

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الموضوع:

الاحترق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة  
- دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
بجامعة مولود معمري-تيزي وزو

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة:

- عجموط مليكة

إعداد الطالبتين:

- سنوسي مليسة

- طالب سارة

السنة الجامعية: 2023 - 2024

# الشكر والتقدير

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

«الحمد لله والشكر لله على ما أمدنا به من عزم ومثابرة للوصول إلى حلمنا، فما أجمل أن يصل

الإنسان إلى هدفه ومبتغاه بعد التعب والعناء والمثابرة مكلا هذا كله بالنجاح».

نبد أشكرنا وتقديرنا وإمتناننا لأساتذتنا ومن ساعدونا في إكمال هذا البحث والوصول إليه، فإننا نضع بصمة الشكر والتقدير إلى كل من علمني حرفا و أنار لي دربا، إلى كل أساتذة قسم العلوم الإجتماعية وكل أساتذة مشوارنا الدراسي، وخاصة إلى الأساتذة المشرفة والمحترمة "مجموع طليحة".

## الإهداء

الحمد لله والشكر لله فهو المتفضل والمنعم، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين محمد عليه أفضل  
الصلاة أزكى السلام أما بعد، أهدي ثمرة جهدي:

إلى من ساندتني خلال مسيرتي الحياتية "أمي العالمة" أطال الله في عمرها، إلى من علمني أن  
الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة "أبي العزيز" أدامه الله، وإلى كل من يعرفني من قريب أو  
من بعيد. إلى من تسعه ذاكرتي ولا تسعه مذكرتي كل أساتذة علم النفس العمل و التنظيم خاصة  
أهدي جزيل الشكر إلى من تعبته لتعرفه راية نجدي أستاذتي المشرفة "عجموط مليكة". عرفنا  
منه بالجميل لما قدموه لي طيلة حياتي على أن أكون عند حسن ظنهم جميعًا.

وفي الأخير أرجو من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعًا يستفيد منه الجميع.

## فهرس المحتويات

أ.....	شكر وتقدير
ب.....	الإهداء
ت.....	فهرس المحتويات
خ.....	فهرس الجداول
د.....	فهرس الأشكال
ذ.....	مخلص البحث بالعربية
ر.....	مخلص البحث بالانجليزية
01 .....	مقدمة

### الجانب النظري

#### الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

07.....	1- إشكالية الدراسة
09 .....	2- تساؤلات الدراسة
09 .....	3- فرضيات الدراسة
10 .....	4- أهداف الدراسة
10 .....	5- أهمية الدراسة
11 .....	6- تحديد المفاهيم الأساسية
12 .....	7- الدراسات السابقة

## الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

- تمهيد ..... 32
- 1- مفهوم الاحتراق النفسي ..... 33
- 2- مراحل الاحتراق النفسي ..... 33
- 3- أبعاد الاحتراق النفسي ..... 35
- 4- النظريات المفسرة للاحتراق النفسي ..... 36
- 5- مستويات الاحتراق النفسي ..... 38
- 6- أسباب الاحتراق النفسي ..... 39
- 7- أعراض الاحتراق النفسي ..... 41
- 8- نتائج الاحتراق النفسي ..... 42
- 9- خطوات توجيهية للتقليل من الاحتراق النفسي ..... 43
- 10- الوقاية أو كيفية التغلب على الاحتراق النفسي ..... 44
- 11- الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة ..... 45
- خلاصة الفصل ..... 46

## الفصل الثالث: التوافق المهني

- تمهيد ..... 49
- 1- مفهوم التوافق المهني ..... 50

51	2- مظاهر التوافق المهني.....
51	3- قياس التوافق المهني .....
52	4- العوامل المؤثرة في التوافق المهني.....
54	5- أبعاد التوافق المهني .....
56	6- أهمية التوافق المهني .....
58	خلاصة الفصل.....

## الجانب التطبيقي

### الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

62	تمهيد .....
62	1- الدراسة الاستطلاعية .....
63	2- المنهج الدراسة .....
63	3-ميدان الدراسة .....
63	4- عينة الدراسة .....
64	5- خصائص عينة الدراسة.....
69	6- أدوات جمع البيانات .....
70	7- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة .....
78	8- الأدوات الإحصائية .....

80 ..... خلاصة الفصل

## الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

83 ..... تمهيد

83 ..... 1- عرض نتائج فرضيات الدراسة

83 ..... 1- عرض نتائج الفرضية العامة

84 ..... 2- عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى

85 ..... 3- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية

86 ..... 4- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

87 ..... II- مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة

87 ..... 1- مناقشة نتائج الفرضية العامة

88 ..... 2- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

89 ..... 3- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

90 ..... 4- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

93 ..... استنتاج عام

95 ..... الخاتمة

98 ..... قائمة المراجع

..... الملاحق

## فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	64
02	يوضح توزيع أفراد العينة من حيث الحالة الاجتماعية	65
03	يوضح توزيع أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي	66
04	يوضح توزيع أفراد العينة من حيث منصب العمل	67
05	يوضح توزيع أفراد العينة من حيث الأقدمية في العمل	68
06	يوضح السلم الترتيبي لقياس الإجابة وفقا لسلم ليكرت الخماسي	70
07	يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير المستقل	71
08	يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير التابع	73
09	قيمة معامل الثبات العام لمقياس الاحتراق النفسي	75
10	قيمة معامل الثبات العام لمقياس النوافق المهني	76
11	يوضح ثبات مقياس الاحتراق النفسي بطريقة التجزئة النصفية	76
12	يوضح التباين النصفى لمقياس الاحتراق النفسي بطريقة التجزئة النصفية	77
13	يوضح ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية	77

78	يوضح التباين النصفي لمقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية	14
83	يوضح معامل الارتباط: الاحتراق النفسي - التوافق المهني	15
84	يوضح معامل الارتباط: الإجهاد الانفعالي - التوافق المهني	16
85	يوضح معامل الارتباط: تبدل المشاعر - التوافق المهني	17
86	يوضح معامل الارتباط: نقص الشعور بالإنجاز - التوافق المهني	18

### فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
36	يوضح نموذج الأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسي (ماسلاش وجاكسون)	01
39	يوضح مستويات الاحتراق النفسي	02
64	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	03
65	يوضح توزيع أفراد العينة من حيث الحالة الاجتماعية	04
66	يوضح توزيع أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي	05
67	يوضح توزيع أفراد العينة من حيث منصب العمل	06
68	يوضح توزيع أفراد العينة من حيث الأقدمية في العمل	07

## ملخص الدراسة باللغة العربية :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وقد اتبعنا المنهج الوصفي المناسب لطبيعة الدراسة وذلك بالاعتماد على مقياس الاحتراق النفسي وإستبيان التوافق المهني، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على ستين أستاذ وذلك بعد حساب الخصائص السيكومترية وجمع البيانات وتمت المعالجة باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية كعامل ألفا كرونباخ معامل الارتباط بيرسون والتوزيعات التكرارية والنسب المئوية وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي **SPSS** .

قد توصلنا إلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين تبدل المشاعر والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.
- توجد علاقة ارتباطية بين نقص الشعور بالإنجاز والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

## Summary :

The current study aimed to identify the relationship between psychological burnout and professional adjustment among professors of social and human sciences at Mouloud Mammeri University in Tizi Ouzou.

We followed the descriptive approach appropriate to the nature of the study, relying on the psychological burnout scale and the professional compatibility questionnaire. This study was applied to sixty professors, after calculating the psychometric characteristics and collecting data, and the treatment was done using statistical methods and tools.

Such as Alphachromebach coefficient, Pearson correlation coefficient, frequency distributions, and percentages, using the statistical program SPSS.

We have reached the following results:

- There is no correlation between emotional stress and professional compatibility among working women.
- There is no correlation between emotional insensitivity and professional compatibility among working women.
- There is no correlation between a lack of sense of accomplishment and professional compatibility among working women.

مقدمة

تعد المرأة أساس تكوين المجتمع وازدهاره، فباعتبارها تمثل نصف المجتمع، فهي من تشرف على بناء نصفه الآخر، وتنشئته، فهي الأم المربية، والمعلمة لأبناها على القيم والمبادئ والأخلاق التي ينتفعون بها وينفعون غيرهم، ولكن مع زيادة حجم الأسرة، وكثرة متطلباتها مع ما يجري في المجتمعات الحالية، من مختلف التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وحتى الثقافية والتي كانت لها تأثيرات على الحالة الاجتماعية للأسر بالدرجة الأولى، مما أصبح لزاما على المرأة أن تعدد من أدوارها التي كانت مقتصرة على كونها زوجة وأم فقط، فقد تعدت ذلك وأصبحت تلعب دورا أساسيا في أسرتها، مما أدى بها للخروج إلى عالم الشغل وبالتالي تتزايد مسؤولياتها وواجباتها.

ولعلى تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة وخاصة في قطاع التعليم العالي يجعلها عرضة لمختلف المشاكل و الضغوطات مع جماعة العمل من ناحية ومع أفراد أسرتها من ناحية أخرى، وهذا ما يجعلها تعاني من الناحية الجسمية والنفسية، فهي بذلك تعيش القلق والتوتر وهذا ما يجعلها عرضة للاحتراق النفسي وهو ما ينجم عن عدم قدرة الأستاذة الجامعية في مواجهة جملة المشاكل و الصعوبات التي تحول دون تحقيقها للتوافق المهني.

فإذا سقطت الأستاذة الجامعية في وطأة الاحتراق النفسي فان توافقها المهني سيتأثر حتما، كونها تعتبر حلقة مهمة في العملية التعليمية ذات المستوى الجامعي العالي.

