زانثوبولو" وآخرون أن الموارد الشخصية ترفع من مستوى النشاط الوظيفي كالمشاركة في العمل، وزيادة العائدات المالية، لذلك يجب أن تتبنى المؤسسة نظام تدريبي فعال يؤدي إلى التركيز على اكساب الفرد مهارات تساعد في تحسين رفاهيته النفسية الأمر الذي ينعكس على أدائه الوظيفي.<sup>1</sup>

والكفاءة الذاتية تعتبر كأحد جوانب البعد الذاتي لصاحبها *(Albert Bandura 1986)* "ألبرت باندورا" الذي يعرفها بأنها تصور الفرد أو الموظف بأن لديه المعرفة، والمهارات أو القدرات اللازمة لأداء متطلبات وظيفة معينة وحل مشاكلها، وفي الحقيقة الأمر الشعور بالكفاءة الذاتية ماهي إلا انعكاس لأحد مكونات الاحتراق الوظيفي والمتعلق بالشعور بالإنجاز الشخصي.

إذ يبين *(Ahmet Cezmi Savaş et al)* "أحمد سافاش" في هذا الصدد أن الاحتراق الوظيفي في مكان العمل ما هو إلا نتيجة الشعور بالكفاءة الذاتية المنخفضة، بحيث إذا واجه الموظفون متطلبات عمل عالية تشكل تحدي لقدراتهم أو مشكلات محددة، فإنهم بدل التركيز على المشكلة يستخدمون في أغلب الأحيان عواطفهم في ذلك.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Arnold B. Bakker, Juriena D. de Vries, (2021), *Job Demands–Resources theory and selfregulation: new explanations and remedies for job burnout, Anxiety, Stress, & Coping*, Vol 34, No 01, p 03.

<sup>2</sup> Ahmet Cezmi Savaş et al, (2014), *A Study on the Relationship between Teacher Self Efficacy and Burnout*, European Journal of Educational Research, Vol 03, No 04, pp 159-161.

في دراسة أجرتها (Marta Makara-Studzinska et al) "مارتا ستودزينسكا" على مجموعة من رجال الإطفاء قوامهم (580)، أوجدت أن الشعور بالكفاءة الذاتية أدى إلى تقليل العلاقة بين الإجهاد المتصور وبين الإرهاق النفسي والجسدي وعدم الشعور بالكفاءة الذاتية المهنية كأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي، هذه النتائج تلقي الضوء على أهمية تحسين شعور الكفاءة الذاتية لدى الموظفين من أجل جعل بيئة العمل أكثر رفاهية نفسية وأكثر أماناً لعدم التعرض لانتكاسات نفسية وجسدية.<sup>1</sup>

الجانب الثاني من جوانب البعد الذاتي يتعلق بالإحساس بالانتماء الوظيفي الذي يعبر عن حالة شعورية تتسم بالارتباط العاطفي ببيئة العمل، والمشاركة التي تتميز بانخراط الموظف والإقبال على العمل بحماس والتزام واستيعاب كل المهام الوظيفية التي يقوم بها؛

لذلك يرتبط الانتماء والمشاركة بعلاقة عكسية نظرياً بالاحتراق الوظيفي، لأن الانتماء والمشاركة في العمل يعتبران على النقيض من تبدد الشخصية أو عدم المشاركة الذي يعبر عن الانفصال العاطفي عن بيئة العمل خاصة من الجانب الاجتماعي.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: علاقة البعد المادي الاقتصادي بالاحتراق الوظيفي

#### أولاً: العلاقة بين البعد المادي والاحتراق الوظيفي

حددت الدراسات المتعلقة بالاحتراق الوظيفي لدى المعالجين الفيزيائيين أن ضغط الوقت وتضارب وغموض الدور يعدان كأحد أهم مصادر الاحتراق الوظيفي نتيجة لعدم الفصل الواضح في السلطات والمسؤوليات في النظام الإداري المعمول به، وهذا الأمر يبين لنا مدى الدور الكبير الذي تحدته العوامل التنظيمية المتعلقة بنظام المؤسسة في توضيح خطوط السلطة والمسؤولية، والتحديد الدقيق للمهام والواجبات التي بموجبها يتم تنفيذ المهام بدقة ومسؤولية، من أجل تجنب ضغط الوقت والضائع والصراعات في مكان العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Marta Makara-Studzinska et al, (2019), Self-Efficacy as a Moderator between Stress and Professional Burnout in Firefighters, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol 16, No 02, p 01.

<sup>2</sup> Pongtong Puranitee et al, (2022), Promoting a sense of belonging, engagement, and collegiality to reduce burnout: a mixed methods study among undergraduate medical students in a non-Western, Asian context, *BMC Medical Education*, Vol 22, No 327, p 02.

<sup>3</sup> Katarzyna Nowakowska-Domagala et all, (2015), The Interrelationships of Coping Styles and Professional Burnout Among Physiotherapists, *Medicine*, Vol 94, No 24, p 02.



العديد من الدراسات في بلدان مثل بريطانيا واليابان وكوريا وغيرها أثبتت أن العمل لساعات طويلة يؤدي إلى التوتر، انعدام الرفاهية النفسية، والاكتئاب، وأمراض القلب والأوعية الدموية، الموت المفاجئ... إلخ.

هناك دراسة قام بها (Nien-Chih Hu et all) "نين تشي" وزملاؤه على (1560) موظفا يعملون بدوام كامل، تبين أن الموظفين الأقل من (50) سنة والذين يعملون من (40) إلى أكثر من (60) ساعة أسبوعيا لديهم مخاطر احتراق وظيفي أعلى، كما تم الكشف عن وجود علاقة ايجابية بين الاحتراق الوظيفي والحمول البدني، وهذا معناه أن النشاط البدني يؤدي إلى التقليل من الاحتراق الوظيفي.<sup>1</sup>

كما قد أظهرت دراسات سابقة أن العمل لساعات طويلة يؤدي إلى تعرض الفرد لمشاكل نفسية كالاكتئاب الحاد، مرض الدهان، الضغط النفسي، الاحتراق النفسي، التفكير في الانتحار... إلخ، بالإضافة إلى مشاكل وظيفية متعلقة بالعمل كإنخفاض الإنتاجية، وكثرة الأخطاء، الدوران الوظيفي، زيادة فترة التغيب عن العمل وغيرها.

وفي دراسة أجراها (Zhihui Jia et all) على مجموعة من مديري المستشفيات في الصين لبحث العلاقة بين ساعات العمل والاحتراق الوظيفي والرفاه النفسي، وجد أن ساعات العمل الطويلة تؤدي إلى التنبؤ بالاحتراق الوظيفي، خاصة بالنسبة للمديرين الذين يعملون لساعات طوال نتيجة حجم المسؤوليات الوظيفية الملقاة على عاتقهم، لدرجة أنهم يستغلون فترات العطلات الأسبوعية لإكمال مهامهم، الأمر الذي يشكل لهم ضغط وظيفي مستمر يؤثر على صحتهم النفسية، وبالرغم من القوانين التي تحدد حجم الساعات المطلوب للعمل في الصين، إلا أنه يتم كسر القوانين المتعلقة بذلك، فمثلا القانون الصيني يفرض على الموظفين عدم الاستمرار في العمل لأكثر من (11) ساعة متواصلة، إلا أنه يتم تجاوز المعيار القانوني لساعات العمل حسب استطلاع الدراسة.<sup>2</sup>

وقد صنفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) كوريا الجنوبية المرتبة (36) من (38) دولة من حيث التوازن بين العمل والحياة، وهذا نظرا لساعات العمل الطويلة التي يقضيها الموظفون في أماكن العمل، الأمر الذي لا يسمح لهم بتحقيق حياتهم الشخصية خارج مكان العمل، في هذه الحالة يتأثر الفرد بإنخفاض الرضا

<sup>1</sup> Nien-Chih Hu, Jong-Dar Chen, Tsun-Jen Cheng, (2016), The Associations Between Long Working Hours, Physical Inactivity, and Burnout, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol 58, No 05, pp 514-516.

<sup>2</sup> Zhihui Jia et all, (2021). Working Hours, Job Burnout, and Subjective Well-Being of Hospital Administrators: An Empirical Study Based on China's Tertiary Public Hospitals, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol 18, No , pp 01, 08.

الوظيفي وحدوث الإرهاق وضعف الرفاهية النفسية والاجتماعية، وكذلك انخفاض الصحة البدنية والعقلية على حد سواء.<sup>1</sup>

في تحليل آخر متعلق بالعوامل الفيزيائية في مكان العمل مثل درجة الصوت والاضاءة وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي تبين من خلال دراسة أجراها (*Somayeh Farhang Dehghan et all*) "سمية دهقان" وآخرون في مجال صناعة قطع غيار السيارات في إيران، توصلوا إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية وإيجابية بين ظروف الفيزيائية للعمل وزيادة مستوى الاحتراق الوظيفي، الأمر الذي يوضح أن الضوضاء على سبيل المثال تسبب العديد من الآثار الجسدية والسلوكية كالتعب، الصداع، القلق والتوتر، اضطرابات النوم، زيادة معدل ضربات القلب، ضغط الدم...إلخ.

لذلك تنصح سمية دهقان المؤسسات خاصة على مستوى المجال الصناعي أن يسعوا إلى التخطيط المناسب لمرافق العمل من أجل انتشار الإضاءة بشكل جيد، ووضع عازل للصوت على أسطح مباني المكاتب والوحدات، بالإضافة إلى السرعة في إصلاح أي أعطاب قد تحدث على مستوى المعدات والآلات لأنها تعتبر كمصدر أساسي لزيادة شدة الصوت وانتشار الأعراض السابقة الذكر.<sup>2</sup>

في دراسة أجراها (*Griepentrog et al 2018*) "غريبتورنغ" وآخرون على (31) من الممرضات اللاتي يعملن في وحدة العناية المركزة من خلال تجربة عرضت عليهن تتمثل في تسليط شدة إضاءة عليهن تتراوح من (1500) إلى (2000) لوكس لمدة (10) ساعات متواصلة مقارنة بالضوء المعياري المنخفض في المستشفى، خلصت النتائج إلى التقليل من النعاس والأرق والتعب لدى الممرضات عند تعرضهم لهذا المستوى من شدة الإضاءة، مما يقلل من مستوى التغيب في العمل و الحوادث المهنية، ويزيد من مستوى الأداء الوظيفي لديهن.<sup>3</sup>

وكعامل ثالث من الظروف الفيزيائية في مكان العمل نشير إلى درجة الحرارة المرتفعة والتي لا يمكن تجنبها في بعض المصانع، كمصانع الصلب على سبيل المثال والتي يتعرض العمال بها إلى درجة حرارة تصل إلى (1100) درجة حرارة مئوية نتيجة لنوع المنتج الذي تقوم بمعالجته، حيث تتسبب درجة الحرارة العالية في بعض الأعراض

<sup>1</sup> Jae Won Yang et al, (2018), *The work–life balance and psychosocial well-being of South Korean workers*, *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, Vol 30, No 01, pp 01-02.

<sup>2</sup> Somayeh Farhang Dehghan et all, (2020), *Investigating the Relationship between Exposure Level to Sound Pressure Level (SPL) and Light Intensity with Occupational Burnout in an Automotive Parts Industry*, *J Biochem Tech*, Vol 01, p 22.

<sup>3</sup> Twinda Adventina, Baiduri Widanarko, (2021), *Systematic Literature Review: Physical Work Environment Factors Associated with Work Fatigue in Hospital Nurses*, *National Journal of Occupational Health and Safety*, Vol 02, No 02, p 05.

الجسدية كالغثيان، التعرق، التهيج، الارتباك، الأمر الذي يؤثر على صحة الفرد النفسية والجسدية، ويؤثر تباعاً على إنتاجيته وأدائه في العمل، حيث تبين العديد من الدراسات كدراسة (Geng et al 2017) "جانغ"، (Kamarulzaman et all 2011) "قمر الزمان" إلى انخفاض الإنتاجية عند التعرض لدرجة حرارة غير مواتية لعمل العمال.<sup>1</sup>

كذلك تؤدي تكنولوجيا الاتصال كأحد عوامل الظروف المادية في العمل إلى ارتباط الموظف الدائم بالمؤسسة، من خلال الرد على رسائل الرؤساء في العمل والموظفين من خارج مكان العمل، ومراجعة البريد الإلكتروني بصفة متكررة، كل هذا يولد للموظف ضغوط في العمل وبالتالي احتراق وظيفي.<sup>2</sup>

### ثانياً: العلاقة بين البعد الاقتصادي والاحتراق الوظيفي

نظام الأجور والحوافز في المؤسسة عبارة عن مقابل مالي أو غير مالي يحصل عليه الموظف نظير القيمة المضافة التي يقوم بها في المؤسسة، فهو يعتبر بالنسبة للإدارة وسيلة تحفيزية الغرض منها هو الحفاظ على مستوى الأداء المتوقع للموظفين، والرفع من مستوى جودة العمل المقدم، بالإضافة إلى جذب الأكفاء من الموظفين في سوق العمل.<sup>3</sup>

وتتميز العلاقة بين ضعف المكافآت والاحتراق الوظيفي بالارتباط الوثيق لأنه حسب (Leiter and Maslach 2008) "ماسلاش" و"ليتر" تقود المكافآت الغير مناسبة لتطلعات الموظفين سواء كانت مالية أو غير مالية إلى الاحتراق الوظيفي، والذي يؤدي بدوره إلى تصورات سلبية بخصوص جوانب الوظيفة المختلفة كالوظيفة في حد ذاتها، أو ظروف العمل المادية المحيطة بها، أو العلاقات الاجتماعية مع مجتمع العمل وغيرها من العوامل الوظيفية الأخرى.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Pubuduni Anuradha Meegahapola, Ranga Prabodanie, (2018), **Impact of environmental conditions on workers' productivity and health**, International Journal of Workplace Health Management, Vol 11, No 02, p 74.

<sup>2</sup> Monica Molino, Claudio G. Cortese, Chiara Ghislieri, (2019), **Unsustainable Working Conditions: The Association of Destructive Leadership, Use of Technology, and Workload with Workaholism and Exhaustion**, Sustainability, Vol 11, No 446, p 04.

<sup>3</sup> Bonhak Koo et al, (2019), **Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry**, Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, vol 21, No 04, p 03.

<sup>4</sup> Kamohelo Nthebe, Nicolene Barkhuizen, Nico Schutte (2016), **Rewards: A predictor of well-being and service quality of school principals in the North-West province**, SA Journal of Human Resource Management, Vol 14, No 01, p 03.

ويحدد (Lawler 1971) "لولر" في هذا الصدد نموذج لسياسة الدفع بالنسبة للرواتب، حيث يؤكد على وجوب أن تكون الرواتب التي يحصل عليها الموظفون تساوي توقعاتهم بشأن حجم هذه الرواتب، لأن هذا الأمر من شأنه أن يشعرهم بالرضا ويزيد من التزامهم التنظيمي اتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة، وعلى النقيض من ذلك في حالة عدم تساوي التوقعات مع الدفع الفعلي فإن هذا من شأنه أن يقود إلى عدم الرضا الوظيفي والذي يتولد عنه مجموعة من المشاكل التنظيمية؛ ولتفادي مثل هذه المعوقات حسب (Dulebohn and Martocchio 1998) "دوليون" و"مارتوشيو" وجب على إدارة المؤسسة أن تسعى لبناء الثقة بينها وبين موظفيها من خلال تغطية كافة المعلومات حول سياسة الدفع وهيكل الأجور ومدى كفاءتها في ذلك.<sup>1</sup>

المطلب الثالث: علاقة البعد الاجتماعي والثقافي بالاحتراق الوظيفي

أولاً: العلاقة بين البعد الاجتماعي والاحتراق الوظيفي

### 1- العلاقة بين نمط الإشراف والاحتراق الوظيفي

أحد أهم العوامل الأساسية المؤثرة على الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في مكان العمل هو أسلوب القيادة المتبع من خلال السلوكيات الإيجابية أو السلبية التي يبدونها الرؤساء نحو مرؤوسيهـم؛ من بين هذه الأنماط السلبية المثيرة للاحتراق الوظيفي هو النمط التعسفي في القيادة والذي يتم تعريفه على أنه أي سلوك عدواني لفظي أو غير لفظي من دون العدوان الجسدي الذي يقوم به الرؤساء اتجاه مرؤوسيهـم.<sup>2</sup>

يولد نمط الإشراف التعسفي ضغطاً متزايداً على الموظفين ويقلل من رفاهيتهم النفسية ويعدل من تصوراتهم بخصوص المنظمة وعدالة التوزيع، وبالتالي يزيد من تعرضهم للاحتراق الوظيفي، حيث يتصور الموظفون أنفسهم الذين يتلقون إشرافاً تعسفياً من قبل رئيسهم المباشر أنهم يتلقون دعماً أقل مقارنة بزملائهم، كذلك يؤدي الإشراف التعسفي للرؤساء إلى تشويه المعتقدات الذاتية للموظفين بخصوص تصوراتهم حول المشرف، إذ يعتقدون

<sup>1</sup> Amer darus, Farah lina azizan, Fais ahmad, (2016), Work stress, pay satisfaction, psychological empowerment and organizational commitment among academic staff, *International Journal of Management Studies*, Vol 23, No 01, p 56.

<sup>2</sup> Xiaoyan Li et all, (2016), Coping with Abusive Supervision: the Neutralizing Effects of Perceived Organizational Support and Political Skill on Employees' Burnout, *Current Psychology*, Vol 35, No 01, pp 77-78.

في قرارة أنفسهم أن الرؤساء يجب أن يعتنوا بهم ويدعموهم، وهو ما يتم انتهاكه من خلال السلوكيات العدوانية لرئيسهم المباشر.<sup>1</sup>

وفي سياق المجتمع العلمي يظهر (Solveig Cornér et all) "سولفيغ" وزملاؤه إلى أن الإحساس بالعدالة في المعاملة بالنسبة لطلبة الدكتوراه يرتبط بانخفاض الاحتراق النفسي، والطلاب الذين لم يتلقوا الدعم المناسب من المشرف عانوا من الإرهاق وتبدد الشخصية بخلاف الطلبة الذين حصلوا على دعم إشرافي مناسب لتصوراتهم.<sup>2</sup>

حسب نظرية الحفاظ على الموارد (Hobfoll 1989) "لهوفل" يسعى الفرد للحصول على كل ما يحتاجه من موارد نفسية أو مادية بغية بلوغ أهدافه، فعلى سبيل المثال لا الحصر يعتبر دعم المشرف كأحد المتطلبات النفسية التي يستند إليها الموظف في تحقيق أهدافه الشخصية أو التنظيمية، لذلك في حالة كون العلاقة سلبية بين الرئيس والمرؤوس فإن هذا الأمر يقود إلى ضغط نفسي وارهاق عاطفي، والذي يتم تعريفه على أنه "استنفاد الطاقة الناتج عن المتطلبات النفسية الشديدة".<sup>3</sup>

حسب نظرية (Bass 1985) "باز" للقيادة التحويلية، يسعى هذا النمط من القيادة إلى صهر القيم الفردية وتحويلها باتجاه واحد وهو الالتفاف حول قيم وأهداف المؤسسة عن طريق مجموعة من الأساليب من بينها: التأثير المثالي الذي يسعى القائد من خلاله إلى كسب احترام وتقدير أتباعه من خلال نمط سلوك يتواءم مع قيمهم وتصوراتهم؛ ثانياً الدافع الملهم والذي يستدل عليه من خلال محاولة القائد إقناع مرؤوسيه وخلق الدافع لديهم؛ ثالثاً التحفيز الفكري الذي يحدث عندما يتقبل ويدعم القائد جميع الأفكار والاختلافات الفردية؛ ورابعاً أسلوب الاعتبار الفردي والذي يعتبر من خلاله القائد كموجه ومدرب لتلبية حاجة كل موظف لتطوير وتنمية مهاراته ومعارفه الشخصية والوظيفية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Tsung-Yu Wu et all, (2019), **Role ambiguity and economic hardship as the moderators of the relation between abusive supervision and job burnout: An Application of uncertainty management theory**, *The Journal of General Psychology*, Vol 146, Issue 04, pp 04-05.

<sup>2</sup> Solveig Cornér, Erika Löfström, Kirsi Pyhältö, (2017), **The relationships between doctoral students' perceptions of supervision and burnout**, *International Journal of Doctoral Studies*, Vol12, p 102.

<sup>3</sup> Guohong Helen Han, P. D. Harms, Yuntao Bai, (2015), **Nightmare Bosses: The Impact of Abusive Supervision on Employees' Sleep, Emotions, and Creativity**, *Journal of Business Ethics*, Vol 145, No 1, p 24.

<sup>4</sup> Kerri R. Rittschof, Vincent J. Fortunato, (2016), **The Influence of Transformational Leadership and Job Burnout on Child Protective Services Case Managers' Commitment and Intent to Quit**, *Journal of Social Service Research*, Vol 42, No 03, p 03.

وتوضح (Lisa M. Russell) "ليزا راسل" من خلال دراسة أجرتها على (379) ضابط شرطة، أن القيادة التحويلية تخفف من العلاقة بين التوتر والاحتراق الوظيفي ولكن بدرجة أقل، كون وظيفة الشرطة تعتبر من المهن الخطيرة والمجهدة للغاية، وتبين كذلك أن ضباط الشرطة يسعون لتلبية وتحقيق الأهداف التنظيمية في المقابل يسعون لتصوير علاقات بينهم وبين رئيسهم المباشر تسودها التقدير والاحترام، والثقة المتبادلة... إلخ، لأنه وفقا لإطار نظرية التبادل الاجتماعي يسعى الأفراد من خلال سلوكهم وتفاعلهم الاجتماعي إلى تعظيم المتعة قدر الإمكان، وتقليل المواقف التي تنطوي على عدم المتعة.<sup>1</sup>

بصفة عامة تعتبر القيادة التحويلية ذات نظرة استشرافية تسعى لتطوير امكانيات الموظفين وتوجيههم التوجيه المناسب لتحقيق هذه الرؤية عن طريق خلق الدافع لديهم وتدعيم ثقتهم الذاتية في أنفسهم من خلال إعطائهم الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، منحهم الفرصة لتقلد مسؤوليات أكبر، النظر في فروقهم الفردية عند اتخاذ أي إجراء معين، لأن كل شخص لديه نقاط قوة وضعف يختلف بها عن غيره.<sup>2</sup>

لوحظ في العديد من مؤسسات الضيافة في البلدان الأوروبية والآسيوية، أن المديرين يقضون أكبر أوقاتهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية داخل مكان العمل، هذا الأمر حسبهم يزيد من فعالية الأداء وجودة الخدمة المقدمة للعملاء، خاصة وأن بيئة العمل بالنسبة للفنادق تستوجب تفاعلات اجتماعية أكبر نتيجة الاحتكاك المستمر والحساس مع نزلاء الفنادق، وبالتالي يتطلب هذا الأمر جهدا كبيرا من قبل المديرين من أجل تثبيت هذه العلاقات وتدعيم أسس الاتصال داخل المؤسسة.<sup>3</sup>

نورد نمط آخر من أنماط الإشراف المتبع في المؤسسات، ألا وهو أسلوب الإشراف الأخلاقي والذي يعتمد في تأثيره على المرؤوسين على القيم والمعايير الأخلاقية، حيث يكون القائد في هذه الحالة بمثابة نموذج سلوكي أخلاقي يحتذى به، ويستعمل القائد الأخلاقي في ذلك سلطة التحفيز والعقاب في تثبيت السلوكيات الأخلاقية السوية ونبذ السلوكيات الغير أخلاقية والغير متماشية مع قيم وأهداف المؤسسة.

<sup>1</sup> Lisa M. Russell, (2014), An empirical investigation of high-risk occupations Leader influence on employee stress and burnout among police, Management Research Review, Vol 37, No 04, pp 367, 377.

<sup>2</sup> Najme Ebrahimzade et all, (2015), Relationship Between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Burnout: A Study at Shahid Dr. Faghihi Hospital, Shiraz, Iran, Shiraz E-Medical Journal, Vol 16, No 08, p 03.

<sup>3</sup> Derya Kara, (2013), The effects of leadership style on employee well-being in hospitality, International Journal of Hospitality Management, Vol 34, p 10.

تبين النتائج في دراسة أجرتها فاطمة إسلامية وأمير حسين محمد داوود سنة (2016)، وجود علاقة سلبية بين المديرين الذين يتبعون النمط الأخلاقي في إدارة المؤسسات التعليمية والاحتراق الوظيفي للمعلمين، ووجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية و التزام المعلمين بنسبة (64.1%)<sup>1</sup>.

نمط آخر من أنماط القيادة هو النمط المركز على المهام أو بما يسمى القيادة البيروقراطية والتي تركز على العلاقات الرسمية بدل العلاقات الشخصية في الإدارة والاتصال، هذا النمط يتجه نحو التركيز على القوانين في اتخاذ قراراته أو القيام بأي إجراء، الأمر الذي يخلق للموظفين توتر وضغط وظيفي أو اكتئاب خلال مدة طويلة من الزمن ، وهو ما أكدته النتائج التي تحصل عليها محمد هادي أصغري و رضا لمطار جعفري من خلال دراسة أجراها على موظفي وموظفات مركز التعليم المهني والفني في إيران، حيث كانت هناك علاقة إيجابية بين نمط الإشراف البيروقراطي وبين الاحتراق الوظيفي للموظفين، في حين ثبت العكس من ذلك بالنسبة لنمط الإشراف المعتمد على العلاقات، والذي يركز على التفاعل الاجتماعي في التأثير على مرؤوسيه، حيث أكدت النتائج التي تحصل عليها على وجود علاقة سلبية بين هذا النوع من القيادة وبين الاحتراق الوظيفي للموظفين.<sup>2</sup>

يعتبر (Chang 2007) "شانغ" أن الدعم الاجتماعي يعتبر كآلية لتقليل الإجهاد المهني للموظفين، لأنه كان الأكثر استخداماً بين الممرضات الأستراليات، في حين يمثل نقصه مشكلة كبيرة تؤدي إلى زيادة التوتر أو الضغط الوظيفي خاصة بالنسبة لأوساط المهن الصحية وتحديدًا فئة الممرضات التي تكثرت فيها اضطرابات الصحة العقلية، حيث أعربت العديد من الممرضات حسب دراسات أخرى عن افتقار الممرضات لدعم المشرف والمؤسسة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fatemeh Eslamieh, Amir Hossein Mohammad Davoudi, (2016), An analysis of the relationship between managers' ethical leadership style with teachers' organizational commitment and job burnout, International Journal of Organizational Leadership, Vol 05, pp 383,389.

<sup>2</sup> Mohammad Hadi Asgari, Alireza Lamtar Jafari, (2013), The study of the Relationship between the Leadership styles of managers and Job Burnout of Technical-Vocational Education Centers Employees in the North of Iran, International Research Journal of Applied and Basic Sciences, Vol 04, No 01, pp 67,71.

<sup>3</sup> Liana Deklava, Kristaps Circenis, Inga Millere, Op cit, p 265.

## 2- العلاقة بين الموظف وزملائه في العمل والاحتراق الوظيفي:

ضعف الدعم الاجتماعي في مكان العمل يعتبر من أهم العوامل تأثيراً على الموظف من حيث زيادة الاجتهاد المهني، خاصة بالنسبة لبيئات العمل الغير مستقرة والمرهقة عقلياً،<sup>1</sup> لأن الفرد يسعى لتلبية احتياجاته الاجتماعية والعاطفية في مكان العمل من خلال الدعم الاجتماعي المتصور الذي يشير إلى مدى ادراك الموظفين أن زملائهم في العمل يعترفون بهم ويقدرونهم ويسعون لمساعدتهم إن تطلبت الحاجة في ذلك، خاصة بالنسبة للموظفين الجدد فإنهم يرون في زملائهم في العمل مصدر قيم للمعلومات ووجب الاستفادة منهم لما لهم من خبرات ومعارف تعتبر كعامل توجيه وتمكين بدل الوثائق والسجلات الرسمية في المؤسسة.

وفي هذا الصدد يقترح (O'Driscoll 2004) "أودريسكول" أنه يجب توفير أربعة أنواع من الدعم لدى مجتمع العمل وهي: "الدعم المعلوماتي" (*Information support*) كما سبق وأن أشرنا إليه، و"الدعم العاطفي" (*Emotional Support*) من خلال التقدير والاعتراف الذي يكتنه زملاء العمل للموظف، "دعم التغذية الراجعة" (*Support feedback*) وتمثل في "ردود الفعل المفيدة والواضحة"، و"الدعم العملي" (*Practical support*).<sup>2</sup>

## ثانياً: علاقة البعد الثقافي بالاحتراق الوظيفي

تعتبر الثقافة التنظيمية نتاجاً للتفاعلات الاجتماعية داخل التنظيم، لذلك تعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم، المعايير، المعتقدات المشتركة داخل التنظيم توجه الأفراد نحو كيفية التفكير والتصرف؛ وما يجب التنويه له أن الثقافة لدى الإدارة العليا من المساهمين، أو المديرين التنفيذيين والرؤساء تختلف عن الثقافة بالنسبة للعمال والموظفين الأدنى في هرمية السلطة، فالثقافة الأولى ترتبط بمجموعة من الأفكار المثالية، في حين تعتبر الثقافة الثانية مرتبطة بواقع العمل.

لذلك كلما كانت الثقافة التنظيمية أكثر توافقية بين الإدارة العليا والموظفين كلما أدى ذلك إلى النجاح الفردي والتنظيمي على حد سواء، وكلما كانت الثقافة التنظيمية مركزية وتعتمد بشكل كبير على السلطة كالثقافة

<sup>1</sup> Martinez, M. C., do Rosário Dias de Oliveira Latorre, M., & Fischer, F. M. (2015). A cohort study of psychosocial work stressors on work ability among Brazilian hospital workers. *American Journal of Industrial Medicine*, Vol 58, No 7, p 795-796.

<sup>2</sup> Pascal Paille et al. (2015). Corporate Greening, Exchange Process Among Co-workers, and Ethics of Care: An Empirical Study on the Determinants of Pro environmental Behaviors at Coworkers-Level, *Journal of Business Ethics*, Vol 136, No 03, pp 04-06.



الهرمية أو البيروقراطية، فسوف تؤدي بالضرورة إلى مجموعة من النتائج السلبية التنظيمية والفردية كعدم الرضا الوظيفي والضغط النفسية التي تتسبب على المدى الطويل في نشوء الاحتراق الوظيفي.<sup>1</sup>

يبين (Deseré Koko and Relebohile Ramarumo 2015) "ديزيريه كوكت" و "ريليوهيل رامارومو" أن الثقافة التنظيمية الداخلية الموجهة نحو العاملين مثل معايير التعاون، التحفيز، المشاركة، دعم الحلول إزاء مشاكل العمل، التطوير والتنمية، الاحتفاظ بالموظفين، تؤدي إلى التقليل من مستوى الإجهاد والاحتراق الوظيفي وتعزز الاستقرار الوظيفي، وتؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار على الصعيد الخارجي (العلاء).<sup>2</sup>

وجد (Shortell et al.) "شورتيل" في دراسة له أن ثقافة العمل الجماعي الداعمة أدت إلى تعزيز الصحة الوظيفية للمريض بعد (06) أشهر من إجراء عملية تحويل مسار الشريان التاجي للمريض.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Soheila Zamini et al, (2011), **The relationship between organizational culture and job burnout among the professors and employees in the University of Tabriz**, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 30, pp 1964-1965.

<sup>2</sup> Deseré Koko, Relebohile Ramarumo, (2015), **Impact of organisational culture on job stress and burnout in graded accommodation establishments in the Free State province South Africa**, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol 27, No 06, p 1200.

<sup>3</sup> S M Shortell et al, (2000), **Assessing the impact of total quality management and organizational culture on multiple outcomes of care for coronary artery bypass graft surgery patients**, *National Library of Medicine*, Vol 38, No 02, pp 207-217.

## خلاصة:

بعد التطرق إلى الاحتراق الوظيفي وذكر مفهومه والمصطلحات المشابهة له، نظرياته، الإشارة إلى أبعاده وكيفية علاجه، خلصنا إلى أن الاحتراق الوظيفي مرحلة بعدية للضغط النفسي ينجم عن مصادر تتعلق ببيئة العمل كغياب أو نقص الدعم الاجتماعي، كثرة المتطلبات الوظيفية، ساعات العمل الطويلة، كلها عوامل تؤدي إلى إجهاد بدني وضغط نفسي إن استمر أو طال أمده سيؤدي في النهاية إلى بروز الاحتراق الوظيفي الذي ينعكس سلبا من الناحية الاجتماعية للموظفين في مكان العمل، حيث تصبح العلاقات بالنسبة للمحترقين وظيفيا جامدة وتنم عن انفصال في المشاعر اتجاه الآخرين حتى العملاء، ناهيك عن إحساس الموظف بالإرهاق العقلي والجسدي، ونقص مستوى ثقته بنفسه من حيث الإنجاز الوظيفي الذي يقدمه.

الفصل الثالث: الأدبيات التطبيقية للتوافق  
المهني والاحتراق الوظيفي

تمهيد:

يتطرق هذا الفصل إلى مجمل الدراسات السابقة التي ربطت العلاقة بين متغيري التوافق المهني والاحتراق الوظيفي مع بعض حيث تم تخصيص المبحث الأول لذلك، والدراسات التي تناولت متغير التوافق المهني لوحده تم إدراجها في المبحث الثاني، أما الدراسات التي ناقشت الاحتراق الوظيفي لوحده خصصنا لها المبحث الثالث والأخير من هذا الفصل.

بخصوص المطالب المدرجة تحت المباحث، فقط تم التطرق لثلاثة مطالب لكل مبحث، يتعلق المطالب الأول بمناقشة الدراسات باللغة العربية، أما المطالب الثاني خصص للدراسات باللغة الأجنبية، في حين تضمن المطالب الثالث مناقشة الدراسات السابقة وتحديد أوجه الشبه والاختلاف مع دراستنا؛ وما يجب الإشارة إليه أنه تم ترتيب الدراسات السابقة من الأحدث إلى الأقدم من حيث السنة.

المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري التوافق المهني والاحترق الوظيفي

نعرض في هذا المبحث الدراسات العربية المتضمنة علاقة التوافق المهني بالاحترق الوظيفي، حيث سنذكر في المطلب الأول الدراسات العربية التي تناولت المتغيرين مع بعض، في المطلب الثاني سنتطرق إلى الدراسات الأجنبية للمتغيرين، أما في المطلب الثالث سيتم مناقشة الدراسات السابقة من حيث أوجه التشابه والاختلاف.

المطلب الأول: عرض الدراسات باللغة العربية

أولاً: رشا محمد نجيب وآخرون، تأثير التوافق المهني على سلوك العمل العكسي للممرضات والاحترق الوظيفي، مجلة التمريض العلمية بأسيوط، مصر، المجلد 09، العدد 24، 2021.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من تأثير التوافق المهني على السلوك العكسي للممرضات والاحترق الوظيفي، نوع الفرضية التي استخدمت في هذه الدراسة وهدفها هي فرضية إحصائية الغرض منها التحقق من الأثر الإحصائي بين متغيرات الدراسة، وكذا دراسة الفروق في مستويات التوافق المهني والسلوك العكسي، بالإضافة إلى الاحترق الوظيفي؛ أجريت هذه الدراسة على عينة تضمنت جميع الممرضات العاملات (130) ممرضة، حيث قسمت إلى مجموعتين، المجموعة الأولى تمثلت في (56) مفردة بالنسبة لمستشفى المنية للصحة النفسية والإدمان، أما المجموعة الثانية تضمنت مركز الكبد بجامعة المنيا البالغ عددهم (74) ممرضة.

أستخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة والذي يعنى بجمع البيانات الكمية والكمية من أجل الخروج بنتائج وتحليلها، ولجمع البيانات بالنسبة للدراسة الميدانية تم استخدام أداة الدراسة المتعلقة بالاستبيان المتكون من مقياس التوافق المهني الذي تم تطويره من قبل (عطوة 2002) والذي يحتوي على سبعة أبعاد ( طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المسؤولين، النمو المهني، الأمن والاستقرار في العمل، إنتاجية العمل)؛ بالإضافة إلى مقياس سلوك العمل الغير منتج ل (سبيكتور 2006)، يشمل بعدين (التنظيم والبعد الشخصي)، ومقياس الاحترق الوظيفي (لماسلاش وجاكسون 1981) والذي يتكون من ثلاثة أبعاد (الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية، والإنجاز الشخصي)؛

ليتم بعدها تحليل البيانات في ضوء ذلك عن طريق مجموعة من الوسائل الإحصائية والمتمثلة في النسب المثوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، معامل ت تست لمعرفة الفروق، و معامل الارتباط بيرسون؛ تم معالجة البيانات عن طريق برنامج (Spss V22).

النتائج:

- 1- ارتفاع مستوى التوافق المهني لدى الممرضات بمركز الكبد بجامعة المنيا مقارنة بمستشفى المنيا للصحة النفسية والإدمان الذين يمثلون نصف ممن لديهم توافق عالي؛
- 2- انخفاض سلوك العمل العكسي لدى الممرضات في مركز الكبد بجامعة المنيا بنسبة (66.2%) مقارنة بمستشفى المنيا للصحة النفسية والإدمان (44.8%)؛
- 3- انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الممرضات العاملات في مركز الكبد بجامعة المنيا بنسبة (68.9%) مقارنة بمستشفى المنيا للصحة النفسية والإدمان بنسبة (50%)؛
- 4- هناك علاقة سلبية بين التوافق المهني للممرضات وسلوك العمل غير المنتج  
( $R = .569$  - \*\* &  $p = .000$ )؛
- 5- هناك علاقة سلبية بين التوافق المهني للممرضات و الاحتراق الوظيفي  
( $R = .574$  - &  $p = .000$ )؛
- 6- توجد علاقة طردية بين سلوك العمل غير المنتج والاحتراق الوظيفي.

ثانيا: تلاي نبيلة، نوردين تاوريت، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الجزائر، العدد 26، 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة- الأم والأطفال- مريم بوعتورة بولاية باتنة على عينة قصدية تمثلت في الزوجة العاملة (القابلة) البالغ عددهم (96) قابلة من أصل (167) من مجتمع الدراسة الأصلي.

أستخدم المنهج الوصفي بالنسبة لهذه الدراسة بغرض جمع البيانات والتحليل، إذ تم استخدام أداة الدراسة الاستبيان من خلال مقياس الاحتراق النفسي (لكريستينا ماسلاش وجاكسون 1981)، ومقياس التوافق المهني من اعداد الباحثين.

حيث تم تحليل البيانات الجمعية من المقياسين من خلال مجموعة من الوسائل الإحصائية والمتضمنة المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ؛ وهذا عن طريق ما يوفره برنامج (Spss v20).

النتائج:

- 1- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة وضعيفة نوعا ما بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.41) عند مستوى الدلالة (0.01)؛
- 2- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومتوسطة بين الإنهاك الانفعالي ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.48) عند مستوى الدلالة (0.01)؛
- 3- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة وضعيفة بين تبدل المشاعر ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.30) عند مستوى الدلالة (0.01)؛
- 4- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة وضعيفة بين نقص الشعور بالإلحاز الشخصي ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.13) عند مستوى الدلالة (0.01).

ثالثا: تلالى نبيلة، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من المشكلة البحثية المتمثلة في العلاقة بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة؛ نوع الفرضية المستخدمة هي فرضية إحصائية هدفها اختبار العلاقة بين المتغيرين، من خلال عمل دراسة ميدانية على عينة تم اختيارها بطريقة قصدية على مجموعة من الزوجات العاملات (القبالات) البالغ عددهم (96) من مجتمع الدراسة الأصلي المتكون من (04) مؤسسات استشفائية هي: المؤسسة الاستشفائية المتخصصة - الأم والأطفال - مريم بوعتورة ولاية باتنة، المؤسسة العمومية الاستشفائية أريس، المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد - طب الأطفال وجراحة الأطفال - الشهيد قرقب بن عمروس بولاية بسكرة، المؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة؛

المنهج المستعمل بالنسبة للدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعنى بجمع البيانات كما وكيفا وتحليلها في ضوء ذلك، تم جمع البيانات الميدانية من خلال أداة الدراسة المتضمنة الاستبيان ويتكون من مقياس الاحتراق الوظيفي لماسلاش وحاكسون، وكذا مقياس التوافق المهني من إعداد الباحثة بناء على مجموعة من الدراسات السابقة؛

تم تحليل البيانات بواسطة مجموعة من الوسائل الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معادلة لوشي لحساب الصدق الظاهري، معامل الارتباط بيرسون؛ وهو ما يوفره برنامج (Spss v20).

النتائج:

- 1- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة و متوسطة بين بعد الإنهاك الانفعالي ودرجة التوافق المهني ، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (- 0.48) عند مستوى الدلالة (0.01)؛
- 2- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين بعد تبدل المشاعر والتوافق المهني، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.30) عند مستوى الدلالة (0.01)؛
- 3- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة و ضعيفة بين بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والتوافق المهني، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.13) عند مستوى الدلالة (0.01)؛
- 4- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة و ضعيفة نوعا ما بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.41) عند مستوى الدلالة (0.01).

رابعا: هدى محمد، الاحتراق المهني والتوافق المهني: علاقته بالكفاءة الذاتية لدى طاقم التمريض الأكاديمي، مجلة التمريض والعلوم الصحية، المجلد 06، العدد 05، 2017.

نوع الفرضية في هذه الدراسة هي فرضية إحصائية الغرض منها ابراز العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والتوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى طاقم التمريض الأكاديمي، عن طريق دراسة ميدانية شملت عينة من أعضاء التدريس البالغ عددهم (61) عضو بكلية التمريض بجامعة المنوفية مصر.

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، أما أداة الدراسة المستعملة لجمع البيانات حول آراء عينة الدراسة أو المبحوثين فشملت مقياس التوافق المهني والاحتراق الوظيفي بالإضافة إلى الكفاءة الذاتية، حيث تم تحليل البيانات عن طريق الأساليب الإحصائية المتكونة من التكرارات، والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذا معامل الارتباط بيرسون، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ، وهو ما يوفره برنامج (Spss v20) في معالجة البيانات وتحليلها؛

النتائج:

- 1- غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي؛
- 2- أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة لديهم أعلى مستوى من التوافق المهني والكفاءة الذاتية بلغت على التوالي (98.4% و 86.9%)؛
- 3- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق الوظيفي والتوافق المهني (-0.042) ولكنها ليست معنوية؛
- 4- عدم وجود ارتباط بين الاحتراق الوظيفي والكفاءة الذاتية.



خامسا: ياسرة محمد، معمر أرحيم، الاحترق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني، مجلة كلية التربية، غزة، المجلد 04، العدد 03، 2007.

نوع الفرضية لهذه الدراسة هي فرضية إحصائية الغرض منها التحقق أو إثبات العلاقة بين الاحترق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي والتوافق المهني لدى عينة عشوائية من المعلمين بمحافظات قطاع غزة المتكونة من (116) معلما ومعلمة من (07) مدارس مختلفة؛

أستعمل المنهج الوصفي للتحقق من العلاقة بين المتغيرات أعلاه، عن طريق دراسة ميدانية شملت أداة الاستبيان المتكون من مقياس للاحترق الوظيفي، مقياس مستوى الأداء، مقياس التوافق المهني من إعداد الباحثين، في سبيل جمع المعلومات حول آراء المبحوثين؛

البرنامج الإحصائي المستخدم لتحليل البيانات تمثل في برنامج (Spss) الذي يوفر مجموعة من الوسائل الإحصائية المتكونة في هذه الدراسة من المتوسطات الحسابية، النسب المئوية، اختبار t test للعينات المستقلة، معامل الارتباط بيرسون؛

#### النتائج:

- 1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحترق الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، نوع المؤسسة التعليمية، مستوى المرحلة التعليمية، سنوات الخدمة، المؤهل الدراسي؛
- 2- وجود علاقة دالة إحصائية بين مستوى الاحترق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.07)؛
- 3- وجود علاقة دالة إحصائية و سلبية بين مستوى الاحترق الوظيفي ومستوى التوافق المهني، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.39).

المطلب الثاني: عرض الدراسات الأجنبية

أولاً: دراسة زهرة كريمي وآخرون، العلاقة بين التوافق المهني والتمكين النفسي والاحترق الوظيفي لدى الممرضات الإيرانيات، مجلة أكتا مود إيران، المجلد 58، العدد، 2020.

نوع الفرضية هي فرضية إحصائية هدفها التحقق من العلاقة بين التوافق المهني والتمكين النفسي وكذا الاحترق الوظيفي، عن طريق دراسة ميدانية لعينة عشوائية من الممرضات العاملات (بشرط خبرة لا تقل عن أربع سنوات) البالغ عددهم (209) مفردة من أصل (600) ممرضة في المستشفيات التعليمية؛

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، أما أداة الدراسة الهادفة لجمع البيانات في سبيل تحليلها تمثلت في الاستبيان لكل من مقياس التوافق المهني (*Dawis and Lofquist*) "لداويس ولوفقيست"، ومقياس ماسلاش للاحترق الوظيفي؛

تم معالجة البيانات من خلال برنامج (Spss v21)، عن طريق مجموعة من الوسائل الإحصائية والمتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية...، ومعامل الارتباط بيرسون بالإضافة إلى الانحدار الخطي؛

النتائج:

- 1- وجود علاقة إيجابية معنوية بين التوافق المهني والتمكين النفسي للممرضات؛
- 2- وجود علاقة سلبية معنوية بين التوافق المهني والاحترق الوظيفي للممرضات؛
- 3- أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن التوافق المهني يفسر (46٪) من تباين التمكين النفسي و (52٪) من تباين الاحترق الوظيفي.

ثانياً: أميلي باولوس، الدور الوسيط للتطابق مع العمل في الارتباط بين صعوبات التنظيم العاطفي والاحترق الوظيفي، أطروحة دكتوراه في علم النفس العيادي، قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم، جامعة مونتريال، 2020.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان تطابق العمل الذاتي يعمل كمعدل في العلاقة بين صعوبات التنظيم العاطفي والإرهاق العاطفي، من خلال دراسة ميدانية شملت عينة عشوائية ل (343) من أصل (420) موظفا يعملون في برنامج حماية الشباب التابع ل (*CIUSSS de l'le de Montréal*) من تقنيي التعليم الخاص، والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين.

أستخدم المنهج الوصفي، وتضمنت أداة الدراسة في الاستبيان ويتعلق بكل من مقياس "مقياس ماسلاش للاحترق الوظيفي بعد ترجمته إلى اللغة الفرنسية؛ ومقياس الصعوبات في تنظيم العاطفة ل (*Gratz and*)

**Roemer.2004** المتكون من (36) عبارة يتم قياس هذه العبارات على مقياس ليكرت ذو خمس اتجاهات يبدأ من 1 "تقريبا أبدا" انتهاء ب 5 "تقريبا دائما"؛ بالإضافة إلى مقياس تناسب دور العمل ل (*May et al. 2004*) ماي وآخرون يتضمن (04) أسئلة يتم قياسها على مقياس ليكرت الخماسي يتراوح من 1 "غير موافق تماما" إلى 5 "موافق تماما"؛ ومقياس العلاقات مع زملاء العمل ل (*May et al. 2003*) الذي يحتوي على (06) عبارات مصنفة على مقياس ليكرت الخماسي، زيادة على ذلك مقياس العلاقات مع الرؤساء ل (*May et al. 2004*) في العمل الذي يحتوي على (10) عبارات؛ ومقياس المعنى من العمل يحتوي على (06) عبارات محملة على مقياس ليكرت الخماسي؛

تم الاستعانة ببرنامج (*Spss v 25*) من أجل تحليل البيانات بواسطة مجموعة من الوسائل الإحصائية في هذه الدراسة وهي كل من: النسب المئوية، التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار ستودنت (*T test*)، معامل الارتباط بيرسون، انحدار المتعدد الهرمي؛

#### النتائج:

- 1- وجود علاقة ايجابية بين صعوبات تنظيم العاطفة والإرهاق العاطفي، حيث أن الموظفين الذين يواجهون صعوبات في تنظيم عواطفهم هم أكثر عرضة للإرهاق العاطفي؛
- 2- توجد علاقة سلبية بين تطابق العمل الذاتي وصعوبات التنظيم العاطفي (-0.33)؛
- 3- توجد علاقة سلبية بين تطابق العمل الذاتي والإرهاق العاطفي (-0.47)؛
- 4- وجود تأثير معدل لتطابق العمل الذاتي في الارتباط بين صعوبات تنظيم العاطفة والإرهاق العاطفي فقط بالنسبة للإناث بخلاف الذكور.

ثالثا: ديفيد لاين ويست، تحليل الاحتراق الوظيفي وتناسب الشخص مع الوظيفة بين مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في ألاباما، أطروحة دكتوراه في التربية والتعليم، جامعة ليرتي، 2018.

سعت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة والفروق بين مديري المدارس الابتدائية (المجموعة الأولى) والمتوسطة (المجموعة الثانية)، والثانوية (المجموعة الثالثة) بالنسبة لمتغير الاحتراق الوظيفي والتوافق الوظيفي، على عينة عشوائية تمثلت في (119) مدير ابتدائية ومتوسطة وثانوية من أصل (1467) مدرسة عامة في ولاية ألاباما، وهذا خلال ربيع العام الدراسي 2017-2018؛

أستخدم المنهج الوصفي، بالإضافة إلى أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان بغرض جمع البيانات من الباحثين، من خلال مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي (1986)، بالإضافة إلى مقياس (*MBI-ES*) ل (*Schwab, Jackson, Maslach, 1986*) المصمم لقياس للاحتراق الوظيفي داخل المدارس من إداريين

ومدرسين تربويين؛ مقياس (*Areas of Worklife Survey*) "مجالات الحياة العملية" تتكون من (28) عبارة و تقيس (06) مؤشرات في بيئة العمل وهي (عبئ العمل، التحكم، المكافأة، المجتمع، الإنصاف، القيم) تم تحديدها على مقياس ليكرت الخماسي؛

بالنسبة للأساليب والمعالجة الإحصائية فقد تضمنت الإحصاء الوصفي (المتوسط، الانحراف المعياري، التباين، النسب المئوية، التكرارات، الرسوم البيانية) اختبار (*Manova*) مانوفا، اختبار التوزيع الطبيعي (*Kolmogorov-Smirnov test*) كلموغروف سمينوف، اختبار (*Box's M*)، معامل الارتباط بيرسون؛ وهذا ما يوفره البرنامج الإحصائي (*Spss*) من معالجة إحصائية؛

### النتائج:

- 1- لا يوجد فرق إحصائي في مستوى أبعاد الاحترق الوظيفي بين المديرين في المستويات الإدارية المختلفة (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية).
- 2- لا يوجد فرق في مستوى ملائمة الشخص للوظيفة من خلال (06) الأبعاد لمجالات الحياة العملية بين المديرين في المستويات الإدارية المختلفة (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية).

رابعاً: سيلويلا أولس، دور رأس المال النفسي ومجالات نموذج الحياة العملية في توقع الاحترق الوظيفي، مذكرة ماجستير في العلوم، كلية الدراسات العليا، جامعة كنتاكي الشرقية، 2017.

تمثلت المشكلة البحثية بالنسبة لهذه الدراسة في أثر التوافق الوظيفي (نموذج الحياة العملية) ورأس المال النفسي في توقع الاحترق الوظيفي، عن طريق دراسة ميدانية لعينة عشوائية من طلاب كلية الدراسات العليا (303) طالب؛

منهج الدراسة هو المنهج الوصفي، وأداة الدراسة هي الاستبيان لجمع البيانات، وهذا يتأتى عن طريق "مقياس ماسلاش" للاحتراق الوظيفي المصمم للعاملين في مجال الرعاية الإنسانية (*MBI-GS*) ذو ثلاثة أبعاد (الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية، والإنجاز الشخصي) يتكون من (16) عبارة على مقياس ذو (07) اتجاهات؛ بالإضافة إلى مقياس مجالات الحياة الوظيفية يتألف من (28) عبارة مقسمة على (06) مؤشرات تم قياسها من خلال مقياس ليكرت الخماسي؛ ومقياس رأس المال النفسي ل (*Luthans. Youssef and Avolio*) (2007) الذي يتكون من (24) عبارة مقسمة على (04) أبعاد، كل بعد يتكون من (06) عبارات يتم قياس العبارات على مقياس ليكرت السداسي؛

بالنسبة للوسائل الإحصائية المستعملة فقد استخدم تحليل الانحدار المتعدد الذي يعتبر أحد مخرجات برنامج (*Spss*) في تحليل البيانات.

النتائج:

- 1- مجالات الحياة الوظيفية التي كان لها تأثير على الاحترق الوظيفي هي كل من (عمى العمل (1.35)، التحكم (B -0.79) ، المكافأة (B -0.80)، القيم (B-0.82)؛
- 2- أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، المرونة) كان لها أثر على الاحترق الوظيفي؛
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدور الوسيط لمجالات الحياة الوظيفية في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحترق الوظيفي.

خامسا: باريسا رايغار، دور تناسب الشخص مع البيئة في جودة عمل الموظف والاحترق الوظيفي: حالة توزيع الطاقة الغربية مازندران ، مجلة البحر المتوسط للعلوم الاجتماعية، المجلد 07، العدد 03، 2016.

هدفت هذه الدراسة للتحقق من العلاقة بين توافق الموظفين مع بيئة العمل وجودة عمل الموظفين ونشوء الاحترق الوظيفي لدى العمال البالغ عددهم (105) موظف من أصل (150) يعملون في شركة توزيع الطاقة (West Mazandaran Power)؛

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي الذي يعنى بجمع البيانات وتحليلها ومن تم تفسيرها في ضوء ذلك، بالنسبة لأداة الدراسة التي تعنى بجمع البيانات فقد تمثلت في الاستبيان المتعلق بمقياس التوافق مع بيئة العمل، التوافق مع الوظيفة، التوافق مع المجموعة، التوافق مع المنظمة، ومقياس جودة عمل الموظف، والاحترق الوظيفي.

ولتحليل البيانات المجموعة أستعمل برنامج (Spss) الذي يوفر مجموعة من الأساليب الإحصائية في هذه الدراسة هي كل من اختبار التوزيع الطبيعي كلموغروف سمينوف، اختبار سيرمان من أجل كشف العلاقة بين المتغيرات؛

النتائج:

- 1- وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين التوافق مع بيئة العمل وجودة العمل (38%)؛
- 2- وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين التوافق مع الوظيفة وجودة العمل (35.3%)؛
- 3- وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين التوافق مع مجموعة العمل وجودة العمل (31.9%)؛
- 4- وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين التوافق مع المنظمة وجودة العمل (32.1%)؛
- 5- وجود علاقة سالبة ومعنوية بين التوافق مع بيئة العمل والاحترق الوظيفي (37.7%)؛
- 6- وجود علاقة سالبة ومعنوية بين التوافق مع الوظيفة والاحترق الوظيفي (37.2%)؛

7- وجود علاقة سالبة ومعنوية بين التوافق مع مجموعة العمل والاحترق الوظيفي (29.2%)؛

8- وجود علاقة سالبة ومعنوية بين التوافق مع المنظمة والاحترق الوظيفي (37.8%).

سادسا: دراسة ستيفن كيرو، ممارسات العمل عالية المشاركة وتناسب الشخص مع المنظمة والاحترق الوظيفي: دراسة عن العاملين في مجال الرعاية الصحية، مجلة إدارة الموارد البشرية، كندا، 2016.

هدفت هذه الدراسة للتحقق من المشكلة البحثية المتمثلة في تأثير ظروف العمل التي تتميز بممارسات عالية المشاركة على الاحترق الوظيفي طويل المدى (بعدي الاحترق العاطفي وتبدد الشخصية) من خلال الدور الوسيط الذي يلعبه متغير تناسب الشخص مع المنظمة في هذه العلاقة، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية خلال فترتين زمنيتين (2008 و 2011)؛ من أصل (1802) موظفا قام (530) موظف بمليء الاستبيان في صيف جويلية (2008)، ومن أصل (1843) موظف قام (507) بالاستجابة وملئ استبيان المسح الثاني، إذ تم القياس لمرتين، حيث وزع الاستبيان الأول في جويلية (2008) والاستبيان الثاني في جويلية (2011).

