



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري
التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية غرداية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي
تخصص علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذ
بن كريمة بوحفص

إعداد الطالبة
الشحمة هجيرة

لجنة المناقشة المكونة من السادة

اللقب والاسم	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
فنيط محمد	أستاذ مساعد "ب"	جامعة غرداية	مناقشا ورئيسا
بوحفص بن كريمة	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
خطارة رشيد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا في تـمـيـن هـذه الخـطـوة في مـسـيرتـنا الـدراسية بـمـذـكـرتنا هـذه،

وهي ثـمـرة الجـهد والنـجـاح بـفـضـل الله تـعـالـى

وأهـديها إـلى الـوالـدة الـكـريـمة حـفـظـها الله

وإلى زوجي وأولادي

إلى أخي وأخواتي

إلى الذين كانوا لي عوناً في إخراج هذا العمل

إلى رفيقات درب العلم

وكل القلوب التي ساندتني بالدعاء والكلمة الطيبة.

إليهم جميعاً أهدي عملي هذا.

كلمة شكر

بعد أن من الله علينا بلِفجاز هذا العمل، فإننا نتوجه إلى الله سبحانه وتعالى أولاً وآخرًا بجميع ألوان الحمد والشكر، على فضله وكرمه الذي غمرنا به، فوفقنا إلى ما نحن فيه. راجين منه دوام نعمه وكرمه.

وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ المشرف "بن كريمة بوحفص" على إشرافه على هذه المذكرة، وعلى الجهد الكبير الذي بذلهمعنا، وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه الدراسة، فله منا فائق التقدير والاحترام.

كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا بجامعة "غرداية" الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يخلوا في تقديم يد العون لنا.

والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة كل باسمه على قبولهم مناقشة العمل، والحرص على تجويده وإخراجه في أحسن حلة.

وندين بالشكر أيضاً إلى كل مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عبر ولاية "غرداية"، على تقديمهم يد المساعدة وجميع التسهيلات والتجاوب وحسن التعاون لإنجاز هذه الدراسة.

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى تقصي العلاقة بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ولاية "غرداية". ولتحقيق هذا الهدف تم اعتماد المنهج الوصفي وتبني أداتين هما: مقياس الاحتراق النفسي لكريستينا ماسلاش، (1996) المكون من 22 بنداً، ومقياس التوافق المهني لشموري كاميليا (2017) والمكون من 24 بنداً، تم تطبيقهما بعد التحقق من خصائصهما السيكومترية على مجتمع الدراسة البالغ عدده 83 مستشاراً للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. وبعد تحليل البيانات بـ استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بينت الدراسة أن:

- مستوى الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
 - مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
 - وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
 - عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).
 - عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).
- كما نوقشت النتائج في علاقتها بإطارها النظري وفي ضوء الدراسات السابقة.
- الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، التوافق المهني، مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

Abstract:

The current study aimed to investigate the relationship between psychological burnout and professional adjustment among school and vocational guidance and counseling counselors in the state of Ghardaia. To achieve this goal, the descriptive approach was adopted and two tools were adopted: the Burnout Scale by **Christina Maslach (1996)**, which consists of 22 items, and the Professional Adjustment Scale according to **Shamouri Camellia (2017)**, which consists of 24 items, they were applied after verifying their psychometric properties on the study population of 83 school and vocational guidance and counseling counselors. After analyzing the data using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), the study showed that:

- The level of psychological burnout among school and vocational guidance and counseling counselors is high.
- The level of professional compatibility among school and vocational guidance and counseling counselors is high.
- There is a correlation between psychological burnout and professional compatibility among school and vocational guidance and counseling counselors.
- There are no statistically significant differences in the level of psychological burnout due to the stage variable (secondary/intermediate).
- There are no statistically significant differences in the level of professional compatibility due to the stage variable (secondary/intermediate).
- The results were also discussed in relation to its theoretical framework and in light of previous studies.

Keywords: psychological burnout, professional compatibility, school and vocational guidance and counseling counselor.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوعات
أ	• الإهداء
ب	• كلمة شكر
ج	• ملخص الدراسة
د	• فهرس المحتويات
هـ	• قائمة الجداول
و	• قائمة الأشكال
ز	• قائمة الملاحق
1	• مقدمة

الفصل الأول: مدخل الدراسة

06	1- إشكالية الدراسة
08	2- تساؤلات الدراسة
09	3- فرضيات الدراسة
09	4- أهمية الدراسة
10	5- أهداف الدراسة
10	6- حدود الدراسة
11	7- التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة
12	8- الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

21	تمهيد
21	1- مفهوم الاحتراق النفسي
23	2- أبعاد الاحتراق النفسي
24	3- مظاهر وأعراض الاحتراق النفسي
26	4- مراحل الاحتراق النفسي
27	5- مستويات الاحتراق النفسي
28	6- الوقاية من الاحتراق النفسي

28 النظريات المفسرة للاحتراق النفسي
31 خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التوافق المهني

33 تمهيد
33 1 -تعريف التوافق
34 2 -تعريف التوافق المهني ..
35 3 -مظاهر التوافق المهني
36 4 -شروط التوافق المهني
41 5 -مقومات التوافق المهني
41 6 -النظريات المفسرة للتوافق المهني
50 خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

52 تمهيد
52 1- منهج الدراسة
53 2- مجتمع الدراسة
53 3- الدراسة الاستطلاعية
55 4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية
62 5 - خطوات إجراء الدراسة.
63 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
64 خلاصة الفصل

الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

66 تمهيد
67 1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
68 2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
70 3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
72 4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
73 5- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

74	* الاستنتاج العام
76	* التوصيات والمقترحات
86	* قائمة المصادر والمراجع
95	* الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع مجتمع الدراسة حسب الطور التعليمي والجنس	53
02	توزيع أبعاد وفقرات مقياس الاحتراق النفسي	56
03	إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس الاحتراق النفسي	56
04	تصنيف مستويات أبعاد الاحتراق النفسي	57
05	نتائج صدق المقارنة الطرفية للمقياس الاحتراق النفسي	57
06	معاملات ارتباط الاتساق الداخلي للمقياس الاحتراق النفسي	58
07	نتيجة ثبات مقياس الاحتراق النفسي بطريقة التجزئة النصفية	59
08	ثبات المقياس وفق معامل ألفا كرونباخ	59
09	إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس التوافق المهني	60
10	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني	60
11	معاملات ارتباط الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني	61
12	ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية	62
13	ثبات المقياس وفق معامل ألفا كرونباخ	62
14	التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات الدراسة	66
15	نتائج استجابات المفحوصين على استبانة الاحتراق النفسي	67
16	نتائج استجابات عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني.	69
17	نتائج العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة.	70
18	نتائج اختبار "مان ويتي" لدلالة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الطور التعليمي.	72
19	نتائج اختبار "مان ويتي" لدلالة الفروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير الطور التعليمي	73

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	أبعاد الاحتراق النفسي	24
02	الحاجات المختلفة حسب هرم ابراهام ماسلو	45
03	العلاقة بين الرضا المهني والأداء المهني	48

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	البيانات الأولية لمقياس الإحتراق النفسي والتوافق المهني	95
02	نسخة من مقياس الاحتراق النفسي	96
03	نسخة من مقياس التوافق المهني	97
04	من مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS	98

مقدمة

لقد عرفت المؤسسات الكثير من التغيرات التي زادت من متطلبات العمل ، بحيث أصبح العامل عرضة لضغوطات دائمة، ناهيك على أن طبيعة العمل ومسؤولياته أساس خلق ظاهرة الاحتراق النفسي في الوسط المهني ، إضافة إلى الظروف التي يعيشها في بيئة العمل.

ويرتبط مجال علم النفس بطبيعة الحياة التي يعيشها الإنسان في وقتنا الحاضر ، وما يعانيه من مشكلات واضطرابات نفسية تتمثل في ؛ القلق والتوتر وغيرها . والتي أصبحت تشكل ظواهر نفسية واجتماعية كونها ترتبط بفئة معتبرة من الأفراد الذين هم في تواصل مباشر مع مؤثرات العمل ، والتي قد تكون مؤثرات تنظيمية أو بيئية أو اجتماعية، وما ينجر عنها من مواقف ضاغطة تعترضه، فيصبح الفرد عرضة للتأثيرات السلبية تتعدى إلى التأثير على طاقته الكامنة حيث يعرضه ذلك إلى الاستنزاف الداخلي.

وبالرغم من أن العمل يعتبر ضرورة اجتماعية واقتصادية في حياة الفرد، إلا أنه يكون في الكثير من الأحيان مصدرا للضغط النفسي ، خاصة لما تفرض فيه مهام متعددة. حيث يرى الكثير من الباحثين في علم النفس الاجتماعي وعلم نفس العمل والتنظيم بأن عصر التكنولوجيا شاهد الكثير من المشكلات المرتبطة بالتغيرات التي عرفتها المهن.

لذلك أصبح الفرد بحاجة إلى بذل جهد أكبر للتعلم والتدريب، إضافة إلى الحاجة إلى القدرات العقلية والنفسية، التي من شأنها أن تساهم في تسهيل صيرورة المهام على الفرد العامل، إضافة إلى مشكل الاختلاف والتباين في الأفكار والاتجاهات والقيم والسمات الشخصية والتي تؤثر على العلاقات بين الأفراد خاصة في ظل العولمة، حيث أصبحت المؤسسات تشهد تنوعا في الثقافات ، والذي يخلق الحاجة إلى بناء أفكار وقيم مشتركة من أجل تحقيق أهدافها.

وبسبب ذلك نجد الفرد يعاني من ضغوط داخلية وخارجية يتعرض لها بسبب تلك الاختلافات، بحيث يؤدي به إلى استنزاف جسمي وانفعالي وأهم مظاهره: فقدان الاهتمام بنفسه وبالوظيفة وعلاقته مع زملائه، بالإضافة إلى تبلد المشاعر، ونقص الدافعية وفقدان القدرة على الإبداع ونقص الشعور بالإنجاز، حيث يصبح فريسة سهلة لما يسمى بالاحتراق النفسي.

والأداء العالي للعامل هو نتاج الجهد الذي يكلف به لإنجاز مهمة معينة، والتي يجب أن تتطابق مع ما هو مطلوب منه. حيث لا بد أن يتم توفير الكفاءة، والتي ترتبط بالجانب النظري، الأدائي والذاتي، ويعتبر هذا الأخير أكثر أهمية باعتباره يرتبط بالتفاعلات التي تتم بين الأفراد ومستوى تقدير الآخرين له، وأيضاً لهدى تحقيق الفرد لذاته من العمل.

على أن كل الشروط السابقة تحتاج إلى طاقة، كما تحتاج إلى توفير المقابل من طرف المؤسسة من خلال الاعتراف بمجهوداته، وتوفير مكافآت مادية، إضافة إلى تحقيق العدالة، ففي حالة إهمال المؤسسة لهذه الجوانب فإن الفرد قد يصاب بالإحباط والذي يعتبر بوابة الاحتراق النفسي.

ومن زاوية أخرى يعتبر الفرد العامل العنصر الأساسي المؤهل لاستقبال مختلف التعليمات المرتبطة بالمهام الموكلة، وذلك من خلال ما اكتسبه من خبرة وما يمتلكه من قدرات ومهارات إضافة إلى تأثير البيئة الخارجية بمختلف عواملها الاجتماعية والاقتصادية وغيرها، حيث يسعى الفرد العامل إلى إحداث التوازن بين حياته الشخصية والمهنية والتي تحتاج منه جهداً خاصة في ظل التغيرات الحادثة في البيئة التربوية، حيث أصبح العامل يتحمل الكثير من المسؤوليات تجعله يهمل الجانب المرتبط بحياته الشخصية، مما يؤثر ذلك على استقراره النفسي وعلى توافقه. حيث يعتبر هذا الأخير من بين المفاهيم التي عرفت

توسعا من حيث المعاني كونه مصطلح شامل لعدة جوانب من حياة الفرد. كما أن التوافق هو إحداه التوازن في حياة الفرد والموائمة بينه وبين بيئته والعالم الذي يعيش فيه.

واستنادا إلى ما سبق يمكن القول أن التوافق المهني هو عبارة عن تلك العمليات الديناميكية المستمرة، التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والاجتماعية. وذلك من خلال العمل على إحداه توافق بين قدراته ومهاراته مع متطلبات العمل، من حيث المهام والمسؤوليات، وكذا في تفاعله مع مختلف المتغيرات التي تطرأ في مساره المهني من حيث الترقيات والعلاقات مع المسؤولين المباشرين ورؤساء العمل، إضافة للأخذ بعين الاعتبار مخرجات التوافق المهني من حيث الشعور بالرضا والرفاهية والجودة في الوسط المهني.

ويعتبر هذا الأخير عامل وقائي يحمي الفرد من مختلف المخاطر التي قد تعترض حياته المهنية، على رأسها ظاهرة الاحتراق النفسي، التي أصبحت آفة تنظيمية، تنتقل بين العمال، والتي تعتبر نتاجا لما يعيشه الفرد في بيئة العمل.

وفي هذا الصدد جاءت دراستنا الحالية لتبيان علاقة الاحتراق النفسي بالتوافق المهني، حيث شملت الدراسة خمسة فصول اشتملت على ما يلي:

تناول الفصل الأول مدخل للدراسة، ومن خلاله وضع الإطار الهيكلي للموضوع، من خلال تحديد الإشكالية التي تفرعت عنها جملة من التساؤلات ثم صياغة الفرضيات التي حاولت الدراسة الإجابة عنها، بالإضافة إلى أهمية الدراسة ثم أهدافها وحدودها، وتحديد مفاهيمها إجرائيا، واختتم الفصل بالدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد تناول المتغير الأول للدراسة وهو الاحتراق النفسي، حيث تطرقنا إلى المفهوم، المظاهر، الأعراض والأسباب والمراحل ومستويات الاحتراق النفسي والنظريات المفسرة له، واختتم بملخص.

في حين خصص الفصل الثالث لمتغير الدراسة الثاني، وهو التوافق المهني، حيث تناولنا مفهومه، مظهره، ثم عوامله وتقسيمات ومقومات التوافق المهني، والنظريات المفسرة له، واختتمم بخلاصة.

أما الفصل الرابع فخصص لعرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وذلك من حيث التعرف على المنهج المعتمد في الدراسة ومبررات استخدامها، ثم وصف المجتمع الأصلي للدراسة وتحديد حجم العينة وكيفية اختيارها، ثم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية ليتم التعرض بعد ذلك إلى الأدوات المستعملة في الدراسة، بالإضافة إلى خطوات تطبيق الدراسة، وأخيرا إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة للتأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة وتحليل بياناتها.

في حين جاء الفصل الخامس ليقدم عرضا للنتائج المتوصل إليها محاولا من خلالها التحقق من صحة كل فرض من الفروض على حدة بحسب الترتيب، انطلاقا من التذكير بالفرضية ثم عرض الجداول الإحصائية المتضمنة للنتائج فقراءة لها، ثم تفسيرها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري وفي ضوء ما توافر من بحوث ودراسات سابقة. ليختتم الفصل باستنتاج عام بعد عرض جملة من التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج المحصل عليها، لتذيل الدراسة بقائمة للمراجع والملاحق المعتمدة.

الفصل الأول

الفصل الأول

مدخل الدراسة

1 - مشكلة الدراسة

2 - تساؤلات الدراسة

3 - فرضيات الدراسة

4 - أهمية الدراسة

5 - أهداف الدراسة

6 - حدود الدراسة

7 - التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة

8 - الدراسات السابقة

1- مشكلة الدراسة:

يعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام، وهو قدرة الفرد على أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية والمهنية. فإذا كان العامل متوافقاً مهنياً مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل والدافع نحو الأداء المميز الذي يحقق له الرضا الوظيفي، ورضا المسؤولين عنه. وبعد التوافق المهني هاما لأي منظمة، فهو إلى جانب الدور الذي يلعبه في ربط توقعات الفرد بمهام المنظمة التي يعمل بها يؤدي إلى أن يعزز فيه اهتمامه بتقديم المنظمة ونجاحها، حيث أن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العاملين يعتبر مؤشراً قوياً على النجاح وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة (أبو النيل، 1985، ص 267).

وقد أشارت شيخ رقية (2018) في دراستها عن الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني على أن توافق الفرد مع بيئة عمله يشمل مختلف العوامل البيئية التي تلازمه في مجال عمله، وتوافقه مع التغيرات التي تظهر على هذه العوامل مع مرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية (عثمان، 2002، ص 26).

ويساهم التوافق في مكان العمل بشكل كبير في حماية العامل من مختلف المخاطر النفسية والاجتماعية، التي يمكن أن يتعرض لها بسبب أعباء العمل والمسؤوليات المحملة على عاتقه بشكل يومي.

ويفهم المخالفة فإن عدم التوافق المهني ينتج عنه آثار عكسية. وفي هذا المنحى تشير الإحصائيات الحديثة إلى أن 80 % من أمراض العصر مثل التّوبات القلبية والقرح وضغط الدّم وغيرها من الأمراض تعود إلى الأسباب النفسية وعدم التّوافق (محمود، 1987، ص 26).

ويرى حدي خلو (2019، ص 10) أن الأفراد في جميع مراحل حياتهم قد يتعرضون إلى مواقف ومؤثرات شديدة من مصادر عديدة كالبيت والعمل والمجتمع خاصة مهنة التعليم وقد

يعود ذلك إلى تعقيد أساليب الحياة؛ إلا أنه يجب على هؤلاء أن لا يخضعوا لهاته الضغوطات والعمل على إيجاد حلول لها مع الإستراتيجيات والمقترحات للتأقلم مع متطلبات الحياة المدرسية داخلها وخارجها، حيث نجد أن بعض الأساتذة مثلا يقومون بهذه المهنة على أكمل وجه بالرغم من كل المشكلات التي يجيدونها داخل الوسط المدرسي وخارجه حتى يحقق النجاح والتوافق في المجال مهني.

فإذا كان التوافق المهني يمثل نمط الحياة وصورته الذاتية، والعملية الديناميكية المستمرة يقوم بها العامل لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها؛ فإن الاحتراق النفسي باعتباره مرض العصر ومظهر من المظاهر السلبية والظاهرة الأكثر شيوعا وانتشارا تؤرق جميع العاملين وبخاصة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وقد أقرت "فالنتينا فورستيري" أخصائية الصحة المهنية في منظمة العمل الدولية بأن الإجهاد الناجم عن العمل، يعد اليوم مشكلة جماعية وليست فردية، وهو يؤثر على كل البلدان المتقدمة والنامية وجميع فئات العمال في جميع المهن.

ويعرف الاحتراق النفسي بأنه حالة من الإنهاك الجسدي والانفعالي والعقلي، تحدث بسبب التورط الطويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا، والضاغطة بشدة والتي تتوافق مع التوقعات الشخصية المرتفعة من الأداء والإنجاز (سيد يوسف، 2004، ص 46).

وفي الوقت ذاته توصف مهنة الإرشاد والتوجيه بأنها من أكثر المهن الإنسانية والاجتماعية التي يتوجب على العاملين في هذا المجال أن يتمتعوا بالصحة النفسية الجيدة لما لهم من تأثير مباشر على الأفراد، حيث أصبحت وظيفة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي من الوظائف الأساسية في المدرسة الحديثة، التي تهدف الى مساعدة التلاميذ على تنمية أنفسهم ووقايتهم من الانحراف وعلاج مشاكلهم من خلال العملية التربوية، ومساعدة

الإدارة المدرسية والمعلمين وأولياء الأمور، مما جعل مهمة المستشارين لا تقل أهمية عن مهمة المعلم في المدرسة الحديثة (زهان، 2001، ص 6).

وتأسيساً على المنطلقات السابقة، برزت الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وذلك للكشف عن مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته بمستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باعتبار هذا الأخير عنصراً أساسياً من أعضاء الفريق التربوي، وهذا بعد استكشاف الظاهرتين ميدانياً، والإجابة عما يستدرج تحت هذه الإشكالية من تساؤلات.

2- تساؤلات الدراسة:

انطلاقاً من الإشكالية السابقة تمت صياغة التساؤلات التالية:

2-1- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية غرداية؟

2-2- ما مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية غرداية؟

2-3- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الإحتراق النفسي والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية غرداية؟

2-4- هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الإحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى الطور التعليمي (متوسط، ثانوي)؟

2-5- هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى الطور التعليمي (متوسط، ثانوي)؟

3- فرضيات الدراسة:

كإجابة مؤقتة عن التساؤلات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

3-1- يوجد مستوى مرتفع للاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية غرداية.

3-2- يوجد مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية غرداية.

3-3- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

3-4- توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).

3-5- توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).

4- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات المتناولة. ذلك أن متغير الاحتراق النفسي صار الشغل الشاغل لدى العام والخاص لما له من علاقة بالصحة النفسية للأفراد، خاصة العاملين بالمؤسسات بجميع أنواعها، ولما له من انعكاسات سلبية على أفراد المجتمع المدرسي.

كما تتجلى أيضاً في التطرق لمتغير التوافق المهني الذي يعد أحد مستلزمات نجاح مؤسسات العمل، وهي متطلب قد لا يتحقق بسهولة، خصوصاً إذا جمعت الدراسة بينه وبين متغير الاحتراق النفسي.

وتزداد هذه الأهمية أيضاً بالنظر إلى عينة الدراسة المتمثلة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، نظراً لهورهم الفعال في المجال التربوي، ولطبيعة العمل في هذه المهنة وللمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم ومساعدتهم في تحقيق توجيه سليم للتلاميذ، وتحسين المردود التربوي داخل المؤسسة التعليمية.

5- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستويات كل من الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية غرداية.
- معرفة طبيعة علاقة الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية غرداية بالتوافق المهني.
- الكشف عن الفروق في مستوى كل من الاحتراق النفسي والتوافق المهني تبعا لمتغير الطور التعليمي لمستشاري التوجيه (متوسط، ثانوي).

6- حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الحالية في:

6-1- الحدود البشرية:

تم تطبيق الدراسة على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية غرداية، والذي بلغ عددهم 83 مستشارا للإرشاد المدرسي والمهني من مجموعهم الكلي البالغ 96.

6-2- الحدود المكانية:

تحددت الدراسة مكانيا في المؤسسات التربوية العمومية بمرحلتي التعليم المتوسط والثانوي بولاية غرداية.