ويعد التوافق المهني أمراً مهماً جداً، إذ كلما توافر بشكل معتبر زالت كل العقبات والحوجز التي تواجه الأستاذة في العمل، ولهذا فإن تناول موضوع التوافق المهني لدى الأستاذة الجامعية، يعتبر نقطة مهمة يجب الاهتمام بها قصد تشخيص الصعوبات وتذليلها مما يسمح بمزاولة العمل بكل أريحية.

ورغم الجهود المبذولة لتحسين وضع الأستاذة العاملة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي إلا أن الباحثان ارتأتا إلى تناول موضوع الاحتراق النفسي وعلاقته التوافق المهني لدى الأستاذة الجامعية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معري تيزي وزو، للكشف عن الأعراض النفسية و السلوكية الناجمة عن تفاعل الضغوط المهنية المتسببة في الاحتراق النفسي وتأثيره على التوافق المهني وعليه قمنا بتقسيم الدراسة إلى جانبين.

## 1- الجانب النظري: يتضمن 3 فصول

-الفصل الأول: الإطار العام للدراسة والذي يحتوي: الإشكالية والتساؤلات، الفرضيات، الأهداف، الأهمية، تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، الدراسات السابقة و التعليق عليها.

-الفصل الثاني: خصص للمتغير المستقل (الاحتراق النفسي)، وتطرقنا فيه إلى، تمهيد، تعريف الاحتراق النفسي، مراحل الاحتراق النفسي، أبعاد الاحتراق النفسي، النظريات المفسرة له، مستوياته، أسبابه، أعراضه، نتائجه، خطوات توجيهية للتقليل من الاحتراق النفسي، الوقاية وكيفية التغلب على الاحتراق النفسي، الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة، خلاصة.

-**الفصل الثالث:** خصص للمتغير التابع (التوافق المهني) وتطرقنا فيه إلى: تمهيد، مفهوم

التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، قياس التوافق المهني، العوامل المؤثرة في التوافق المهني، أبعاده، أهميته، خلاصة.

**2- الجانب التطبيقي:** ويتضمن فصلين.

- **الفصل الرابع:** الإجراءات المنهجية للدراسة وتناولنا فيه: تمهيد، الدراسة الاستطلاعية،

المنهج الذي اتبعناه في دراستنا، ميدان الدراسة من خلال عرض مجالها المكاني وأزمني والبشري، وعينة الدراسة وخصائصها، ثم تطرقنا لأداة الدراسة وخصائصها السيكمترية للتأكد

من مدى صدقها وثباتها من أجل التطبيق، وأهم الأدوات الإحصائية المستخدمة، خلاصة.

- **الفصل الخامس:** عرض النتائج ومناقشتها وتناولنا فيه، تمهيد، عرض نتائج فرضيات

الدراسة، مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة، استنتاج عام، خاتمة، اقتراحات وتوصيات،

قائمة المراجع، قائمة الملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول  
الإطار العام للدراسة

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أهمية الدراسة
- 6- تحديد المفاهيم الأساسية
- 7- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

لقد فرضت المرأة العاملة وجودها بمساهمتها واجتهادها من خلال تواجدها في مهن مختلفة، واحتلالها حيزًا كبيرًا بفضل كفاءتها وإرادتها وقوة صبرها. إذ نجد تزايد نسبة النساء العاملات خاصة في وقتنا الحالي أين أصبح العمل من الأوليات التي تفكر فيها المرأة بغرض تحقيق أهدافها.

ثم إنّ وصول المرأة إلى مناصب مختلفة، ومشاركتها في العديد من المجالات الاجتماعية أو الاقتصادية حتى السياسية مكنتها من إثبات حضورها في جميع الأدوار وجعلها تحقق إنجازات كبيرة وراء فرصة تمكينها وبناء قدراتها لتصبح على مستويات عالية من العلم والمعرفة. وعلى الرغم من أنّ مشاركتها في هذه المجالات مازالت محدودة إلاّ أنّها في تزايد مستمر وبنسبة متفاوتة تبعًا لتفاوت المحفزات والمعوقات التي ترتبط بها ناهيك على مشاركتها في اتخاذ القرارات وتحدياتها للتوفيق بين واجباتها العملية والاجتماعية والرفع من كفاءتها وتطوير عملها. غير أنّه هنالك في المقابل جملة من الضغوطات النفسية والمهنية بالإضافة إلى عدم شعورها بالاستقرار والتقدم حيال ما تواجهه في منصبها، ووصولها إلى درجة الاحتراق النفسي الذي ينعكس عليها بالسلب في علاقتها وعملها إضافة إلى إمكانية إصابتها باضطرابات نفسية وجسمية.

ويعتبر الاحتراق النفسي حالة من الإنهاك والاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية، فهو يتمثل في مجموعة من الظواهر السلبية منها التعب والإرهاق والشعور بالعجز، فقدان الاهتمام بالآخرين، فقدان الاهتمام بالعمل، السخرية من الغير، الكآبة، الشك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية السلبية في فهم الذات. (بوجمرة 2020-228).

ولعلّ أيضاً من الآثار التي يخلقها الاحتراق النفسي منها الآثار الجسمية كارتفاع ضغط الدم، القرحة المادية، واضطرابات النوم، والآثار النفسية كنقص القدرة على التركيز، واضطرابات في التفكير، وضعف القدرة على التركيز. والآثار المتعلقة بالمستوى السلوكي كالشكوى من العمل وعدم الرضا، الإنجاز المتدني، وزيادة معدل التغير (المرجع سليم 2003-52).

وتعد ظاهرة الاحتراق النفسي ظاهرة جديدة في حياة المرأة العاملة، فهي تعتبر أحد أهم الظواهر التي تحقق نتائج نفسية خطيرة من شأنها أن تؤثر سلباً على الحياة الاجتماعية والنفسية والجسمية للمرأة العاملة. وهذا ما يؤدي إلى وجود حالة من عدم التوازن والتكيف مع البيئة المهنية لها، أو ما يعرف بالتوافق المهني الذي يعتبر مهماً في تحقيق الانسجام والاستقرار في حياة المرأة العاملة ووظيفتها وبيئتها الاجتماعية.

ويمكن اعتبار التوافق المهني مدى قدرة الفرد على القيام بواجباته والتزاماته المهنية بكفاءة بغض النظر عن الظروف المحيطة به. بحيث يرتبط به النجاح في العمل والذي هو المحور الجوهري في حياة الإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويربط به المجتمع وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته، فيتحقق ذلك بالإنجاز وتقدير المسؤولية والرضا ظروف العمل. وإذا تعلّق الأمر بالمرأة العامل وتوافقها المهني نجد أنّ توافقها يكمن في قدرتها على التكيف مع مختلف متغيراتها كظروف العمل الفيزيائية والمادية، وكذلك طبيعة العمل الذي تقوم به بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية التي تربطها بزملائها ورؤسائها في العمل. كما تلعب الحالة النفسية لها دور مهم في توافقها المهني، فكلما كانت نفسية المرأة العاملة جيدة ومتوازنة كلما زادت رغبتها واستعدادها للعمل، وبهذا تستغل كل طاقتها ومهارتها في أداء عملها بكفاءة وجدارة. وهنا تبرز الأهمية الكبيرة للتوافق المهني في إحداث التوازن بين إشباع دوافع وحاجات المرأة العاملة وتحقيق التكيف وظروف العمل.

بناء على ما سبق ذكره فان الدراسة الحالية تستعرض العلاقة الموجودة بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة وعليه يكون التساؤل الرئيسي لدراستنا على النحو التالي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري؟

## 2- تساؤلات الدراسة:

ويتفرع هذا السؤال إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبدل المشاعر والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نقص الشعور بالإنجاز والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري؟

## 3/ فرضيات البحث:

### الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

الفرضيات الجزئية:

وتتفرع الفرضية العامة إلى الفرضيات الجزئية التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبدل المشاعر والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نقص الشعور بالانجاز والتوافق المهني لدى أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

4- أهداف الدراسة :

- معرفة هل هنالك علاقة بين الاحتراق النفسي و التوافق المهني لدى المرأة العاملة.
- الكشف عن مدى وجود علاقة بين الإنهاك الانفعالي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة.
- الكشف عن وجود مدى وجود علاقة بين نقص الشعور بالانجاز الشخصي لدى المرأة العاملة.

5- أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من ارتباطها بالعمل والحياة العملية فهو مجال يحتاج إلى الكثير من البحوث والدراسات حتى نستطيع أن نصل من خلالها إلى الحلول التي تساعد على تحقيق التوافق المهني لدى الأستاذات وأن يتتبعن بالصحة النفسية فتتحقق الفعالية والبقاء.

تساهم الدراسة الحالية في جانبها النظري في إثراء الرصيد المعرفي فيما يتعلق بموضوع الاحتراق النفسي وأسبابه وأعراضه وأبعاده واستراتيجيات مواجهته ونفس الشيء فيما يتعلق بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة.

### 5- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

#### 5-1- الاحتراق النفسي:

التعريف الإجرائي في حدود هذه الدراسة للاحتراق النفسي فهو الدرجة الكلية التي تتحصل عليها الأستاذات الجامعات من خلال استجابتهن على مقياس الاحتراق النفسي لكريستينا ماسلاش.

#### 5-2- التوافق المهني:

التعريف الإجرائي فبحود هذه الدراسة: فهو الدرجة التي تتحصل عليها الأستاذات الجامعات من خلال إجابتهن على فقرات الاستبيان المستخدم في الدراسة.