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، بالنسبة لطريقة جمع البيانات فقد أستعمل الاستبيان كأداة لقياس اتجاهات المبحوثين ويتكون من مقياس ممارسات العمل عالية المشاركة من اعداد الباحث، مقياس (Cable and Judges 1996) "كابل وجودجس" لقياس تناسب قيم الشخص مع المنظمة، مقياس الاحترق الوظيفي (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) "لجاسون وماسلاش"؛

الوسائل الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة تكونت من مؤشرات جودة المطابقة ( $\chi^2$ ) قيمة مربع كاي، ( $RMSEA$ ) جذر متوسط الخطأ التربيعي للتقريب، ( $SRMR$ ) متوسط الجذر القياسي التربيعي المتبقي، ( $CFI$ ) مؤشر الملائمة، ( $TLI$ ) مؤشر تاكر لوييس لمعرفة مدى ملائمة النموذج؛ تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (Mplus V 6.0)؛

#### النتائج:

- 1- ممارسات العمل عالية المشاركة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بتناسب الشخص مع المنظمة (0.76)؛
- 2- لا يوجد هناك تأثير مباشر بين ممارسات العمل عالية المشاركة على الاحترق الوظيفي؛
- 3- هناك تأثير سلبي لتناسب الشخص مع المنظمة مع الاحترق الوظيفي (الاحترق العاطفي -0.33) (تبدد الشخصية -0.36)؛
- 4- يتوسط تناسب الشخص مع المنظمة بشكل كامل العلاقة بين تصورات الموظف عن ممارسات العمل عالية المشاركة والاحترق الوظيفي.

سابعاً: دراسة نعمت الله رحيمي، التوافق المهني مع التمكين النفسي والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سيستان و بلوشستان، مجلة بحوث التعليم الطبي، المجلد 8، العدد 2، ايران، 2016.

المشكلة البحثية لهذه الدراسة هي التعرف على العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والتمكين النفسي والاحترق الوظيفي، من خلال دراسة ميدانية على عينة عشوائية ممثلة في (183) فرد من المجتمع الإحصائي المتكون من أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين سيستان وبلوشستان؛

أستخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وأداة الاستبيان لقياس اتجاهات المبحوثين حول متغيرات الدراسة، وتعلق الأمر بكل من مقياس التوافق المهني والتمكين والاحترق الوظيفي؛

أما الوسائل الإحصائية المستخدمة فكانت كل من المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ، بالإضافة إلى معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة؛ تم تحليل البيانات من خلال برنامج (Spss) أو ما يسمى بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية؛

#### النتائج:

- 1- معاملات الارتباط بين التوافق المهني والتمكين النفسي والاحترق الوظيفي كانت على التوالي (0.673) و (-0.687)؛
- 2- أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن التوافق المهني يمكن أن يتنبأ بنسبة (56.9%) من تباين التمكين النفسي، و (49.6%) من تباين الاحترق الوظيفي.

ثامناً: ميشيل كورين فريدت كاراجر، تأثير مجالات الحياة الوظيفية ورضا التعاطف على الاحترق العاطفي لدى ممرضات الصحة العقلية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علوم في التمريض، جامعة ويسترن أونتاريو، 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الملائمة الوظيفية والرضا عن التعاطف وكذا الاحترق الوظيفي، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية تمثلت في (65) من الممرضات العاملات في الصحة العقلية؛

تم استخدام المنهج الوصفي، أما الأداة المستعملة فهو الاستبيان ويتمثل في "مقياس مجالات الحياة الوظيفية" لصاحبها (Leiter and Maslach 2003) "ليتر وماسلاش" يحتوي على (29) عبارة مقسمة على (06) أبعاد تقع ضمن نطاق بيئة العمل، يتم قياس عبارات الاستبيان من خلال مقياس ليكرت الخماسي؛ بالإضافة إلى مقياس الرضا عن التعاطف الذي يعتبر مقياس فرعي تم جلبه من مقياس جودة الحياة الوظيفية

لصاحبه (Stamm 2010) "ستام"، يتكون هذا المقياس الفرعي من (10) عبارات يتم قياسها على سلم ليكرت السداسي، ومقياس فرعي من مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي هو الإرهاق العاطفي الذي تم استخدامه في هذه الدراسة والذي يحوي على (05) عبارات يتم قياسها على سلم ليكرت ذو (07) اتجاهات؛

بالنسبة للوسائل والمعالجة الاحصائية استخدمت الدراسة البرنامج الإحصائي (Spss v23)، وما يوفره من مخرجات تضمنت الإحصاء الوصفي من متوسط الحسابي، انحراف معياري، نسب مئوية، تكرارات... إلخ، معامل الارتباط بيرسون، اختبار ستودنت ( $t$ )، آنوفا (Anova)، الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة، تحليل الانحدار الخطي البسيط، مقياس ألفا كرونباخ؛

### النتائج:

1- كان هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد مجالات الحياة الوظيفية عبئ العمل (0.48)، التحكم (0.64)، المكافآت (0.70)، التواصل الاجتماعي (0.41)، الإنصاف (0.34)، القيم (0.38) على الرضا عن التعاطف والاحترق العاطفي؛

2- يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية لمجالات الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي (-0.228)؛

3- يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية لمجالات الحياة الوظيفية على الاحتراق العاطفي (1.93)؛

4- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للرضا عن التعاطف على الاحتراق العاطفي (0.121)؛

5- الرضا عن التعاطف يتوسط جزئيًا العلاقة بين تناسب الشخص مع الوظيفة والإرهاق العاطفي.

### المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة

#### أولاً: من حيث الموضوع:

تشابه موضوع دراستنا في الربط المباشر بين متغيري التوافق المهني والاحترق الوظيفي مع بعض الدراسات على وجه التحديد كدراسة: (زهرة كرمي 2020)، (ديفيد لاين ويست 2018)، (تلاي نبيلة ونور الدين تاوريت 2018)، (هدى محمد 2017)، (تلاي نبيلة 2017)، (نعمت الله رحيمي 2016)، (ياسرة محمد و معمر ارحيم 2007).

أما باقي الدراسات فقد اختلفت مع دراستنا هذه من حيث الربط غير المباشر بين كلا المتغيرين، حيث تطرقت باقي الدراسات في طرح الموضوع على متغير وسيط بين التوافق المهني والاحترق الوظيفي كدراسة كل من: دراسة (نعمت الله رحيمي 2016) بعنوان " التوافق المهني مع التمكين النفسي والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سيستان و بلوشستان"؛ دراسة (زهرة كرمي 2016)، بعنوان "العلاقة بين التوافق المهني



والتمكن النفسي والاحتراق الوظيفي لدى الممرضات الإيرانيات"؛ دراسة (هدى محمد 2017) بعنوان "الاحتراق المهني والتوافق المهني: علاقته بالكفاءة الذاتية لدى طاقم التمريض الأكاديمي"؛ (سيلويبا أولس 2017) بعنوان دور رأس المال النفسي ومجالات نموذج الحياة الوظيفية في توقع الاحتراق الوظيفي؛ دراسة (ياسرة محمد، معمر أرحيم 2007) بعنوان "الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني" ... إلخ.

وما يجدر الإشارة إليه أن نموذج الحياة العملية يقصد به موضوع (التوافق المهني)، لأنه يتضمن أبعاد متعلقة بالتوافق المهني في مكان العمل، مثل القيم والتي نعني بها في دراستنا هذه بالبعد الثقافي، وكذلك بعد الإنصاف والمكافأة والذي نعني به في دراستنا بالبعد الاقتصادي، وبعد التواصل الاجتماعي المكافئ للبعد الاجتماعي في دراستنا، وهكذا دواليك مع مختلف الأبعاد الذي يتضمنها متغير نموذج الحياة العملية، والذي يقصد به بيئة العمل التي يعمل ضمن إطارها الموظف.

#### ثانياً: من حيث نوع الفرضية و أهدافها:

نجد من تتبعنا للدراسات السابقة، أن كل الدراسات تشابهت مع دراستنا في استخدام الفرضية الإحصائية والموجهة، ماعدا دراسة (بريسيليا نعومي كوسر 2017) الذي تناول في دراساته فرضية إحصائية غير موجهة بعنوان "تأثير الإشراف السريري على الرضا الوظيفي والإرهاق بين علماء النفس في المدارس".

كما تشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة في أهداف الفرضية المتعلقة بقياس مستوى اجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغير التوافق المهني أو أبعاده، أو قياس الاحتراق الوظيفي أو أبعاده، وكذا قياس العلاقة أو الأثر، والفروق في المتوسطات الحسابية.

على سبيل التحديد نرى أن الدراسات التي ركزت في مضمونها على قياس مستوى التوافق المهني والاحتراق الوظيفي كانت كل من دراسة: (هدى محمد 2017) فقط؛ أما بخصوص الفرضية التي تناولت اختبار العلاقة والأثر فقد تمثلت في دراسة: (أميلي باولوس 2020)، (دراسة زهرة كريمي وآخرون 2020)، (تلاي نبيلة ونوردين تاوريت 2018)، (تلاي نبيلة 2017)، (هدى محمد 2017)، (نعمت الله رحيمي 2016)، (ياسرة محمد و معمر ارحيم 2007)؛ أما بخصوص اختبار الفروق فقد وجد دراستين فقط في هذا المضمون وهي كل من (ديفيد لاين ويست 2018)، (ياسرة محمد و معمر ارحيم 2007).

إلا أن دراستنا هذه تختلف عن الدراسات السابقة الأخرى، في كون دراستنا أملت بجميع الأهداف بالنسبة للفرضيات، فلم تقتصر في التحقق من المستوى (التوافق أو الاحتراق) بمفرده، أو العلاقة والأثر الإحصائي لوحده، أو التحقق من الفروق في استجابات عينة الدراسة وإهمال بقية أهداف الفرضيات الأخرى، وإنما قمنا

بالتحقق من كامل الأهداف بالنسبة للفرضيات من خلال التحقق من المستوى، العلاقة والأثر، والفروق في المتوسطات).

كذلك اختلفنا عن الدراسات السابقة، من حيث أن دراستنا لم تتحقق من نموذج الوساطة كدراسة: (أميلي باولوس 2020) بعنوان "الدور الوسيط لتطابق العمل في الارتباط بين صعوبات التنظيم العاطفي والإرهاق"، (سيلويا أولس 2017) بعنوان "دور رأس المال النفسي ومجالات نموذج الحياة العملية في توقع الإرهاق الوظيفي"، دراسة (ستيفن كيو 2016) بعنوان "ممارسات العمل عالية المشاركة وتناسب الشخص مع المنظمة والاحترق الوظيفي"، (كورين فريدت كاراجر 2016) بعنوان "تأثير مجالات الحياة العملية ورضا التعاطف على الإرهاق العاطفي لدى ممرضات الصحة العقلية"؛ حيث اقتصرنا على متغيرين فقط.

### ثالثا: من حيث المنهج المستخدم

نجد أن جميع الدراسات السابقة قد استخدمت المنهج الوصفي، وبالتالي توافقت دراستنا مع الدراسات السابقة في استخدام هذا المنهج الذي يعنى بتجميع البيانات والمعلومات من مختلف المصادر وتحليلها في ضوء ذلك، من أجل الخروج بتفسيرات تدعم نتائج الدراسة.

### رابعا: من حيث حجم العينة:

من خلال استقراء الدراسات العربية فيما يتعلق بحجم العينة نجد أنها ضمنت عينة صغيرة مثل دراسة: (تلالي نبيلة ونوردين تاوريت 2018) تمثلت في عينة قصدية شملت الزوجة العاملة (القابلة) في مؤسسة الاستشفائية بلغ عددهم (96) قابلة؛ وكذا (دراسة هدى محمد 2017) عينة تكونت من (61) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التمريض بجامعة المنوفية مصر.

ماعداد دراستين عربيتين كان حجم العينة فيهما متوسطا، كدراسة (رشا محمد نجيب 2021)، تضمنت جميع الممرضات العاملات في مستشفى المنية للصحة النفسية والإدمان، ومركز الكبد بجامعة المنيا، حيث بلغ عددهم الإجمالي (130) ممرضة؛ ودراسة (ياسرة محمد ومعمار ارحيم 2007) عينة متكونة من (116) معلما ومعلمة من (07) مدارس مختلفة.

أما الدراسات الأجنبية نجد أن معظمها كبير من حيث حجم العينة، مثل دراسة (زهرة كريمي 2020) عينة عشوائية بسيطة تكونت من (209) من الممرضات العاملات في المستشفيات التعليمية؛ ودراسة (أميلي باولوس 2020) عينة عشوائية تكونت من (343) موظفا يعملون في برنامج حماية الشباب التابع ل (Ciuss de l'le de Montréal) من تقنيي التعليم الخاص والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين؛ وكذا دراسة (سيلويا أولس 2017)، عينة عشوائية تمثلت في طلاب كلية الدراسات العليا تمثلت من (303) طالب؛

ماعدًا دراستين أجنبيتين كان حجم العينة فيهما متوسطًا، ويتعلق الأمر بدراسة كل من (ديفيد لاين ويست 2018) عينة تمثلت في (119) مدير ابتدائية ومتوسطة وثانوية في مدرسة عامة في ولاية ألباما؛ ودراسة (دراسة نعمت الله رحيمي 2016) عينة عشوائية ممثلة في (183) فرد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين سيستان وبلوشستان؛

عامل الجنس بالنسبة لبعض الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني والاحترق الوظيفي كان مركزًا على جنس الإناث من دون الذكور، مثل (رشا محمد نجيب 2021) نجدها حصرت دراستها على المرضات العاملات في مستشفى المنية للصحة النفسية والإدمان؛ (زهرة كريمي 2020) ضمنت دراستها على المرضات الإيرانيات فقط؛ كذلك الأمر بالنسبة لدراسة (تلالي نبيلة ونوردين تاوريت 2018) شملت دراستهم الزوجة العاملة (القابلة) في مؤسسة الاستشفائية المتخصصة-الأم والأطفال؛ (ميشيل كورين فريدت كاراجر 2016) اقتصرت دراستهم على المرضات اللاتي يعملن في الصحة العقلية.

عند إبراز أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة مع دراستنا هذه والتي ربطت بين المتغيرين، نجد أن دراستنا تختلف مع أغلب الدراسات العربية من حيث حجم العينة، وتتفق مع الدراسات الأجنبية من حيث حجم العينة المختارة، والتي تعتبر ذات عدد كبير يفوق (200) مفردة؛ ماعدًا دراستين أجنبيتين تمثلت في دراسة (ديفيد لاين ويست 2018)، وكذا دراسة (نعمت الله رحيمي 2016) حيث تراوح حجم العينة فيها من صغير إلى متوسط.

أما من حيث طبيعة نشاط العينة، فنجد أن دراستنا طبقت على الأساتذة والموظفين في الجامعة، وهو ما توافق مع دراسة كل من (هدى محمد 2017) التي قامت بدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية التمريض بجامعة المنوفية، ودراسة (نعمت الله رحيمي 2016) والذي تناول عينة عشوائية ممثلة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين سيستان وبلوشستان؛ واختلفت دراستنا مع جميع الدراسات الأخرى من حيث طبيعة النشاط وكذا الاختصاص.

#### رابعًا: أدوات جمع البيانات:

نجد أن كل الدراسات استخدمت أداة الاستبيان في الحصول على بيانات عن اتجاهات عينة الدراسة؛ كما ركزوا على مجالات محددة لقياس التوافق والاحترق الوظيفي، على سبيل المثال دراسة (رشا محمد نجيب 2021) حددت في مقياسها على (07) أبعاد لقياس التوافق المهني وهي (طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المسؤولين، النمو المهني، الأمن والاستقرار في العمل، إنتاجية العمل)، أما بخصوص

الاحترق الوظيفي فقد تناولت (03) أبعاد لجاكسون وماسلاش وهي (الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية، والإنجاز الشخصي).

و (دراسة تلاي نبيلة 2016) التي حددت (03) أبعاد بالنسبة للتوافق المهني تضمنت (البعد الذاتي، البعد التنظيمي، البعد الاجتماعي)، أما بالنسبة للاحتراق الوظيفي فقد اكتفت ب (03) أبعاد تمثلت في (الإرهاق الانفعالي، تبدل المشاعر، ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي).

أما دراسة (ياسرة محمد ومعمر ارحيم 2007)، فقد استخدمت في دراسته مقياس (عبد الله عبد المنعم 1993) فيما يتعلق بالتوافق المهني، الذي يتألف من (48) عبارة يقيس (04) أبعاد وهي (طبيعة العمل والظروف المحيطة، الإدارة المدرسية والمشرفين، الزملاء، السمات الشخصية والنفسية)؛ وكذا الاحتراق الوظيفي الذي تضمن نفس الأبعاد سابقة الذكر.

وفيما يتعلق بالدراسات الأجنبية نجد من بين الدراسات (زهرة كرمي 2020) التي تناولت بعدين أساسيين لصاحبهما داويس ولوفكيست (الرضا الوظيفي والإرضاء) لقياس التوافق المهني، ومقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي؛ أما دراسة (ديفيد لاين ويست 2018) فقد حدد (06) مؤشرات في العمل وهي (عبء العمل، التحكم، المكافأة، المجتمع، الإنصاف، القيم)، أما الاحتراق الوظيفي فقد اعتمد على مقياس ماسلاش؛ ودراسة (ستيفن كيرو 2016) الذي ركز في دراسة التوافق المهني على البعد القيمي الذي يمثل تناسب قيم الشخص مع قيم المنظمة، ومقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي.

وبالتالي من كل ما سبق يتضح أن دراستنا اختلفت مع الدراسات السابقة في طبيعة المؤشرات أو الأبعاد التي نقيس بها التوافق المهني، حيث لم يتم الاكتفاء ببعد واحد في هذه الدراسة، أو بعض الأبعاد وإغفال الأبعاد الأخرى، وإنما تم إجمالها وحصر مؤشراتنا في (05) أبعاد أساسية اهتمت بكل جوانب ونواحي بيئة العمل؛ وتشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة في استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي والذي تم التعديل فيه بما يتواءم مع طبيعة الدراسة.

#### خامسا: من حيث المعالجة الإحصائية:

يتبين أن جل الدراسات اعتمدت في معالجتها الإحصائية على الإحصاء الوصفي بما يتضمنه من متوسط حسابي، وانحراف معياري، وكذا تكرارات، ونسب مئوية وغيرها، بالإضافة إلى تركيزهم على معامل الارتباط بيرسون الذي يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وكذا معامل الثبات ألفا كرونباخ كأهم اختبار يوضح مدى صلاحية المقياس وثباته؛ بالإضافة إلى معالجات إحصائية أخرى كدراسة (رشا محمد نجيب 2021)، و (ياسرة محمد ومعمر ارحيم 2007) اللذان استخدمتا معامل (t) تست لمعرفة الفروق، و (تلاي نبيلة 2017) التي

ضمنت معادلة لوشي في دراستها لحساب الصدق الظاهري، ودراسة (أميلي باولوس 2020)، و(سيلويا أولس 2017) اللذان أضافا إلى ما سبق اختبار الانحدار المتعدد الهرمي، و(ديفيد لاين ويست 2018) الذي قام باختبار (Manova) مانوفا، والتوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov test) كلموغروف سمينوف، واختبار (Box's M)، أما (ميشيل كورين فريدت كاراجر 2016) قام باختبار (Anova) آنوفا، بالإضافة إلى الانحدار المتعدد، وتحليل الانحدار الخطي البسيط.

وما يجب الإشارة إليه، أن كل الدراسات السابقة استخدمت برنامج (SPSS) في المعالجة الإحصائية للبيانات، ماعدا بعض الدراسات التي قامت باستخدام برامج مغايرة مثل دراسة (ستيفن كيرو 2017) الذي قام باستخدام برنامج (Mplus V 6.0) المتعلق بالدراسات المتعددة المتغيرات وذلك في سبيل استخراج مجموعة من الوسائل الإحصائية والمتمثلة في: مؤشرات جودة المطابقة ( $\chi^2$ ) قيمة مربع كاي، (RMSEA)، جذر متوسط الخطأ التربيعي للتقريب، (SRMR) متوسط الجذر القياسي التربيعي المتبقي، (CFI) مؤشر الملائمة، (TLI) مؤشر تاكر لويس لمعرفة مدى ملائمة النموذج.

وبالتالي من خلال ما سبق شرحه من تفصيل فيما يخص المعالجة الإحصائية والوسائل الإحصائية التي استخدمت في الدراسات السابقة، نقول أن دراستنا من حيث سياق التشابه والاختلاف، تشابهت مع كل الدراسات تقريبا فيما يخص استخدام الوسائل الإحصائية العامة والمتمثلة في الإحصاء الوصفي، معامل الارتباط بيرسون بالتحديد، ومعامل الانحدار الخطي البسيط الذي يستهدف التأثير الإحصائي للمتغير المستقل على المتغير التابع، بما لا ننسى اختبار ألفا كرونباخ المتعلق بثبات الدراسة ومدى صلاحية المقياس الذي نستخدمه في تعميم النتائج، ناهيك عن اختبار (T) تست واختبار آنوفا الذي يعنى بقياس الفروق في استجابات عينة الدراسة حول متغيري التوافق المهني والاحتراق الوظيفي.

واختلفت دراستنا مع بعض الدراسات السابقة الأخرى، من حيث البرامج المستخدمة والمخرجات الإحصائية المنبثقة عنها كمؤشرات المطابقة وتحليل المسار وغيرها، على سبيل المثال دراسة (ستيفن كيرو 2017) إذ قام باستخدام برنامج (Mplus V 6.0) الذي يستخدم في المعالجات الإحصائية المتعددة المتغيرات ويستعمل في تحليلات أو معالجات إحصائية أكثر دقة وموثوقية، بخلاف دراستنا هذه المتمثلة في الربط بين متغيرين فقط.

المبحث الثاني: عرض الدراسات المتعلقة بمتغير التوافق المهني

سنخصص هذا المبحث للدراسات المتعلقة بالتوافق المهني، حيث قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مطالب، مطلب أول للدراسات العربية، ومطلب ثاني نذكر فيه الدراسات الأجنبية، في المطلب الثالث والأخير سنناقش فيه الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني من حيث أوجه التشابه والاختلاف.

المطلب الأول: الدراسات العربية

أولاً: لامية بويدي، علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، مجلة العلوم النفسية والتربوية دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 3، العدد 5، 2019.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، من خلال عينة عشوائية تضمنت (71) أستاذ جامعيًا من أصل (118) أستاذًا دائمًا يعملون بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية على مستوى جامعة الوادي، وهذا خلال شهر أكتوبر سنة (2017)، بمعدل استجابة (64) أستاذ، أي الذين قاموا بالرد على استبيان الدراسة؛

المنهج الوصفي هو المستخدم في هذه الدراسة، أما وسيلة جمع البيانات فكانت أداة الاستبيان المصممة من قبل الباحثة، والمتضمنة مقياس لجودة بيئة العمل ذوا (35) عبارة مقسمة على (03) أبعاد وهي ظروف العمل الفيزيائية (17) عبارة، جودة الاتصال (12) عبارة، جودة الحوافز (06) عبارات؛ بالإضافة إلى مقياس التوافق المهني والمتكون من (20) عبارة مصنفة على (05) أبعاد، ومنه المجموع الكلي للاستبيان كاملاً هو (55) عبارة يتم قياسها من خلال مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 5 "موافق بشدة" إلى 1 "معارض بشدة"؛

الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات هي كل من الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري)، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون، وهو ما يوفره برنامج (Spss v 20) من مخرجات سابقة للتحليل.

النتائج:

1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين (0.678)؛

2- تتسم عناصر بيئة العمل الجامعية بالجودة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، حيث أظهرت المتوسطات الحسابية مستوى "مرتفع".

3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين جودة بيئة العمل المادية والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين (0.553)؛

4- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين جودة الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين؛

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين جودة الحوافز والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين (0.586).

ثانيا: دراسة مفدي المومني، مستوى التوافق المهني في كلية إربد الجامعية، دراسات التعليم الدولي، المجلد 11، العدد 6، 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مستوى التوافق المهني في كلية إربد الجامعية لعينة عشوائية من الموظفين البالغ عددهم (121) موظفا من المجتمع الأصلي والذي يبلغ (141) موظفا؛

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، أما الاستبيان فقد كان أداة هذه الدراسة الهادفة إلى جمع البيانات من عينة الدراسة في سبيل قياس اتجاهاتهم حول موضوع التوافق المهني، تم تطوير المقياس من قبل الباحث والذي يتكون من (36) فقرة موزعة على أربعة أبعاد (واقع مناخ العمل، الدخل المادي، العلاقة بزملاء العمل، العلاقة مع الإدارة)؛

الأساليب الإحصائية المستعملة هي كل من المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التكرارات والنسب المئوية، اختبار (*Tow Way Anova*)؛ تم تحليل الأساليب الإحصائية سابقة الذكر من خلال برنامج (*Spss*)؛

النتائج:

1- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني العام بجميع أبعاده في كلية إربد الجامعية كان متوسط وبالترتيب (واقع مناخ العمل، الدخل المادي، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الإدارة)؛

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء عينة الدراسة على جميع أبعاد التوافق المهني وعلى كل منها مجتمعة بسبب متغير الجنس ولصالح الذكور؛

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء عينة الدراسة على جميع أبعاد التوافق المهني وعلى كل منها مجتمعة بسبب متغير سنوات الخبرة ولصالح الموظفين الذين لديهم سنوات خبرة (10 سنوات فأكثر)؛

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء عينة الدراسة على جميع أبعاد التوافق المهني وعلى كل منها مجتمعة نتيجة التفاعل بين متغيرات الجنس والخبرة.

ثالثاً: دراسة بوعزيز محمد، مدى إسهامات الممارسات الترويجية الرياضية على بعض المتغيرات النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، أطروحة دكتوراه، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017.

كان الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على مدى إسهامات الممارسات الترويجية على بعض المتغيرات النفسية (الضغوط النفسية، القلق) وعلاقتها بالتوافق المهني لدى (30) أستاذ؛ تم تقسيمهم إلى مجموعتين مجموعة تجريبية تكونت من (10) أساتذة، ومجموعة البحث الأساسية (ضابطة) تكونت من (20) أستاذ، اختبروا بطريقة عشوائية في (05) متوسطات من المجتمع الأصلي البالغ عددهم (61) أستاذ؛

بالنسبة للمنهج المستخدم فهو المنهج التحريبي، أما أداة الدراسة فقد احتوت الاستبيان من خلال مقياسين الأول يتعلق بمقياس الضغوط المهنية والذي يحتوي على (04) أبعاد (التوتر، القلق، الاكتئاب، الضغوط النفسية)، ومقياس ثاني يتعلق بالحلول المتخذة (الحلول المقترحة عند التعرض لهذه المواقف) ويتكون من (04) أبعاد (بعد الترويج والممارسة الرياضية، بعد العادات والعقائد، التدخلات الطبية، الدور الاجتماعي والثقافي)، ومقياس ثالث وهو التوافق المهني، يتضمن (58) عبارة مقسمة على (05) أبعاد وهي: طبيعة وظروف العمل، علاقة الأستاذ بالتلاميذ، علاقة الأستاذ مع الزملاء، علاقة الأستاذ مع الإدارة، الحوافز (الراتب والترقية)، تم تحميل الإجابات على سلم ليكرت الخماسي؛

استخدمت الوسائل الإحصائية التالية في سبيل تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان، ويتعلق الأمر بكل من اختبار التوزيع الطبيعي للعينات، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الثبات ألفا كرونباخ، طريقة التجزئة النصفية (سبيرمان)، معامل الارتباط بيرسون، اختبار مان ويتني للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي العمر الزمني للمجموعتين الضابطة والتجريبية، اختبار ويلكسون لعينتين مرتبطتين، معامل إيتا؛ وهو ما يوفره برنامج (Spss v22) من مخرجات سابقة الذكر أو وسائل إحصائية؛

#### النتائج:

1- تتميز العينة الضابطة والتجريبية في القياس القبلي بضغوط نفسية وقلق مرتفع ودرجة توافق مهني منخفضة، أما القياس البعدي فالعينة التجريبية تتميز بضغوط نفسية وقلق منخفض وتوافق مهني مرتفع عكس العينة الضابطة التي تتميز بضغوط نفسية وقلق مرتفع ودرجة توافق مهني منخفضة.



- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الضغوط النفسية، القلق، التوافق المهني لنتائج الاختبارات القبلي والبعدي في العينة التجريبية لصالح الاختبارات البعدي.
- 3- توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الضغوط النفسية، القلق، درجة التوافق المهني لنتائج الاختبارات البعدي للعينة التجريبية والضابطة لصالح العينة التجريبية.
- 4- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين (الضغوط النفسية، القلق) والتوافق المهني لدى العينة التجريبية والعينة الضابطة.
- 5- للبرنامج الترويجي الرياضي المقترح تأثير كبير في التخفيف من الضغوط النفسية والقلق والرفع من درجة التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

رابعا: دراسة حديبي سمير، التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية والمهنية والاجتماعية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، مجلد ج، العدد 10، 2017.

ابتغت هذه الدراسة التحقق من المشكلة البحثية المتأتمية من وجود فروق ذات دلالة إحصائية من عدمه في التوافق المهني لدى العمال، من خلال عينة عشوائية بطريقة قصدية اعتمادا على عينتين مستقلتين، العينة الأولى اشتملت على العمال المستهدفين للحوادث المهنية والذين بلغ عددهم (89) فردا، أما العينة الثانية تضمنت العمال الغير المستهدفين للحوادث المهنية والبالغ عددهم (90) فرد، بمؤسسة سوناريك بدائرة فرجيوه ولاية ميلة؛ اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي، أما الاستبيان فقد كان أداة الدراسة لجمع البيانات من المبحوثين، حيث تم تصميم الاستبيان من طرف الباحث في قياس التوافق المهني المكون من (70) عبارة، موزعة على (07) محاور هي: الصراع النفسي أثناء العمل، الاستعداد للعمل، الأجر، الظروف الفيزيائية، طبيعة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المشرفين؛

عولجت البيانات عن طريق برنامج (Spss v20) الذي يوفر مجموعة من المخرجات أو الوسائل الاحصائية المستعملة لتحليل البيانات في هذه الدراسة هي كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، (T test) لاختبار الفروق لعينتين مستقلتين، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل (Skewness) سكيونس للتواء بغرض التأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات، معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين كل بند والمعدل الكلي للمحور التابع له؛

النتائج:

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية (لصالح المستهدفين للحوادث المهنية)؛

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية تعزى للبعد النفسي (الصراع النفسي أثناء العمل، الاستعداد للعمل)، البعد المهني (عامل الأجر، الظروف الفيزيائية، طبيعة العمل)، البعد الاجتماعي (العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المشرفين) لصالح المستهدفين للحوادث المهنية.

خامسا: رغداء علي نعيمة، الإحساس بالمضايقة وعلاقته بمستوى التوافق المهني لدى عينة من العاملين في مديرية التربية في دمشق، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، مجلد 11، العدد 2، 2017.

تعلقت المشكلة البحثية لهذه الدراسة بمعرفة العلاقة بين الإحساس بالمضايقة والتوافق المهني لدى عينة عشوائية منتظمة والبالغ عددهم (144) من أصل (760) عاملا؛ حيث أجريت الدراسة على مجموعة واحدة تمثلت في العاملين بمديرية التربية في دمشق؛

تمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي، في حين تضمنت أداة الدراسة الاستبيان في قياس اتجاهات الباحثين حول مقياس الإحساس بالمضايقة ل (Guy Notelaers and Helge Hoel) "هيجل هول ووغاي نوتليرز"، يبلغ عدد عبارات المقياس المستخدم في الدراسة (31) عبارة تم احتسابها على مقياس ليكرت الخماسي؛ ومقياس التوافق المهني المصمم بناء على دراسات سابقة ويتكون هذا المقياس من (40) عبارة يتم احتسابها أيضا على مقياس ليكرت الخماسي؛

بخصوص المعالجة الإحصائية لهذه الدراسة أستعمل البرنامج الإحصائي (Spss) من أجل توفير مخرجات إحصائية وهي كل من الإحصاء الوصفي بما يحتويه من نسب مئوية، متوسط الحسابي، انحراف المعياري... إلخ، ألفا كرونباخ، (T test) لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية، معامل الارتباط بيرسون للتحقق من العلاقة، معادلة سييرمان براون؛

#### النتائج:

- 1- لا توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الإحساس بالمضايقة وبين التوافق المهني.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بالإحساس بالمضايقة وفقا لمتغير الجنس لصالح جنس الذكور.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بالإحساس بالمضايقة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح العمال الغير متزوجين.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بالتوافق المهني وفقا لمتغير الجنس لصالح العاملات الإناث؛

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بالتوافق المهني وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

سادسا: دراسة وسام عداد، الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مديري التعليم المتوسط والثانوي-دراسة ميدانية بولاية أم البواقي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 5، 2016.

الغرض من هذه الدراسة هو التحقق من مستوى الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة عشوائية مكونة من (111) من مديري التعليم المتوسط والثانوي بولاية أم البواقي؛ إذ أجريت هذه الدراسة على مجموعتين (مقارنة بين مديري التعليم المتوسط والثانوي في مستوى الأمراض المهنية والتوافق).

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، أما الأداة المستعملة لجمع البيانات فقد احتوت الاستبيان، من خلال مقياسي الأمراض المهنية والتوافق المهني من اعداد الباحثة؛ مقياس التوافق المهني يتكون من (50) عبارة متضمنة (05) محاور، تم تحميلها على سلم درجات مكون من (03) استجابات (نعم)، (أبدا)، (أحيانا)؛

بعدها تم معالجة البيانات المحصلة من المبحوثين عن طريق برنامج (Spss v16) والمتضمن مجموعة من الأساليب الاحصائية تكونت من معامل الارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التباين، اختبار (T test)؛

#### النتائج:

- 1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين الأقل سنا والأكثر سنا في مستوى الأمراض المهنية؛
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين الأقل خبرة والأكثر خبرة في مستوى الأمراض المهنية؛
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المتوسط والثانوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مستوى الأمراض المهنية؛
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين الأقل سنا والأكثر سنا في مستوى التوافق المهني؛
- 5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المتوسط والثانوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مستوى التوافق المهني؛

6- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين الأمراض المهنية والتوافق المهني لدى مديري التعليم المتوسط والثانوي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.732) عند مستوى الدلالة (0.01).

سابعا: دراسة بدرية محمد يوسف الرواحية، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، السعودية، 2016.

هدفت هذه الدراسة للتحقق من المشكلة البحثية المتمثلة في التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين والبالغ عددهم (620) موظفا وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، والذين يشكلون ما نسبته (33%) من مجتمع الدراسة؛

استعملت الدراسة المنهج الوصفي، أما بالنسبة للأداة فقد تم اتخاذ الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات من خلال مقياس التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة من اعداد الطالبة، يتكون مقياس التوافق المهني من (05) أبعاد هي الأداء التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، تقيس (59) عبارة على مقياس ذو (04) اتجاهات: "ينطبق تماما"، "ينطبق غالبا"، "ينطبق أحيانا"، "لا ينطبق إطلاقا"؛

أستخدم للتحليل الاحصائي مجموعة من الوسائل الاحصائية شملت كل من المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، النسب المئوية، والتكرارات، معامل الثبات ألفا كرونباخ، تحليل التباين الثنائي، اختبار (T test) للعينات المستقلة، معامل الارتباط بيرسون؛ عن طريق برنامج (Spss)؛

### النتائج:

- 1- بلغ مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة بدرجة مرتفعة؛
- 2- بلغ مستوى الفعالية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة بدرجة مرتفعة؛
- 3- وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة؛
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من 15 سنة؛
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفعالية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفعالية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أكثر من 15 سنة.

ثامنا: دراسة ضلال محمود حليوي، دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني، أطروحة دكتوراه، جامعة حلب، سوريا، 2014.

الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على دور المشكلات النفسية والاجتماعية لدى الموظفين في جامعة حلب، وكذا التحقق من مستوى توافقهم المهني، والتعرف على دور المشكلات النفسية والاجتماعية على التوافق المهني لدى عينة عشوائية من الموظفين والبالغ عددهم (385) موظفا وموظفة يعملون في جامعة حلب من أصل (3456)؛

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، أما بالنسبة لأداة الدراسة فقد تم الاستعانة بالاستبيان لجمع البيانات من الباحثين حول اتجاهاتهم، ويتعلق الأمر بكل من مقياس المشكلات النفسية، ومقياس للمشكلات الاجتماعية من إعداد الباحثة، وأخيرا مقياس التوافق المهني استنادا إلى دراسات سابقة، ويتكون من (37) عبارة، موزعة على أبعاد كظروف العمل، العلاقة مع الزملاء والإدارة، الإنتاجية، قيمة العمل، ضمانات العمل؛ تم تضمين الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي؛

الوسائل الإحصائية المستعملة تمثلت في الاحصاء الوصفي، اختبار ( $T test$ ) واختبار ( $Anova$ )، اختبار الانحدار المتعدد؛ عن طريق برنامج ( $Spss v18$ )؛

#### النتائج:

- 1- تتمتع عينة البحث بمستوى توافق مهني متوسط نسبياً، إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس التوافق المهني (3.477)، وانحراف معياري (0.471)؛
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقلق في التوافق المهني؛
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاكتئاب في التوافق المهني؛
- 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للغضب في التوافق المهني؛
- 5- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشعور بالذنب في التوافق المهني؛
- 6- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للوحدة النفسية في التوافق المهني؛
- 7- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعنف الأسري في التوافق المهني؛
- 8- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدمان الانترنت في التوافق المهني؛
- 9- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأخر سن الزواج في التوافق المهني؛

10- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للضحيج في التوافق المهني.

تاسعا: برزوان حسيبة، فعالية برنامج علاجي سلوكي معرفي للتخفيف من الضغط المهني وتنمية أساليب المواجهة الفعالة لتحقيق التوافق النفسي لدى الشرطي الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2013.

سعت هذه الدراسة للتحقق من الفروق في الضغط المهني وأبعاد المواجهة والتوافق النفسي قبل وبعد إجراء تجربة على عينة عشوائية من أفراد الشرطة تمثلت في (25) فرد شرطة من جنس الذكور؛

المنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج التجريبي، بناء على دور الباحث في دراسته للتخفيف (التحكم) من حدة الضغط النفسي لدى عينة من أفراد الشرطة عن طريق برنامج علاجي ومعرفة آثاره قبل العلاج وبعده؛ أما طبيعة القياس فلمرتين واحدة قبل برنامج العلاج والأخرى بعد التجربة؛

تضمنت أداة الدراسة المقابلة والاستبيان المتمثل في مقياس الضغوط المهنية ل ( *Davis et al* 1997) "دافيس وآخرون" الذي يتكون من (20) عبارة، ومقياس استراتيجيات المواجهة الذي تم تصميمه من طرف ( *Lazerus and Folkman* 1988) "لازاروس وفولكمان" المكون (50) عبارة مقسمة على (08) أساليب للمواجهة؛ بالإضافة إلى مقياس التوافق النفسي المجمع من دراسات سابقة والمتكون من (80) عبارة مقسمة على (04) محاور؛ وأخيرا مقياس الوسائل العلاجية المستخدمة في التخفيف من أعراض الضغط المهني؛

بالنسبة للأساليب الاحصائية المستعملة شملت كل من المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار ( *T* *test*) لمعرفة الفروق في متوسطات القياس القبلي والبعدي، معامل الارتباط بيرسون، معامل سيريمان براون؛

النتائج:

- 1- يوجد فروق في متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية في القياس القبلي ومتوسطات درجات نفس المجموعة في القياس البعدي على مقياس أعراض الضغط المهني لصالح القياس القبلي؛
- 2- يوجد فروق في متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية في القياس القبلي ومتوسطات درجات نفس المجموعة في القياس البعدي على مقياس أبعاد المواجهة لصالح القياس البعدي؛
- 3- يوجد فروق في متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية في القياس القبلي ومتوسطات درجات نفس المجموعة في القياس البعدي على مقياس أبعاد التوافق النفسي لصالح القياس البعدي.

عاشرا: مكناسي محمد، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

حاولت هذه الدراسة التعرف على المشكلة البحثية المتضمنة العلاقة بين متغير التوافق المهني والضغط المهنية لدى أعوان المؤسسة العقابية البالغ عددهم بشكل إجمالي (176) عون منقوصا منها بعض الأعوان الذين كانوا في عطلة أو تريض وعددهم (15) عون؛ أي أن العينة التي استجابت للدراسة بشكل كامل هم (161) عون في المؤسسة العقابية بقسنطينة في ربيع 2007؛

اعتمد المنهج الوصفي بالنسبة لهذه الدراسة كمنهج في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها في ضوء ذلك؛ بالإضافة إلى استعمال الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات تم تصميمه بناء على دراسات سابقة، وتناول مقياس التوافق المهني (38) عبارة ويتضمن (10) مؤشرات وهي (الأمن الوظيفي، طبيعة الإشراف، الإنجازات الوظيفية، مسؤوليات العمل، ظروف العمل، التطور والنمو الوظيفي، الجوانب الشخصية والاجتماعية، الاعتراف والتقدير، العلاقات مع الزملاء والرؤساء، أنظمة وإجراءات العمل)؛ ومقياس ضغوط العمل يتكون من (33) عبارة ويحوي (03) مؤشرات (الأعراض الجسدية، النفسية، السلوكية) تم قياسها على سلم ليكرت الخماسي؛ تمت معالجة البيانات إحصائيا عن طريق برنامج (Spss) وما يوفره من احصاء وصفي، معامل الارتباط بيرسون؛

#### النتائج:

- 1- وجود علاقة ارتباط سالبة بين أبعاد التوافق المهني وضغوط العمل.
- 2- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين التوافق المهني ومتغير السن والخبرة.
- 3- لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية بين ضغوط العمل ومتغير السن والخبرة.

إحدى عشر: بوعطيط سفيان، طبيعة الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال سيتيل عنابة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

الهدف من هذه الدراسة هو اختبار العلاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني لعينة عشوائية من العمال تمثلت في (80) عاملا من أصل (166) عاملا في مصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال سيتيل بعنابة في ربيع 2007؛

المنهج المتبع هو المنهج الوصفي، كما أن أداة الدراسة المستخدمة هي أداة الاستبيان وتتكون من مقياس التوافق المهني الذي يحتوي (30) عبارة مقسمة على (10) أبعاد وهي (الرضا عن إنجازات الوظيفة، التقدير، مسؤوليات العمل، التقدم والنمو الوظيفي، أنظمة وإجراءات العمل، الإشراف، ملائمة ظروف العمل، الجوانب الشخصية والاجتماعية، ضمانات الوظيفة، العلاقات مع الرؤساء والزملاء)، كل بعد يتكون من (03) عبارات؛

مقياس الإشراف يتكون من (10) عبارات سالبة، الإشراف الغير مباشر يتمثل في (10) عبارات إيجابية؛ يتكون الاستبيان ككل من مجموع (50) عبارة يتم قياسها على مقياس ليكرت الخماسي ذو (05) اتجاهات؛

بخصوص الأساليب الاحصائية فقد أستخدم الإحصاء الوصفي وما يتضمنه من (نسب مئوية، تكرارات، متوسط الحسابي، انحراف المعياري، درجة المعيارية)، بالإضافة إلى معامل الارتباط بيرسون، و اختبار تصحيح ياتس.

### النتائج:

- 1- توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني لدى العمال (0.30)؛
- 2- توجد علاقة إيجابية بين نمط الإشراف الغير مباشر والتوافق المهني للعمال (0.14)؛
- 3- توجد علاقة سلبية بين نمط الإشراف المباشر والتوافق المهني للعمال (0.04)؛
- 4- لا تؤثر الخصائص الديموغرافية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الأقدمية) على التوافق المهني للعمال.

### المطلب الثاني: عرض الدراسات الأجنبية

أولاً: حياة علي، التوافق مع العمل بين الممرضات الوافدات والمحليات في الكويت: تحليل مقارنة باستخدام نموذج موارد الوظيفة، أطروحة دكتوراه، جامعة ستيرلنغ، اسكتلندا، 2018.

الغرض الأساسي لهذه الدراسة هو التحقق من العلاقة بين متطلبات العمل، وموارد العمل، والاحتراق الوظيفي، والمشاركة، والتوافق مع العمل بين الممرضات الوافدات؛ بالنسبة للدراسة النوعية تم أخذ عينات غير احتمالية تمثلت في (25) ممرضة من (05) مستشفيات عامة في الكويت تم تضمينهم في هذه الدراسة؛ أما بالنسبة للدراسة الكمية فقد تضمنت (537) ممرضة؛

أستخدم المنهج الوصفي بالنسبة لهذه الدراسة، والاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، ويتعلق الأمر بقياس كل من المتغيرات المستقلة والتابعة والوسيط:

### 1- المتغيرات المستقلة

1-1 "مقياس متطلبات الوظيفة: ل (Karasek et all 1998) "كاراسك" ويحتوي على (09) عناصر،

تم قياسه على سلم ليكرت المتضمن (04) درجات؛

2-1 "مقياس متطلبات إعاقة الوظيفة: (Job hindrance demands) لصاحبه (Van

veldhoven et al .2002) "فان فيلدوهوفن" يتكون من بعدين الأول الحمل العاطفي (07)



عناصر، والثاني التغيير في المهام وموارد الوظيفة (05) عناصر، تم قياسهما على سلم ليكرت المتكون من (04) درجات؛

3-1 "مقياس موارد الوظيفة: ل (Van veldhoven et al. 2002) "فان فيلدهوفن" ويتكون من جوانب هي: الاستقلالية (11) عنصر، العلاقات مع الزملاء (09) عناصر تم قياسهما على سلم ليكرت المتكون من (04) درجات؛

4-1 "مقياس دعم المشرف: ل (Karasek et al.1998) يتمثل في (05) عناصر، يتم احتساب الردود بالنسبة لهذا المقياس على سلم ليكرت الرباعي؛

5-1 "الموارد الشخصية: ل (Martin and Rubin 1995) "مارتين وروين" يحوي على (12) عنصر، يتم احتسابه على سلم مكون من (06) درجات".

## 2- متغيرات تابعة:

1-2 "مقياس التوافق المهني: ل (Black and Stephens 1989) "بلاك وستيفن"، تم قياس هذا المتغير من خلال (03) عناصر ضمن سلم يحوي على (07) درجات".

## 3- المتغيرات الوسيطة:

1-3 "مقياس الاحتراق الوظيفي: متكون من (08) عناصر، مستوردة من مقياس

( Oldenburg Burnout Inventory 2001) "أودنبرغ"، ( Demerouti et al 2010 )

"ديموروتي"، (Halbesleben and Demerouti 2005)، تضمن هذا المقياس سلم ليكرت الرباعي.

2-3 مقياس المشاركة: (Schaufeli and Bakker 2003) "شيفولي وبكر" يحتوي على (09) عناصر، تم تضمينها على سلم ليكرت السباعي".

## النتائج:

1- يختلف تصور متطلبات العمل والموارد بين الممرضات الكويتيات والوافدين.

2- ترتبط مطالب العمل بالاحترق الوظيفي.

3- ترتبط موارد الوظيفة بالمشاركة.

4- يرتبط تصور موارد الوظيفة بالتوافق مع العمل.

5- النتائج المتعلقة بالعمل مرتبطة بالتوافق مع العمل.

6- يتم التوافق مع العمل بوساطة الاحتراق الوظيفي والمشاركة.

ثانيا: دراسة ماكماهان إيلين هاتشسون، العلاقة بين الرضا الوظيفي والثبات الوظيفي لكلية التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، جامعة كنتاكي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2017.

سعت الدراسة للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي بجميع أبعاده وعلاقته بالالتزام التنظيمي والاحتراق الوظيفي، حيث من أصل (576) عضو هيئة تدريس في إحدى جامعات كنتاكي الإقليمية استجاب للاستبيان المرسل (206) عضو تدريس من أعضاء هيئة التدريس في دور رئيس قسم، وإداري، أساتذة يعملون بدوام كامل (148) وجزئي (58) في فصل ربيع (2017)؛

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، أما أداة الدراسة لجمع البيانات فقد أستعمل الاستبيان ويتمثل في مقياس "الرضا الوظيفي ل (Spector 1985) "سيكتور" الذي يحتوي على (36) عبارة مقسمة على (09) مؤشرات تتمثل في: مؤشر الأجور والتعويضات المتكون من (04) عبارات، مؤشر الترقية الذي يتكون هو الآخر من (04) عبارات، ومؤشر الإشراف الإداري يتضمن (40) عبارات، ومؤشر المزايا الإضافية المتمثل في (04) عناصر، مؤشر المكافآت المشروطة (04) عبارات، أعباء العمل (04) عبارات، العلاقة مع زملاء العمل (04) عبارات، طبيعة العمل (04) عناصر، الاتصالات (04) عبارات، يتم احتساب جميع المؤشرات بواسطة مقياس ليكرت السداسي (1) "أعترض كثيرا"، (2) "أعترض بشكل معتدل"، (3) "أعترض قليلا"، (4) "أوافق قليلا"، (5) "أوافق بشكل معتدل"، (6) "أوافق كثيرا"؛

تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي (التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري... إلخ)، معامل الارتباط بيرسون، تحليل التباين (Anova) آنوفا لمقارنة متوسطات أكثر من مجموعتين، اختبار الانحدار الخطي المتعدد؛ أما المعالجة فكانت بواسطة برنامج (Spss v 24).

#### النتائج:

- 1- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مؤشرات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي (0.426) (مؤشرين فقط ذو دلالة إحصائية في العلاقة مع الالتزام التنظيمي هما طبيعة العمل (B 0.221) والإشراف (B21.4).
- 2- لا يوجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخدمة لأعضاء هيئة التدريس (  $p = .522$ ,  $F = .807$  ).
- 3- يوجد هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي (-0.597).

ثالثا: جينغ هورنغ لو، العلاقات بين احترام الذات وتعديل الوظيفة وموقف الخدمة بين الممرضين الذكور، مجلة التمريض السريري، المجلد 20، العدد 5-6، 2010.

الغرض من هذه الدراسة كان التحقق من العلاقة بين احترام الذات والتوافق الوظيفي وتأثيرها على موقف الخدمة للمرضين في تايوان، حيث تم اختيار (338) ممرضا من فئة الذكور من أجل المشاركة في الاستطلاع، إذ أجاب (284) فقط على الاستطلاع، بمعدل استجابة (84%)؛

بالنسبة للمنهج المعتمد كان المنهج الوصفي، وبخصوص الأداة فقد أستخدم الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات حول اتجاهات الباحثين ويتعلق الأمر بكل من "مقياس احترام الذات ل (Stordeur & D'Hoore 2007)" وينقسم إلى بعدين: الجدارة الذاتية (04 عناصر)، الكفاءة الذاتية (04 عناصر)؛ يليها مقياس التوافق الوظيفي ل(Stordeur & D'Hoore 2007) الذي تم التعديل فيه، حيث تم الإبقاء على (08) عناصر من أصل (13) عنصر، ويتكون هذا المقياس من بعدين هما: الأداء الوظيفي (04) عناصر، الرضا الوظيفي (04) عناصر؛ وأخيرا مقياس موقف الخدمة لصاحبه (Bowling et al. 2006) "بولينغ" وآخرون، حيث تم التعديل فيه بناء على الاطلاع على مجموعة من الأدبيات، إذ تم الاعتماد على (10) عناصر بدل (15) عنصر وتمثلت أبعاده في المشاركة الوظيفية (03) عناصر، الالتزام الوظيفي (04) عناصر، الالتزام التنظيمي (03) عناصر؛ تم الاعتماد على مقياس ليكرت الحماسي في تقييم العوامل السابقة الذكر؛

تم استخدام برنامج (SPSS 15.0) و (LISREL 8.8) للخروج بوسائل احصائية تعتبر كمخرجات للبرنامجين وتمثل في كل من ألفا كرونباخ، مقياس النمذجة بالمعادلات الهيكلية (CVI)، (AGFI, NFI, SRMR, df, RMSEA, CFI, CFA)، معامل الانحدار.

#### النتائج:

- 1- لا توجد علاقة ارتباطية بين احترام الذات وموقف الخدمة (-0.07)؛
- 2- يوجد هناك أثر للتوافق الوظيفي على موقف الخدمة لدى الممرضين في تايوان (0.71).

رابعا: كوري فان دير وآخرون، التوافق الوظيفي والرضا الوظيفي والخبرة الصحية لمبتوري الأطراف العلوية والسفلية، مجلة الأطراف الصناعية وتقوم العظام الدولية، المجلد 33، العدد 01، 2009.

كان الغرض من هذه الدراسة هو التحقق من التوافق الوظيفي والرضا الوظيفي والحالة الصحية لمبتوري الأطراف العلوية والسفلية، حيث أجريت على ثلاث مجموعات، المجموعة الأولى مبتوري الأطراف العلوية وعددهم (28)، ومبتوري الأطراف السفلية وعددهم (144)، بالإضافة إلى عينة ضابطة تمثلت في (144) فرد؛

بالنسبة للمنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج التجريبي، أما الاستبيان أعتمد كوسيلة لجمع البيانات من المبحوثين، ويتعلق الأمر "بمقياس (*Vragenlijst Arbeid en Gezondheid*) التابع لمنظمة البحث العلمي التطبيقي المتعلق بتقييم خصائص الوظيفة، زيادة على ذلك تم تحليل جوانب متعلقة بالرضا الوظيفي مثل الحكم العام على الوظيفة، محتوى الوظيفة، المجهود البدني والعقلي، تنظيم العمل، العلاقة مع الإدارة والزملاء، العلاقة بين العمل والحياة الشخصية، ظروف العمل المادية، التقدير الوظيفي؛ تم تقييم الاجابات على المقياس "نعم" أو "لا"، ماعدا جانب الحكم العام على الوظيفة "معتدل" أو "سيئ"؛ أما بخصوص الحالة الصحية فقد تم قياسها بناء على مقياس (*Health Survey*) الذي يعنى بقياس الحالة الصحية المتصورة من خلال (09) جوانب؛

الوسائل الاحصائية المعتمدة في تحليل البيانات تضمنت كل من اختبار (*Anova*) من أجل تحليل الفروق في العمر، وكذا الفروق بين مبتوري الأطراف العلوية والسفلية... إلخ، اختبار (*Chi-square*)، اختبار (*Fisher*)، اختبار (*Kruskal Wallis*)، تحليل الانحدار متعدد المتغيرات؛ استخدم برنامج (*SPSS 14.0*) في تحليل البيانات؛

### النتائج:

- 1- المجموعات الثلاث (مبتوري الأطراف العلوية، السفلية، العينة الضابطة) أبلغوا عن رضاهم عن وظائفهم بالتساوي؛
- 2- مبتوري الأطراف العلوية كانوا بحاجة إلى توافق وظيفي بنسبة (38%) مقارنة بمبتوري الأطراف السفلية (28%)؛
- 3- تم تصنيف مبتوري الأطراف العلوية على أن صحتهم أسوأ مقارنة بمبتوري الأطراف السفلية.

خامسا: كريستنسن وآخرون، التوافق الوظيفي والتغيب عن العمل في منتصف الحمل في دراسة مجموعة الأم والطفل النرويجية (*Moba*)، مجلة الطب المهني والبيئي، المجلد 65، العدد 08، 2007.

هدفت هذه الدراسة لاختبار المشكلة البحثية المتعلقة بما إذا كان التوافق الوظيفي مرتبط بتقليل الغياب لدى النساء العاملات في منتصف الحمل البالغ عددهن (28611) خلال الأسبوع 17- 18 من الحمل؛ بالنسبة للمنهج تم استخدام المنهج الوصفي، أما بخصوص أداة الدراسة فقد تم الاستعانة بالاستبيان كوسيلة لجمع البيانات؛ ليتم بعدها تحليل البيانات باستخدام برنامج (*Stata / SE 9.2*) وما يوفره من وسائل احصائية تمثلت في الإحصاءات الوصفية، معامل الارتباط، الانحدار؛

النتائج:

1- هناك ارتباط للتوافق الوظيفي بتقليل الغياب عن العمل أثناء الحمل (0.107).

المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة:

أولاً: أهداف الدراسات السابقة

الدراسات التي تناولت اختبار مستوى التوافق المهني لوحده هي كل من: (بدرية محمد يوسف الرواحية 2016)، (موفدي المومني 2018)؛ أما الدراسات التي هدفت لاختبار الأثر والعلاقة فتمثلت في كل من دراسة: (بوعطيط سفيان 2007)، (مكناسي محمد 2007)، (ستيفن كيرو 2016)، (ميشيل كورين فريدت كاراجر 2016)، (وسام عداد 2016)، (دراسة العلاقة فقط بدرية محمد يوسف الرواحية 2016)، (لامية بوبيدي 2019)، (بوعزيز محمد 2017)، (رغداء علي نعيصة 2017)، (ماكماهان إيلين هاتشسون 2017)؛

يليها في الأخير الدراسات التي تضمنت اختبار الفروق وهي كل من دراسة: (برزوان حسيبة 2013)؛ (وسام عداد 2016)؛ (بدرية محمد يوسف الرواحية 2016)؛ (بوعزيز محمد 2017)؛ (حديبي سمير 2017)؛ (رغداء علي نعيصة 2017)؛ (ماكماهان إيلين هاتشسون 2017)؛ (موفدي المومني 2018)؛ (ماكماهان إيلين هاتشسون 2017).