6-3- الحدود الزمانية:

تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية وكذلك التطبيق الميداني خلال السداسي الأخير من السنة الجامعية 2023-2024 ابتداء من 2024/03/10 إلى 2024/04/28.

7- التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

7-1- الاحتراق النفسي:

هو حالة من الاستنزاف الانفعالي ، والاستنفاد البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط، إضافة إلى عدم قدرة الفرد على الوفاء بمتطلبات المهنة (غباري وأبو الشعيرة، 2010، ص185).

ويتحدد إجرائياً في هذه الدراسة بأنه ظاهرة نفسية داخلية يشعر بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ويمر بها ويشعر فيها بالضغط النفسي الناجم عن العمل والإرهاك والتعب، تنعكس سلباً عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بها، ويعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها المستشار على مقياس الاحتراق النفسي الخاص بهذه الدراسة.

7-2- التوافق المهني:

هو الحالة التي يصل إليها الفرد بعد التحرر من توتر الحاجة، والشعور بالارتياح بعد تحقيق الأهداف ، فالشخص عندما يشعر بالجوع يتناول الطعام فيخف دافعه ويشعر بالارتياح، وهكذا تمضي حياة الفرد في سلسلة من التوافقات بعضها بسيطة تتحقق أهدافه فيها بسهولة، وبعضها الآخر توافقات صعبة يواجه فيها العوائق ، ويتعرض للإحباط والصراع والقلق ويلجأ إلى الحيل النفسية الدفاعية ، الطبيعي منها والمنحرف كإحدى وسائل التكيف، ليخفف حالة التوتر التي تسبب عدم الاتزان (عطا الله، وآخرون، 2009، ص 15).

ويتحدد إجرائياً في هذه الدراسة بقدرة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على التكيف والتلاؤم مع المؤسسة لتحقيق الرضا في مهنته، وهو ما يعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة في المقياس المتبنى في هذه الدراسة.

7-3- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

يعرف المستشار بأنه أحد موظفي قطاع التربية ، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف وزارة التربية الوطنية وقد عين مستشار التوجيه بصفته عضواً في الفريق التربوي للمؤسسة أي بالثانوية (المنشور الوزاري، 1991).

ويعرف أيضا على أنه عضو من أعضاء الفريق التربوي وأحد موظفي قطاع التربية والتعليم، كما أنه يعمل في مؤسسات (متوسطة، ثانوية)، توكل إليه مجموعة من الأعمال أهمها توجيه وإعلام التلاميذ وإرشادهم ومرافقتهم في اختيار مشروعهم المستقبلي.

8- الدراسات السابقة:

حظي مفهوم الاحتراق النفسي والتوافق المهني باهتمام العديد من الباحثين والمختصين والدارسين لبيئة العمل والتنظيم، نتيجة لما يخلفانه من تأثير على الأفراد. وفي الدراسة الحالية سنحاول إبراز جملة من هذه الدراسات التي تطرقت إلى متغيري الدراسة، بدءا بالدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي ثم الدراسات التي تناولت التوافق المهني.

أولا: الدراسات التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي.

1. دراسة الحرتاوي (1991):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في الأردن، وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل والخبرة وعدد الطلبة الذين تقدم لهم الخدمات الإرشادية في درجة الاحتراق النفسي. طبقت الدراسة على (84) مرشدا ومرشدة باستخدام مقياس "ماسلاش" للاحتراق النفسي، وأشارت نتائج الدراسة إلى:

- إن المرشدين التربويين يعانون بدرجة متوسطة من الاحتراق النفسي.
- وجود فروق في مستوى الاحتراق النفسي على تكرر وشدة الأبعاد الثلاثة للمقياس تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.
- هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بشكل عام تعزى لمتغير عدد الطلبة الذين تقدم لهم الخدمات الإرشادية، وكان ذلك لصالح المرشدين الذين يتعاملون مع عدد قليل من الطلبة.

- وجود فروق في درجة الاحتراق النفسي وتعزى إلى متغير الخبرة والمؤهل العلمي.

2. دراسة عبد الله الحاج (2002):

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط المهني لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحافظة الخرطوم. أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (530) معلمًا من معلمي مرحلة الأساس (حكومي، غير حكومي)، باستخدام مقياس "ماسلاش" للاحتراق النفسي، ومقياس "بيك" للضغط المهني، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- توجد علاقة دالة بين أبعاد الاحتراق المهني والضغط المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم.
- توجد علاقة عكسية بين أبعاد الاحتراق النفسي ومتغير الخبرة، بمعنى أنه كلما زادت الخبرة قل الاحتراق النفسي.
- لا توجد فروق دالة في أبعاد الاحتراق النفسي لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم.

3. دراسة (Goddar 2006):

هدفت هذه الدراسة إلى علاقة الاحتراق النفسي بالرغبة في ترك مهنة التدريس، التي أجريت على عينة 112 مدرسا أستراليا مبتدئا وخلصت النتائج إلى ما يلي:

- إن الاحتراق النفسي في بعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي عال، وإن ثمة علاقة بين الرغبة في ترك مهنة التدريس وارتفاع مستوى الاحتراق النفسي.

4. دراسة نجاري (2015):

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في موضوع الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وفيما إذا كان الاحتراق النفسي يختلف باختلاف بعض المتغيرات، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واختيرت العينة بطريقة عشوائية مكونة من 33 مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني بولايته ورقلة والوادي، وباعتماد الاستبانة في جمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة. وأهم ما توصلت إليه النتائج:

- يعاني مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة.
- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين المستشارين تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق دالة إحصائية لدى المستشارين في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الأقدمية في المهنة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية لدى المستشارين في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

5. دراسة خلاصي (2014):

- هدفت هذه الدراسة إلى البحث في الاحتراق النفسي وعلاقته بالمجهودات المهنية لدى الإطارات، وإلى التعرف على مدى شيوع هذه الظاهرة بين الإطارات الجزائرية ومستويات احتراقهم النفسي على الأبعاد الثلاث لمقياس الاحتراق النفسي لـ"كريستينا ماسلاش"، وباستخدام مقياس المجهودات المهنية لمحتوى العمل لـ"كرازاك"، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي وعينة قوامها 341 فردا من كل إطارات المؤسسات بولاية قسنطينة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:
- يعاني الإطارات بفئاتهم الثلاث (الإطارات السامية، الإطارات المتوسطة، الإطارات دون المتوسط) من مستوى احتراق نفسي يتراوح بين المتوسط والمرتفع على مقياس ماسلاش بأبعاده الثلاث (الاستنزاف الانفعالي، تبدل المشاعر، الشعور بالنقص في الإنجاز الشخصي).
 - يعاني الإطارات بفئاتهم الثلاث من المجهودات المهنية حسب أبعاد مقياس كرازاك.
 - يعاني الإطارات بفئاتهم الثلاث من العمل المجهد.
 - يعاني الإطارات بفئاتهم الثلاث من العمل المجهد الانعزالي.
 - توجد علاقة دالة موجبة بين الاحتراق النفسي لدى الإطارات بفئاتهم الثلاث والعمل المجهد.

- توجد علاقة دالة موجبة بين مستوى الاحتراق النفسي لدى الإطارات بفئاتهم الثلاثة والعمل المجهد الانعزالي . وعليه فقد توصلت الدراسة إلى أن للاحتراق النفسي علاقة دالة بالمجهدات المهنية لدى الإطارات.

* التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض كل هذه الدراسات السابقة التي تناولت الاحتراق النفسي تبين ما يلي:

- من حيث موضوع الدراسة وأهدافها: توحد الهدف الأساسي لأغلبية الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي من حيث الكشف عن مستواه أو تحديد مصادره، وكذا دراسة أثر بعض المتغيرات الديموغرافية من جنس، خبرة، مؤهل علمي والحالة الاجتماعية على درجة الاحتراق النفسي، كما اشتركت الدراسات في البحث عن مصادر الاحتراق النفسي، والفرق في تأثير هذه المصادر على مستوى الاحتراق.

- من حيث منهج الدراسة: استخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي الذي يناسب هذا النوع من الدراسة، كما هو الحال في الدراسة الحالية، بهدف وصف الظاهرة كما هي في الواقع.

- من حيث عينة البحث: شملت الدراسات المعروضة الأجنبية منها والعربية عينة المهنيين العاملين في مجال الخدمات الإنسانية والاجتماعية، وبأحجام متباينة أغلبها مختلطة بين الذكور والإناث، وكانت العينة الأقل حجماً تلك التي تناولها نجاري (2015) حيث بلغ حجمها 33 فرداً من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، بينما كانت العينة الأكبر حجماً تلك التي استخدمتها عبد الله الحاج (2002) البالغة 530 فرداً من معلمي مرحلة الأساس بالخرطوم.

- من حيث أداة الدراسة: اشتركت أغلبية الدراسات السابقة الأجنبية منها والعربية في استخدامها للمقياس الشهير للاحتراق النفسي وهو مقياس "ماسلاش" "Maslach" لتقدير درجة

ومستوى الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة وهي: الاستنزاف الانفعالي (الإجهاد الانفعالي)، تبدد المشاعر، الشعور بنقص الإنجاز الشخصي.

- من حيث نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسات دلالات علمية قيمة، حيث أظهرت نتائج دراسة الرحتاوي (1991) إلى وجود فروق في شدة الأبعاد الثلاثة لمقياس الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وورد في دراسة كل من عبد الله الحاج (2002) عدم وجود فروق في أبعاد الاحتراق النفسي مردها للجنس، أما الدراسة الحالية فسوف تناقش نتائجها في الفصل الأخير.

ثانيا: الدراسات التي تناولت التوافق المهني.

1. دراسة بوعطيط (2012):

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في علاقة القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي بأقسام مختلفة ومن جامعات مختلفة في الجزائر، كما هدفت إلى معرفة طبيعة القيم الشخصية لدى هيئة التدريس، وكانت العينة هي هيئة التدريس الجامعي قوامها 80 فردا، ولقد استخدم المنهج الوصفي موظفا استبانة معدة من طرف الباحث، وأظهرت نتائج هذه الدراسة بأن ترتيب القيم الشخصية هي كما يلي: تصدرت القيم الدينية السلم القيمي لدى أفراد العينة، تلتها القيم النظرية، ثم القيم الاجتماعية ثالثة، ثم القيم الاقتصادية في المرتبة الرابعة، والقيم الاقتصادية في المرتبة الخامسة، ثم القيم الجمالية في آخر السلم، كما توصلت إلى أنه توجد علاقة بين القيم الشخصية والتوافق المهني.

2. دراسة (KARTHIKEYAN 2012):

حاولت هذه الدراسة معرفة التوافق المهني والصحة العقلية لدى معلمي المدارس الخاصة والعلاقة بينهما، وهدفت إلى إيجاد العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والصحة العقلية لدى معلمي المدارس الخاصة، وإيجاد أهم الفروق بين درجات التوافق المهني والصحة العقلية وفق متغير الجنس والمؤهل العلمي. وقد تم استخدام أسلوب المسح في

اختيار المدارس الابتدائية والثانوية، وتكونت عينة الدراسة من 200 معلم ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس الخاصة بمنطقة شيناي بالهند. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين التوافق المهني والصحة العقلية، كما أظهرت الدراسة أن درجات التوافق والصحة العقلية عالية لدى الإناث من الذكور.

3. دراسة جوان وحسن (2016):

أجريت هذه الدراسة لقياس كل من المكانة الاجتماعية والتوافق المهني والعلاقة بينهما لدى معلمات رياض الأطفال في مركز مدينة السليمانية. ولتحقيق هذه الأهداف اعتمد الباحثان على بناء مقياس المكانة الاجتماعية وتبني مقياس التوافق المهني الذي أعده فحجان (2010)، وبلغت عينة الدراسة (235) معلمة، تم اختيارهم بلأسلوب الطبقي العشوائي، وبعد تحلّي البيانات كانت النتائج كما يلي:

- تتمتع معلمات رياض الأطفال بمكانة اجتماعية عالية.
- مستوى التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال عالي.
- وجود علاقة ارتباطية عالية (طردية) بين المكانة الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة السليمانية.

4. دراسة خلو (2019):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وقد أجريت على عينة متكونة من (120) أستاذ، وتم استخدام أداة الاستبيان، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي، ومن أهم النتائج المتوصل إليها وجود علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، لا توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.

5. دراسة خلفه (2020):

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في علاقة التوافق المهني بالذات المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم باستخدام المنهج الوصفي، وحدد عدد العينة بـ 55 مستشارا للتوجيه. وكانت النتائج على النحو التالي:

- توجد علاقة ارتباطية متوسطة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه بولاية مستغانم.
- يتمتع مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمستوى عالي من التوافق المهني.
- يتمتع مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمستوى عالي من الكفاءة الذاتية المدركة.
- إمكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه المدرسي.

* التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة توصلنا إلى:

من حيث موضوع الدراسة وأهدافها: ما يلاحظ هو تنوع الدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني من عدة زوايا ، حيث هدفت بعض الدراسات بشكل مجمل إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني ومتغيرات أخرى، فمنها من حاولت التعرف على العلاقة بين المكانة الاجتماعية والتوافق المهني مثل دراسة جوان إحسان فوزي (2016)، بينما دراسة سفيان بوعطيط (2012) فكان هدفها معرفة علاقة القيم الشخصية بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي بأقسام مختلفة ومن جامعات مختلفة في الجزائر.

من حيث منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسات على المنهج الوصفي كما هو الحال في الدراسة الحالية.

من حيث عينة البحث: اختلفت عينة الدراسات السابقة وتتنوع بين معلمات رياض الأطفال، معلمي التربية البدنية، مرشدين ومستشاري التوجيه، وهي نفس عينة الدراسة الحالية. كما وجد تباين في أحجام العينات حيث بلغ حجم أصغر عينة (55) في دراسة خلفه نوال (2020)، وبلغ حجم أكبر عينة (235) في دراسة جوان إحسان (2016).

من حيث أداة الدراسة: تم اعتماد في الدراسات السابقة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات على غرار هاته الدراسة.

من حيث نتائج الدراسة: تباينت نتائج الدراسات السابقة حسب الأهداف التي وضعت لها حيث أكدت معظمها على وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني و المتغيرات الواردة في كل دراسة. أما الدراسة الحالية فسوف توضع نتائجها وتناقش في الفصل الأخير في ضوء هذه الدراسات والإطار النظري للدراسة.

* أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة تمت الاستفادة منها في عديد الجوانب نذكر منها:

- في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الحالية، وفي تحديد المشكلة ومتغيراتها، وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية، ومن توصياتها على أهمية إجراء المنهجية المناسبة للدراسة الميدانية وتطبيقها.
- في اختيار منهج الدراسة المستخدم وهو المنهج الوصفي.
- في تبني أدوات الدراسة وهما: مقياس الاحتراق النفسي ومقياس التوافق المهني.
- أتاحت الاطلاع على حجم العينات المستخدمة وعلى كيفية اختيارها.
- الإفادة في صياغة الفروض، وتحديد الإجراءات والأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة الحالية.

- كما شكلت أساسا في تحليل ومناقشة النتائج التي أسفرت عنها الدراسة وتفسيرها.

*** أوجه الاختلاف عن الدراسات السابقة:**

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في طبيعة وحجم العينة المستخدمة. كما تتميز بجداثة موضوعها، إذ بحثت في عينة المستشارين، وهو حسب علم ال طالبة لم يتم الربط بين المتغيرين (الاحتراق النفسي، التوافق المهني) في دراسة على هذه العينة. ز زيادة على أنها اتسعت لتشمل مجتمع الدراسة (مسح شامل للعينة).

الفصل الثاني

الفصل الثاني

الاحتراق النفسي

تمهيد

- 1 - مفهوم الاحتراق النفسي
- 2 - أبعاد الاحتراق النفسي
- 3 - مظاهر وأعراض الاحتراق النفسي
- 4 - مراحل الاحتراق النفسي
- 5 - مستويات الاحتراق النفسي
- 6 - الوقاية من الاحتراق النفسي
- 7 - النظريات المفسرة للاحتراق النفسي

خلاصة الفصل

تمهيد

حظيت ظاهرة الاحترق النفسي باهتمام الباحثين خلال السنوات الأخيرة، وتناولها الكثير منهم بالبحث والدراسة ، وذلك لأثارها السلبية على العنصر البشري في مجال العمل ، فأصبحت تشكل أهم مشاكل الصحة النفسية بالعمل ، والتي تفرض نفسها داخل الوسط المهني، لذلك عدت من الظواهر التي تتطلب على الإنسان التعايش معها.

وتعد مهنة التوجيه والإرشاد من أكثر المهن التي تكثر فيها الضغوط ، لما تتطوي عليه من أعباء ومسؤوليات ومطالب بشكل مستمر، وتعد كذلك مهنة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من أكثر المهن إثقالا بضغط العمل، حيث أن طبيعة مهنته ترتبط بالعديد من المشكلات الأسرية والمهنية والاجتماعية والنفسية والجسدية. وأمام هذه المشكلات الحياتية المستمرة تزداد معاناته وتتضخم مسببة له حالة من التوتر ، وهي في مجموعها تكون ضغوطا نفسية من شأنها أن تؤدي إلى الاحترق النفسي، والذي هو موضوع دراستنا.

1. مفهوم الاحترق النفسي:

يعتبر الاحترق النفسي من المفاهيم الحديثة نسبيا ويعتبر "فرويد نيرجر" أول من استخدم هذا المصطلح في أوائل السبعينات للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية ، الذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة، وقد أصبح مفهوم الاحترق النفسي مصطلح واسع الانتشار وسمة من سمات المجتمع المعاصر، فقد بينت "ماسلاش" أن هذه الظاهرة الخطيرة تصيب أصحاب المهن فتسبب لهم القصور والعجز على تأدية المستوى المطلوب (عوض، 2007، ص11).

ورغم تعدد مفاهيم الاحترق النفسي إلى أن هناك اتفاقا على معناه وخصائصه بشكل عام، وفيما يلي نورد بعض التعريفات لمفهوم الاحترق النفسي.

يعرف كل من "بيركان" و"هارتمان" إلى أن الاحتراق النفسي استجابة إلى الإجهاد النفسي والأداء المنخفض في العمل، وكذا أسلوب التعامل مع الآخرين (عسكر، 2002، ص 22).

أما المحلل النفسي الأمريكي هيرت فريدن برجر (1974) H.Freuden berger فعرف الاحتراق النفسي نقلا عن (FLÁVIO, FERNANDES (2016) بأن مجموعة من استجابات جسدية وانفعالية سلبية متعلقة بالضغوط المستمرة في بيئة العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية، والذين يرهقون أنفسهم ويستنزفون طاقاتهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة (FLAVIO, 2016, P62).

ويعتبر هذا أول تعريف علمي للاحتراق النفسي والذي تم التطرق إليه في قاموس Oxford English . والكلمة (Burn out) تعني: انهيار جسدي أو عقلي ناتج عن عبء العمل، أو مستوى عال من الإجهاد المهني يبذله الفرد يؤدي به إلى الإنهاك (Angus, 2010) (p 234).

كما يعني باللغة الفرنسية (Epuisement Professionnel) الإنهاك المهني، وهذا المعنى قريب من معنى المصطلحات العربية التي استعملت للتعبير عن الإرهاق والاستنزاف الذي يميز هذه الظاهرة من بينها: الإنهاك المهني، الإجهاد المهني، التآكل المهني.

ويطلق عليه باللغة اليابانية مصطلح (karoshi) وهو مقسم إلى:

Karo: يعني الموت و shi: تعني التعب، ويقصد به التعب في العمل نتيجة الضغط المرتفع والذي قد يؤدي بالموت المفاجئ للعامل كالسكتة القلبية، أو انفجار الشرايين بسبب الضغط.

إن التعريف الذي جاء به (Freuden berger) لم يكن كافيا لتحديد وتوضيح معنى الاحتراق النفسي، مما جعل الأبحاث والدراسات تتوالى في هذا الموضوع، حيث بعد هذا التعريف، قامت "كريستينا ماسلاش" (1976) "Christina Maslash" وهي أستاذة في علم النفس الاجتماعي بجامعة بركلي الأمريكية بتعريف الاحتراق النفسي كما يلي:

"هو عدم قدرة العامل على التوافق والانسجام مع مستوى الضغط الانفعالي المتواصل الناتج عن العمل".

ومع ذلك ظلت الجهود متواصلة لإعطاء معنى أكثر وضوحاً ودقة للاحتراق النفسي، ففي مؤتمر فيلادلفيا (1980)، أضاف "فريدنبرجر" لتعريفه الأول جملة من أعراض الاحتراق النفسي، والتي تتضمن كلا من: الإنهاك والاتجاهات السالبة نحو الوظيفة والزملاء، المشاعر السالبة تجاه العميل، فبعيش العامل حالة إحباط واكتئاب نتيجة الالتزام في العمل، والذي يقابله فشل في تحقيق النتائج المرجوة (WIERTZ, 2012, p12).

لذا يمكن القول أن الاحتراق النفسي هو إعياء يصيب الجسم والعواطف معاً، وهو حدث وتجربة يعيشها الشخص بالآلام والمعاناة النفسية في حياته العملية.

2. أبعاد الاحتراق النفسي:

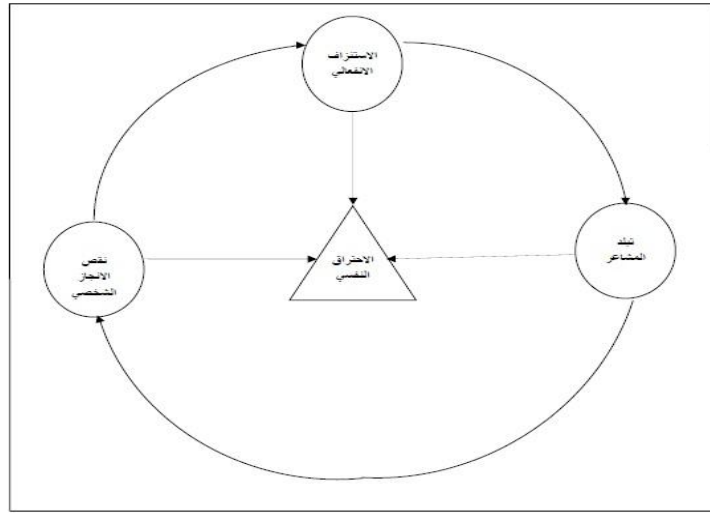
لقد حاول العديد من الكتاب والباحثين وضع تصور لمفهوم ظاهرة الاحتراق النفسي، ولحد الآن لا يوجد أي إجماع علمي حول هذه الظاهرة، ومع ذلك فإن المفهوم المتعارف عليه والواسع الاستخدام يشرح الاحتراق النفسي على أنه يتميز ويرتبط بالأبعاد الثلاث التي خصتها بها "كريستينا ماسلاش" مع زميلتها "سوزان جاكسون" (1981) والمتمثلة في الاستنزاف الانفعالي وتبدل المشاعر ونقص الإنجاز الشخصي.