#### 5-3- المرأة العاملة:

التعريف الإجرائي في حدود هذه الدراسة، فهي المرأة التي تعمل خارج البيت وتبذل جهد فكري وجسدي مقابل أجر مادي، بغض النظر عن حالتها المدنية والوظيفة التي تشغلها، والدراسة هنا تركز على عمل المرأة كأستاذة جامعية.

6- الدراسات السابقة:

6-1- الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي:

1- دراسة محمد عمر الخرابشة (2005):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر بالأردن، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات قوامها (166) بطريقة عشوائية في كل من مديريات التربية بالبلقاء. وكرك والمملكة الأردنية الهاشمية، وقد تم استخدام مقياس كريستينا ماسلاش بأبعاده الثلاثة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم كانت بدرجة متوسطة على بعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، وبدرجة عالية على بعد نقص الشعور بالإنجاز، فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث بالنسبة لبعض نقص الشعور بالإنجاز، في حين لم تظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس بالنسبة لبعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للأبعاد الثلاثة بالنسبة لمتغير الخبرة، ولصالح ذوي الخبرة ممن لديهم خمس سنوات فأكثر (أورد في: محمد عمر الخرابشة، 2005).

2- دراسة ولقرون نورة (2002):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير بعض ظروف العمل الضاغطة على ظهور الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم العالي، بحيث أجريت الدراسة على (322) أستاذ دائم بجامعة منتوري بقسطينة، وتم تطبيق مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير سلبي لعدم الرضا المهني لدى الأساتذة بالنسبة لظروف العمل بصفة عامة، كما تم تسجيل مستويات متفاوتة بين أبعاد الاحتراق النفسي لدى عينة البحث.

3- دراسة ختام علي الضمور (2002):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الاحتراق النفسي لدى الأمهات العاملات في محافظة الكرك على شدة الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، ومعرفة نمط العلاقة مع الأبناء تبعًا لمتغيرات (عدد ساعات العمل، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الأبناء ونوع المهنة)، حيث بلغ حجم العينة (400) أم عاملة. وتم اختيارها بالطريقة الصحيحة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وخلص إلى أن الأمهات العاملات في محافظة الكوك يعانون من درجة عالية من الاحتراق النفسي على شدة بعد نقص الشعور بالإنجاز، وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي وبين طريقة تعامل الأم مع الأبناء على شدة الأبعاد الثلاثة للمقياس، وكذلك أشارت النتائج إلى وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي وبين درجة التعامل مع الأبناء على شدة الأبعاد الثلاثة للمقياس مع متغير نوع المهنة (علي الضمور، 2002، ص02).

4- دراسة محسن علي موسى السعداوي وآخرون (2009):

هدفت الدراسة إلى قياس درجة الاحتراق النفسي لدى أفراد عينة البحث والتعرف على علاقة الارتباط بين الاحتراق النفسي ومفهوم الذات لدى اللاعبين، حيث تكونت عينة البحث من (234) فرد من لاعبي كرة القدم لأندية المنطقة الجنوبية الدوري العراقي. وقد تم استخدام المنهج الوصفي والمتوسط الحسابي والنسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس (أميرة حنا مرقس) الاحتراق النفسي ومقياس (تنسي) لمفهوم الذات، وخلص إلى أنه توجد علاقة ارتباطية غير دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي وكل من الذات الواقعية، تقبل الذات، الذات الإدراكية، الذات الجسمية، الذات الشخصية، الذات الاجتماعية.

كما تبين أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين الاحتراق النفسي، وكل من الذات الأسرية ونقد الذات (محسن علي موسى، 2009).

#### 5- دراسة عماد عبد الحميد موسى الرز (2009) بليبيا:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الاحتراق النفسي وبعدي شخصية الانطواء والانبساط لدى عينة من معلمي الثانويات الذين يقومون بالتدريس في الثانويات التخصصية وفقًا لبعض المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (الحالة الاجتماعية للمعلم، موقع المدرسة التي يعمل فيها المعلم، جنس التلاميذ الذين يقوم المعلم بتدريسهم، عدد الساعات الأسبوعية التي يقوم فيها المعلم بالتدريس، الخصومات من الراتب، وقد كانت عينة الدراسة (401) معلم ومعلمة اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية من (16) مدرسة من مدارس الثانويات التخصصية بشعبية الجيل الأخضر، ولقياس الاحتراق النفسي طبق (مقياس الاحتراق النفسي للمعلم) من إعداد "سيدمان" و"زاجر" وتمت ترجمته من طرف عادل عبد الله (1994)، كما طبقت المقاييس الفرعية الانضباط والعصبية ما استخبار إيزنك للشخصية صيغة الراشدين، ترجمة عبد الخالق (1991) لقياس الشخصية الانبساطية والعصبية لدى عينة الدراسة، وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية المستخدمة في الدراسة واتّضح بأنها تتمتع بصدق وثبات جيدين، ولغرض تحليل البيانات تمّ استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بالاستعانة ببرامج الخدمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وعن أهم نتائج الدراسة فإنها وجدت علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي وبعدي الشخصية الانبساطية ووجود فروق دالة إحصائية في درجة الاحتراف النفسي وفقًا لبعض المتغيرات الديمغرافية في المتمثلة فيجنس المعلم (حيث كان الذكور أكثر احتراقًا نفسيًا من الإناث)، الحالة الاجتماعية (كان المتزوجون أكثر احتراقًا نفسيًا من غير المتزوجين)، في حين لم تكن هناك فروق دالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي وفقًا للمتغيرات الديمغرافية في الكلية التي تخرج منها

المعلم، المرحلة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها، موقع المدرسة، التأهيل التربوي للمعلم، نوع السكن.

أما في متغير الخبرة التدريسية فلم تكن هناك فروق بين المعلمين في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي، وفي حين ظهرت فروق بين المعلمين على بعد عدم الرضا الوظيفي في مقياس الاحتراق النفسي وفقاً للخبرة التدريسية، كما قد توصلت الدراسة إلى أكثر المتغيرات التي تناولتها تأثيراً على ارتفاع درجة الاحتراق النفسي هو متغير الحالة الاجتماعية (متزوج) والعصبية أي أن لهذه المتغيرات القدرة على التنبؤ بالاحتراق النفسي.

### 6- دراسة سما هو مسلم عياد أبو سعود (2010):

فهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي لدى الموظفين الإدارية العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، وتحديد العلاقة ما بين ظاهرة الاحتراق النفسي ومجموعة من العوامل الديمغرافية (العمر، المستوى الإداري، الحالة الاجتماعية)، حيث طبقت الدراسة على (258) موظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وتم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق على بعديه الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية، فيما كان مستوى الاحتراق منحهن على بعد الانجاز الشخصي، كما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق بأبعاده الثلاثة تعزى لكلا من المتغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى الإداري) (سما هو مسلم، 2010).

### 7- دراسة نبار رقية (812):

هدفت الدراسة إلى تفحص إذا ما كانت ظاهرة الاحتراق النفسي موجودة بين أساتذة التكوين والتعليم المهنيين، وإذا كانت هذه الظاهرة موجودة الإقبال على البحث على البعض من مصادرها، تم دراسة الفروق في الاحتراق النفسي التي من الممكن أن تعود إلى بعض المتغيرات الديمغرافية لدى العينة كالجنس والسن والرتبة والاقدمية على مقياس الاحتراق النفسي وأبعاده.

واشتملت عينة الدراسة على (256) أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين التابعة لولايات الغرب الجزائري، وتم الاعتماد على مقياس الاحتراق النفسي الذي أخضع لبعض التعديلات ليتلاءم مع عينة الدراسة، ومقياس مصادر الاحتراق النفسي الذي تم إعداده من طرف الباحثة الطالبة، وخلص إلى أنّ أفراد العينة يعانون من الاحتراق النفسي وظهر في ثلاثة مستويات مرتفعي الاحتراق، متوسطي الاحتراق، ومنخفض الاحتراق، وجود مصادر الاحتراق النفسي وتمثلت في مصدرين هما المصادر النفسية والمصادر المهنية، عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي وأبعاده لدى العينة يغزى فيها الاختلاف لمتغير الجنس، عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي وأبعاده لدى العينة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي وأبعاده لدى العينة الأكثر والأقل من 38 سنة (رقية نبار، 2012).

### 8- دراسة طايبي نعيمة (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي التي يجبرها المرضين، وكذلك علاقة الاحتراق النفسي بالضغط النفسي التي يختارها المرضين، وكذلك علاقة الاحتراق النفسي بالضغط النفسي المدرك للأعراض السيكوسوماتية والاكئاب، والكشف عن وجود إعلان في مستويات الاحتراق النفسي للمرضين باختلاف أساليب المواجهة لدى عينة متكونة من (227) ممرض وممرضة في مؤسسات صحية بالجزائر العاصمة، بإتباع المنهج الوصفي، وتطبيق مقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الاحتراق

النفسي، ومقياس الضغط المدرك، ومقياس استراتيجيات المواجهة، ومقياس الأعراض السيكوسوماتية، ومقياس الاكتئاب، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المصريين يعانون من مستويات متفاوتة من الاحتراق النفسي، ووجود اختلاف في مستويات الاحتراق النفسي للمرضين باختلاف أساليب المواجهة لديهم، وجود علاقة ارتباطية بين مستوى إدراك الضغط النفس ومستوى الاحتراق النفسي، كما توصلنا كذلك إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستويات الاحتراق النفسي وظهور الأعراض السيكوسوماتية لدى المرضين، ووجود علاقة ارتباطية بين مستويات الاحتراق النفسي وظهور الأعراض الاكتئابية بين المرضين.