ثانياً: من حيث المنهج المستخدم

نجد جميع الدراسات التي تم طرحها قد استخدمت المنهج الوصفي، وبالتالي توافقت مع دراستنا هذه، ماعدا دراستين استخدمتا المنهج التجريبي، ويتعلق الأمر بكل من دراسة (بوعزيز محمد 2017) بعنوان "مدى إسهامات الممارسات الترويجية الرياضية على بعض المتغيرات النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط"، ودراسة (برزوان حسيبة 2013) بعنوان "فعالية برنامج علاجي سلوكي معرفي للتخفيف من الضغط المهني وتنمية أساليب المواجهة الفعالة لتحقيق التوافق النفسي لدى الشرطي الجزائري"، دراسة (كوري فان دير 2010) حيث استخدم المنهج التجريبي من خلال عينة متكونة من ثلاث مجموعات، المجموعة الأولى مبتوري الأطراف العلوية وعددهم (28)، ومبتوري الأطراف السفلية وعددهم (144)، بالإضافة إلى عينة ضابطة تمثلت في (144) فرد.

ثالثاً: من حيث حجم وطبيعة العينة:

عند الاطلاع على الدراسات العربية المتعلقة بالتوافق المهني فيما يتعلق بحجم العينة نجدها تتراوح ما بين صغيرة إلى متوسطة، ويتعلق الأمر فيما يخص حجم العينة الصغيرة بدراسة كل من (لامية بوبيدي 2019) عينة

عشوائية تضمنت (71) أستاذ جامعي؛ ودراسة (بوعزيز محمد 2017) عينة تكونت من (30) أستاذ في التعليم المتوسط؛ دراسة (برزوان حسيبة 2013) عينة عشوائية بسيطة تمثلت في (25) فرد شرطة من جنس الذكور؛ (بوعيط سفيان 2007) عينة عشوائية تمثلت في (80) عاملا في مصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال سيتيل.

أما الدراسات العربية التي كان حجم العينة فيها متوسط تمثلت في دراسة (مفدي المومني 2018) عينة من الموظفين في كلية إربد البالغ عددهم (121) موظفا، دراسة (رغداء علي نعيمة 2017) عينة عشوائية منتظمة والبالغ عددهم (144) عاملا في مديرية التربية في دمشق؛ دراسة (حددي سمير 2017) عينة عشوائية بطريقة قصدية استهدفت العمال المعرضين للحوادث المهنية والغير معرضين لها والبالغ عددهم (179) بمؤسسة سوناريك؛ دراسة (وسام عداد 2016) عينة تكونت من (111) من مديري التعليم المتوسط والثانوي؛ دراسة (مكناسي محمد 2007) الذي استهدف كامل مجتمع الدراسة المتألف من (176) عون في المؤسسة العقابية؛ ماعدا دراسة (بدري محمد يوسف الرواحية 2016) والتي كا فيها حجم العينة كبيرا وتضمنت الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم والبالغ عددهم الإجمالي (620) موظف.

أما بخصوص الدراسات الأجنبية يتضح عند تحليلنا لحجم العينة فيها أن أغلبها كانت كبيرة، ويتجلى ذلك في دراسة كل من: (ماكماهان 2017) عينة تضمنت (206) عضو من أعضاء هيئة التدريس من أصل (576) في إحدى جامعات كانتاكي، دراسة (جينغ لو 2010) عينة تكونت من (284) ممرض ذكور، دراسة (حياة علي 2018) متمثلة في (537) مريضة، ودراسة (كريستنسن وآخرون 2007) عينة تضمنت (28611) من العاملات في منتصف الحمل؛ ماعدا دراسة (كوري فان دير وآخرون 2009) التي تعتبر ذات عينة متوسطة إلى حد ما تضمنت عينة من (163) من مبتوري الأطراف العلوية والسفلية بالإضافة إلى عينة ضابطة؛

أما بالنسبة لعامل الجنس، فنجد بعض الدراسات التي حصرت دراستها على جنس دون آخر هي كل من: دراسة (حياة علي 2018) حيث استهدفت الممرضات في المستشفيات العامة في الكويت؛ دراسة (برزوان حسيبة 2013) اقتصرت دراستها على (25) فرد من أفراد الشرطة من جنس الذكور، دراسة (جينغ هورنغ لو 2010) على عينة من الممرضين الذكور؛ وأخيرا دراسة (كريستنسن وآخرون 2007) أجرت دراستها على العاملات في منتصف الحمل.

نجد من خلال استقراء الدراسات التي تشابهت مع دراستنا هذه والمتعلقة بمحور التوافق المهني من حيث حجم العينة، هي دراسة كل من (ماكماهان 2017) عينة تضمنت (206) عضو من أعضاء هيئة التدريس،

دراسة (جينغ لو 2010) عينة تكونت من (284) ممرض ذكور، حيث كانت هاتين الدراستين مقارنة إلى حد ما لحجم عينة دراستنا والتي تمثلت في (253) مفردة من الأساتذة والموظفين بجامعة غرداية.

كما نلاحظ أن دراستنا تشابهت مع بعض الدراسات السابقة من حيث مجال النشاط، كدراسة (لامية بويدي 2019) استهدف عينة تكونت من أساتذة دائمين يعملون بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية على مستوى جامعة الوادي؛ دراسة (مفدي المومني 2018) عينة من الموظفين في كلية إربد الجامعية؛ دراسة (ماكماهان إيلين هاتشسون 2017) عينة من أعضاء هيئة التدريس في دور رئيس قسم، وإداري، وأساتذة يعملون بدوام كامل وجزئي.

#### رابعاً: أدوات جمع البيانات

نجد من خلال تتبعنا للدراسات السابقة من حيث مقياس التوافق المهني ومؤشراته هي كل من دراسة (بوعزيز محمد 2017)، الذي قدم في دراسته (05) أبعاد للتوافق المهني (طبيعة وظروف العمل، علاقة الأستاذ مع التلاميذ، علاقة الأستاذ مع الزملاء، علاقة الأستاذ مع الإطار الإداري، المحفزات، الراتب، والترقية)، وكذا دراسة (حديبي سمير 2017)، الذي قام بدراسة (03) أبعاد (البعد المهني، البعد النفسي، البعد الاجتماعي)، دراسة (وسام عداد 2016) الذي قام بدراسة (05) أبعاد وهي (طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع المفتشين، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المعلمين)، دراسة (بدرية يوسف الرواحية 2016)، حددت (05) أبعاد وهي (الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل، والإدارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي)؛

دراسة (مكناسي محمد 2007) ودراسة (بوعطيط سفيان 2007) اللذين قاما بتحديد (10) أبعاد وهي كل من (الرضا عن الأمن الوظيفي، الرضا عن العلاقات مع الزملاء والرؤساء، الرضا عن الجوانب الشخصية والاجتماعية، الرضا عن الإشراف، الرضا عن إنجاز العمل، الرضا عن الاعتراف والتقدير، الرضا عن النمو والتطور المهني، الرضا عن مسؤوليات العمل، الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل، الرضا عن ملائمة ظروف العمل).

دراسة (مفدي المومني 2018)، الذي حدد (04) أبعاد للتوافق المهني وهي (واقع مناخ العمل، الدخل المادي، العلاقة بزملاء العمل، العلاقة مع الإدارة)، يليها دراسة (ماكماهان إيلين هاتشسون 2017) الذي ضمن (09) مؤشرات تتمثل في (الأجور والتعويضات، الترقية، الإشراف الإداري، المزايا الإضافية، المكافآت المشروطة، أعباء العمل، العلاقة مع زملاء العمل، طبيعة العمل، الاتصالات).

وبالتالي ومن خلال ما سبق ذكره يتضح أن جميع الدراسات المتعلقة بمحور التوافق المهني اتفقت نظرتها في قياس مؤشرات التوافق المهني في أمور محددة متعلقة بمجال العمل، كالجانب المتعلق بطبيعة وظروف العمل، الأمن الوظيفي، الجانب الاجتماعي، الجانب الاقتصادي، وهو ما تشابه مع دراستنا هذه، حيث قمنا بحصر الجوانب السابقة الذكر في خمس أبعاد أساسية.

وتشابهت دراستنا مع بعض الدراسات السابقة من حيث عدد الأبعاد أو المحاور التي تضمنها المقياس، مثل دراسة (لامية بويدي 2019) تكون مقياسها من (05) أبعاد، دراسة (بوعزيز محمد 2017) (05) أبعاد (طبيعة وظروف العمل، علاقة الأستاذ بالتلاميذ، علاقة الأستاذ مع الزملاء، علاقة الأستاذ مع الإدارة، الحوافز كالراتب والترقية)، دراسة (وسام عداد 2016) (05) أبعاد، دراسة (بدرية محمد يوسف الرواحية 2016) (05) أبعاد هي (الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي)، دراسة (ضلال محمود حليوي 2014) تضمن مقياسه (05) أبعاد هي (ظروف العمل، العلاقة مع الزملاء والإدارة، الإنتاجية، قيمة العمل، ضمانات العمل)، واختلفت مع بقية الدراسات السابقة في عدد الأبعاد المتضمنة للمقياس.

و اختلفت دراستنا مع كل الدراسات السابقة في أن هذه الدراسات لم تشر إلى البعد الثقافي الذي يعنى بالارتباط القيمي من تصورات وثقافة وأفكار بين الموظفين مع بعضهم البعض وبين الموظفين والإدارة؛ كذلك اختلفت دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في أنهم لم يقوموا بحصر كافة مجالات أو مؤشرات التوافق المهني، بل اختلفت نظرتهم في ذلك، فهناك من ركزوا على مجالات معينة دون غيرها وأغفلوا مجالات أخرى.

ما يجب التنويه إليه أننا لم نقم بتحديد الإنجاز أو التطور المهني، أو الأداء المهني، أو الإنتاجية مثل ما تطرقت إليه بعض الدراسات السابقة كدراسة (بدرية محمد يوسف الرواحية 2016)، (ضلال محمود حليوي 2014)، (مكناسي محمد 2007)، ودراسة (بعطيط سفيان 2007) كبعد قائم بذاته أو مؤشر من مؤشرات مقياس التوافق المهني، وإنما تم الاكتفاء بالإشارة إليه كعبارات ضمن البعد الذاتي، أو البعد الاقتصادي في المقياس الذي قمنا بإعدادده.

لأنه من وجهة نظرنا لا يتم التطرق إلى الإنجاز الوظيفي، أو الأداء، أو الإنتاجية من وجهة نظر الموظفين عن ما يقومون به من أعمال، وإنما يفرد له مقياس خاص به حيث يعتبر متغيراً في هذه الحالة يتم قياسه بواسطة مؤشرات مادية ملموسة كعدد الوحدات المنتجة، عدد ساعات العمل، عدد المعاملات الإدارية أو المهام المنجزة، تقارير وغيرها، أو يتم قياسه من خلال وجهة نظر الرؤساء والإداريين بخصوص الموظفين محل الدراسة، لأنه ربما



يكون هناك تناقض بين ما يدلي به الموظفون المستجيبون من تصريحات أو تصورات حول أدائهم المهني وبين الأركان المادية الدالة على ذلك أو ما يديه الرؤساء من استجابات وملاحظات.

كما اتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة في سلم ليكرت ذو (05) اتجاهات، مثل دراسة (لامية بويدي 2019)، (رغداء علي نعيمة 2017)، (بوعزيز محمد 2017)، (بدرية محمد يوسف الرواحية 2016)، (ضلال محمود حليوي 2014)، (بوعطيط سفيان 2007)، (مكناسي محمد 2007)، (جينغ هورنغ لو 2010)؛

واختلفت مع دراسات أخرى خاصة باللغة الأجنبية من حيث مستوى اتجاهات المقياس، كدراسة (وسام عداد 2016) استخدمت سلم ثلاثي الاتجاه "نعم"، "أحياناً"، "أبداً"، دراسة (حياة علي 2018) سلم اتجاه يتكون من (07) درجات، دراسة (ماكماهان إيلين هاتشسون 2017) سلم سداسي الاتجاه، دراسة (كوري فان دير وآخرون 2009) مقياس يتضمن اتجاهين "نعم" أو "لا"،

تشابهت دراستنا مع دراسة (وسام عداد 2016) في عدد عبارات الاستبيان حيث احتوى مقياسه على (50) عبارة، وهي مكافئة لعدد عبارات مقياس دراستنا الذي تضمن (51) عبارة بالنسبة لمقياس التوافق المهني؛ واختلفت دراستنا ببقية بالدراسات السابقة الأخرى في قلة أو كثرة حجم عدد العبارات، إلا أن ما يجب ذكره أن أعلى عدد عبارات مقياس التوافق المهني في الدراسات السابقة كانت لصالح دراسة (برزون حسية 2013) بإجمالي (80) عبارة، يليها مقياس (حديبي سمير 2017) ب (70) عبارة.

#### خامسا: من حيث المعالجة الإحصائية

يتبين أن جل الدراسات اعتمدت في معالجتها الإحصائية على الإحصاء الوصفي بما يتضمنه من متوسط حسابي، وانحراف معياري، وكذا تكرارات، ونسب مئوية وغيرها، بالإضافة إلى تركيزهم على معامل الارتباط بيرسون الذي يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرين، أو معامل الانحدار بأنواعه لاختبار الأثر الإحصائي، وكذا معامل الثبات ألفا كرونباخ الذي يوضح مدى صلاحية المقياس وثباته.

وهناك من الدراسات أضافوا معالجات إحصائية أخرى؛ مثل دراسة (بوعزيز محمد 2017)، الذي أضاف تحليلات إحصائية أخرى مثل طريقة التجزئة النصفية سييرمان، واختبار مان ويتي للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي العمر الزمني للمجموعتين الضابطة والتجريبية، اختبار ويلكسون للعينتين المرتبطتين، ومعامل إيتا؛ دراسة (حديبي سمير 2017) اختبار (T test) لعينتين مستقلتين، معامل (Skewness) الالتواء

سكيونس للتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات؛ (برزوان حسية 2013) معامل سبريمان براون، ودراسة (بوعطيط سفيان 2007) من خلال تناوله لاختبار تصحيح ياتس؛

أما الدراسات باللغة الأجنبية مثل دراسة (موفدي المومني 2018) تناول اختبار (*Tow Anova*) (Way) ذو الاتجاهين؛ دراسة (جينغ هورنغ لو 2010) تطرق إلى مقاييس النمذجة بالمعادلات الهيكلية (*CVI*)، (*AGFI*، *NFI*، *SRMR*، *df*، *RMSEA*، *CFI*، *CFA*)،

وما يجب الإشارة إليه، أن كل الدراسات السابقة استخدمت برنامج (*SPSS*) للمعالجة الإحصائية للبيانات، وهو ما تشابه مع دراستنا هذه، خاصة في الوسائل الإحصائية المنبثقة عنها، ماعدا بعض الدراسات التي قامت باستخدام برامج مغايرة مثل دراسة (حياة علي 2018) استخدمت برنامج (*Smart PLS 3.2.7*)، دراسة (جينغ هورنغ لو 2010) الذي استعان ببرنامج (*LISREL 8.8*) في التحليل الإحصائي؛ دراسة (كريستنن وآخرون 2007) الذي استخدم برنامج (*Stata /SE 9.2*).

### المبحث الثالث: عرض الدراسات المتعلقة بمتغير الاحترق الوظيفي

نستعين في هذا المبحث بالدراسات التي تطرقت لموضوع الاحترق الوظيفي، إذ تم تخصيص الدراسات باللغة العربية في المطلب الأول مثل دراسة (رانية زيادة 2020)، دراسة (شعباني فاطمة 2017)، (مصطفى منصورى 2017) وغيرها الكثير، بالمحصلة تم تضمين (05) دراسات باللغة العربية من أطروحات ومذكرات ومقالات في المطلب الأول، أما المطلب الثاني تم الاعتماد فيه على الدراسات باللغة الأجنبية المتكونة من (09) دراسات، في المطلب الثالث والأخير سيتم فيه مناقشة الدراسات السابقة المتعلقة بالاحترق الوظيفي من حيث أوجه التشابه والاختلاف.

### المطلب الأول: عرض الدراسات باللغة العربية

أولاً: رانية زيادة، دور الاحترق الوظيفي في التأثير على الرضا الوظيفي بالتطبيق على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد 44، العدد 03، 2020.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من مستوى الرضا الوظيفي والاحترق الوظيفي ومعرفة العلاقة بين كلا المتغيرين لدى الإداريين في مستشفى عسير بأبها، من خلال عينة عشوائية بسيطة تمثلت في (354) إداري في مستشفى عسير من أصل (5590)؛

المنهج الوصفي أعتمد كمنهج لهذه الدراسة، أما الاستبيان فقد أعتمد كأداة لجمع البيانات من الباحثين، وتضمن مقياس الاحترق الوظيفي (لماسلاش 1981)، ومقياس الرضا الوظيفي الذي يتكون من (33) عبارة تم قياسهما على سلم ليكرت الخماسي من (5) "موافق تماماً" إلى (1) "غير موافق تماماً"؛

تمثلت الوسائل الإحصائية لهذه الدراسة في الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري..)، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل الارتباط، اختبار أنوفا، معامل الانحدار؛ تمت معالجة البيانات عن طريق برنامج (Spss)؛

### النتائج:

- 1- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.000) بين أبعاد الاحترق النفسي والرضا الوظيفي (0.246)؛
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الاحترق الوظيفي على أبعاد الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مستشفى عسير (0.311)؛

- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي الإنجاز الشخصي (0.340)، والتبليد الحسي (0.030)، الانهك العاطفي (0.347) على الراتب؛
- 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي الإنجاز الشخصي (0.297)، والتبليد الحسي (0.17)، الانهك العاطفي (0.268) على الترقية؛
- 5- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي الإنجاز الشخصي (0.288)، والتبليد الحسي (0.50)، الانهك العاطفي (0.310) على العلاقة مع المدير؛
- 6- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي الإنجاز الشخصي (0.199)، والتبليد الحسي (0.60)، الانهك العاطفي (0.357) على العلاقة مع الزملاء؛
- 7- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي الإنجاز الشخصي (0.197)، والتبليد الحسي (0.81)، الانهك العاطفي (0.329) على المكانة الاجتماعية.

ثانيا: شعباني فاطمة، المعتقدات اللاعقلانية وعلاقتها بالاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من أستاذة التعليم الثانوي، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2017.

سعت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الأفكار اللاعقلانية بالاحتراق النفسي والرضا الوظيفي من خلال عينة عشوائية تمثلت في (197) من أستاذة التعليم الثانوي يعملون في (29) مؤسسة تربوية تابعين لمديرية التربية وسط غرب الجزائر؛

منهج الدراسة هو المنهج الوصفي، أما الاستبيان أعتبر كوسيلة لجمع البيانات لهذه الدراسة وتعلق الأمر بكل من مقياس الأفكار اللاعقلانية (مترجم) فيه (52) عبارة ويجوي (13) مؤشر وهي ("طلب الاستحسان، ابتغاء الكمال الشخصي، لوم الذات، توقع الكوارث، التهور، القلق الزائد، تجنب المشكلات، الاعتمادية، الشعور بالعجز، الانزعاج لمشاكل الآخرين، ابتغاء الحلول الكاملة، الجدية والرسمية، مكانية الرجل بالنسبة للمرأة") يتم قياسها على سلم يتكون من اتجاهين "أوافق" و "لا أوافق"؛ مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (مترجم)، مقياس الرضا الوظيفي المصمم بناء على دراسات سابقة ويتكون المقياس من (28) عبارة موزعة على (04) أبعاد وهي: (الراتب والحوافز، البعد العلائقي، التطلع الوظيفي، الدعم الاجتماعي) يتم احتسابها على سلم ليكرت الخماسي؛

الوسائل الإحصائية المعتمدة هي المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، ألفا كرونباخ، معادلة سييرمان براون، معادلة جوتمان لاختبار الثبات في المقياس، اختبار (t) لحساب الفروق في المتوسطات، أستخدم في تحليل البيانات البرنامج الإحصائي (Spss)؛

النتائج:

- 1- يعاني أساتذة التعليم الثانوي من مستويات مختلفة من الاحترق النفسي، وأغلبيتهم تحصلوا على درجة متوسطة من الاحترق النفسي؛
- 2- يعاني أساتذة التعليم الثانوي من مستويات مختلفة من الرضا الوظيفي، وأغلبيتهم تحصلوا على درجة متوسطة من الرضا الوظيفي؛
- 3- لا توجد علاقة بين الأفكار اللاعقلانية وبين الاحترق النفسي؛
- 4- توجد علاقة بين الأفكار اللاعقلانية (الكامل الشخصي، الاعتمادية، الشعور بالعجز، الجدية والرسمية، علاقة الرجل بالمرأة، لوم الذات) وتبلد المشاعر؛
- 5- عدم وجود علاقة بين الأفكار اللاعقلانية والرضا الوظيفي.

ثالثا: مصطفى منصور، الاحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 22، 2017.

هدفت هذه الدراسة للتحقق من العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحترق النفسي، بالإضافة إلى معرفة الفروق في اجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية؛ بالنسبة لطبيعة المفردات تمثلت في عينة عنقودية قسمت إلى أربعة مناطق، كل منطقة تحتوي على مجموعة من المدارس (19 مدرسة ابتدائية)، تم اختيار عينة من معلمي تلك المدارس في المقاطعات المختلفة في ولاية معسكر تضمنت (145) معلم؛

المنهج المعتمد هو المنهج الوصفي، أما أداة الدراسة فقد تمثلت في الاستبيان المتمثلة في مقياس ماسلاش للاحترق النفسي الذي يتكون من (22) عبارة، ومقياس الرضا الوظيفي الذي يتكون من (35) عبارة مرتبة على مقياس ذو (04) اتجاهات؛

بالنسبة للبرنامج الاحصائي المستعمل لتحليل البيانات في هذه الدراسة فقد تم اتخاذ برنامج (Spss) لهذا الغرض وما يوفره من مخرجات تمثلت في الاحصاء الوصفي (التكرارات، النسب المئوية... )، معامل الارتباط بيرسون لحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية وكذا حساب الارتباط بين متغيرات الدراسة، معادلة سيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط.

النتائج:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) للرضا عن العمل على الاحترق النفسي (-0.41)؛

- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (0.01) للرضا عن فرص الترقية على الاحتراق النفسي (-0.23)؛
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) للرضا عن الأجر على الاحتراق النفسي (-0.27)؛
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن ظروف العمل على الاحتراق النفسي؛
- 5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن الإشراف على الاحتراق النفسي؛
- 6- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن العلاقة مع المدير على الاحتراق النفسي؛
- 7- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن العلاقة مع الزملاء على الاحتراق النفسي؛
- 8- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) للرضا الوظيفي على الاحتراق النفسي (-0.29)؛
- 9- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات في مرحلة التعليم الابتدائي؛
- 10- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي بين المتزوجين والغير متزوجين من معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.

رابعا: مدوري يمينة، الاحتراق النفسي وعلاقته بأنماط الشخصية وبطبيعة الممارسات المهنية، أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بالقائد، تلمسان، 2015.

سعت هذه الدراسة للتعرف على الاحتراق النفسي وعلاقته بأنماط الشخصية وبطبيعة الممارسات المهنية لدى عينة عشوائية تكونت من (345) من أصل (956) موظف يعملون في (05) قطاعات مهنية مختلفة وهي (الصحة، التعليم، البريد، الإدارة، قطاع المحروقات) في كل من ولاية سكيكدة وتلمسان؛

المنهج الوصفي اعتمد كمنهج لهذه الدراسة، والاستبيان استخدم كوسيلة لجمع البيانات والذي يشمل مقياس أساليب مواجهة الضغوط (لنبيلا أحمد أبو حبيب) (71) عبارة، ومقياس ايزنك لنمط الشخصية المتكون من (20) عبارة، مقياس طبيعة الممارسات المهنية (07) عبارات، ومقياس (ماسلاش 1981) للاحتراق النفسي (40) عبارة، بالإضافة إلى ذلك فقط تم قياس عبارات الاستبيان على سلم ثلاثي (ضعيف، متوسط، عالي)؛

الوسائل الاحصائية تمثلت في الإحصاء الوصفي (التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوسيط، المنوال، التباين، الحد الأدنى والأقصى)، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون، اختبار (t) لعينيتين مستقلتين، اختبار كاي تربيع، مؤشر (PEM)؛ استخدمت هذه الدراسة في تحليل البيانات برنامج (Logiciel modalisa version 4) وبرنامج (Spss)؛

النتائج:

- 1- توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاحتراق النفسي وأساليب المواجهة الإيجابية، مع عدم تحقق العلاقة بين أسلوب التماس العون والاحتراق الوظيفي؛
- 2- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاحتراق النفسي وأساليب المواجهة السلبية؛
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لمتغير نمط الشخصية؛
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في أبعاد أساليب المواجهة تعزى لنمط الشخصية المنطوي والمنبسط؛
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لطبيعة المهنة؛
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.001) في مستوى الاحتراق النفسي تعزى للخبرة المهنية؛
- 7- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي؛
- 8- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي حسب القطاعات المهنية.
- 9- تؤثر مستويات تقييم متغيرات الأداء المهني على الاحتراق النفسي وعلى متغيرات الدراسة الديموغرافية والمهنية.

**خامسا: سهيلة حسين رابع رزق الله، الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، أم درمان، 2015.**

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي من خلال عينة قصدية تمثلت في المرأة العاملة بجامعة كرري "الجمع الطبي" والبالغ عددهم (50) مفردة؛

حيث استخدم المنهج الوصفي كمنهج لهذه الدراسة، والاستبيان كأداة لجمع البيانات ويشمل مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي المتمثل في (23) عبارة مقسمة على (03) أبعاد، ومقياس للأداء الوظيفي المحتوي على (20) عبارة يتم قياسها على سلم متكون من (05) درجات يتراوح من (05) "ممتاز" إلى (01) "ضعيف"؛ ليتم بعدها معالجة وتحليل البيانات عن طريق معامل ألفا كرونباخ، اختبار (t) لمجموعة واحدة، اختبار تحليل التباين الأحادي آنوفا، معامل الارتباط بيرسون؛

النتائج:

- 1- الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري منخفض؛
- 2- الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري مرتفع؛
- 3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري؛
- 4- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؛
- 5- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري تعزى لمتغير سنوات الخبرة؛
- 6- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي.

المطلب الثاني: عرض الدراسات باللغة الأجنبية

أولاً: بونهاك كو وآخرون، العلاقات بين المكافآت العاطفية والمادية، الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي، الالتزام العاطفي، الأداء الوظيفي، ونية الدوران في صناعة الفنادق، مجلة ضمان الجودة في الضيافة والسياحة، المجلد 21، رقم 04، 2019.

هدفت هذه الدراسة للتحقق من العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المتمثلة في أبعاد المكافآت المادية والعاطفية على الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي، بالإضافة إلى التحقق من أثر الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي على الالتزام العاطفي والأداء الوظيفي وكذا نية الدوران الوظيفي، وهذا من خلال دراسة ميدانية استجابت لها (324) موظفا يعملون في (12) فندق ذو خمس نجوم في سيول بكوريا الجنوبية اختيروا بشكل عشوائي سنة (2016)، وتم استخدام ما مجموعه (307) موظفا بشكل نهائي بعد استبعاد الإجابات الغير صالحة للدراسة؛

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، أما أداة الدراسة فقد تم الاستعانة بالاستبيان المتمثل في كل من مقياس المكافآت ببعديه المادي والعاطفي، والرضا الوظيفي ل (Jeon 2015) "جوان"، والاحتراق النفسي ل (Jin 2013) "جين"، الالتزام العاطفي، الأداء الوظيفي، نية الدوران؛ تم توزيع الاجابات على مقياس ليكرت السباعي من (1) "لا أوافق بشدة" إلى (7) "موافق بشدة"؛



استخدمت هذه الدراسة برنامج (Spss) و (Amos v 24) في معالجة وتحليل البيانات من خلال الوسائل الإحصائية التالية: الاحصاء الوصفي، ألفا كرونباخ للتحقق من الاتساق الداخلي، و (CFA) اختبار الملائمة للبيانات، (IFI.CFI.RMSEA)، اختبار صلاحية التمييز (متوسط التباين AVE)، واختبار (CR) الموثوقية المركبة؛ مصفوفة الارتباط، تحليل الانحدار المتعدد؛

#### النتائج:

#### المكافآت العاطفية والرضا الوظيفي:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها على الرضا الوظيفي.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها على الرضا الوظيفي.
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.01) لبعدها على الرضا الوظيفي (0.275).
- 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.01) لبعدها على الرضا الوظيفي (0.442).

#### المكافآت العاطفية والاحتراق النفسي:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها على الاحتراق النفسي.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها على الاحتراق النفسي.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها على الاحتراق النفسي.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها على الاحتراق النفسي.

#### المكافآت المادية والرضا الوظيفي:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) لبعدها على الرضا الوظيفي (0.300)؛
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها على الرضا الوظيفي.
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لبعدها على الرضا الوظيفي (0.123)؛
- 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) لبعدها على الرضا الوظيفي (0.304).

#### المكافآت المادية و الاحتراق النفسي:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لبعدها على الاحتراق النفسي (-0.230)؛

- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الشهادة على الاحتراق النفسي؛
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لبعده الحوافز على الاحتراق النفسي (0.166)؛
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الإجازة الخاصة على الاحتراق النفسي.
- الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي، الالتزام العاطفي، الأداء الوظيفي، نية الدوران:
- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) للرضا الوظيفي على الالتزام العاطفي (0.634)؛
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي (0.432)؛
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) للرضا الوظيفي على نية الدوران الوظيفي (-0.480).

ثانياً: إيرينا سميتاكوفا وآخرون، المعلمين بين الرضا الوظيفي ومتلازمة الاحتراق الوظيفي: ما الذي يحدث فرقا في المدارس الابتدائية التشيكية، مجلة الحدود في علم النفس (*Frontiers in Psychology*)، المجلد 10، 2019.

سعت هذه الدراسة لمحاولة الكشف عن طرق لتجنب الاحتراق النفسي وتعزيز الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال استراتيجيات المواجهة (السلبية واليجابية)؛ الكفاءة الذاتية؛ الدعم الاجتماعي، عن طريق دراسة ميدانية على عينة عشوائية من معلمي المدارس الابتدائية في التشيك قوامهم (2394) فرداً خلال الفترة 2017/2016؛

بالنسبة لمنهج الدراسة فهو المنهج الوصفي، أما أداة الدراسة فقد تم الاعتماد على الاستبيان المتعلق بـ "مقياس الاحتراق الوظيفي (*Shirom and Melamed 2006*)" "شيروم وميلاميد" يحتوي على (14) عبارة مقسمة على (03) مؤشرات وهي كل من الإرهاق الجسدي، الإرهاق النفسي، الإرهاق المعرفي، يتم قياس اتجاه العبارات من خلال مقياس ليكرت السباعي الذي يبدأ من (07) "أبداً" وينتهي بـ (01) "دائماً"؛ ومقياس استراتيجيات المواجهة لصاحبه (*Janke and Erdmann 2003*) "جانك وأردمان" يحتوي على (78) عبارة مقسمة على (12) بعدة؛ بالإضافة إلى مقياس الكفاءة الذاتية لـ (*Smetácková et al 2017*) "سميتاكوفا" يتضمن (45) عبارة تم قياسها على سلم ليكرت الخماسي يتراوح من (05) "أبداً" إلى (01) "دائماً"؛ وأخيراً مقياس الدعم الاجتماعي والرضا الوظيفي المكون من مقياس اتجاهات ليكرت الرباعي؛

أستخدم في هذه الدراسة برنامج (*Spss*) لغرض تحليل البيانات بواسطة مجموعة من الوسائل الإحصائية المتمثلة في الاحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، المدى)، معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط، اختبار (t) للفروق في المتوسطات، تحليل الانحدار الهرمي؛

النتائج:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية سالبة عند مستوى (0.001) للكفاءة الذاتية على الاحتراق النفسي (- B 0.126)؛
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.007) لاستراتيجية المواجهة الإيجابية على الاحتراق النفسي (-0.051 B)؛
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.001) لاستراتيجية المواجهة السلبية على الاحتراق النفسي (-0.467 B)؛
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (0.127) للدعم الاجتماعي على الاحتراق النفسي (-0.026 B)؛
- 5- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية سالبة عند مستوى (0.001) للرضا الوظيفي على الاحتراق النفسي (- B 0.230).

ثالثاً: إنجيان وانج وآخرون، الدافع الداخلي ونية الدوران بين ممرضات الشيخوخة العاملات في دور رعاية المسنين: أدوار الاحتراق الوظيفي والرضا عن الأجور، مجلة التمريض معاصر (*Contemporary Nurse*) ، المجلد 55 ، 2019.

سعت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين نية الدوران والدوافع الداخلية من خلال الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي، والرضا عن الدفع (الراتب، أجر الأداء، الأجر الإضافي، المكافآت) بين الممرضات في دور الرعاية للمسنين، من خلال دراسة ميدانية على عينة عشوائية طبقية تمثلت في (1212) ممرضة في دور رعاية المسنين، حيث تم في البداية اختيار (08) دور رعاية للمسنين كبيرة الحجم ومتوسطة وصغيرة في (27) مدينة موزعة على (03) مقاطعات شرق ووسط وغرب الصين؛

المنهج الوصفي اعتمد كمنهج لهذه الدراسة، أما الاستبيان تم الاستعانة به كأداة لجمع البيانات من الباحثين والذي شمل "مقياس الدوافع الداخلية المتكون من سلم ذو (07) اتجاهات: من (0) "لا أوافق بشدة" إلى (06) "أوافق بشدة"، ومقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي، ومقياس للرضا الوظيفي يتكون من سلم يحتوي على (05) درجات من (05) "راض بشدة" إلى (10) "غير راض بشدة"، وكذا مقياس نية الدوران الذي يحتوي على سلم من (03) اتجاهات؛

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (Spss v 20) و (Amos v 24) وما يتضمنه من وسائل احصائية تتمثل في الاحصاء الوصفي، تحليل (CFA) للتحقق من صلاحية نموذج القياس بالنسبة للمتغيرات، واستخدمت مؤشرات لتقييم ملائمة النموذج مثل ( $\chi^2$ ) كاي تربيع، (CFI) مؤشر التوافق المقارن، ومؤشر

(*TLI*) تاكر لويس، و (*SRMR*) جذر متوسط التربيع القياس المتبقي، (*RMSEA*) خطأ جذر متوسط التربيع للتقريب؛

#### النتائج:

- 1- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الرضا عن الدفع (الراتب، أجر الأداء، الأجر الإضافي، المكافآت) والاحتراق الوظيفي (-0.107)؛
- 2- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الدافع الداخلي وبين الرضا عن الأجور (0.192)؛
- 3- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الرضا عن الدفع (الراتب، أجر الأداء، الأجر الإضافي، المكافآت) ونية الدوران الوظيفي (-0.125).

رابعاً: تانيا حداد، فحص كمي للعلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا عن العمل لدى المحاسبين العموميين المعتمدين، أطروحة دكتوراه، جامعة ليرتي، فيرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2017.

هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي المتصور لدى عينة من المحاسبين القانونيين المعتمدين المقدر عددهم ب (414) من أصل (93000) محاسب قانوني معتمد في كاليفورنيا، حيث تم اعتماد اجابات (394) محاسب قانوني فقط، دون احتساب (20) من الاجابات المتبقية والتي كانت غير صالحة للتحليل الاحصائي؛

أستخدم المنهج الوصفي كمنهج لهذه الدراسة، والاستبيان كأداة لجمع البيانات من الباحثين ويتعلق الأمر بكل من "مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي المتكون من (16) عبارة تم قياسها بمقياس ليكرت ذو (07) اتجاهات: (01) "أبدا"، (02) "بضع مرات في السنة أو أقل"، (03) "مرة واحدة في الشهر أو أقل"، (04) "عدة مرات في الشهر"، (05) "مرة في الأسبوع"، (06) "عدة مرات في الأسبوع"، (07) "كل يوم"؛ ومقياس منيسوتا للرضا الوظيفي الذي احتوى على (20) عبارة على مقياس ليكرت الخماسي (01) "غير راض جداً"، (02) "غير راض"، (03) "محايد"، (04) "راض"، (05) "راض جداً"؛

بعدها تم تحليل البيانات المجمعة لهذه الدراسة بواسطة برنامج (*IBM Spss Statistics 24*) الذي يوفر مجموعة من الأساليب الاحصائية المتضمنة ألفا كرونباخ، كولوغروف سمينوف، شابيرو ويلك لتحديد التوزيع الطبيعي للبيانات، معامل الارتباط بيرسون وسبيرمان لفحص قوة العلاقة بين الأبعاد وبين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، تحليل القيم المفقودة (*MVA*).

النتائج:

- 1- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاحترق الوظيفي والرضا الوظيفي بمقدار (53.2%)؛
- 2- وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين السخرية والرضا الوظيفي بمقدار (66%)؛
- 3- وجود علاقة إيجابية بين ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية المتصورة والرضا الوظيفي (53.2%).

**خامسا: بريسيلا نعمي كوسر، تأثير الإشراف السريري على الرضا الوظيفي والاحترق الوظيفي بين علماء النفس في المدارس، أطروحة دكتوراه، جامعة جراند كانيون، أريزونا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2017.**

الغرض من هذه الدراسة هو التحقق من الاختلافات في الرضا الوظيفي وأبعاد الاحترق الوظيفي بين علماء النفس المدرسين الذين يتلقون ولا يتلقون الإشراف السريري في خمس مناطق تعليمية حضرية كبيرة في فلوريدا؛ من أصل (1408) من الأخصائيين النفسيين في (05) مدارس كبرى في مقاطعات فلوريدا استجاب بالموافقة (93) أخصائيا نفسيا، ليكون عدد الاستبيانات الصالحة للدراسة (75) بمعدل (78.5%) مع وجود (18) استبيانا غير صالح للدراسة؛ وقد تم مقارنة مجموعة من الأخصائيين الذين تلقوا اشرافا إكلينيكيًا والبالغ عددهم (53) بأولئك الذين لم يتلقوا أي إشراف إكلينيكي عددهم (22)؛

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، في حين تمثل أداة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات في هذه الدراسة وقياس اتجاهات الباحثين من خلال "مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي ل (Weiss et al 1967) "وايس وآخرون" المتكون من بعد الرضا الجوهرية الذي يضم (12) عبارة، والرضا الخارجي ويضم (06) عبارات، والرضا العام، يتم احتساب هذه العبارات عن طريق مقياس ذو خمس اتجاهات (05) "راض جدا"، (04) "راض"، (03) "محايد"، (02) "غير راض"، (01) "غير راض جدا"؛ ومقياس (ماسلاش 1981) للاحترق الوظيفي المصمم لقياس الأبعاد الثلاثة (الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية، الإنجاز الشخصي)، يحتوي هذا المقياس على (22) عبارة يتم قياسها على سلم متكون من سبع درجات يبدأ من (0) "أبدا" وينتهي (06) "كل يوم"؛

الأساليب والمعالجة الإحصائية تضمنت التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، (Range) المدى، اختبار ألفا كرونباخ، اختبار شابيرو ويلك، اختبار مان ويتني، اختبار (Levine) ليفيني، التفرطح، اختبار (T test and Manova) ستودنت ومانوفا لفحص الاختلافات بين مجموعتين؛ أستخدم برنامج (G \* Power) و (Spss) في التحليل؛

النتائج:

- 1- بلغ متوسط الرضا العام للأخصائيين النفسيين (71.59)، والإرهاق العاطفي (21.25)، تبدد الشخصية (2.69)، الإنجاز الشخصي (36.47)؛

- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للأخصائيين النفسيين لكلا المجموعتين (الذين تلقوا إشرافا ، والذين لم يتلقوا أي إشراف (p 0.075) ؛
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين لدى الأخصائيين النفسيين في مؤشر الاحترق الوظيفي (p 0.581).

سادسا: سيلفيا رونكالي ومايكل بيرن، العلاقات في العمل ، الإحترق الوظيفي والرضا الوظيفي: دراسة على علماء النفس الأيرلنديين. مجلة مراجعة الصحة العقلية، المجلد (21)، العدد (1)، 2016.

سعت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي والاحترق الوظيفي بين علماء النفس العاملين في فرق الصحة العقلية للمجتمع الأيرلندي، وكذا فحص العلاقة بين العوامل المتمثلة في العمل الجماعي والاتصال مع الإدارة، المشرف والعلاقات بين زملاء العمل، التغيب والدوران الوظيفي؛ شملت الدراسة (77) أخصائيا نفسيا من أصل (242) على الصعيد الوطني في دولة أيرلندا، تم الوصول إليهم من خلال مديري علماء النفس الرئيسيين العاملين في القطاع العام والوكالات التطوعية والوكالات الخاصة.

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، أما الأداة المستخدمة في جمع البيانات تمثلت في أداة الاستبيان لكل من المتغيرات الآتية والمتمثلة في: مقياس الرضا الوظيفي: المكون من (20) عبارة يتم احتسابها من خلال سلم ذوا خمسة اتجاهات؛ مقياس العمل الجماعي يتكون من (25) عبارة تم قياسها على سلم ليكرت الرباعي؛ مقياس الاتصال مع الإدارة والمشرف: تم تم استقاء عباراته من مقياس مينيسوتا للرضا الإجمالي عن العمل والمكون من (100) عبارة؛ مقياس الإحترق الوظيفي: استخدمت هذه الدراسة مقياس ماسلاش المكون من (22) عبارة باستخدام مقياس سداسي يتراوح من (0) "أبدا" إلى (06) "كل يوم".

الأساليب الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة تضمنت المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوسيط، ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون (Pearson's) وسبيرمان (Spearman's) بين المتغيرات، اختبار (Mann-Whitney U) مان ويتني، الانحدار اللوجستي؛ تم تحليل النتائج باستخدام برنامج (Predictive Analytics Software 18) و (Spss Corporation 2010).

#### النتائج:

- 1- الاتصال مع الإدارة/المشرف كمتنبئين للرضا الوظيفي باستثناء الإحترق الوظيفي.
- 2- العلاقات مع زملاء العمل كمؤشر مهم للإحترق الوظيفي.
- 3- لا يوجد هناك ارتباط مهم بين الرضا الوظيفي والاحترق الوظيفي مع التغيب ومعدل الدوران الوظيفي.

سابعاً: دانييلا مارتينيوك، العوامل المرتبطة بالاحتراق الوظيفي لدى مستشاري الوراثة السريرية، رسالة ماجستير، جامعة برانديز، ماساتشوستس، الولايات المتحدة الأمريكية، 2016.

هدفت الدراسة أعلاه إلى قياس مستوى الاحتراق الوظيفي، وابرار العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والتفكير في ترك الوظيفة لدى عينة من (367) مستشارا سريريا من أصل (2668) الذين يقدمون خدمات استشارة نفسية للمرضى تم تحديدهم من خلال مسح تم إجراءه بواسطة شبكة الأنترنت.

أستخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، والاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة من خلال "مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي المتكون من (22) عبارة على مقياس يحوي سبع اتجاهات (يتراوح من (0) "أبدا" إلى (06) "كل يوم")؛ ومقياس الدعم الاجتماعي في مكان العمل تم استقاؤه من دراسات سابقة ويشمل (09) عبارات على مقياس ليكرت الرباعي الذي يتراوح من (01) "لا أوافق بشدة" إلى (04) "موافق بشدة"؛ و كذا مقياس النية لترك الوظيفة ويحتوي على (04) عبارات على مقياس تردد يحوي (05) اتجاهات تبدأ من (01) "أبدا" وتنتهي ب (05) "دائماً"، مع ترك بعض العبارات مفتوحة لتبيان السبب وراء نيتهم في ترك الوظيفة".

الأساليب الاحصائية المستعملة هي كل من المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، التكرارات، الانحدار اللوجستي الترتيبي، اختبار (*Chi-square*) كاي سكوير؛ استخدم برنامج ( *SPSS version 23*) لتحليل البيانات.

### النتائج:

- 1- أبلغ (52.9%) من المستشارين العياديين من مستويات متوسطة إلى عالية من الاحتراق الوظيفي؛
- 2- المستشارين الذين عانوا من ضعف الدعم الاجتماعي كانوا أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مقارنة بالذين سجلوا مستويات عالية من الدعم الاجتماعي؛
- 3- المستشارين الذين عانوا من عيب العمل الزائد هم أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي؛
- 4- ارتبط الاحتراق الوظيفي بشكل كبير بالنية في مغادرة الوظيفة، حيث ارتبطت أفكار مغادرة الوظيفة بالاحتراق العاطفي (115.95)، وبتبدد الشخصية (55.08)، وتدني الشعور بالإنجاز الشخصي (41.17) عند مستوى دلالة (0.001).

ثامنا: كاموهيلو نثبي وآخرون، المكافآت: كمتنبى بالرفاهية وجودة الخدمة لمديري المدارس في المقاطعة الشمالية الغربية، مجلة إدارة الموارد البشرية، المجلد 14، العدد 01، 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق مما إذا كانت المكافآت تعتبر كمؤشر للرفاهية وجودة الخدمة لمديري المدارس، من أصل (300) مدير في المدارس العامة موزعين على (04) مناطق في المقاطعة الشمالية الغربية، تم تحديد عينة فعلية استجابت للدراسة بشكل نهائي قوامها (155) مدير بنسبة استجابة (51.7%).

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، في حين تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان ممثلاً في "مقياس إجمالي المكافآت ل (Moore & Bussin 2011) "مور وبسين"، يتكون هذا المقياس من (17) عبارة موزعة على (05) أبعاد فرعية تتعلق بكل من (الأجر، المزاي، إدارة الأداء، التوازن بين العمل والحياة، التطوير الوظيفي)، بالإضافة إلى ذلك تم تحديد مقياس ليكرت الخماسي في قياس الاتجاهات يبدأ من (01) "غير مهم على الإطلاق" وينتهي ب (05) "مهم للغاية"؛ إضافة إلى مقياس (Maslach 1996) "ماسلاش للاحتراق الوظيفي" المتكون من (21) عبارة يتم احتسابها على سلم يحتوي على (06) استجابات يتراوح من (0) "لا يحدث أبداً" إلى (06) "يحدث كل يوم".

#### المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة

##### أولاً: أهداف فرضيات الدراسات السابقة:

نجد أن الدراسات التي هدفت إلى اختبار مستوى الاحتراق الوظيفي كانت كل من: (شعباني فاطمة 2017)، (سيلفيا رونكالي ومايكل بيرن 2016)، (دانيلا مارتينيوك 2016)، (سهيلة حسين رباح رزق الله 2015)؛ أما الدراسات التي هدفت للكشف عن العلاقة والأثر الإحصائي تجلت في دراسة: (رانية زيادة 2020)، (إنجيان وانج وآخرون 2019)، (إيرينا سميتاكوفا وآخرون 2019)، (بونهاك كو وآخرون 2019)، (تانيا حداد 2017)، (مصطفى منصور 2017)، (شعباني فاطمة 2017)، (كاموهيلو نثبي وآخرون 2016)، (دانيلا مارتينيوك 2016)، (سيلفيا رونكالي ومايكل بيرن 2016)، (سهيلة حسين رباح رزق الله 2015)، (مدوري يمينة 2015)؛ ثم تأتي الدراسات التي ركزت في مضمونها على اختبار الفروق وهي دراسة كل من: (مصطفى منصور 2017)، (بريسيل نومي كوسر 2017)، (مدوري يمينة 2015).

حيث تشابهت دراستنا مع كل الدراسات السابقة المتعلقة بالاحتراق الوظيفي في تضمين أهداف الفرضيات السابقة الذكر من اختبار مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية، والتحقق من العلاقة والأثر الإحصائي، وكذا التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي يعزى للمتغيرات الشخصية كالجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي... إلخ).



واختلفت دراساتنا مع الدراسات السابقة في حصر كل أهداف الفرضيات جميعها والعمل عليها في دراساتنا هذه، وعدم التركيز على هدف محدد بعينه وإغفال آخر مثل ما هو الحال بالنسبة للدراسات السابقة.

#### ثانيا: من حيث المنهج المستخدم

نجد جميع الدراسات المتعلقة بالاحترق الوظيفي، والمذكورة آنفا قد استخدمت المنهج الوصفي، وبالتالي توافقت مع دراساتنا هذه من حيث المنهج المستخدم.

#### ثالثا: من حيث حجم وطبيعة العينة

يتبين لنا من خلال الدراسات العربية التي تناولت محور الاحترق الوظيفي أن هناك دراسة عربية وحيدة كان حجم العينة فيها صغيرا ويتعلق الأمر بدراسة (سهيلة حسين رابع رزق الله 2015) تناولت عينة قصدية تمثلت في العاملات بجامعة كرري "المجمع الطبي" والبالغ عددهم (50)؛ أما الدراسات التي كان فيها حجم العينة متوسطا تمثلت في دراسة (شعباني فاطمة 2017) عينة عشوائية تكونت من (197) أستاذ في التعليم الثانوي يعملون في (29) مؤسسة تربية، دراسة (مصطفى منصورى 2017)، عينة عنقودية تضمنت (145) معلم ومعلمة؛ أما الدراسات العربية ذات حجم العينة الكبير تمحورت في دراسة (رانية زيادة 2020) عينة عشوائية بسيطة تمثلت في (354) إداري في مستشفى عسير؛ دراسة (مدوري يمينة 2015)، عينة تضمنت (345) موظف يعملون في (05) قطاعات مهنية مختلفة وهي (الصحة، التعليم، البريد، الإدارة، قطاع المحروقات).

وعند تتبعنا للدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بمحور الاحترق الوظيفي، نجد جلها استهدفت حجم عينة كبير، مثل دراسة (بونهاك كو وآخرون 2019) عينة عشوائية تمثلت في (324) موظفا يعملون في (12) فندق ذو خمس نجوم في سيول بكوريا الجنوبية؛ دراسة (إيرينا سميتاكوفا وآخرون 2019) عينة تضمنت معلمي المدارس الابتدائية في التشيك قوامهم (2394) فرد؛ دراسة (إنجيان وانج وآخرون 2019) عينة عشوائية طبقية تمثلت في (1212) ممرضة في دور رعاية المسنين؛ دراسة (تانيا حداد 2017) حجم عينة مقدر ب (414) محاسبا قانونيا معتمدا في كاليفورنيا؛ دراسة (دانييلا مارتينيوك 2016) عينة تكونت من (367) مستشارا سريريا.

ماعدا دراستين أجنبيتين استخدمتا حجم عينة صغير، وهما دراسة كل من (بريسيل نغومي كوسر 2017) عينة تضمنت (93) أخصائيا نفسيا في خمس مدارس كبرى في مقاطعات فلوريدا؛ ودراسة (سيلفيا رونكالي ومايكل بيرن 2016) شملت العينة (77) أخصائيا نفسيا على الصعيد الوطني في دولة أيرلندا.

ومنه نقول من خلال ملاحظتنا للدراسات السابقة المتعلقة بالاحترق الوظيفي، أن دراستنا هذه اختلفت مع كل الدراسات من حيث حجم العينة، فهناك دراسات استخدمت عينة أكبر من دراستنا تفوق (300) مفردة مثل دراسة (رانية زيادة 2020) عينة تمثلت في (354) ؛ ودراسة (مدوري يمينة 2015)، تضمنت عينة من (345)؛

بالإضافة إلى ذلك هناك بعض الدراسات كانت حجم العينة فيها أصغر من حجم عينة دراستنا، أي أقل من (200) مفردة، ويتعلق الأمر بكل من دراستين أجنبيتين وهما دراسة (بريسيليا نعومي كوسر 2017)، ودراسة (سيلفيا رونكالي ومايكل بيرن 2016) التي كان حجم العينة فيهما صغيرا على التوالي (93) مفردة، (77) مفردة، ودراسة (سهيلة حسين رباح رزق الله 2015)، تعتبر الدراسة العربية الوحيدة في الدراسات السابقة للاحتراق الوظيفي بالنسبة لصغر حجم العينة تناولت عينة قصدية عددها (50)، إلا أن هذه الأخيرة تشابهت مع دراستنا من حيث طبيعة النشاط، إذ تمثلت الدراسة في العاملات بجامعة كرري "الجمع الطي"؛ أي قطاع التعليم العالي أو الجامعة بالتحديد.

وقد راعت كل الدراسات السابقة عامل الجنس، حيث لم يقتصر في دراستهم على جنس دون آخر، ماعدا دراسة: (إنجيان وانج 2019) الذي حصر دراسته على جنس الإناث من الممرضات العاملات في دور رعاية المسنين؛ ودراسة (سهيلة حسين 2015) طبقت دراستها على جنس الإناث من العاملات بجامعة كرري بأم درمان.

#### رابعا: من حيث أدوات جمع البيانات

عند اطلعنا على جل الدراسات السابقة نجدها تقفوا في تصميم الاستبيان على مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي المتكون من ثلاثة أبعاد، تتجلى في كل من بعد الإجهاد الانفعالي أو ما يسمى الإرهاق العاطفي، بعد تبلد المشاعر، وبعد تدني الشعور بالإنجاز الشخصي؛ والدراسات التي استخدمت هذا المقياس تمثلت في دراسة: (رانية زيادة 2020)، (إنجيان وانج 2019)، (شعباني فاطمة 2017)، (مصطفى منصورى 2017)، (تانيا حداد 2017)، (بريسيليا نعومي كوسر 2017)، (سيلفيا رونكالي ومايكل بيرن 2016)، (دانيلا مارتينيوك 2016)، (كاموهيلو نثيبي 2016)، (مدوري يمينة 2015)، (سهيلة حسين رباح رزق الله 2015).

أما الدراسات التي تناولت مقياسا آخر للاحتراق أو اختلفت مع الدراسات السابقة الذكر هي دراسة كل من: (إيرينا سميتاكوفا وآخرون 2019) التي استخدمت مقياس (Shirom and Melamed 2006) المتكون من (03) مؤشرات وهي كل من (الإرهاق الجسدي، الإرهاق النفسي، الإرهاق المعرفي)؛ وكذا دراسة (بونهاك كو 2019) الذي ضمن في دراسته مقياس الاحتراق النفسي ل (Jin 2013) جين.

ومنه نقول أن دراستنا هذه تشابهت مع جل الدراسات السابقة في تضمينها لمقياس ماسلاش ذو (03) أبعاد (الإجهاد الانفعالي، تبدد الشخصية، ضعف الشعور بالإنتاج الشخصي)، ولكنها اختلفت مع الدراسات السابقة أيضا في كون دراستنا هذه أضافت بعد الاحتراق المعرفي المقتبس من مقياس (Shirom and Melamed, 2006) والذي استخدمته (إيرينا سميتاكوفا وآخرون 2019) في دراستها.

#### خامسا: من حيث المعالجة الإحصائية:

يتبين أن جل الدراسات اعتمدت وتشابهت في معالجتها الإحصائية على الإحصاء الوصفي، بالإضافة إلى معامل الارتباط بيرسون ومعامل الانحدار بأنواعه، الخطي البسيط، المتعدد، الهرمي، اللوجستي، ناهيك عن اختبار الثبات ألفا كرونباخ؛

وهناك دراسات أضافت معالجات إحصائية أخرى مثل دراسة (رانية زيادة 2020) كاختبار (Anova) تحليل التباين الأحادي؛ دراسة (بونهاك كو وآخرون 2019) استخدمت الوسائل الإحصائية التالية في معالجة بياناته وهي: (CFA) اختبار الملائمة للبيانات (IFI.CFI.RMSEA) اختبار صلاحية التمييز، (AVE) متوسط التباين، واختبار (CR) الموثوقية المركبة؛ دراسة (شعباني فاطمة 2017) استخدمت معادلة سيرمان براون، معادلة جوتمان لاختبار الثبات في المقياس، اختبار (t) لحساب الفروق في المتوسطات؛ دراسة (تانيا حداد 2017) تحققت من الارتباط عن طريق اختبار سيرمان؛ دراسة (بريسيل نغومي كوسر 2017) اختبار شايبرو ويلك للتوزيع الطبيعي، اختبار مان ويتني، اختبار (Levine) ليفيني تست، التفرطح، اختبار (T test and Manova)؛ دراسة (دانيلا مارتينيوك 2016) استخدمت اختبار (Chi-square) كاي سكوير؛ دراسة (سيلفيا رونكالي ومايكل بيرن 2016) استعانوا باختبار (Mann-Whitney U) مان ويتني؛ دراسة (مدوري يمينة 2015) استخدمت اختبار (t) لعينيتين مستقلتين، اختبار كاي تربيع، مؤشر (PEM).