1-2- الاستنزاف الانفعالي Emotional Exhaustion: يشير المصطلح إلى حالة من التعب، والشعور التام للفرد بانخفاض طاقته واستنفاد كل موارده العاطفية والجسدية وعدم القدرة على العطاء ومواجهة الأعباء المهنية. وتبين الأبحاث التي أجرتها "كريستينا ماسلاش" والعديد من الباحثين على العديد من العمال أن الاستنزاف الانفعالي هو البعد الرئيسي والأقوى الذي يركز عليه الاحتراق النفسي.

2-2- تبدل المشاعر Sage filings: ويتجلى ذلك في الابتعاد عن العمال، وعدم الاكتراث بهم والانسحاب منهم، ناهيك عن فقدان الفرد الحماس للعمل. وتعتبر "ماسلاش" والعديد من

الباحثين في هذا المجال أن الاستنزاف العاطفي وتبدل المشاعر بعدين أساسيين يرتكز عليهما الاحتراق النفسي.

2-3- نقص الإنجاز الشخصي Lack of Personal Achievemen: يمثل هذا البعد حسب "ماسلاش" التقييم الذاتي للاحتراق النفسي. ويعود هذا التقييم إلى إحساس الفرد بانخفاض في كفاءته وشعوره بالنقص في إنجازه لعمله وفشله فيه، ويستمر شعوره بالنقص في الإنجاز ويتطور بالموازاة مع الاحتراق النفسي (Maslash, 2001, p-p 397-399).



الشكل رقم (1) يوضح أبعاد الاحتراق النفسي.

المصدر: من إعداد الطالبة

3. مظاهر وأعراض الاحتراق النفسي:

هناك العديد من الأعراض التي تتزامن مع بعضها البعض وتلازم الفرد والتي تكشف تعرضه لحالة الاحتراق النفسي، من بينها ما يلي:

* الأعراض الانفعالية: وتتمثل في:

- سرعة الانفعال وتقلب في المزاج ككثرة البكاء.
- نوبات غضب شديدة والإحساس بالذنب.

- التبرير والإنكار واللامبالاة والاستخفاف بالآخرين.
- الاتجاهات المتحجرة والمقاومة الشديدة للتغيير (عوض، 2007، ص 103).
- * الأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية: وتتمثل في:
 - عدم الثقة غير المبررة بالآخرين ولومهم.
 - التهكم والسخرية من الآخرين والتفاعل مع المستفيدين بشكل آلي (عسكر، 2000، ص 145-146).

* الأعراض العقلية: وتتمثل في:

- فقدان التركيز وتزايد الأخطاء المهنية.
- تراجع في قوة الذاكرة والنسيان بسهولة.
- صعوبة في اتخاذ القرارات ومعالجة المعلومات.

* الأعراض الجسدية: وتتمثل في:

- التعب وتتميل اليدين والقدمين، أو فقدان الطاقة.
- الدوار والإغماء والتعرق المفرط والارتعاش.
- آلام الظهر والرقبة والكتفين والعضلات.
- الصداع والتوتر العالي.
- تغيرات في أنماط النوم.
- تغيرات في الهضم، القي والإسهال أو عسر الهضم.
- فقدان الدافع الجنسي (شيخاني، 2003، ص 18-19).
- اضطرابات في الهرمونات وزيادة في الوزن أو نقصانه بشكل مفاجئ، أو تغيير مفاجئ في الشهية.
- عدم انتظام دقات القلب وعدم استقرار ضغط الدم، ومرض السكري.

* الأعراض السلوكية: تتمثل في:

- ضعف الدافعية وفقدان الحماس للعمل.
- تراجع الفرد في علاقاته مع الآخرين ورغبته في الهروب من الواقع.
- الغيابات المتكررة والرغبة في تغيير الوظيفة أو تركها (العيصرة، 2008، ص 103).
- عدم الرضا عن العمل، وميل العامل لتقويم ذاته بطريقة سلبية فيما يتعلق بعمله، إلى جانب إدراكه بانعدام المساندة الإدارية له، والإحساس بالفشل والعجز عن العطاء (عكاشة، 1999، ص 97).

4. مراحل الاحتراق النفسي:

لا يحدث الاحتراق النفسي دفعة واحدة، ولكنه يمر بعدد من المراحل حتى يصل الفرد إلى ذروة المعاناة بالاحتراق النفسي، وتتمثل هذه المراحل حسب Matteson & Ivancevich فيما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة الاستغراق.

يظهر العامل في هذه المرحلة مستوى عال من الرضا المهني، ولكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هو متوقع في العمل، وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض. المرحلة الثانية: مرحلة التبدل.

يستمر خلال هذه المرحلة انخفاض مستوى الرضا المهني، وتدرجياً تقل الكفاءة، وينخفض مستوى الأداء في العمل، ويظهر العامل أعراض الشد العصبي الذي يعايشه في عمله، فيشعر الفرد باعتلال صحته البدنية، من خلال سرعة الانفعال، القلق الدائم، الأرق، النسيان، وصعوبة التركيز والصداع، وتنتقل اهتمامه إلى مظاهر أخرى في الحياة كالهوايات والاتصالات الاجتماعية وذلك لشغل أوقات فراغه.

المرحلة الثالثة: مرحلة الانفصال.

خلال هذه المرحلة يدرك الفرد ما حدث، ويبدأ في الانسحاب النفسي واعتلال صحته البدنية والنفسية مع ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي، وقد تشمل هذه المرحلة بعض الاستجابات السلوكية مثل: التأخير عن مواعيد العمل، تأجيل الأمور المتعلقة بالعمل، زيادة استهلاك المنبهات، الانسحاب الاجتماعي، الشعور بالتعب المستمر.

المرحلة الرابعة: المرحلة الحرجة.

وهي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي، وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية، سوءا وخطرا، ويختل تفكير الفرد، نتيجة شكوك الذات، ويصل الفرد إلى مرحلة الانفجار، أين يفكر حتى في ترك العمل، وقد يفكر في الانتحار، وقد ترتبط هذه المرحلة كذلك بمشكلات نفسية وبدنية مثل: الاكتئاب المتواصل، واضطرابات مستمرة في المعدة، وتعب جسمي مزمن، وإجهاد ذهني مستمر، وصداع دائم، والرغبة في الانسحاب النهائي مع المجتمع (www.texmed.org/2006).

5. مستويات الاحتراق النفسي:

أشارت "أسبانيول" "SPANIOL" إلى أن للاحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين

العمل، وقد حدد له ثلاث مستويات وهي:

- احتراق نفسي منخفض: وينتج عنه نوبات قصيرة من التعب، القلق، الإحباط والتهيج.
- احتراق نفسي متوسط: وينتج عن نفس الأعراض السابقة لكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل.
- احتراق نفسي مرتفع: وينتج عن أعراض جسمية مثل القرحة، آلام الظهر المزمنة، ونوبات الصداع الشديدة. وليس من الغريب أن يشعر العاملون بمشاعر احتراق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين لآخر، ولكن عندما تلح هذه المشاعر تظهر في شكل أمراض جسمية ونفسية مزمنة، عندئذ يصبح الاحتراق مشكلة خطيرة (بدران، 1992، ص 58).

6. الوقاية من الاحتراق النفسي:

يوصي الباحثون والمختصون في السلوك التنظيمي إلى ضرورة إعادة التوافق بين الفرد وبيئة عمله، وذلك من خلال التخفيف من آثار الاحتراق النفسي والوقاية منه من خلال إتباع ما يلي:

▪ على المستوى الفردي: يرى سيد يوسف (2007، ص 4) أنه يجب:

- على الفرد فهم عمله الشخصي الأساليب الملائمة في الاستجابة للضغوط وفهم تلك الاستجابة للتمكن من تحديد أنماط السلوك الغير مهمة وتغييرها.

- على الفرد إعادة فحص قيمه وأهدافه وأولوياته، لأن الأهداف غير الواقعية والتي لا يمكن تحقيقها في العمل تعرض الفرد للإحباط والارتباك، لذلك يجب التأكد من قابليتها للتحقق وترتيبها حسب الأولوية.

- على الفرد أن يقسم حياته إلى مجالات: العمل، المنزل، الحياة الاجتماعية، والتركيز على كل مجال يعيشه بقدر الإمكان وعدم السماح لضغوط أي مجال أن يؤثر على مجال آخر.

- العمل على بناء نظام للمساعدة، فكل فرد بحاجة إلى أصدقاء وزملاء يقدمون له النصح ويصغون إليه ويهتمون به ويشاركونه اهتماماته.

7. النظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

من خلال الاطلاع على الأدب التربوي لعلم النفس نجد أن هناك نظريات ثلاث فسرت ظاهرة الاحتراق النفسي، وهي:

7-1- النظرية السلوكية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن السلوك هو نتاج الظروف الفيزيائية والبيئية، ولم تتجاهل هذه النظرية مشاعر وأحاسيس الإنسان مثلما لم تتجاهل العمليات الداخلية له مثل الإرادة والحرية والعقل. وحسب نظرة أصحاب هذه النظرية فإن الاحتراق النفسي هو حالة داخلية

شأنه شأن القلق والغضب، ولهذا نجد أن النظرية السلوكية ترى أن الاحتراق النفسي هو نتيجة لعوامل بيئية، وإذا ما تم ضبط تلك العوامل فإنه من السهولة التحكم بالاحتراق النفسي وهذا ما تؤمن به الكثير من النظريات والدراسات العلمية حالياً في أهمية وضرة تعديل السلوك لضمان درجة عالية من الأداء والإنتاجية في مختلف مجالات العمل.

وتردّ هذه النظرية السلوك الإنسانية إلى مصدر عقلي داخلي، أي أن الإنسان يفكر فقط في الموقف الذي يتواجد فيه ويسعى إلى الاستجابة من أجل الوصول إلى أهداف يحددها، وعليه إذا أدرك الإنسان الموقف إدراكاً إيجابياً فإن ذلك يقود بالضرورة إلى حالة من الرضا والمعنوية العالية والتكيف الإيجابي معه، أما الإدراك السلبي فيؤدي إلى ظهور أعراض الاحتراق النفسي (عبد العلي، 2003، ص 38).

7-2- النظرية المعرفية:

تقوم هذه النظرية على أن السلوك الإنساني لا يتحدد بموقف مباشر يحدث فيه السلوك. وأن المعرفة عامل يتوسط الموقف والسلوك، حيث أن الإنسان يفكر في موقف أو وضع معين وتكون استجابته للموقف معتمدة على درجة فهمه وإدراكه لهذا الموقف، أي أن الاستجابة لا تكون عفوية تلقائية (السامرائي، 2007، ص 265).

وعليه، فإن هذه النظرية تفسر الاحتراق النفسي على أنه استجابة لمواقف قائمة على درجة فهمه وإدراكه لهاته المواقف.

7-3- نظرية التحليل النفسي:

يعتقد رائد هذه النظرية "فرويد" أن هناك أسباب محددة كامنة وراء الظواهر السلوكية البسيطة، حيث يؤدي المناخ التنظيمي الصحي والعلاقات المتوازنة في العمل، والبعيدة عن التوتر والصراع، دوراً هاماً في منع حدوث الاحتراق النفسي، ومعالجة بوادر ظهوره يعود بالدرجة الأولى لأسباب تنظيمية إدارية. فمثلاً ضعف الدعم الذي يتلقاه المرشدون من الإدارة

العليا يؤدي إلى ظهور الاحتراق النفسي، في حين أن الدعم القوي من الإدارة العليا يمنع حدوثه (الخرابشة وعريبات، 2007، ص 305).

وقد اختلفت هذه النظريات في تفسيرها للاحتراق النفسي باختلاف مبادئها التي تقوم عليها، حيث رأت السلوكية أنه مخرج نهائي سببه الرئيسي هو الخبرات البيئية. في حين ذهبت المعرفية إلى أن سببه الإدراك الخاطئ للمواقف، أما مدرسة التحليل النفسي فارتكزت على أنه أمر حتمي لا يحدث بالصدفة أو بشكل عشوائي فهو نتيجة أسباب محددة كامنة.

خلاصة الفصل:

نستخلص من محتوى هذا الفصل أن ظاهرة الاحتراق النفسي تعتبر نوعاً من أنواع الصراعات الداخلية التي يعيشها الفرد في حياته، وخلال فترات متفاوتة من الزمن والتي تنتج من مصادر متنوعة ومتفاوتة في درجة الشدة والانخفاض، حيث أنها تلقي بحملها على الفرد بصفة عامة والمستشار بصفة خاصة تجعله يعاني من مجموعة من الأعراض، حيث تؤدي به إلى تدني مستوى أدائه وإلى أعراض خطيرة، والتي لا بد للفرد أن يتخذ أساليب للتخفيف من حدتها حتى يتخلص منها.

الفصل الثالث

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد

1 - تعريف التوافق

2 تعريف التوافق المهني

3 مظاهر التوافق المهني

4 شروط التوافق المهني

5 مقومات التوافق المهني

6 نظريات التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر التوافق المهني مهم جدا في حياة الأفراد العاملين في المؤسسات التعليمية، لأنه عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لكي يتمكن من سد حاجاته وتحقيق أهدافه، وذلك بتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها . ومما لا شك فيه فإنه لا بد من تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني في مجال العمل ، لأن العامل يقضي معظم وقته في عمله، ولأن العمل من أهم ما يبرز المكانة والقيمة له ويعود بالنفع كذلك له والمجتمع ع. وسنحاول في هذا الفصل عرض مفهوم التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، شروط وعوامل التوافق المهني، مقومات التوافق المهني والنظريات المفسرة للتوافق المهني.

1. تعريف التوافق:

إن التوافق كغيره من المفاهيم النفسية الأخرى، ليس له تعريف محدد، بحيث اختلفت التعاريف حسب الاتجاهات الفكرية المختلفة. وسنحاول التطرق للبعض منها:

أ- عرفه حجاج (2005، ص 187) أنه "عملية مستمرة لتحقيق التوازن بين الحاجات الداخلية للفرد والظروف البيئية والخارجية".

ب- عرفته العمري (2013، ص 45) أنه "العملية التي يمكن من خلالها أن يعدل الفرد بناءه النفسي أو سلوكه ليستجيب لشروط المحيط الطبيعي والاجتماعي ويحقق لنفسه الشعور بالتوازن".

ج- عرفه مخيمر الوارد في زهران (1984، ص 27) بأنه الرضا بالواقع المستحيل التغيير وهو جمود وسلبية واستسلام، أو تغيير الواقع القابل للتغيير وهو مرونة وإيجابية وابتكار، ويرى بأن عملية التوافق تتضمن أما تضحية الفرد بذاته، نزولا عند مقتضيات العالم الخارجي أو تتضمن تشبث الفرد بذاته وفرضها على العالم الخارجي.

د- عرفته مباركى ودراج (2017، ص 28) بلّغه "السعادة بالنفس والرضا عنه وإشباع الدوافع الفطرية الأولية (الداخلية) والدوافع الثانوية المكتسبة (الخارجية)، وبالتالي يعبر عن السالم، كما يتضمن التوافق مطالب النمو في مختلف المراحل المتابعة".

مما سبق عرضه يمكن اعتبار التوافق هو تلك العملية التي يسعى من خلالها الفرد إلى إحداث التوازن بين إشباع حاجاته وطموحاته ، وما تتطلبه البيئة المحيطة ، مما يخلق لديه الإحساس بالرضا والارتياح.

2. تعريف التوافق المهني:

لقد تعددت التعاريف الخاصة بالتوافق المهني ويمكن التطرق إلى بعضها فيما يلي:

أ- تعريف فوزي وخالد (2016، ص 262) بلّغه "الانسجام بين العامل وعمله ، ويتحقق ذلك بعدة طرق أهمها : حسن اختيار المهنة الملائمة والتدريب على أدائها بشكل حسن ، ورضا الفرد عنها والافتتاع بها ومحاولة الابتكار فيها مع علاقات إنسانية راضية مرضية مع الزملاء والرؤساء".

ب- تعريف سلمون، صبيبة، وجراد (2013، ص 247) بلّغه "جزء من التوافق العام، وأحد مظاهره وهو يعكس رضا الفرد عن عمله، ومكوناته البيئية وعلاقته بزملائه، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل".

ج- تعريف حجازي (2013، ص 424) بأنه "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد، من أجل التكيف والانسجام بينه وبين المهنة، أو الوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل".

د- تعريف رياض (2005، ص 15) بأنّه "وضع ما يرتبط بالفرد وعمله ، مما يؤدي به إلى حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد من خلاله يشعر بالأمان والاستقرار في عمله".

هـ- تعريف عوض (2006، ص 15) بأنه عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية. وللمحافظة على هذا التلاؤم ينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ، إنما تعني أن يتكيف للآلة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه وللظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه.

و- تعريف الشاذلي (2001، ص 64) أنه: "يتضمن الرضا عن العمل ورضا الآخرين تجاهه، ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن اقتناع شخصي والقدرة عليها والاستعداد لها علما وتدريباً، والدخول فيها وفي الصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء والتغلب على المشكلات، ولا ينبغي أن نتصور التوافق المهني هو توافق الفرد لبيئة العمل فقط.

ومما سبق يمكن تعريف التوافق المهني بأنه عملية التوافق بين العامل وعمله وعلاقته بزملائه، كما أن حالة الرضا التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الانسجام بينه وبين بيئته المهنية.

3. مظاهر التوافق المهني:

يمكن الاستدلال على مظاهر التوافق المهني من خلال محكين أساسيين هما الرضا والإرضاء.

- 3-1 الرضا:** يعبر عن مدى تقبل الفرد للعاملين معه ولظروف بيئة العمل المختلفة، وهو شكل أساسي لمظهر التوافق المهني، ويتحدد ضمن الأوجه التالية :
- الرضا عن المؤسسة بوجه عام وعن ظروف العمل بالمؤسسة.
 - الرضا عن الأجر، ومدى تناسبه مع الالتزامات المادية للعمل.
 - الرضا عن محتوى العمل، ومدى ارتياح العامل لعمله، ورغبته بالاستمرار فيه.

- الرضا عن فرص التنمية، ويتضمن التحاق العامل بالدورات التدريبية، و الفعالية في التبرصات، ومدى الانسجام معها.
 - الرضا عن الإشراف والإدارة، وتنفيذ تعليماتها وعدم التعرض للعقوبات.
 - الرضا عن جماعة العمل والارتياح للعمل معهم وعدم شعور العامل بالوحدة بينهم.
 - الرضا عن النشاط النقابي.
 - الرضا عن المجتمع المحلي المتمثل في الجيران والأقرباء.
 - الرضا عن الحالة الأسرية وما تتطلبه من التزامات متعددة (بالرابع، 2010، ص173).
- 3-2- الإرضاء:** يشير إلى مدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يقدره بها رؤسائه وزملائه، وتتضمن ما يلي:
- إرضاء المسؤول والزملاء.
 - الانضباط.
 - إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة (بن عمارة، 2010، ص 358).

4. شروط التوافق المهني:

من أهم المبادئ الرئيسية في علم النفس العمل والتنظيم هي وضع العامل المناسب في العمل المناسب، ولأجل تحقيق هذا المطلب يجب أن تتوفر عدة عوامل من بينها ما يلي:

4-1 العوامل الشخصية:

- **الجسدية:** من العوامل التي تساعد على توافق الفرد مع عمله هي صحته الجسمية، إذ باستطاعة الفرد الذي ينعم بصحة جيدة أن يواجه متطلبات التوافق مع البيئة بنجاح، حيث يقتضي ذلك تمتع الفرد بقدر مناسب من الصحة الجسمية التي تمكنه من بذل الجهد المناسب لمواجهة حالات التوتر أو الضغوط التي يتعرض له (بوعامر، 2014، ص141).

- النفسية: ونميز فيها ما يلي:

• الروح المعنوية: تعتبر الروح المعنوية نتاج جماعي لتفاعل مجموعة من الأفراد يعملون في نفس المجال بقصد تحقيق نفس الهدف، وهنا يقترب مفهوم الروح المعنوية من الروح الجماعية، بحيث تكون أهداف أفراد الجماعة واحدة ينشطون جميعاً بقصد تحقيقها، كما أن الروح المعنوية العالية ترتبط بالرضا عن العمل، وعلى الرغم من أن الرضا عن العمل حالة فردية تخص كل عامل لوحده، والروح المعنوية هي مفهوم عام يصف حالة الجماعة، فإنه يمكن القول أن الروح المعنوية العالية للجماعة تؤثر على الإنتاجية في المؤسسة وتؤثر على شعور كل فرد من أفراد هذه الجماعة بالرضا عن العمل والتوافق في عمله.

• الدافعية: وهي محركات للسلوك الإنساني أو هي الطاقة الدافعة للعمل، ولأن الدوافع هي محركات السلوك، فإنه كلما كانت دافعية العمال قوية نحو تحقيق أهداف المؤسسة كلما كان ذلك مرتبطاً بتوافقهم المهني، بل أن العمل في ذاته فيه إشباع لحاجة العامل إلى إثبات الذات وشعوره بالإنجازية وبأنه شخص منتج وفعال فإذا كانت دافعية العامل نحو العمل دافعية إيجابية فإن ذلك يؤدي إلى توافقه المهني (شحاته، 2010، ص241).

• الراحة النفسية: ليس معنى الراحة النفسية أن لا يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق إشباع حاجاته المختلفة أو في تحقيق أهدافه في الحياة، وإنما الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهة هذه العقبات وحل المشكلات بطريقة ترضاها نفسه ويقرها المجتمع (بوعامر، 2014، ص143-144).