### 9- دراسة نبيلة باوية (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى وفحص العلاقة بين الدعم الاجتماعي والاحتراق النفسي لدى المرأة المصابة بسرطان الثدي، والكشف عن الفروق المحتملة في الاحتراق النفسي وقت اختلاف (الحالة الاجتماعية، مدة الإصابة بالمرض، المستوى التعليمي) في ظل ارتفاع وانخفاض مستوى الدعم الاجتماعي، وكذلك الكشف عن الفروق في أبعاد الاحتراق النفسي باختلاف بعدي الدعم الاجتماعي لدى عينة الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (230) امرأة مصابة بسرطان الثدي والتي اخترت بطريقة قصدية، وتم تطبيق أداتين من تصميم الباحثة الأولى لقياس الاحتراق النفسي والثانية لقياس الدعم الاجتماعي، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع للاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بين النساء المصابات بسرطان الثدي غير المتزوجات المرتفعات والمنخفضات الدعم الاجتماعي، كما خلصت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بين النساء المصابات قديماً بسرطان الثدي المرتفعات والمنخفضات الدعم الاجتماعي (نبيلة باوية 2013).

### 10- دراسة خلاصي مراد (2014):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى شيوع ظاهرة الاحتراق النفسي بين الإطارات الجزائرية ومستويات احتراقهم على الأبعاد الثلاث لمقياس الاحتراق النفسي لكريستينا ماسلاش وعلاقته بالمجهودات المهنية باستخدام استبيان محتوى العمل لـ "كرازاك". وقد اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وعينة قوامها (341) فرد من كل إطارات المؤسسات بولاية قسنطينة، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن الإطارات بفئاتهم الثلاث (الإطارات السامية، الإطارات المتوسطة، الإطارات) يعانون من مستوى احتراق نفسي يتراوح بين المتوسط والمرتفع على مقياس ماسلاش بأبعاد الثلاث (الاستنزاف الانفعالي، تبدل المشاعر الشعور بالنقص في الانجاز الشخصي)، كما يعاني الإطارات فئاتهم المجهودات المهنية حسب أبعاد مقياس "كرازاك" كما أنه تبين أن الإطارات بفئاتهم الثلاث يعانون من العمل المجهد والعمل المجهد الانعزالي، وتوصلوا كذلك إلى وجود علاقة دالة موجبة بين الاحتراق النفسي لدى الإطارات بفئاتهم الثلاث والعمل المجهد، ووجود علاقة موجبة بين مستوى الاحتراق النفسي لدى الإطارات بفئاتهم الثلاث والعمل المجهد الانعزالي الذهني، وعليه قد توصلت هذه الدراسة أن الاحتراق النفسي علاقة دالة بالمجهودات المهنية لدى الإطارات (إيزاك، 1999).

### 11- دراسة المصيري (2014):

التي هدفت إلى التعرف على الاحتراق النفسي لدى العاملين مع ذوي الإعاقة الحركية، وعلاقته بعض المتغيرات، فقد تم تطبيق مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين مع ذوي الإعاقة الحركية في مجال الإجهاد الانفعالي قد جاء بدرجة متوسطة، أما في مجال تبدل المشاعر وانخفاض من الانجاز الشخصي جاءت بدرجة منخفضة، كذلك جاء مستوى الاحتراق النفسي على المقياس ككل بدرجة منخفضة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) منخفضة في درجة الاحتراق النفسي لدى العاملين مع ذوي الإعاقة الحركية

تعزى لمتغير المؤهل العلمي للموظف، ولمتغير نوع الوظيفة التي يشغلها الموظف، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال الإعاقة الحركية تعزى لمتغير عدد سنوات خبرة الموظف، أو لمتغير الدخل الشهري.

### 12- دراسة بوقرة (2018):

التي هدفت إلى معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي، والتعرف على الفروق في مستوى الشعور بالاحتراق النفسي تبعًا لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية لدى الأساتذة، وقد طبق عليهم مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وكشفت النتائج عن وجود مستوى مرتفع في الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي تبعًا لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.

### 13- دراسة بن درف (2019):

التي هدفت إلى الكشف عن علامة الاحتراق النفسي بتقدير الذات لدى الممرضين، وقد استخدم في هذه الدراسة مقياس الاحتراق النفسي ماسلاش ومقياس تقدير الذات لكوبر سميث، فخلصت إلى النتائج أن الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية مستوى مرتفعًا من الاحتراف النفسي، وأن للممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية مستوى منخفضًا من تقدير الذات. كما أنه تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية.

### تعقيب على الدراسات الخاصة بالاحتراق النفسي:

من خلال عرض بعض الدراسات التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي بوضعها ظاهرة سلبية تؤثر على الفرد في حياته المهنية، لوحظ أنّ هناك تباين من حيث أفراد العينة

التي أجرب عليها الدراسات السابقة، سواء في العدد أو الجنس أو مكان العمل ونوعه، يختارها الباحث حسب أهداف بحث لتحقيق نتائج أفضل، فهناك دراسات أجريت لدى أساتذة التعليم العالي وأساتذة التعليم الثانوي، أساتذة التكوين والتعليم المهنيين كدراسة بولترون نورة (2012)، دراسة بوقرة (2018)، وهناك دراسات اقتصرت على فئة الممرضين كدراسة بن درف (2019)، ودراسة طايبي نعيمة (2013)، أما دراسة المصري (2014) فكانت عينتها على العاملين مع ذوي الإعاقة الحركية، في حين نجد دراسة خلاصي مراد (2014) استخدمت عينة العاملين في الإطارات الجزائرية، كما نجد دراسة نبيلة باوية (2013) فقامت بدراسة المرأة المصابة بسرطان الثدي، وفي دراسة سما هر مسلم (2010) قام بدراسة الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي، كما أن دراسة محمد عمر الخرابشة (2005) أجريت لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم، في حين نجد دراسة ختام علي الصنهور (2008) فقامت بدراسة الأمهات العاملات، وبالمقابل نجد دراسة محسن علي موسى السعداوي (2009) استخدمت عينة اللاعبين.

وقد إتفقت معظم الدراسات في كونها اعتمدت في دراستها على كلا الجنسين (ذكور- إناث)، إلا دراسة "حاتم على الضمور" و"نبيلة باوية" فكانت تتمثل في فئة النساء، أما دراسة "وحسن علي موسى" و"سما هر أبو مسعود" فقط اقتصرت عينتها على الذكور فقط.

في حين تباينت الدراسات من حيث نوع الأداة المستخدمة، فقد استخدمت معظم الدراسة مقياس ماسلاش لكريستيا للاحتراق النفسي، إذ نجد دراسة بن درف استعانت بمقياس ماسلاش، ومقياس تقدير الذات "لكوبر سميث"، كما نجد دراسة "نبار رقية" استخدمت مقياس ماسلاش، ومقياس مصادر الاحتراق النفسي الذي تم إعداده من طرف الباحثة، أما دراسة عماد عبد الحميد استخدام مقياس الاحتراف النفسي للمعلم من إعداد "تيمات وزافر" في حين نجد طايبي نعيمة استعانت بمقياس ماسلاش ومقياس الضغط المدرك، مقياس استراتيجيات المواجهة ومقياس الأعراض السيكوسوماتية ومقياس الاكتئاب، وفي المقابل نجد محسن علي

موسى العداوي استخدم المنهج الوصفي والمتوسط الحسابي والنسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون، واستخدم مقياس (أميرة حنا مرقت) الاحتراق النفسي، ومقياس لمفهوم الذات.

من خلال العرض السابق لنتائج تلك الدراسات يتضح أن هناك تباين واختلاف في النتائج، حيث تشير بعض الدراسات إلى وجود ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العينات وبدرجات متفاوتة بين أبعاد الاحتراق النفسي كدراسة بولترون نورة (2008)، دراسة نبيلة باوية (2013)، ودراسة طايبي نعيمة (2013)، بينما أظهرت دراسة حلامي مراد (2014) أن الإطارات يعانون من مستوى احتراق نفسي يتراوح بين المتوسط والمرتفع، وجود علاقة دالة موجبة بين مستوى الاحتراق النفسي لدى هذه الإطارات، كذلك الاحتراق علاقة دالة بالمجهدات المهنية لدى العينات.

وأظهرت نتائج دراسة ختام علي الضمور (2008) كشفت أن الأمهات العاملات يعانين من درجة عالية من الاحتراق النفسي ووجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي وبين درجة التعامل مع الأبناء على شدة الأبعاد الثلاثة للمقياس مع متغير نوع المهنة، أما دراسة محسن علي موس (2009) فكشفت عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي وكل من الذات الأسرية ونقد الذات، أما فيما يتعلق بدراسة سما هر أبو سعود (2010)، ودراسة المصري (2014)، فكشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الاحتراق النفسي وتعزى للمتغيرات الديمغرافية.

أما فيما يتعلق بدراسة بوقرة (2018) ودراسة نبار رقية (2012) فأظهرت وجود ظاهرة الاحتراق النفسي وبدرجات متفاوتة لدى العينات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق تبعاً لبعض المتغيرات الديمغرافية.