وما يجب الإشارة إليه، أن كل الدراسات السابقة استخدمت برنامج (SPSS) للمعالجة الإحصائية للبيانات، ماعدا بعض الدراسات التي قامت باستخدام برامج مغايرة مثل دراسة (بونهاك كو 2019) و (إنجيان

وانج (2019) استخدمنا برنامج (Amos v 24) في المعالجة الإحصائية، دراسة (بريسيل نومي كوسر 2017) استخدم برنامج (G \* Power) في معالجة البيانات؛ دراسة (سيلفيا رونكالي ومايكل بيرن 2016) استخدم برنامج (Predictive Analytics SoftWare 18)، دراسة (مدوري يمينة 2015) استخدمت برنامج (Logiciel modalisa version 4).

وبالتالي ومن خلال ما سبق شرحه من تفصيل فيما يخص المعالجة الإحصائية والوسائل الإحصائية التي استخدمت في الدراسات السابقة، نقول أن دراستنا من حيث سياق التشابه والاختلاف، تشابهت مع كل الدراسات تقريبا فيما يخص استخدام الوسائل الإحصائية العامة والمتمثلة في الإحصاء الوصفي، معامل الارتباط بيرسون، ومعامل الانحدار الخطي البسيط الذي يستهدف التأثير الإحصائي للمتغير المستقل على المتغير التابع، بما لا ننسى اختبار ألفا كرونباخ المتعلق بثبات الدراسة ومدى صلاحية المقياس الذي نستخدمه في تعميم النتائج، اختبار ت (T) تست، اختبار (Anova) آنوفا.. إلخ.

واختلفت دراستنا مع بعض الدراسات السابقة الأخرى، من حيث البرامج المستخدمة والمخرجات الإحصائية المنبثقة عنها كمؤشرات المطابقة وتحليل المسار وغيرها، على سبيل المثال دراسة (بونهاك كو 2019) و (إنجيان وانج 2019) استخدمنا برنامج (Amos v 24)، لأنهم قاموا بدراسة (03) متغيرات فأكثر من أجل تحديد نموذج دراستهم، فاستوجب ذلك تحليلات أو معالجة إحصائية أكثر دقة وموثوقية، بخلاف دراستنا هذه المتمثلة في الربط بين متغيرين فقط.

خلاصة:

عند عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني والاحتراق الوظيفي ومناقشتها تم الاستفادة منها في بناء إشكالية وأسئلة الدراسة، أهداف الفرضيات، طبيعة النشاط وحجم العينة، تحديد وبناء المقياس وأبعاد الدراسة من خلال الأدوات المجمعة من دراسات سابقة، تحديد منهج وخطوات الدراسة، الأساليب والمعالجة الإحصائية.

الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق  
المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي على  
أساتذة وموظفي جامعة غرداية

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل مبحثين، يتعلق أحدهما بتعريف جامعة غرداية وطبيعة الأعمال فيها وتوصيف شامل لخصائص مجتمع الدراسة المتمثل في أساتذة وموظفي جامعة غرداية، أما في المبحث الثاني فقد تم التطرق إلى الإجراءات المنهجية المتعلقة بمنهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى أداة الدراسة المستخدمة، والمتمثلة في مقياس التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، زيادة على ذلك تم التطرق إلى الأساليب وكيفية المعالجة الإحصائية.

### المبحث الأول: التعريف بجامعة غرداية

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى التعريف بجامعة غرداية بشكل شامل من مراحل نشوئها ومهامها وفروعها والاختصاصات التي تدرس فيها، ناهيك عن المكون البشري من أساتذة وموظفين، حيث قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، مطلب أول خصصناه لتحديد مراحل نشوء جامعة غرداية، مطلب ثاني فصلنا فيه فروع أو مجالات وتخصصات جامعة غرداية التي يتم تدريسها، في المطلب الثالث قمنا بعمل احصائيات لتعداد المورد البشري في جامعة غرداية من أساتذة وموظفين وتحديد مختلف رتبهم المهنية وتفصيلها.

### المطلب الأول: مراحل نشوء جامعة غرداية

#### أولا: ملحقه غرداية

في بداية نشوء جامعة غرداية وجدت كملحقه استنادا إلى القرار الوزاري في صيف (24) أوت سنة (2004)، إذ كانت تحتوي على فرعين فقط:

1- الجذع المشترك لعلم الاجتماع والديموغرافيا

2- ليسانس تاريخ

#### ثانيا: المركز الجامعي لغرداية

بعد سنة بالتحديد عرفت الجامعة تطورا تدريجيا عن طريق إكسابها صفة "المركز الجامعي" وهذا بعد ضم ملحقه المعهد الوطني للتجارة بدائرة متليلي إليها بموجب المرسوم التنفيذي رقم (05)-(302) المؤرخ في (16) أوت (2005)؛<sup>1</sup> تضمن معهدين هما:

1- معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية

2- معهد العلوم التجارية

ثم خلال سنة 2010/01/12 الموافق ل (26) محرم (1431) تم تعديل المرسوم بموجب المرسوم التنفيذي رقم (10)/(18) بإضافة معهدين، حيث أصبح المركز يحتوي على (04) معاهد هي:<sup>2</sup>

1- معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

<sup>1</sup> جامعة غرداية، التعريف بجامعة غرداية، تاريخ الإطلاع 2022/10/13، <https://www.univ-ghardaia.dz/> تعريف-جامعة-غرداية

<sup>2</sup> دوح التجاني، سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه، جامعة غرداية، الجزائر، 2020، ص 74.



## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

2- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

3- معهد الآداب واللغات

4- معهد علوم الطبيعة والحياة

ثالثا: جامعة غرداية

بعد (07) سنوات توجت جامعة غرداية من خلال انضمامها إلى مصاف الجامعات عبر تراب الوطن، وهذا عن طريق المرسوم التنفيذي رقم (248)/(12) المؤرخ في صيف (04) جوان (2012)، تشغل مساحة قدرها (30) هكتار<sup>1</sup>، تحتوي على (06) كليات هي<sup>2</sup>:

- 1- كلية العلوم والتكنولوجيا .
- 2- كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض.
- 3- كلية الآداب واللغات .
- 4- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 5- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 6- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

المطلب الثاني: مجالات الدراسة وأهداف جامعة غرداية

أولا: مجالات الدراسة

يوجد (09) مجالات للدراسة، و(28) فرع يقسم بدوره إلى (42) تخصص في جامعة غرداية، سوف يتم تحديدها وتفصيلها بفروعها وتخصصاتها في الجدول الموالي:

الجدول رقم 06: تخصصات الدراسة في جامعة غرداية

الميدان	الفرع	التخصص
لغة وأدب عربي	دراسات لغوية	لسانيات عامة
	دراسات أدبية	أدب عربي
		أدب جزائري
آداب ولغات أجنبية	لغة فرنسية	لغة فرنسية
	لغة إنجليزية	لغة إنجليزية

<sup>1</sup> جامعة غرداية، مرجع سبق ذكره، <https://www.univ-ghardaia.dz> تعريف-جامعة-غرداية

<sup>2</sup> دوح التجاني، مرجع سبق ذكره، ص 74.

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

آلية	آلية	علوم وتكنولوجيا
كهرهوميكانيك	كهرهوميكانيك	
هندسة الطرائق	هندسة الطرائق	
ري	ري	
هندسة مدنية	هندسة مدنية	
تسويق	علوم تجارية	علوم اقتصادية والتسيير والعلوم التجارية
تجارة دولية		
إدارة الاعمال	علوم التسيير	
إدارة الموارد البشرية		
اقتصاد نقدي وبنكي	علوم اقتصادية	
اقتصاد وتسيير المؤسسات		
محاسبة ومالية	علوم مالية ومحاسبة	
مالية المؤسسة		
محاسبة وجباية		
إنتاج نباتي	علوم فلاحية	
حماية النباتات		
انتاج حيواني		
بيوكيمياء	علوم بيولوجية	
علوم الأحياء الدقيقة		
علم البيئة والمحيط	بيئة ومحيط	
الفقه والأصول	علوم إسلامية- الشريعة	علوم إنسانية واجتماعية
الشريعة والقانون		
العقيدة ومقارنة الأديان	علوم إسلامية- أصول الدين	
تاريخ عام	علوم إنسانية- تاريخ	
اتصال	علوم إنسانية- الإعلام والاتصال	
إعلام		
علم النفس المدرسي	علوم اجتماعية- علم النفس	
علم النفس العيادي		
علم النفس العمل والتنظيم		
علم الاجتماع	علوم اجتماعية- علم الاجتماع	
نظم معلوماتية	إعلام آلي	رياضيات وإعلام آلي
رياضيات	رياضيات	
قانون عام	حقوق	

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

قانون خاص		حقوق وعلوم سياسية
تنظيم سياسي وإداري	علوم سياسية	
فيزياء طاقوية	فيزياء	علوم المادة
كيمياء عضوية	كيمياء	
<b>تخصصات مهنية</b>		
طاقات متجددة وبيئة (تم تجميد التخصص)	طاقات متجددة	علوم وتكنولوجيا
إدارة الاعمال السياحية	إدارة الاعمال السياحية	علوم اقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مصلحة الموارد البشرية بالجامعة (2021)

### ثانيا: أهداف ومهام جامعة غرداية

تتمثل مهام جامعة غرداية حسب المادة (04)، و(05)، و(06) من المرسوم التنفيذي رقم (12)-(248)

المؤرخ في 2012/06/04 في الآتي<sup>1</sup>:

- 1- تكوين الموارد البشرية بغرض التنمية في جميع المجالات؛
- 2- تزويد الطلبة بأساسيات البحث العلمي وترقيته؛
- 3- توليد المعرفة، ومشاركتها، وتطويرها؛
- 4- السعي نحو التطوير التكنولوجي؛
- 5- ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛
- 6- دعم الكفاءات الوطنية؛
- 7- تميم نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني؛
- 8- تبادل المعرفة وإثرائها دوليا.

<sup>1</sup> مصلحة الموارد البشرية بالجامعة، 2021.

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

المطلب الثالث: تعداد الأساتذة والموظفين بجامعة غرداية

أولاً: عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية حسب الكليات

أجريت هذه الدراسة على أستاذة وموظفي جامعة غرداية في كل الأقطاب الثلاث، القطب الأول والمتضمن كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، أما القطب الثاني يحوي على كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض وكلية العلوم والتكنولوجيا، وأخيراً القطب الثالث والمتكون من كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، وكلية الآداب واللغات، سوف يتم إيراد ما سبق ذكره من خلال الجدول الموالي الذي يوضح تفصيلاً للكليات، وكذا الاساتذة الدائمين بما فيهم المؤقتين الذين يعتبرون كأعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة.

الجدول رقم 07: عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية موزعين على كلياتهم

المجموع	أساتذة مؤقتين والأساتذة المشاركون	أستاذ مساعد "ب"	أستاذ مساعد "أ"	أستاذ محاضر "ب"	أستاذ محاضر "أ"	أستاذ التعليم العالي	الكليات
70	20	08	30	05	06	01	كلية الحقوق وع السياسية
105	38	10	31	08	11	07	كلية ع الاقتصادية والتجارية وع تسيير
62	19	08	24	04	04	03	كلية علوم الطبيعة والحياة
142	45	05	38	20	26	08	كلية ع الاجتماعية و إنسانية
98	48	09	21	06	13	01	كلية الآداب واللغات
121	41	12	53	07	06	02	كلية العلوم والتكنولوجيا
<b>661</b>	<b>176</b>	<b>40</b>	<b>135</b>	<b>132</b>	<b>122</b>	<b>56</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مصلحة الموارد البشرية بجامعة غرداية، بيانات لسنة (2021)

من خلال ما تقدم أعلاه نرى أن الأساتذة لوحدهم يمثلون حوالي (661) فرد، يتركز أغلبهم ضمن (03) كليات، من حيث الترتيب نجد أن كلية العلوم الاجتماعية والانسانية حازت النصيب الأكبر بعدد (142) أستاذاً أي ما نسبته (21.48%)؛ يليها كلية العلوم والتكنولوجيا بعدد (121) أستاذ بنسبة تقدر ب (18.30%)؛ ثم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بنصيب من الأساتذة يقدر ب (105) أستاذ بنسبة (15.88%)، أما باقي الكليات تضمنت أستاذة أقل من (100) أستاذ، وتمثلت في كلية الآداب واللغات، وكلية الحقوق والعلوم

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

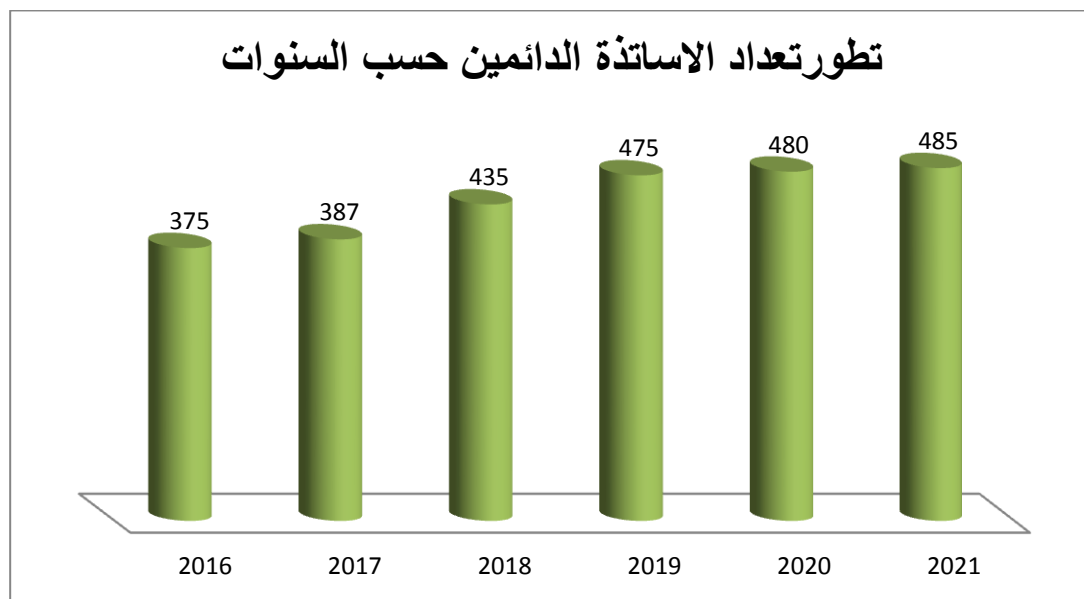
السياسية، وكذا كلية علوم الطبيعة والحياة، بعدد إجمالي لكل كلية على حدا تواليا (98)، (70)، (62) أستاذ، بنسب مئوية تمثلت تواليا ب (14.82%)، (10.59%)، (9.37%).

أما من حيث الرتب أو التسميات الوظيفية، فنجد أن رتبة "أستاذ مساعد أ" و"أستاذ محاضر ب"، وكذا "أستاذ محاضر أ"، هي الأكثر عددا بإجمالي يقدر تواليا ب (135)، (132)، (122) أستاذ، أما رتبة "أستاذ" فقد حصلت على نصيب (56) أستاذ كعدد إجمالي تركزت بكثرة في كليتين، هما كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بنصيب (08) أساتذة، وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بعدد (07) أساتذة، أما باقي الكليات فقد كان فيها عدد الأساتذة ضعيف جدا برتبة "أستاذ"، حيث حازت كلية العلوم الطبيعية والحياة على (03) أساتذة فقط، وكلية العلوم والتكنولوجيا، وكلية الحقوق والعلوم السياسية، وكلية الآداب واللغات، فقد تحصلوا تواليا على عدد أساتذة (02)، (01)، (01)؛ أما "الأساتذة المساعدون ب" فهم الأقل عددا بنصيب (40) أستاذ،

الأساتذة المؤقتون لم يتم إدراجهم في هذه الدراسة، لأن دراستنا اقتصرنا على الأساتذة الدائمين دون المؤقتين، ولكن ما يجدر ملاحظته أن الأساتذة المؤقتين والمشاركين هم الأكبر عددا ب (176) أستاذ مقارنة بالأساتذة الدائمين.

### ثانيا: تطور عدد الأساتذة الدائمين إلى غاية 2021/04/30

الشكل رقم 04: تطور عدد الأساتذة الدائمين في جامعة غرداية من سنة 2016 إلى 2021



المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مصلحة الموارد البشرية بجامعة غرداية، بيانات لسنة (2021)

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

ثالثا: عدد ورتب الموظفين في جامعة غرداية

أما فيما يخص موظفي جامعة غرداية فقد اعتمدنا على جميع التصنيفات الوظيفية في جامعة غرداية، خاصة في الجانب الميداني للدراسة عند توزيع الاستبيانات من أجل تحديد اتجاهات المستجيبين بشكل شامل فيما يتعلق بطبيعة العمل والمناخ في جامعة غرداية بمختلف كلياتها وأقسامها، بغض النظر عن الاختلافات الشخصية لدى الأساتذة والموظفين من حيث الفروق في مستوى التعليم، والتكوين، والمسؤوليات أو الالتزامات الوظيفية؛ والجدول الموالي يوضح عدد الموظفين بمختلف رتبهم المهنية.

جدول رقم 08: رتب الموظفين

المجموع	المنصب
134	موظفو التصميم و البحث الصنف من 11 فما فوق
106	موظفو التطبيق من الصنف 09 إلى 10
44	موظفو التحكم من الصنف 07 إلى 08
31	موظفو التنفيذ الصنف من 01 إلى 06
315	المجموع 1
172	المتعاقدين
487	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مصلحة الموارد البشرية بجامعة غرداية، بيانات لسنة (2021)

"سنقوم من خلال ما تقدم أعلاه من تصنيفات للموظفين بتعريف وشرح كل صنف وظيفي على حدة، وذلك وفقا للتعليم رقم (07) المؤرخة في (29) ديسمبر لسنة (2007)، والمتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين، وطبقا للمادة (08) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، تتضمن تصنيفات التأهيل كالاتي"<sup>1</sup>:

1- موظفو التنفيذ: من الصنف (01) إلى (06) كما هو موضح في الجدول، وتلائم أصحاب المؤهل العلمي الأدنى من السنة الثالثة من التعليم الثانوي.

<sup>1</sup> رئيس الحكومة، تعليم رقم (07) مؤرخة في 29 ديسمبر سنة 2007، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم، تاريخ

الإطلاع 2023/01/01، -<https://www.dgfp.gov.dz/circulaire-ar/3/3>

<https://www.dgfp.gov.dz/circulaire-ar/3/3>، 2008%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1/2008%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1/2008-3-1.pdf

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

2- موظفو التحكم: وتتمثل في الصنفين (07) و(08) متضمنة مستوى ثلاثة من التعليم الثانوي، أو شهادة البكالوريا.

3- موظفو التطبيق: تقع ضمن الصنفين (09) و (10)، وتلائم أصحاب مستوى البكالوريا + (02) من التكوين، أو بكالوريا+ (03) سنوات من التكوين، أو شهادة الدراسات التطبيقية.

4- موظفو التصميم والبحث: وتشمل الأصناف من (11) إلى (17)، مخصصة لتكوين ليسانس أو شهادة معادلة لها.

5- خارج الصنف: وتتمثل في (07) أقسام فرعية، تتناسب مع مستوى شهادة الماجستير، وشهادة الدراسات الطبية المتخصصة، والدكتوراه، ودكتوراه الدولة، ودكتوراه الدولة في العلوم الطبية، والتأهيل الجامعي.

ما يجدر تبيانه في هذا الصدد أن موظفوا التصميم والبحث يعتبرون أكثر عددا بتعداد موظفين بالغ (134)، ثم موظفي التطبيق بعدد إجمالي بلغ (106) موظف، أما باقي التصنيفات الوظيفية فهي أقل من (50)، ويشمل ذلك كل من موظفي التحكم والتنفيذ على التوالي بعدد إجمالي يقدر ب (44) و (31) موظف على التوالي.

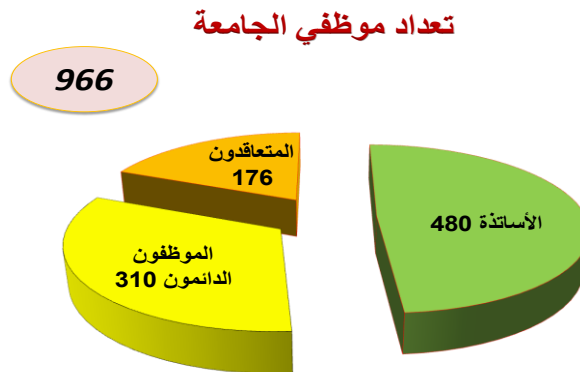
وهذا مؤشر يدل على أن طبيعة عمل الجامعة وخصوصيتها، والأهداف التي ترمي إليها، تستوجب أن توظف أصحاب الشهادات أو التكوينات العليا، كشهادة ليسانس، أو الماستر، شهادة مهندس وما فوق، والدليل على ذلك، أن عدد موظفي التصميم والبحث بلغ عددهم حوالي (134) وهم الفئة الأكثر من حيث الترتيب بالنسبة للموظفين الدائمين، بخلاف موظفي التحكم والتنفيذ الذين يملكون شهادات معادلة للسنة الثالثة ثانوي وأدنى، فهم أقل عددا ويبلغ عددهم الإجمالي مجتمعين (75) فقط.

حتى موظفي التحكم والتنفيذ، نجد أن هناك من يسعى لإكمال تكوينه الدراسي في الجامعة حسب معرفة وحد علم الطالب من خلال ملاحظته للوسط الجامعي، وذلك لامتيازات عدة أهمها القرب من الجامعة، حيث يستطيع أي موظف حاصل على شهادة البكالوريا أن يدرس بأريحية في ذات المؤسسة الجامعية التي يعمل بها، وذلك من حيث تكاليف التنقل وغيرها، بخلاف الموظفين الذين يعملون في مؤسسات بعيدة عن الجامعة، فهناك عوائق تمنعهم من ذلك، أهمها بعد الجامعة عن مكان عمله.

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

رابعاً: التعداد الإجمالي لأساتذة وموظفي جامعة غرداية إلى غاية 2021/04/30

الشكل 03: تعداد موظفي جامعة غرداية



المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مصلحة الموارد البشرية بجامعة غرداية (2021)



### المبحث الثاني: منهجية الدراسة

تم الاستناد في هذا المبحث على مجموعة من الإجراءات المنهجية المعمول بها في الدراسة قمنا بتقسيمها إلى مطلبين، حيث يتعلق المطلب الأول بمنهج وإطار الدراسة الزمني والميداني، أما المطلب الثاني فيحتوي على إجراءات الدراسة.

### المطلب الأول: منهج وإطار الدراسة

#### أولاً: منهج الدراسة:

بما أن دراستنا تقفوا على جمع البيانات الشخصية، و معرفة آراء عينة الدراسة واتجاهاتهم حول موقف معين، والتحقق من طبيعة عملهم، فإن أنسب منهج نستخدمه في دراستنا هذه هو المنهج الوصفي<sup>1</sup>، الذي يعنى بوصف الظاهرة وتحليلها بناء على المعطيات المتوفرة، وهذا من خلال أداة الاستبيان التي تم توزيعها على عينة الدراسة، وكذلك من خلال المراجع المتوفرة كالكتب والرسائل والمقالات وغيرها، بالإضافة إلى الوثائق والسجلات الخاصة بالجامعة التي تفيد الطالب بشكل أساسي في الدراسة الميدانية، كمعرفة ما يتعلق بالخريطة التنظيمية وتوزيع العمال فيها، بما لا ننسى الإحصائيات المتعلقة بتعداد الموظفين والأستاذة...إلخ.

ولا يسعى المنهج الوصفي إلى التحكم في الظاهرة المدروسة، وإنما يمثل الحقائق المدروسة ويحللها كما وكيفها، من حيث ذاتيتها أو علاقتها ومقارنتها بظواهر أو متغيرات أخرى، على سبيل المثال "سلوك الطيور جراء الاحتباس الحراري"، "أنماط شراء المستهلكين"...إلخ.<sup>2</sup>

#### ثانياً: حدود الدراسة:

1- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في جامعة غرداية بما تحتويه من مرافق وأقطاب.

2- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال السنة (2022) إلى (2023)، وذلك وفق مرحلتين:

#### 1-2 مرحلة الدراسة الاستطلاعية:

وذلك ابتداء من يوم (06) ديسمبر، إلى غاية (15) ديسمبر من السداسي الأول لسنة (2022)، بغرض التعرف على خصائص عينة الدراسة، والتعرف على المؤسسة الجامعية بكل أقطابها الثلاث، وتخصصاتها،

<sup>1</sup> سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن (عمان)، 2019، ص 25.

<sup>2</sup> Vinyak Bairagi, Mousami V. Munot, (2019), *research methodology A practical and Scientific Approach*, CRC Press, New York, P 07.

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

بالإضافة إلى ذلك من أجل ضبط أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان في حال وجود أية أخطاء من خلال ردود واستجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بفهمهم لطبيعة الأسئلة؛ إذ قام الطالب بتوزيع (40) استبيان في صورته الأولية.

### 2-2 مرحلة الدراسة الأساسية:

امتدت من (15) جانفي إلى (28) مارس للسداسي الثاني من سنة (2023)، إذ تم توزيع الاستبيان في صورته النهائية بعد ضبطه عن طريق حذف بعض العبارات، وإجراء التعديلات على عبارات أخرى بما يتواءم مع خصائص عينة الدراسة، ويتعلق الأمر بكل من أستاذة وموظفي جامعة غرداية.

### 3 الحدود البشرية:

أجريت الدراسة على الموظفين بجامعة غرداية وكذا أستاذة الكليات الذين يتولون مناصب ومهام إدارية، وعلمية، وكذا بيداغوجية، أو من دون مناصب ومهام، واستثنينا بالنسبة للمجال البشري الأساتذة المؤقتون أو المتعاقدون.

### 1-3 مجتمع الدراسة:

يقدر مجتمع الدراسة الإجمالي ككل بالنسبة للجامعة حوالي (966) موظف وأستاذ يعملون في الجامعة، حيث بلغ عدد الأساتذة الدائمين حوالي (480) أستاذ، أما الموظفين فيقدر عددهم ب (310) موظف بمختلف الرتب والتصنيفات المهنية؛ محذوفاً منه الأساتذة المؤقتون أو المشاركون البالغ عددهم حوالي (176)، والذين لم يتم تضمينهم في هذه الدراسة؛ ليصبح مجتمع الدراسة الفعلي ككل ب (790) موظف وأستاذ.

### 2-3 عينة الدراسة:

تم الاستناد إلى برنامج (*Size Calculator Sample*) في تحديد حجم العينة المفترض والممثل لمجتمع البحث الكلي، حيث حصلنا على (259) مفردة، بمستوى ثقة قدره (95%)، وهامش خطأ (05%). والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم 09: حجم العينة الممثل لمجتمع البحث

مستوى الثقة	95%
هامش الخطأ	05%
نسبة المجتمع	50%

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

790	حجم المجتمع
259	حجم العينة

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Sample size Calculator)

تم توزيع (259) استبيان على كامل مجتمع البحث، إلا ان حجم العينة الفعلي كان أقل من ذلك نظرا لعدم وجود استجابة كاملة، وكذا وجود استبيانات غير صالحة للدراسة؛

بالنسبة للموظفين بلغ عدد الاستبيانات المسترجع ب (114)، تم حذف استبيان واحد غير صالح للدراسة، ليصبح عدد الاستبيانات الفعلي هو (113) استبيان من أصل (310) من الموظفين، أي نسبة العينة الممثلة لمجتمع البحث بالنسبة للموظفين فقط بلغت (36.77%).

أما بالنسبة للأساتذة الدائمين فقد بلغ عدد الاستبيانات المسترجع ب (145)، مع وجود (03) استبيانات ملغاة ليصبح عدد الاستبيانات الفعلي هو (142) استبيان من أصل (480)؛ أي أن العينة بالنسبة للأساتذة تمثل نسبة (29.37%) من مجتمع البحث بالنسبة للأساتذة فقط.

وبالتالي قدر العدد الإجمالي للعينة النهائية ككل بالنسبة للموظفين والأساتذة الدائمين ب (255) من أصل (790)، أي ما نسبته (32.78%) من مجتمع البحث ككل.

### المطلب الثاني: إجراءات الدراسة

#### أولا: طريقة البحث

تم الاعتماد في جمع الأدبيات والمعلومات على قواعد بيانات تمثلت في: (google، scholar.google، Open Access. Theses and Dissertations، PNST، SNDL)، وهذا عن طريق استخدام كلمات مفتاحية تمثلت في: "توافق مهني" (Vocational Adjustment)، "تناسب الشخص مع وظيفة" (person job Fit)، "تناسب الشخص مع منظمة" (person organization)، "توافق وظيفي" (Job Adjustment)، "تكيف مهني" (Vocational adaptation)، "احتراق الوظيفي" (Job burnout)، "احتراق نفسي" (Psychological Burnout)، "جامعة" (University)؛ حيث كان سؤال الدراسة الرئيسي هو: ما هو أثر التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي في جامعة غرداية؛ بالإضافة إلى السجلات والوثائق: ويتعلق الأمر بمعلومات عن الجامعة وعدد الموظفين والأساتذة الموجودين فيها.

ثانياً: أداة الدراسة:

تم استخدام أداة الاستبيان في هذه الدراسة كوسيلة لجمع البيانات من أستاذة وموظفي جامعة غرداية، فيما يتعلق بأرائهم واتجاهاتهم حول ثلاثة محاور وهي: البيانات الشخصية، التوافق المهني، والاحتراق الوظيفي، وسوف يتم التطرق إلى الاستبيان من حيث محتوياته وعناصره بنوع من التفصيل، نوردها في الآتي:

**1- البيانات الشخصية:** تتضمن الجنس، والعمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة.

**2- مقياس التوافق المهني:**

تم اعداد هذا الاستبيان خلال مرحلتين، أولاً المرحلة الأولى حيث تم جمع أكبر قدر ممكن من العبارات حول هذا الموضوع عن طريق مجموعة من الدراسات، وصل عدد عبارات المقياس في صورته الأولى إلى (160) عبارة، وبعد تنقيحها وتعديلها وحذف العبارات التي لا تتناسب مع بيئة الدراسة، تم تقليص العدد إلى (50) عبارة في صورتها النهائية، موزعة على (05) أبعاد وهي كل من:

**1-1 البعد الذاتي:**

تشمل ملائمة استعدادات وقدرات الفرد ومؤهلاته مع متطلبات الوظيفة، وأهمية وقيمة العمل بالنسبة إليه، وكذا الانتماء الوظيفي، ويحوي (08) عبارات؛

**2-1 البعد المهني:**

ويتضمن كل الشروط المادية في بيئة العمل، والأمن، ومدى توفر الأجهزة والمعدات، و نظام المؤسسة، ووضوح معايير التقييم، بالإضافة إلى نظام تتابع فترات الراحة والعمل، والتدريب، ويتكون من (11) عبارة؛

**3-1 البعد الاجتماعي الوظيفي:**

ويشمل العلاقة مع الرؤساء، والزملاء، والمرؤوسين، أي بصفة عامة المحيط الاجتماعي داخل مكان العمل على وجه التحديد وليس خارجه، ويتضمن (09) عبارات؛

**4-1 البعد الثقافي:** وتتعلق بمدى ملائمة القيم الفردية للقيم التنظيمية المتعلقة بالمؤسسة ككل، تتشكل من (08) عبارات؛

**5-1 البعد الاقتصادي:**

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

ويتعلق بالتعويضات المباشرة وغير مباشرة، المادية والمعنوية وتمثل في الأجر، العلاوات، التقدير و الترقية (التقدم الوظيفي)، الخدمات والمزايا الاجتماعية، يضم (14) عبارة.

تم استيراد (اقتباس) عبارات مقياس التوافق المهني في صورته النهائية بناء على دراسة كل من: (فليب ميرفينز، إدوارد لولر 1984)، (سامي خليل فجحان 2010)، (تيموثي سي كوتش 2013)، (بن غربال سعيدة 2015)، (بدرية محمد يوسف الرواحية 2016)، (دراسة ستيفن كيروا 2016)، (إيفا تشانغ وآخرون 2017)، (ناتانيال فان هيوفلين 2017)، (أندري آن ديشين 2019)، (دحماني محمد 2020)، (قرة العين ومحمد أحمد الهواري 2021)، (مينغ جوان 2021)، (أريشيا مختار 2022).

### 3- مقياس الاحتراق الوظيفي:

قمنا بتكوين الاستبيان في مرحلته الأولى ليشمل (65) عبارة مجمعة من عدة دراسات تناولت هذا الموضوع، وفي المرحلة الثانية والنهائية تم تقليص هذه العبارات والتعديل عليها بما يتناسب مع أهداف الدراسة، ليصبح عدد العبارات المتعلقة بهذا المقياس في صورته النهائية هي (24) عبارة موزعة على (04) أبعاد للاحتراق الوظيفي وتمثل في:

### 3-1 بعد الارهاق العاطفي:

يتمثل في الأفكار والمشاعر سلبية اتجاه الوظيفة وتمثل في فقدان الحماس والرغبة في العمل والاحباط، أي بصفة عامة التعب الجسدي والنفسي في علاقة الشخص مع الوظيفة، ويحوي على (07) عبارات؛

### 3-2 بعد تبديد الشخصية:

يتضح من خلال احساس الفرد بالجمود والانفصال عن أحاسيس الآخرين سواء تعلق الأمر بالعاملين أو العملاء، ويتضمن (08) عبارات؛

### 3-3 بعد ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي:

يتجلى في شعور الفرد بالفشل والقصور الذاتي في تقديم نتائج إيجابية في العمل ( الإحساس بنقص الكفاءة الذاتية)، ويتكون هذا البعد من (04) عبارات؛

### 3-4 بعد الإرهاق المعرفي الوظيفي:

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

ومعناه فقدان الفرد الطاقة الذهنية والتفكير المتزن، وضعف التركيز في مواجهة مشكلات العمل، يتشكل من (05) عبارات.

وما يجدر ذكره في هذا الصدد أن الأبعاد الثلاثة الأولى متعلقة بمقياس (ماسلاش 1996) للاحتراق الوظيفي، أما البعد الأخير وهو بعد الإرهاق المعرفي فقد تم استنباطه (استوحينا فكرة البعد أو المؤشر) من خلال مقياس أولدنبورغ ومقياس شيروم وميلاميد توكر سنة (2006)؛ طبعا لم يتم الاكتفاء بمقياس ماسلاش لوحده وإنما تم التعديل عليه من خلال الاطلاع على جملة من الدراسات السابقة والتي تمثلت في دراسة كل من: (روتمان 2010)؛ (سامي خليل فجحان 2010)؛ (يلاي جميلك 2010)؛ (آلاء حمدي 2012)؛ (دوريس عاصوي 2014)؛ (جيا تشيرن تشين وآخرون 2016)؛ (قوانغدونغ وو وآخرون 2019)؛ (مينغ جوان 2021).

والجدول أدناه يقدم توضيحا مختصرا لما تم مناقشته أعلاه بخصوص أداة الاستبيان وأقسامها وكذا أبعادها والعبارات المحتوات ضمنها، كالاتي:

الجدول رقم 10: أقسام وأبعاد مقياس التوافق المهني والاحتراق الوظيفي

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	مدى العبارات
البيانات الشخصية			
التوافق المهني	البعد الذاتي	08	08-01
	البعد المهني	11	19-09
	البعد الاجتماعي	09	28-20
	البعد الثقافي	08	36-29
	البعد الاقتصادي	14	50-37
الاحتراق الوظيفي	الإرهاق العاطفي	07	07-01
	تبدد الشخصية	08	15-08
	ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي	04	19-16
	الإرهاق المعرفي	05	24-20

المصدر: من اعداد الطالب

وقد اعتمدنا في قياس اتجاه العبارات لكلا المقياسين على سلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من "موافق

بشدة" إلى "غير موافق بشدة"، وهو ما سيتم توضيحه من خلال الجدول الموالي:

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

الجدول رقم 11: ترميز سلم ليكرت الخماسي

الاتجاه	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الترميز	5	4	3	2	1

المصدر: من اعداد الطالب

أما فيما يتعلق بقياس مستوى كل اتجاه من الاتجاهات الخمسة فقد تم احتسابها بناء على طرح أكبر قيمة على أقل قيمة في المقياس ويتم كالتالي: (5-1=4)، ثم نقوم بعدها بحساب طول الاتجاه من خلال قسمة المدى على عدد الاتجاهات: (4/5=0.80)، وبالتالي يكون طول الاتجاه الأول (0.81+01)، أي من (01) إلى (1.80)، وهكذا مع بقية العناصر الأخرى من خلال إضافة قيمة (0.80) لكل طول اتجاه.<sup>1</sup> والجدول الموالي يوضح العملية المتعلقة بقياس مستوى الاتجاهات:

الجدول رقم 12: قيم المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الخماسي

الاتجاه	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المتوسط الحسابي	من 4.21 إلى 5	من 3.41 إلى 4.20	من 2.61 إلى 3.40	من 1.81 إلى 2.60	من 1 إلى 1.80

المصدر: من إعداد الطالب

ثالثا: الأساليب والمعالجة الإحصائية:

### 1- الأساليب الإحصائية

1-1 معامل الثبات ألفا كرونباخ: "معامل ألفا يشير إلى مدى التبيان الحاصل بين الفقرات أو العبارات وبين التباين الحاصل بين العبارات والأبعاد".<sup>2</sup>

ويمكن أن نشير إلى خاصية معينة بالنسبة لقيمة ألفا كرونباخ، وهي أن عدد العبارات وعدد عناصر الاختبار تؤثر على قيمة ألفا كرونباخ، حيث إذا كانت قيمة ألفا كرونباخ منخفضة عن الحد الأدنى فقد يكون هذا راجع إلى قلة العبارات أو الأسئلة، وبالتالي يكون هناك علاقة منخفضة بين أزواج العبارات، أما في الحالة العكسية أي في حالة ألفا كرونباخ المرتفعة فيمكن أن يشير هذا إلى أن هناك عبارات زائدة عن اللزوم أو أنها تقيس نفس

<sup>1</sup>مقياس ليكرت الخماسي: تعريفه، وكيفية حساب قيمة فئاته؟، <https://www.youtube.com/watch?v=gPqRaxHrZTE>

<sup>2</sup> Jose M. Cortina. (1993). *What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications*, Journal of Applied Psychology, Vol 78, No 01, p 98.

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

العبرة أو السؤال (كأن يكون سؤالين أو ثلاثة أسئلة متشابهة في الصياغة وبالتالي تكون متشابهة في نفس الطرح).<sup>1</sup>

وفيما يلي سوف نبين في الجدول أدناه المدى الملائم لقيم ألفا كرونباخ ليكون هناك اتساق داخلي في المقياس ككل:

جدول رقم 13: الاتساق الداخلي المناسب لقيم ألفا كرونباخ

الاتساق الداخلي	معامل ألفا كرونباخ
ممتاز	$\alpha \geq 0.9$
جيد	$0.9 > \alpha \geq 0.8$
مقبول	$0.8 > \alpha \geq 0.7$
مشكوك فيه	$0.7 > \alpha \geq 0.6$
ضعيف	$0.6 > \alpha \geq 0.5$
غير مقبول	$0.5 > \alpha$

Source: Balkishan Sharma. (2016), A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals, Asian Pacific Journal of Health Sciences, Vol 03. No 04, p 273.

### 2-1 المتوسط الحسابي:

وتهدف من خلاله إلى معرفة مستوى استجابات عينة الدراسة فيما يتعلق باتجاهاتهم حول موضوعي التوافق المهني والاحتراق الوظيفي.

### 3-1 الانحراف المعياري:

الغرض منه تحديد مدى تباين عدد وحدات الاختبار (عينة الدراسة) فيما يتعلق بإجاباتهم عن عبارات المقياس، وتحليلها في ضوء النتائج المتحصل عليها.

### 4-1 معامل الانحدار:

<sup>1</sup> Balkishan Sharma. (2016), A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals, Asian Pacific Journal of Health Sciences, Vol 03. No 04, p 273.



## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

يمثل وسيلة لقياس العلاقة بين "المتنبؤات" و يشار إليها بالمتغيرات المستقلة وبين "متغيرات الاستجابة" والتي تدعى بالمتغيرات التابعة، ومعامل الانحدار على أنواع عدة، وفي دراستنا هذه تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط الذي يعنى "بنمذجة العلاقة الخطية بين متغيرين"، ويتم حساب معامل الانحدار من خلال المعادلة

$$y = B_0 + B_1x + E \quad \text{التالية:}^1$$

### رابعاً: المعالجة الإحصائية للبيانات

تم استخدام برنامج (Spss) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية النسخة المحدث (28) لسنة (2021) بغرض تمثيل البيانات إحصائياً وتحليلها وتفسيرها في ضوء النتائج المتحصل عليها.

### خامساً: صدق وثبات أداة الاستبيان

قام الطالب بالتحقق من ثبات عبارات الاستبيان من خلال معامل ألفا كرونباخ، وهو عبارة عن مقياس يقيم موثوقية الاتساق الداخلي لعبارات المقياس، تتراوح قيمه من (0) إلى (01)، فكلما اقتربت القيمة من (0) دل ذلك على موثوقية أصغر و ضعيفة، والعكس صحيح.

جدول رقم 14: قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني والاحتراق الوظيفي

المحور	البعد	العبارات	معامل الثبات
التوافق المهني	البعد الذاتي	08-01	79.6
	البعد المهني	19-09	84.1
	البعد الاجتماعي	28-20	81.3
	البعد الثقافي	36-29	84.5
	البعد الاقتصادي	50-37	82.3
المحور ككل		50-01	93.7
الاحتراق الوظيفي		24-01	94.1

يبين الجدول أعلاه معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحورين هما: التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، إذ ينقسم محور التوافق المهني إلى (05) أبعاد تتعلق بكل من البعد الذاتي، المهني، الاجتماعي، الثقافي، وكذا الاقتصادي.

<sup>1</sup> Xin Yan, Xiao Gang Su. *Linear Regression Analysis Theory and Computing*, World Scientific Publishing, Printed in Singapore.2009.p 02.

## الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

بالنسبة لأبعاد التوافق المهني نجد معاملات الثبات ألفا كرونباخ تراوحت قيمتها ما بين (79.6) إلى (82.3)، إذ تقع القيم ضمن المجال ( $0.9 > \alpha \geq 0.8$ ) الذي حدده (Balkishan Sharma 2016)، هذا الأمر يشير إلى وجود اتساق داخلي في عبارات المقياس بمستوى جيد؛ أما فيما يتعلق بمحور التوافق المهني ككل نجد أن ألفا كرونباخ تمثلت قيمته في (93.7) وهو مستوى ممتاز يدل على اتساق البنية الداخلية للمقياس ككل.

بخصوص الاحتراق الوظيفي المتكون من (24) عبارة، يتضح أن المقياس ذو موثوقية ممتازة، من خلال معامل الثبات ألفا كرونباخ البالغ (94.1)، إذ تقع هذه القيمة ضمن المجال ( $\alpha \geq 0.9$ ) التي قمنا بتحديدنا آنفا في الجدول رقم (13).

### خلاصة

تم التطرق في الفصل الرابع إلى التعريف بجامعة غرداية الذي يعتبر مكان الدراسة، حيث تم عرض التطور التاريخي لجامعة غرداية، و الكليات والتخصصات وتعدادها بما فيهم تعداد أساتذة وموظفي جامعة غرداية، بعد ذلك تم عرض الإطار المنهجي للدراسة وما تضمنه من منهج، مجتمع، وعينة الدراسة، وكذا أداة الدراسة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تم من خلالها معالجة النتائج، تمهيدا لعرض النتائج ومناقشتها في الفصل الموالي.

# الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

في هذا الفصل سوف يتم التطرق إلى نتائج الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة، وكذا فرضيات الدراسة من خلال عرض الوسائل الإحصائية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكذا اختبار (t) تست وأنوفا في سبيل معرفة الفروق، بالإضافة إلى معامل الانحدار من أجل التحقق من الأثر الإحصائي للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وفي الأخير يتم مناقشة نتائج الفرضيات، وتضمن الخاتمة المتعلقة بنتائج الدراسة وتوصياتها.

المبحث الأول: عرض نتائج الإحصاءات الوصفية

سنعرض ونناقش في هذا المبحث النتائج المتحصل عليها من عينة الدراسة الممثلة في الأساتذة والموظفين من جامعة غرداية على مقياسي التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، حيث قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب نعرض في المطلب الأول نتائج البيانات الشخصية للأساتذة والموظفين من حيث الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الخبرة، المسمى الوظيفي، وعرض المناصب العلمية والبيداغوجية وكذا الادارية التي يشغلها الأساتذة سابقا وحاليا، في المطلب الثاني قمنا بعرض نتائج مستوى التوافق المهني بأبعاده الذاتي، المهني، الاجتماعي، الثقافي، الاقتصادي، أما المطلب الثالث عرضنا فيه مستوى الاحتراق الوظيفي.

المطلب الأول: عرض نتائج البيانات الشخصية

أولا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم 15: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	البيان
57.6%	147	ذكور
42.4%	108	إناث
100%	255	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يوضح الجدول الفئات البيانات الشخصية المتعلقة بعينة الدراسة، ويعرض التكرارات والنسب المئوية المقابلة لها؛ بالنسبة للمحور الخاص بالجنس الذي يبين توزيع الجنس عينة الدراسة ووفقا لإجمالي المستجيبين البالغ (255) فرد، يتضح أن جنس الذكور بلغ (147) فرد بالمقابل بلغ عدد الإناث (108)، ومنه نقول أن نسبة الذكور (57.6%) أعلى بقليل من نسبة الإناث البالغة (42.4%)، وهو الأمر الذي يدل أن هناك تمثيل أقل لجنس الإناث وهذا راجع ربما إلى العوامل الثقافية والاجتماعية، أو التنميط جنساني أي هيمنة الذكور في بعض المهن على الإناث، أو ربما يكون ناتج عن التحيز الذاتي لعينة الدراسة، حيث يمكن أن يكون لدى الذكور دافع أكبر في الاستجابة لمقياس الدراسة أكثر من الإناث.

ثانيا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

الجدول رقم 16 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	البيان
10.2%	26	30 فأقل
47.8%	122	31 إلى 40 سنة
32.5%	83	من 41 إلى 50 سنة
9.4%	24	أكثر من 50 سنة
100%	255	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

بخصوص الجدول المتعلق بالتكرار والنسب المئوية للفئات العمرية التي تم تقسيمها إلى (04) فئات هي: فئة (30 سنة فأقل)، (من 31 إلى 40 سنة)، (من 41 إلى 50)، (أكثر من 50 سنة).

إذ تمثل الفئة العمرية الأكثر ظهورا بالنسبة لعينة الدراسة هي الفئة العمرية من (31 إلى 40 سنة) بتكرار (122) مستجيب بنسبة مئوية تقدر ب (47.8%)، أما الفئة العمرية التالية هي من (41 إلى 50 سنة) ب (83) مستجيبا ونسبة تقدر ب (32.5%)، الفئة العمرية الثالثة كانت (30 سنة فأقل) بنسبة (10.2%) بتكرار يمثل (26) مستجيب، وأخيرا تحصلت الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) على تكرار (24) مستجيب بنسبة (9.4%).

من خلال ما سبق ذكره يتضح أن أغلب عينة الدراسة تراوحت تركيبها العمرية من (31 إلى 50 سنة)، وهذا ينعكس على النضج العقلي والنفسي بالنسبة لعينة الدراسة، خاصة من حيث مستوى التعليم على سبيل المثال أساتذة الجامعة يتسمون بقدر كبير من مستوى التعليم أو الخبرة (يعني أن شرط التوظيف في الجامعة بالنسبة للأساتذة هو الحصول على شهادة الماجستير أو الدكتوراه، وأغلبهم أي أصحاب هذه الشهادات تكون أعمارهم من 27 سنة وأكثر)، مقارنة بقطاعات أخرى حيث لا يشترط فيها ذلك، إذ تكون فيها الفئة العمرية أقل إلى حد ما (مثلا توظيف الحاصلين على شهادة ليسانس يتوافق مع السن 22 سنة فقط)؛

بالنسبة للمؤهل العلمي في الجدول الموالي، نلاحظ أن نسبة (57.2%) من المستجيبين أبلغوا عن حصولهم على شهادات عليا تتمثل في شهادة الماجستير، ودكتوراه علوم، ودكتوراه (LMD)، بالمقابل نجد أقل نسبة هي شهادة ثانوي و تقني سامي بنسب تواليا تقدر ب (4.3%) و (7.5%).

ثالثا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم 17 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	البيان
7.5%	19	تقني سامي
4.3%	11	ثانوي
11%	28	ليسانس
19.6%	50	ماستر
4%	01	مهندس
3.9%	10	ماجستير
00%	00	دكتوراه دولة
38.4%	98	دكتوراه علوم
14.9%	38	دكتوراه LMD
100%	255	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

رابعا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الجدول رقم 18 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	البيان
74.1%	189	متزوج
23.9%	61	أعزب
2%	05	مطلق
00%	00	أرمل
100%	255	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

بخصوص الجدول رقم (18) الذي يوضح الحالة الاجتماعية للمستجيبين في هذه الدراسة، يتضح أن المتزوجين هم أكثر نسبة والبالغ عددهم (189) متزوج بنسبة (74.1%)، يليها العزاب بنسبة (23.9%) وتكرار (61)، وأخيرا المطلقون يمثلون (05) أفراد بنسبة (2%) وهي أقل نسبة بالنسبة لعينة الدراسة، أما بخصوص صفة "أرمل" فلا يوجد تكرار أو نسبة مئوية أي قيمة صفر.



وهذا راجع إلى عدة أسباب، كالعامل الجغرافي أو الثقافي الديني، إذ يمثل الزواج في مجتمع أو ثقافة محددة قيمة أعلى، كذلك هذا الأمر راجع إلى توزيع الفئة العمرية حيث يميل الناس إلى الزواج في عمر أكبر أو أصغر حسب الوضع الاجتماعي، ناهيك عن الوضع الاقتصادي خاصة بالنسبة للأساتذة في عينة الدراسة الذين يمثلون (122) متزوج مقارنة بالموظفين الآخرين الذين يمثلون (66) متزوج فقط، حيث نجد أن الأساتذة يكونون في وضعية مالية تسمح لهم بالزواج، مقارنة بالموظفين ذوي الدخل المنخفض، والتفسير الأخير ربما راجع إلى القيم الذاتية التي تتمثل في فئات المستجيبين حول الزواج مقارنة بكونهم عزاب.

#### خامسا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة

الجدول رقم 19 : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	البيان
40.8%	104	10 سنوات فأقل
43.5%	111	من 11 إلى 20 سنوات
13.7%	35	من 21 إلى 30
1.2%	03	من 31 إلى 40
08%	02	أكثر من 41 سنة
100%	255	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

بالنسبة لمحور الخبرة يتضح أن (43.5%) من الموظفين لديهم خبرة من ( 11 إلى 20 سنوات) بتكرار بالغ (111)، وهي نسبة قريبة من النصف، وبالتالي نلاحظ أن أغلبية عينة الدراسة لديهم خبرة لا بأس بها في هذا المجال، يليها في المرتبة الثانية فئة الخبرة من (10 سنوات فأقل)، حيث حصلت على ما نسبته (40.8%) بتكرار (104) من المستجيبين في العينة المختارة، بعدها تأتي بقايا الفئات العمرية المتبقية (من 21 إلى 30 سنة)، (31 إلى 40 سنة)، وأكثر (41 سنة)، حيث حصلت على نسب توالي (13.7%)، (08%)، (1.2%) بمعدل تكرار على التوالي (35)، (03)، (02).

الأمر الذي يدل على أن عينة الدراسة لديها خبرة، إذ أوضح ما نسبته (84.3%) أن خبرتهم لا تتعدى (20 سنة)، وهذا راجع إلى أن جامعة غرداية من حيث دورة حياتها، تمتلك موارد بشرية مؤهلة ولديها الخبرة والمعرفة، وفي مراحل المهنية متقدمة؛ وبالتالي هذا الأمر له انعكاس على المعرفة المتاحة بالجامعة، وتخطيط الموارد

البشرية، وبالتالي يجب على جامعة غرداية التركيز على تنمية مهارات ومعارف الموظفين والأساتذة من أجل تنمية قدراتهم بما يتناسب مع نمو الجامعة.

### سادسا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

الجدول رقم 20: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي للأساتذة والموظفين

النسبة	التكرار	البيان	المسمى الوظيفي للموظفين	النسبة	التكرار	البيان	المسمى الوظيفي للأساتذة
%00	00	مدير		%09	23	أستاذ التعليم العالي	
%11.8	30	رئيس مصلحة		%16.5	42	أستاذ محاضر "أ"	
%30.6	78	موظف إداري		%18	46	أستاذ محاضر "ب"	
%02	05	عامل مهني		%09	23	أستاذ مساعد "أ"	
%100	113	المجموع		%3.1	08	أستاذ مساعد "ب"	
				%100	142	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يعرض الجدول السابق المسمى الوظيفي لكل من الأساتذة والموظفين، إذ يتبين أن الفئة الغالبة بالنسبة للأساتذة هم تسمية الأساتذة المحاضرين "ب" و "أ" بمجموع يمثل على التوالي (46)، (42)، يليها أستاذ التعليم العالي و أستاذ مساعد "ب" بتكرار (23) ونسبة تقدر ب (9%) فقط. وأدنى تكرار كان للمسمى الوظيفي أستاذ مساعد "ب" بعدد (08) ونسبة تقدر ب (3.1%).

الأمر الذي يفسر أن معظم الاستجابات حول الاستبيان تنحصر في الأساتذة الذين تكونت لديهم خبرة أكثر مقارنة بالأساتذة المساعدين في مجال البحث والتعليم أو الإدارة، ونقصد بذلك أساتذة محاضرين وتسمية "أستاذ التعليم العالي" بعدد إجمالي (111) مقارنة ب (31) أستاذ مساعد فقط من أصل (142) أستاذ ككل من إجمالي عينة الدراسة للأساتذة.

في حين يمثل الجدول المقابل المسمى الوظيفي للموظفين، حيث نجد أن أعلى تكرار تمثله فئة الموظف الإداري بتكرار (78) ونسبة تمثل (30.6%)، يليها من حيث الترتيب المسمى الوظيفي "رئيس مصلحة" بتكرار (30) ونسبة (11.8%)، وأدنى تكرار كان للعمال المهنيين بعدد (05) عمال فقط بنسبة (02%) أما المسمى الوظيفي "مدير" فلم يكن هناك أفراد في هذه العينة.

سابعاً: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأساتذة الشاغلين للمناصب العلمية

الجدول رقم 21: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشاغلين للمناصب العلمية

النسبة	حاليا	النسبة	سابقا	البيان
%08	02	%00	00	رئيس المجلس العلمي (كلية)
%9.8	25	%3.9	10	عضو المجلس العلمي (كلية، جامعة)
%2.8	07	%0.4	01	رئيس اللجنة العلمية
%13.3	34	%4.3	11	عضو اللجنة العلمية
%3.9	10	%4.7	12	رئيس مشروع دكتوراه
%8.3	21	%7.1	18	عضو مشروع دكتوراه
%02	05	%00	00	رئيس فرقة بحث
%1.2	03	%0.8	02	مدير مخبر
%15.3	39	%2.7	07	عضو مخبر
%8.6	22	%10.6	27	رئاسة لجان علمية وتنظيمية لملتقيات
%02	05	%0.8	02	رئيس أو عضو خلية الجودة
%02	05	%00	00	رئيس أو عضو لجنة أخلاقيات البحث العلمي
%00	00	%0.4	01	رئيس أو عضو دار المقاولاتية
%100	173	%100	91	المجموع الأساتذة الشاغلين للمناصب العلمية

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

الجدول السابق يوضح طبيعة المناصب في كل صف مع ذكر عدد الأساتذة الذين شغلوا مناصب علمية مختلفة سواء سابقاً أو حالياً، مع النسبة المئوية.

يتضح من خلال نتائج الجدول أن هناك زيادة في تولي بعض المناصب العلمية مثل منصب "عضو مخبر" تمثل زيادة معتبرة بنسبة (12.6%)، بفرق (2.7%) سابقاً و (15.3%) حالياً؛ يليها منصب "عضو اللجنة العلمية" يشغل هذا المنصب حالياً (34) أستاذ بنسبة (13.3%) مقارنة بهذه النسبة في السابق (4.3%) فقط، و هي تمثل ففزة بنسبة (9%)، كذلك نلاحظ ارتفاع ملحوظ في عدد الأساتذة الذين تولوا منصب "عضو المجلس العلمي" من نسبة (3.9%) سابقاً إلى نسبة تقدر ب (9.8%) حالياً.