• تطابق طبيعة العمل مع مبادئ الفرد العقائدية: تعتبر ميول الأفراد الثقافية وانتماءاتهم العقائدية من العوامل المؤثرة في اتجاهاتهم، وتصرفاتهم أثناء تعاملهم مع بعضهم البعض وأثناء العمل داخل المؤسسات، إلا أن هذا التأثير يختلف باختلاف الفروق الفردية وكذا اختلاف البيئات والمجتمعات (بوعطيط، 2012، ص182).

4-2 العوامل المرتبطة ببيئة العمل:

يرتبط ببيئة العمل جملة من العوامل تذكر منها:

- المناخ التنظيمي: يعبر المناخ التنظيمي عن شخصية المنظمة أو المؤسسة، ويشير إلى كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف أو العامل أثناء عمله، والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهه نحو عمله ونحو المنظمة أو المؤسسة نفسها، كما تحدد مستوى رضاه ومستوى أدائه (أبو قحف، 2001، ص 189).

- طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة: ترتبط طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة بوضوح الدور الذي سيؤديه العامل وطبيعة نشاط العمل، والمسؤولية المنتظرة منه، وفرص الترقية، وتحديد مساره المهني، فوضوح طبيعة العمل ومحتوى الوظيفة تزيد من درجة تقبل الفرد لمهنته وتوافقه معها، عكس الأدوار الغامضة التي تزيد من خلق الصراع النفسي داخل الفرد وعدم تقبله وفهمه لمساره المهني، مما يزيد من درجة ارتفاع الضغط النفسي لديه.

- الظروف الفيزيائية: تلعب الظروف الفيزيائية للعمل كالتهدوية والإضاءة والضجيج والبرودة، ونوعية الآلات المستخدمة دورا كبيرا في التأثير على صحة العامل سواء النفسية أو الجسدية والرفع من مستواه الإنتاجي، إذ أن الظروف الفيزيائية الجيدة تقلل من مجهود العامل وتعبه وتحقق له الراحة والأمان والكفاية الإنتاجية وترفع من درجة رضاه عن عمله.

- علاقات العمل السائدة في المنظمة: تعرف العلاقات الإنسانية بأنها السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد في التنظيم الإداري، وتقدير مواهبه، وعلى الاحترام المتبادل بين الأفراد فيما بينهم ومع رئيسهم أو المسؤول عنهم، وعلى حسن النية نحو الآخرين، وعلى الإيمان العميق بانتماء الفرد إلى الجماعة التي يعمل فيها.

فالعلاقات الإنسانية تعمل على تنمية روح التعاون بين الأفراد والمجموعات في محيط العمل وتحفزهم على الإنتاج، كما أنها تمكن الأفراد من إشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية وتحقيق أهداف المنظمة (العيان، 2004، ص 370).

- الحوافز: تعرف بأنها "فرص ووسائل توفرها إدارة المنظمة أمام الأفراد العاملين لتثيير بها رغباتهم، وتخلق لديهم الدافع من أجل السعي للحصول عليها عن طريق العمل والسلوك السليم، وذلك من أجل إشباع حاجاتهم (الطيرري، 1994، ص53).

وتتنوع الحوافز بين المادية والمعنوية. فالمادية تتمثل في الأجر، الترقية، المكافآت والعلاوات، ساعات العمل، أوقات الراحة والمشاركة في الأرباح.

أما العوامل المعنوية فتتمثل في ضمان العمل والاستقرار الوظيفي، المساهمة في اتخاذ القرارات، منح شهادات الامتياز والتقدير، وتوفير رحلات استثنائية، العدالة في توزيع المهام، تحسين العلاقات والثقة بين جميع مستويات أفراد المنظمة، الاعتراف بأهمية دور كل فرد في المنظمة...، وغيرها من الحوافز المادية والمعنوية التي تتبعها الإدارة لبناء جسر من الثقة والتواصل بينها وبين أفراد منظماتها من أجل توجيه سلوكهم إيجابيا وتحسين أدائهم مما يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة.

- نمط الإشراف: يمثل الإشراف العنصر المحرك للعمل داخل المنظمات، وهو عامل أساسي في تنفيذ سياسة المؤسسة، والمشرّف هو العنصر الديناميكي الفعال الذي يخلق مناخا للعمل يتفق مع شخصيته وأساليبه الخاصة.

وقد أشارت مختلف الدراسات والأبحاث التي أجريت سواء بجامعة "متشجن" أو التي أجريت بجامعة "أوهايو" إلى تلك العلاقة الوثيقة بين كل نمط من السلوك الإشرافي الفوضوي، الأوتوقراطي الديمقراطي والرضا الوظيفي للعمال، وتمخضت عنهما حقيقة هامة مفادها أنه لا توجد طبيعة واحدة أو أسلوبا واحدا للإشراف الناجح، ولكن المشرّف الناجح هو الذي يستطيع أن يثير دوافع العمال الكامنة نحو العمل، وأن يوجه هذه الدوافع لتحقيق الأهداف المشتركة، وعليه فكلما زاد اهتمامه بهم وعاملهم بتفهم وفق مبادئ إنسانية تخلو من الأساليب التسلطية، ارتفع شعورهم بالرضا، وعكس هذا السلوك يؤدي إلى تدهور الحالة

النفسية للعامل، وانخفاض مستوى رضاه وبالتالي انخفاض إنتاجيته (بوخمم، 2011، ص09).

3-4 العوامل البيئية: وتتحدد في:

- المستوى الاجتماعي والثقافي: تؤثر طبيعة المجتمعات على أفرادها من خلال ظروفهم الاجتماعية والثقافية، مما يظهر اختلافهم عن بعضهم البعض، وينجر الأخذ بالفئات أو الطبقات الاجتماعية كما هي موجودة في واقع بعض المجتمعات إلى ظهور بعض المظاهر السلوكية الغالبة فيها والتقييد بمجموعة من القيم وأنماط السلوك التي تسودها، وقد يكون هذا الوضع نفسه عاملا في سوء التوافق لدى الفرد حين يجتمع مع أفراد فئة أخرى أو حين يسعى إلى الخروج من طبقة إلى أخرى دون أن تكون لديه الشروط الكافية واللازمة لذلك (عوض، 2006، ص 311).

- نظرة المجتمع: نظرة المجتمع للعامل ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع بمؤسساته ونظمه من أوضاع وقيم، ينعكس تأثيره إيجابا وسلبا على اندماجه وتكامله مع مهنته، لأن ما هو موجود خارج الإنسان يؤثر فيما هو موجود بداخله (البريمي، 2007، ص34).

- الحياة العائلية: ظروف المنزل غير الملائمة هي من المؤثرات الخارجية للتوافق، فالنازع العائلي واحد من أكبر العوامل العامة خارج بيئة العمل والتي تتصل بسوء التوافق، فالعامل غير السعيد في منزله قد ينمي عادة معيشة أو اتجاهات لا تؤدي إلى علاقات وعادات عمل حسنة (الشخانية، 2010، ص31).

من خلال ما تقدم نرى أن النجاح في العمل والتوافق فيه أمر جد مهم، يرتبط بعدة عوامل تؤثر في الفرد العامل للوصول إلى درجة معينة من إشباع حاجاته المتعددة والمختلفة وترتبط هذه العوامل بالفرد نفسه وبالوظيفة التي يحصل عليها.

ونظرا لتعدد والمؤسسات على أطوارها المختلفة، فإن مستشار التوجيه يعتبر عنصر أساسيا لا يمكن الاستغناء عنه في المؤسسات في عصرنا الحالي الذي يمتاز بالتطور والتغيير، لذلك على المؤسسات الاهتمام بالمحفزات التي ترفع من معنوياته وبالتجهيزات والمعدات التي تلاؤمه، وتوفير الظروف المناسبة له، مما يجعله يتقبل عمله بدافعية مرتفعة وتحسيسه بأهميته كفرد مهم وبناء في المجتمع.

5. مقومات التوافق المهني:

للتوافق المهني مقومات أساسية يقوم عليها ومن بينها:

أ- **الميول:** أشار " راجح " إلى الميول بأنها ما يوجه الفرد لاختيار مهنته، والفرد إذا التحق بعمل يميل له كان راضيا به، ويكون عدم الميل لعمل معين نتيجة جهله به وعدم معرفته (بن محمد، 2008، ص 23).

ب- **القدرات والاستعدادات:** يشير "فهيم" إلى أن القدرة هي القوة العقلية على أداء عمل عقلي أو حركي يصل إليها الإنسان عن طريق التدريب أو دونه. أما الاستعدادات فهي قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم بسرعة وسهولة، وأن يصل إلى مستوى عال من المهارة في مجال معين (بن محمد، 2008، ص 24).

ج- **الذكاء:** الذكاء مرتبط بالمركز الذي يصل الفرد اليه مقارنة بزملائه، وأحيانا يكون الذكاء معوقا للفرد إذا كان العمل الذي يؤديه مع درجة ذكائه (الموصلي، 2008، ص 69).

د- **سمات الشخصية:** ويعرفها "فهيم" بأنها ذلك المفهوم أو ذلك المصطلح الذي يصف الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية والإدراكية معقدة التنظيم، والتي تميزه عن غيره من الناس وخاصة في المواقف الاجتماعية (عويضة، 1996، ص 64).

6. نظريات التوافق المهني:

لقد حاول العديد من العلماء والمختصين بمجال علم النفس شرح وتفسير عملية التوافق المهني، كل حسب وجهة نظره، فمن بين أهم هذه النظريات ما يلي:

6-1- النظرية الكلاسيكية: ظهرت منذ مطلع القرن العشرين، ويعتبر (ماكس ويبر Max weber، وهنري فايول Henry fayol، وفريدريك تايلور Frederick taylor) من أهم رواده. وسميت بالكلاسيكية على أساس طبيعة التفكير الذي قامت عليه (الهوسبي والبرزنجي، 2014، ص88)، إذ أنها تأثرت بالاتجاهات الفكرية التي سادت المجتمع الغربي آنذاك مستندة على مبدأ العقلانية والرشد في التعامل مع الإنسان، حيث اعتبرت المنظمة نظاماً شبه مغلق في التعامل مع العلاقات الإنسانية في إطارها (تاويرت، 2009، ص 17).

فركزت على الفرد العامل واعتبرته آلة يتوجب عليه التأقلم مع العمل الذي ينشطه، وتحقيق الكفاية الإنتاجية مقابل حوافز مادية تتمثل في الأجور. فالمحفزات المادية والمكافآت المالية بالنسبة لهذه النظرية تعتبر مهمة للفرد العامل، إذ أنه يقدرها ويعطيها الأولوية أكثر من غيرها، وبالتالي فهي تحركه لتحقيق المزيد من الإنتاج في سبيل الرفع والزيادة في الأجر.

6-2- نظرية العلاقات الإنسانية: تقوم هذه النظرية على أهمية فهم الأفراد أياً كان مستواهم لبعضهم البعض من حيث سلوكهم وتصرفاتهم وميولهم ورغباتهم، حتى يمكن خلق جو من التفاهم المتبادل والتعاون المشترك، والمشاركة الجماعية، ويعتبر (إلتون مايو Elton mayo)، (روثلز برجر Rothlis berger)، (ديكسون Disckson)، (وارنر Warner)، هم من أسسوا هذه النظرية، حيث يرون أن الحوافز المادية فقط لن تؤدي وحدها إلى رفع معدلات الأداء بل يجب الاعتماد على الحوافز المعنوية أيضاً، وتفترض هذه النظرية أن الفرد بطبيعته

نشيط، ويحب العمل وطموح، ولا تتحصر حاجاته في الأشياء المادية والأمان فقط، بل تتعداها إلى الحاجات النفسية واجتماعية (خبراء المجموعة العربية، 2014، ص 44).

فعواطف الأفراد ومشاعرهم في مجال العمل تتأثر بالاتصالات الشخصية والتفاعل والانسجام فيما بينهم، مما يزيد من ارتفاع روحهم المعنوية، وبالتالي الزيادة في إنتاجيتهم ورضاهم عن وظيفتهم ومحيطهم المهني.

3-6- نظرية ماري باركر فوليت Mary barker follett: حيث حاولت التوفيق بين أفكار النظرية التقليدية ونظرية العلاقات الإنسانية، معتبرة بأن استخدام مبادئ المدرسة الكلاسيكية لوحدها لا يكفي أبدا لتوليد الرغبة لدى العاملين في العمل والزيادة في الإنتاجية، وإنما لابد من استخدام وتطبيق مبادئ العلاقات الإنسانية جنبا إلى جنب مع مبادئ النظرية التقليدية، ونتيجة لهذا التعاضد سوف يتحقق الرضا الوظيفي بأعلى درجاته، وينخفض معدل دوران العمل وترتفع معدلات الإنتاجية وتنخفض التكاليف التشغيلية إلى أدنى الحدود (الشوورة، 2013، ص 69).

وحسب هذه النظرية يتضح أنها تهدف إلى تشجيع العمل بين الأفراد والمجموعات في بيئة العمل وتحفيزهم على الإنتاج وتمكينهم من إشباع حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

4-6- نظرية العاملين لفريدريك هارزبرغ Frederik herzberg: اهتم فريدريك هارزبرغ بموضوع التوافق المهني في تحديد مستوى الدافعية لدى العاملين، فأكد على أن التوافق المهني وعدم التوافق المهني هما بعدان أو جانبان مستقلان عن بعضهما البعض، موضحا في ذلك أن العوامل التي تحقق التوافق المهني للأفراد إنما هي محفزات تنتمي إلى محتوى العمل كنوع المهنة، ومستوى المسؤولية المنوط بالمهنة، وفرص التقدير، والتقدم في العمل، والانجاز أو التحصيل الشخصي، كما أشار إلى أن الأسلوب الذي يمكن للمدراء الاعتماد عليه للحفاظ على العمال وتجنب عدم توافقتهم إنما يعتمد على عوامل البقاء (السلامة)

والمتمثلة في سياسات الشركة والإدارة وأسلوب الإشراف والمعاملة الحسنة وتوفير ظروف العمل الاجتماعية والفيزيائية وتحسين المرتبات (الأجور)، والاهتمام بالمركز الاجتماعي، ورأي أن توفير هذه العوامل سيؤدي إلى ظهور مشاعر عدم الاستياء عند العاملين وسيؤدي إلى رفع مستويات دافعيتهم في العمل (ريجيو، 1999، ص 137-138).

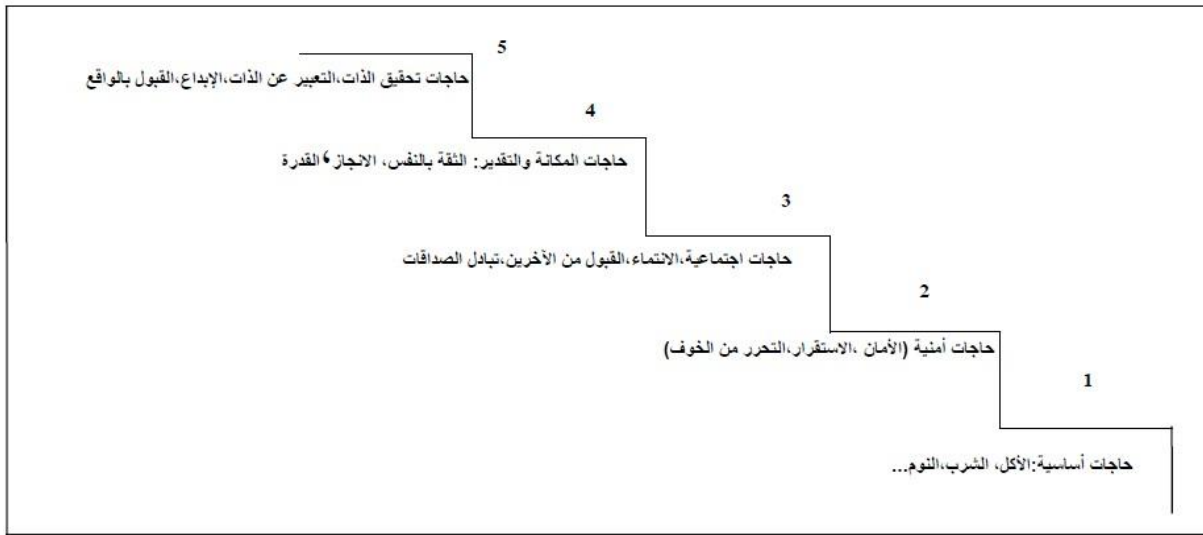
5-6- نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو Maslow: تعتبر نظرية ماسلو بأن دافعية الفرد تكون نابعة من داخله، توجهه نحو أداء سلوك معين تلبية لإشباع حاجات ورغبات معينة، ويرى ماسلو بأن الدافعية لا يمكن فرضها على الفرد، وكمقدمة لنظريته يطرح ماسلو مجموعة من الافتراضات التي ينبغي تأملها بجدية كأجزاء متكاملة لأية نظرية سليمة للدوافع تستند على الحاجات البشرية. وتتمثل هذه الافتراضات فيما يلي:

- الفرد كل متكامل والدافع يحرك ذلك الكل وليس جزءا منه.
- تمثل الرغبة المعينة حاجة للشخص ككل.
- ينبغي أن توضع الحياة اللاشعورية للكائن في الاعتبار، شأنها في ذلك شأن حياته الشعورية.
- الأفراد متماثلون في الأساس رغم أنهم يسلكون طرقا عدة اتجاه نفس الهدف. وتعتبر الغايات مشتركة إلى حد كبير بالرغم من اختلاف الطرق التي يسلكونها لتحقيق هذه الحاجات.

واستنادا إلى هذه الافتراضات أوضح ماسلو أن تسلسل حاجات الفرد تتكون من خمس مستويات جاءت على النحو التالي:

- الحاجات الفيزيولوجية (العضوية): تشمل الحاجات الأساسية للفرد مثل: الأكل، النوم، المأوى، الصحة، الجنس.
- الحاجات الأمنية: تشمل الضمانات الوظيفية، الاستقرار، الوقاية والتحرر من الخوف والحاجة إلى التنظيم والقوانين التي تحدد المسؤوليات والواجبات.

- الحاجات الاجتماعية: تشمل الحاجة إلى رغبة الفرد في تكوين علاقات اجتماعية وكسب رضا الآخرين والاستعداد لتبادل الصداقة والعطف.
- حاجات المكانة والتقدير الاجتماعي: تشمل حاجة أن يكون للفرد وضع ومكان اجتماعي مقبولا وتقدير واحترام الآخرين له.
- حاجات تحقيق الذات: وتمثل قمة الحاجات، وهي تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته وممارسة قدراته ومواصلة تطوير شخصيته، والقدرة على الابتكار وأدراك قدراته الذاتية وتحقيق ذاته كما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (02) يوضح الحاجات المختلفة حسب هرم أبراهام ماسلو: (عادل بن صلاح، 2007، ص 82)

ومن هنا أوضح ماسلو بأن علاقة الحاجات الفردية بالتوافق المهني تتمثل في إشباعها، حيث يتم إثارة الدافع لدى الفرد نحو عمله وأدائه على الوجه الأكمل، مما يتطلب مساعدته ليبدأ الحركة على سلم الحاجات الإنسانية، فكلما ارتقى الفرد في سلم الترتيب الهرمي لحاجاته زادت رغبته وقويت اهتماماته مما يساعد على ارتفاع مستوى إنتاجه كما ونوعا وتوافقا مع عمله، وإن إشباع هذه الحاجات يعد غاية في الأهمية لتحقيق التوافق المهني لدى الفرد، وإذا كان العمل لا يوفر ظروف ملائمة لإشباعها فلهذا يخلق لدى الفرد

توترا وتآزما يفرض عليه وضعا صعبا يؤدي به إلى التعب النفسي وعدم توافقه مهنيا (سامي، 2010، ص 173-174).

6-6- نظرية مينيسوتا للتكيف المهني Minisota: نشأت نظرية التكيف للعمل في جامعة (مينيسوتا) ضمن مشروع الأبحاث الخاصة بالتأهيل والتوافق المهني خلال سنوات الستينات من القرن 19، ليستقر بعدها ضمن أبحاث علم النفس المهني في قسم علم النفس بجامعة مينيسوتا، وهي من النظريات التي تصف وتفسر علاقة الفرد بالمحيط، أي التفاعل بين الفرد وبيئة العمل وتكيف الفرد مع محيطه المهني، ويعتمد منطلق هذه النظرية على وجود متغيرات تخص المحيط (البيئة) ومن خلال دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات ودراسة السلوك ومحصلة السلوك يمكن فهم العلاقة التي تحدث بين الفرد وبيئة العمل، وفي هذا السياق تستخدم نظرية التكيف للعمل لمينيسوتا مفهومين رئيسيين هما الموائمة والتفاعل (البرارة، 2011، ص 136-137).

الموائمة (التوافق): إذ يشير هذا المفهوم إلى الدرجة التي تتوافق بها خصائص الفرد أو سماته مع متطلبات البيئة، فمثلا نجد أن العديد من الأفراد العاملين لديهم وظائف ومهام مختلفة تتطلب العديد من المهارات.

فالتوافق المهني حسب نظرية "مينيسوتا" يعني أن بعض العاملين لديهم مجموعة من المهارات التي تتطلبها الوظيفة أو المهنة في حين أن الآخرين ليس لديهم هذه المهارات، أو أن بعض المهن والوظائف تستدعي مجموعة من المهارات لدى أحد العاملين، أو بعضهم وليس لدى الآخر (العطاس، 2009، ص 58).

التفاعل: يشير إلى عمليات الأفعال المتبادلة أو ما يسمى بالأخذ والعطاء المتبادل بين الفرد وبيئة العمل، حيث أن الفرد وبيئة العمل غير مستقرين، بل هما في حالة تغير مستمر، فمثلا:

الفرد المستاء من وضعه المهني يمكنه التغيير إلى الأفضل وهو حالة الرضا في حال ما إذا كانت استجابة الإدارة إيجابية (البرارة، 2011، ص 137).

6-7- نظرية الإنجاز لماكلياند Mackliland: يقوم تصور ماكلياند للدافعية للإنجاز في ضوء تفسيره لحاجة السعادة أو المتعة بالحاجة للإنجاز، فقد أشار ماكلياند وآخرون إلى أن هناك ارتباطاً بين المحفزات السابقة والأحداث الإيجابية، وما يحققه الفرد من نتائج. فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد، فإنه يميل إلى الأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة. أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافع لتحاشي الفشل.

وتتمثل نظرية "ماكلياند" في أنه وفي ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكيات التي دعت من قبل، فإذا كان موقف المنافسة محفزاً لتدعيم الكفاح والإنجاز، فإن الفرد سوف يعمل بأقصى طاقته ويتفانى في هذا الموقف.