وبالنسبة لدراسة بن درف (2019) فكشفت أن الممرضين يعانون من درجة عالية من الاحتراق النفسي، وأن لديهم مستوى منخفض من تقدير الذات، كذلك وجود علاقة عكسية

ارتباطية بين الاحتراق وتقدير الذات لدى الممرضين، كما نجد دراسة عماد عبد الحميد موسى (2009)، فوجدت علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق وبعد الشخصية الانبساطية، كما كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية في درجة الاحتراق وفقاً لبعض المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس والحالة الاجتماعية، أما بالنسبة للمتغيرات الأخرى فلم تكن هناك فروق دالة إحصائية. وبالمقابل تشير دراسة محمد عمر الخرابشة (2005) كشفت عن وجود ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العينات وبدرجات متفاوتة بين أبعاد الاحتراق، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لبعض المتغيرات بالنسبة للأبعاد الثلاثة، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأبعاد الثلاثة بالنسبة لمتغير الخبرة

### 6-2- الدراسات التي تناولت التوافق النفسي:

أدت دراسة عيسى (1995) : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التوقيت اليمن رامة بالاحتراف النقي لدى معلمات الرياض، حيث تكونت العينة من (1) معلمات رياضة الأطفال في المناطق التعليمية الخمس بالكويت، وقد تم استخدام مقياس التوافق المهني، ومقياس الاحتراق النفسي المتعلق بالوظيفة كمؤشر بالضغط النفسية في مجال العمل والمقياسات من إعداد الباحث وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود درجة مناسبة من التوافق المهني لدى معلمات الرياض، في دولة الكويت تأخذ شكل التوزيع الاعتدالي، وإدراكهن لمدى مناسبتهن للوظيفة يفوق إدراكهم بمدى مناسبة الوظيفة لهن، في حين لم تجد الدراسة فروق دالة إحصائية بين المعلمات عند تقسيمهن وفقاً لمتغيرات ديمغرافية محددة مثل (العمر، المنطقة التعليمية، سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي). كما وجدت أن المعلمات لا يعانين من درجات عالية من الشعور بالضغط النفسية، كما تبين أنه لا وجود ارتباط دال بين التوافق المهني ودرجة الشعور بالضغط النفسية لدى معلمات الرياض (زهرا محمد حامد، 1995، ص 79).

2- دراسة زكية عبد القادر (2000):

هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الراتب، سنوات الخبرة والإشراف، حيث تكونت عينة الدراسة من (110) أخصائي اجتماعي وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين التوافق المهني الأخصائي الاجتماعي ومتغيرات الجنس والراتب والتدريب، وجود فروق دالة إحصائية في مستويات التوافق الوطني لدى الأخصائيين الاجتماعيين تعزى إلى الجنس وأن الأخصائية الاجتماعيين يتمتعون بمستوى جيد من التوافق المهني.

3- دراسة ماهر عطرة الشافعي (2002):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن مستوى التوافق المهني للممرضين، كما تهدف إلى التنبؤ بأكثر سمات الشخصية ارتباطاً بالتوافق المهني، وتهدف أيضاً إلى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني وبينت بعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، القسم الذي يعمل به الممرض، عدد سنوات الخبرة)، وقد بلغ عدد أفراد العينة (289) ممرض وممرضة، موزعين على (09) مستشفيات حكومية بمحافظة غزة ثم اختياريهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس سمات الشخصية لنظمي أبو مصطفى، ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحث، وقد أظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض، حيث بلغت النسبة (8.09%)، ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية، كما كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع سمات الشخصية والتوافق المهني إلا في بعض الأحيان.

4- دراسة ريفيرا "Rivira" (2007):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن عمليات التوافق المهني للمدراء المغتربين، حيث أجريت دراسة ميدانية في أمريكا اللاتينية، إذ تكونت عينة الدراسة من (08) مدراء من فرنسا (02 من الإناث و06 من الذكور) في خمسة فروع (فرعين في المجال التجاري، وثلاثة فروع صناعية في كل من الأرجنتين، البرازيل، الشيلي، كولومبيا والمكسيك، بحيث استخدم الباحث في دراسته على الاستبيان، وأسفرت نتائج الدراسة على اعتماد المدراء المغتربين على الكفاءة النفسية ودورها الايجابي في عمليات توافق المهن أكثر من المدراء المحليين، كما أظهرت النتائج أن المدراء المغتربين يعتمدون في توافقتهم المهني على العلاقات الشخصية الناجحة من المرؤوسين، العمال، الزملاء وجميع الموظفين في الفروع الأخرى، كما أكدت الدراسة أهمية العوامل البيئية في عمليات التوافق المهني مثل انخفاض أسعار السوق والحالة الاجتماعية والاقتصادية غير المستقرة.

### 5- دراسة محمد بن عبيد بن هاشم الصعب (2009):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة والذين يبلغ عددهم (149) عينة باستخدام معامل الارتباط بيرسون، والذي خلصت فيه إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

### 6- دراسة سامي خليل فحجاب (2010):

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وقياس مستوى مرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، وقياس مستوى مرونة الأنا ومستوى معلمي التربية الخاصة، والكشف عن العلاقة بين مستوى مرونة الأنا ومستوى التوافق المهني لدى التربية الخاصة، حيث استخدم الباحث في دراسة المتوسط الحسابي ومعامل الارتباط

بيرسون، وخلصت النتائج إلى أنّ معامل الارتباط بيرسون يساوي (0.80)، وأن العلاقة بين مرونة الأنا والمسؤولية في علاقة طردية.

#### 7- دراسة E. Kanthikeyan (2012):

هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والصحة العقلية لدى معلمي المدارس الخاصة، وإيجاد أهم الفروق بين درجات التوافق المهني والصحة العقلية تعزى إلى متغير الجنس والمؤهل العلمي، وقد تم استخدام أسلوب المسح في اختبار المدارس الابتدائية والثانوية، حيث تكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس الخاصة بمنطقة شيناى بالهند، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والصحة العقلية، كما أنه ظهرت درجات التوافق والصحة العقلية عالية لدى الإناث أكثر من الذكور.

#### 8- دراسة خميس أسماء (2014):

جاءت هذه الدراسة للكشف عن أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد أجريت الدراسة على (200) عامل بمستشفيات دائرة تقرت ولاية ورقلة (مستشفيات عليمان عميرات، مستشفى الأم والطفل، المستشفى الجوّاري العرقوب بدائرة تقرت)، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، ولقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي والتوافق المهني لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة بين أسلوب التعاون وأسلوب التوسط مع مستوى التوافق المهني، ولقد تم التوصل إلى أنّ هناك مستوى جيد من التوافق المهني لدى عينة الدراسة، وأنه لا يختلف مستوى التوافق المهني حسب متغير الجنس، السن، الأقدمية والوظيفة.

#### 9- دراسة بن غربال سعيدة (2015):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة في ضوء متغير الجنس، التخصص العلمي والخبرة المهنية، إذ تكونت عينة الدراسة من (150) أستاذ واستخدمت الباحثة مقياس الذكاء العاطفي من إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق، أما مقياس التوافق المهني من إعداد الباحثة، وخلصت نتائج الدراسة أن الأساتذة يتمتعون بذكاء عاطفي وتوافق مهني عاليين، وقد جاءت العلاقة الارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

### 10- دراسة محمد علي الحراشة (2019):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات التوافق الوظيفي للممرضات الأمهات المتزوجات العاملات في مستشفيات محافظة إربد، بحيث تكونت عينة الدراسة من (200) ممرضة بواقع (71) من المستشفيات الحكومية و(70) خاصة، و(59) عسكرية، وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي، وذلك باستخدام أسلوب العينة القصية لأنها اقتصر على الممرضات المتزوجات وممن لديه أطفال، وخلصت الدراسة إلى أن المعوقات الأسرية والاقتصادية من أهم معوقات التوافق الوظيفي للممرضات والتحصيل على متوسط حسابي مرتفع تليها المعوقات "الإدارية" وبيئة وظروف العمل، و"العلائقية" على درجة تقييم متوسطة، كما أظهرت فروق للمتغيرات (العمر، نوع المستشفى، الدخل، التخصص الطبي، ومدة الخدمة) على مجالات الدراسة المختلفة، بينما لا تظهر أي فروق تبعاً لمتغيرات (عدد الأبناء، وعدد المناوبات الليلية في الأسبوع، ومكان السكن).

### 11- دراسة بوتوتة خلفان (2020):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الأخطار النفسية الاجتماعية بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو، بحيث تكونت عينة

الدراسة من (320) ممرض وممرضة تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي نذير محمّد يتعرضون إلى الأخطار النفسية الاجتماعية بدرجة مرتفعة وتحقيقهم لتوافق مهني بدرجة منخفضة ووجود علاقة عكسية سالبة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني، مع وجود علاقة عكسية بين كل بعد من أبعاد الأخطار النفسية الاجتماعية.

### 12- دراسة الفيقي (2000):

هدفت الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني للمرأة العاملة بالإضافة إلى إيجاد الفروق في صراع الأدوار والتوافق المهني وفقاً لمتغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري)، إذا اشتملت عينة البحث على (198) امرأة عاملة، تم اختيارها بطريقة قصدية عشوائية من مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة. واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة للبحث، وأتبعت المنهج الوصفي التحليلي، إن توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعاً لمتغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري) لصالح المتزوجات. وذوات فئة العمر أقل من (25) سنة والمستوى التعليمي المنخفض.

وتوصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعاً لمتغيرات الدراسة لصالح المتزوجات، وذوات فئة العمر 35 سنة فأكثر والمستوى التعليمي المرتفع، والعاملات بالقطاع الحر، وعدد أفراد الأسرة الأقل والدخل المرتفع.

**تعقيب في الدراسات الخاصة لتوافق المهني:**

تعتبر الدراسات السابقة خطوة مهمة من خطوات البحث العلمي، وبعد الاطلاع على دراسات سابقة لمتغير التوافق المهني الذي يصعب للفرد الوصول إليه بسهولة، إلا من خلال وسائل فعالة وبيئة عمل مناسبة ومريحة للوصول إلى توافق نفسي مهني متوازن ومتكامل.

فمن خلال عرض هذه الدراسات، نجد أن معظمها اعتمدت في دراستها على كل الجنسين (ذكور/ إناث) إلا دراسة عيسى (1995)، ودراسة محمد علي الحراشة (2019)، دراسة الفريقي (2020) التي اعتمدت على جنس الإناث فقط.