في المقابل نلمس انخفاض في تولي بعض المناصب العلمية مثل "رئيس اللجنة العلمية والتنظيمية للملتقيات"، حيث كان يشغل هذا المنصب سابقاً (27) أستاذ مقارنة ب (22) أستاذ حالياً بالنسبة لعينتنا هذه.

سابعاً: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأساتذة الشاغلين للمناصب البيداغوجية

الجدول رقم 22: توزيع أفراد عينة الدراسة للشاغلين للمناصب البيداغوجية

النسبة	التكرار حالياً	النسبة	التكرار سابقاً	البيان
%1.6	04	%2.7	07	مسؤول ميدان
%3.5	09	%0.4	01	مسؤول شعبة
%5.9	15	%4.3	11	مسؤول تخصص
%1.2	03	%3.9	10	رئيس المجلس التأديبي
%5.1	13	%1.6	04	عضو المجلس التأديبي
%100	44	%100	33	المجموع الأساتذة الشاغلين للمناصب البيداغوجية

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يبين الجدول أعلاه عينة من توزيع الأساتذة حسب المناصب البيداغوجية، حيث نجد أن أكبر تكرار حالياً بالنسبة للمناصب البيداغوجية هو منصب "مسؤول تخصص" بعدد (15) أستاذ ونسبة تقدر ب (5.9%)، يليها منصب "عضو المجلس التأديبي" بعدد أساتذة يقدر ب (13) مفردة ونسبة مئوية تقدر ب (5.1%)، يليها "مسؤول شعبة"، ثم "مسؤول ميدان"، و"مسؤول تخصص" بعدد أساتذة تباعاً (09)، (04)، (03).

من خلال عمل مقارنة لعينة الدراسة بالنسبة للشاغلين للمناصب البيداغوجية سابقاً وحالياً، نرى أن هناك عدد أعلى للمناصب البيداغوجية المشغولة حالياً مقارنة بالمناصب البيداغوجية سابقاً، ويتأتى ذلك في منصب "مسؤول تخصص" (15) أستاذ مقارنة ب (11) في السابق، مسؤول شعبة (09) أستاذ مقارنة ب (01) فقط سابقاً، "عضو المجلس التأديبي" (13) أستاذ مقارنة ب (04) سابقاً.

سابعاً: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأساتذة الشاغلين للمناصب الإدارية

الجدول رقم 23: توزيع أفراد عينة الدراسة للشاغلين للمناصب الإدارية

النسبة	التكرار حالياً	النسبة	التكرار سابقاً	البيان
%00	00	%0.8	02	نائب مدير
%1.6	04	%02	05	عميد كلية
%2.4	06	%2.7	07	نائب عميد كلية
%3.1	08	%5.5	14	رئيس قسم

10	3.9%	12	4.7%	نائب رئيس قسم
00	00%	00	00%	رئيس مجلس الإدارة
11	4.3%	03	1.2%	عضو مجلس الإدارة
04	1.6%	03	1.2%	رئيس مجلس الكلية
03	1.2%	13	5.1%	عضو مجلس الكلية
03	1.2%	10	4%	رئيس أو عضو فرع نقابي
59	100%	59	100%	مجموع الأساتذة الشاغلين للمناصب الإدارية

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

نرى من خلال الجدول رقم (23) المتعلق بتوزيع عينة الأساتذة حسب المناصب الإدارية حالياً، أن أكبر تكرار بالنسبة للمناصب الإدارية حالياً هو منصب "عضو مجلس الكلية" بعدد (13) أستاذ وبنسبة تقدر ب (5.1%)، يليها منصب "نائب رئيس القسم" بعدد أساتذة يقدر ب (12) ونسبة مئوية تقدر ب (5.1%)، يليها "رئيس أو عضو فرع نقابي"، ثم "رئيس قسم"، و"نائب عميد كلية" بعدد أساتذة تباعا (10)، (08)، (06).

#### المطلب الثاني: نتائج مستوى التوافق المهني

أولاً: عرض نتائج مستوى البعد الذاتي

جدول رقم 24: استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الذاتي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	أشعر بالحياة والنشاط أثناء تأدية وظيفتي.	3.85	1.03	موافق
02	يتلاءم عملي مع قدراتي وميولي.	3.88	1.06	موافق
03	لدي الجهد والطاقة الكافيين لتأدية مهامي.	4.11	0.85	موافق
04	ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي بنفسي.	4.16	0.80	موافق
05	الوظيفة التي أقوم بها لها تأثير واضح على الخدمات التي تقدمها المؤسسة.	4.05	0.79	موافق
06	أعتر بوظيفتي التي أعمل بها.	4.04	1.06	موافق
07	أطمح للوصول إلى درجات أعلى في المؤسسة.	4.20	0.91	موافق
08	أستطيع البقاء في عملي للسنوات المقبلة.	3.58	1.16	موافق
	محور البعد الذاتي	3.98	0.62	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يوضح الجدول السابق نتائج المستجيبين على البعد الذاتي كأحد أبعاد التوافق المهني، حيث يتضمن الجدول (08) عبارات، يتم قياس اتجاهها ورتبها من خلال الوسائل الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

من خلال قراءة نتائج المتوسطات الحسابية للعبارات، نجد أن قيمها تراوحت من (3.58) إلى (4.20)، حيث نسجل أعلى متوسط للعبارات "أطمح للوصول إلى درجات أعلى في المؤسسة"، بمتوسط حسابي قدره (4.20) وانحراف معياري بالغ (0.91)، مما يدل أن هناك استجابات أكثر اتفاقاً حول مضمون هذه العبارة، في حين بلغ أدنى متوسط للعبارة "أستطيع البقاء في عملي للسنوات المقبلة" قيمة (3.58) بانحراف معياري (1.16)، مما يشير إلى تنوع آراء أفراد عينة الدراسة حول مضمون هذه العبارة.

بشكل عام حصل محور البعد الذاتي ككل على متوسط حسابي قدره (3.98) وانحراف معياري (0.62)، الأمر الذي يبين أن هناك مستوى مرتفع من البعد الذاتي كأحد أبعاد التوافق المهني.

#### ثانياً: عرض نتائج مستوى البعد المهني

جدول رقم 25: استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد المهني

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف	الاتجاه
01	ظروف وظيفتي ملائمة من حيث التكييف، الإضاءة، المكتب... إلخ	3.17	1.23	محايد
02	حوادث العمل قليلة في وظيفتي.	3.60	1.11	موافق
03	تتوفر وظيفتي على الامكانيات الضرورية (مثل جهاز حاسوب، داتا شو، مكتب ملائم... إلخ) لأداء وظيفتي.	3.32	1.28	محايد
04	أحرص على تطبيق القوانين واللوائح في مؤسستي بكل جدية.	3.74	1.11	موافق
05	أفهم النظام الإداري المعمول به في وظيفتي.	3.62	1.18	موافق
06	ألتزم بسياسات وقوانين المؤسسة.	3.63	1.19	موافق
07	أشعر أن مستوى أدائي يتلاءم مع معايير الأداء في مؤسستي.	3.95	0.88	موافق
08	ساعات العمل التي تتطلبها أعباء وظيفتي مناسبة.	3.52	1.13	موافق
09	فترات الراحة كافية.	3.55	1.15	موافق
10	لدي فرص متاحة لتنمية مهاراتي من خلال ممارستي للعمل.	3.48	1.17	موافق
11	تعلمت العديد من المهارات الجديدة في هذه الوظيفة.	3.39	1.28	محايد
	محور البعد المهني	3.54	0.72	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يوضح الجدول رقم (25) أعلاه نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستبيان المتضمن (12) عبارة على مقياس ذو خمس اتجاهات من (01) إلى (05) تقيس البعد المهني.

عند قراءة العبارات في الجدول أعلاه نجد أن المتوسطات الحسابية تراوحت قيمها من (3.17) إلى (3.95)، حيث حصلت العبارة "أشعر أن مستوى أدائي يتلاءم مع معايير تقييم الأداء في مؤسستي" على أعلى متوسط، يدل هذا البيان إلى أن المستجيبين يستوفون متطلبات تقييم الأداء في جامعة غرداية، بالإضافة إلى أن نظام الأداء واضح ومتوافق مع احتياجات وقدرات الموظفين، يليها العبارات (05)، (07)، (06)، (04) حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة تواليها (3.74)، (3.63)، (3.62)، (3.60)، مما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يفهمون النظام الإداري لوظائفهم، ولديهم التزام في تطبيق اللوائح والقوانين، بالإضافة إلى ذلك وجود حوادث عمل نادرة مقارنة بقطاعات أخرى.

بالنسبة إلى أدنى متوسط حصلت العبارة "ظروف وظيفتي ملائمة من حيث التكيف، الإضاءة، الضوضاء، المكتب... إلخ" على متوسط حسابي (3.17)، وهذا يدل على أن المستجيبين يشعرون برضا منخفض حول الظروف الفيزيائية للعمل؛ يليها العبارتين التي حصلتا تواليها على متوسط حسابي منخفض يقدر ب (3.32)، (3.39) مقارنة بالمتوسطات الحسابية الأخرى، وانحراف معياري (1.28) هي كل من العبارتين "تتوفر وظيفتي على الامكانيات لأداء وظيفتي"، و"تعلمت العديد من المهارات الجديدة في هذه الوظيفة"، مما يدل على أن عينة الدراسة يشعرون بأن الإمكانيات والخدمات الوظيفية مازالت بحاجة إلى تحسين إلى حد ما من أجل أن تتلائم مع أعباء ومتطلبات وظائفهم، إضافة إلى شعور الموظفين والأساتذة بأن وظائفهم لا تتيح لهم بالقدر العالي التراكم المعرفي والخبراتي الذي يطمحون إليه (فرص تطوير وظيفي مناسبة).

بشكل عام حصل البعد المهني على متوسط حسابي قدره (3.50)، مما يشير إلى أن اتجاهات الباحثين كانت "موافق" حول مضمون البعد المهني، وبلغ الانحراف المعياري (0.71)، ويدل على وجود تنوع إلى حد ما في استجابات بعض أفراد عينة الدراسة حول مضمون هذا البعد.

ثالثاً: عرض نتائج مستوى البعد الاجتماعي

جدول رقم 26: استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الاجتماعي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
-------	---------	-----------------	-------------------	---------

01	علاقاتي حسنة مع رؤسائي في العمل.	3,39	1,28	موافق
02	أشعر بأن رؤسائي يحترموني ويتفهمون ظروفي الخاصة.	3,48	1,27	موافق
03	رئيسي داعم لي عندما أواجه مشكلة في العمل.	3,85	1,01	موافق
04	أحرص على تكوين علاقات ايجابية وحسنة مع زملائي في العمل.	3,88	0,96	موافق
05	أتعاون مع زملائي في العمل لإنجاز المهام الموكلة إلينا.	4,08	0,95	موافق
06	أساعد زملائي في العمل للتكيف مع المؤسسة.	4,21	0,83	موافق
07	علاقتي حسنة مع المرؤوسين (سواء موظفين أو طلبة).	4,24	0,83	موافق
08	أحس بتقدير الموظفين أو الطلبة لمجهودي.	4,05	0,92	موافق
09	أهتم لما يحدث للموظفين وأحاول مساعدتهم على حل مشكلاتهم الوظيفية من خلال إبداء آرائي واقتراحاتي.	3,91	0,89	موافق
	محور البعد الاجتماعي	3.96	0.61	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يعرض الجدول السابق اتجاهات المستجيبين حول عبارات البعد الاجتماعي، بغرض قياس سلوكهم الاجتماعي في جامعة غرداية، والعلاقات التي تجمعهم برؤسائهم وزملائهم في العمل من خلال مقياس لهذا الغرض يتكون من (09) عبارات.

بلغ المتوسط الحسابي (3.96) والانحراف المعياري (0.61) لمحور البعد الاجتماعي ككل، حيث سجلت المتوسطات الحسابية لجل عبارات المقياس ارتفاعا ملحوظا، أي أكثر من المتوسط لهذه الاتجاهات، مما يدل أن المستجيبين لديهم ميل لمساعدة زملائهم في العمل والتعاون معهم، ويحرصون على تكوين علاقات إيجابية في محيط العمل، بالإضافة إلى أن علاقتهم حسنة مع مرؤوسيه، ويشعرون بتقدير مجهوداتهم من قبلهم، وهذا ما أبانت عليه العبارات رقم (06)، (05)، (07)، (04) تواليا ذات المتوسط الأعلى؛ وكذا الانحراف المعياري المنخفض نسبيا بمقدار (0.83) للعبارتين رقم (06) "أساعد زملائي في العمل للتكيف مع المؤسسة" و (07) "علاقتي حسنة مع المرؤوسين" مقارنة بالعبارات الأخرى.

سجلت العبارتين "علاقاتي حسنة مع رؤسائي في العمل"، و "أشعر بأن رؤسائي يحترموني ويتفهمون ظروفي الخاصة" على هذا المقياس انحراف معياري أعلى يقدر ب (1.28)، و (1.27) على التوالي، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاهات أكثر تنوعا في مضمون هاتين العبارتين.



رابعاً: عرض نتائج مستوى البعد الثقافي

جدول رقم 27: استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثقافي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	أسعى لتشجيع ثقافة التنوع والاحترام مع خلفيات اجتماعية وثقافية مختلفة.	3.93	0.93	موافق
02	مؤسستي تعمل من خلال أنشطتها على توحيد الموظفين من ثقافات وخلفيات اجتماعية مختلفة.	3.87	0.96	موافق
03	أسعى من أجل أن تكون مجهوداتي مطابقة لقيم وأهداف مؤسستي.	3.58	1.03	موافق
04	وظيفتي تخدم بصفة مباشرة أو غير مباشرة أهداف وقيم الجامعة في توليد ونشر العلم والمعرفة.	3.62	1.23	موافق
05	قيمي الشخصية تناسب مع قيم فريق عملي.	3.50	1.27	موافق
06	الثقافات الوطنية المختلفة تعمل على تحسين كفاءة الجامعة.	3.46	1.17	موافق
07	علاقتي حسنة مع الموظفين من ثقافات وخلفيات اجتماعية وعرقية مختلفة.	3.60	1.05	موافق
08	أحترم الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة في مؤسستي.	3.90	0.89	موافق
	محور البعد الثقافي	3.69	0.74	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

الجدول رقم (27) أعلاه يتعلق بمقياس البعد الثقافي الذي يتضمن مدى التوافق بين الخلفيات الثقافية للموظفين والأساتذة في بيئة العمل من جهة، وبين الموظفين وقيم الجامعة ككل، يتكون هذا المقياس من (08) عبارات، تتراوح متوسطاتها الحسابية من (3.46) إلى (3.93)، وانحراف معياري يتراوح قيمته ما بين (0.89) إلى (1.27)؛

حيث حصلت العبارة رقم (01) "أسعى لتشجيع ثقافة التنوع والاحترام مع خلفيات اجتماعية وثقافية مختلفة"، والعبارة رقم (08) "أحترم الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة في مؤسستي" على أعلى متوسط بمقدار (3.93) و (3.90) على التوالي، وانحراف معياري يقدر ب (0.93) للعبارة رقم (01)، و (0.89) للعبارة رقم (08)؛

في حين حصلت العبارات رقم (06)، (05)، (03) على أدنى متوسط وتمثلت في عبارة "الثقافات الوطنية تعمل على تحسين كفاءة الجامعة" بمتوسط بلغ (3.46) وانحراف معياري (1.17)؛ و العبارة "قيمي الشخصية تتناسب مع قيم فريق عملي"، بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف بالغ (1.27)، و العبارة "أسعى من أجل أن تكون مجهوداتي مطابقة لقيم وأهداف مؤسستي" حصلت على متوسط حسابي (3.58)، وانحراف معياري (1.03).

بالمجمل يشير البعد الثقافي ككل إلى موافقة اتجاهات المستجيبين حول مضمون عبارات المحور ككل، حيث حصل على قيمة قدرها (3.69) وهي أعلى من المتوسط، بانحراف معياري قدره (0.74)، وهذا يبين أن هناك اتفاق بين المستجيبين إلى حد ما حول مفهوم البعد الثقافي للعبارات ككل.

#### خامسا: عرض نتائج مستوى البعد الاقتصادي

جدول رقم 28: استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الاقتصادي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	أحصل على راتي بانتظام.	4.04	0.84	موافق
02	يتناسب راتي مع طبيعة عملي.	3.63	1.16	موافق
03	يتناسب راتي الذي أتلقاه مع درجتي العلمية.	3.09	1.28	محايد
04	راتي الذي أكتسبه من وظيفتي يفي بمتطلبات العيش الضرورية.	2.84	1.33	محايد
05	الاستقطاعات والخصومات من الأجر قليلة.	2.56	1.27	غير موافق
06	أحصل على قدر كافي من التحفيز.	2.61	1.16	غير موافق
07	يتم الاعتراف بمساهمتي وإنجازاتي الوظيفية.	2.72	1.18	محايد
08	فرص الترقية موجودة في مؤسستي الجامعية.	2.98	1.31	محايد
09	أشعر بالرضا عن مقدار السلطة في وظيفتي.	3.17	1.15	محايد
10	يوجد نقل جامعي، الأمر الذي يسهل علي الانتقال من محل إقامتي إلى مكان عملي والعكس.	3.18	1.21	محايد
11	يتوفر مطعم في جامعتي التي أعمل بها.	3.11	1.27	محايد
12	توجد عيادة تقدم خدمات صحية على مستوى جامعتي.	3.25	1.21	محايد
13	راضٍ عن مستوى خدمات التأمين الاجتماعي (حالة مرض؛ عجز؛ وفاة) و الأجر التقاعدي.	3.18	1.21	محايد
14	تقدم لي المؤسسة خدمات اجتماعية مثل مساعدات لأداء مناسك	3.40	1.15	محايد

			الحج والعمرة، رحلات ترفيهية، منح في المناسبات الاجتماعية (الولادة، وفاة أحد الأقارب، الزواج، التمدرس، منحة العيد، منحة الختان، خصم من تكاليف العلاج، البيع بالتقسيط، قسيمة الشراء لمستلزمات رمضان).
محاييد	0.66	3.12	محور البعد الاقتصادي

المصدر: من إعداد الطالب بناء إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يتعلق الجدول رقم (28) بعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس محور البعد الاقتصادي المتكون من (14) عبارة تم قياس شدتها على مقياس ليكرت الخماسي الاتجاه؛

تبين المتوسطات الحسابية للمستجيبين أنهم متفقون مع عبارتين فقط في المقياس، والتي أظهرت أعلى متوسط مقارنة بالمتوسطات الحسابية الأخرى، ويتعلق الأمر بكل من العبارة رقم (01) و (02)، "أحصل على راتبى بانتظام" بمتوسط حسابي (4.04)، و"يتناسب راتبى مع طبيعة عملي" (3.63).

من جهة أخرى، أفاد المستجيبون أنهم غير موافقون على العبارتين رقم (05) و (06)، والتي حصلت على أدنى المتوسطات في المقياس، وهي عبارة "الاستقطاعات والخصومات من الأجر قليلة"، و"أحصل على قدر كفي من التحفيز"، بمتوسط حسابي على التوالي قدره (2.61)، و (2.56).

أما بقية العبارات حصلت على اتجاه محايد، مثل العبارات "يتم الاعتراف بمساهمتي وإنجازاتي الوظيفية" (2.72)، "الأجر الذي أكتسبه من وظيفتي يفي بمتطلبات العيش الضرورية" (2.84)، "فرص الترقية موجودة في مؤسستي" (2.98)، "راضٍ عن مستوى خدمات التأمين الاجتماعي و الأجر التقاعدي" (3.18)، وهكذا دواليك مع بقية العبارات الأخرى؛ وهذا يشير إلى أن المستجيبين غير متيقنين تماما حول العبارات سابقة الذكر، أو أنهم يشعرون بعدم كفاية المكافآت المادية و المعنوية مثل الأجر، والخدمات الاجتماعية، التقدير وفرص الترقية، وأنها غير مناسبة لاحتياجاتهم ورغباتهم ومتطلبات العيش الضرورية.

على العموم نجد أن المتوسط العام للبعد الاقتصادي بلغ قيمة (3.12)، وانحراف معياري (0.66) وهذا يدل على اتفاق المستجيبين إلى حد ما على الجوانب الاقتصادية المتعلقة بالوظيفة باتجاه "محايد".

سادسا: عرض نتائج مستوى محور التوافق المهني ككل

جدول رقم 29: محور التوافق المهني ككل بجميع أبعاده

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	البعد الذاتي	3.98	0.62	موافق
02	البعد المهني	3.54	0.72	موافق
03	البعد الاجتماعي	3.96	0.61	موافق
04	البعد الثقافي	3.69	0.74	موافق
05	البعد الاقتصادي	3.12	0.66	محايد
	محور التوافق المهني	3.66	0.53	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يوضح الجدول رقم (29) نتائج المتوسطات الحسابية لمقياس التوافق المهني ككل بأبعاده الخمسة: البعد الذاتي، المهني، الاجتماعي، الثقافي، الاقتصادي، تم قياسها عبر سلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح اتجاهه من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة.

تبين النتائج أن اتجاهات المستجيبين كانت استجاباتهم "بموافق" على جل عبارات أبعاد التوافق المهني، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد ما بين (3.12) المتضمنة للبعد الاقتصادي إلى (3.98) بالنسبة للبعد الذاتي؛ في حين تراوحت الانحرافات المعيارية للأبعاد من (0.62) للبعد الذاتي إلى (0.74) للبعد الثقافي، الأمر الذي يشير إلى وجود بعض الاختلاف في الآراء؛ كما أظهرت نتائج المتوسط الحسابي للتوافق المهني ككل قيمة قدرها (3.65) وانحراف معياري (0.54)، مما يبين أن هناك اتفاق بين آراء المستجيبين حول محور التوافق المهني بأبعاده ككل باتجاه "موافق"، ماعدا البعد الاقتصادي الذي أبان عن اتجاه "محايد".

من خلال تحليل نتائج المتوسطات الحسابية للأبعاد بشكل فردي، نجد أن البعد الذاتي والاجتماعي حصلوا على أعلى متوسط بمقدار (3.98)، (3.96) على التوالي، أما البعد الاقتصادي فقط حصل على أدنى متوسط حسابي والبالغ (3.12)، مع انحراف معياري (0.63) وهو منخفض مقارنة بالانحرافات المعيارية للأبعاد الأخرى، وهذا راجع إلى أن المستجيبين متفقين بشأن آرائهم حول عبارات البعد الاقتصادي، خاصة فيما يتعلق ببيان الأجر.

المطلب الثالث: عرض نتائج مستوى الاحتراق الوظيفي

جدول رقم 30: استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الاحتراق الوظيفي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	أكره المهام التي يتعين علي القيام بها في وظيفتي.	2.07	1.04	غير موافق
02	أحس بانخفاض الروح المعنوية في وظيفتي.	2.38	1.13	غير موافق
03	أشعر بالإرهاق العقلي والجسدي في وظيفتي.	2.65	1.14	محايد
04	أحس أنني أتأخر عن الموعد المحدد لمزاولة العمل في المؤسسة.	1.78	0.97	غير موافق بشدة
05	أشعر بالراحة لو غادرت مبكراً أو تغيبت عن العمل.	1.87	0.98	غير موافق
06	أعاني من مرض مثل ضغط الدم، قرحة المعدة... بسبب وظيفتي.	1.92	1.12	غير موافق
07	أشعر بأني على وشك الانهيار النفسي أو الجسدي.	2.24	1.31	غير موافق
08	التعامل مع زملائي في العمل أمر مزعج بالنسبة لي.	2.26	1.34	غير موافق
09	أحس بأني منفصل عن ما يشعر به زملائي في مؤسستي.	2.38	1.41	غير موافق
10	أفهم بصعوبة شعور الموظفين، أو الطلبة.	2.03	1.19	غير موافق
11	أشعر أن وظيفتي تتسبب في قسوتي مع الموظفين، أو الطلبة.	1.95	1.07	غير موافق
12	أشعر أنني أعامل بعض الموظفين، أو الطلبة بجفاء.	2.01	1.15	غير موافق
13	أحس بأني منخرط شخصياً في مشاكل الموظفين، أو الطلبة.	2.03	1.11	غير موافق
14	أشعر أن الموظفين، أو الطلبة يلقون علي مسؤولية بعض المشكلات التي تحدث لهم.	1.85	1.00	غير موافق
15	أحس بتأنيب الضمير تجاه الطريقة التي تعاملت بها مع البعض.	2.23	1.20	غير موافق
16	أحس بالفشل في تقديم نتائج مهمة في وظيفتي.	1.96	1.09	غير موافق
17	أشعر بأني أؤثر سلباً على الآخرين من خلال وظيفتي.	1.85	1.07	غير موافق
18	مسؤولياتي الوظيفية تنطوي على أعمال معقدة وصعبة.	2.03	1.07	غير موافق
19	يتتابني الشعور بالاضطراب والقلق عند التعامل مع المشكلات الناتجة عن عملي.	1.90	0.93	غير موافق
20	أجد صعوبة في إيجاد حلول لمشكلات وظيفتي.	2.14	1.11	غير موافق
21	أجد صعوبة في تعلم أشياء جديدة في وظيفتي.	2.07	1.06	غير موافق
22	أحس بأني سأفقد معرفتي ومهاراتي إذا استمرت في هذه الوظيفة.	2.13	1.17	غير موافق
23	أستحيب ببطء لمتطلبات وظيفتي.	1.94	1.05	غير موافق

غير موافق	1.18	2.14	أجنب اتخاذ قرارات أو تقديم مقترحات جديدة في وظيفتي.	24
غير موافق	0.73	2.08	محور الاحتراق الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالب بالإستاد إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يوضح الجدول السابق نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الاحتراق الوظيفي المكون من (24) عبارة تم قياسها على سلم ليكرت ذو خمسة اتجاهات.

من خلال قراءة نتائج المتوسطات الحسابية نجد أن المستجيبين أجابوا ب "غير موافق" على جل عبارات الاحتراق الوظيفي، حيث حصل المتوسط الحسابي للاحتراق الوظيفي ككل على قيمة (2.08)، مما يبين حقيقة أن الموظفين غير موافقين في شعورهم بالاحتراق الوظيفي، ولكن ما يجب التنويه له أن الانحراف المعياري قد بلغ قيمة (0.73)، وهو مرتفع إلى حد ما، وهذا يدل على أن المستجيبين تباينت آرائهم نوعاً ما حول الإحساس بالاحتراق الوظيفي.

حصلت بعض العبارات على متوسط حسابي أعلى وهي دلالة على بروز بعض مؤشرات الاحتراق الوظيفي مثل العبارة رقم (03) "أشعر بالإرهاق العقلي والجسدي في وظيفتي" بمتوسط حسابي قدره (2.65)، وهو مرتفع قليلاً، تليها العبارة رقم (02) "أحس بانخفاض الروح المعنوية في وظيفتي" بمتوسط حسابي (2.38).

### المبحث الثاني: عرض نتائج الفروق والأثر بين المتغيرات

يعرض هذا المبحث نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني والاحتراق الوظيفي بالنسبة للبيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وكذا عرض العلاقة أو الأثر بين أبعاد التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، حيث سنتطرق في المطلب الأول إلى عرض الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية، أما في المطلب الثاني سنعرض نتائج الفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية، أما المطلب الثالث فقد خصصناه لعرض أثر التوافق المهني بأبعاده على الاحتراق الوظيفي.

#### المطلب الأول: عرض نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني بالنسبة للبيانات الشخصية والوظيفية

أولاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس

قمنا باستخدام اختبار (T) للعينات المستقلة بهدف التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير الجنس، والجدول الموالي يبين ذلك.

جدول رقم 31: نتائج اختبار (T) للعينات المستقلة لمتغير الجنس

التوافق المهني	اختبار ليفين لشرعية الفروق		اختبار (T) لشرعية المتوسطات	
	F	Sig	T	درجات الحرية (df)
افتراض تساوي الفروق	6.493	0.011	1.510	253
افتراض الفروق الغير المتساوية			1.560	250.691

فروق المتوسطات	فروق الانحرافات	فاصل الثقة (95%)		(Sig) الثنائي
		الأعلى	الأدنى	
0.10246	0.06785	0.23609	-0.03117	0.066
0.10246	0.06570	0.231185	-0.02693	0.060

التوافق المهني	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الخطأ المعياري
المهني	ذكر	147	3.7073	0.57970	0.04781
	أنثى	108	3.6049	0.46824	0.04506

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v 28)

من خلال نتائج الجدول (31) يتضح أن قيمة (F) بلغت (6.493) عند مستوى الدلالة (0.011)، كما نلاحظ أن (Sig) مستوى الدلالة الثنائي تعتبر أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا معناه أنه لا توجد فروق في استجابات عينة الدراسة؛ ومنه نقول أن الفرضية الأولى غير متحققة والقائلة: بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

ثانياً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير العمر

من أجل التحقق من وجود فروق في مستوى التوافق المهني لصالح متغير العمر قمنا باستخدام اختبار

تحليل التباين الأحادي (one-way anova) كما يظهره الجدول الموالي:

جدول رقم 32: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني تعزى لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
العمر	بين المجموعات	2.435	3	0.812	2.880	0.037	توجد فروق
	داخل المجموعات	70.742	251	0.282			

			254	73.177	المجموع
--	--	--	-----	--------	---------

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يوضح الجدول رقم (32) المتعلق بنتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني بالنسبة للعمر، ومن خلال قيمة (F) البالغة (2.880) عند مستوى الدلالة (0.037) وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى تنوع في استجابات أفراد عينة الدراسة بمختلف أعمارهم حول مضمون التوافق المهني.

ولمعرفة لصالح من، من الفئات العمرية تعزى هذه الفروق في مستوى التوافق المهني، قمنا بتضمين نتائج اختبار توكي المبين في الجدول رقم (33) أدناه:

جدول رقم 33: اختبار توكي للاختبارات البعدية للتوافق المهني ومتغير السن

مستوى الثقة (95%)	مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	الفروق في المتوسطات I-J	العمر (J)	العمر (I)
0.3454	-0.3160	0.999	0.12785	0.01470	30 سنة فأقل
0.4210	-0.2607	0.929	0.13179	0.08014	41 إلى 50
0.1364	-0.6950	0.307	0.16073	-0.27927	أكثر من 50
0.3160	-0.3454	0.999	0.12785	-0.01470	30 سنة فأقل
0.2578	-0.1269	0.815	0.07438	0.06545	41 إلى 50
0.0120	-0.6000	0.065	0.11831	-0.29396	أكثر من 50
0.2607	-0.4210	0.929	0.13179	-0.08014	30 سنة فأقل
0.1269	-0.2578	0.815	0.07438	-0.06545	31 إلى 40
-0.0424	-0.6764	0.019	0.12256	-0.35941*	أكثر من 50
0.6950	-0.1364	0.307	0.16073	0.27927	30 سنة فأقل
0.6000	-0.0120	0.065	0.11831	0.29396	31 إلى 40
0.6764	0.0424	0.019	0.12256	0.35941*	41 إلى 50

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

من خلال النتائج أعلاه يتضح أن متوسط الفرق بين المجموعة (03) و (04) بلغ (0.35941) ويعتبر دال إحصائياً حيث بلغت قيمة (Sig) (0.019)، ويشير هذا الأمر إلى أن الفئة العمرية التي تزيد أعمارها عن (50 سنة) لديهم متوسطات أعلى مقارنة بالفئة العمرية (من 41 إلى 50 سنة)، أما باقي المجموعات فقد كانت الفروق في المتوسطات بينها قليلة جدا وغير دالة إحصائياً، هذا ما يدعونا إلى القول بتحقيق الفرضية القائلة:



بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية الأكثر من (50) سنة.

ثالثا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

جدول رقم 34: نتائج تحليل التباين الأحادي في مستوى التوافق المهني بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
الحالة الاجتماعية	بين المجموعات	0.415	3	0.207	0.718	0.498	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	72.762	251	0.289			
	المجموع	73.177	254				

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

نلاحظ من خلال مجموع المربعات البالغ (0.415) للمتغير المستقل العمر، أن التباين بين المجموعات قليل مقارنة بالتباين داخل المجموعات (72.762)، ومن خلال ملاحظة قيمة (F) (0.718) التي تبين أن الاختلاف بين المجموعات صغير نسبيا مقارنة بالتباين داخل المجموعات، وهي غير دالة إحصائية حيث بلغت قيمة (Sig) (0.498) وتعتبر أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، الأمر الذي يجعلنا نصرح: بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

رابعا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي

من أجل الإجابة على الفرضية أعلاه المتضمنة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول محور التوافق المهني تبعا للمؤهل العلمي قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way anova)، والجدول الموالي يوضح النتائج المتعلقة بذلك.

الجدول رقم 35: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.732	7	0.247	0.855	0.543	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	71.445	247	0.289			
	المجموع	73.177	254				

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يتضح من خلال قيمة (F) البالغة (0.855) عند مستوى دلالة (0.543) إلى أن هناك تباين أقل بين المجموعات البالغة (0.247) مقارنة بالتباين داخل المجموعات (0.289)، هذه النتيجة تدعونا للقول: بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

خامسا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة

من أجل التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة بتصنيفاتها: أقل من (10 سنوات)، من (11 إلى 20 سنة)، من (21 إلى 30 سنة)، من (31 إلى 40 سنة)، وأكثر من (41 سنة)، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو مشار إليه في الجدول الموالي:

الجدول رقم 36: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني بالنسبة للخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	2.429	4	0.607	2.146	0.076	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	70.748	250	0.283			
	المجموع	73.177	254				

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (36) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات من حيث سنوات الخبرة، حيث بلغت (F) المحسوبة قيمة (2.146) عند مستوى الدلالة (0.076) وتعتبر قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، هذا الأمر معناه أنه: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني يعزى لمتغير سنوات الخبرة.

سادسا: الفروق في التوافق المهني تعزى للمسمى الوظيفي

قمنا باستخدام تحليل التباين الأحادي بغرض معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي للأساتذة والموظفين والمتمثل في المسميات الوظيفية التالية: "أستاذ التعليم العالي"، "أستاذ محاضر أ"، "أستاذ محاضر ب"، "أستاذ مساعد أ"، "أستاذ مساعد ب"، "مدير"، "رئيس مصلحة"، "موظف إداري"، "عامل مهني".

الجدول رقم 37: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني يعزى لمتغير المسمى الوظيفي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
المسمى الوظيفي	بين المجموعات	4.466	7	0.638	2.293	0.028	توجد فروق
	داخل المجموعات	68.711	247	0.278			
	المجموع	73.177	254				

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يعرض الجدول السابق نتائج التباين الأحادي (Anova) الذي يهدف لقياس الفروق بين المجموعات وداخلها، وما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية أو راجعة إلى الصدفة، وهذا ما تبينه قيمة (F) عند مقارنتها بمستوى الدلالة.

تشير قيمة (F) البالغة (2.293) عند مستوى الدلالة (0.028)، وتعتبر هذه القيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05)، هذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات في مستوى التوافق المهني، حيث حصل التباين بين المجموعات على متوسط مربع بلغ قيمة (0.638)، الأمر الذي يدل على أن التباين بين المجموعات يفسر نسبة (63.8%) من التباين الإجمالي. وبالتالي يؤدي بنا هذا الأمر إلى تبين حقيقة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

ولمعرفة الفروق في اتجاهات المستجيبين حول المتغير المقاس (التوافق المهني)، قمنا بإجراء اختبار توكي للقياس البعدي، بين المسميات الوظيفية التالية (أستاذ التعليم العالي، أستاذ محاضر أ، أستاذ محاضر ب، أستاذ مساعد أ، أستاذ مساعد ب، موظف إداري، رئيس مصلحة، عامل مهني).

حيث تحصلنا من خلال نتائج الفرق في المتوسطات إلى أن هناك فروق في مستوى التوافق المهني بين المسمى الوظيفي "أستاذ محاضر ب" مع المسمى الوظيفي "أستاذ مساعد ب" لصالح المسمى الوظيفي "أستاذ محاضر ب"، إذ بلغ متوسط الفرق قيمة (0.47763) عند مستوى الدلالة (0.008)، أما باقي الفروق في المسميات الوظيفية الأخرى فقد كانت غير دالة إحصائياً (أنظر الملحق رقم 29).

سابعاً: الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى للأساتذة الشاغلين حالياً وسابقاً للمناصب والغير شاغلين.

لغرض التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى للأساتذة الذين يشغلون مناصب (علمية، بيداغوجية، إدارية)، والذين لا يشغلون هذه المناصب، وكذا الذين شغلوها مسبقاً، تم الالتجاء إلى اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way anova) كما يظهر من خلال نتائج الجدول أدناه.

الجدول رقم 38: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني يعزى لمتغير المناصب التي يشغلها الأساتذة.

النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
لا توجد فروق	0.902	0.103	0.035	2	0.070	بين المجموعات	المناصب العلمية (حاليا، سابقا، غير شاغل)
			0.342	139	47.566	داخل المجموعات	
				141	47.636	المجموع	
توجد فروق	0.036	3.408	1.113	2	2.227	بين المجموعات	المناصب البيداغوجية (حاليا، سابقا، غير شاغل)
			0.327	139	45.410	داخل المجموعات	
				141	47.636	المجموع	
لا توجد فروق	0.847	0.166	0.048	2	0.096	بين المجموعات	المناصب الإدارية (حاليا، سابقا، غير شاغل)
			0.290	252	73.081	داخل المجموعات	
				254	73.177	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

من خلال تتبع نتائج الصف الأول المتضمن المناصب العلمية نجد أن (F) المحسوبة بلغت قيمة (0.103)، عند مستوى الدلالة (0.902)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ومنه نستدل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المناصب العلمية.

حيث بلغ متوسط المربعات بين المجموعات قيمة (0.035)، وهذا معناه أن الأمر متروك لتباين أكثر داخل المجموعات بسبب وجود فرصة عشوائية (الصدفة) أو عوامل مشتركة عبر المجموعات.

في حين نجد أن قيمة (F) للمناصب البيداغوجية بلغت (3.408) عند مستوى الدلالة (0.036)، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني يعزى لمتغير الأساتذة الشاغلين حاليا، وسابقا، وغير شاغلين للمناصب البيداغوجية، ولتحقق من الفروق لصالح من بالنسبة لعينة الدراسة، سوف نقوم بإجراء الاختبار البعدي (Tukey) توكي كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم 39: اختبار توكي للاختبارات البعدية للتوافق المهني ومتغير المنصب البيداغوجي

مستوى الثقة (95%)		مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	الفروق في المتوسطات (I-J)	مناصب بيداغوجية (J)	مناصب بيداغوجية (I)
الحد الأدنى	الحد الأعلى					
-0.0011	-0.5502	0.049	0.11589	-0.27562*	شاغل مناصب	غير شاغل

					بيداغوجية حاليا	للمناصب
0.3248	-0.2535	0.954	0.12204	0.03566	شاغل لمناصب بيداغوجية سابقا	بيداغوجية
0.5502	0.0011	0.049	0.11589	0.27562*	غير شاغل لمناصب بيداغوجية	شاغل لمناصب بيداغوجية حاليا
0.6431	-0.0205	0.071	0.14005	0.31128	شاغل لمناصب بيداغوجية سابقا	
0.2535	-0.3248	0.954	0.12204	-0.03566	غير شاغل لمناصب بيداغوجية	شاغل لمناصب بيداغوجية سابقا
0.0205	-0.6431	0.071	0.14005	-0.31128	شاغل لمناصب بيداغوجية حاليا	

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

أبان اختبار توكي أن مصادر الفروق كانت بين المجموعتين (01) و (02)، حيث بلغ متوسط الفرق بين المجموعتين (0.27562) لصالح المجموعة (02) وتعلق بفئة المناصب البيداغوجية التي يشغلها الأساتذة حاليا، حيث كانت الفروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.0011)، أما باقي الفئات لم تكن ذات دلالة إحصائية.

من خلال النتائج أعلا نقول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المناصب البيداغوجية التي يشغلها الأساتذة لصالح الأساتذة الذين يشغلون المناصب البيداغوجية حاليا.

بالنسبة للصف الثالث المتعلق بالمناصب الإدارية ومن خلال تتبع نتائج (F) المحسوبة التي بلغت قيمة (0.166) عند مستوى الدلالة (0.847) وهي أعلى من مستوى الدلالة المفترض (0.05)؛ الأمر الذي يدعونا إلى التأكيد على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الأساتذة الشاغلين حاليا، و سابقا، والغير شاغلين للمناصب الإدارية.

المطلب الثاني: عرض نتائج الفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي بالنسبة للبيانات الشخصية والوظيفية

أولاً: فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير للجنس

للتحقق من مستوى الاحتراق الوظيفي بالنسبة لعامل الجنس في استجابات المبحوثين، قمنا باستخدام

اختبار (T) للعينات المستقلة، والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم 40: نتائج اختبار (T) للعينات المستقلة لمتغير الجنس

اختبار (T) لشرعية المتوسطات		اختبار ليفين لشرعية الفروق		الاختراق الوظيفي
درجات الحرية (df)	T	Sig	F	
253	-1.657	0.015	6.055	افتراض تساوي الفروق
249.321	-1.705			افتراض الفروق الغير المتساوية

فاصل الثقة (95%)		فروق الانحرافات	فروق المتوسطات	(Sig) الثنائي
الأعلى	الأدنى			
0.02911	-0.33801	0.09321	-0.15445	0.099
0.02396	-0.33285	0.09058	-0.15445	0.089

الاختراق الوظيفي	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الخطأ المعياري
	ذكر	147	2.0153	0.78971	0.06513
	أنثى	108	2.1698	0.65418	0.06295

المصدر: من إعداد الطالب بالاستناد إلى مخرجات برنامج (Spss v 28)

يتضح من خلال قيمة (F) المحسوبة البالغة (6.055) عند مستوى الدلالة (0.015)، وكذلك قيمة

(Sig) مستوى الدلالة الثنائي الذي يعتبر أكبر من مستوى الدلالة (0.05)؛ ومنه نقول أن الفرضية الأولى غير

متحققة والقائلة: بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس

لصالح الإناث.

ثانيا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير العمر

في سبيل معرفة وجود فروق في استجابات عينة الدراسة حول مقياس الاحتراق الوظيفي بالنسبة لمتغير العمر قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (*one-way anova*) مثل ما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 41: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
العمر	بين المجموعات	2.095	3	0.698	1.286	0.280	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	136.234	251	0.543			
	المجموع	138.328	254				

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يوضح الجدول رقم (41) المتعلق بنتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاحتراق الوظيفي بالنسبة للعمر، ومن خلال قيمة (F) البالغة (1.286) عند مستوى الدلالة (0.280) وهي قيمة أكبر من (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود تنوع في استجابات أفراد عينة الدراسة بمختلف أعمارهم حول مضمون الاحتراق الوظيفي. وبالتالي يستدعي هذا الأمر القول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

ثالثا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

لغرض التحقق من الفروق في اتجاهات المستجيبين حول الاحتراق الوظيفي بالنسبة للمتزوجين، العزاب، المطلقين، الأرمال، تم استخدام اختبار نتائج تحليل التباين الأحادي المتضمن في الجدول أدناه.

جدول رقم 42: نتائج تحليل التباين الأحادي في مستوى الاحتراق الوظيفي بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
الحالة الاجتماعية	بين المجموعات	0.309	2	0.154	0.282	0.754	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	138.019	252	0.548			
	المجموع	138.328	254				

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

نستدل من خلال مجموع المربعات البالغ (0.309) للمتغير المستقل الحالة الاجتماعية، إلى أن التباين بين المجموعات قليل مقارنة بالتباين داخل المجموعات (138.019)، ومن خلال ملاحظة قيمة (F) المحسوبة البالغة (0.282) وهي غير دالة إحصائية حيث بلغت قيمة (Sig) (0.498) وتعتبر أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، الأمر الذي يجعلنا نقول: بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

رابعاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

من أجل التحقق من الفرضية أعلاه المتعلقة بالفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي بالنسبة للمؤهل العلمي (دكتوراه علوم، دكتوراه LMD، دكتوراه دولة، ماجستير، ماستر، ليسانس، ثانوي) قمنا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way anova)، والجدول التالي يوضح النتائج المتعلقة بذلك.

الجدول رقم 43: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاحتراق الوظيفي بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
المؤهل العلمي	بين المجموعات	6.905	7	0.986	1.854	0.078	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	131.423	247	0.532			
	المجموع	138.328	254				

المصدر: من إعداد الطالب استناداً إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يتضح من خلال قيمة (F) البالغة (1.845) عند مستوى دلالة (0.078) إلى أن الفروق بين المجموعات غير دالة إحصائية، حيث أن هذه النتيجة تدعونا للتصريح: بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثانياً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة:

جدول رقم 44: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاحتراق الوظيفي بالنسبة لمتغير الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
الخبرة	بين المجموعات	3.617	4	0.904	1.678	0.156	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	134.711	250	0.539			



				254	138.328	المجموع
--	--	--	--	-----	---------	---------

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

نستدل من خلال قيمة (F) البالغة (1.678) و مستوى دلالة (0.156) إلى أنه لا توجد فروق في استجابات عينة الدراسة حول متغير الاحتراق الوظيفي بالنسبة لمتغير الخبرة، هذه النتيجة تدعونا للقول: بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لدى الأساتذة والموظفين في جامعة غرداية.

ثانيا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

الجدول رقم 45: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاحتراق الوظيفي يعزى لمتغير المسمى الوظيفي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
المسمى الوظيفي	بين المجموعات	11.744	7	1.678	3.247	0.002	توجد فروق
	داخل المجموعات	126.584	247	0.512			
	المجموع	138.328	254				

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

نرى من خلال نتائج الجدول رقم (45) المتعلق بالفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (3.247) عند مستوى الدلالة (0.002)، وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أنها دالة إحصائية؛ وبالتالي الفرضية أعلاه تم التحقق منها والقائلة: يوجد فروق ذو دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي يعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

ولمعرفة الفروق في المسمى الوظيفي لصالح من، قمنا باستخدام اختبار توكي للمقارنات البعدية (أنظر الملحق رقم 36)، حيث وجد أن هناك فروق في المتوسط بلغ قيمة (0.77853) عند مستوى الدلالة (0.026) بين المجموعتين (04) "أستاذ مساعد أ" و (01) "أستاذ التعليم العالي" لصالح المجموعة (04) "أستاذ مساعد أ".

ووجد متوسط الفرق البالغ (0.81631) عند مستوى الدلالة (0.017) بين المجموعة (05) "أستاذ مساعد ب" و المجموعة (01) "أستاذ التعليم العالي" لصالح المجموعة (05) "أستاذ مساعد ب".

كما تحصلنا على متوسط فرق (0.65759) بين المجموعة (06) "موظف إداري" وبين المجموعة (01) "أستاذ التعليم العالي" لصالح المجموعة (06) "موظف إداري" وهو فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.049)؛ أما باقي المجموعات فكانت الفروق فيها غير دالة إحصائياً.

وبالتالي نرى أن منصب "أستاذ مساعد أ" و"أستاذ مساعد ب" و"الموظف الإداري" أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي مقارنة ببقية التسميات والرتب الوظيفية الأخرى.

هذا الأمر يدعونا إلى القول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لصالح المسمى الوظيفي "أستاذ مساعد أ"، "أستاذ مساعد ب"، موظف إداري.

سابعاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للأساتذة الشاغلين حالياً وسابقاً للمناصب والغير شاغليين.

من أجل التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مقياس الاحتراق الوظيفي بالنسبة للأساتذة الذين يشغلون مناصب علمية، بيداغوجية، إدارية، والذين لا يشغلون هذه المناصب، وكذا الذين شغلوها مسبقاً، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (*one-way anova*) كما يتضح من خلال نتائج الجدول أدناه.

الجدول رقم 46: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاحتراق الوظيفي يعزى لمتغير المناصب التي يشغلها الأساتذة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
المناصب العلمية (حالياً، سابقاً، غير شاغل)	بين المجموعات	0.292	2	0.146	0.254	0.776	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	80.099	139	0.576			
	المجموع	80.391	141				
المناصب البيداغوجية (حالياً، سابقاً، غير شاغل)	بين المجموعات	2.441	2	1.221	2.176	0.117	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	77.950	139	0.561			
	المجموع	80.391	141				
المناصب الإدارية (حالياً، سابقاً، غير شاغل)	بين المجموعات	5.126	2	2.563	4.734	0.010	توجد فروق
	داخل المجموعات	75.256	139	0.541			
	المجموع	80.391	141				

المصدر: من إعداد الطالب استناداً إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يشير الجدول رقم (46) من خلال النتائج الموضحة أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الاحتراق الوظيفي يعزى للأساتذة الذين يتولون مناصب علمية سواء سابقا أو حاليا، أو غير شاغلين، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.254) عند مستوى دلالة (0.776) وتعتبر أعلى من مستوى الدلالة المفترض (0.05)، وبالتالي نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى للمناصب العلمية.

بالنسبة للمحور الثاني المتعلق بالفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي الذي يعزى للمناصب البيداغوجية فقد حصلت (F) المحسوبة على قيمة (2.176) وتعتبر غير دالة إحصائيا حيث حصلت قيمة (Sig) على مستوى (0.117) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، الأمر الذي يدل على: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المناصب البيداغوجية.

في حين تشير قيمة (F) المحسوبة البالغة (4.734) عند مستوى الدلالة (0.010) في المحور الثالث الخاص بالمناصب الإدارية، إلى تحقق الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المناصب الإدارية، ولمعرفة الفروق لصالح من في استجابات عينة الدراسة، تم استخدام الاختبار (Tukey) توكي المتعلق بالاختبارات البعدية.

جدول رقم 47: اختبار توكي للاختبارات البعدية للإحتراق الوظيفي ومتغير المنصب الإداري

مستوى الثقة (95%)		مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	الفروق في المتوسطات (I-J)	مناصب إدارية (J)	مناصب إدارية (I)
الحد الأدنى	الحد الأعلى					
0.0140	-0.6433	0.064	0.13872	-0.31464	شاغل حاليا لمناصب إدارية	غير شاغل للمناصب إدارية
0.6038	-0.2002	0.462	0.16967	0.20187	شاغل سابقا لمناصب إدارية	شاغل حاليا لمناصب إدارية
0.6433	-0.0140	0.064	0.13872	0.31464	غير شاغل لمناصب إدارية	شاغل حاليا لمناصب إدارية
0.9409	0.0919	0.013	0.17918	0.51643*	شاغل سابقا لمناصب إدارية	شاغل حاليا لمناصب إدارية
0.2002	-0.6038	0.462	0.16967	-0.20178	غير شاغل لمناصب إدارية	شاغل سابقا لمناصب إدارية
-0.0919	-0.9409	0.013	0.17918	-0.51643*	شاغل حاليا لمناصب إدارية	شاغل سابقا لمناصب إدارية

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

نلاحظ من خلال اختبار توكي للمقارنات البعدية أن مصدر الفروق كان بين المجموعتين (02) و (03)، لصالح المجموعة (02) وهي فئة الأساتذة الشاغلين حالياً للمناصب الإدارية، إذ بلغ متوسط الفرق (0.51643) عند مستوى دلالة (0.011) وتعتبر أقل من مستوى الدلالة المفترض (0.05).

هذا الأمر يدعونا للقول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للأساتذة الشاغلين للمناصب الإدارية حالياً.

المطلب الثالث: عرض نتائج أثر أبعاد التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي

أولاً: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الذاتي في التقليل من الاحتراق الوظيفي

من أجل التحقق من الفرضية أعلاه سوف نقوم باستخدام معامل الانحدار الخطي البسيط المتضمن العلاقة بين البعد الذاتي كأحد أبعاد التوافق المهني والمتغير التابع والمسمى بالاحتراق الوظيفي لدى الأساتذة والموظفين بجامعة غرداية والجدول الموالي يوضح هذا الأمر:

جدول رقم 48: نتائج معامل الانحدار لأثر البعد الذاتي على الاحتراق الوظيفي

Sig مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	الفرضيات	
					المتغير المستقل	المتغير التابع
0.001	-0.409	34.278	0.116	-0.345	الاحتراق الوظيفي	البعد الذاتي

المصدر: من إعداد الطالب استناداً إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يهدف الجدول أعلاه إلى إبراز نتائج إحصائية للتحقق من صحة الفرضية الفرعية الأولى التي تعنى بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل المتمثل في (البعد الذاتي) و بين المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي)، من خلال عرض مجموعة من الوسائل الإحصائية المتعلقة بكل من معامل الارتباط (R)، معامل التحديد (R2)، قيمة (F)، معامل الانحدار (B)، ومستوى الدلالة (Sig).

توضح نتائج معامل الارتباط (R) بين المتغيرين إلى وجود علاقة ارتباطية بنسبة (34.5%)، وهي علاقة سالبة ضعيفة، وبلغت قيمة معامل التحديد (R2) (0.116)، مما يشير إلى أن التغير الحاصل في الاحتراق الوظيفي سببه التغير في البعد الذاتي بنسبة (11.6%)، والنسبة الغير متوقعة هي (88.4%).

تشير نتيجة معامل الانحدار (B) إلى وجود أثر إحصائي بين البعد الذاتي والاحترق الوظيفي حيث بلغت قيمته (-0.409)، وهو تأثير سالب، مما يشير إلى أن الزيادة في البعد الذاتي تؤدي إلى انخفاض في الاحترق الوظيفي بنسبة (40.9%)، هذه النتائج تعتبر ذات دلالة إحصائية إذ بلغت قيمة (F) (34.278) عند مستوى دلالة إحصائية (0.001)، أي أقل من المستوى المفترض (0.05).

ومنه نقول أن الفرضية الفرعية متحققة والقائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الذاتي في التقليل من الاحترق الوظيفي للأساتذة والموظفين بجامعة غرداية.

ثانيا: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المهني في التقليل من الاحترق الوظيفي

جدول رقم 49: نتائج معامل الانحدار لأثر البعد المهني على الاحترق الوظيفي

Sig مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	الفرضيات	
					المتغير التابع	المتغير المستقل
0.001	-0.493	77.032	0.230	-0.483	الاحترق الوظيفي	البعد المهني

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يعرض الجدول رقم (49) أعلاه وسائل إحصائية أهمها معامل الارتباط والانحدار، الذي يهدف للكشف عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المهني كأحد أبعاد التوافق المهني على المتغير التابع الاحترق الوظيفي.

نلاحظ من خلال معامل الارتباط البالغ نسبته (48.3%) وجود علاقة ارتباطية سالبة، بمعامل تحديد (0.230)، وهذا يدل على أن البعد المهني يفسر التغير في الاحترق الوظيفي بنسبة (23%).

كما بلغت (F) المحسوبة قيمة (72.032) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.001)، وتشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد المهني والاحترق الوظيفي بنسبة (49.3%) كما هو موضح من خلال قيمة معامل الانحدار (B)، الذي يفسر قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين، إذ كلما زاد البعد المهني بوحدة واحدة أدى ذلك إلى انخفاض الاحترق الوظيفي.

وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية متحققة والتي مفادها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المهني في التقليل من الاحترق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية.

ثالثا: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاجتماعي في التقليل من الاحتراق الوظيفي

جدول رقم 50: نتائج معامل الانحدار لأثر البعد الاجتماعي على الاحتراق الوظيفي

Sig مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	الفرضيات	
					المتغير التابع	المتغير المستقل
0.001	-0.403	31.851	0.108	-0.334	الاحتراق الوظيفي	البعد الاجتماعي

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يتضح من خلال الجدول رقم (50) أن الفرضية الفرعية الثالثة متحققة بين البعد الاجتماعي والاحتراق الوظيفي، حيث حصل معامل الارتباط على قيمة (-33.4%) وهي نسبة سالبة ضعيفة، في حين حصل معامل التحديد على قيمة (0.108)، وهذا يشير إلى أن التغير في الاحتراق الوظيفي راجع إلى التغير بنسبة (10.8%) في البعد الاجتماعي.

بلغت قيمة (F) المحسوبة (31.851) عند مستوى الدلالة (0.001)، وتشير إلى أن العلاقة بين البعد الاجتماعي والاحتراق الوظيفي ذات دلالة إحصائية؛ نجد أن معامل الانحدار (B) الذي يفسر قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين حصل على نسبة سالبة تمثلت في (-40.3%)، ويدل هذا الأمر إلى أن ارتفاع مستوى البعد الاجتماعي يؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي بنسبة (40.3%).

تقودنا النتائج السابقة الذكر إلى القول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاجتماعي في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية.

رابعا: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الثقافي في التقليل من الاحتراق الوظيفي

جدول رقم 51: نتائج معامل الانحدار لأثر البعد الثقافي على الاحتراق الوظيفي

Sig مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	الفرضيات	
					المتغير التابع	المتغير المستقل
0.001	-0.464	69.826	0.213	-0.465	الاحتراق الوظيفي	البعد الثقافي

المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

تشير معامل الارتباط (R) في الجدول أعلاه إلى وجود علاقة سالبة معتدلة بين البعد الذاتي والاحتراق الوظيفي بنسبة (46.5%)، ومعامل تحديد (0.213)، بمعنى أن البعد الثقافي يفسر التباين في الاحتراق الوظيفي بنسبة (21.3%).