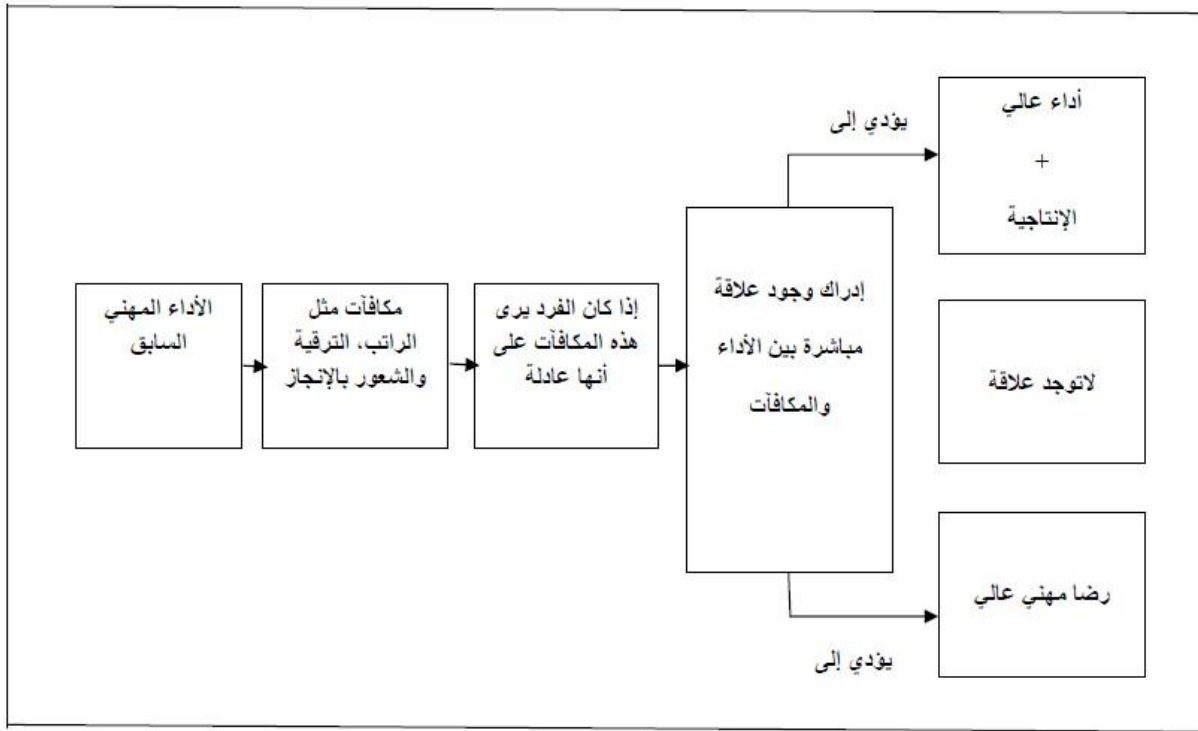
بمعنى أن نتائج الإنجاز تمثل أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي أو السلبي، فإذا كانت النتائج إيجابية ارتفعت الدافعية، أما إذا كانت سلبية انخفضت الدافعية.

وعليه فالأفراد ذوي الحاجة المرتفعة لإنجاز العمل بدرجة كبيرة مقارنة بالأفراد ذوي الحاجة المنخفضة يمتازون بميلهم للمخاطرة المتوسطة، حيث تقل مشاعر الإنجاز لديهم في حالات المخاطرة المحدودة أو الكبيرة. كما أشارت هذه النظرية إلى أن ارتفاع الدافع للإنجاز لدى الفرد يعتمد على المعرفة بالنتائج التي سيتحصل عليها، وقدرته على تأكيد مسؤوليته عن العمل (خليفة، 2000، ص 109-110).

وتتيح نظرية "ماكلياند" للمنظمة فرصة تمييز الأفراد وإتباع الأساليب المختلفة لإشباع حاجاتهم.

6-8- نظرية الرضا المهني لبورتر Porter و لاولر Lawler:

اعتمدت هذه النظرية على مبدأ المساواة والعدالة بين ما يقدمه الفرد إلى العمل، وما يأخذه منه، فالأداء الجيد يؤدي إلى الحصول على مزيد من المكافآت المرتبطة بالعمل كزيادة الأجور والترقية، وحصول الفرد على الإحساس بالتقدم، وإذا رأى الفرد إلى أن عملية توزيع المكافآت بأنها عادلة، فإن الحصول عليها سيؤدي إلى ظهور مشاعر الرضا وتحسين مستويات الأداء، ويمكن توضيح الرضا المهني وعلاقته بالأداء المهني في الشكل التالي:



شكل رقم 03: يوضح العلاقة بين الرضا المهني والأداء المهني

حسب ريجيو (1999، ص 273).

6-9- نظرية هاكمان Hakman لخصائص العمل: تتضمن نظرية خصائص العمل لهاكمان

خمسة أبعاد تتمثل فيما يلي:

- التنوع في المهارة: وتعني التنوع في طبيعة العمل وفي كيفية أداءه مما يسمح للعاملين بأداء عدة أعمال مختلفة في الوقت ذاته وبطرق مختلفة، وهذا يمكنهم من استغلال جميع

قدراتهم ومهاراتهم ويشعرهم بأهليتهم لأداء عدة أعمال مختلفة في حالة عدم توفر المهارة اللازمة لدى العامل لأداء عمل معين فإنه سوف يسعى جاهدا لاكتساب هذه المهارة، وبالتالي يتطور الفرد مهنيا وذاتيا داخل العمل.

-هوية العمل: تعني السماح للعامل بأداء عمل متكامل من البداية إلى النهاية، وهذا يمكنه من الشعور بالاستقلالية والتحكم في تأدية العمل كله مما يجعله يشعر بالرضا وبالتالي إشباع دافع تحقيق الذات.

-دلالة العمل وأهميته: ويعني وجود تأثير العمل الذي يؤديه العامل على الآخرين من وجهة نظر العامل نفسه، فأهمية العمل بالنسبة للعامل تبين مدى اقتناعه بأن العمل الذي يؤديه له قيمة وأهمية في المنظمة، وهذا ما يجعل الفرد مسؤولا عن عمله وأدائه بحماس.

-استقلالية العمل: تمنح للعامل الحرية والصلاحيات في العمل، وبالتالي تمكنه من السيطرة عليه، واتخاذ القرارات والتخطيط لها في حدود مهامه مما يدفعه للعمل وتحمل مسؤوليته اتجاهه.

-استرجاع المعلومات: وتعني توفير المعلومات للعامل على مستوى أدائه في العمل، وهذا يؤثر في فعاليته وتحسين أدائه مستقبلا، مما يمكنه من التعرف على نقاط القوة والضعف في أدائه.

فبالاعتماد على هذه الأبعاد حسب هذه النظرية يخلق لدى الفرد الشعور بالرضا والدافعية العالية للعمل، والأداء الحسن للمهام وعدم ترك العمل أو الغياب عنه. (المشعان، 1994، ص234)

6-10- نظرية لويليام أوشي William ouchi: يرى ويليام أوشي أن المشكلات الإنتاجية التي تواجه منظمات الأعمال الأمريكية هي مسألة إنسانية قبل أن تكون مالية أو استثمارية. وترتكز هذه النظرية على ثلاث مبادئ هي الثقة والمهارة والألفة، فالثقة والإنتاجية أمران ضروريان في المؤسسات وعلى النظام الإداري إدراك ذلك وخلق جو الثقة بين العمال والمؤسسة، وعلى الإدارة اكتساب مهارة معرفة عمالها وخصائصهم وذلك لتمكين من تكوين

فرق عمل قادرة على تحقيق الفعالية الإدارية، بالإضافة إلى دعمهم والاهتمام بهم ودعم مشاعر الألفة بينهم وعدم الأنانية، بما يترتب عن ذلك الاستقرار والتفاعل مما يؤدي بهم إلى الشعور بتوافقهم مهنيًا (الشرايدة، 2008، ص ص 94-95).

خلاصة الفصل:

يعتبر موضوع التوافق المهني أحد المواضيع المهمة في السلوك التنظيمي كونه يدرس سلوكيات العاملين ويحاول تحقيق توافقهم على المستوى النفسي والاجتماعي والمهني، فالموارد البشرية في المؤسسات تعتبر القلب النابض لها، فلا يمكن لأي مؤسسة تحقيق نجاحها إلا إذا حققت توافق أفرادها وتفاعلهم وتحقيق أداء جيد، وهذا ما يؤدي بدوره إلى تحقيق أهداف المؤسسة ونشاطها واستمرارها، إضافة إلى تأقلمها مع المتغيرات الخارجية، فاستقرار الفرد وتوافقه يؤدي بالمؤسسة إلى الحفاظ على مكانتها وتحقيق أهدافها.

الفصل الرابع

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1 منهج الدراسة.
- 2 مجتمع الدراسة.
- 3-الدراسة الاستطلاعية.
- 4 أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية.
- 5-خطوات إجراء الدراسة.
- 6-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات الخاصة بمتغيري الاحتراق النفسي والتوافق المهني، قمنا بدراسة استطلاعية كخطوة ثانية، وذلك للتقرب من عينة الدراسة، بغرض التعرف على الظروف المحيطة بمهنة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومعاناتهم، وجمع المعلومات والبيانات الكافية وفق أسس علمية، والتي تسمح بصياغة مشكلة الدراسة صياغة دقيقة، بالإضافة إلى جمع المعلومات وتفريغها وتحويلها إلى نتائج صادقة، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا الفصل.

1. منهج الدراسة:

المنهج بصفة عامة عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بنية تحقيق بحثه (بوحوش والذنيبات، 1995، ص 130).

تختلف مناهج البحث باختلاف المواضيع المدروسة، وبما أن موضوع البحث هو الذي يحدد المنهج المناسب لدراسته، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي وذلك باعتباره الأنسب والأكثر استخداماً في الدراسات النفسية والاجتماعية، لأنه يهتم بوصف الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأن ه المنهج الذي يعمل على دراسة وتحليل الظاهرة وتحديد مكوناتها وخصائصها وظروف نشأتها، أي يصف الظاهرة من حيث كيفية وطريقة تكونها وبنائها وعملها، كما يعمل على وصف طبيعة العلاقات المكونة لها وتلك التي تربطها بظواهر أخرى، حيث أنه يدرس الظاهرة وهي في حالة سكون دون تغيير وتطور وتفسير الوضع القائم لها وتحليل أبعادها وعلاقاتها ومكوناتها (الملحح، 2002، ص 51).

2. مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة بأنه مجال الدراسة الذي يحوي مجموعة من العناصر التي نرغب بدراستها والحصول على بعض النتائج حولها (العلوان، 2010، ص 28).

وتعد العينة ضرورية في إجراء البحوث الميدانية وذلك لتمثيل المجتمع الأصلي بكل صفاته وخصائصه. غير أنه ونظرا لمحدودية أفراد مجتمع الدراسة وإمكانية وصول الطالبة إليهم جميعا بالرغم من ترامي أطراف الولاية، فقد تم اختيار أسلوب المسح أو الحصر الشامل لجميع أفراد المجتمع. وبناء على الإحصائيات المستقاة من مديرية التربية للولاية، فإن مجتمع الدراسة الحالية يتكون من 96 مستشارا ومستشارة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، يتوزعون عبر طوري التعليم المتوسط والثانوي، وقد خضع 07 مستشارين للدراسة الاستطلاعية و 83 مستشارا للدراسة الأساسية والباقي (06) كانوا في عطل مرضية وعطل للأمومة. والجدول الآتي يوضح توزيعهم حسب الجنس والطور التعليمي.

جدول رقم (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس والطور التعليمي.

الطور التعليمي		العدد	الجنس
الطور الثانوي	الطور المتوسط		
9	3	12	ذكور
18	53	71	إناث
27	56	83	المجموع

3. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة منهجية هامة في مسار البحث تسبق الدراسة الأساسية، وذلك بغرض إيجاد صياغة نهائية للفرضيات وتزويدنا بمعلومات أولية حول العينة والظاهرة المراد دراستها، بالإضافة إلى تحديد أدوات القياس المستخدمة، كما وتسمح

لنا بالوقوف على بعض الأخطاء التي قد تؤثر على صدق الدراسة وصحتها ، وبالتالي محاولة تجاوزها قبل القيام بالدراسة الأساسية.

1.3 - تعريف الدراسة الاستطلاعية:

تستهدف الدراسة الاستطلاعية استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث بدراستها، والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي صياغة دقيقة، تيسر التعمق في البحث في مرحلة لاحقة.

وتعرف بأنها بحوث تتناول موضوعات جديدة لم يتناولها باحث من قبل أو لا تتوفر عنها معلومات أو بيانات أو يجهل الباحث الكثير من جوانبها وأبعدها، وهي تهدف إلى الكشف عن حلقات غامضة أو مفقودة في تسلسل التفكير الإنساني مما يساعد على التحليل والربط والتفسير العلمي، فيضيف إلى المعرفة الإنسانية ركائز جديدة (إبراهيم، 2000، ص 38).

2.3 - عينة الدراسة الاستطلاعية:

نظرا لمحدودية أفراد المجتمع الأصلي؛ فقد تم اختيار عينة منهم لإجراء الدراسة الاستطلاعية قوامها 07 مستشارين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية غرداية.

3.3 - النتائج المحققة من الدراسة الاستطلاعية:

- تمكنت الطالبة في دراستها الاستطلاعية من تحقيق ما يلي:
- اكتشاف أهم الصعوبات والنقائص المرتبطة بالدراسة الحالية.
- التعرف على حجم المجتمع الأصلي، وعلى إثر ذلك تم اختيار أسلوب الحصر الشامل.
- التدريب بشكل أفضل على استخدام مقياسي الدراسة.
- النقوب من أفراد العينة، كما تم الوقوف على مدى تجاوبهم مع أدوات الدراسة من حيث أسلوب صياغتها ومعاني فقراتها، ومدى ملاءمتها، لذلك تم تبني الأدواتين بدون إجراء أي تعديل.

- التعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للتحقق العلمي، وذلك باستنباطها من البيانات والمعطيات التي قامت الطالبة بالوصول إليها.

4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

انطلاقاً من متغيرات الدراسة وأهدافها؛ تم اعتماد مقياسين هما: مقياس الاحتراق النفسي لـ"ماسلاش" (1981)، ومقياس التوافق المهني لـ"كامليليا شموري" (2017).

أولاً: مقياس الاحتراق النفسي.

وظفت الطالبة مقياس كريستينا ماسلاش وجاكسون (1981) (MASLASH & JACKSON)، المصمم خصيصاً ليقاس الاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال الخدمات الإنسانية والاجتماعية والطبية (عثماني، 2008، ص 106).

وقد قام العديد من الباحثين والدارسين بترجمته إلى العديد من اللغات كالعربية مثال زايد البتال (2000)، ونصر يوسف مقابلة (1990)، سليمان الوابلي (1995)، وإلى الفرنسية أمثال جولان ديون و ريجون تيسيبي (1994) GUYLAINE DION & REJEAN (TESSIER) من جامعة لافال (خلاصي، ص 118).

1- وصف المقياس:

يتكون المقياس من 22 فقرة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته، وقد وزعت على ثلاثة أبعاد هي:

➤ الإنهاك العاطفي: ويقاس مستوى التعب وفقدان الطاقة والتوتر الانفعالي الذي

يشعر به الشخص العامل، ويتضمن 09 فقرات

➤ تبدل المشاعر: ويقاس مستوى الاهتمام أو اللامبالاة التي تطبع علاقة العامل مع

الذين يتعامل معهم، ويتضمن 05 فقرات.

➤ تدني الشعور بالإنجاز: ويقيس طريقة تقييم الفرد لذاته ومستوى شعوره بالكفاءة والرضا عن عمله، ويتضمن 08 فقرات.

ويمكن توضيح توزيع أبعاد وفقرات مقياس كريستينا ماسلاش وجاكسون وليتر (1996) كما يلي:

جدول رقم (2) يوضح توزيع أبعاد وفقرات مقياس الاحتراق النفسي.

المجموع	توزيع الفقرات	البعد
9 فقرات	20.16.14.13.8.6.3.2.1	الإجهاد النفسي
5 فقرات	22.15.11.10.5.	تبلد المشاعر
8 فقرات	21.19.18.17.12.9.7.4.	نقص الشعور بالإنجاز
22 فقرة	المجموع الكلي	

ويتم تصحيح إجابات الأفراد كما هو في الجدول رقم (3).

جدول رقم (03) يوضح إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس الاحتراق النفسي.

دائما	بعض الأحيان في الأسبوع	بعض الأحيان في الأسبوع	مرة في الشهر على الأقل	بعض الأحيان في السنة	أبدا	الإجابة المؤشر عليها
6	5	4	3	2	1	0
قيمة (الدرجة)						

ويطلب من الشخص الإجابة مرتين على كل فقرة بوضع علامة في الخانة المناسبة، والتي مرة تدل عن تكرار الشعور ومرة تدل عن شدة الشعور، ونذكر أنه لا توجد إجابة خاطئة أو إجابة صحيحة، وتندرج الإجابة على تكرار الشعور من درجة صفر (عندما لا يشعر المفحوص بممارسة هذه الخبرة) إلى ست درجات (عندما يشعر المفحوص بممارسة

هذه الخبرة يومياً). أما الاستجابات التي تدل على شدة الشعور، فكانت تتدرج من صفر (عندما يخلو الشعور لدى المفحوص من الشدة) إلى سبع درجات (عندما تكون شدة الشعور لدى المفحوص حادة جداً) (الوابلي، 1995، ص 34).

الجدول رقم (04) يوضح تصنيف مستويات أبعاد الاحتراق النفسي:

البعد	عالي	متوسط	منخفض
الإجهاد الانفعالي	27 فأكثر	26.17	16 فأقل
تبدل المشاعر	13 فأكثر	12.7	6 فأقل
الشعور بعدم الإنجاز	31 فأقل	38.32	39 فأكثر

2- الخصائص السيكومترية لمقياس الاحتراق النفسي:

أ- الصدق: هناك عدة مفاهيم أساسية تتعلق بصدق الاختبار، أي أنه يكون صادق إذا توفرت به الشروط التالية: "أن يقتبس الاختبار ما وضع لقياسه". (معمرية، 2007، ص 131).

ويعد الصدق من أهم شروط المقياس، وفقدان هذا الشرط يعني عدم صلاحية وعدم اعتماد نتائجه، ويحتاج كل باحث في دراسته إلى التأكد من مقياسه، وقد تم حساب صدق الأداة بطريقة الاتساق الداخلي.

* الصدق التمييزي بأسلوب المقارنة الطرفية: لقياس الصدق تم الاعتماد على طريقة المقارنة الطرفية، وهي مدى قدرة الأداة على التمييز بين طرفي الخاصية المراد قياسها وكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول رقم (05) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاحتراق النفسي.

التقنية الإحصائية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0,01
الدرجات العليا	07	57.71	3.53	5.58	دالة
الدرجات الدنيا	07	67.43	2.93		

يتضح من الجدول (05) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا وأن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01 ، وهذا ما يدل على صدق الأداة وأنها صالحة للتطبيق.

* صدق الاتساق الداخلي: تعتمد هذه الطريقة على حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند (محك داخلي) والدرجة الكلية، ويشير إلى أن بنود الاختبار متماسكة ومترابطة ومتسقة فيما بينها، وبالتالي تقيس كلها متغيراً واحداً وهذا مؤشر معقول على صدق الاختبار.

الجدول رقم (06) يبين معاملات ارتباط الاتساق الداخلي للمقياس للاحتراق النفسي.

الرقم	الأبعاد	معامل ارتباط البعد مع الدرجة الكلية	الدالة الإحصائية
1	الإجهاد الانفعالي	0.91	0.01
2	تبدل المشاعر	0.53	0.01
3	الشعور بنقص الانجاز	0.61	0.01

من خلال الجدول رقم (06) يتبين أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين 0.91 و 0.53 وهي قيم دالة عند 0.01 ، وبين "0.61" وهي دالة عند 0.01 ، وهذا يدل على أن بنود المقياس مميزة وصادقة.

ب- الثبات: يعتبر الثبات أحد الخصائص السيكومترية للاختبار وهو يدل على أنساق ترتيب الأفراد عندما يطبق أكثر من مرة، وهو يدل على حصول الأفراد على نفس الدرجات عندما يطبق عليهم الاختبار في مرات متتالية (السيد وآخرون، 2002، ص49).

* الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تستعمل طريقة التجزئة النصفية لتقدير ثبات الاستبانة، وذلك من خلال "تجزئة الاختبار إلى جزأين فقط، بحيث يكون الجزء الأول من الدرجات الفردية ويتكون الجزء الثاني من الدرجات الزوجية للاختبار (البهي، 1978، ص 393).

ولتقدير ثبات الأداة ككل تم بحسب معامل الارتباط بينهما بتطبيق معامل ارتباط "بيرسون" ثم التصحيح بواسطة معامل "جتمان" وكانت النتائج على النحو الموضح في الجدول (07).

الجدول رقم (07) يوضح نتيجة ثبات مقياس الاحتراق النفسي بطريقة التجزئة النصفية.

حجم العينة	قيمة معامل الارتباط	تصحيح المعامل بمعادلة جتمان لتجزئة النصفية
07	0,638	0,760

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.63 وبعد التصحيح بواسطة معامل "جتمان" نظرا لعدم تساوي الانحرافات المعيارية لجزئي الاختبار والذي بلغت قيمته 0.75، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الحالية.

* الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ): أظهرت نتائج اختبار ألفا كرونباخ درجة من الثبات حيث قدرت قيمته 0.80 وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس، والجدول (08) يوضح ذلك.

جدول رقم (08) يوضح ثبات المقياس وفق معامل ألفا كرونباخ.

المقياس	أفراد العينة	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الاحتراق النفسي	07	22	0,80

ثانيا: مقياس التوافق المهني:

تم في الدراسة الحالية تبني مقياس الباحثة كاميليا شموري (2017)، وهو في الأصل للدكتورة هدى سلام المكون من 26 بندا؛ حيث أصبح مناسب لعينة الدراسة المتمثلة في مستشاري التوجيه.