لقد اشتملت عينات الدراسة السابقة نوع العمل والتي تتماشى مع مشكلة البحث، فنجد دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002)، محمد علي الحراشة (219) ودراسة وتوته خلفان (2000) التي أجريت دراستهم على الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة والحاصلين على مستويات مختلف المؤهلات أو العلمية، وهناك دراسة النيفي (2000)، دراسة خميس أسماء (2014) التي استخدمت عينة العاملين بالقطاعات الحكومية والخاصة والقطاعات الصحية، في حين هناك دراسة استخدمت الأخصائي الاجتماعي في المجال الطبي كعينة للدراسة كدراسة زكية عبد القادر (2000)، كما تجدر دراسة Ekarthi Keyn (2012)، سامي خليل (2010)، بن غربال سعيدة (2015) التي أجريت على معلمي التربية الخاصة، وأساتذة الجامعة، أما محمد بن عبيد (2009) فكانت دراسة حول المرشدين المدرسين، كما نجد دراسة ريفير (2007) التي أجريت دراستها حول المدراء المغتربين، وبالمقابل نجد دراسة عيس (1995)، فكانت العينة عن معلمات رياض الأطفال.

فيحين تباينت الدراسات من حيث نوع الأداة المستخدمة، إذ نجد عيسى (1995) استخدم مقياس التوافق المهني ومقياس الاحتراق النفسي. أما دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002) فاستعان بمقياس سمات الشخصية النمطي أبو مصطفى ومقياس التوافق المهني، في دراسته رايفيرا (2007) ودراسة الفريقي (2020) استخدموا في دراستهم الاستبيان، كما

نجد خميس أسماء (2014)، بوتونة خلفان (2020) قاموا بالاعتماد على النهج الوصفي التحليلي، كما نجد بعض الدراسات استخدمت أسلوب المسح الاجتماعي كدراسة Karthikeyan (2012)، محمد علي الدراسة (2019)، كما هناك بعض الدراسات استخدمت معامل الارتباط بيرسون والمتوسط الحسابي، كدراسة محمد بن عبيد (2009)، سامي خليل (2010). أما دراسة زكية عبد القادر (2000) فاستعانت بأداة بحث من إعداد الباحث، وبالمقابل نجد دراسة بن غربال سعيدة (2015) فاستخدمت مقياس الذكاء العاطفي ومقياس التوافق المهني.

من خلال الدراسات أظهرت بعض النتائج المتمثلة في وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني لأفراد العينة كدراسة بن غربال سعيدة (2015)، دراسة عيسى (1995)، ودراسة خميس أسماء (2014)، ودراسة ريفير (2007)، بينما أظهرت دراسة الفيقي (2020)، محمد علي الحراشة (2019)، زكية عبد القادر (2000) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لأفراد العينات، أما دراسة ماهر عطوة (2002) أظهرت انخفاض مستوى التوافق المهني لدى الممرضين، وبالنسبة لدراسة محمد بن عبيد (2009) بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة ينقسم العمل والتوافق المهني لدى عينة الدراسة، في حين أبرزت دراسة KARTHIKEGAN (2012) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والصحة العقلية، وبالنسبة لدراسة سامي خليل (2010) أبرزت وجود علاقة طردية بين مرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية وبالمقابل نجد دراسة بوتونة، خلفان (2020) أسفرت عن وجود علاقة عكسية سالبة بين الأخطار النفسية الاجتماعية والتوافق المهني، وأن الممرضون العاملون بالمستشفى يتعرضون إلى الأخطار النفسية الاجتماعية بدرجة مرتفعة، وتحققهم لتوافق مهني بدرجة منخفضة.

# الفصل الثاني

## الاحتراق النفسي

## الفصل الثاني

### الاحتراق النفسي

- تمهيد .

1- مفهوم الاحتراق النفسي

2- مراحل الاحتراق النفسي

3- أبعاد الاحتراق النفسي

4- النظريات المفسرة للاحتراق النفسي

5- مستويات الاحتراق النفسي

6- أسباب الاحتراق النفسي

7- أعراض الاحتراق النفسي

8- نتائج الاحتراق النفسي

9- خطوات توجيهية للتقليل من الاحتراق النفسي

10- الوقاية أو كيفية التغلب على الاحتراق النفسي

11- الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يعتبر الاحتراق النفسي نتيجة حتمية للضغوط المهنية، فهو ظاهرة سلبية تؤثر على الفرد في حياته الخاصة وحياته المهنية، كما أنها تؤثر على نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها، فكثيراً ما يظهر لدى موظفون منظمات مجموعة من الضغوط التي قد تؤدي به إلى حالة من الإجهاد الحاد، الضعف، الشعور باستنزاف الطاقة، التعب، وهذا ما يؤدي به إلى الإهمال واللامبالاة، فيأخذ عبارات مختلفة كالتشاؤم، الغضب السريع، قلة الدافعية....

وفي هذا الفصل سنتعرف أكثر على ظاهرة الاحتراق النفسي، مفهومه، أعراضه، أسبابه، أبعاده وكيفية الوقاية والتغلب عليه.

## 1- مفهوم الاحتراق النفسي:

الاحتراق النفسي يحدث بعد تعرّض الفرد لمواقف أو أحداث ضاغطة، يصعب عليه مواجهتها بطرق فعالة، فيشعر بالإرهاق الجسدي والانفعالي، مما يؤدي به إلى الشعور بالملل والإحباط والتهرب النفسي من المسؤولية.

## 2- مراحل الاحتراق النفسي:

### 1-2 مراحل الاحتراق النفسي حسب ماسلاش وشريف(1982): تتمثل فيما يلي:

- **مرحلة الإنذار Alarme:** وتبدأ هذه المرحلة بالانتباه لوجود حدث ضاغط، وهذا الانتباه يولد تغييرات فيزيولوجية بمعنى أنه يتم استشارة الجهاز العصبي وتحدث تغييرات فيزيولوجية للجسم نتيجة التعرض للحدث الضاغط، ويطلق هذه المرحلة بمرحلة الانزعاج، حيث تحدث الإثارة من خارج الجسم ويتحوّل بعدها الجسم لمواجهة الحدث الضاغط لاستدعاء كل الدافعية المواجهة، فتحدث تغييرات جسمية ويكون الجسم في حالة تأهب للدفاع والتكيف مع حالة الضاغط، ويكون ردّ الفعل في هذه المرحلة هو استجابة المواجهة أو الهروب.

- **مرحلة المقاومة Résistance:** إذا استمر الحدث الضاغط فإنّ مرحلة الإنذار تتبعها مرحلة أخرى هي مرحلة المقاومة، وفي هذه المرحلة يستخدم الفرد مصادره إلى حدّ ما لمواجهة الحدث الضاغط والتكيف معه، ويحاول الفرد أن يذهب الذعر والرعب الخاص بالمرحلة الأولى إلى طاقة تساعد على المواجهة، وفي هذه المرحلة تختفي التغييرات التي حدثت في المرحلة السابقة وتتمّ المقاومة وإذا نجحت المقاومة فإنّ الجسم يعود إلى حالته الطبيعية، وعندئذ يشعر الفرد بأنه تغلّب على الضغط، ولكن إذا استمرّ تعرّض الفرد للضغط لمدة طويلة، فإنّه سيصل إلى نقطة يعجز فيها عن الاستمرار في المقاومة. وتصبح طاقة الجسم منهكة ومجهدّة ومن ثم تضعف وسائل مقاومته، ويصبح عاجزاً عن التكيف بشكل كامل ومن ثم تفشل المقاومة ويدخل الفرد في المرحلة الثالثة.

- **مرحلة الإنهاك Épuisement**: وتظهر هذه المرحلة فجأة وبشكل غير متوقع، وفيها تكون الطاقة اللازمة للتكيف قد استنفذت ويحدث الانفجار والانهيار، ويدخل الجسم في المرحلة الأخيرة المعروفة بالإنهاك ويؤدي استمرار استجابات الدفاعية إلى أمراض مثل: الاضطرابات السيكوسوماتية والإجهاد الذي يليه الاحتراق النفسي، فإذا استمر الضغط دون مواجهة فإن ذلك يؤدي إلى الوفاة (**عبد العظيم حسين طه، عبد العظيم حسين سلامة، 2006، ص 55**).

في ضوء هذه النظرية يمكن القول أن الاحتراق النفسي يمثل في مرحلة الإنهاك نتيجة فشل الجسم في مقاومة الأحداث الضاغطة بسبب استنفاد طاقاته الدفاعية واستمرار تأثير الضغط على الفرد وإنهاك قواه الجسمية والانفعالية.

**2-2 مراحل الاحتراق النفسي حسب أدرويش وبرادكي**: الذي يرى أن الاحتراق النفسي لا يحدث دفعة واحدة ولكنه يمر بعدة مراحل حتى يصل إلى ذروة المعاناة والتي تتمثل في:

- **مرحلة الحماس**: يكون الفرد في هذه المرحلة على درجة عالية من الحيوية والنشاط والدفاعية للإنجاز، مما يؤدي إلى اندماجه وتكيفه مع العمل هذا من شأنه أن يؤدي أيضًا إلى العطاء الزائد عن الحدّ المعقول دون مردود يذكر.

- **مرحلة الجمود**: تحدث هذه المرحلة حين يحس الفرد أنه أعطى أكثر مما ينبغي، وأن له أن يفكر في مستقبله وحياته الشخصية أكثر من التفكير بالعمل ومتطلباته.

- **مرحلة الإحباط وخيبة الأمل**: وفيها تتنازع الشكوك ويصوره الإحساس بعدم الثقة في النفس حتى يصل الأمر إلى درجة الشعور بعدم الكفاءة.