يتضح من معامل الانحدار (B) الذي بلغ قيمة سالبة (-0.464) أن البعد الاجتماعي يؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي بنسبة (46.4%)، وهو أثر دال إحصائياً، إذ بلغت قيمة (F) (69.826) عند مستوى الدلالة (0.001)، مما يوضح أن العلاقة بين البعد الاجتماعي والاحتراق الوظيفي من غير المحتمل أن تكون بسبب الصدفة.

ومنه نقول أن الفرضية الفرعية محققة والقائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاجتماعي في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية.

رابعاً: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي في التقليل من الاحتراق الوظيفي

جدول رقم 52: نتائج معامل الانحدار لأثر البعد الاقتصادي على الاحتراق الوظيفي

Sig مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	الفرضيات	
					المتغير التابع	المتغير المستقل
0.001	-0.350	27.821	0.096	-0.315	الاحتراق الوظيفي	البعد الاقتصادي

المصدر: من إعداد الطالب استناداً إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يتعلق الجدول رقم (52) أعلاه بعرض نتائج الفرضية الفرعية الخامسة المتضمنة العلاقة بين البعد الاقتصادي والاحتراق الوظيفي؛ إذ نجد أن معامل الارتباط (R) بلغ نسبة (31.5%) وهي علاقة سالبة ضعيفة، بمعامل تحديد (0.096)، هذا يعني أن التغير في الاحتراق الوظيفي سببه التغير في البعد الثقافي بنسبة (9.6%) فقط.

نرى أن معامل الانحدار (B) بلغ قيمة سالبة وضعيفة (-0.350)، وهذا معناه أن قوة العلاقة بين المتغيرين عكسية بالرغم من الارتباط الضعيف؛ في حين بلغت قيمة (F) المحسوبة (27.821) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.001).

مما يعني أن الفرضية الفرعية متحققة والتي تشير إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية.

رابعاً: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي

جدول رقم 53: نتائج معامل الانحدار لأثر التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي

Sig مستوى الدلالة	معامل الانحدار B	قيمة المحسوبة F	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	الفرضيات	
					المتغير التابع	المتغير المستقل
0.001	-0.678	81.144	0.240	-0.493	الاحتراق الوظيفي	التوافق المهني

المصدر: من إعداد الطالب استناداً إلى مخرجات برنامج (Spss v28)

يتضمن الجدول رقم (53) المتعلق بعرض نتائج الفرضية الرئيسية المتمثلة في الأثر الإحصائي بين المتغير المستقل التوافق المهني والتابع الاحتراق الوظيفي، حيث نلاحظ أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ قيمة (-0.493)، وبدل على وجود علاقة سالبة متوسطة بين التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، كما بلغ معامل التحديد قيمة (0.240)، مما يعني أن التغير في الاحتراق الوظيفي سببه التغير الحاصل في مستوى التوافق المهني بنسبة (24%).

بلغت (F) المحسوبة قيمة (81.144) عند مستوى الدلالة (0.001)، وتعتبر دالة إحصائية، ويشير معامل الانحدار (B) البالغ قيمة (-0.678) إلى وجود أثر عكسي بين التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، أي أن التغير في مستوى التوافق المهني يؤدي إلى التغير في الاحتراق الوظيفي بالاتجاه المعاكس بنسبة (67.8%).

الأمر الذي يجعلنا نؤكد صحة الفرضية الرئيسية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية.

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

بالنسبة للمبحث الثالث قمنا بتخصيصه لمناقشة نتائج الدراسة، حيث ناقشنا في المطلب الأول نتائج مستوى التوافق المهني بأبعاد الذاتي، المهني، الاجتماعي، الثقافي، الاقتصادي، وكذا متغير الاحتراق الوظيفي، في المطلب الثاني قمنا بمناقشة نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني التي تعزى للبيانات الشخصية من جنس، عمر،



حالة اجتماعية، مؤهل علمي، خبرة، مسمى وظيفي، والأساتذة الشاغلين للمناصب العلمية، البيداغوجية، الادارية سابقا وحاليا، أما المطلب الثالث قمنا بمناقشة أثر التوافق المهني بأبعاده على الاحتراق الوظيفي.

### المطلب الأول: مناقشة نتائج مستوى التوافق المهني والاحتراق الوظيفي

#### أولا: مناقشة نتائج مستوى البعد الذاتي

من خلال النتائج المتحصل عليها بالنسبة لمقياس البعد الذاتي يتبين وجود مستوى مرتفع في استجابات الموظفين والأساتذة، ويشير هذا الأمر إلى أنه يوجد تطابق بين قدراتهم ومتطلبات الوظائف التي يشغلونها، كما أنهم راضين عن وظائفهم من حيث الأدوار المهنية التي يقومون بها، والتي يشعرون بأنها ذات أهمية في الرفع من مستوى أداء الجامعة ككل، هذا الأمر يفسر أن لديهم الاستعداد النفسي والطموح الكافيين لتولي مناصب وأدوار مهنية أعلى من ذلك؛ ولكن بعض الموظفين لديهم قلق حيال مستقبلهم الوظيفي، الأمر الذي ينبئ باحتمالية وجود دوران وظيفي في المستقبل.

#### ثانيا: مناقشة نتائج مستوى البعد المهني

حصل البعد المهني على مستوى مرتفع بالنسبة لاتجاهات عينة الدراسة الذين أبلغوا عن اتجاه "موافق" بمتوسط حسابي قدره (3.50)، ولكن ما يجب الإشارة إليه أن الانحراف المعياري للمحور ككل بلغ قيمة (0.71)، ويدل على وجود تنوع في استجابات بعض أفراد عينة الدراسة حول مضمون هذا المقياس، وهذا راجع إلى اختلاف خصائص عينة الدراسة، حيث شملت دراستنا جميع العاملين في جامعة غرداية من أساتذة وموظفين على مختلف تصنيفاتهم المهنية وأدوارهم، والكليات والمصالح التي ينتمون إليها، فظروف العمل تختلف من مكان إلى آخر.

عند تحليل العبارات بشكل فردي نجد أن عبارتين في المقياس حصلتا على أدنى المتوسطات الحسابية باتجاه "محايد" على الخلاف من العبارات الأخرى، ويتعلق الأمر بكل من العبارة رقم (01) "ظروف وظيفتي ملائمة من حيث التكيف، الإضاءة، الضوضاء، المكتب... إلخ" بمتوسط حسابي (3.17). والعبارة رقم (03) "توفر وظيفتي على الإمكانيات مثل جهاز الحاسوب، الداتاشو... لأداء وظيفتي" بمتوسط قدره (3.32).

وهذا يدل على أن المستجيبين يشعرون برضا منخفض حول الظروف الفيزيائية للعمل والإمكانيات الضرورية، وهذا راجع "للتفضيلات الشخصية" لعينة الدراسة حول المرافق المكتبية ودرجة التهوية والإضاءة المناسبة

أو موارد العمل التي تخدم متطلبات عملهم الحالي، بالإضافة إلى ذلك عامل المقارنة يلعب دور هام، قد يقارن الموظفون والأساتذة أماكن عملهم مع أماكن عمل أخرى (مؤسسات، كليات، مصالح... إلخ) أو مع معايير قطاع آخر من حيث مدى توفر ظروف العمل الملائمة، والإمكانيات الوظيفية المناسبة، مما يؤدي إلى وجود فجوة بين التوقعات وما هو حاصل (النتائج)، والتفسير الآخر هو وجود بيئة عمل غير منسجمة مع شخصيات الموظفين، على سبيل المثال يميل بعض الموظفين إلى أماكن عمل تتمتع بالخصوصية وقلة الضوضاء.

### ثالثا: مناقشة نتائج مستوى البعد الاجتماعي

يشير المتوسط الحسابي (3.96) والانحراف المعياري (0.61) لمحور البعد الاجتماعي ككل إلى أن الموظفين والأساتذة لديهم ميل نحو تحقيق تفاعلات اجتماعية أكثر مع الزملاء أو مع المرؤوسين في مكان العمل والحفاظ عليها، ولديهم استعداد للانخراط بشكل إيجابي في الأنشطة الاجتماعية أو الثقافية التي تبديها الجامعة.

ولكن بالمقابل نجد أن العبارات التي تقيس مؤشر العلاقة مع الرؤساء سجلت انحراف أعلى في المقياس، وهي العبارتين رقم (01) و (02) تواليا "علاقاتي حسنة مع رؤسائي في العمل"، و "أشعر بأن رؤسائي يحترموني ويفهمون ظروفهم الخاصة" ب انحراف معياري يقدر ب (1.27)، و (1.01) على التوالي، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة لديهم اتجاهات أكثر تنوعا في مضمون هاتين العبارتين، ربما يرجع هذا الأمر إلى اختلاف بيئة العمل من كلية أو مصلحة إلى أخرى، ناهيك عن اختلاف شخصية رؤساء العمل، واختلاف إدراكات الموظفين وخبراتهم بشأن العلاقة مع الرؤساء.

### رابعا: مناقشة نتائج البعد الثقافي

حصل البعد الثقافي من خلال نتائج المقياس فيما يخص اتجاهات المستجيبين على متوسط حسابي مرتفع قدره (3.69)، باتجاه "موافق"، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يتقبلون بشكل إيجابي الثقافات والأفكار المختلفة ويسعون لتشجيع ثقافة الاختلاف في الجامعة، وهي إحدى القيم والمبادئ التي تسعى كل الجامعات إلى ترسيخها عموما؛ يشير الانحراف المعياري العالي للبعد الثقافي ككل (0.74) إلى وجود عدة تفسيرات من بينها اختلاف الشخصية حيث يوجد فروق في ادراكات الأفراد وتجاربهم السلبية والإيجابية حول ثقافة منظمة ما أو مجتمع معين.

ما يجدر الإشارة إليه أن بعض العبارات التي توضح مدى التوافق القيمي بين المستجيبين وبين الجامعة حصلت على أقل المتوسطات وأعلى انحرافات مقارنة بالعبارات السابقة، مثل عبارة "وظيفتي تخدم بصفة مباشرة

أو غير مباشرة أهداف وقيم الجامعة في توليد ونشر المعرفة"، وهذا يبين أن الموظفين والأساتذة لا يزالون يجهلون قيم ومبادئ الجامعة أو الرؤية التي تريد تحقيقها من خلال أنشطتها أو أهدافها.

#### خامسا: مناقشة نتائج البعد الاقتصادي

بشكل عام نجد أن المتوسط العام للبعد الاقتصادي بلغ قيمة (3.12)، وانحراف معياري (0.53) وهذا يدل على اتفاق المستجيبين إلى حد ما على الجوانب الاقتصادية المتعلقة بالوظيفة مثل الأجور، التأمين، الخدمات الاجتماعية، الترقيات الوظيفية.

مع إبراز حقيقة أنه يجب التركيز أكثر على العوامل التي من شأنها تعزيز جوانب الرفاهية المادية والمعنوية في مكان العمل، من أجل تحقيق رضا أكثر للموظفين والأساتذة بما يتناسب مع ظروف المعيشة الاقتصادية، لأنه عند تحليل عبارات المقياس بشكل فردي، نجد أن المستجيبين أبلغوا عن اتجاه "غير موافق" على عبارتين في المقياس ويتعلق الأمر بكل من العبارة رقم (05) و (06)، والتي حصلت على أدنى المتوسطات في المقياس، ويتعلق الأمر بكل من عبارة "الاستقطاعات والخصومات من الأجر قليلة"، و"أحصل على قدر كفي من التحفيز"، بمتوسط حسابي على التوالي قدره (2.61)، (2.56)، ونستدل من خلال هذه النتائج أن المستجيبون غير راضون عن التحفيز المادي والمعنوي الذي يجعلهم أكثر دافعية في عملهم.

بالنسبة للانحرافات المعيارية للعبارات بشكل فردي في مقياس البعد الاقتصادي نجد أنها جميعا تقترب من (01) صحيح، ويدل هذا الأمر إلى تباين آراء ومشاعر عينة الدراسة حول بعض عبارات المقياس، ولهذا النتائج عدة تفسيرات من بينها:

- 1- الاختلافات الفردية: بحيث يكون لدى المستجيبين إدراكات مختلفة بشأن جوانب اقتصادية متعلقة بالوظيفة كالراتب أو المزايا الوظيفية، قد يعزى هذا الأمر لعامل الجنس، أو العمر، وحتى الخبرة؛
- 2- الفروق في ظروف المعيشة: كأن يكون لدى بعض الموظفين متطلبات مالية أعلى من الأجر الذي يتقاضاه أو المزايا التي يحصل عليها نتيجة ديون مالية متراكمة، أو التزامات أسرية، مما يؤثر على استجاباتهم في المقياس؛
- 3- الظروف الاقتصادية العامة: من بينها عامل التضخم الناتج عن ارتفاع الأسعار وتأثيره على مدركات المستجيبين نحو الأجور والمزايا المادية التي يتلقونها؛

4- معايير الصناعة: يقارن الموظفون الذي يعملون في قطاع معين الراتب الذي يتقاضونه والمكافآت المادية والمعنوية التي يحصلون عليها مع معايير قطاع آخر، مما يؤدي بهم إلى التأثير على تصوراتهم من حيث الاستجابة للمقاييس؛

5- الفروق في ثقافة الموظفين: نجد أن الموظفين مختلفين في تصوراتهم اتجاه نمط المعيشة، وهذا له تأثير على تفضيلاتهم، فهناك من لديه أولوية التقاعد أو الأمان الوظيفي على المكاسب المالية قصيرة المدى. بما لا ننسى تنوع أفراد عينة الدراسة حيث لم تقتصر دراستنا على فئة وظيفية معينة بل شملت كل العاملين في الجامعة من أساتذة وموظفين وعمال مهنيين بمختلف رتبهم ومستوياتهم، الأمر الذي يبين حقيقة وجود اختلاف في الاستجابات على مقياس البعد الاقتصادي، ناهيك عن اختلاف ظروف وطبيعة عمل الكليات والوحدات أو الأقسام التنظيمية، هذا أمر مهم يجب عدم إغفاله من حيث التباين الحاصل في الانحرافات المعيارية.

سادسا: مناقشة مستوى محور التوافق المهني ككل:

حصل التوافق المهني ككل على متوسط حسابي قدره (3.65) وانحراف معياري (0.54) باتجاه "موافق"، حيث تدل هذه النتائج بشكل عام إلى إحساس المستجيبين بتصور ذاتي إيجابي حول قدراتهم ومعارفهم المهنية، ووجود علاقات اجتماعية أكثر انفتاحا في مكان العمل، خاصة مع خلفيات اجتماعية أو فكرية مختلفة، لأن طبيعة العمل في الجامعة تقتضي الاحتكاك بكثرة مع العملاء الداخليين (الموظفون)، والعملاء الخارجيين وهم الطلبة، ناهيك عن ظروف العمل المادية وملائمتها لراحة الموظفين والأساتذة الجسدية والنفسية ومتطلبات أداء مهامهم الوظيفية.

كل العوامل سابقة الذكر لها صلة مباشرة من حيث تأثيرها على شعور الموظف بالارتباط والانتماء للوظيفة وبيئة العمل ككل، وهو ما تم التحقق منه من خلال هذه الدراسة.

وبالتالي تتفق نتائج دراستنا هذه مع بعض الدراسات، كدراسة كل من (تلاي نبيلة 2017) حيث أبلغت عن وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى القابلات المتزوجات باتجاه "موافق" على المقياس ككل؛ دراسة (بدرية محمد يوسف الرواحية 2016) على العاملين بمديرية التربية والتعليم وجدت أن مستوى التوافق المهني كان مرتفع بدجة كبيرة بجميع أبعاده: الأداء المهني التوافق، الرضا عن طبيعة المهنة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، ماعدا البعد الاقتصادي الذي أبان عن مستوى متوسط؛ دراسة (هدى محمد 2017) حصلت من خلال نتائج دراستها على أعضاء هيئة التدريس بكلية التمريض بجامعة المنوفية في مصر على مستوى توافق مهني مرتفع بلغ نسبة (86.9%).

اتفقت دراستنا مع دراسة (Muhammad Ehsan Malik et al 2010) على أساتذة جامعات القطاع العام في باكستان، حيث أسفرت النتائج على وجود مستوى عالي من الرضا عن جانب متعلقة بيئة العمل تمثلت في طبيعة المهنة، الإشراف، العلاقة مع زملاء العمل، الأجور، الترقية.

واختلفت دراستنا مع دراسة (موفدي المومني 2018) حيث أظهرت نتائج دراسته على الموظفين في كلية إريد الجامعية مستوى "متوسط" من التوافق المهني بجميع أبعاده (واقع مناخ العمل، الدخل المادي، العلاقة بزملاء العمل، العلاقة مع الإدارة)، وهو ما يمثل العكس من دراستنا هذه حيث حصلت جميع أبعاد التوافق المهني على مستوى "مرتفع"؛

دراسة (ضلال محمود حليوي 2014) على عينة من الموظفين الذين يعملون في جامعة حلب وجد أن مستوى التوافق المهني بلغ مستوى متوسط بسبب المشكلات النفسية والاجتماعية؛ دراسة (رغداء علي نعيسة 2017) التي أظهرت من خلال نتائج بحثها في ما يخص مستوى التوافق المهني لمديري التعليم المتوسط والثانوي على وجود سوء توافق مهني بنسبة (40%) لدى عينة الدراسة، على أبعاد تمثلت في (طبيعة ظروف العمل، الرتبة والترقية، العلاقة مع المفتشين، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المعلمين) وهوم ما يمثل توافق مهني منخفض.

#### ثانيا: مناقشة مستوى الاحتراق الوظيفي

أبلغ المستجيبون في ردودهم على مقياس الاحتراق الوظيفي باتجاه "غير موافق" على كل عبارات الاحتراق الوظيفي، ماعدا عبارة واحدة في المقياس أظهر المستجيبون من خلالها عن اتجاه "محايد"، حيث أبلغت عن وجود متوسط أعلى مقارنة بالعبارات الأخرى، وتمثلت في العبارة رقم (03) "أشعر بالإرهاق العقلي والجسدي في وظيفتي" بمتوسط حسابي قدره (2.65)، وهو مرتفع قليلا، ويبين هذا الأمر أن بعض الموظفين والأساتذة تنقصهم الدافعية والحماس اتجاه وظائفهم التي يقومون بها؛

إذ أن هناك عدد من الأسباب التي تجعل الموظفين والأساتذة يشعرون بالإرهاق النفسي والبدني وانخفاض الروح المعنوية، من بين هذه الأسباب عبء العمل الناتج عن جداول زمنية متطلبة؛ الإجهاد الوظيفي الذي يكون سببه في أحيان كثيرة التزام الأساتذة بالانتهاء من برنامج الدروس وفق المواعيد النهائية المخصصة لذلك، أو إجهاد ناتج عن ساعات العمل الطويلة بالنسبة للموظفين؛ طبيعة العمل بالنسبة للأستاذ الجامعي التي تتطلب اجتماعات كثيرة، وتفاعلات صعبة في بعض الأحيان مع مجموعة من الطلبة، الموظفين، أو حتى زملاء العمل؛ لذلك وجب

اتخاذ التدابير الكافية التي من شأنها التقليل من الإجهاد لكي لا يتطور بمرور الوقت إلى احتراق وظيفي؛ لأن الإجهاد النفسي والبدني يعتبر من المؤشرات الأولى لظهور بوادر الاحتراق الوظيفي إذا طال أمده فيما بعد.

بشكل عام أبلغت عينة الدراسة المتكونة من الأساتذة والموظفون عن مستوى متدني من الاحتراق الوظيفي من خلال ردودهم على هذا المقياس، وبالتالي نجد أن دراستنا هذه كانت متوائمة مع عدد من الدراسات من حيث النتائج المتحصل عليها، وتتمثل في دراسة كل من: (كاثرين زابودسكا 2017) التي أبلغت عن وجود مستوى متدني من الاحتراق الوظيفي على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمتوسط حسابي قدره (2.74) للمقياس ككل؛ ودراسة (سهيلة حسين رابح رزق الله 2015) أظهرت النتائج وجود مستوى منخفض من الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كروي.

تختلف دراستنا مع دراسة (مويل نغالاجو 2019) حيث وجد نسبة انتشار كبيرة للاحتراق الوظيفي بين أساتذة الجامعة في الكاميرون بنسبة (68%) موزعة على ثلاثة أبعاد (15.2%) للاحتراق العاطفي، و(32.1%) لتبدد الشخصية، (22.1%) لضعف الشعور بالإنجاز الشخصي؛ تضمنت نتائج دراسة (هدى محمد 2017) على أعضاء هيئة التدريس بكلية التمريض على وجود مستوى معتدل من الاحتراق الوظيفي.

**المطلب الثاني: مناقشة الفروق في مستوى التوافق والاحتراق تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية**

**أولاً: مناقشة مستوى التوافق المهني تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية**

تدل النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (31) المتعلق باختبار (T) للفروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (6.493) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.066)، إذ تعتبر أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

هذه النتائج تبين أن عامل الجنس غير ذي أهمية في تفسير التوافق مع مهنة، وبالتالي عوامل مثل التعارض بين مسؤوليات الأسرة أو المهنة للذكور والإناث، أو عامل اختلاف التنشئة الاجتماعية بين الذكور والإناث كالقيود الثقافية المفروضة على الإناث والتي تحد من ثقتهن بأنفسهن، أو الاختلافات الفسيولوجية بين الذكور والإناث لا تؤثر في توافق الذكور أو الإناث مع مهنتهم.

أظهرت نتائج الجدول رقم (32) المتضمن الفروق في مستوى التوافق المهني بالنسبة للعمر، أن الفئة العمرية الأكثر من (50 سنة) هم الأكثر توافقاً مع مهنتهم وهذا راجع إلى العوامل الشخصية للفرد سواء من

خلال تنشئته الاجتماعية أو تجاربه التي تطور من شخصيته من حيث المعارف والمهارات التي يكتسبها، والتي يقوم بتوظيفها في التعامل مع بيئة العمل وما تنطوي عليها من عوامل أهمها البعد الاجتماعي كالقدره على التفاعل السليم مع الموظفين والمديرين، على العكس من الفئة العمرية الأصغر سنا والأقل عهدا بالعمل؛ تدل هذه النتائج أنه كلما كبر الموظف بالعمر زادت قدرته على التأقلم أو التكيف مع بيئة العمل.

يستعرض الجدول رقم (33) نتائج تحليل التباين الأحادي للمستجيبين حول مقياس التوافق المهني تبعاً لحالتهم الاجتماعية، حيث لم تظهر النتائج وجود أية فروق بين فئة المتزوجين، العزاب، المطلقين، الأراامل؛ وهذا راجع إلى عوامل منهجية متعلقة بحجم وطريقة أخذ العينات، حيث أبلغت عينتنا عن وجود أكثر (189) فرد متزوج، مقارنة بالعزاب (62)، المطلقين (05) فقط، وبالتالي تعتبر المقارنات غير متكافئة.

كذلك هذا الأمر يرجع إلى أن هناك عوامل أخرى أكثر أهمية في تفسير التوافق المهني من الحالة الاجتماعية، مثل الخصائص الشخصية، خصائص الوظيفة نفسها، الدعم اجتماعي، الاستقلالية، الأمان النفسي، الأمر الذي يؤدي إلى الشعور بالرضا عن بيئة العمل.

بالنسبة لسبب نقص المتزوجين في عينة دراستنا يمكن إرجاع هذا الأمر إلى الاختلاف في مستوى ثقافة وقيم الموظفين بشأن أولوية العمل على الزواج أو العكس، فمثلاً بالنسبة للبعض قد يتم إعطاء أولوية للعمل والاستقلالية المادية الناجمة عنه أكثر من الزواج نفسه، وفي ثقافة أخرى يتم النظر إلى الزواج على أنه أكثر أهمية من العمل نفسه، الأمر الذي يؤثر على سلوكهم وكذا استجاباتهم.

يشير الجدول رقم (34) المتعلق باختبار تحليل التباين الأحادي لنتائج التوافق المهني بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي: دكتوراه دولة، دكتوراه علوم، دكتوراه LMD، ماجستير، مهندس، ماستر، ليسانس، ثانوي، شهادة الدراسات التطبيقية.

هذا الأمر يلقي الضوء على حقيقة أن المعرفة أو المؤهل الأكاديمي لا يكفي لوحده لتفسير الشعور بالتوافق المهني من عدمه، لأن الخبرة والمهارة التطبيقية تلعب دور أساسي وبارز في تحديد التوافق المهني، حيث أن تجارب الموظف أثناء القيام بعمله، والتدريب الرسمي، التعلم الذاتي، الخبرة، كلها أساليب تعد موازية للمؤهلات العلمية تساعد في تطوير قدرات الفرد وتنمية شخصيته، عن طريق التأثير في اتجاهاته وطريقة تفكيره وسلوكه في المؤسسة.

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (35) إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة بالنسبة لاستجابات عينة الدراسة (Sig 0.076).

نرجع هذه النتيجة إلى العامل المنهجي بصفة أساسية، والمتعلق بطريقة أخذ العينات وحجمها، إذ لوحظ أن فئة الخبرة (10 فأقل) والخبرة (من 11 إلى 20 سنة) حصلت على تكرار يقدر ب (104) و (111) على التوالي مقارنة مع باقي فئات الخبرة الأخرى (من 21 إلى 30 سنة) (35) فرد فقط، (31 إلى 40 سنة) (03) أفراد، (أكثر من 41 سنة) (02) أفراد فقط، وهي أحجام غير متكافئة، وبالتالي يقلل هذا الأمر بشكل كبير من احتمالية تفسير الخبرة لمتغير التوافق المهني.

نرى أن هناك متغيرات أخرى تلعب دور أكثر في تفسير التوافق المهني من بينها متغير السن، الجنس، المسمى الوظيفي؛ كذلك يمكن إرجاع هذا الأمر إلى الجانب السلوكي أو الثقافة السائدة للموظفين والأساتذة في جامعة غرداية، التي تنطوي على علاقات اجتماعية أكثر دعم ومساندة للموظفين لبعضهم البعض، خاصة الوافدين الجدد من الموظفين الذين تكون لديهم معرفة وخبرة أقل، الأمر الذي يقلل نوعاً ما من وجود تباين بين الأساتذة والموظفين في عنصر الخبرة والمعرفة، وبالتالي التأثير على رضاهم عن جوانب بيئة العمل أو التوافق المهني.

كذلك عنصر الأمان النفسي مهم جدا في فهم عدم وجود اختلافات في خبرة الموظفين بالنسبة لمتغير التوافق المهني، لأن الأفراد الذين يشعرون بالثقة بزملائهم في العمل أو مع رؤسائهم، يظهرون رغبة واستعداد أكثر لمشاركة المعلومات والمعرفة من دون خوف من وجود تهديد محتمل.

بالنسبة للنتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (36) والتي تظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني يعزى لمتغير المناصب الوظيفية للأساتذة والموظفين والمتعلق بكل من المسميات الوظيفية التالية: أستاذ التعليم العالي، أستاذ محاضر أ، أستاذ محاضر ب، أستاذ مساعد أ، أستاذ مساعد ب، موظف إداري، رئيس مصلحة، عامل مهني.

عند إجراء اختبار توكي للمقارنات البعدية اتضح وجود فروق بين المسمى الوظيفي "أستاذ محاضر ب" مع المسمى الوظيفي "أستاذ مساعد ب" لصالح المسمى الوظيفي "أستاذ محاضر ب"، إذ بلغ متوسط الفرق قيمة (0.47763) عند مستوى الدلالة (0.008).

آخر جدول يتعلق بالفروق في مستوى التوافق المهني بالنسبة للشاغلين سابقا وحاليا وكذا الغير شاغلين للمناصب من قبل الأساتذة وتمثل في المناصب العلمية، البيداغوجية، المناصب الإدارية، حيث لوحظ من خلال



اختبار توكي للمقارنات البعدية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للأساتذة الشاغلين حالياً للمناصب البيداغوجية مقارنة بأولئك الذين لم يشغلوا هذا المنصب أو شغلوه سابقاً، حيث كانت الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.001)، أما باقي الفئات لم تكن ذات دلالة إحصائية.

واتفقت نتائج دراستنا مع دراسة ( Amer Hani Al-Kassem and Sunita Marwaha 2022) عامر هاني القاسم و سونيتا مروحة التي تم إجراؤها على (110) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا بالإمارات العربية المتحدة في عدم الارتباط بين مستوى توافق الأساتذة مع بيئة الجامعة والحالة الاجتماعية، والعمر (لصالح أكثر من 51 سنة) والمسمى الوظيفي (لصالح أستاذ مشارك أو متفرغ) مع شعور الموظفين بالرضا والتوافق مع بيئة العمل؛ وإختلفت دراستنا مع ذات الدراسة في عامل الجنس حيث أوجد الارتباط بين التوافق المهني و الجنس (لصالح الذكور)

اختلفت مع ذات الدراسة، في أنهما أوجدا علاقة بين المستوى التعليمي وخبرة الأساتذة وشعور عينة الدراسة بالتوافق المهني و الرضا عن جوانب بيئة العمل في الجامعة وهو على العكس من دراستنا هذه.

توافقت نتيجة دراستنا هذه مع دراسة (Mufadi Al-Momani 2018) مفدي المومني المتعلقة بالعلاقة مع مستوى التوافق المهني والعمر، ؛ ولم تتفق دراستنا مع نفس الدراسة من حيث متغير الجنس، حيث أوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني لدى موظفي كلية إربد الجامعية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور في العلاقة بين التوافق المهني والخبرة، وعامل الخبرة، حيث أوجد فروق في مستوى التوافق المهني يعزى لعامل الخبرة، ولصالح الموظفين في الجامعة الأكثر من (10) سنوات.

توائمت دراستنا مع دراسة (Bochen Pan et al 2015) بوشن بان الذي أبان عن عدم وجود علاقة ارتباط بين التعليم وشعور أساتذة الجامعات الشرقية في الصين بالرضا والتوافق مع بيئة الجامعة.

اتفقت نتيجة الارتباط بين مستوى التوافق المهني وبين الجنس في دراستنا هذه مع نفس الدراسة أعلاه لبوشن بان الذي أوجد عدم ارتباط بين الجنس والرضا عن جوانب بيئة العمل المتصورة من قبل أساتذة الجامعات في المنطقة الشمالية الشرقية في الصين.

اختلفت دراستنا مع دراسة (Marwan S. Al-Smadi and Yahya M. Qblan 2015) مروان صالح الصمدي و يحيى محمد قبلان التي أجريها على عينة من أساتذة جامعة بجران المتكونة من (262) فرد، حيث أبلغت نتائج دراسته على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رضا الأساتذة عن مجالات في بيئة الجامعة

تضمنت: البيئة الأكاديمية، الرواتب والمزايا أو الدعم المالي، الجانب النفسي والاجتماعي، الاتصال، تعزى لعامل الجنس لصالح الذكور؛ وإختلفت مع ذات الدراسة في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رضا الأساتذة وتوافقهم مع بيئة الجامعة تعزى لعامل الخبرة .

تطابقت دراستنا مع دراسة (وسام عداد 2016) على مديري التعليم المتوسط والثانوي بولاية أم البواقي، في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لعامل المؤهل العلمي.

كما تشابهت دراستنا مع دراسة (مكناسي محمد 2007) في وجود علاقة بين التوافق المهني والعمر؛ ودراسة (بوعطيط سفيان 2007) على العمال في مصلحة الموارد البشرية بمركب سيتيل عنابة في عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لعامل الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الخبرة.

اتفقت دراستنا مع بعض الدراسات كدراسة (سارة الشيخ 2016) ؛ دراسة ( Titus Oshagbemi 2000) تيتوس أو شغبمي على أساتذة الجامعات بالمملكة المتحدة؛ وكذا دراسة ( Lakmini R. 2018) Marasinghe and Anusha Wijayarathne 2018) لاكميني ماراسينغي وأنوشا ويجايراتني على العاملين في المكتبات الجامعية من خلال مسح أجروه على (15) جامعة من خلال مقياس ذو ثلاثة أبعاد تمثلت في: طبيعة العمل، زملاء العمل، التعويضات والترقية، الإشراف، حيث أسفرت نتائج دراستها عن عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني يعزى لمتغير الجنس، إذ أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في رضاهم عن هذه الجوانب ماعدا جانب الإشراف.

اتفقت دراستنا مع دراسة (رغداء علي نعيصة 2017) على عينة من الموظفين بمديريات التربية في دمشق من حيث النتائج المتحصل عليها، إذ وجدت رغداء علي النعيصة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لعامل الجنس وهو على العكس من دراستنا هذه.

اختلفت دراستنا مع دراسة (بدرية محمد يوسف الرواحية 2016) على الموظفين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الداخلية، في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لعامل الجنس لصالح الذكور، واتفقت مع ذات الدراسة في عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لعامل المؤهل العلمي.

اختلفت مع ذات الدراسة، في أن دراستنا وجدت فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لعامل الجنس، العمر، على العكس من دراسة (بوعطيط سفيان 2007).

اختلفت دراستنا مع دراسة (Tricia Seifert 2008) تريشيا سيفرت الهادفة إلى فحص التأثيرات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية على أبعاد الرضا الوظيفي، حيث أوجدت الدراسة مستوى رضا أقل للإناث مقارنة بالذكور .

اختلفت دراستنا مع دراسة (وسام عداد 2016)، حيث حصل على نتائج مفادها عدم وجود فروض ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لعامل العمر (مديرين أكبر والأصغر سناً).

### ثانياً: مناقشة نتائج مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية

يبرز لنا الجدول رقم (40) عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لعامل الجنس؛ بمعنى أن عوامل تشكل عنصر تفرقة بين الذكور والإناث كموضوع التوازن بين العمل والحياة، بالإضافة إلى الأدوار والتوقعات الاجتماعية في ارتباطهم بالالتزامات الأسرية والرعاية أو الوظيفة، لا تفسر أو تفسر وجود الاحتراق الوظيفي.

هذا الأمر معناه عدم وجود تمييز بين الجنسين في مكان العمل، ووجود الدعم الاجتماعي من حيث الفرص والمعاملة من قبل الموظفين أو الرؤساء، الأمر الذي ينشأ لدى المرأة توقعات ورغبة أكثر من أجل تحقيق ذاتها مثلها مثل الذكور في المؤسسة؛

كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة؛ هذه النتيجة يرجعها الطالب إلى العامل المنهجي المتعلق بمقياس الاحتراق الوظيفي الذي لا يقيس الاختلافات في الأعمار، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، والخبرة بشكل دقيق، ناهيك عن حجم العينة؛

كذلك التمييز الغير مقصود في اختيار العينة له دور في ذلك، إذ بينت نتائج الحالة الاجتماعية عدم تماثل في عدد المتزوجين الذي بلغ (189) مقارنة بالعزاب البالغ (62) ، والمطلقين (06) فقط ؛ بالإضافة إلى عدم التماثل في متغير الخبرة، حيث حصلت الفئة من (10) سنوات فأقل ومن (11) إلى (20) سنة على تكرار بالغ على التوالي (104) (142) مفردة، مقارنة بالخبرة من (21) سنة إلى (40) حصلت على تكرار يقدر ب (35) مفردة فقط، والفئة الأكثر من (41) سنة (03) مفردة، هذا التمثيل الغير متساوي لخصائص العينة يؤثر بشكل مهم في وجود نتائج للمتغيرات الشخصية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي للأساتذة والموظفين.

كذلك يمكن أن تكون هناك عوامل لها تأثير أكبر على الاحتراق الوظيفي مثل خصائص الوظيفة، ومدى توفر الدعم الاجتماعي، والاستقلالية في مكان العمل، والثقافة السائدة في الجامعة...، والتي تقلل من تأثير بعض المتغيرات الشخصية في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي.

نرى من خلال نتائج الجدول رقم (85) المتعلق بالعلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمسمى الوظيفي، أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي يعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.026) لصالح المسمى الوظيفي "أستاذ مساعد أ"؛ "أستاذ مساعد ب"؛ "موظف إداري"؛ أما باقي المجموعات فكانت الفروق فيها غير دالة إحصائية.

في حين يوضح الجدول رقم (46) العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وبين الأساتذة الشاغلين سابقا وحاليا والغير شاغلين للمناصب العلمية والبيداغوجية وكذا الإدارية، حيث دلت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المناصب الإدارية من دون المناصب العلمية والبيداغوجية، و لصالح الأساتذة الشاغلين للمناصب الإدارية حاليا مقارنة بالأساتذة الشاغلين سابقا لهذا المنصب أو الغير شاغلين؛

وذلك راجع إلى أن المناصب الإدارية تتميز بمتطلبات والتزامات وظيفية أعلى من حيث اتخاذ القرارات، والتنسيق، وتنفيذ السياسات والبرامج وغيرها من المهام الإدارية التي تتطلب مستويات أعلى من الجهود البدني والعقلي الأمر الذي يؤدي إلى ضغط وظيفي أعلى، وإن استمرت هذه الحالة لفترة معينة فإنها تؤدي إلى احتراق وظيفي، وهذا طبعا حسب الموارد النفسية لدى الأساتذة الشاغلين لهذا المنصب.

زيادة على ذلك تتمتع المناصب الإدارية بجملة من العوامل المساهمة فيها والتي تؤدي إلى ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي، من بينها تضارب المصالح، على سبيل المثال العمداء ورؤساء الأقسام أو نوابهم يجدون أنفسهم في أحيان كثيرة يتعاملون مع أصحاب مصلحة متنوعين تتعارض اهتماماتهم واحتياجاتهم، كالمسؤولين المباشرين، الأساتذة، والطلبة، الأمر الذي يشكل لهم مشكلة تلبية هذه التوقعات المتضاربة؛

كذلك التوازن بين العمل والحياة يمثل تحدي بالنسبة للأساتذة الشاغلين للمناصب الإدارية والتي تؤدي بهم إلى التركيز على الالتزامات الإدارية والمسؤوليات الوظيفية الملقاة على عاتقهم والتقليل من التركيز على الالتزامات الشخصية والعائلية وحتى الاجتماعية، على سبيل المثال العمداء و رؤساء الأقسام يواجهون ساعات عمل طوال أيام الأسبوع كاملة تمتد هذه الالتزامات حتى خارج مكان العمل، مقارنة بالأساتذة غير الشاغلين للمناصب الإدارية الذين تحدد ساعات عملهم على الأكثر في (09) ساعات عمل فقط، وبالتالي هذا الأمر

يشكل لهم قدرة على التوفيق بين عملهم وبين حياتهم خارج مكان العمل، مما يؤدي إلى التقليل من التوتر والضغط وكذا الاحتراق الوظيفي مقارنة بالأساتذة الشاغلين للمناصب الإدارية.

في دراسة ل (مويل نغالاجو 2019) على أساتذة الجامعة في الكاميرون لم يجد أي ارتباط في مستوى الاحتراق الوظيفي و الحالة الاجتماعية، الأقدمية، الجنس، الرتبة الأكاديمية، وهو ما يشكل عنصر اتفاق مع دراستنا هذه؛ إلا أن ذات الدراسة تختلف مع دراستنا من حيث التسمية الأكاديمية التي أوجدنا فيهما فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي.

اتفقت دراستنا مع دراسة (ياسرة محمد ومعمّر أرحيم 2007) على الأساتذة بمحافظة قطاع غزة، حيث بينت نتائج دراسته عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لعامل الخبرة والمؤهل العلمي.

واختلفت مع ذات الدراسة من حيث النتائج التي حصل عليها في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لعامل الجنس، وهو على العكس من دراستنا هذه.

اتفقت دراستنا مع دراسة (بوران توكر 2011) على عينة من أساتذة جامعات تركية التي أبانت عن عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لعامل الجنس، واختلفت دراستنا مع نفس الدراسة في أنها وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لعامل العمر وهو على العكس من دراستنا هذه؛

اتفقت دراستنا مع نتائج دراسة (إيمان سيد محرمي وآخرون 2019) على الموظفين بإحدى الجامعات الطبية، إذ وجدت أثر غير دال إحصائياً لمستوى الاحتراق الوظيفي يعزى للتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس، وفي عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي يعزى للخبرة؛ واختلفت دراستنا مع نفس الدراسة في أن دراستنا أوجدت فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي يعزى لنوع العمل على عكس دراسة (إيمان سيد محرمي وآخرون 2019)؛

اتفقت دراستنا مع نتائج دراسة (سهيلة زميني 2011) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي يعزى للمسمى الوظيفي، حيث أبلغ الموظفون عن مستوى أعلى من الاحتراق الوظيفي مقارنة بأساتذة جامعة تبريز في إيران، واختلفت دراستنا مع ذات الدراسة في عامل الجنس، حيث أوجدت سهيلة زميني فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لعامل الجنس لصالح الإناث.

اختلفت دراستنا مع دراسة (كاثرين زابودسكا 2017) على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي مرتبطة بالجنس لصالح النساء؛ واتفقت مع نفس الدراسة في وجود فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي يعزى للرتبة الأكاديمية لصالح الأساتذة المبتدئين (دكتوراه/ما بعد الدكتوراه)، ولصالح المؤهل العلمي حيث أبلغ الأساتذة المساعدون عن وجود مستوى أعلى من الاحتراق الوظيفي؛ واختلفت دراستنا مع نفس الدراسة في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للعمر لصالح الأساتذة الأصغر سنا (30 إلى 39 سنة)، وفي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لنوع الوظيفة أو المنصب، وهو على العكس من نتائج دراستنا هذه.

في دراسة ل (جيمس آر لاكليرتس 2004) على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس حيث أبلغ الإناث عن مستوى احتراق عاطفي عالي كأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي مقارنة بالذكور، في حين سجل الذكور درجات أعلى من الإناث بعد تبديد الشخصية، وهو ما يشكل عنصر اختلاف مع دراستنا.

### المطلب الثالث: مناقشة أثر أبعاد التوافق على الاحتراق الوظيفي أولاً: مناقشة نتائج أثر البعد الذاتي على الاحتراق الوظيفي

أظهرت نتائج الجدول رقم (48) المتضمن وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الذاتي في التقليل من الاحتراق الوظيفي بنسبة (40.9%) بين أساتذة وموظفي جامعة غرداية، إلى أن المستجيبين يشعرون بالكفاءة والمسؤولية في القيام بأعمالهم، لأن لديهم تصور ذاتي إيجابي في مستوى امكانياتهم وقدراتهم الوظيفية، هذا الأمر يقلل أو يمنع حدوث ظهور أعراض الاحتراق الوظيفي، مثل ضعف الشعور بالإنجاز الشخصي الذي يمثل حالة من عدم احترام الذات أو التقييم الذاتي السلبي، حيث يشعر الموظف بأنه غير قادر على الإيفاء بمتطلبات العمل، وأن وظيفته لا تمثل معنى في تحقيق إنجازاته الشخصية.

من أجل الحفاظ على معنويات الموظفين عالية، وجب تفعيل دورهم أكثر من خلال تحليل شخصياتهم للتعرف على نقاط قوتهم في سبيل تكليفهم بالمهام أو الأعمال التي تتواءم مع قدراتهم وتشكل لهم عامل جذب في سبيل تحقيق إمكانياتهم الوظيفية، بالإضافة إلى تحفيزهم ماديا ومعنويا عبر العديد من الإجراءات.

ثانياً: مناقشة أثر البعد المهني على الاحتراق الوظيفي

حصلت نتائج معامل الانحدار بين البعد المهني والاحترق الوظيفي على قيمة (-0.493)، وهو ما يدل على وجود علاقة عكسية بين المتغيرين، وهذا راجع إلى أن إحساس الموظف بأن ظروف العمل وما تمثله من عوامل فيزيقية مثل تخطيط المبنى، وجود مكاتب عمل تتسم بالخصوصية، ظروف التهوية والحرارة، ومدى توافر الإمكانيات والأجهزة المساعدة على العمل، بالإضافة إلى وضوح اللوائح والقوانين، ملائمة ساعات العمل، كلها عوامل تنطوي على إحساس الموظف ببيئة عمل آمنة تمنع من حدوث آثار سلبية وعكسية على مخرجات العمل، من بينها الدوران الوظيفي، قلة الأداء، التغيب والشكوى، الضغط الوظيفي، الإجهاد الجسدي والنفسي، والعامل المتصل بدراستنا هذه الاحترق الوظيفي.

### ثالثاً: مناقشة أثر البعد الاجتماعي على الاحترق الوظيفي

العلاقات التي تتسم بالاحترام والتقدير والتعاون بين زملاء العمل، دور إيجابي في تقليل شعور الموظف بالاحترق، خاصة وأن إحدى مؤشرات الاحترق الوظيفي هي بعد تبدد الشخصية، إذ يكون الموظف في حالة تتسم بعدم القدرة على تكوين علاقات حسنة مع الآخرين أو التقرب منهم، وهي تعبر عن انفصال بين أفكار الشخص و مشاعره وبين مشاعر الآخرين تجنباً لتهديد موارده النفسية.

وبالتالي نرى من خلال ما سبق أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية في مكان العمل أمر ضروري للحصول على الدعم الاجتماعي (خاصة دعم رؤساء العمل)، وزيادة مشاركة الموظفين، وشعورهم بالإحساس بالانتماء لبيئة العمل، شعورهم بالأمان النفسي والتي عبر عنها (Amy C. Edmondson 2019) إيمي إندرسون بأنه مناخ عمل ينطوي على إحساس الموظفين بالحرية في إبداء آرائهم وأفكارهم دون الخوف للتعرض للنقد أو العقاب أو إصدار أحكام خاطئة بشأنهم، وتتبع من العلاقات الوثيقة بين زملاء العمل والرؤساء.<sup>1</sup>

كل هذه النتائج لها دلالة قوية في الحد من الاحترق الوظيفي وتجنب تأثيراته المحتملة، وهو ما تم التحقق منه من خلال نتائج دراستنا هذه والتي دلت على دور البعد الاجتماعي وما ينطوي عنه من تفاعلات بين الزملاء وبين الرؤساء والمرؤوسين في الحد من الاحترق الوظيفي بنسبة (40.3%).

وجد (Ying Liu and Yupin Aunguroch 2019) يانغ ليو و يوبين أونجسوروتش أن الدعم الاجتماعي المتصور يقلل من حدة الاحترق الوظيفي بنسبة (50%)، وهو ما يتفق مع ما وصلت إليه دراستنا هذه.

<sup>1</sup> Amy C. Edmondson, **The fearless organization**. John Wiley & Sons, Inc. United States of America. 2019. P 16.

#### رابعا: مناقشة أثر البعد الثقافي على الاحتراق الوظيفي

كان للبعد الثقافي دور في التقليل من الاحتراق الوظيفي بنسبة (46.4%) وتعتبر العلاقة بينهما دالة إحصائية، وهذا راجع إلى تفسير أن التوجه المبني للانفتاح على الغير والاحترام المتبادل للأفراد ذوي الخلفيات الثقافية والفكرية أو العرقية المختلفة دور في شعور الموظفين بالأمان النفسي في بيئة العمل.

كذلك تطابق قيم الفرد مع توجهات وأهداف الجامعة، يولد إحساسا بالروح المعنوية العالية، الثقة بالنفس، الانتماء وتنعكس في صورة إبداعات وتعاون خلاق، التزام تنظيمي ورضا نفسي... إلخ

على العكس من ذلك حينما تكون ثقافة وقيم الأفراد تختلف عن ثقافة الإدارة أو فريق العمل فهذا الأمر من شأنه أن يولد توترات وضغوطات نفسية تمتد فيما بعد إلى حالة من اليأس والإحباط والانعزال عن الآخرين، وشعور بعد الأهمية أو الإنجاز، كل هذه الأمور تعتبر من بين مؤشرات الاحتراق الوظيفي على المستوى النفسي للموظفين أو الأساتذة على حد سواء، من دون التطرق إلى العوامل التنظيمية (كالصراعات في مكان العمل).

#### خامسا: مناقشة أثر البعد الاقتصادي على الاحتراق الوظيفي

بينت النتائج في الجدول رقم (52) أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي في التقليل من الاحتراق الوظيفي بنسبة (35%)، وهي نسبة تقترب من المتوسط، هذا يشير إلى أن بيئة العمل التي تنطوي على عوامل اقتصادية مجزية ومرضية إلى الحد المقبول من أجر، مكافآت، مزايا وظيفية تسهم في جعل الموظف يشعر برفاهية نفسية وإحساس بالعدالة في توزيع الدخول نظير الخدمات التي يقدمها للجامعة، وهي على النقيض من الاحتراق الوظيفي.

ولكن ما يجب الإشارة إليه أن النسبة كانت قليلة في العلاقة بين البعد الاقتصادي والاحتراق الوظيفي مقارنة ببقية الأبعاد الأخرى، لذلك وجب الأخذ بالحسبان أن هناك عوامل اقتصادية يشعر الموظفين والأساتذة بعدم كفايتها، خاصة عند مقارنة الجوانب الاقتصادية للأساتذة والموظفين مع قطاعات أخرى، ناهيك عن الوضع الاقتصادي الذي يؤثر على رضا الموظف أو الأستاذ من عدمه على الأجور والمكافآت المادية والمزايا التي يحصل عليها.

لذلك وتجنباً لعدم تسبب البعد الاقتصادي بالرفع من الشعور بالاحتراق الوظيفي في مكان العمل، وجب تقييمه بصفة دورية.



سادسا: مناقشة أثر التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي

من خلال نتائج الجدول رقم (53) نجد أن التوافق المهني ككل بجميع أبعاده يؤدي إلى تقليل الاحتراق الوظيفي بنسبة (67.8%)، وهو ما يؤكد دور شعور الموظفين والأساتذة في الجامعة بالرضا عن طبيعة الوظيفة من حيث متطلبات أدائها، وبيئة العمل المساعدة على الإنجاز، ناهيك عن العلاقات الاجتماعية في مكان العمل التي تربط الموظفين مع بعضهم البعض، خاصة دور الدعم الاجتماعي الذي يقدمه الرئيس للمرؤوسين، بالإضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية التي يتلقاها الموظف نظير المجهودات البدنية والفكرية التي يقوم بها، هذه العوامل لها أثر إيجابي في تمكين العاملين بجامعة غرداية، وإحساسهم بالرضا الوظيفي، والرفاهية النفسية، والأمان الوظيفي الذي يجعلهم في أريحية في إنجاز مهامهم من دون ضغوط نفسية، وغيرها من النتائج الإيجابية الدالة على استقرارهم وانتمائهم أكثر بالجامعة.

بالمقابل عدم توفر هذه العوامل بالشكل المناسب والمرضية لاحتياجات الموظفين والأساتذة يؤدي إلى التحجيم من دورهم، وزيادة ضغوطهم البدنية والنفسية التي إن استمرت لفترة طويلة تؤدي إلى بروز الاحتراق الوظيفي.

تشابهت دراستنا مع بعض الدراسات من حيث الموضوع والنتائج الموصل إليها كدراسة (رشا نجيب محمد 2021) بعنوان تأثير التوافق المهني على السلوك العكسي للمرضات والاحتراق الوظيفي، حيث بينت نتائج دراستها على وجود علاقة عكسية ما بين التوافق المهني والاحتراق الوظيفي بنسبة (57.4%)؛ دراسة (زهرة كريمي 2020) أظهرت نتائج وجود علاقة عكسية، وأن تحليل الانحدار أن التوافق يفسر (51%) من التباين في الاحتراق الوظيفي؛ دراسة (أميلي بولوس 2020) بينت نتائج دراستها وجود علاقة سلبية بين تطابق العمل الذاتي والإرهاق العاطفي بنسبة (47%)؛ دراسة (تلالي نبيلة ونوردين تاويرت 2018) أكدت نتائج دراستها على ارتباط عكسي بين التوافق والاحتراق بنسبة (41%)؛ دراسة (ستيفن كبرو 2016) وجد من خلال نتائج دراسته تأثير سلبي لتناسب الشخص مع المنظمة مع الاحتراق الوظيفي (الاحتراق العاطفي -0.33) (تبدد الشخصية -0.36)؛ دراسة (ياسرة محمد ومعمر أرحيم 2007) الذي وجد علاقة سلبية ودالة إحصائيا عند نسبة (7%)؛

دراسة (Kirsi Pyhältö 2011) كريسبي بيهالتو من خلال مقابله لعينة من أساتذة المرحلة الابتدائية أبلغوا على أن التفاعلات الاجتماعية السلبية بين المعلمين والتلاميذ، وكذا أولياء الأمر، بما لا ننسى المجتمع المهني كان لها دور بارز في نشوء الاحتراق الوظيفي، كما توصل الدراسة إلى أن المتطلبات الوظيفية العالية التي تفوق

الموارد الشخصية للأساتذة والموازية "للبعد الذاتي" في دراستنا هذه كأحد أبعاد التوافق المهني تسهم في الرفع من حالة الشعور بعدم الإنجاز و الاحتراق الوظيفي، زيادة على ذلك بين أن بيئة العمل غير داعمة وغير محفزة للأساتذة تعتبر كمنبؤ لنشوء الاحتراق الوظيفي، هذه النتائج تعتبر كعامل اتفاق مع دراستنا.

اتفقت دراستنا مع بعض الدراسات من حيث مجال الدراسة (العينة) المتمثلة في الأساتذة أو الموظفين على مستوى الجامعة، كدراسة (سيلويا أولس 2017) في تأثير جوانب العمل على الاحتراق الوظيفي مثل المكافآت (الموازية في دراستنا للبعد الاقتصادي) أدت إلى التقليل من الاحتراق الوظيفي بنسبة (80%) ، كما وجد أن القيم (البعد الثقافي) تحدد من الاحتراق الوظيفي بنسبة (82%)؛ دراسة (ستيفن كيرو 2016) وجد أن هناك تأثير سلبي لتناسب الشخص مع المنظمة على الاحتراق العاطفي بنسبة (33%) وتبدد الشخصية بنسبة (36%) ويعتبران كبعدين للاحتراق الوظيفي؛ ودراسة (ميشيل كورين 2016)، التي أظهرت أن جوانب الوظيفة (الإنصاف، القيم، المكافآت، التواصل الاجتماعي، التحكم) تؤدي إلى التقليل من الاحتراق الوظيفي بنسبة (22.8%)؛ دراسة (هدى محمد 2017) التي وجدت علاقة ارتباط سالبة بين التوافق المهني والاحتراق الوظيفي بقيمة (-0.042)، ولكنها غير معنوية (0.7)؛

كما توافقت مع دراسة (مويل نغالاجو 2019) في ارتباط الاحتراق الوظيفي بالظروف العمل السيئة (البعد المهني)، و بالراتب الغير المرضي ( البعد الاقتصادي)، والعلاقات السيئة مع زملاء العمل ( البعد الاجتماعي) ؛ تؤكد هذه النتائج أن نقص الموارد في مكان العمل مثل الراتب والخوف، والإمكانيات المتعلقة بظروف العمل، والدعم الاجتماعي تؤدي إلى التسبب بزيادة الاحتراق الوظيفي.

اتفقت دراستنا من حيث النتائج المتحصل عليها مع دراسة (Parisa Riahifar 2016) باريسا رياهيفار على عينة تكونت من (108) موظف يعملون في شركة (West-Mazandaran) لتوزيع الطاقة، حيث وجد علاقة سالبة ومعنوية بين التوافق مع بيئة العمل (البعد المهني)، التوافق مع الوظيفة (البعد الذاتي) ، التوافق مع فريق العمل (البعد الاجتماعي)، التوافق مع المنظمة (البعد الثقافي) ونشوء الاحتراق الوظيفي، بنسب تمثل على التوالي قيمة (37.7%)، (37.2%)، (29.2%)، (37.8%).

## خلاصة:

قمنا في المبحث الأول من الفصل الخامس بعرض البيانات الشخصية والوظيفية بالنسبة لعينة الدراسة التي تكونت من أساتذة وموظفي جامعة غرداية، بالإضافة إلى تبيان مستوى التوافق المهني والاحتراق الوظيفي، وقد خصصنا المبحث الثاني لعرض الفروق في مستوى التوافق المهني والاحتراق الوظيفي التي تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية، بالإضافة إلى ذكر العلاقة و الأثر الإحصائي بين أبعاد التوافق المهني والمتغير التابع المتضمن الاحتراق الوظيفي؛ أما المبحث الثالث و الأخير فقد تم فيه مناقشة النتائج المتحصل عليها وتفسيرها في ضوء ذلك؛

إذ أشارت النتائج حسب اتجاهات عينة الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني، ومستوى منخفض من الاحتراق الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لعامل الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المنصب البيداغوجي؛ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لعامل الجنس، المسمى الوظيفي، المنصب الإداري؛ بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي.