1- وصف المقياس:

يحتوي المقياس في صورته النهائية على 24 بنداً ببدائل أربعة (عالية، متوسطة، منخفضة، منعدمة)، ويتم التصحيح بإعطاء الدرجات كالتالي: عالية (4) ومتوسطة (3) ومنخفضة (2) ومنعدمة (1) كما هو موضح في الجدول رقم (5).

جدول رقم (09) يوضح إجابات الأفراد حسب السلم التدريجي لمقياس التوافق المهني.

الإجابة المؤشر عليها	عالية	متوسطة	منخفضة	منعدمة
قيمة (الدرجة)	4	3	2	1

2- الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

أ- الصدق: لتقدير صدق المقياس؛ تم توظيف كل من الصدق التمييزي وصدق الاتساق الداخلي.

* الصدق التمييزي بأسلوب المقارنة الطرفية: وذلك باختيار أسلوب المقارنة بين المجموعتين المتطرفتين. فبعد تفريغ البيانات تم ترتيب الدرجات المحصل عليها في المقياس ترتيباً تنازلياً من الأكبر إلى الأصغر لنأخذ منها نسبة (27%) من الدرجات العليا ونسبة (27%) من الدرجات الدنيا ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين، وكانت النتيجة مثلما هو موضح في الجدول الموالي.

الجدول رقم (10) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني.

التقنية الإحصائية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0,01
الدرجات العليا	07	40.57	3,25	9,13	دالة
الدرجات الدنيا	07	52.28	0,93		

يتضح من الجدول (10) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا وأن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا ما يدل على صدق الأداة وأنها صالحة للتطبيق.

*- الصدق بطريقة الاتساق الداخلي: تم تقدير هذا النوع من الصدق بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة في المقياس والدرجة الكلية، وهذا لمعرفة مدى ارتباط كل فقرة مع الفقرات الممثلة للتوافق المهني، وجاءت النتائج موضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم (11) يبين معاملات ارتباط الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني.

العبارة	الارتباط	الدالة الإحصائية	العبارة	الارتباط	الدالة الإحصائية
01	0.727	0.01	13	0.891	0.01
02	0.891	0.01	14	0.614	0.01
03	0.908	0.01	15	0.727	0.01
04	0.727	0.01	16	0.762	0.01
05	0.891	0.01	17	0,908	0.01
06	0.727	0.01	18	0,908	0.01
07	0.908	0.01	19	0,727	0.01
08	0.908	0.01	20	0,891	0.01
09	0.891	0.01	21	0,908	0.01
10	0.727	0.01	22	0,614	0.01
11	0.762	0.01	23	0,891	0.01
12	0.908	0.01	24	0,762	0.01

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط الخاصة بدرجات كل فقرة من فقرات المقياس، حيث تبين النتائج دلالة العلاقة بين فقرات المقياس، والتي كانت دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

ب- الثبات: لتقدير ثبات المقياس؛ تم توظيف كل من الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وبطريقة الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ).

*- الثبات بطريقة التجزئة النصفية: تعتمد طريقة التجزئة النصفية على تجزئة المقياس إلى نصفين ومن ثم إيجاد معامل الارتباط "بيرسون" بين نصفي الاختبار. ثم تصحيح الناتج بمعامل "جتمان" والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (12) يبين نتيجة ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية.

حجم العينة	معامل الارتباط	تصحيح المعامل بمعادلة جتمان لتجزئة النصفية
07	0,638	0,760

يظهر الجدول السابق أن معامل الارتباط بلغ 0,638 وبعد التصحيح بواسطة معامل "جتمان" صار مساويا لـ 0,760 وهي قيمة تدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الحالية.

*- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ): أظهرت نتائج اختبار ألفا كرونباخ درجة من الثبات قدرت قيمته بـ 0.74 وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس، والجدول (13) يوضح تلك القيم.

جدول رقم (13) يوضح ثبات المقياس وفق معامل ألفا كرونباخ.

المقياس	أفراد العينة	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ
التوافق المهني	07	24	0.74

5- خطوات إجراء الدراسة:

تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية منها والأساسية على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في الفترة الممتدة من 10 مارس 2024 إلى 28 أبريل 2024 من الموسم الجامعي 2023-2024.

وأجري التطبيق بشكل فردي، وقد أستغرق توزيع وجمع الأداة حوالي شهر، وبعد تفريغ أدوات الدراسة، تم استرجاع 83 استمارة بعد التنسيق مع مديري المؤسسات التعليمية (متوسطة، ثانوية).

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

انطلاقاً من كون هذه الدراسة تتناول البحث في العلاقة بين متغيرين، وإمكانية نفي أو إثبات هذه العلاقة، فقد تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، من أجل التأكد من صلاحية أدوات الدراسة وذلك بالاستعانة بـ :

- معامل الاتساق الداخلي بين البعد والدرجة الكلية وبين الفقرة والدرجة الكلية، اختبار "ت" لعينتين مستقلتين وذلك للتأكد من خاصية الصدق بأسلوب المقارنة الطرفية.
أما للتأكد من خاصية الثبات فقد تم استخدام كل من معامل ارتباط "بيرسون" وتصحيح النتيجة بمعامل "جتمان"، معامل ألفا كرونباخ.

ومن أجل معالجة نتائج الدراسة فقد تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة التساؤلات وهي:

- اختبار كولمجروف سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov (K-S Test واختبار "شابيرو ويلك Shapiro-Wilk لمعرفة نوع توزيع البيانات.

- التكرارات والنسب المئوية للتحقق من صحة الفرضيتين الأولى والثانية.

- معامل ارتباط "سبيرمان" للتحقق من صحة الفرضية الثالثة.

- اختبار الدلالة الإحصائية "مان ويتي" للتحقق من صحة الفرضيتين الرابعة والخامسة.

خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، والتي تعتبر المحور الرئيسي الذي يتم به انجاز الدراسة التطبيقية للحصول على النتائج المتوقعة، بدءا بالتعرف على مكان وعينة الدراسة وما يتناسب معها وأدوات القياس والإحصاء، إضافة إلى ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي الإرتباطي، والذي يتلاءم مع طبيعة وموضوع الدراسة.

الفصل الخامس

الفصل الخامس

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
- 2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
- 3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
- 4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
- 5- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.

* استنتاج عام.

* التوصيات والمقترحات.

* قائمة المصادر والمراجع.

* الملاحق

تمهيد

بعد الانتهاء من الإجراءات المنهجية للدراسة؛ سيتم في هذا الفصل تقديم عرض تفصيلي للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في استبانة الاحتراق النفسي واستبانة التوافق المهني، بالإضافة إلى مناقشة ما تم التوصل إليه من نتائج وذلك بعد اختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مع تفسيرها في ضوء علاقتها بنتائج الدراسات السابقة وما تم استطلاعها في الدراسة الميدانية.

وقبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام أساليب الإحصائية المختلفة والملاءمة يجب أولاً التحقق من مدى اعتدالية توزيع بيانات متغيري الدراسة.

جدول رقم (14) يظهر التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات الدراسة.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الاحتراق_النفسي	,162	83	,000	,930	83	,000
التوافق_المهني	,154	83	,000	,939	83	,001

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختبار "كولموغروف سميرنوف" واختبار "شابيرو ويلك"، أن كل القيم بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة (الاحتراق النفسي، التوافق المهني) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha = 0.01$)، مما يجرنا إلى القول بأن بيانات المتغير لا تتوزع توزيعاً طبيعياً، وبالتالي فإن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في معالجة مختلف فرضيات وتساؤلات الدراسة الحالية هي أساليب لا بارمترية.

بعد تطبيق أدوات جمع البيانات المعتمد عليها في الدراسة الحالية على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية غرداية، وبعد تفرغها وحسابها سيتم عرض النتائج التي تم التوصل إليها في الجداول الإحصائية التالية:

1. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على أنه: يوجد مستوى مرتفع للاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية "غرداية".

ومن أجل حساب هذه الفرضية نقوم بحساب المدى كما يلي:

أعلى درجة - أدنى درجة = $73 - 53 = 20 / 3 = 18.44$ بالتقريب 18 بمعنى

$73 - 18 = 55$ أي المتحصلين على درجة 55 فأكثر لديهم مستوى مرتفع.

$55 - 18 = 37$ أي الذين درجاتهم من 55 إلى 37 درجة لديهم مستوى متوسط.

$37 - 18 = 19$ أي الذين درجاتهم من أقل من 19 درجة لديهم مستوى ضعيف.

جدول رقم (15) يوضح نتائج استجابات المفحوصين على استبانة الاحتراق النفسي.

النسبة	التكرار	مستوى
100 %	83	مستوى مرتفع
00 %	00	مستوى متوسط
00 %	00	مستوى منخفض
100 %	83	المجموع

انطلاقاً من ملاحظة الجدول أعلاه يظهر أن مستوى الاحتراق النفسي المرتفع كان الغالب على أفراد العينة الدراسة وذلك بنسبة 100 % وهذه النتيجة تدل أن مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية "غرداية" يعانون من احتراق نفسي بمستوى مرتفع لتتحقق بذلك الفرضية الأولى.

وتتفق بذلك هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خلاصي (2014) التي كان موضوعه الاحتراق النفسي وعلاقته بالمجهودات المهنية لدى الإطارات. حيث أشارت إلى أن الإطارات يعانون من مستوى احتراق نفسي يتراوح بين المتوسط والمرتفع على مقياس "ماسلاش" بأبعاده الثلاث (الاستنزاف الانفعالي، تبدل المشاعر، الشعور بالنقص في الإنجاز الشخصي).

فمن خلال ما سبق يمكن القول أن الضغوط الداخلية والخارجية التي يتعرض لها المستشار من استنزاف جسدي وانفعالي كبير، والذي من أهم مظاهره فقدان الاهتمام بالتلاميذ وتبدل المشاعر، ونقص الدافعية، والأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكارية. كما يؤدي افتقاد المستشار إلى الدعم الاجتماعي ومهارات التكيف مع مستوى الأحداث إلى زيادة احتمال وقوعه فريسة للاحتراق النفسي.

وتعدد مصادر الضغوط المسببة للاحتراق من كثرة المشكلات المدرسية للطلبة المراهقين، إلى الصراعات المدرسية مع الزلاء والإدارة المدرسية، ناهيك عن الأعباء الإدارية المسندة والتي لا تمت صلة بالعمل الحقيقي للمستشار. دون أن ننسى تدخل الأولياء في مهامه والحد من صلاحياته... وكلها عوامل تؤثر على المستشار عضويًا، ونفسيًا، وسلوكيًا واجتماعيًا.

كل هاته العوامل وعند تفاعلها مع بعضها البعض تشكل عبئًا وجهدا ثقيلًا على كاهله، مما تنعكس سلبًا على صحته، وتجعله معرضًا للإصابة بالأمراض بمختلف أنواعها، والوقوع في الأزمات والمشكلات المهنية والأسرية، والشعور بفقدان التعاطف والتواصل مع زملائه وعملائه وغياب السعادة والمتعة عند أدائه لوظيفته، وقد يصل به الحد إلى الميل للعزلة والانسحاب من الأنشطة والفعاليات الاجتماعية الأمر الذي ينجم عنه تدهور في أداء رسالته الإنسانية والتربوية.

2. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على أنه يوجد مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية "غرداية".

ومن أجل تقدير مستويات التوافق المهني (مرتفع، متوسط، منخفض)، تم القيام بالإجراءات التالية:

المدى = أعلى درجة - أدنى درجة = 148 - 107 = 41/3 = 13.66 بالتقريب 14:
 148 - 14 = 134 أي المتحصلون على درجة 134 فأكثر لديهم مستوى مرتفع.
 134 - 14 = 120 أي الذين درجاتهم من 134 إلى 120 درجة لديهم مستوى متوسط.
 104 - 14 = 106 أي الذين درجاتهم أقل من 106 درجة لديهم مستوى منخفض.
 كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (16) يوضح نتائج استجابات عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني.

النسبة	التكرار	مستوى
85.55%	71	مستوى مرتفع
14.45%	12	مستوى متوسط
00%	00	مستوى منخفض
100%	83	المجموع

انطلاقاً من محتويات الجدول أعلاه؛ يظهر أن مستوى التوافق المهني مرتفع بنسبة 85.55% لـ 71 مستشاراً، و 12 مستشاراً مستوى متوسط أي بنسبة 14.45%. ومنه يمكن القول بأنه يوجد مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية "غرداية"، وهذا ما نصت عليه الفرضية الثانية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة خلفه (2020) التي كان موضوعها التوافق المهني وعلاقته بالذات المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية مستغانم، حيث توصلت إلى أن مستشاري التوجيه المدرسي والمهني يتمتعون

بمستوى عالي من التوافق المهني . كما انفتحت أيضا مع دراسة جوان وحسن (2016) التي خلصت إلى أن معلمات رياض الأطفال في مركز مدينة السليمانية يتمتعون بمستوى عال من التوافق المهني.

وتعزو الطالبة هذه النتيجة إلى أجواء العمل المريحة التي يشعر بها مستشارو التوجيه أثناء العمل، والحرية التي يتمتعون بها في ممارسة أعمالهم والعلاقات الطيبة بينهم وبين رؤسائهم وزملائهم القائمة على الاحترام والتقدير، إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي يحظون بها.

وترى الطالبة أن التوافق المهني لا بد أن يصل إلى مستوى عال في جميع الوظائف، وذلك لأن استقرار الأمن الوظيفي وما يتحلى به الموظف من قيم أخلاقية عميقة مستمدة من الدين الإسلامي والعادات والتقاليد الأصيلة، تجعله يشعر بالرضا والعرفان، إضافة إلى البيئة الفيزيائية ممثلة في المباني والمكاتب إضافة إلى الدخل المحترم الذي يتقاضاه المستشار كلها عوامل تبعث على الراحة في العمل ومن ثم الوصول إلى توافق مهني مقبول.

3. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة على أن: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام معامل ارتباط "سبيرمان" للبحث في العلاقة بين المتغيرين وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (17).

جدول رقم (17) يوضح نتائج العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة سبيرمان	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	63.01	4.89	** 0.955	0.01
التوافق المهني	127.75	9.79		

من خلال الجدول رقم (17)؛ نلاحظ أن معامل الارتباط "بيرسون" بين بلغ (0.95) بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني، وهي قيمة موجبة ومرتفعة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط دال إحصائياً، أي أنه كلما ارتفعت درجات الاحتراق النفسي كلما ارتفعت معها درجات التوافق المهني والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية الدراسة القائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من جوان وحسن (2016) ودراسة Goddar (2006)، ودراسة خلفه (2020)، ودراسة الصعب (2009)، ودراسة (2012) .KARTHIKEYAN

وعليه يمكن القول أن هـ بالرغم من أن مستشار التوجيه في المؤسسة سواء كان في الثانوية أو المتوسطة تقع عليه العديد من المسؤوليات الأسرية و المهنية، والظروف غير الملائمة ببيئة عمله؛ إلا أنه استطاع المواجهة والسيطرة و خلق جو من الانسجام مع ما تفرضه متطلبات ومسؤوليات العمل. ويعني هذا أنه كلما تحكّم مستشار التوجيه في ضبط ذاته والتحكّم في انفعالاته عند مواجهته للمواقف الضاغطة والأزمات عن طريق تنظيم أمور هـ وسيطريته على الأوضاع كلما أدى ذلك إلى تمكنه من التكيف والتوافق مع ما يهاجه.

وقد أشار بعض المستشارين إلى أنهم يستعملون بعض التقنيات للتخفيف من الضغوطات والمتمثلة في: الحوار والتشاور مع الزملاء المستشارين وعقد اجتماعات تنسيقية، والتحفيز والمشاركة في الحفلات والتكريمات وذلك لتوطيد الروابط الاجتماعية، وتغيير الأفكار والمعتقدات الخاطئة والمضبطة، واستخدام بعض الأساليب ك الاسترخاء، وبناء العلاقات الإنسانية في محيط العمل.

4. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).

وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية مان ويتني، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم (18) يبين نتائج اختبار "مان ويتني" لدلالة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الطور التعليمي.

المتغيرات	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	مستوى الدلالة
ثانوي	22	37.45	824,00	1.036	0.300
متوسط	61	43.64	2662,00		

يظهر الجدول رقم (18) أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (83) فرداً قد توزعوا بناء على الدرجة الكلية لمستوى الاحتراق النفسي، حسب متغير الطور إلى (22) مستشاراً في الطور الثانوي بواقع (37.45) كمتوسط للرتب، و(61) مستشاراً في الطور المتوسط بواقع (43.64) كمتوسط للرتب، وبالنظر إلى قيمة اختبار "مان ويتني" والتي بلغت (1.036) نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05. وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق تعزى لمتغير الطور التعليمي (ثانوي، متوسط)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ 5%.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة عبد الله الحاج (2002) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الاحتراق النفسي لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم، ودراسة نجاري (2015) التي خلصت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية

لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تعزى لمتغير الأقدمية في المهنة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وهذا يعني أن المستشارين يتعرضون إلى الاحتراق النفسي بمستوى مماثل بصرف النظر عن الطور التعليمي، سواء في الثانوية أو المتوسطة، نظرا لقيامهم بنفس المهام ويعملون في بيئات تعليمية متشابهة.

5. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

نصت الفرضية الخامسة من الدراسة على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى متغير الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).

ويعد المعالجة واستخدام الأسلوب الإحصائي "مان ويتي" تم الحصول على النتائج

التالية:

الجدول رقم (19) يبين نتائج اختبار مان ويتي لدلالة الفروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الطور التعليمي.

المتغيرات	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتي	مستوى الدلالة
ثانوي	22	40,93	900,50	0.245	0.807
متوسط	61	42,39	2585,50		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (83) فرداً قد توزعوا بناء على الدرجة الكلية لمستوى التوافق المهني حسب متغير الطور إلى (22) مستشاراً بالثانوية بواقع (40.93) كمتوسط رتب، و (61) مستشاراً بالمتوسطة بواقع

(42.39) كمتوسط رتب، وبالنظر إلى قيمة اختبار (Z) مان ويتي والتي بلغت (0.245). وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05.

وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير الطور التعليمي (متوسط، ثانوي)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

لنتفق بذلك نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة حدي خلو (2019) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.

وهذا يعني أن المستشار في كلا الطورين التعليميين (متوسط، ثانوي)، باعتبار أن مهنة التوجيه تحقق لهم الراحة والطمأنينة والتعبير عن ذواتهم وكون لديهم نفس الجدية والمثابرة في العمل، وبالرغم من المشاكل التي يواجهونها نجدهم يزاولون التوجيه والإرشادي بكل اقتدار، وهو دلالة على حُبهم لهاته المهنة، وتعاونهم وتحليهم بالصبر من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

الاستنتاج العام:

لقد كان الهدف من الدراسة الحالية هو توضيح العلاقة بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وعلى ضوء الدراسة الميدانية ومعالجة بياناتها وبعد قيام الطالبة بتحليل وتفسير كامل بيانات الجداول السابقة الذكر توصلنا إلى:

- يوجد مستوى مرتفع للاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية غرداية.

- يوجد مستوى من التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية غرداية.

- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد تعزى إلى الطور التعليمي (متوسط، ثانوي).

لذا أمكننا القول أنّ مهنة التوجيه والإرشاد ببلادنا تحتاج إلى نظرة شاملة وعمل حقيقي وفعال واهتمام كاف من أجل رفع مردود العاملين في نظام التوجيه والإرشاد التربوي، ونخص بالذكر مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كعنصر محوري في هذه العملية، داخل مؤسساتنا التربوية، كونه يؤدي رسالة مهمة، حيث يساعد التلميذ في وضع خطط لمستقبله المدرسي والمهني بما يتناسب مع قدراته، وهذا الاهتمام يكون بتقديم الدعم والبرامج التكوينية لتمكنه من التأقلم مع مهنته ومواجهة الضغوط والصعوبات في محيطه المهني، وتوعيته بخطورة الاحتراق النفسي وانعكاساته السلبية على شخصيته وإعطائه طرق التخفيض من القلق بطرق سوية.

ونختم دراستنا بالقول بأن التوافق المهني يعتبر جوهر نجاح كل مؤسسة تربوية تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية في عالم المؤسسات، ذلك أن الفرد العامل يقضي معظم وقته إما في مكان العمل أو التفكير في المسؤوليات التي على عاتقه خارج أوقات العمل، لذلك فهو يتأثر بمختلف متغيراتها بحيث ينهك طاقته الجسدية وصحته النفسية التي تعتبر بوابة للاحتراق النفسي، ومؤشرات تدل على الإصابة بالأمراض التي منشؤها مهني سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر.

لهذا فإين فهم حاجات الفرد العامل أصبح أمر ضروري خاصة في الظواهر الخطيرة المرافقة للتغيرات التنظيمية والتكنولوجية الحديثة والتي أصبحت تجتاح المؤسسات ، حيث أصبح مكان العمل وسط سام يهدد الفرد ويخفض من قدراته هـ، خاصة عندما تكون الوسائل والمهام غير متناسبة مع إمكانياته، مما يؤدي به إلى الإحباط الذي يعتبر من بين مسببات الاحتراق النفسي والذي بدوره يساهم في ظهور الكثير من الأمراض الجسدية والنفس جسدي، بحيث يصبح الفرد غير قادر على تحمل المسؤوليات وأداء المهام، مما يدفع المؤسسة إما إلى التخلي عن خدماته أو نقله إلى عمل آخر، وبالتالي يفقد الفرد توازنه واستقراره النفسي ، لهذا فتوفير المتطلبات الشخصية التنظيمية والبيئية المناسبة لحاجاته والمحقة لأهدافه يمكن أن يساهم بشكل كبير في النهوض بالفرد، إضافة إلى شعوره بتحقيق الذات وتقدير الآخرين، والذي يعتبر الهدف الأسمى لكل فرد عامل يسعى إلى تطوير ذاته وتحسين مهاراته ، بحيث يسمح له ذلك بالشعور بالرضا والتوازن النفسي والاجتماعي.

* التوصيات والمقترحات:

- بناء على ما ورد في هذه الدراسة من نتائج هناك جملة من التوصيات و المقترحات نختتم بها دراستنا نقدم منها:
- إعطاء مكانة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني دورا أساسيا من قبل مديرية التربية.
 - ضرورة التنسيق بين الأطراف على مستوى الطاقم الإداري والتخفيف من الأعمال الإدارية والمكتبية والتي ليست من اختصاص مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
 - تعديل التصنيف الخاص لمستشاري التوجيه وفتح مجال الترقيات لهم.
 - توفير الأجهزة والوسائل في مكتب المستشار وتوفير الاختبارات النفسية التي تساعد في العملية الإرشادية للتكفل النفسي بالتلاميذ.