- **مرحلة اليأس وفتور الهمة (الحرجة)**: وهي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءًا وخطرًا، ويختلّ تفكير الفرد نتيجة

شكوك الذات ويصل الفرد إلى مرحلة الاجتياح (الانفجار) ويفكر الفرد في ترك العمل وقد يفكر في الانتحار (جرار، 2011، ص 25).

### 3- أبعاد الاحتراق النفسي:

ترى ماسلاش وآخرون أن الصراعات المهنية والمواقف الضاغطة هي من تسبب مشاعر توتر الذات الشديد والدائم مع الناس، ما يؤدي إلى التعب، الملل، فقدان الاهتمام، عدم الالتزام، التي هي عكس اتجاهات العامل الأصلية، وتظهر هذه الأعراض في ثلاث صور وهي كما يلي:

#### 3-1 الإنهاك الانفعالي (الاستنزافي):

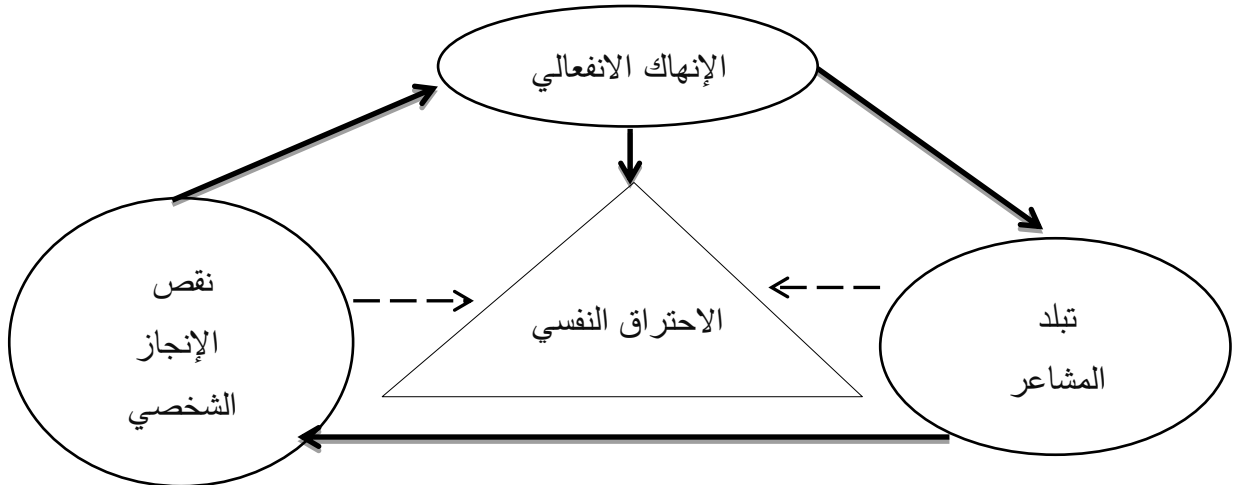
هو استنزاف العامل لطاقته البدنية والنفسية على حد سواء وفقدانه لحيويته ونشاطه الذي كان يتمتع بها في الماضي، إضافة إلى إحساسه بزيادة المتطلبات المهنية مع الشعور بالإحباط والتوتر والإجهاد العاطفي، فغالبًا ما يرتبط أيضًا بالضغط والاكنتاب.

#### 3-2 تبدل المشاعر:

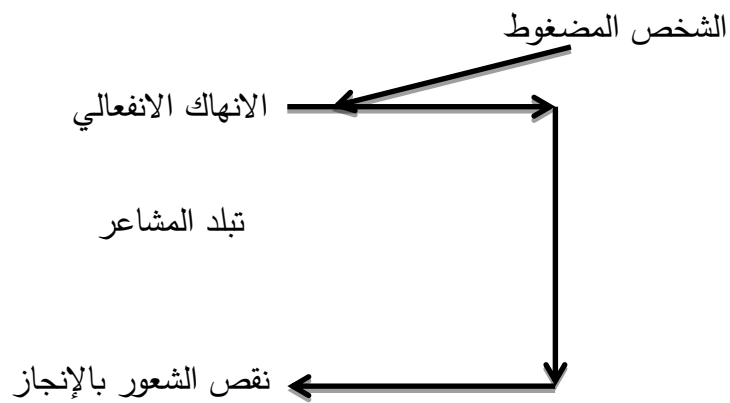
ويتجسد هذا البعد في حالة العمال الذين تتولد لديهم مواقف سلبية وساخرة اتجاه العملاء، بحيث يتعاملون معها كأنهم أشياء بدون قيمة إنسانية، وتعرف كل من ماسلاش وبينز (Maslach et Benz 1977) هذا البعد من الاحتراق النفسي بأنه «إحساس بالإنسانية والسخرية من العملاء والذي يظهر في صورة تحقير أثناء المعاملة».

#### 3-3 نقص الإنجاز الشخصي:

ميل الفرد إلى تقييم نفسه تقييمًا سلبيًا، وعدم الرضا عن انجازاته خاصة في مجال العلاقات الاجتماعية، وعدم قدرته على الوفاء بمسؤوليته الأخرى ويشمل أيضًا نقص الإحساس بالسعادة وتقدير الذات.



الشكل رقم 01: يوضح أبعاد الاحتراق النفسي



الشكل رقم 02: يوضح نموذج الأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسي (ماسلاش وجاكسون)

(Elisabeth Grebot, 2008, P 111)

4- النظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

4-1 النظرية المعرفية:

تفسر الاحتراق النفسي إلى أنه فقدان الفرد لمعنى الحياة ودوره فيها، فهو بذلك يعاني من فراغ وجودي، حيث يفقد الشعور بأهميته ويتراجع عن تحقيق أهدافه، فتكون بذلك العلاقة

بين الاحتراق النفسي والشعور بالمعنى علاقة تبادلية، ولم تقتصر هذه النظرية على فكرة الإحساس بالمعنى فقط، فقد فسّرت الاحتراق على أنه مرحلة تقدمية من الضغوطات المتتالية والمزمنة، ومدى استعداد الفرد لمواجهة الضغوط وسماته الشخصية التي تحفزها على ذلك، وصعوبة التعامل مع هذه الضغوط بطريقة غير سوية هو الذي يترتب على إثره الاحتراق النفسي (الحرش، 2018، ص 24-25).

#### 4-2 نظرية التحليل النفسي:

وضعها عالم النفس "سيجموند فرويد" Sigmund Freud الذي أعطى أهمية بالغة للغريزة الجنسية، حيث قسّم الجهاز النفسي إلى ثلاثة تركيبات الأنا، الأنا الأعلى وأهوه، غير أنّ معظم السلوكيات تعود إلى عوامل مكبوتة نتيجة ضعف الأنا على التصدي للطلبات الغير مقبولة في المجتمع، ستتحول في نهاية هذا الصراع إلى توترات تسبب في حدوث اضطرابات نفسية جسمية، وتفسّر هذه النظرية الاحتراق النفسي على أنّه سلوكيات ظاهرية، متمثلة في الإنجاز الشخصي، الاجتهاد العاطفي، تبدل المشاعر الناتجة عن الضغط المستمر لفترة طويلة، والاحتراق النفسي يصيب الأفراد الذين يرون أنفسهم في صورة مثالية وديناميكية (عطى الله بركات، 2021، ص 23-24).

#### 4-3 النظرية السلوكية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن السلوك هو ناتج عن الظروف الفيزيائية والبيئية، ولم تتجاهل هذه النظرية مشاعر وأحاسيس الإنسان مثلما تتجاهل العمليات الداخلية له مثل الإرادة والحرية والعقل، وحسب نظرة أصحاب هذه النظرية فإنّ الاحتراق هو حالة داخلية شأنه شأن القلق والغضب، ولهذا نجد أنّ النظرية السلوكية ترى الاحتراق هو نتيجة عوامل بيئية، وإذا ما تمّ ضبط تلك العوامل فإنه من السهولة التحكم بالاحتراق النفسي، وهذا ما تأمن به الكثير من النظريات والدراسات العلمية حاليًا في أهمية وضرورة

تعديل السلوك لضمان درجة عالية من الأداء والإنتاجية في مختلف مجالات العمل (مهند عبد السلام عبد العلي، 2003، ص 57).

ومنه يمكن القول أنّ النظريات الثلاثة تختلف في نظريتها وتفسيرها للسلوك الإنساني ومصادره، فكل نظرية من النظريات الثلاثة ترى أنّ هناك عوامل ما هي التي تؤثر في السلوك الإنساني وتسبب الاحتراق النفسي، فمن وجهة نظر السلوكيين فإن هذه العوامل تتمثل في الظروف الفيزيائية والبيئية وكذا المشاعر والأحاسيس، كما لم تتجاهل الإرادة والحرية والعقل، أما النظرية المعرفة فترجع السلوك الإنساني إلى مصدر عقلي، أما نظرية التحليل النفسي، فترى أنّ سلوك الإنسان قوة داخلية تسبب الصراع. وفي رأي أن نظرية السلوكيين شملت العديد من العوامل التي إذا اجتمعت في الإنسان تؤدي به فعلاً إلى التعرض لظاهرة الاحتراق النفسي.

#### 5- مستويات الاحتراق النفسي:

أشار سبانيول Spagnol كأن الاحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين العمل، وقد حدّد له ثلاث مستويات هي:

#### 5-1 احتراق نفسي معتدل:

وينتج عنه نوبات قصيرة من التعب، القلق، الإحباط والتهيج، والذي يمكن علاجها عن طريق الاسترخاء وممارسة الرياضة والهوايات المحببة التي تخفف من مظاهر الاحتراق النفسي.