خاتمة

يعتبر موضوع التوافق المهني ركيزة أساسية يتم من خلاله اتخاذ قرارات عدة من بينها انتقاء واختيار أفضل المرشحين للوظيفة أو الترقية في المسار المهني، لذلك يعتبر مجال اهتمام الكثير من المجالات البحثية مثل إدارة الموارد البشرية، السلوك التنظيمي، علم النفس التنظيمي، علم النفس الصناعي، علم الاجتماع تنظيم وعمل وكذا الباحثين، خاصة فيما يتعلق بتأثيره على مؤشرات سلوكية هامة تتعلق بصحة الموظف ورفاهيته النفسية من بينها موضوع الاحتراق الوظيفي؛

ونظرا لقلة الدراسات التي ربطت بين هذين المتغيرين، فقد كان لزاما من خلال دراستنا هذه المعنونة بدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي التحقق من هذه العلاقة عن طريق دراسة حالة تمت على عينة من أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛

وقبل الخوض في نتائج الجانب الميداني أبرزنا في الجانب النظري المتعلق بالتوافق المهني، مجموعة من النتائج التي لها أثر على توافق الموظف مع مهنته تمثلت في عوامل هي كل من: اختيار الموظف، التدريب، المكافآت، تحديد الأهداف، الدعم الاجتماعي، الثقافة التنظيمية، مدى مشاركة الموظفين؛

أما بخصوص الجانب النظري المتعلق بالاحتراق الوظيفي فقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تعتبر سببا من مسببات الاحتراق الوظيفي من بينها: الضغوط النفسية، انعدام الأمن الوظيفي، الصراعات في مكان العمل، عدم الرضا الوظيفي، التصور الذاتي السلبي، عدم التطابق في القيم، عدم العدالة، نقص أو انعدام المكافآت، نقص أو عدم وجود دعم اجتماعي في العمل، عبء العمل الزائد...إلخ.

بالإضافة إلى ذلك فقد عرضنا كافة الدراسات السابقة وقمنا بتحليلها من حيث أوجه التشابه والاختلاف، واستفدنا منها فيما يتعلق بتصميم منهجية الدراسة وما تحتويه من إشكالية وفرضيات، عينة ومجتمع الدراسة، والمنهج المستخدم، ناهيك عن الوسائل الإحصائية المستعملة، وأهم شيء هو تصميم أداة الدراسة، التي قام الباحث فيما بعد بتوزيعها في شكلها النهائي على عينة الدراسة المتمثلة في أساتذة وموظفي جامعة غرداية من أجل الإجابة على الأسئلة والتحقق من فرضيات الدراسة التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني في التقليل من مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة وموظفي جامعة غرداية.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- مستوى التوافق المهني مرتفع والاحتراق الوظيفي منخفض لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛

- مستوى الاحتراق الوظيفي منخفض لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة)؛
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة)؛
  - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التوافق المهني (الذاتي؛ المهني؛ الاجتماعي؛ الثقافي؛ الاقتصادي) في التقليل من مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة أساتذة وموظفي جامعة غرداية المدروسة.
- في الأخير تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت في الآتي:

#### النتائج النظرية:

- توصلت الدراسة إلى أن مفهوم التوافق المهني يتحدد تعريفه العام والشامل في قدرة الفرد بموارده النفسية حسب هوبفل سنة (1989) وامكانياته، استعداداته، قدراته في التلائم مع متطلبات الوظيفة، بالإضافة إلى تناسب سماته الشخصية مع ميوله المهنية حسب حد قول بارسونز سنة (1909)، وهولاند، ناهيك عن التطابق السليم بين شخصية الفرد وبيئة عمله حسب لوفكيست وداويس سنة (1968)، و (1969)، بالإضافة إلى تناسب لقيم لشخصية مع القيم التنظيمية حسب قول اميل كريستوف براون وشتمان.
- أن مفهوم بيئة العمل التي يتفاعل معها الفرد تتكون في أبعاد وعوامل تتفرع عنها تتمثل في البعد الذاتي الذي يعنى بمتطلبات الوظيفة ومدى تناسبها مع قدرات الفرد وطموحه، أي هذا البعد يقيس الارتباط مع الوظيفة، بعد مهني الذي يعنى بالظروف الفيزيائية في مكان العمل، بالإضافة إلى نظام العمل والإجراءات، البعد الاجتماعي المتكون من العلاقات الاجتماعية داخل مكان العمل مع الرؤساء أو الزملاء في نفس المستوى التنظيمي، أو المرؤوسين؛ بعد اقتصادي يحتوي على التعويضات المباشرة مثل أجر، راتب، العلاوات والتعويضات الغير مباشرة من مزايا وخدمات اجتماعية أو حوافز مادية (الترقية)، ومعنوية (التقدير)؛
- يشمل مفهوم الاحتراق الوظيفي حالة شعورية أو متلازمة تحدث نتيجة الضغوط المستمرة على حل قول فردنبرغ، أو نتيجة التفاعلات المستمرة مع العملاء على حسب قول جاكسون وماسلاش سنوات (1977)، (1980)، (1981) تتمثل في أبعاد أساسية هي كل من الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية، ضعف

الشعور بالإنجاز الشخصي، وبعد آخر إسمه الإرهاق المعرفي الذي استوحينا فكرته، من مقياس شيروم وميلاميد، مقياس كوبنهاغن على سبيل المثال؛

- العلاقة بين التوافق المهني بأبعاده والاحتراق الوظيفي هي علاقة عكسية، لأن التوافق المهني ينم عن ارتباط الموظف بمكان عمله أو وظيفته (البعد الذاتي)؛ وانسجامه مع بيئة عمله من حيث الرفاهية النفسية والجسدية التي يحصل عليها من خلال ظروف العمل المادية (البعد المهني) من ظروف فيزيقية، وأدوات ووسائل مساعدة، نظام العمل؛ القيم والأهداف، الأفكار (البعد الثقافي)؛ العلاقات الاجتماعية المتبادلة (البعد الاجتماعي)؛ (البعد الإقتصادي) الموارد التنظيمية، المادية، والنفسية التي يحصل عليها؛

كل هذه المؤشرات السابقة الذكر تنم عن حسن العلاقة بين الفرد وبيئة عمله من خلال المراسلات التي تحدث بينهما على حد قول لوفكيست وداويس سنة (1969)، وهي على النقيض من سوء التوافق المهني الذي ينم عن عدم الإرتباط بين الفرد أو الموظف وبيئة عمله والتي تؤدي إلى بروز الإحتراق الوظيفي نتيجة الحمل الزائد أو الأعباء الوظيفية التي تفوق قدرات الموظف، غياب الدعم الاجتماعي، الإقتصادي، المادي، المعنوي والقيمي، كلها أسباب تؤدي إلى الشعور بأعراض الإحتراق الوظيفي بصفة مباشرة؛

وهذا ماتم التحقق منه في جانب نتائج الدراسة الميدانية عند التحقق من الفرضيات والتي سنبرزها في الآتي:

#### النتائج التطبيقية:

- وجود مستوى مرتفع في التوافق المهني لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛
- وجود مستوى منخفض بالنسبة للاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛
- وجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لعامل العمر، المسمى الوظيفي، المنصب البيداغوجي، في حين لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لعامل الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة؛
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لعامل المسمى الوظيفي، المنصب الإداري، في حين لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بالنسبة لعامل الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الذاتي في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاجتماعي في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الثقافي في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة وموظفي جامعة غرداية.

#### اقتراحات الدراسة:

- إجراء الدراسة على الأساتذة المؤقتين أو المتعاقدين على مستوى جامعة غرداية أو الجامعات الأخرى؛
- إضافة إلى مجال الرضا عن العمل أو العوامل المحيطة بالعمل من وجهة نظر الموظفين؛ يجب إضافة مجال الإرضاء إلى مقياس التوافق المهني في الدراسات اللاحقة الذي يعنى بملاحظات الرؤساء الإداريين عن أداء أو إنجازات الموظفين المستجوبين أو من خلال التقارير الإدارية، أو الأركان المادية الدالة على ذلك كالغيابات، الوحدات المنتجة وغيرها، حيث لم يتم التطرق إليه في دراستنا هذه نظرا لطبيعة وخصوصية النشاط، إضافة إلى لبعض التكاليف من أبرزها قيد الوقت، والجهد الكبير الذي يتطلبه الرئيس الإداري الواحد في تقييم كل الأساتذة والموظفين التابعين له من خلال إدلاء إجاباته على بعد الإرضاء... إلخ؛
- القيام بدراسة تجريبية للاحتراق الوظيفي لعينيتين واحدة ضابطة والأخرى تجريبية لمدة محددة حسب تقدير الباحث أو حسب الدراسات السابقة في هذا المجال، أو إدخال متغير وسيط أو معدل يتعلق "بالرياضة البدنية في مكان العمل" كأحد الممارسات الترويجية؛
- تعزيز ثقافة الجامعة في أوساط الموظفين والأساتذة وكذا الطلبة ناهيك عن الجهات ذات العلاقة، عن طريق جملة من الأساليب التسويقية من بينها المنشورات على مستوى مواقع التواصل الاجتماعي فيسبوك، تويتر، أنستغرام، تيك توك، وعدم الاكتفاء بموقع الجامعة الرسمي، وغيرها الكثير بهدف نشر أنشطة وأهداف وقيم جامعة غرداية والتعريف بمكانتها العلمية والاجتماعية على المستوى المحلي والوطني، لأن هذا الأمر من شأنه



أن يعزز الثقة والانتماء لدى العاملين والمتعاملين مع جامعة غرداية، بالإضافة إلى استقطاب الكفاءات العلمية على مستوى الوطن، ولما لا على المستوى الإقليمي أو الدولي.

- متابعة الضغط الوظيفي للأساتذة والموظفين بصفة دورية وإجراء كل الوسائل الإدارية والمادية التي من شأنها التخفيف منه، ومراعاة التوازن بين متطلبات الوظيفة وموارد وقدرات الفرد، لأن الضغط مرحلة أولى وسابقة لبداية نشوء الاحتراق الوظيفي.

### آفاق الدراسة:

- الممارسات الترويجية كمتغير وسيط في العلاقة بين التوافق المهني والاحتراق الوظيفي؛
- دور العمل عن بعد في تحقيق التوافق المهني للموظفين؛
- دور الارشاد المهني في تحقيق التوافق المهني للموظفين؛
- تبدد الشخصية كأحد أعراض الاحتراق الوظيفي وأثرها على الانتماء والمشاركة الوظيفية؛
- العلاقة بين التوافق المهني والرفاهية النفسية الوظيفية؛
- الكفاءة الذاتية ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي.

المراجع

#### كتب علمية:

- 1- نائف أبو علي، الضغوط النفسية، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، دون طبعة، 2019.
- 2- سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن (عمان)، 2019.
- 3- سهير كامل أحمد، الصحة النفسية والتوافق، دون ط، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة، مصر، 2013.
- 4- عبد العزيز إبراهيم سليم، علم النفس المهني، دار الزهراء، الطبعة الأولى، الرياض، 2013.
- 5- عبد العزيز إبراهيم سليم، علم النفس المهني، الطبعة الأولى، دار الزهراء، الرياض، 2013.
- 6- كوام مكنزي، ترجمة زينب منعم، الاكتئاب، الطبعة الأولى، دار المؤلف، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2013.
- 7- أحمد أبو أسعد، دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية، الطبعة الثانية، مركز ديونو لتعليم التفكير، الأردن، 2011.
- 8- حامد عبد السلام زهران، الصحة النفسية والعلاج النفسي، الطبعة الرابعة، عالم الكتب، 2005.
- 9- بديع محمود مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2001.
- 10- إيزاك م. ماركس، ترجمة محمد عثمان نجاتي، التعايش مع الخوف فهم القلق ومكافحته، طبعة الأولى، دار الشروق، مصر، 1999.
- 11- فيكتور إميل فرانكل، ترجمة إيمان فوزي، إدارة المعنى أسس وتطبيقات العلاج بالمعنى، دار زهراء الشرق، القاهرة، مصر، 1998.
- 12- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، لبنان، 1996.
- 13- مصطفى فهمي، الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، الطبعة الثالثة، مطبعة الخانجي، مصر، 1990.
- 14- لويس كامل مليكة، العلاج السلوكي وتعديل السلوك، الطبعة الأولى، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1990.
- 15- كمال الدسوقي، علم النفس ودراسة التوافق، الطبعة الثالثة، جامعة الزقازيق، مصر، 1985.
- 16- أحمد عزت رابع، أصول علم النفس، الطبعة السادسة، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1968.

#### رسائل:

- 1- دوح التحاني، سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه، جامعة غرداية، الجزائر، 2020.
- 2- حمدادة ليلي، دراسة أروغونية للظروف الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة، الإنارة) وعلاقتها بحوادث العمل بمؤسسة القلد لولاية تيارت، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2018.
- 3- بدرية يوسف الرواحية، التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان، 2016.
- 4- هشام زروقة، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016.
- 5- سارة شيخ، التوافق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2016.

- 6- إيسادي فارس، أثر الظروف الفيزيائية على ظهور بعض الإضطرابات التنظيمية والنفسية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، أطروحة دكتوراه في إدارة الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، 2016.
- 7- سهيلة حسين رازق عبد الله، الإحترق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كروي، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2015.
- 8- سني أحمد، تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المسن، رسالة ماجستير، جامعة وهران 2، الجزائر، 2014.
- 9- لنا حسن محمد منصور، الاحترق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، مذكرة ماجستير، جامعة الخليل، القدس، فلسطين، 2013.
- 10- خميس أسماء، أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف 2، 2013.
- 11- سامي خليل فحجان، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2010.
- 12- وجدان الطيب، أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2009.
- 13- حسام محمودزكي علي، الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير، جامعة المنيا، مصر، 2008.
- 14- طويل كريمة، الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرهما على أداء الإطارات، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.

### مقالات علمية:

- 1- مروة الميساوي، الالتزام الديني من محددات التوافق الزوجي لدى عينة من الأزواج اليبين المقيمين بمصر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 01، العدد 10، 2021.
- 2- سالم شرماط، نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية، دفا تر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 03، 2021.
- 3- وليد بشيشي وآخرون، أثر الشخوخة التنظيمية على الاحترق الوظيفي دراسة تطبيقية على عمال المركب المنجمي للفوسفاط بئر العاتر تبسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 02، 2020.
- 4- هارون جمعة، استراتيجيات إدارة التغيير وأثرها على الأداء الوظيفي الجامعي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد 49، العدد 04، 2019.
- 5- نفين عبد الستار، البنية العاملية لمقياس التوافق الدراسي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 11، العدد 02، 2019.
- 6- أحمد محمد علي اسمري، التوافق المدرسي وعلاقته بمهارات التفكير الإبداعي لدى الطلاب الموهوبين، المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة أسيوط، المجلد 35، العدد 09، 2019.
- 7- مدينة حسين دوسة، موسى صالح، دراسة عن التوافق النفسي وعلاقته بسمات الشخصية (الانبساط والعصاب)، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، العدد 03، 2018.

## المراجع

- 8- بوعطيط سفيان، العوامل الشخصية والتنظيمية وتأثيرها على التوافق المهني، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد 09، 2016.
- 9- سناء جاسم، دجلة جاسم، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحترق الوظيفي (دراسة تطبيقية في المعهد التقني/كوفة)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 13، العدد 40، 2016.
- 10- عاشور علوطي، الظروف الفيزيائية كأحد العوامل المؤثرة في أداء وصحة العمال، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 01، العدد 08، 2016. ص ص 129-148.
- 11- خليل جعفر حجاج، العوامل المؤثرة على الاحترق الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الشفاء بقطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 31، ج 2، 2013.
- 12- عمار الفريجات، وائل الرضي، مستويات الاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 24، العدد 05، 2010.

### مواقع إلكترونية:

- 1- جامعة غرداية، التعريف بجامعة غرداية، 2022/10/13، <https://www.univ-ghardaia.dz/> تعريف-جامعة-غرداية
- 2- رئيس الحكومة، تعليمية رقم (07) مؤرخة في 29 ديسمبر سنة 2007، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم، تاريخ الاطلاع 2023/01/01، <https://www.dgfp.gov.dz/circulaire-ar/3/3-A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1/2008%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1/2008-3-1.pdf>
- 3- مقياس ليكرت الخماسي: تعريفه، وكيفية حساب قيمة فئاته؟، <https://www.youtube.com/watch?v=gPqRaxHrZTE>

### وثائق:

- 1- وثيقة صادرة عن مصلحة الموارد البشرية بالجامعة، تتضمن بيانات عن تاريخ جامعة غرداية وتعداد الأساتذة والموظفين وكذا الطلبة، لسنة 2021.

## Books:

- 1- Stanley C. Ross, (2021) , **Organizational Behavior Today**, first edition, Routledge, New York.
- 2- Christopher J. L. Cunningham, (2021), **Essentials of Occupational Health psychology**, New York, Routledg.
- 3- Vinyak Bairagi , Mousami V. Munot, (2019), **research methodology A practical and Scientific Approach**, CRC Press, New York.
- 4- Amy C. Edmondson, (2019),**The fearless organization**. John Wiley & Sons, Inc. United States of America.
- 5- Terri A. Scandura,(2018), **Essentials of Organizational Behavior**, Second edition, SAGE Publications, California.
- 6- J.L. Holland Citant, Eric Gosselin,(2017), **Aspects humains des organisations**, 5e édition, Québec, Canada.
- 7- Adrian Wilkinson, (2017), **Contemporary Human Resource Management**, Fifth edition, Pearson Education, Harlow, United Kingdom.
- 8- Maslach Christina, Leiter Michael P. (2017). **Understanding Burnout**. The Handbook of Stress and Health.
- 9- Meena Hariharan, (2016), **Coping with life stress**, SAGE Publications Inc.
- 10- VandenBos, G. R.(2015), **APA dictionary of psychology** (2nd ed.). American Psychological Association. United States of America.
- 11- Michael G. Aamodt, (2015), **Industrial/Organizational Psychology**, 8 th Edition, Cengage Learning, Boston, USA.
- 12- Eberhardt Hofmann, (2015), **Wo brennt es beim Burnout?**, 1st edition, Springer Fachmedien Wiesbaden, German.
- 13- Ulrich Scherrmann, (2015), **Stress Und Burnout in Organisationen**, Springer Verlag Berlin Heidelberg, Berlin.
- 14- Pierre canoui, (2015), **Le burnout a l'hospital**, Elsevier masson ,5e édition, Paris.
- 15- Wayne Weiten et all, (2015), **Psychology Applied to Modern Life**, 11 Edition, Cengage Learning, USA.
- 16- Suniya S. Luthar et al, (2014), **Resilience and Positive Psychology**, Handbook of Developmental Psychopathology, Boston.
- 17- Arthur Aron et al,(2013), **The Self-Expansion Model of Motivation and Cognition in Close Relationships**, Oxford Handbooks Online, Oxford University Press.
- 18- Karen S. Cook et al, (2013), **Social Exchange Theory**, Handbooks of Sociology and Social Research, Springer Science and Business Media.
- 19- David A. Clark, (2013), **Cognitive Restructuring**. The Wiley Handbook of Cognitive Behavioral Therapy.
- 20- Neil Anderson, (2011), **Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 2: Organizational Psychology**, Sage Publications, London.
- 21- Joseph E. Champoux, (2010), **Organizational Behavior**, Fourth Edition, Routledge, New York.
- 22- Michael G. Aamodt, (2010), **Industrial/Organizational Psychology**, Sixth Edition, Cengage Learning, United States of America.
- 23- Xin Yan, Xiao Gang Su, (2009), **Linear Regression Analysis Theory and Computing**, World Scientific Publishing, Printed in Singapore.
- 24- Michael Armstrong, (2008),**Strategic Human Resource Management**, 4TH Edition, Kogan Page, London and Philadelphia.

- 25- Marie France Waxin, (2006), Chapter 6: **The Effect of Culture of Origin on the Adjustment Process**, New Book New Directions in Expatriate Research, 6 Ed, Michael J. Morley, Noreen Heraty and David G. Collings, Palgrave Macmillan. P 01-21.
- 26- Sylvie St-Onge et all, (2004), **gaetan Illorin, Relever les défis de la gestion des ressources humaines**, Deuxième édition, gaetan Illorin editeur, Canada.
- 27- Dirk Enzmann, Dieter Kleiber, (1989), **Helfer Leiden: Streß und Burnout in Psychosozialen Berufen**, Heidelberg Asanger, Germany.
- 28- Lazarus, Folkman, (1984), **Stress, Appraisal, and Coping**, Springer Publishing Company New York.
- 29- Élisabeth Grebot, (1974), **Stress et burnout au travail**, Groupe Eyrolles, Paris.
- 30- Frederick Herzberg et al, (1959), **The Motivation to Work**, Second Edition, Wiley, New York.
- 31- Sigmund Freud, Translation by James Strachey, (1949) **Group Psychology and the Analysis of the Ego**, Fifth Impression, The International Psycho-analytical Library, London.
- 32- Parsons Frank, (1909). **Choosing a Vocation**, Houghton Mifflin Company, Americana.

### Handbook:

- 1- Tuikka, Sini, (2020), **Negative Relationships in the Workplace**, 1st Edition, In L. Mikkola, & M. Valo (Eds.), Workplace Communication, Routledge.
- 2- Maslach, Christina, Leiter Michael P. (2017). **Understanding Burnout**, In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), The Handbook of Stress and Health : A guide to research and practice, Wiley Blackwell, pp 36-56.
- 3- Su Rong et al, (2015), **Person-environment fit**, In P. J. Hartung al (Eds.), APA handbook of career intervention, American Psychological Association, Vol 01.

### Theses:

- 1- Bethan Parry, (2021), **Burnout and Related Concepts: a Systematic Review Exploring Moral Injury and Burnout and an Investigation into the Role of Individual Psychological Factors in the Development of Burnout in Mental Health Nurses**, Doctorate in Clinical Psychology, The university of Edinburgh.
- 2- Andrée Anne Deschênes, (2019), **l'influence de la compatibilité individu/environnement sur l'intention de quitter l'organisation et l'emploi**, Doctorat en sciences de l'administration, philosophiae doctor, Université Laval, Québec, Canada.
- 3- Stephan Rabie, (2017), **A Translation and psychometric Investigation of south african career interest inventory across gender and race among secondary school learners**, Doctor dissertation of Philosophy, Stellenbosch University, South Africa.
- 4- Tanya A. Haddad, (2017), **A Quantitative examination of the relationship between perceived burnout and job satisfaction in certified public accountants**, Doctoral Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Liberty University.
- 5- Atallah Alenezi, (2017), **The Effects of a Burnout Prevention Programme on Mental Health Nurses in the Kingdom of Saudi Arabia (KSA)**, Thesis Doctor of Philosophy, University of Salford, Manchester.
- 6- Jina Ahn, (2016), **Dissertation The Experience of Career Change Driven By A Sense of Calling: AN Interpretive Phenomenological Analysis Approach**, Doctor dissertation of Philosophy, Colorado State University Fort Collins, Colorado, United States of America.
- 7- Tzu-Pei, Yeh, (2015), **The Relationship between Personality and Job Stress, Burnout, Satisfaction and Resilience in Taiwanese Cancer Nurses**, Thesis submitted for the Degree of PhD, University of Hull.

- 8- LI Xiaoqiu, (2015), **Doctors' Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Burnout—An Empirical Study in China's Public Hospital**, Thesis submitted as partial requirement for the conferral of the degree of Doctor of Management, ISCTE University Institute of Lisbon.
- 9- Graham David Hieke, (2014), **Burnout and Connectedness within the Special Constabulary: An analysis of the factors associated with volunteer job satisfaction, organisational commitment and retention**, Doctor of Philosophy, University of Warwick, England.
- 10- Geneviève Hervieux, (2013), **Formes de relations et d'unions entre supérieur et subordonné (RSS) : étude dans un milieu hospitalier**, Doctorat en relations industrielles, Université Laval, Québec, Canada.
- 11- Nathalie Leroy, (2013), **Quels facteurs explicatifs du burnout et du bien-être subjectif Déterminants psychologiques, sociaux et organisationnels auprès des cadres à responsabilités et élaboration d'un modèle**, These Pour obtenir le titre de Docteur ,Spécialité : Psychologie du Travail et des Organisations, de l'Université de Lille 3.
- 12- Marie-Aude Dupont, (2012), **Construire la confiance de ses collaborateurs: Une approche contingente de l'efficacité des pratiques de leadership du manager**, Thèse présentée En vue de l'obtention du Doctorat ès Sciences de Gestion, Institut d'Administration des Entreprises, Aix-Marseille Université.
- 13- Alessia Bruno, (2010), **Burnout, psychological morbidity and job satisfaction. A comparative study between staff who work in substance misuse service and staff who work in adult mental health service**, Thesis submitted Doctorate in Clinical Psychology, University of Edinburgh, Scotland.
- 14- B.Roothman, (2010), **Burnout and work engagement among South African psychologists**, Thesis submitted for the degree Phifosophaie Doctor in Psychology. the Potchefstroom campus of the North-West University.
- 15- Marie-eve Brouard, (2009), **L'impact des pratiques relationnelles au travail sur la reconnaissance: le cas de l'industrie quebecoise du jeu video**, memoire de la maitrse, universite du quebec a montreal, Canada.
- 16- Maximilian P. Holland, (2004), **Social bonding and nurture kinship: compatibility between cultural and biological approaches**, Dissertation of Doctor of Philosophy, University of London.
- 17- Ted I. Huston, Renate M. Houts, (1998), **The Psychological Infrastructure of Courtship and Marriage: The Role of Personality and Compatibility in Romantic Relationships**, I n T.N. Bradbury, The development Course of Marital Dysfunction. Cambridge University Press.

### Articles:

- 1- Pongtong Puranitee et al, (2022), **Promoting a sense of belonging, engagement, and collegiality to reduce burnout: a mixed methods study among undergraduate medical students in a non-Western, Asian context**, BMC Medical Education, Vol 22, No 327, p 01-12.
- 2- Amer H. Al-Kassem, Sunita Marwaha, (2022), **Employee Satisfaction and its Impact on Faculty Members' Performance at Al Ain University of Science and Technology in the UAE**, NeuroQuantology, Vol 20, No 02.
- 3- Mohamad Khasawneh, (2021), **Using Facebook and its relationship to psychological compatibility among special education teachers**, International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation, Vol 02, No 02.



- 4- Bogdan Oprea et al, (2021), **Romanian Short Version of the Burnout Assessment Tool: Psychometric Properties**, Evaluation & the Health Professions, Vol 44, No 04, p 406-415.
- 5- Arno van Dam, (2021), **A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout**, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol 30, No 05, pp 732-741.
- 6- Arnold B. Bakker, Juriena D. de Vries, (2021), **Job Demands–Resources theory and selfregulation: new explanations and remedies for job burnout, Anxiety, Stress, & Coping**, Vol 34, No 01, p 01-21.
- 7- Zhihui Jia et al, (2021). **Working Hours, Job Burnout, and Subjective Well-Being of Hospital Administrators: An Empirical Study Based on China’s Tertiary Public Hospitals**, International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol 18, No 09, p 01-13.
- 8- Twinda Adventina, Baiduri Widanarko, (2021), **Systematic Literature Review: Physical Work Environment Factors Associated with Work Fatigue in Hospital Nurses**, National Journal of Occupational Health and Safety, Vol 02, No 02.
- 9-
- 10- Yan Bao et al, (2020), **Fusion of “You and Me”: Cultural Mixing Promotes Intergroup Psychological Compatibility**, Journal of Cross-Cultural Psychology, Vol 51, No 05.
- 11- Stephane Duchesne, (2020), **Achievement goals, motivations, and social and emotional adjustment in high school**, Educational Psychology, Vol 40, No 8.
- 12- Adriana Alves et al, (2020), **Factors influencing occupational accidents**, Gestão & Produção, vol 27 N 2, p 01-17.
- 13- Adriana Ana Maria et al, (2020), **Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees**, Sustainability, Vol 12, No 15, p 01-53.
- 14- Lindsey M. Greco, Maria L. Kraimer, (2020), **Goal-Setting in the Career Management Process: An Identity Theory Perspective**, Journal of Applied Psychology, Vol 105. No 01. p 40-57.
- 15- Dengping Wu, (2020), **Relationship between job burnout and mental health of teachers under work stress**, Revista Argentina de Clínica Psicológica, Vol. 29, N1.
- 16- Tareq Lubbadah, (2020), **Job Burnout: A General Literature Review**, International Review of Management and Marketing, Vol 10, No 03, p 07-15.
- 17- Pinar Erten, Oğuzhan Özdemir, (2020), **The Digital Burnout Scale Development Study**, Journal of the Faculty of Education, Vol 21, No 02, p 669-683.
- 18- Somayeh F. Dehghan et al, (2020), **Investigating the Relationship between Exposure Level to Sound Pressure Level (SPL) and Light Intensity with Occupational Burnout in an Automotive Parts Industry**, J Biochem Tech, Vol 11, No 01, p 18-24.
- 19- Sharvari Digambar Darekar, Dinesh Naik, (2019), **Personal Adjustment and Mental Health of Visually Impaired Students**, Think India (Quarterly Journal), Vol 22, Issue 13, P 1298.
- 20- Dana Mohammad, (2019). **Comparing Emotion Regulation Strategies and Adjustment Between Students With Physical Disability and Healthy Students**, Practice in clinical Psychology, Vol 7, N 4.
- 21- Qutaiba Agbaria, (2019), **Predictors of Personal and Social Adjustment among Israeli-Palestinian Teenagers**, Child Indicators Research, Vol 13, No 02, P 03.
- 22- Rentao Miao, Yi Cao, (2019), **High Performance Work System, Work Well Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership**, International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol 16, No 09, p 01-24.

- 23- Susan S. Darwazeh, (2019), **Effect of the Environment of the Internal Work on the Extent of the Occupational Exhaustion**. British Journal of Humanities and Social Sciences, Vol 23, No 01, P 01-28.
- 24- Hadeel kadhim. et al, (2019), **Effect of Organizational Silence on Occupational Burnout**, Opcion, Vol 35, No 22.
- 25- Guy Notelaers et al, (2019), **Effort-Reward Imbalance: A Risk Factor for Exposure to Workplace Bullying**, Frontiers in psychology, Vol 10, p 01-05.
- 26- Marta M. Studzinska et al, (2019), **Self-Efficacy as a Moderator between Stress and Professional Burnout in Firefighters**, International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol 16, No 02, p 01-16.
- 27- Monica Molino et al, (2019), **Unsustainable Working Conditions: The Association of Destructive Leadership, Use of Technology, and Workload with Workaholism and Exhaustion**, Sustainability, Vol 11, No 02, p 01-14.
- 28- Bonhak Koo et al, (2019), **Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry**, Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, vol 21, No 04, p 01-31.
- 29- Tsung-Yu Wu et al, (2019), **Role ambiguity and economic hardship as the moderators of the relation between abusive supervision and job burnout: An Application of uncertainty management theory**, The Journal of General Psychology, Vol 146, No 04.
- 30- Ying Liu, Yupin Aunguroch, (2019), **Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses**, Journal of Nursing Management, Vol 27, No 07.
- 31- Moueleu Ngalagou et al ,(2019). **Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon**. L'Encéphale. Vol 45, No 02.
- 32- Iman Seyedmoharrami et al. (2019). **Accomplices Of Job Burnout Among Employees Of A Medical University**, Russian Open Medical Journal, Vol 08, No 01.
- 33- Bahareh Davoudimoghaddam et al, (2018), **The Effect of Hardiness on Personal and Social Adjustment of Female-Headed Households**, Journal of Family Medicine, Vol 16, Issue 02 .
- 34- J. A. Akande,(2018) , **Level of Emotional Adjustment of Secondary School Students**. Journal of Research in Humanities and Social Science, Vol 6, N 8.
- 35- Kyle Shobe, (2018), **Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy**, Business and Economics Journal, Vol 09, No 02, p 01-09.
- 36- Brian Cooper et al, (2018), **Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience**, Human Resource Management, Volume 58, No 01, p 01-13.
- 37- Michael Poulsen, Anne A Poulsen, (2018), **Optimising motivation and reducing burnout for radiation oncology trainees: A framework using self-determination theory**, Journal of medical imaging and radiation oncology, Vol 62, No 05, p 684-691.
- 38- John Robert, (2018), **The Development of the Filipino Coping Strategies Scale**. Asia-Pacific Social Science Review, Vol 18, N 1, P 111-126.
- 39- Jae Won Yang et al, (2018), **The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers**, Annals of Occupational and Environmental Medicine, Vol 30, No 01, p 01-07.
- 40- Pubuduni A. Meegahapola, Ranga Prabodanie, (2018), **Impact of environmental conditions on workers' productivity and health**, International Journal of Workplace Health Management, Vol 11, No 02, p 74-84.
- 41- Mufadi Al- Momani,(2018), **Vocational Adjustment Level of Employees at Irbid University College**. International Education Studies. Vol. 11. No. 6.

- 42- Lakmini R. Marasinghe, Anusha Wijayarathne, (2018), **The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction of University Library Professionals**, Journal of the University Librarians Association of Sri Lanka, Vol 21, No 02.
- 43- J. P. Gerber, (2017), **Social Comparison Theory**, Encyclopedia of Personality and Individual Differences, p 01-08.
- 44- Isabelle Doré, (2017), **Santé mentale**, Santé mentale au Québec, Vol 42, N 1.
- 45- Joseph L. Nedelec et al, (2017), **Religiousness, Spirituality, and Substance Use: A Genetically Sensitive Examination and Critique**, Journal of Drug Issues, Vol 47, No 03.
- 46- Aruma , Melvins Hanachor, (2017), **Abraham maslows hierarchy of needs and assessment of needs in community development**, International Journal of Development and Economic Sustainability Vol.5, No 07.
- 47- Aram Massoudi, Samir Hamdi, (2017), **The Consequence of work environment on Employees productivity**, IOSR Journal of Business and Management, Volume 19, No 01, p 35-42.
- 48- Khaled Al-Omar, Haneen Okasheh, (2017), **The Influence of Work Environment on Job Performance**, International Journal of Applied Engineering Research, Vol 12, N 24, p15544-15550.
- 49- Iheanacho Emeka, Majeed Saad, (2017), **The Effect of Job Dissatisfaction and Workplace Bullying on Turnover Intention: Organization Climate and Group Cohesion as Moderators**, International Journal of Marketing Studies, Vol 09, No 03, p 136-143.
- 50- Russell Cropanzano et al, (2017), **Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies**, Academy of Management Annals, Vol 11, No 01, p 01-38.
- 51- Xiao-Rong Jiang et al, (2017), **Coping Style, Job Burnout and Mental Health of University Teachers of the Millennial Generation**, Journal of Mathematics Science and Technology Education, Vol 13, No 07, p 3379-3392.
- 52- Solveig Cornér et al, (2017), **The relationships between doctoral students' perceptions of supervision and burnout**, International Journal of Doctoral Studies, Vol 12.
- 53- Huda M. Bakeer, Rasha K. Mohammed, (2017), **Occupational Burnout and Work Adjustment: Its Relation to Self-Efficacy Among Academic Nursing Staff**, Journal of Nursing and Health Science, Vol 06, No 05.
- 54- Kateřina Zábrodská et al. (2017). **Burnout among university faculty: the central role of work-family conflict**, Educational Psychology, Vol 38, No 6.
- 55- Christopher J. Soto, Oliver P. John, (2017), **The Next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and Assessing a Hierarchical Model With 15 Facets to Enhance Bandwidth, Fidelity, and Predictive Power**, Journal of Personality and Social Psychology, Vol 113, No 01.
- 56- Corine Boon, Michal Biron, (2016), **Temporal issues in person-organization fit, person-job fit and turnover: The role of leader-member exchange**, Human Relations, Vol 69, No 12.
- 57- Revenio C. Jalagat, (2016), **The Impact of Change and Change Management in Achieving Corporate Goals and Objectives**, International Journal of Science and Research, Vol 5, N 11.
- 58- J. MASTER ARUL SEKAR, (2016), **Emotional, Social, Educational Adjustment of Higher Secondary School Students**, i-manager's Journal on Educational Psychology, Vol10, No1.
- 59- Tatyana A. Serebryakova et al, (2016), **The Problem of Socio-Psychological Adjustment of Personality in the Scientists' Studies**, International journal of Environmental Science Education, Vol 11, No 11.

- 60- Suraj Sharma, (2016), **Adjustment: Process, Achievement, Characteristics, Measurement and Dimensions**, International Journal of Academic Research, Vol.3, No 01.
- 61- Christopher J. Soto, Oliver P. John, (2016) , **The Next Big Five Inventory (BFI-2)**, Journal of Personality and Social Psychology, Vol 113, No 01, p 117-143.
- 62- Mehmet C. Kocakulah et al, (2016), **Absenteeism Problems And Costs**, International Business & Economics Research Journal, Vol 15, N 3, 2016, p 89-96.
- 63- Alison M. Collins et al, (2016), **Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors**, New Technology, Work and Employment, Vol 31, No 02, p 161-175.
- 64- Lu Lu et al. (2016), **Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees**, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 28 No. 4, pp. 737-761.
- 65- Charles-Edouard Rengade, (2016), **De l'ennui au bore-out, une revue de la littérature**, Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive, Vol 26, No 03, pp 123-130.
- 66- Huan-Fang Lee et al, (2016), **A Meta-Analysis of the Effects of Coping Strategies on Reducing Nurse Burnout**, Applied Nursing Research, Vol 31, p 100-110.
- 67- Abdalla A. Hamid, Saif A. Musa, (2016), **The mediating effects of coping strategies on the relationship between secondary traumatic stress and burnout in professional caregivers in the UAE**, Journal Mental Health. Vol 26, No 01, p 28- 35.
- 68- Nien-Chih Hu et al, (2016), **The Associations Between Long Working Hours, Physical Inactivity, and Burnout**, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol 58, No 05, p 514-518.
- 69- Kamohelo Nthebe et al, (2016), **Rewards: A predictor of well-being and service quality of school principals in the North-West province**, SA Journal of Human Resource Management, Vol 14, No 01, p 01-14.
- 70- Amer darus et al, (2016), **Work stress, pay satisfaction, psychological empowerment and organizational commitment among academic staff**, International Journal of Management Studies, Vol 23, No 01, p 51-72.
- 71- Xiaoyan Li et al, (2016), **Coping with Abusive Supervision: the Neutralizing Effects of Perceived Organizational Support and Political Skill on Employees' Burnout**, Current Psychology, Vol 35, No 01, pp 77-82.
- 72- Kerri R. Rittschof, Vincent J. Fortunato, (2016), **The Influence of Transformational Leadership and Job Burnout on Child Protective Services Case Managers' Commitment and Intent to Quit**, Journal of Social Service Research, Vol 42, No 03.
- 73- Fatemeh Eslamieh, Amir H. M. Davoudi, (2016), **An analysis of the relationship between managers' ethical leadership style with teachers' organizational commitment and job burnout**, International Journal of Organizational Leadership, Vol 05, No 04.
- 74- Parisa Riahifar, (2016), **The Role of Person-Environment Fit in Employee's Working Quality and Job Burnout: A Case of the West-Mazandaran Power Distribution**, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 07, No 03.
- 75- Balkishan Sharma. (2016), **A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals**, Asian Pacific Journal of Health Sciences, Vol 03. No 04.
- 76- Rachel Davis et al, (2015), **Theories of behaviour and behaviour change across the social and behavioural sciences: a scoping review**, Health Psychology Review, Vol 09, No 03.
- 77- Shoshi Chen et al. (2015), **The Commerce and Crossover of Resources: Resource Conservation in the Service of Resilience**, Stress and Health, Vol 31, No 02, P 97.

- 78- Jean M. Gerard, Margaret Zoller Booth, (2015), **Family and school influences on adolescents' adjustment: The moderating role of youth hopefulness and aspirations for the future**, Journal of Adolescence, Vol 44.
- 79- Jehad Alaedein-Zawawi, (2015), Religious commitment and psychological well-being: Forgiveness as a mediator, European Scientific Journal, Vol 11, No 05, pp 117-141.
- 80- Jayari Imen, (2015), **Fit Personne-Travail-Organisation et Effets sur La Satisfaction au Travail**, International Journal Economics & Strategic Management of Business Process, Vol 15.
- 81- Rabee Shafiq, (2015), **Vocational Self-Concept among Education Counselors in Public Schools in Northern Governorates of Palestine**, International Journal of Education and Research, Vol. 3 No 06, p 179-192.
- 82- Ahmed Adamu Isa, (2015), **Conflicts in Organizations**, Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research, Vol 2, N0 11, p 54-59.
- 83- H. Muhammad Arifin, (2015), **The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance**, International Education Studies, Vol 08, No 01, p 38-45.
- 84- Lukasz baka, (2015), **Does job burnout mediate negative effects of job demands on mental and physical health in a group of teachers ?**, International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, Vol 28, No 02, P 335-346.
- 85- luka Szbaka, (2015), **Does Job Burnout Mediate Negative Effects of Job Demands on Mental and Physical Health In A Group of Teachers? Testing The Energetic Process of Job Demands-Resources Model**, International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, Vol 28, No 02, P 335-346.
- 86- Abdelmajid Naceur, Nawres Zriba, (2015), **Burnout and Coping in the Perspective of Job Demands-Control-Support Model among Nurses**, Psychology, Vol 06, No 14, p 1841-1849.
- 87- Shadiya Mohamed, (2015), **Stress and Coping Mechanisms**, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 6, No 2, P 479-488.
- 88- Edel Langan, Catherine Blake, (2015), **Testing the Effects of a Self Determination Theory-Based Intervention with Youth Gaelic Football Coaches on Athlete Motivation and Burnout**, The Sport Psychologist, Vol 29, No 04, p 293-301.
- 89- Katarzyna N. Domagala et al, (2015), **The Interrelationships of Coping Styles and Professional Burnout Among Physiotherapists**, Medicine, Vol 94, No 24, p 01-08.
- 90- Guohong Helen Han et al, (2015), **Nightmare Bosses: The Impact of Abusive Supervision on Employees' Sleep, Emotions, and Creativity**, Journal of Business Ethics, Vol 145, No 1.
- 91- Najme Ebrahimzade et al, (2015), **Relationship Between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Burnout: A Study at Shahid Dr. Faghihi Hospital, Shiraz, Iran**, Shiraz E-Medical Journal, Vol 16, No 08.
- 92- Maria C. Martinez, (2015). **A cohort study of psychosocial work stressors on work ability among Brazilian hospital workers**. American Journal of Industrial Medicine, Vol 58, No 7.
- 93- Pascal Paille et al. (2015). **Corporate Greening, Exchange Process Among Co-workers, and Ethics of Care: An Empirical Study on the Determinants of Pro environmental Behaviors at Coworkers-Level**, Journal of Business Ethics, Vol 136, No 03.
- 94- Bochen Pan et al, (2015), **Factors associated with job satisfaction among university teachers in northeastern region of China: A cross-sectional study**, International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol 12, No 10.
- 95- Marwan S. Al-Smadi, Yahya M. Qblan, (2015), **Assessment of Job Satisfaction among Faculty Members and its Relationship With Some Variables in Najran University**, Journal of Education and Practice, Vol 06, No 35.

- 96- Deseré Koko, Relebohile Ramarumo, (2015), **Impact of organisational culture on job stress and burnout in graded accommodation establishments in the Free State province South Africa**, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol 27, No 06, pp 119800-1213.
- 97- Elisabetta Sagone, Maria E. De Caroli, (2014), **A Correlational Study on Dispositional Resilience, Psychological Well being, and Coping Strategies in University Students**, American Journal of Educational Research, Vol 02, No 07.
- 98- Gabriel Brătucu et al, (2014), **High School Vocational Counseling Role in Leveraging Students' Professional Inclinations**, Amfiteatru Economic Journal, Vol. 16, No 37.
- 99- Malen Toch et al, (2014), **All Part of the job? The contribution of the psychosocial and physical work environment to health Inequalities in europe and the european health divide**, International Journal of Health Services, Vol 44, No 02, p 285-305.
- 100- Federica Cucchiella et al, (2014), **Managing absenteeism in the workplace**, Procedia - Social and Behavioral Sciences, vol 150, p 1157-1166.
- 101- Dimitrios Belias, Athanasios Koustelios, (2014), **Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review**, International Review of Management and Marketing, Vol 04, No 02, p 132-149.
- 102- Suryatapa Kar, Damodar Suar, (2014), **Role of Burnout in the Relationship between Job Demands and Job Outcomes among Indian Nurses**, Vicalpa, Vol 39, No 4, p 23-38.
- 103- N. Panagopoulos et al, (2014), **Professional Burnout and Job Satisfaction among Physical Education Teachers in Greece**, Journal of Scientific Research & Reports, Vol 03, No 13, p 1710-1721.
- 104- Liana Deklava et al, (2014), **Stress Coping Mechanisms and Professional Burnout Among Latvian Nurses**, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol 159, p 261-267.
- 105- Ahmet Cezmi Savaş et al, (2014), **A Study on the Relationship between Teacher Self Efficacy and Burnout**, European Journal of Educational Research, Vol 03, No 04, p 159-166.
- 106- Lisa M. Russell, (2014), **An empirical investigation of high-risk occupations Leader influence on employee stress and burnout among police**, Management Research Review, Vol 37, No 04.
- 107- S.K. Srivastava, KC Barmola, (2013), **Personality And Adjustment of Students**, Humanities and Social Science Studies, Vol 02, No 01.
- 108- Amir Elnaga, Amen Imran, (2013), **The Effect of Training on Employee Performance**, European Journal of Business and Management, Vol.5, No.4, P 137-147.
- 109- Dragan Benazić, Erik Ružić, (2013), **The Relationship Between Job-Related Burnout And Job Satisfaction in Personal Selling**, Vol 26, No 01, p 83-92.
- 110- David Shepherd, Armen Tashchian, (2013), **An Investingation of the Job Burnout Syndrome in personal Selling**, Journal of personal selling and Sales Management, Vol 31, No 04, p397-409.
- 111- Derya Kara, (2013), **The effects of leadership style on employee well-being in hospitality**, International Journal of Hospitality Management, Vol 34, No 01.
- 112- Mohammad H. Asgari, Alireza L. Jafari, (2013), **The study of the Relationship between the Leadership styles of managers and Job Burnout of Technical-Vocational Education Centers Employees in the North of Iran**, International Research Journal of Applied and Basic Sciences, Vol 04, No 01.
- 113- Mutambara Julia, Bhebe Veni, (2012), **An Analysis of the Factors Affecting Students Adjustment at a University in Zimbabwe**, International Education Studies, Vol.5.No.6.
- 114- Margo A. Jackson, Josephr. Verdino, (2012), **Vocational Psychology. In: Rieber, R.W. (eds) Encyclopedia of the History of Psychological Theories**, Springer, New York, pp 1159-1160.

- 115- Boran Toker. (2011). **Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey**, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Vol 12. No 01 .
- 116- Kirsi Pyhältö et al, (2011), **Teacherworking-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers**, Teaching and Teacher Education, Vol 27, No 07.
- 117- Soheila Zamini et al.(2011).**The relationship between organizational culture and job burnout among the professors and employees in the University of Tabriz.** Procedia - Social and Behavioral Sciences. Vol 30.
- 118- Soheila Zamini et al, (2011), **The relationship between organizational culture and job burnout among the professors and employees in the University of Tabriz.** Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol 30, pp 1964-1968.
- 119- Mohammad Azeem, (2010), **Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers**. International Journal of Vocational and Technical Education Vol 02, No 03, p 36-40.
- 120- Muhammad E. Malik et al, (2010), **Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan**, International Journal of Business and Management, Vol 05, No 06.
- 121- Ellen Melbye Langballe et all, (2010), **The predictive value of individual factors, work-related factors, and work-home interaction on burnout in female and male physicians: a longitudinal study**, Stress and Health, Vol 27, No 01, P 73-87.
- 122- Vogel, Ryan. M., & Feldman, Daniel. C. (2009). **Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit.** Journal of Vocational Behavior, Vol 75, No 01.
- 123- Guillaume Simonet, (2009), **Le concept d'adaptation : polysémie interdisciplinaire et implication pour les changements climatiques**, Natures Sciences Sociétés, Vol 17, No 04. P 392-401.
- 124- Frederick L. Philippe, Robert J. Vallerand, (2008), **Actual environments do affect motivation and psychological adjustment: A test of self determination theory in a natural setting**, Motiv Emot, Vol 32.
- 125- Giovanni Maina, (2008) ,**Relationship between self-reported mental stressors at the workplace and salivary cortisol**. Int Arch Occup Environ Health ,Vol 81, No 04.
- 126- Tricia A. Seifert, Paul D. Umbach ,(2008), **The Effects of Faculty Demographic Characteristics and Disciplinary Context on Dimensions of Job Satisfaction**, Research in Higher Education, Vol 49, No 04.
- 127- Emin Kahya, (2007), **The effects of job characteristics and working conditions on job performance**, International Journal of Industrial Engonomics, Vol 37, No 06, p 515-523.
- 128- Taciano L. Milfont et all, (2007), **Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers**, Social Indicators Research,Vol 89, No 01.
- 129- Jean A. Baker, (2006), **Contributions of teacher-child relationships to positive school adjustment during elementary school**, Journal of School Psychology, Vol 44, No 03.
- 130- Jones C. Lloyd, (2005), **Does Herzberg's motivation theory have staying power?:** Journal of Management Development Vol 24, No 10.
- 131- Kristof-brown et al, (2005). **Consequences of individuals fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit**, Personnel Psychology, Vol 58. No 02.
- 132- Kristensen et all, (2005), **The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout.** Work & Stress, Vol 19, No 03.

- 133- Michael P. Leiter and Christina Maslach. (2004), **Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout**. Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies, Vol 3.
- 134- James R. Lackritz.(2004). **Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues**. Teaching and Teacher Education. Vol 22, N 07.
- 135- W. Matthew Shurts, Marie F. Shoffner, (2004), **Providing Career Counseling for Collegiate Student-Athletes: A Learning Theory Approach**, Journal of Career Development, Vol 31, No 02, p 95-109.
- 136- André Brassard, (2003), **Adaptation, transformation et stratégie radicale de changement**. Revue des sciences de l'éducation, Vol. 29, N 2.
- 137- Michael P. Leiter, Christina Maslach, (2003), **Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout**, Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies, Vol 03.
- 138- Stevan E. Hobfoll, (2002). **Social and Psychological Resources and Adaptation**, Review of General Psychology, Vol 06, No 04.
- 139- Ayala Malach Pines, (2002). **A psychoanalytic-existential approach to burnout: Demonstrated in the cases of a nurse, a teacher, and a manager**. Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, Vol 39, No 01.
- 140- Elizabeth Maynard, Richard G. Jeff B. (2001). **Religious Coping Style, Concept of God, and Personal Religious Variables in Threat, Loss, and Challenge Situations**. Journal for the Scientific Study of Religion, Vol 40, No 01.
- 141- Marilou Schweitzer, (2001), **Le coping et les strategies dajustement face au stress**. Recherche en soins infirmiers, Vol 04, No 67.
- 142- Evangelia Demerouti et al, (2001), **The Job Demands-Resources Model of Burnout**, Journal of Applied Psychology, Vol 86, No 03.
- 143- Wilmar Schaufeli, Esther R Greenglass, (2001), **Introduction to special Issue on Burnout And Health**. Psychology and Health, Vol. 16, No 05.
- 144- Christina Maslach et al, (2001), **Job burnout**, Annual Review of Psychology, Vol 52, No 01.
- 145- Lauver, Kristy J. Kristof-Brown. Amy.(2001), **Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Job Fit**, Journal of Vocational Behavior, Vol 02. No 02.
- 146- Titus Oshagbemi, (2000), **Gender differences in the job satisfaction of university teachers** , Women in Management Review, Vol. 15, No 07.
- 147- S M Shortell et al, (2000), **Assessing the impact of total quality management and organizational culture on multiple outcomes of care for coronary artery bypass graft surgery patients**, National Library of Medicine, Vol 38, No 02, pp 207-217.
- 148- John, O. P., & Srivastava, S,(1999), **The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives**, In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of personality: Theory and research. New York: Guilford Press. Vol. 2.
- 149- Denise M. Rousseau, (1998), **The 'problem' of the psychological contract considered**, Journal of Organizational Behavior, Vol 19.
- 150- Ross W. Greene et al, (1997), **The Index of Teaching Stress: A Measure of Student-Teacher Compatibility**, Journal of School Psychology, Vol 35, No 03, p 240.
- 151- Amy I Kristof, (1996). **Person-Organization fit: An Integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications**, Personnel psychology, Vol 49, No 01.
- 152- Jose M. Cortina. (1993). **What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications**, Journal of Applied Psychology, Vol 78, No 01.
- 153- Pault. Costa and Robertr. McCraef, (1992), **Four ways five factors are basic**. Person. individ. Vol. 13, No 06, p 653-665.



- 154- Fred D. Davis, (1989), **Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology**, Management Information Systems Research Center, University of Minnesota, Vol 13. No 03.
- 155- Stevan E. Hobfoll, (1989), **Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress**, American Psychologist, Vol 44, No 03.
- 156- Super Donald . E. (1988). **Vocational adjustment: Implementing a self-concept**. The Career Development Quarterly, Vol 36, No 04.
- 157- Eileen Berlin Ray et al, (1987), **A Model of Job Stress and Burnout**, The Hospice Journal, vol 03, No 2-3.
- 158- Christina Maslach, Susan E. Jackson, (1981), **The measurement of experienced burnout**, Journal of Organizational Behavior, Vol 02, No 02.
- 159- Ayala Pines, Christina Maslach. (1980), **Combatting Staff Burn-Out in a Day Care Center: A Case Study**, Child Care Quarterly, Vol 09, No 01.
- 160- Dawis, Rene., Lofquist, Lloyd. H. (1978). **A note on the dynamics of work adjustment**. Journal of Vocational Behavior, Vol 12, No 01.
- 161- Rene Dawis, lloyd LofQuist, (1978), **A Note on the Dynamics of Work Adjustment**, Journal of Vocational Behavior, Vol 12, No1.
- 162- Gerald R. Salancik and Jeffrey Pfeffer, (1978), A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design, Administrative Science Quarterly, Vol 23, No 02.
- 163- Pines Ayala, Maslach Christina. (1978). **Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings**. Psychiatric Services, Vol 29. No 04.
- 164- Gregory J. Trifonovitch, (1977), **Culture Learning/Culture Teaching**, Educational Perspectives, Vol 16, No 04.
- 165- Christina Maslach, Ayala Pines.(1977), **The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting**. Child Care Quarterly, Vol 06, No 02.
- 166- Steven F.Maier, Martin E.p. Seligman, (1976), **Learned Helplessness: Theory and Evidence**, Journal of Experimental Psychology: General, Vol 105, No 01.
- 167- Freudenberger H, (1974), **Staff burnout** , Journal of Social Issues, Vol 30, No 01.
- 168- Donald E. Super, Jean Pierre Jordaan, (1973), **Career development theory, British Journal of Guidance & Counselling**, Vol 01, No 01.
- 169- John L. Holland et al, (1969), **An Empirical Occupational Classification Derived from a Theory of Personality and Intended for Practice and Researchn**, Iowa City, IA: American College Testing Program, No 29, p 01-28.
- 170- Holland, J. L. (1959), **A theory of vocational choice**, Journal of Counseling Psychology, Vol 06, No 01, pp 35–45.
- 171- Super Donald E, (1957), **Vocational Adjustment in terms of role theory**, Vol 05, No 04.
- 172- A.H. Maslow, (1943), **A Theory of Human Motivation**, Psychological Review, vol. 50, No 03.
- 173- Ellen A. Skinner, **The Development of Coping**, Springer International Publishing, Switzerland .

### Lectures and lessons:

- 1- Rosemary Ogbodo, (2015). **Vocational Guidance**, Printed lecture, School of Education, national open of nigeria.
- 2- Simine Vazire, (2014), **Personality**, A Six-Day Unit Lesson Plan for High School Psychology Teachers, American Psychological Association

### Website

- 3- George Anders, **Burnout signs have risen 33% in 2020; here are seven ways to reduce risks**, <https://www.linkedin.com/pulse/burnout-signs-have-risen-33-2020-here-seven-ways-reduce-george-anders/> , October 8, 2020.