- الاهتمام بالدعم المادي والمعنوي للمستشارين لأن رضا الفرد عن مهنته هو أول مراحل إنجازه المهني، ومن ثم تفادي إصابته بالاحتراق النفسي مهما كانت مدة عمله في مجال الإرشاد والتوجيه ومهما طالت سنوات خدمته حتى لا يشعر بالملل والابتعاد عن هذه المهنة.
- القيام بدراسات حول متغيرات الاحتراق النفسي والتوافق المهني في علاقتهما بمتغيرات أخرى.
- إعداد مقاييس واختبارات تقيس ظاهرة الاحتراق النفسي والتوافق المهني حسب كل مهنة.
- تكثيف البحث في هذا المجال لإثراء البحث العلمي لما له من أهمية في الوصول إلى حقائق تفيد الجهات المسؤولة بهذا النوع من المواضيع.
- التحسيس بمهام ودور المستشار في المؤسسة التعليمية وعبر وسائل الإعلام المختلفة.

* قائمة المصادر والمراجع:

1 -المراجع باللغة العربية:

- 1) أبو النيل، محمود السيد.(1985). علم النفس- الأمراض السيكوسوماتية-، ط2 ، دار النهضة العربية، الإسكندرية.
- 2) أبو قحف، عبد السلام. (2001). محاضرات في السلوك التنظيمي. الدار الجامعية للنشر، بيروت، لبنان.
- 3) إيمان، مباركي، وخديجة، دراج. (2017). الخجل وعلاقته بالتوافق النفسي لدى تلاميذ السنة الرابعة والخامسة ابتدائي (11-9سنة). مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أكلي لحاج البويرة.
- 4) بالراح، محمد. (2010). التكيف المهني. ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، الجزائر.
- 5) بدران، منى علي. (1997). الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته ببعض المتغيرات. دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات للبحوث التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- 6) البريمي، عائشة. (2007). الرضا الوظيفي لدى الشرطة النسائية. مركز بحوث شرطة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
- 7) بن عمارة، سمية. (2010). صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية . الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 8) البهي، فؤاد. (1978). علم النفس الإحصاء و قياس العقل البشري. دار الفكر العربي، القاهرة.
- 9) بوحوش، عمار ، والدنبيات، محمود. (1995). مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- 10) بوخمم، عبد الفتاح. (2011). *تسيير الموارد البشري: مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية*. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
- 11) بوعامر، أحمد زين الدين، وبحري، صابر. (2014). *مصادر التوافق المهني لدى العامل*. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد السادس، جامعة الوادي، الجزائر.
- 12) بوعطيط، سفيان. (2012). *القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني*. قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم. جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 13) تاويريت، نور الدين. (2009). *الفعالية التنظيمية بين النظرية والتطبيق*. عالم الكتب الحديث، الأردن.
- 14) جوان، فوزي، وحسن، خالد. (2016). *المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال*. البحث في مركز مدينة السليمانية.
- 15) الحاج، سلوى. (2002). *الاحترق النفسي وعلاقته بالضغط المهني وبعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحافظة الخرطوم*. رسالة دكتوراه.
- 16) حجاج، غانم. (2005). *علم النفس التربوي تحليل نظري وسيكومتري لخمسة مقاييس في التربية العادية والخاصة*. ط1، علاه الكتب، القاهرة.
- 17) حجازي، جولتان حسن. (2013). *فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرفة المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية*. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد9، عدد4.
- 18) حدواس، منال. (2013). *الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي ومستوى تقدير الذات لدى المراهق الجانح*. مذكرة مقدمة لنيل شهادة

- الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو.
- (19) حرتاوي، هند. (1991). *مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن*. رسالة ماجستير، جامعة الهموك، الأردن.
- (20) خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. (2014). *الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني*. ط1، دار الكتب المصرية، القاهرة.
- (21) الخرابشة، عمر، وعريبات، عبد الحليم. (2005). *الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين لدى الطلبة ذوي صعوبات التعلم بغرفة المصادر*. مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مجلد 12، عدد 09، السعودية.
- (22) خلاصي، مراد. (2014). *الاحتراق النفسي لدى الإطارات وعلاقته بالمجهودات المهنية*. قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- (23) خلو، حدي. (2019). *الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي*. أطروحة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التربية منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- (24) خليفة، عبد اللطيف. (2000). *الدافعية للانجاز*. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- (25) رياض، سعد. (2005). *الصحة النفسية للعمال*. ط1، دار الكلمة، مصر.
- (26) ريجيو، رونالدو، ترجمة (1999). *المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي*. ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (27) زهران، حامد. (1984). *علم النفس الاجتماعي*. عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة.

- 28) زهران، حامد. (2001). الإرشاد النفسي المصغر للتعامل مع المشكلات الدراسية، عالم الكتب، القاهرة.
- 29) السامري، نبيهة. (2007). علم النفس الإعلامي مفاهيمه، نظرياته، تطبيقاته. طبعة 01، دار المناهج، عمان.
- 30) السرحي، زكية. (2015). مستوى التوافق الشخصي للطلبة (الحلقة الثانية في التعليم الأساسي) فاقدى الأمهات في محافظة شمال الباطنة في ضوء بعض المتغيرات . رسالة لاستكمال متطلب الحصول على درجة الماجستير، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوي، عمان.
- 31) سليمان، ريم، وصبيبة، وفؤاد، وجراد، ريم. (2013). الذكاء العاطفي للمعلم ودوره في تحقيق التوافق المهني . مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 7، العدد 35.
- 32) سيد يوسف، جمعة. (2007). إدارة الضغوط. مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث بجامعة القاهرة، مصر.
- 33) السيد، عبد الهادي، وعثمان، فاروق . (2000). القياس و الاختبارات النفسية. طبعة 01، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 34) شادلي، عبد الحميد. (2001). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية. ط2، المكتبة الجامعية، مصر.
- 35) شحاته، محمد. (2010). علم النفس الصناعي والمهني. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، عمان.
- 36) الشخانية، أحمد عبد المطيع. (2010). التكيف مع الضغوط النفسية. ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 37) الشرايدة، سالم. (2008). الرضا الوظيفي- أطر نظرية وتطبيقات عملية-. ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

- 38) الشواورة، فيصل. (2013). *مبادئ إدارة الأعمال: مفاهيم نظرية وتطبيقات عملية*. ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.
- 39) شيخاني، سمير. (2003). *الضغط النفسي*. ط1، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان.
- 40) صالح، عامر. (2010). *التوافق المهني لدى نوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات*. مجلة كلية التربية، العدد السادس، العراق.
- 41) الصعب، محمد. (2009). *قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة*. قسم علم النفس، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- 42) الطيريري، سليمان. (1994). *الضغط النفسي: مفهومه وتشخيصه، طرق علاجه ومقاومته*. مطابع شركة الصفحات الذهبية المحدودة، الرياض، السعودية.
- 43) العامرية، منى. (2012). *أبعاد مفهوم الذات لدى العاملات وغير العاملات وعلاقته بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الأسري بمحافظة الداخلية*. رسالة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.
- 44) عباس، سهيلة. (2006). *إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي*. ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 45) عبد العلي، عبد السلام. (2003). *مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 46) العتيبي، محمد. (2008). *اتخاذ القرار وعلاقته بكل من الكفاءة الذاتية والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطالبين*. رسالة ماجستير، محافظة الطائف.

- 47) عثمانية، عبد القادر . (2012). الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية . قسم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الجزائر 3، الجزائر .
- 48) عثمان، سعيد محمد. (2002). دراسات في علم النفس الصناعي، سيكولوجية التوافق المهني للعامل، دراسة ميدانية. مؤسسة شياب الجامعة، الإسكندرية، مصر .
- 49) عسكر، علي. (2000). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها . ط1، دار الكتاب الحديث برج الصديق، الكويت .
- 50) عطا الله، وآخرون. (2009). الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق . ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن .
- 51) العطاس، عبد الله. (2009). فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة. قسم علم النفس، مذكرة دكتوراه تخصص توجيه تربوي ومهني، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية .
- 52) عكاشة، محمود. (1999). علم النفس الصناعي. ط1، مطبعة الجمهورية .
- 53) العلوان، حسين. (2010). جمع البيانات وطرق المعاينة . ط1، الرياض: مكتبة العبيكات .
- 54) العميان، محمود. (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- 55) عوض بني أحمد، أحمد محمد. (2007). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس. ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- 56) عوض، عباس. (2006). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني . دار المعرفة الجامعية، مصر .

- (57) عويضة، وداد. (1996). *الصحة النفسية من منظور علم النفس* ، دار الكتاب، العلمية للنشر والتوزيع، بيروت.
- (58) العياصرة، معن. (2008). *الإشراف التربوي والقيادة التربوية وعلاقتها بالاحترق النفسي*. ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- (59) غباري، أحمد نائر، أبو شعيرة ، وخالد محمد. (2010). *التكيف مشكلات وحلول*. ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن.
- (60) القحطاني، محمد. (2007). *علم النفس التنظيمي والإداري*. ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، المملكة العربية السعودية.
- (61) لبرارة، إيمان. (2010). *التوافق المهني لدى السيكولوجي الإكلينيكي في المؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات (السن، الجنس والخبرة)*. مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العيادي، تخصص علم النفس الوسط العقابي، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.
- (62) محمد، عثمان. (2002). *دراسات في علم النفس الصناعي، سيكولوجية التوافق المهني للعامل، دراسة ميدانية*. مؤسسة شياب الجامعة ، الاسكندرية، مصر.
- (63) محمود، الإمام مصطفى. (1987). *التقويم والقياس*، مطبعة بغداد، بغداد.
- (64) محمود، بديع، ومبارك، القاسم. (2001). *علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق*. ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (65) مروان، عبد المجيد. (2000). *أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية*. الطبعة1، مؤسسة الوراق، الأردن، عمان.
- (66) المشعان، عويد. (1994). *علم النفس الصناعي*. ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.

- (67) مكناسي، محمد. (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية. رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
- (68) المنشور الوزاري رقم: 91/1241/219 المؤرخ في 18 ديسمبر 1991.
- (69) الموصللي. (2009). الصحة النفسية. عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.
- (70) الهواسي، محمود، والبرزنجي، حيدر. (2014). مبادئ علم الإدارة الحديثة. مطبعة ابن العربي، بغداد، العراق.

2 المراجع باللغة الأجنبية

- 71) Angus Stevenson, Oxford dictionary of English, education, third edition, Publisher: Oxford University Press, New York, 2010.
- 72) E.karthikeyan, professional adjustment and mental health of special school teachers, Meston College of education, royapettah, Chennai, India. Nd.
- 73) Flávio, fernandes, teorização e conceitualização em psicologia: o caso do burnout, 2016, tese (doutorado) ,universidade federal do rio grand do nort . Centro de ciencias humanas , letras e artes. Programa de pos-graduação em psicologia. Orientador: prof . Jorge tarcisio da rocha flacò . Brazil.
- 74) Maslash.C, Shaufli.W.B, Leiter. M.P, Job Burnout, Annual Reviews of Psychology, Vol52, 2001.
- 75) Wiertz Ruth, psychiatres et burnout, étude de la prévalence du syndrome d'épuisement professionnel auprès des psychiatres hospitaliers du nord pas calais, thèse médecine Lille 2012, directeur de thés: dr: ALAIN BOITRELLE, France.

الملاحق

ملحق (01) نسخة من مقياس الاحتراق النفسي

دائما	بعض الأحيان في الأسبوع	مرة في الأسبوع	بعض الأحيان في الشهر	مرة في الشهر على الأقل	بعض الأحيان في السنة	أبدا	البنود	
							أشعر باستنزاف انفعالي بسبب عملي في مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي.	01
							أشعر مع نهاية دوام العمل باستنزاف طاقتي.	02
							أتضايق في كل صباح عندما أرى إلزاما على الذهاب إلى العمل.	03
							أتفهم مشاعر التلاميذ نحو كثير من الأمور بسهولة.	04
							أتعامل مع التلاميذ على أنهم أشياء لا تلاميذ.	05
							أؤمن بأن الدوام العملي يشعرنني بالاجتهاد في تعاملي مع الآخرين ويسبب لي التوتر.	06
							أعمل بفاعلية بما يتعلق بمشاكل كل التلاميذ.	07
							أشعر بأنني أحترق نفسيا بسبب ممارستي لهذه المهنة.	08
							أشعر من خلال عملي أنني أؤثر إيجابيا في حياة الآخرين.	09
							زاد إحساس انعزالي عن الناس بعد أن أصبحت مرشدا.	10
							أشعر أن لعملي في التوجيه والإرشاد المدرسي أثر بارز في جفاء عواطفني وقسوة مشاعري.	11
							أشعر بدرجة عالية من النشاط و الحيوية.	12
							يلازمني شعور بالإحباط بسبب عملي كمرشد.	13
							إدراك مستوى الاجتهاد الذي أعانيه بسبب عملي في مهنتي.	14
							لا أكثرث لما يتعرض له التلاميذ.	15
							أتعرض لضغوط حادة بسبب العمل المباشر مع الآخرين.	16
							أستطيع و بسهولة تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه.	17
							أشعر بالابتهاج من خلال عملي وتعاملي مع التلاميذ.	18
							أعتقد أنني استطعت تحقيق أشياء هامة كثيرة جدية بالتقدير في هذا العمل.	19

							هناك إحساس بأنني شخص فاشل بسبب العمل في مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي.	20
							أواجه بهدوء المشاكل الانفعالية والعاطفية أثناء العمل.	21
							يوجه لي التلاميذ اللوم فيما يختص بمشاكلهم	22

الملحق (02)

مقياس التوافق المهني

الملحق (3)

الرقم	العبارة	عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة
1	أشعر بالإحباط بدرجة				
2	لا ألتزم بموجبات العمل بدرجة				
3	أنا غير راضي عن عملي كمستشار بدرجة				
4	أفقد صبري وهدوئي لأتفه الأسباب بدرجة				
5	أنزعج من العدد الكثيف للتلاميذ بدرجة				
6	ألجأ إلى الأدوية والمهدئات بدرجة				
7	أتأخر عن العمل بدون مبرر بدرجة				
8	أنزعج من عدم مساندة الإدارة لضبط الطلبة بدرجة				
9	تتوعدك صحتي بسبب التوتر المهني بدرجة				
10	أعاني من اضطرابات نفسية وعصبية بدرجة				
11	أفكر في ترك قطاع التوجيه بدرجة				
12	أرتكب أخطاء داخل الحصة الإعلامية بدرجة				
13	أخرج من الحصة الإعلامية دون سبب بدرجة				
14	أحس بالملل أثناء الساعات الرسمية بدرجة				
15	أضبط أعصابي وأتحكم في توترتي بدرجة				
16	لا أستطيع كسب الوقت والجهد مهما حاولت بدرجة				
17	أحاول الابتعاد عن المواقف المزعجة بدرجة				
18	أتضايق من أبسط سلوك للتلاميذ بدرجة				
19	أحس بانعدام الأمن الوظيفي بدرجة				
20	أنا متخوف من المستقبل المهني بدرجة				
21	أحس بعدم الرضا عن طريقي في التوجيه بدرجة				
22	دافعتي للعمل متغيرة بدرجة				
23	أجد عملي غير منظم بدرجة				
24	أظن أن هذا العمل لا يحقق طموحاتي بدرجة				

مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

صدق الاتساق الداخلي:

Corrélations

		الاجهاد	تبلد	نقص	مجموع
الاجهاد	Corrélation de Pearson	1	,305	,464*	,919**
	Sig. (bilatérale)		,191	,039	,000
	N	20	20	20	20
تبلد	Corrélation de Pearson	,305	1	,093	,537*
	Sig. (bilatérale)	,191		,695	,015
	N	20	20	20	20
نقص	Corrélation de Pearson	,464*	,093	1	,616**
	Sig. (bilatérale)	,039	,695		,004
	N	20	20	20	20
مجموع	Corrélation de Pearson	,919**	,537*	,616**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,015	,004	
	N	20	20	20	20

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

صدق المقارنة الطرفية

Statistiques de groupe

	مبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
درجات	1	7	57,71	3,546	1,340
	2	7	67,43	2,936	1,110

الثبات كرومباخ

Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
							Inférieur	Supérieur

درجات	Hypothèse de variance égales	1,686	,219	-5,583	12	,000	-9,714	1,740	-13,505	-5,923
	Hypothèse de variance inégales			-5,583	11,597	,000	-9,714	1,740	-13,520	-5,909

التجزئة النصفية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,700	22

مقياس التوافق المهني

الصدق :

المقارنة الطرفية:

Statistiques de groupe

	مبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne et erreur standard
درجات	1	7	40,57	3,259	1,232
	2	7	52,29	,951	,360

تباث الفاكرومباخ

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
درجات									
Hypothèse de variances égales	3,015	,108	-9,130	12	,000	-11,714	1,283	-14,510	-8,919
Hypothèse de variances inégales			-9,130	7,015	,000	-11,714	1,283	-14,747	-8,682

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,748	24

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,655
		Nombre d'éléments	12 ^a
	Partie 2	Valeur	,740
		Nombre d'éléments	12 ^b
		Nombre total d'éléments	24
Corrélation entre les sous-échelles			,638
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,779
	Longueur inégale		,779
Coefficient de Guttman			,760

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012.

b. Les éléments sont : VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024.

Frequencies

[DataSet3]

Statistics

		الجنس	الطور
N	Valid	83	83
	Missing	0	0

Frequency Table

الطور

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	22	26,5	26,5	26,5
	متوسط	61	73,5	73,5	100,0
Total		83	100,0	100,0	

EXAMINE VARIABLES=التوافق_المهني_الاحتراق_النفسي

/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
الاحتراق_النفسي	83	100,0%	0	0,0%	83	100,0%
التوافق_المهني	83	100,0%	0	0,0%	83	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
الاحتراق_النفسي	Mean	63,012	,5370	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	61,944	
		Upper Bound	64,080	
	5% Trimmed Mean	63,019		
	Median	64,000		
	Variance	23,939		
	Std. Deviation	4,8927		
	Minimum	53,0		
	Maximum	73,0		
	Range	20,0		
	Interquartile Range	5,0		
	Skewness	-,353	,264	
	Kurtosis	,108	,523	
	التوافق_المهني	Mean	127,759	1,0755
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	125,619	
		Upper Bound	129,899	
5% Trimmed Mean		127,758		
Median		129,000		
Variance		96,014		
Std. Deviation		9,7987		
Minimum		107,0		
Maximum		148,0		
Range		41,0		
Interquartile Range		11,0		
Skewness		-,315	,264	
Kurtosis		,111	,523	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الاحتراق_النفسي	,162	83	,000	,930	83	,000
التوافق_المهني	,154	83	,000	,939	83	,001

a. Lilliefors Significance Correction

الاحتراق_النفسي

Stem-and-Leaf Plot للاحتراق_النفسي

Frequency Stem & Leaf

5,00 Extremes (= <53)

3,00 5 . 444

4,00 5 . 5555

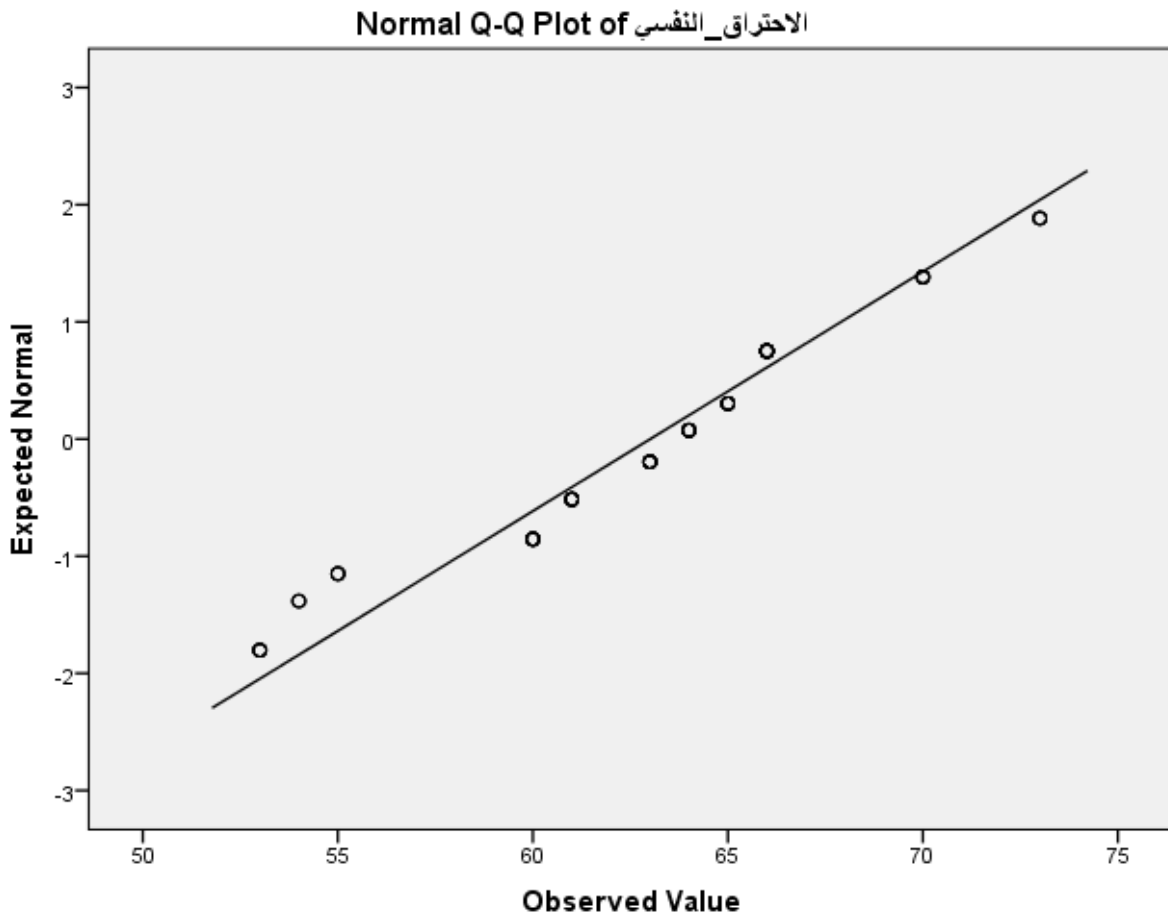
36,00 6 . 000000001111111111333333333344444444