# الفهرس

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	شكر وتقدير
261	ملخص الدراسة
261	قائمة المحتويات
261	قائمة الجداول
261	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
ب	توطئة
ج	إشكالية الدراسة
ث	فرضيات الدراسة
ث	مبررات اختيار الموضوع
ج	أهداف الدراسة
ج	أهمية الدراسة
ح	منهج الدراسة
ح	حدود الدراسة
ح	صعوبات الدراسة
خ	تحديد مفاهيم الدراسة
خ	هيكل الدراسة
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية للتوافق المهني</b>	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: التوافق
03	المطلب الأول: نظريات التوافق
03	أولاً: النظرية البيولوجية
03	ثانياً: النظرية النفسية
04	1- مجال علم النفس الفردي
04	2- مجال علم نفس المجموعة
04	ثالثاً: النظرية السلوكية

06	رابعاً: النظرية الاجتماعية
07	خامساً: نظرية التفاعل بين الإنسان والآلة
08	المطلب الثاني: المصطلحات المشابهة للتوافق وخصائصه
08	أولاً: المصطلحات المشابهة للتوافق
08	1- التطابق
08	2- التكيف
09	3- التعديل
10	4- التأقلم
10	5- التغيير
11	6- الصحة النفسية
11	7- العقد النفسي
12	8- المرونة
12	9- إعادة الهيكلة المعرفية
12	ثانياً: خصائص التوافق
12	1- التوافق عملية كلية:
12	2- التوافق عملية تطورية
13	3- التوافق عملية نسبية
13	4- التوافق عملية وظيفية
13	5- التوافق عملية اقتصادية
13	المطلب الثالث: أنواع التوافق
13	أولاً: التوافق الشخصي
14	ثانياً: التوافق العاطفي
14	ثالثاً: التوافق الزوجي
15	رابعاً: التوافق الأسري
15	خامساً: التوافق الاجتماعي
15	سادساً: التوافق الثقافي
16	1- مرحلة شهر العسل
16	2- مرحلة العداة

16	3- مرحلة الفكاهة
16	4- المرحلة النهائية أو مرحلة المنزل
17	سابعا: التوافق الاستراتيجي
17	ثامنا: التوافق الديني أو الترويجي
18	تاسعا: التوافق المدرسي
18	<b>المبحث الثاني: التوافق المهني</b>
18	المطلب الأول: مفهوم التوافق المهني والمصطلحات المشابهة
18	أولا: مفهوم التوافق المهني
24	ثانيا: المصطلحات المشابهة للتوافق المهني
24	1- التكيف المهني
24	2- الميول المهنية
24	3- الإرشاد المهني
24	4- الاختيار المهني
25	5- الملائمة المهنية
25	5-1 تناسب الشخص مع وظيفة
25	5-2 تناسب الشخص مع المنظمة
25	6- تعديل العمل
26	المطلب الثاني: نظريات التوافق المهني
26	أولا: نظرية المعلومات الاجتماعية لمواقف العمل
27	ثانيا نظرية السمات
27	ثالثا: نظرية هولاند
29	رابعا: نظرية تقرير المصير
29	خامسا: نظرية التطور الوظيفي
29	سادسا: نظرية تسلسل الحاجات لآبراهم ماسلو
31	سابعا: نظرية العاملين
32	المطلب الثالث: أبعاد التوافق المهني
32	أولا: البعد الذاتي
32	1- الذات الشخصية

33	2- الذات المهنية
33	ثانيا: البعد المهني
33	1- ظروف العمل الفيزيقية
35	2- نظام العمل
36	ثالثا: البعد الاجتماعي
36	1- علاقة الموظف برئيسه
37	2- علاقة الموظف بزملائه
37	رابعا: البعد الثقافي
38	خامسا: البعد الاقتصادي
38	1- التعويضات المباشرة
38	2- التعويضات الغير مباشرة
39	المبحث الثالث: سوء التوافق المهني
39	المطلب الأول: مفهوم وأسباب سوء التوافق المهني
39	أولا: تعريف سوء التوافق المهني
41	ثانيا: أسباب سوء التوافق المهني
41	1- تصنيف ماسلاش وليتر
41	2- تصنيف أميل كريستوف براون
43	المطلب الثاني: آثار سوء التوافق المهني
43	أولا: عدم الرضا الوظيفي
43	ثانيا: انخفاض في الفعالية السلوكية
44	ثالثا: الغيابات المتكررة
45	رابعا: الأداء
45	خامسا: الأخطاء المهنية
46	سادسا: النزاعات الشخصية
46	سابعا: الأمراض النفسية
46	ثامنا: كثرة الشكوى والتذمر
	تاسعا: السلوك العدواني والتحريضي للموظف ضد نظام العمل
46	عاشرا: التكاسل واللامبالاة

46	المطلب الثالث: حلول لمشاكل سوء التوافق المهني
52	خلاصة
	<b>الفصل الثاني: الأدبيات النظرية للاحتراق الوظيفي</b>
54	تمهيد
57	<b>المبحث الأول: الاحتراق الوظيفي</b>
57	المطلب الأول: مفهوم الاحتراق الوظيفي
57	أولاً: تعريف الاحتراق الوظيفي
62	ثانياً: بعض انتقادات الموجهة لتعريفات الاحتراق الوظيفي
63	المطلب الثاني: المصطلحات المشابهة للاحتراق الوظيفي
63	أولاً: الاحتراق الإكلينيكي
64	ثانياً: الضائقة المهنية
64	ثالثاً: كاروشي
65	رابعاً: الملل
65	خامساً: الاغتراب الوظيفي
66	سادساً: الاكتئاب
66	سابعاً: القلق
66	ثامناً: الكبت
67	تاسعاً: ضغوط العمل
68	المطلب الثالث: مصادر الاحتراق الوظيفي
68	أولاً: مصادر الاحتراق حسب ماسلاش وليتر
69	ثانياً: مصادر الاحتراق الوظيفي حسب أليسيا برونو
70	ثالثاً: مصادر الاحتراق الوظيفي حسب إيزابيث غريبوت
71	رابعاً: مصادر الاحتراق الوظيفي ماسلاش، شاوفيلي، ليتز
74	<b>المبحث الثاني: نظريات ومقاييس الاحتراق الوظيفي وكيفية علاجه</b>
74	المطلب الأول: نظريات الاحتراق الوظيفي
74	أولاً: نظرية ماسلاش للمكونات الثلاث للاحتراق الوظيفي
74	ثانياً: نظرية الحفاظ على الموارد
75	ثالثاً: نظرية عدم توازن الجهد والمكافأة

75	رابعا: نظرية التبادل الاجتماعي
76	خامسا: نظرية دعم التحكم في طلبات العمل
76	سادسا: نظرية تقرير المصير
77	سابعا: نظرية التحليل النفسي
77	ثامنا: النظرية السلوكية
78	تاسعا: النظرية المعرفية أو الوجودية
78	المطلب الثاني: مقياس الاحتراق الوظيفي
78	أولا: مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي
80	ثانيا: مقياس كوبنهاغن للاحتراق النفسي
80	ثالثا: مقياس باينز وأورنسون
81	رابعا: مقياس أداة تقييم الاحتراق
81	خامسا: مقياس جيلدرد للاحتراق النفسي
81	سادسا: مقياس شيروم وميلاميد وتوكر
81	سابعا: مقياس أولدنبورغ للاحتراق
82	ثامنا: مقياس مجالات الحياة العملية
82	تاسعا: مقياس الاحتراق الرقمي
83	المطلب الثالث: استراتيجيات التعامل مع الاحتراق الوظيفي
83	أولا: مفهوم التأقلم
84	ثانيا: استراتيجيات التأقلم
84	1- تصنيف لازاروس لاستراتيجيات التأقلم
84	2- تصنيف شادية محمد
85	3- تصنيف ويتن لاستراتيجيات التأقلم
86	ثالثا: دور استراتيجيات التأقلم في معالجة الاحتراق الوظيفي
89	المبحث الثالث: علاقة التوافق المهني بالاحتراق الوظيفي
89	المطلب الأول: علاقة البعد الذاتي بالاحتراق الوظيفي
90	المطلب الثاني: علاقة البعد المادي والاقتصادي بالاحتراق الوظيفي
90	أولا: العلاقة بين البعد المادي والاحتراق الوظيفي
93	ثانيا: العلاقة بين البعد الاقتصادي والاحتراق الوظيفي



94	المطلب الثالث: علاقة البعد الاجتماعي والثقافي بالاحتراق الوظيفي
94	أولا: العلاقة بين البعد الاجتماعي والاحتراق الوظيفي
94	1- العلاقة بين نمط الإشراف والاحتراق الوظيفي
98	2- العلاقة بين الموظف وزملائه في العمل والاحتراق الوظيفي
98	ثانيا: علاقة البعد الثقافي بالاحتراق الوظيفي
100	خلاصة
<b>الفصل الثالث: الأدبيات التطبيقية للتوافق المهني والاحتراق الوظيفي</b>	
102	تمهيد
103	المبحث الأول: عرض الدراسات المتعلقة بمتغيري التوافق المهني والاحتراق الوظيفي
103	المطلب الأول: عرض الدراسات باللغة العربية للتوافق المهني والاحتراق الوظيفي
103	أولا: دراسة رشا محمد نجيب وآخرون (2021)
104	ثانيا: دراسة تلالى نبيلة، نوردين تاويرت (2018)
105	ثالثا: دراسة تلالى نبيلة (2017)
106	رابعا: دراسة هدى محمد (2017)
107	خامسا: دراسة ياسرة محمد، معمر أرحيم (2007)
108	المطلب الثاني: عرض الدراسات باللغة الأجنبية للتوافق المهني والاحتراق الوظيفي
108	أولا: دراسة زهرة كرمي وآخرون (2020)
108	ثانيا: دراسة أميلي بولوس (2020)
109	ثالثا: دراسة ديفيد لاين ويست (2018)
110	رابعا: دراسة سيلويا أولس (2017)
111	خامسا: دراسة باريسا ربايفار (2016)
112	سادسا: دراسة ستيفن كبرو (2016)
113	سابعا: دراسة نعمت الله رحيمي (2016)
114	ثامنا: ميشيل كورين فريدت كاراجر (2016)
115	المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة
115	أولا: من حيث الموضوع
115	ثانيا: من حيث نوع الفرضية و أهدافها
116	ثالثا: من حيث المنهج المستخدم

116	رابعاً: من حيث حجم العينة
118	رابعاً: أدوات جمع البيانات
119	خامساً: من حيث المعالجة الإحصائية
120	المبحث الثاني: عرض الدراسات المتعلقة بمتغير بالتوافق المهني
120	المطلب الأول: عرض الدراسات باللغة العربية للتوافق المهني
120	أولاً: لامية بويدي (2019)
121	ثانياً: دراسة مفدي المومني (2018)
122	ثالثاً: دراسة بوعزيز محمد (2017)
123	رابعاً: دراسة حديبي سمير (2017)
124	خامساً: رغاء علي نعيسة (2017)
125	سادساً: دراسة وسام عداد (2016)
126	سابعاً: دراسة بدرية محمد يوسف الرواحية (2016)
127	ثامناً: دراسة ضلال محمود حليوي (2014)
128	تاسعاً: راسة برزوان حسيبة (2013)
129	عاشراً: دراسة مكناسي محمد (2007)
130	إحدى عشر: بوعطيظ سفيان (2007)
131	المطلب الثاني: عرض الدراسات باللغة الأجنبية للتوافق المهني
131	أولاً: دراسة حياة علي (2018)
132	ثانياً: دراسة ماكماهان إيلين هاتشسون (2017)
133	ثالثاً: دراسة جينغ هورنغ لو (2010)
134	رابعاً: دراسة كوري فان دير وآخرون (2009)
135	خامساً: كريستنسن وآخرون (2007)
135	المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة للتوافق المهني
135	أولاً: أهداف الدراسات السابقة
136	ثانياً: من حيث المنهج المستخدم
136	ثالثاً: من حيث حجم وطبيعة العينة
137	رابعاً: أدوات جمع البيانات
140	خامساً: من حيث المعالجة الإحصائية

141	المبحث الثالث: عرض الدراسات المتعلقة بالاحترق الوظيفي
141	المطلب الأول: عرض الدراسات باللغة العربية للاحتراق الوظيفي
141	أولا: دراسة رانية زيادة (2020)
142	ثانيا: دراسة شعباي فاطمة (2017)
143	ثالثا: دراسة مصطفى منصورى (2017)
144	رابعا: دراسة مدورى يمينة (2015)
145	خامسا: دراسة سهيلة حسين رابح رزق الله (2015)
146	المطلب الثاني: عرض الدراسات باللغة الأجنبية للاحتراق الوظيفي
146	أولا: دراسة بونهاك كو وآخرون (2019)
148	ثانيا: دراسة إيرينا سميتاكوفا وآخرون (2019)
149	ثالثا: دراسة إنجيان وانج وآخرون (2019)
150	رابعا: دراسة تانيا حداد (2017)
151	خامسا: دراسة بريسيلا نعومي كوسر (2017)
152	سادسا: سيلفيا رونكالي ومايكل بيرن (2016)
153	سابعا: دانيلا مارتينيوك (2016)
154	ثامنا: كاموهيلو نثيبي وآخرون (2016)
155	المطلب الثالث: مناقشة الدراسات السابقة للاحتراق الوظيفي
155	أولا: أهداف فرضيات الدراسات السابقة
155	ثانيا: من حيث المنهج المستخدم
155	ثالثا: من حيث حجم وطبيعة العينة
157	رابعا: من حيث أدوات جمع البيانات
157	خامسا: من حيث المعالجة الإحصائية
158	خلاصة
	الفصل الرابع: دراسة ميدانية لدور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي على أساتذة وموظفي جامعة غرداية
161	تمهيد
162	المبحث الأول: التعريف بجامعة غرداية
162	المطلب الأول: مراحل نشوء جامعة غرداية

162	أولاً: ملحقه غرداية
162	ثانياً: المركز الجامعي لغرداية
163	ثالثاً: جامعة غرداية
163	المطلب الثاني: مجالات وتخصصات جامعة غرداية
163	أولاً: مجالات الدراسة
165	ثانياً: أهداف ومهام جامعة غرداية
166	المطلب الثالث: تعداد الأساتذة والموظفين بجامعة غرداية
166	أولاً: عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية حسب الكليات
167	ثانياً: تطور عدد الأساتذة الدائمين إلى غاية 2021/04/30
168	ثالثاً: عدد ورتب الموظفين في جامعة غرداية
169	رابعاً: التعداد الإجمالي لأساتذة وموظفي جامعة غرداية إلى غاية 2021/04/30
170	المبحث الثاني: منهجية الدراسة
170	المطلب الأول: منهج وإطار الدراسة
170	أولاً: منهج الدراسة
171	ثانياً: حدود الدراسة
173	المطلب الثاني: طريقة البحث وأداة الدراسة
173	أولاً: طريقة البحث
173	ثانياً: أداة الدراسة
177	المطلب الثالث: عرض الوسائل الإحصائية والتحقق من ثبات المقياس
177	أولاً: الأساليب الإحصائية
179	ثانياً: صدق وثبات أداة الاستبيان
180	خلاصة
<b>الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
182	تمهيد
183	المبحث الأول: عرض نتائج الإحصاءات الوصفية
183	المطلب الأول: عرض نتائج البيانات الشخصية
183	أولاً: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس
184	ثانياً: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

185	ثالثا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي
185	رابعا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
186	خامسا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة
187	سادسا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي
188	سابعا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأساتذة الشاغلين للمناصب العلمية
189	ثامنا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأساتذة الشاغلين للمناصب البيداغوجية
189	تاسعا: عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأساتذة الشاغلين للمناصب الإدارية
190	المطلب الثاني: عرض نتائج مستوى التوافق المهني
190	أولا: عرض نتائج مستوى البعد الذاتي
191	ثانيا: عرض نتائج مستوى البعد المهني
193	ثالثا: عرض نتائج مستوى البعد الاجتماعي
194	رابعا: عرض نتائج مستوى البعد الثقافي
195	خامسا: عرض نتائج مستوى البعد الاقتصادي
197	سادسا: عرض نتائج مستوى محور التوافق المهني ككل
199	المطلب الثالث: عرض نتائج مستوى الاحتراق الوظيفي
198	المبحث الثاني: عرض نتائج الفروق والأثر بين المتغيرات
199	المطلب الأول: عرض الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية
199	أولا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس
200	ثانيا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير العمر
201	ثالثا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية
202	رابعا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي
203	خامسا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة
204	سادسا: الفروق في التوافق المهني تعزى للمسمى الوظيفي
205	سابعا: الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى للأساتذة الشاغلين حاليا وسابقا للمناصب والغير شاغلين
207	المطلب الثاني: عرض الفروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للبيانات الشخصية والوظيفية
207	أولا: فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير للجنس
208	ثانيا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير العمر

208	ثالثا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية
209	رابعا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي
210	خامسا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة
210	سادسا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي
211	سابعا: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للأساتذة شاغلين حاليا وسابقا للمناصب والغير شاغلين
213	المطلب الثالث: عرض أثر أبعاد التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي
213	أولا: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الذاتي في التقليل من الاحتراق الوظيفي
214	ثانيا: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي
215	ثالثا: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاجتماعي في التقليل من الاحتراق الوظيفي
216	رابعا: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الثقافي في التقليل من الاحتراق الوظيفي
216	خامسا: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي في التقليل من الاحتراق الوظيفي
217	سادسا: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي
218	المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة
218	المطلب الأول: مناقشة نتائج مستوى التوافق المهني والاحتراق الوظيفي
218	أولا: مناقشة نتائج مستوى البعد الذاتي
218	ثانيا: مناقشة نتائج مستوى البعد المهني
219	ثالثا: مناقشة نتائج مستوى البعد الاجتماعي
219	رابعا: مناقشة نتائج البعد الثقافي
220	خامسا: مناقشة نتائج البعد الاقتصادي
221	سادسا: مناقشة مستوى محور التوافق المهني ككل
222	سابعا: مناقشة مستوى الاحتراق الوظيفي
224	المطلب الثاني: مناقشة الفروق في مستوى التوافق والاحتراق تعزى للمتغيرات الشخصية
224	أولا: مناقشة مستوى التوافق المهني تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية
229	ثانيا: مناقشة نتائج مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية
233	المطلب الثالث: مناقشة نتائج أثر أبعاد التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي
233	أولا: مناقشة نتائج أثر البعد الذاتي على الاحتراق الوظيفي

## الفهرس

233	ثانيا: مناقشة أثر البعد المهني على الاحتراق الوظيفي
233	ثالثا: مناقشة أثر البعد الاجتماعي على الاحتراق الوظيفي
234	رابعا: مناقشة أثر البعد الثقافي على الاحتراق الوظيفي
235	خامسا: مناقشة أثر البعد الاقتصادي على الاحتراق الوظيفي
235	سادسا: مناقشة أثر التوافق المهني على الاحتراق الوظيفي
238	خاتمة
239	اقتراحات الدراسة
240	المراجع
256	الفهرس
271	الملاحق

الملاحق



أولاً: استمارة استبيان

السلام عليكم، تحية طيبة وبعد..

في إطار إجراء دراسة ميدانية، أقدم بين يديكم أسئلة الاستبيان المصمم لغرض التعرف على دور التوافق المهني في التقليل من الاحتراق الوظيفي : دراسة حالة على عينة من أساتذة وموظفي جامعة غرداية.

فأرجو التكرم من حضراتكم بالإجابة بدقة على الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان، حتى تكون نتائج هذا البحث دقيقة وسليمة؛ علماً أن الإجابات التي تدلون بها على درجة عالية من السرية؛ والشكر الجزيل على تفهمكم ومساهمتكم في خدمة هذه الدراسة.

القسم الأول: البيانات الشخصية المخصصة للأساتذة

أولاً: من فضلك يرجى إكمال البيانات التالية بوضع علامة (X) في المكان المناسب:

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- العمر: .....
- 3- الحالة الاجتماعية: متزوج (ة)  أعزب (عزباء)  مطلق (ة)  أرمل (ة)
- 4- المؤهل العلمي: ماجستير  دكتوراه علوم  دكتوراه LMD  دكتوراه دولة
- 5- الدرجة العلمية: أستاذ(ة) مساعد "ب"  أستاذ(ة) مساعد "أ"  أستاذ محاضر "ب"
- أستاذ محاضر "أ"  أستاذ التعليم العالي
- 6- عدد سنوات الخبرة:
- 10 سنوات فأقل  من 11 إلى 20 سنوات  من 21 إلى 30 سنة  من 31 إلى 40  أكثر من 41
- 7- مناصب ومهام:

ضع علامة X		مناصب ومهام إدارية	ضع علامة X		مناصب ومهام بيداغوجية	ضع علامة X		مناصب ومهام علمية
حاليا	سابقا		حاليا	سابقا		حاليا	سابقا	
		نائب مدير			مسؤول ميدان			رئيس المجلس العلمي (كلية)
		عميد كلية			مسؤول شعبة			عضو المجلس العلمي (كلية، جامعة)
		نائب عميد كلية			مسؤول تخصص			رئيس اللجنة العلمية
		رئيس قسم			رئيس المجلس التأديبي			عضو اللجنة العلمية
		نائب رئيس قسم			عضو المجلس التأديبي			رئيس مشروع دكتوراه
		رئيس أو عضو فرع نقابي						عضو مشروع دكتوراه

## الملاحق

		عضو مجلس الإدارة						مدير مخبر
		رئيس مجلس الكلية						عضو مخبر
		عضو مجلس الكلية						رئاسة لجان علمية وتنظيمية لملتقيات
								مناصب أخرى
								رئيس أو عضو خلية الجودة
								رئيس أو عضو لجنة أخلاقيات البحث العلمي
								رئيس أو عضو دار المقاولاتية

### القسم الثاني: البيانات الشخصية المخصصة للموظفين

أولاً: من فضلك يرجى إكمال البيانات التالية بوضع علامة (X) في المكان المناسب:

- 1- الجنس:      ذكر       أنثى
- 2- العمر:      30 فأقل       31 إلى 40 سنة       من 41 إلى 50       أكثر من 50
- 3- الحالة الاجتماعية:      متزوج (ة)       أعزب (عزباء)       مطلق (ة)       أرمل (ة)
- 4- المؤهل العلمي:      ثانوي       ليسانس       ماستر       دكتوراه LMD       دكتوراه علوم       دكتوراه دولة
- 5- المسمى الوظيفي: من فضلك أكتب المهمة و المنصب الوظيفي؛ أو المهام والمناصب الوظيفية التي تشغلها:.....  
.....
- 6- عدد سنوات الخبرة:  
10 سنوات فأقل       من 11 إلى 20 سنوات       من 21 إلى 30 سنة       من 31 إلى 40       أكثر من 41

القسم الثالث: التوافق المهني

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
<b>البعد الذاتي : استعدادات وقدرات الفرد وتتاسبها مع الوظيفة، أهمية و قيمة العمل، الانتماء الوظيفي.</b>						
01	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء تأدية وظيفتي.					
02	يتلاءم عملي مع قدراتي وميولي.					
03	لدي الجهد والطاقة الكافيين لتأدية مهامتي.					
04	ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي بنفستي.					
05	الوظيفة التي أقوم بها لها تأثير واضح على الخدمات التي تقدمها المؤسسة.					
06	أعتر بوظيفتي التي أعمل بها.					
07	أطمح للوصول إلى درجات أعلى في المؤسسة.					
08	أستطيع البقاء في عملي للسنوات المقبلة.					
<b>البعد المهني: الشروط المادية، الأمن، توفر الأجهزة والمعدات، نظام المؤسسة، وضوح معايير التقييم، نظام تتابع فترات الراحة والعمل، التدريب.</b>						
09	ظروف وظيفتي ملائمة من حيث التكيف، الإضاءة، المكتب...إلخ					
01	حوادث العمل قليلة في وظيفتي.					
11	تتوفر وظيفتي على الامكانيات (مثل جهاز حاسوب، داتاشو، مكتب...إلخ) لأداء وظيفتي					
12	أحرص على تطبيق القوانين واللوائح في مؤسستي بكل جدية					
13	أفهم النظام الإداري المعمول به في وظيفتي.					
14	ألتزم بسياسات و قوانين المؤسسة.					
15	أشعر أن مستوى أدائي يتلاءم مع معايير تقييم الأداء في مؤسستي.					
16	ساعات العمل التي تتطلبها أعباء وظيفتي مناسبة.					
17	فترات الراحة كافية.					
18	لدي فرص متاحة لتنمية مهاراتي من خلال ممارستي للعمل					
19	تعلمت العديد من المهارات الجديدة في هذه الوظيفة.					
<b>البعد الاجتماعي الوظيفي: العلاقة مع الرؤساء، الزملاء، المرؤوسين.</b>						
20	علاقاتي حسنة مع رؤسائي في العمل.					
21	أشعر بأن رؤسائي يحترموني ويتفهمون ظروفهم الخاصة.					
22	رئيسي داعم لي عندما أواجه مشكلة في العمل.					
23	أحرص على تكوين علاقات ايجابية وحسنة مع زملائي في العمل.					
24	أتعاون مع زملائي في العمل لإنجاز المهام الموكلة إلينا.					
25	أساعد زملائي في العمل للتكيف مع المؤسسة.					
26	علاقتي حسنة مع المرؤوسين.					

## الملاحق

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير م بشدة
27	أحس بتقدير الموظفين لمجهودي.					
28	أهتم لما يحدث للموظفين وأحاول مساعدتهم على حل مشكلاتهم الوظيفية من خلال إبداء آرائي واقتراحاتي.					
<b>البعد الثقافي : الثقافة التنظيمية؛ تشجيع المؤسسة على تبني ثقافة الاختلاف، تطابق هذه القيم مع قيم الموظفين.</b>						
29	أسعى لتشجيع ثقافة التنوع والاحترام مع خلفيات اجتماعية وثقافية مختلفة.					
30	مؤسستي تعمل من خلال أنشطتها وتظاهراتها العلمية، والثقافية، والرياضية (مؤتمرات، المساهمة في غرس الأشجار، دورة كرة القدم... إلخ)، على توحيد الموظفين من ثقافات وخلفيات اجتماعية مختلفة.					
31	أسعى من أجل أن تكون مجهوداتي مطابقة لقيم وأهداف مؤسستي.					
32	وظيفتي تخدم بصفة مباشرة أو غير مباشرة أهداف وقيم الجامعة في توليد ونشر العلم.					
33	قيمي الشخصية تتناسب مع قيم فريق عملي.					
34	الثقافات الوطنية المختلفة تعمل على تحسين كفاءة المؤسسة.					
35	علاقتي حسنة مع الموظفين من ثقافات وخلفيات اجتماعية وعرقية مختلفة.					
36	أضبط سلوكي في التعامل مع الخلفيات الاجتماعية والثقافية المختلفة في مؤسستي.					
<b>البعد الاقتصادي : الأجر؛ العلاوات؛ التقدير و الترقية (التقدم الوظيفي)؛ الخدمات والمزايا الاجتماعية.</b>						
37	أحصل على راتبي بانتظام.					
38	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي.					
39	يتناسب الأجر الذي أتلقيه مع درجتي العلمية.					
40	الأجر الذي أكتسبه من وظيفتي يفي بمتطلبات العيش الضرورية للبقاء.					
41	أعتقد أن الاستقطاعات والخصومات من الأجر قليلة.					
42	أحصل على قدر كافي من التحفيز.					
43	يتم الاعتراف بمساهمتي وإنجازاتي الوظيفية.					
44	فرص الترقية موجودة في مؤسستي.					
45	أشعر بالرضا عن مقدار السلطة في وظيفتي.					
46	يوجد نقل جامعي، الأمر الذي يسهل علي الانتقال من محل إقامتي إلى مكان عملي والعكس.					
47	يتوفر مطعم في جامعتي التي أعمل بها.					
48	توجد عيادة تقدم خدمات صحية على مستوى جامعتي.					
49	راضٍ عن مستوى خدمات التأمين الاجتماعي (حالة مرض؛ عجز؛ وفاة) و الأجر التقاعدي					
50	تقدم لي المؤسسة خدمات اجتماعية مثل مساعدات لأداء مناسك الحج والعمرة، رحلات ترفيهية، منح في المناسبات الاجتماعية (الولادة، وفاة أحد الأقارب، الزواج، التمدرس، منحة العيد، منحة الختان، خصم من تكاليف العلاج، البيع بالتقسيط، قسيمة الشراء مستلزمات رمضان					

القسم الرابع: الاحتراق الوظيفي

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أكره المهام التي يتعين علي القيام بها في وظيفتي.					
02	أحس بانخفاض الروح المعنوية في وظيفتي.					
03	أشعر بالإرهاق العقلي والجسدي في وظيفتي.					
04	أحس أنني أتأخر عن الموعد المحدد لمزاولة العمل في المؤسسة.					
05	أشعر بالراحة لو غادرت مبكرًا أو تغيب عن العمل.					
06	أعاني من مرض مثل ضغط الدم، قرحة المعدة... بسبب وظيفتي.					
07	أشعر بأني على وشك الانهيار النفسي.					
08	التعامل مع زملائي في العمل أمر مزعج بالنسبة لي.					
09	أحس بأني منفصل عن ما يشعر به زملائي في مؤسستي.					
10	أفهم بصعوبة شعور الموظفين، أو الطلبة.					
11	أشعر أن وظيفتي تتسبب في قسوتي مع الموظفين، أو الطلبة.					
12	أشعر أنني أعامل بعض الموظفين، أو الطلبة بجفاء.					
13	أحس بأنني منخرط شخصيًا في مشاكل الموظفين، أو الطلبة.					
14	أشعر أن الموظفين، أو الطلبة، يلقون علي مسؤولية بعض المشاكلات التي تحدث لهم.					
15	أحس بتأنيب الضمير تجاه الطريقة التي تعاملت بها مع البعض.					
16	أحس بالفشل في تقديم نتائج مهمة في وظيفتي.					
17	أشعر بأني أؤثر سلبيًا على الآخرين من خلال وظيفتي.					
18	مسؤولياتي الوظيفية تتطوي على أعمال معقدة وصعبة.					
19	ينتابني الشعور بالاضطراب عند التعامل مع المشكلات الناتجة عن عملي.					
20	أجد صعوبة في إيجاد حلول لمشكلات وظيفتي.					
21	أجد صعوبة في تعلم أشياء جديدة في وظيفتي.					
22	أحس بأنني سأفقد معرفتي ومهاراتي إذا استمررت في هذه الوظيفة.					
23	أستجيب ببطء لمتطلبات وظيفتي.					
24	أتجنب اتخاذ قرارات أو تقديم مقترحات جديدة في وظيفتي.					

ثانيا: مخرجات برنامج Spss

1-2 معامل الثبات ألفا كرونباخ للبعد الذاتي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	255	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	255	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,796	8

2-2 معامل الثبات ألفا كرونباخ للبعد المهني:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	255	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	255	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,816	10

3 معامل الثبات ألفا كرونباخ للبعد الإجتماعي:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	255	100,0

	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	255	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de	Nombre
Cronbach	d'éléments
,805	9

4 معامـل الثبات ألفا كرونباخ للبعد الثقافي:

#### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	255	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	255	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de	Nombre
Cronbach	d'éléments
,838	8

5 معامـل الثبات ألفا كرونباخ للبعد الإقتصادي:

#### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	255	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	255	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de	Nombre
Cronbach	d'éléments

15	,822
----	------

6 معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغير التوافق المهني (المحور ككل):

**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	255	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	255	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,935	50

7 معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغير الإحتراق الوظيفي:

**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	255	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	255	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,941	24

8 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

**Statistiques**

		الجنس	العمر	الاجتماعية.الحالة	العلمي.المؤهل	الوظيفة
N	Valide	255	255	255	255	255
	Manquant	0	0	0	0	0

الجنس



## الملاحق

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	147	57,6	57,6	57,6
	أنثى	108	42,4	42,4	100,0
Total		255	100,0	100,0	

### 9 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر:

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل 30	20	7,8	7,8	7,8
	31 إلى 40	125	49,0	49,0	56,9
	41 إلى 50	86	33,7	33,7	90,6
	50 من أكثر	24	9,4	9,4	100,0
	Total	255	100,0	100,0	

### 10 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

		الاجتماعية. الحالة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متزوج	189	74,1	74,1	74,1
	أعزب	61	23,9	23,9	98,0
	مطلق	5	2,0	2,0	100,0
	Total	255	100,0	100,0	

### 11 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

		العلمي. المؤهل			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سامي تقني	19	7,5	7,5	7,5
	ليسانس	28	11,0	11,0	18,4
	ماستر	50	19,6	19,6	38,0
	دكتوراه lmd	62	24,3	24,3	62,4
	علوم دكتوراه	74	29,0	29,0	91,4
	مهندس	1	,4	,4	91,8
	ثانوي	11	4,3	4,3	96,1
	ماجستير	10	3,9	3,9	100,0
	Total	255	100,0	100,0	

12 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة:

		الخبرة		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	فأقل 10	143	56,1	56,1	56,1
	20 إلى 11 من	81	31,8	31,8	87,8
	30 إلى 21 من	26	10,2	10,2	98,0
	40 إلى 31 من	3	1,2	1,2	99,2
	سنة 41 من أكثر	2	,8	,8	100,0
	Total	255	100,0	100,0	

13 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي:

		الوظيفة		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	العالي التعليم أستاذ	13	5,1	5,1	5,1
	أ محاضر أستاذ	34	13,3	13,3	18,4
	ب محاضر أستاذ	36	14,1	14,1	32,5
	أ مساعد أستاذ	30	11,8	11,8	44,3
	ب مساعد أستاذ	29	11,4	11,4	55,7
	إداري موظف	78	30,6	30,6	86,3
	مصلحة رئيس	30	11,8	11,8	98,0
	مهني عامل	5	2,0	2,0	100,0
	Total	255	100,0	100,0	

14 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأساتذة الشاغلين للمناصب العلمية:

		علمية مهام, مناصب		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	شاغل غير	33	23,2	23,2	23,2
	علمية ومهام مناصب	91	64,1	64,1	87,3
	سابقا	18	12,7	12,7	100,0
Total	142	100,0	100,0		

15 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأساتذة الشاغلين للمناصب البيداغوجية:

## الملاحق

### بيداغوجية. مهام. مناصب

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	شاغل غير	75	52,8	52,8	52,8
	بيداغوجية ومهام مناصب	36	25,4	25,4	78,2
	سابقا	31	21,8	21,8	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

16 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأساتذة الشاغلين للمناصب الإدارية:

### إدارية. مناصب

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	شاغل غير	70	49,3	49,3	49,3
	ادارية مناصب	46	32,4	32,4	81,7
	سابقا	26	18,3	18,3	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

17 نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الذاتي:

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
A1	255	1,00	5,00	3,8588	1,03657
A2	255	1,00	5,00	3,8824	1,06200
A3	255	1,00	5,00	4,1176	,85221
A4	255	1,00	5,00	4,1647	,80128
A5	255	1,00	5,00	4,0549	,79672
A6	255	1,00	5,00	4,0431	1,06949
A7	255	1,00	5,00	4,2039	,91229
A8	255	1,00	5,00	3,5843	1,16703
N valide (liste)	255				

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الذاتي	255	2,25	5,00	3,9887	,62288
N valide (liste)	255				

18 نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد المهني:

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
A9	255	1,00	5,00	3,1725	1,23021
A10	255	1,00	5,00	3,6000	1,11044
A11	255	1,00	5,00	3,3255	1,28588
A13	255	1,00	5,00	3,7451	1,11615
A14	255	1,00	5,00	3,6235	1,18365
A15	255	1,00	5,00	3,6392	1,19185
A16	255	1,00	5,00	3,9569	,88408
A17	255	1,00	5,00	3,5216	1,13226
A18	255	1,00	5,00	3,5529	1,15192
A19	255	1,00	5,00	3,4824	1,17331
N valide (liste)	255				

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
المعدل المهني	255	1,45	5,00	3,5469	,72328
N valide (liste)	255				

19 نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الاجتماعي:

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
A20	255	1,00	5,00	3,3961	1,28129
A21	255	1,00	5,00	3,4824	1,27618
A22	255	1,00	5,00	3,8549	1,01878
A23	255	1,00	5,00	3,8824	,96895
A24	255	1,00	5,00	4,0863	,95179
A25	255	1,00	5,00	4,2157	,83510
A26	255	1,00	5,00	4,2471	,83580
A27	255	1,00	5,00	4,0510	,92289
A28	255	1,00	5,00	3,9137	,89201
N valide (liste)	255				

### Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الاجتماعي	255	2,11	5,00	3,9634	,61234
N valide (liste)	255				

20 نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الثقافي:

**Statistiques descriptives**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
A29	255	1,00	5,00	3,9373	,93277
A30	255	1,00	5,00	3,8745	,96388
A31	255	1,00	5,00	3,5843	1,03851
A32	255	1,00	5,00	3,6275	1,23532
A33	255	1,00	5,00	3,5020	1,27011
A34	255	1,00	5,00	3,4627	1,17620
A35	255	1,00	5,00	3,6000	1,05218
A36	255	1,00	5,00	3,9020	,89739
N valide (liste)	255				

**Statistiques descriptives**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الثقافي	255	1,50	5,00	3,6912	,74016
N valide (liste)	255				

21 نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الإقتصادي:

**Statistiques descriptives**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
A38	255	1,00	5,00	4,0471	,84982
A39	255	1,00	5,00	3,6353	1,16559
A40	255	1,00	5,00	3,0902	1,28119
A41	255	1,00	5,00	2,8471	1,33257
A42	255	1,00	5,00	2,5647	1,27465
A43	255	1,00	5,00	2,6118	1,16809
A44	255	1,00	5,00	2,7255	1,18518
A45	255	1,00	5,00	2,9804	1,31152
A46	255	1,00	5,00	3,1725	1,15767
A47	255	1,00	5,00	3,1843	1,21723
A48	255	1,00	5,00	3,1137	1,27622
A49	255	1,00	5,00	3,2510	1,21981
A50	255	1,00	5,00	3,1882	1,21824
A51	255	1,00	5,00	3,4000	1,15561
N valide (liste)	255				

**Statistiques descriptives**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الإقتصادي	255	1,57	5,00	3,1294	,66381

N valide (liste)	255				
------------------	-----	--	--	--	--

22 نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التوافق المهني (المحور ككل):

**Statistiques descriptives**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
المعدل. التوافق	255	2,11	4,97	3,6639	,53675
N valide (liste)	255				

23 نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الإحتراق الوظيفي:

**Statistiques descriptives**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
B1	255	1,00	5,00	2,0706	1,04378
B2	255	1,00	5,00	2,3882	1,13040
B3	255	1,00	5,00	2,6510	1,14317
B4	255	1,00	5,00	1,7882	,97723
B5	255	1,00	5,00	1,8784	,98659
B6	255	1,00	5,00	1,9294	1,12020
B7	255	1,00	5,00	2,2471	1,31532
B8	255	1,00	5,00	2,2627	1,34486
B9	255	1,00	5,00	2,3843	1,41468
B10	255	1,00	5,00	2,0314	1,19010
B11	255	1,00	5,00	1,9529	1,07849
B12	255	1,00	5,00	2,0157	1,15346
B13	255	1,00	5,00	2,0314	1,11847
B14	255	1,00	5,00	1,8588	1,00963
B15	255	1,00	5,00	2,2392	1,20434
B16	255	1,00	5,00	1,9686	1,09715
B17	255	1,00	5,00	1,8510	1,07648
B18	255	1,00	5,00	2,0392	1,07148
B19	255	1,00	5,00	1,9020	,93183
B20	255	1,00	5,00	2,1490	1,11951
B21	255	1,00	5,00	2,0745	1,06775
B22	255	1,00	5,00	2,1333	1,17632
B23	255	1,00	5,00	1,9490	1,05803
B24	255	1,00	5,00	2,1412	1,18872
N valide (liste)	255				

**Statistiques descriptives**

## الملاحق

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الإحتراق	255	1,00	4,38	2,0807	,73797
N valide (liste)	255				

24 نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس:

### Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
المعدل. التوافق ذكر	147	3,7073	,57970	,04781
أنثى	108	3,6049	,46824	,04506

### Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances

		F	Sig.	t	df	Significatif p unilatéral
المعدل. التوافق	Hypothèse de variances égales	6,493	,011	1,510	253	,066
	Hypothèse de variances inégales			1,560	250,691	,060

25 نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير العمر:

### ANOVA

التوافق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	2,435	3	,812	2,880	,037
Intra-groupes	70,742	251	,282		
Total	73,177	254			

### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: التوافق

Différence significative de Tukey

(I) العمر	(J) العمر	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	95% Intervalle de confiance	
					Borne inférieure	Borne supérieure
30 فأقل	31 إلى 40	,01470	,12785	,999	-,3160	,3454
	41 إلى 50	,08014	,13179	,929	-,2607	,4210

## الملاحق

	50 من أكثر	-,27927	,16073	,307	-,6950	,1364
31 إلى 40	فأقل 30	-,01470	,12785	,999	-,3454	,3160
	41 إلى 50	,06545	,07438	,815	-,1269	,2578
	50 من أكثر	-,29396	,11831	,065	-,6000	,0120
41 إلى 50	فأقل 30	-,08014	,13179	,929	-,4210	,2607
	31 إلى 40	-,06545	,07438	,815	-,2578	,1269
	50 من أكثر	-,35941*	,12256	,019	-,6764	-,0424
50 من أكثر	فأقل 30	,27927	,16073	,307	-,1364	,6950
	31 إلى 40	,29396	,11831	,065	-,0120	,6000
	41 إلى 50	,35941*	,12256	,019	,0424	,6764

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

### 26 نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية:

#### ANOVA

التوافق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	,415	2	,207	,718	,489
Intra-groupes	72,762	252	,289		
Total	73,177	254			

### 27 نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

#### ANOVA

التوافق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	1,732	7	,247	,855	,543
Intra-groupes	71,445	247	,289		
Total	73,177	254			

### 28 نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة:

#### ANOVA

التوافق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	2,429	4	,607	2,146	,076
Intra-groupes	70,748	250	,283		
Total	73,177	254			



29 نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المسمى الوظيفي:

ANOVA

التوافق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	4,466	7	,638	2,293	,028
Intra-groupes	68,711	247	,278		
Total	73,177	254			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: التوافق

Différence significative de Tukey

الوظيفة (I)	الوظيفة (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	95% Intervalle de confiance	
					Borne inférieure	Borne supérieure
العالى التعليم أستاذ	أ محاضر أستاذ	,17432	,17199	,972	-,3515	,7001
	ب محاضر أستاذ	-,05614	,17066	1,000	-,5779	,4656
	أ مساعد أستاذ	,25216	,17513	,838	-,2832	,7876
	ب مساعد أستاذ	,42149	,17604	,249	-,1167	,9597
	إداري موظف	,17910	,15800	,949	-,3039	,6621
	مصلحة رئيس	,16794	,17513	,980	-,3675	,7033
	مهني عامل	,37560	,27755	,877	-,4729	1,2241
أ محاضر أستاذ	العالى التعليم أستاذ	-,17432	,17199	,972	-,7001	,3515
	ب محاضر أستاذ	-,23046	,12613	,602	-,6161	,1551
	أ مساعد أستاذ	,07784	,13212	,999	-,3260	,4817
	ب مساعد أستاذ	,24717	,13332	,584	-,1604	,6547
	إداري موظف	,00478	,10839	1,000	-,3266	,3361
	مصلحة رئيس	-,00638	,13212	1,000	-,4103	,3975
	مهني عامل	,20128	,25262	,993	-,5710	,9736
ب محاضر أستاذ	العالى التعليم أستاذ	,05614	,17066	1,000	-,4656	,5779
	أ محاضر أستاذ	,23046	,12613	,602	-,1551	,6161
	أ مساعد أستاذ	,30830	,13038	,264	-,0903	,7069
	ب مساعد أستاذ	,47763*	,13160	,008	,0753	,8800
	إداري موظف	,23524	,10627	,347	-,0896	,5601
	مصلحة رئيس	,22408	,13038	,675	-,1745	,6227
	مهني عامل	,43174	,25172	,677	-,3378	1,2013
أ مساعد أستاذ	العالى التعليم أستاذ	-,25216	,17513	,838	-,7876	,2832
	أ محاضر أستاذ	-,07784	,13212	,999	-,4817	,3260
	ب محاضر أستاذ	-,30830	,13038	,264	-,7069	,0903

## الملاحق

	ب مساعد أستاذ	,16932	,13735	,921	-,2506	,5892
	إداري موظف	-,07307	,11331	,998	-,4195	,2733
	مصلحة رئيس	-,08422	,13618	,999	-,5005	,3321
	مهني عامل	,12344	,25477	1,000	-,6554	,9023
ب مساعد أستاذ	العالى التعليم أستاذ	-,42149	,17604	,249	-,9597	,1167
	أ محاضر أستاذ	-,24717	,13332	,584	-,6547	,1604
	ب محاضر أستاذ	-,47763*	,13160	,008	-,8800	-,0753
	أ مساعد أستاذ	-,16932	,13735	,921	-,5892	,2506
	إداري موظف	-,24239	,11471	,409	-,5931	,1083
	مصلحة رئيس	-,25354	,13735	,589	-,6734	,1664
	مهني عامل	-,04588	,25540	1,000	-,8267	,7349
إداري موظف	العالى التعليم أستاذ	-,17910	,15800	,949	-,6621	,3039
	أ محاضر أستاذ	-,00478	,10839	1,000	-,3361	,3266
	ب محاضر أستاذ	-,23524	,10627	,347	-,5601	,0896
	أ مساعد أستاذ	,07307	,11331	,998	-,2733	,4195
	ب مساعد أستاذ	,24239	,11471	,409	-,1083	,5931
	مصلحة رئيس	-,01116	,11331	1,000	-,3576	,3352
	مهني عامل	,19650	,24332	,993	-,5473	,9403
مصلحة رئيس	العالى التعليم أستاذ	-,16794	,17513	,980	-,7033	,3675
	أ محاضر أستاذ	,00638	,13212	1,000	-,3975	,4103
	ب محاضر أستاذ	-,22408	,13038	,675	-,6227	,1745
	أ مساعد أستاذ	,08422	,13618	,999	-,3321	,5005
	ب مساعد أستاذ	,25354	,13735	,589	-,1664	,6734
	إداري موظف	,01116	,11331	1,000	-,3352	,3576
	مهني عامل	,20766	,25477	,992	-,5712	,9865
مهني عامل	العالى التعليم أستاذ	-,37560	,27755	,877	-1,2241	,4729
	أ محاضر أستاذ	-,20128	,25262	,993	-,9736	,5710
	ب محاضر أستاذ	-,43174	,25172	,677	-1,2013	,3378
	أ مساعد أستاذ	-,12344	,25477	1,000	-,9023	,6554
	ب مساعد أستاذ	,04588	,25540	1,000	-,7349	,8267
	إداري موظف	-,19650	,24332	,993	-,9403	,5473
	مصلحة رئيس	-,20766	,25477	,992	-,9865	,5712

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

**30 نتائج الفروق في مستوى التوافق المهني تعزى تعزى للأساتذة بمناصب علمية، بيداغوجية، إدارية:**  
**1-30 مناصب ومهام علمية:**

### ANOVA

التوافق

## الملاحق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	,070	2	,035	,103	,902
Intra-groupes	47,566	139	,342		
Total	47,636	141			

### 2-30 مناصب ومهام بيداغوجية:

#### ANOVA

التوافق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	2,227	2	1,113	3,408	,036
Intra-groupes	45,410	139	,327		
Total	47,636	141			

#### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: التوافق

Différence significative de Tukey

(I) بيداغوجية. مهام. مناصب	(J) بيداغوجية. مهام. مناصب	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	95% Intervalle de confiance	
					Borne inférieure	Borne supérieure
شاغل غير	بيداغوجية ومهام مناصب	-,27562*	,11589	,049	-,5502	-,0011
	سابقا	,03566	,12204	,954	-,2535	,3248
بيداغوجية ومهام مناصب	شاغل غير	,27562*	,11589	,049	,0011	,5502
	سابقا	,31128	,14005	,071	-,0205	,6431
سابقا	شاغل غير	-,03566	,12204	,954	-,3248	,2535
	بيداغوجية ومهام مناصب	-,31128	,14005	,071	-,6431	,0205

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

### 3-30 مناصب ومهام إدارية:

#### ANOVA

التوافق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	,135	2	,067	,197	,822
Intra-groupes	47,502	139	,342		
Total	47,636	141			

31 الفروق في مستوى الإحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس:

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
الإحتراق ذكر	147	2,0153	,78971	,06513
أنثى	108	2,1698	,65418	,06295

Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances

		F	Sig.	t	df	Significatio p unilatéral	p
الإحتراق	Hypothèse de variances égales	6,055	,015	-1,657	253	,049	
	Hypothèse de variances inégales			-1,705	249,321	,045	

32 الفروق في مستوى الإحتراق الوظيفي تعزى لمتغير العمر:

ANOVA

الإحتراق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	2,095	3	,698	1,286	,280
Intra-groupes	136,234	251	,543		
Total	138,328	254			

33 الفروق في مستوى الإحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية:

ANOVA

الإحتراق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	,309	2	,154	,282	,754
Intra-groupes	138,019	252	,548		
Total	138,328	254			

34 الفروق في مستوى الإحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

ANOVA

الإحتراق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	6,905	7	,986	1,854	,078
Intra-groupes	131,423	247	,532		
Total	138,328	254			

35 الفروق في مستوى الإحتراق الوظيفي تعزى تعزى لمتغير الخبرة:

ANOVA

الإحتراق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	3,617	4	,904	1,678	,156
Intra-groupes	134,711	250	,539		
Total	138,328	254			

36 الفروق في مستوى الإحتراق الوظيفي تعزى تعزى لمتغير المسمى الوظيفي:

ANOVA

الإحتراق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	11,744	7	1,678	3,274	,002
Intra-groupes	126,584	247	,512		
Total	138,328	254			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الإحتراق

Différence significative de Tukey

الوظيفة (I)	الوظيفة (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	95% Intervalle de confiance	
					Borne inférieure	Borne supérieure
العالى التعليم أستاذ	أ محاضر أستاذ	-,43269	,23344	,584	-1,1463	,2810
	ب محاضر أستاذ	-,27760	,23164	,932	-,9858	,4306
	أ مساعد أستاذ	-,77853*	,23771	,026	-1,5052	-,0518
	ب مساعد أستاذ	-,81631*	,23894	,017	-1,5468	-,0858
	إدارى موظف	-,65759*	,21446	,049	-1,3132	-,0020
	مصلحة رئيس	-,50353	,23771	,406	-1,2302	,2232
	مهني عامل	-,68269	,37672	,612	-1,8344	,4690
	أ محاضر أستاذ	العالى التعليم أستاذ	,43269	,23344	,584	-,2810

## الملاحق

	ب محاضر أستاذ	,15509	,17120	,985	-,3683	,6785
	أ مساعد أستاذ	-,34583	,17932	,533	-,8940	,2024
	ب مساعد أستاذ	-,38362	,18096	,405	-,9368	,1696
	إداري موظف	-,22489	,14712	,791	-,6746	,2249
	مصلحة رئيس	-,07083	,17932	1,000	-,6190	,4774
	مهني عامل	-,25000	,34289	,996	-1,2982	,7982
ب محاضر أستاذ	العالى التعليم أستاذ	,27760	,23164	,932	-,4306	,9858
	أ محاضر أستاذ	-,15509	,17120	,985	-,6785	,3683
	أ مساعد أستاذ	-,50093	,17697	,092	-1,0419	,0401
	ب مساعد أستاذ	-,53871	,17863	,056	-1,0848	,0074
	إداري موظف	-,37999	,14424	,149	-,8210	,0610
	مصلحة رئيس	-,22593	,17697	,907	-,7669	,3151
	مهني عامل	-,40509	,34166	,935	-1,4496	,6394
أ مساعد أستاذ	العالى التعليم أستاذ	,77853*	,23771	,026	,0518	1,5052
	أ محاضر أستاذ	,34583	,17932	,533	-,2024	,8940
	ب محاضر أستاذ	,50093	,17697	,092	-,0401	1,0419
	ب مساعد أستاذ	-,03779	,18643	1,000	-,6077	,5321
	إداري موظف	,12094	,15380	,994	-,3492	,5911
	مصلحة رئيس	,27500	,18484	,813	-,2901	,8401
	مهني عامل	,09583	,34580	1,000	-,9613	1,1530
ب مساعد أستاذ	العالى التعليم أستاذ	,81631*	,23894	,017	,0858	1,5468
	أ محاضر أستاذ	,38362	,18096	,405	-,1696	,9368
	ب محاضر أستاذ	,53871	,17863	,056	-,0074	1,0848
	أ مساعد أستاذ	,03779	,18643	1,000	-,5321	,6077
	إداري موظف	,15873	,15570	,971	-,3173	,6347
	مصلحة رئيس	,31279	,18643	,702	-,2571	,8827
	مهني عامل	,13362	,34665	1,000	-,9261	1,1934
إداري موظف	العالى التعليم أستاذ	,65759*	,21446	,049	,0020	1,3132
	أ محاضر أستاذ	,22489	,14712	,791	-,2249	,6746
	ب محاضر أستاذ	,37999	,14424	,149	-,0610	,8210
	أ مساعد أستاذ	-,12094	,15380	,994	-,5911	,3492
	ب مساعد أستاذ	-,15873	,15570	,971	-,6347	,3173
	مصلحة رئيس	,15406	,15380	,974	-,3161	,6242
	مهني عامل	-,02511	,33025	1,000	-1,0347	,9845
مصلحة رئيس	العالى التعليم أستاذ	,50353	,23771	,406	-,2232	1,2302
	أ محاضر أستاذ	,07083	,17932	1,000	-,4774	,6190
	ب محاضر أستاذ	,22593	,17697	,907	-,3151	,7669
	أ مساعد أستاذ	-,27500	,18484	,813	-,8401	,2901
	ب مساعد أستاذ	-,31279	,18643	,702	-,8827	,2571
	إداري موظف	-,15406	,15380	,974	-,6242	,3161
	مهني عامل	-,17917	,34580	1,000	-1,2363	,8780
مهني عامل	العالى التعليم أستاذ	,68269	,37672	,612	-,4690	1,8344

## الملاحق

أ محاضر أستاذ	,25000	,34289	,996	-,7982	1,2982
ب محاضر أستاذ	,40509	,34166	,935	-,6394	1,4496
أ مساعد أستاذ	-,09583	,34580	1,000	-1,1530	,9613
ب مساعد أستاذ	-,13362	,34665	1,000	-1,1934	,9261
إداري موظف	,02511	,33025	1,000	-,9845	1,0347
مصلحة رئيس	,17917	,34580	1,000	-,8780	1,2363

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

### 37 الفروق في مستوى الإحترق الوظيفي تعزى تعزى للأساتذة بمناصب علمية، بيداغوجية، إدارية:

مناصب علمية:

#### ANOVA

الوظيفي. الإحترق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	,292	2	,146	,254	,776
Intra-groupes	80,099	139	,576		
Total	80,391	141			

مناصب بيداغوجية:

#### ANOVA

الوظيفي. الإحترق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	2,441	2	1,221	2,176	,117
Intra-groupes	77,950	139	,561		
Total	80,391	141			

مناصب إدارية:

#### ANOVA

الوظيفي. الإحترق

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	4,103	2	2,052	3,738	,026
Intra-groupes	76,288	139	,549		
Total	80,391	141			

38 نتائج أثر البعد الذاتي على الإحترق الوظيفي

Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الذاتي <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : الإحترق

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard			
1	(Constante)	3,713	,282	13,159	<,001
	الذاتي	-,409	,070	-,345	<,001

a. Variable dépendante : الإحترق

39 نتائج أثر البعد المهني على الإحترق الوظيفي

Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	المهني <sup>b</sup>	.	Introduire

a. Variable dépendante : الإحترق

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard			
1	(Constante)	3,829	,203	18,836	<,001
	المعدل المهني	-,493	,056	-,483	<,001

a. Variable dépendante : الإحترق

40 نتائج أثر البعد الإجتماعي على الإحترق الوظيفي

Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الإجتماعي <sup>b</sup>	.	Introduire



- a. Variable dépendante : الإحتراق  
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,678	,286		12,844	<,001
	الاجتماعي	-,403	,071	-,334	-5,644	<,001

- a. Variable dépendante : الإحتراق

**41 نتائج أثر البعد الثقافي على الإحتراق الوظيفي**

**Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الثقافي <sup>b</sup>	.	Introduire

- a. Variable dépendante : الإحتراق  
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,792	,209		18,154	<,001
	الثقافي	-,464	,055	-,465	-8,356	<,001

- a. Variable dépendante : الإحتراق

**42 نتائج أثر البعد الإقتصادي على الإحتراق الوظيفي**

**Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الإقتصادي <sup>b</sup>	.	Introduire

- a. Variable dépendante : الإحتراق  
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,176	,212		14,965	<,001
	الإقتصادي	-,350	,066	-,315	-5,275	<,001

a. Variable dépendante : الإحتراق

**43 نتائج أثر التوافق المهني على الإحتراق الوظيفي**

**Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
	1	المعدل. التوافق <sup>b</sup>	

a. Variable dépendante : الإحتراق

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,563	,279		16,384	<,001
	المعدل. التوافق	-,678	,075	-,493	-9,008	<,001

a. Variable dépendante : الإحتراق