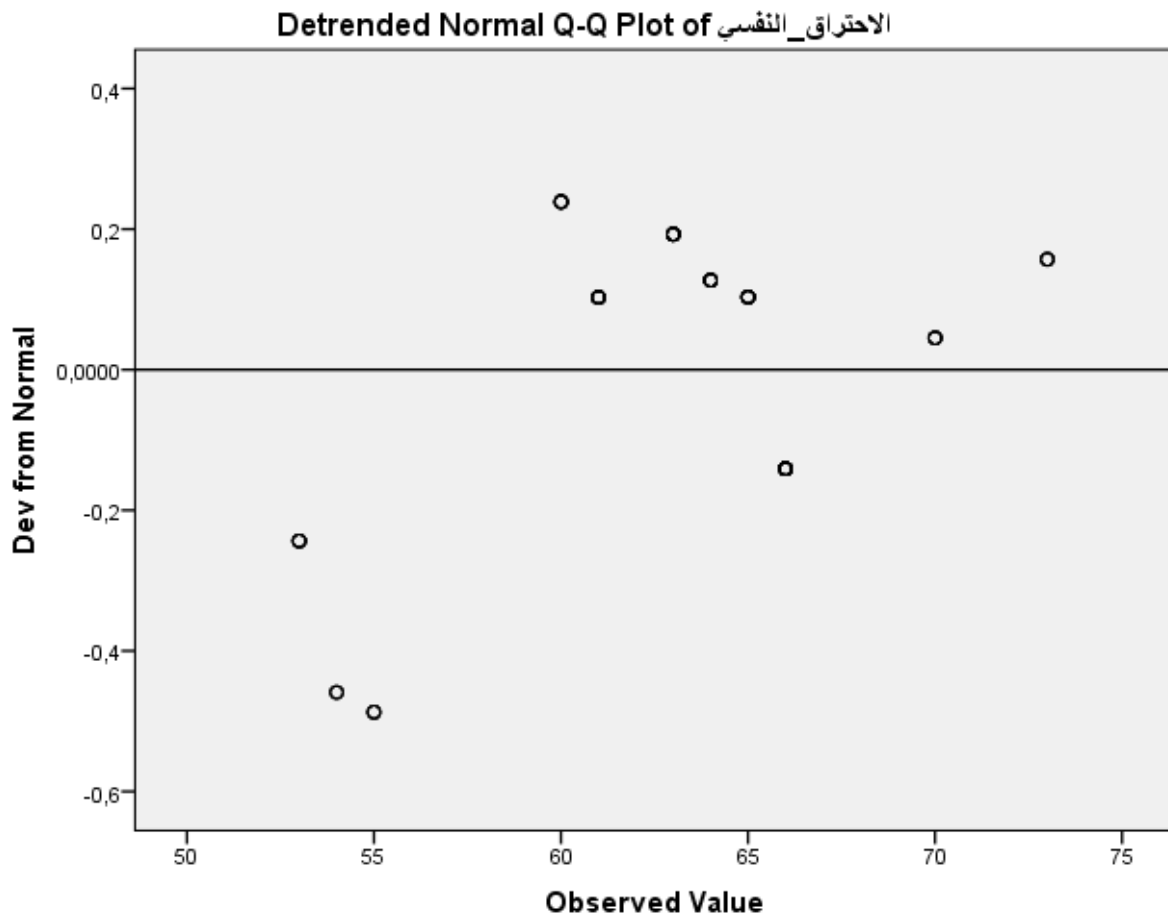
26,00 6 . 55555556666666666666666666

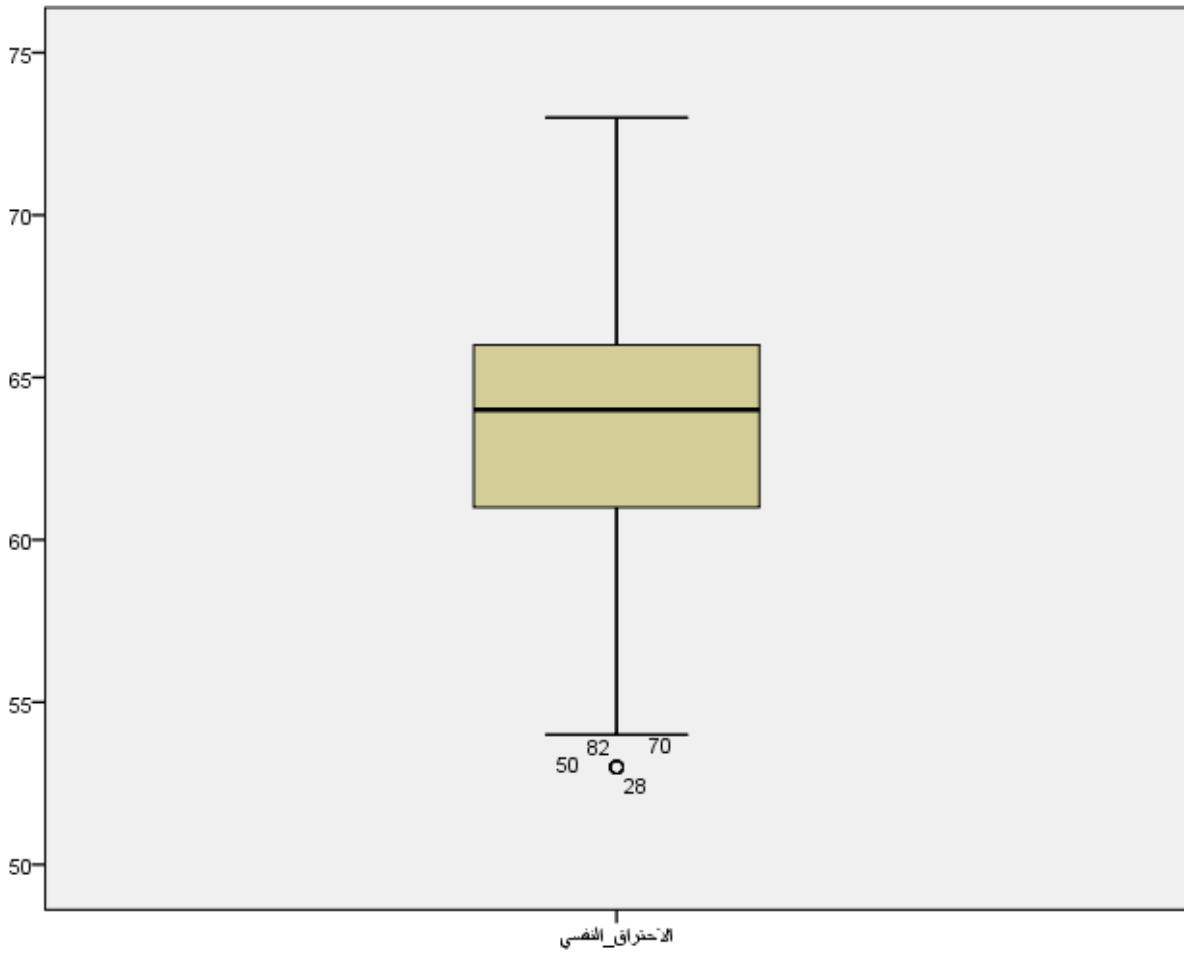
9,00 7 . 000003333

Stem width: 10,0

Each leaf: 1 case(s)





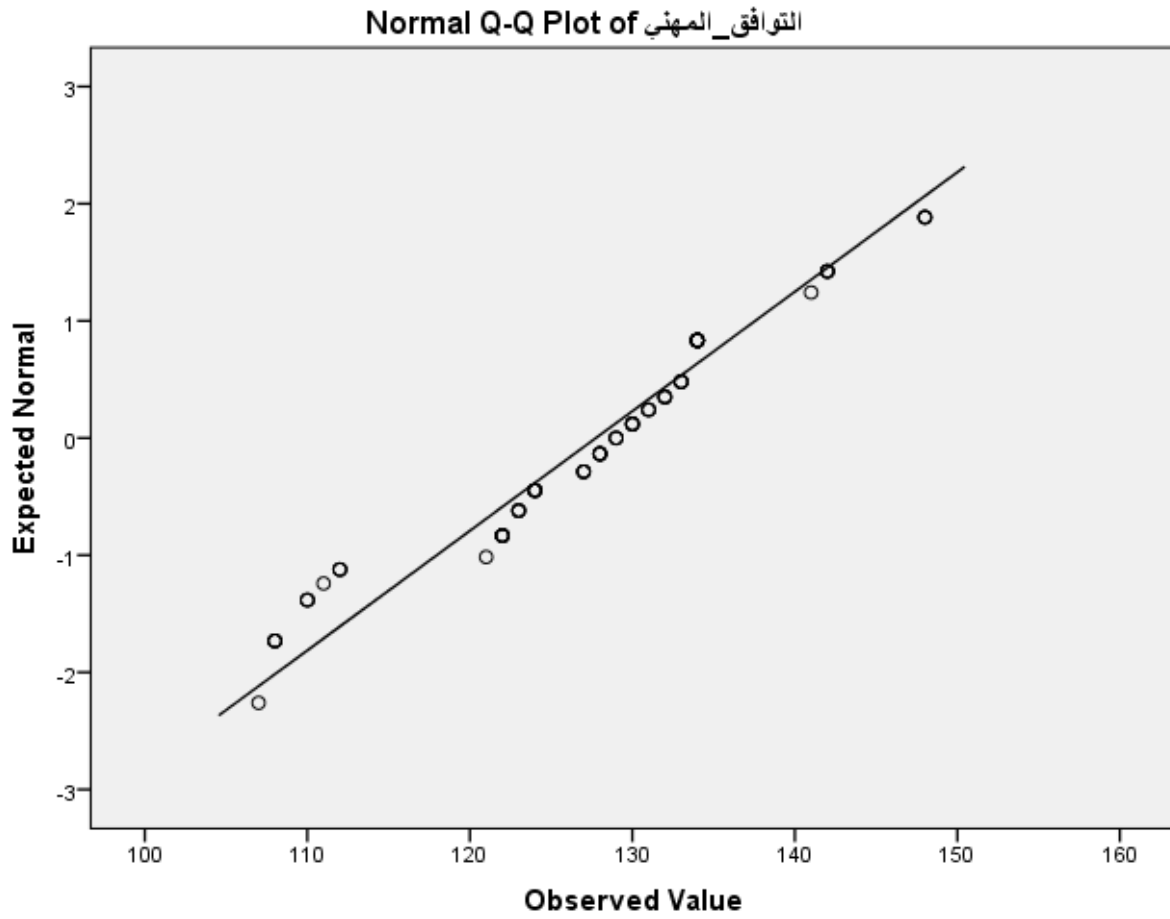


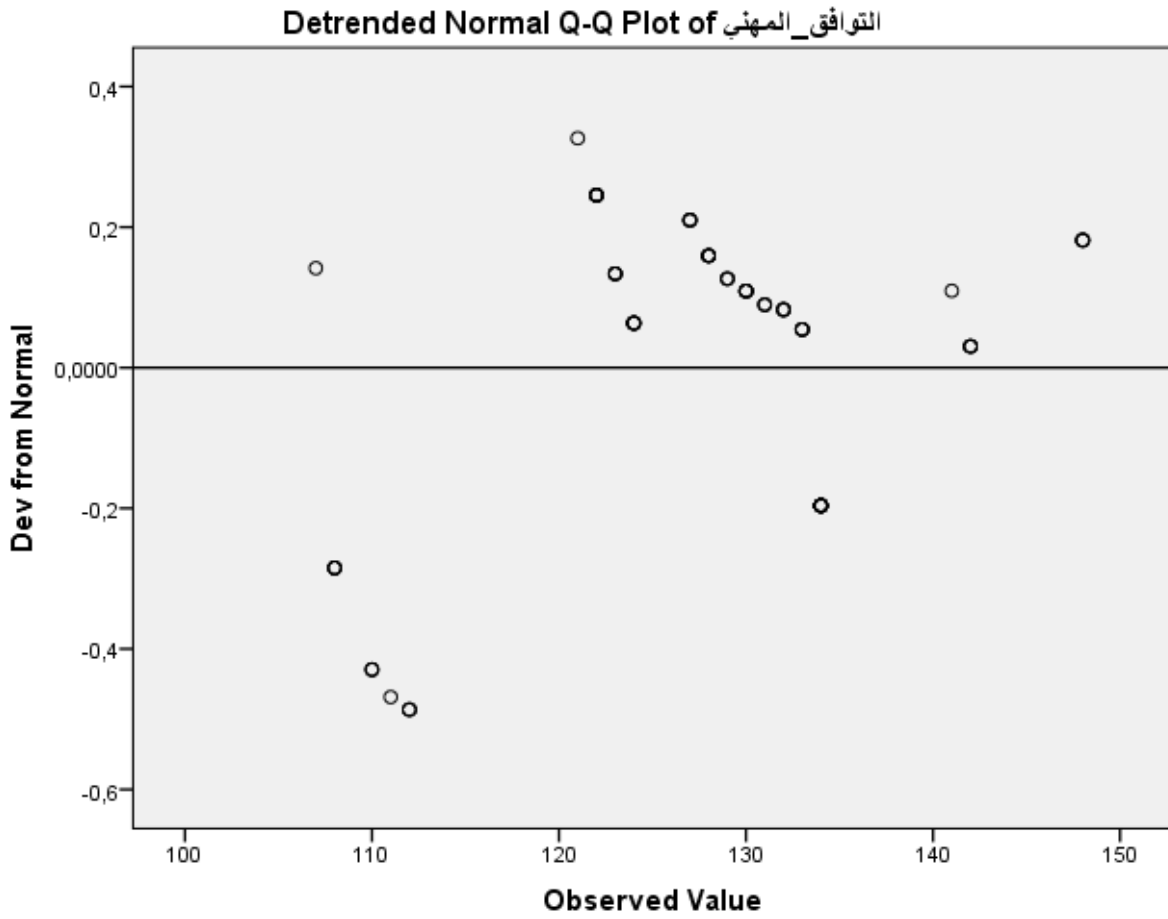
التوافق_المهني

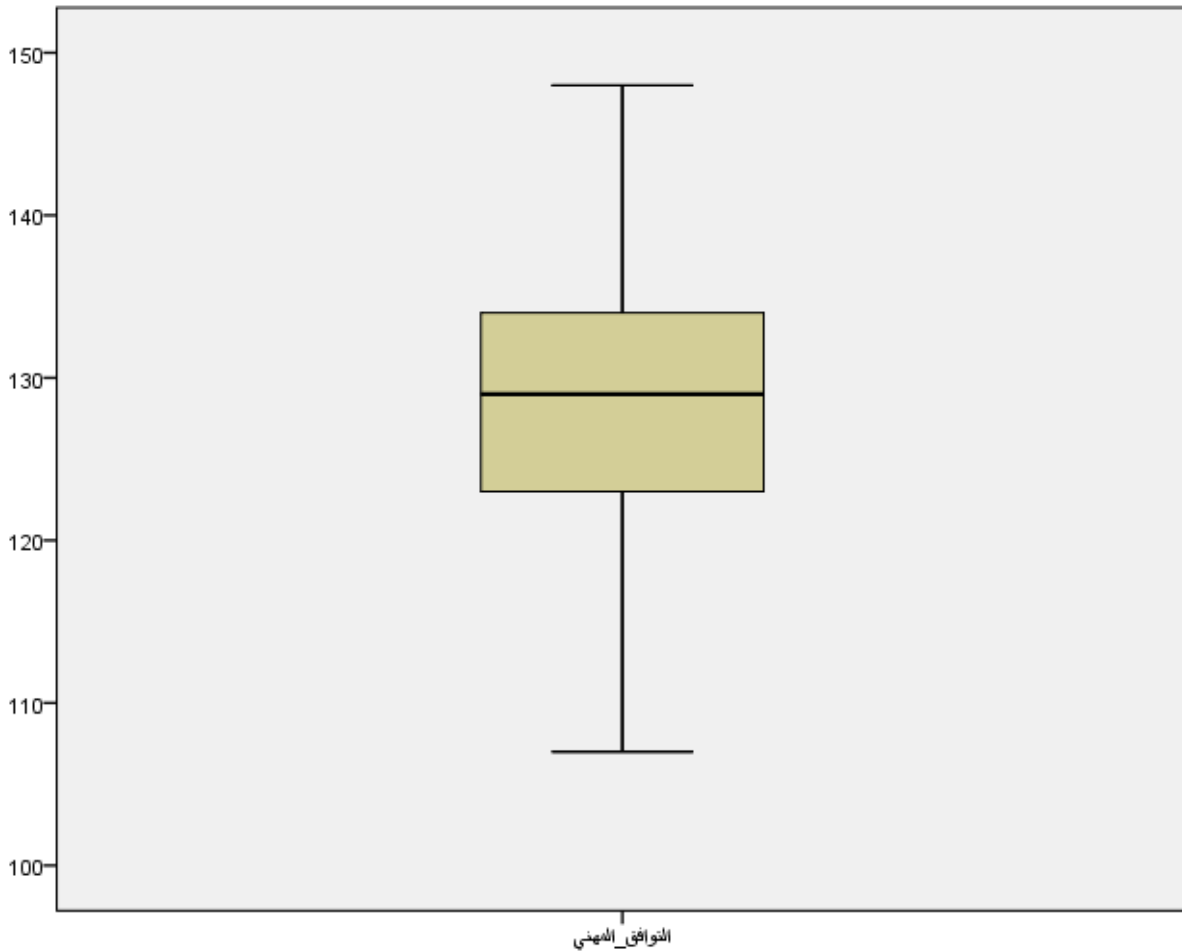
Stem-and-Leaf Plot التوافق_المهني

Frequency	Stem & Leaf
5,00	10 . 78888
7,00	11 . 0001222
,00	11 .
18,00	12 . 1222222233334444444
13,00	12 . 7777888888999
31,00	13 . 00000111222233334444444444444444444
,00	13 .
5,00	14 . 12222
4,00	14 . 8888

Stem width: 10,0
Each leaf: 1 case(s)







NONPAR CORR

```
/VARIABLES=التوافق_المهني_الاحتراق_النفسي
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created		22-MAY-2024 13:04:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	NONPAR CORR /VARIABLES=التوافق_المهني_الاحتراق_النفسي /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Number of Cases Allowed | 174762 cases^a

a. Based on availability of workspace memory

Correlations

		الاحتراق النفسي	التوافق المهني
Spearman's rho	الاحتراق_النفسي	Correlation Coefficient	,995**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	83
	التوافق_المهني	Correlation Coefficient	,995**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

FREQUENCIES VARIABLES=التوافق_المهني_الاحتراق_النفسي

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		22-MAY-2024 13:04:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	83
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=التوافق_المهني_الاحتراق_النفسي /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

		الاحتراق النفسي	التوافق المهني
N	Valid	83	83
	Missing	0	0
Mean		63,012	127,759
Std. Deviation		4,8927	9,7987

Frequency Table

الاحتراق النفسي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53,0	6,0	6,0	6,0

54,0	3	3,6	3,6	9,6
55,0	4	4,8	4,8	14,5
60,0	8	9,6	9,6	24,1
61,0	10	12,0	12,0	36,1
63,0	10	12,0	12,0	48,2
64,0	8	9,6	9,6	57,8
65,0	7	8,4	8,4	66,3
66,0	19	22,9	22,9	89,2
70,0	5	6,0	6,0	95,2
73,0	4	4,8	4,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

التوافق المهني

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	107,0	1	1,2	1,2	1,2
	108,0	4	4,8	4,8	6,0
	110,0	3	3,6	3,6	9,6
	111,0	1	1,2	1,2	10,8
	112,0	3	3,6	3,6	14,5
	121,0	1	1,2	1,2	15,7
	122,0	7	8,4	8,4	24,1
	123,0	4	4,8	4,8	28,9
	124,0	6	7,2	7,2	36,1
	127,0	4	4,8	4,8	41,0
	128,0	6	7,2	7,2	48,2
	129,0	3	3,6	3,6	51,8
	130,0	5	6,0	6,0	57,8
	131,0	3	3,6	3,6	61,4
	132,0	4	4,8	4,8	66,3
	133,0	4	4,8	4,8	71,1
	134,0	15	18,1	18,1	89,2
	141,0	1	1,2	1,2	90,4
	142,0	4	4,8	4,8	95,2
	148,0	4	4,8	4,8	100,0
Total		83	100,0	100,0	

Notes

Output Created	22-MAY-2024 13:06:19	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /M-W=(الجنس) BY 2 1) الاحتراق_النفسي /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02

Elapsed Time	00:00:00,01
Number of Cases Allowed ^a	112347

a. Based on availability of workspace memory.

Notes

Output Created Comments	22-MAY-2024 13:06:44	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS (الجنس) BY 2 1) التوافق_ المهني /M-W= /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	112347

a. Based on availability of workspace memory.

NPAR TESTS

/M-W= (الطور) BY 2 1) التوافق_ المهني
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created Comments	22-MAY-2024 13:09:52	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS (الطور) BY 2 1) التوافق_ المهني /M-W= /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	112347

a. Based on availability of workspace memory.

Mann-Whitney Test

Ranks

الطور	N	Mean Rank	Sum of Ranks
التوافق_ المهني ثانوي	22	37,45	824,00
متوسط	61	43,64	2662,00
Total	83		

Test Statistics^a

	التوافق_ المهني
Mann-Whitney U	571,000
Wilcoxon W	824,000
Z	-1,036
Asymp. Sig. (2-tailed)	,300

a. Grouping Variable: الطور

NPAR TESTS

/M-W=الاحتراق_النفسي BY الطور(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	22-MAY-2024 13:10:09	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	83
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS (الطور(1 2) BY الاحتراق_النفسي =M-W) /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	112347

a. Based on availability of workspace memory.

Mann-Whitney Test

Ranks

الطور	N	Mean Rank	Sum of Ranks
الاحتراق_النفسي ثانوي	22	40,93	900,50
متوسط	61	42,39	2585,50
Total	83		

Test Statistics^a

	الاحتراق_النفسي
Mann-Whitney U	647,500
Wilcoxon W	900,500
Z	-,245
Asymp. Sig. (2-tailed)	,807

a. Grouping Variable: الطور