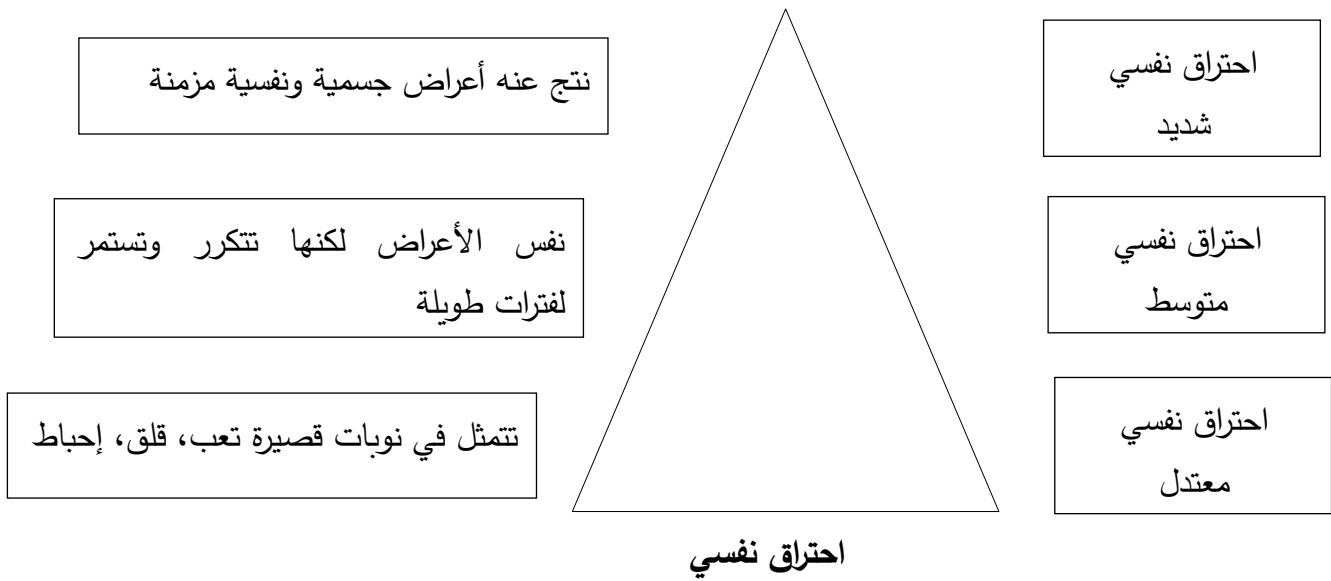
#### 5-2 احتراق نفسي متوسط:

ينتج عن نفسه الأعراض السابقة أو أكثر منها، ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل، وتكون واضحة كوضوح درجة الانفعال لدى الفرد المصاب بالاحتراق النفسي.

#### 5-3 احتراق نفسي شديد:

ينتج عن أعراض جسمية مثل: الحرقة وآلام الظهر المزمنة ونوبات الصداع الشديدة، وليس غريباً أن يشعر العاملون بمشاعر احترق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين لآخر ولكن عندما تلح هذه المشاعر وتظهر في شكل أمراض جسمية ونفسية مزمنة، عندئذ يصبح الاحترق مشكلة خطيرة (بوبكر دبابي، 2013، ص 47).

ومنه نستنتج أنّ الاحترق النفسي درجات، تختلف من شخص إلى آخر وعلى حسب قدرته في تحمل المواقف التي يتعرض لها وذلك تبعاً لمدة استمراريتها وبقائها، فلكما زادت المدة تتطوّر معها الأعراض من بسيطة إلى شديدة.



الشكل رقم 03: يوضح مستويات الاحترق النفسي

## 6- أسباب الاحترق النفسي:

عموماً هناك عدد من الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى حدوث ظاهر الاحترق النفسي، وتتمثل في ثلاث جوانب فردية واجتماعية ووظيفية، وفيما يلي توضيح ذلك:

### 1-6 الجانب الفردي أو الشخصي:

هناك شبه اتفاق بين معظم الباحثين على أنّ الموظف الأكثر التزامًا وإخلاصًا في عمله يكون أكثر عرضة للاحتراق النفسي من غيره. ويرجع ذلك كونه يكون تحت ضغط داخلي للعطاء وفي نفس الوقت يواجه ظروف خارجة عن إرادته تقلل من هذا العطاء، ومن العوامل المؤثرة أيضًا مدى ما يتمتع به الموظف من قدرات ذاتية على التكيف ومستوى الطموح لديه، مثالاً: العامل الذي يتفانى في عمله ويرغب في تحقيق أهدافه بأعلى درجة من درجات النجاح يتعرض إلى ظاهرة الاحتراق النفسي أكثر من غيره إذا ما واجهته مشكلات سلوكية وضغوطات وقلة الإمكانيات (أحمد عوض، 2007، ص 16).

## 6-2 الجانب الاجتماعي:

تجد عدد من المؤسسات نفسها أحيانًا ملتزمة بتحمل عبئ العمل من قبل الأفراد المجتمع الذين يلقون بأعبائهم عليها، الأمر الذي يرفع من درجة العبء الوظيفي المنوط بالعاملين الذين يعملون في هذه المؤسسات وإساءة محاولة هؤلاء التوفيق بين مصلحة العمل وأهدافه ومصلحة المواطنين، يجد أن العاملون الأكثر التزامًا وانتماءً لمهنتهم أنفسهم عاجزين عن تقديم خدمات متميزة، مما يدفع بهم إلى الإحباط والإحساس بالتراجع إزاء متطلبات مجتمعهم وبالتالي يحدث لديهم حالة من عدم التوازن ويجعلهم عرضة للاحتراق النفسي (يوسف محمد، 1998، ص 21).

## 6-3 الجانب الوظيفي أو الإداري:

الجانب الوظيفي له دور كبير في عملية الاحتراق النفسي، كون الوظيفة تؤدي دور مهم في حياة الفرد من خلال تحقيق حاجاته الأساسية من المسكن والرعاية الصحية، فضلاً عن آثارها في تكوين شخصية الموظف وشعوره بالتقدير والاحترام والاستقلالية، وإن فشل الموظف في تحقيق احتياجاته الشخصية المتوقعة من الوظيفة سيشعر بعدم الرضا الوظيفي والضغط المؤدي في النهاية إلى الاحتراق النفسي.

ومن خلال ما تم عرضه نجد أنّ أسباب الاحتراق النفسي ترجع إلى عوامل فردية تخص الفرد ذاته، وعوامل اجتماعية والتي هي عبارة عن إحساس الفرد المعروف بالتزامه بالتراجع إزاء متطلبات مجتمعاته، وجوانب وظيفية بحيث أنّ الوظيفة تؤدي دورها في حياة الفرد من خلال تحقيق حاجاته الأساسية. وإن لم تتحقق هذه الحاجات سيشعر الفرد بعدم الرضا والضغط الذي يؤدي به إلى الاحتراق النفسي.

### 7- أعراض الاحتراق النفسي:

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

#### 7-1 أعراض نفسية:

وهنا يميل الفرد إلى حالة من التغيرات في عواطفه، وهذه التغيرات تكون سلبية ومزعجة وأكثرها حدّة الشعور بالإحباط. وتمتد هذه الأعراض من صدق العاطفة إلى الإرهاق العاطفي والإحساس بالعجز واليأس، بالإضافة إلى الشعور بالخوف والقلق، الاكتئاب، النسيان، التعصب، وتقلبات مزاجية....

#### 7-2 أعراض فيزيولوجية جسمية:

وتشمل ارتفاع الدم والألم في الظهر والإنهاك الشديد، بحيث يفقد الفرد حماسه ونشاطه، وقد يتحول الشعور بالإنهاك إلى مرض حقيقي. كما أنّ الإحساس بالتعب يؤدي إلى صداع مستمر وشديد وضعف عام في الجسم، مما ينتج عنه خلل في بعض أجهزة الجسم ومن ثم التأثير على سير حياته (توفيق رشدي، 1999، ص 88).

#### 7-3 أعراض سلوكية:

تبدأ بالشكوى من العمل البطيء في الأداء وعدم الرضا والإنجاز المتدني والتغيب المستمر عن العمل، وبذلك ترك المهنة، والانسحاب من حياة الأشخاص الذين يتعامل معهم بالإضافة إلى الأعراض السلوكية الأخرى كالإفراط في الأكل والاستهلاك.

#### 7-4 أعراض معرفية إدراكية:

تتمثل في عدم القدرة على التركيز والمزاج الساخر، وتظهر هذه الأعراض بوضوح على شكل تغيير في نمط إدراك الفرد، حيث يتحوّل الفرد من كونه شخص متساهل ومتفاهم إلى شخص عنيد ذو تفكير متصلب ومتشدد (لوكيا لهاشمي، 2002، ص 10).

#### 7-5 أعراض اجتماعية:

تتمثل في الانسحاب الاجتماعي، والسخرية، التذمر، نقص الثقة بالنفس، الميل إلى الانعزال بالإضافة إلى الارتباطات المنفرة والعزلة الاجتماعية.

#### 8- نتائج الاحتراق النفسي:

تتمثل نتائج الاحتراق النفسي في مجموعة من الاستجابات الفيزيولوجية والنفسية والتي تنتج عن تعرض الفرد للمستويات المرتفعة من الضغوط، والتي تعتمد بشكل كبير على إدراك الفرد وتفسيره للعالم من حوله وعلى التعامل معه، حيث تتمثل هذه النتائج في:

#### 8-1 الاستجابات الفيزيولوجية: والتي تتمثل في:

- ارتفاع ضغط الدم.
- ارتفاع معدل ضربات القلب.
- اضطرابات في المعدة.
- جفاف في الحلق.

- ضيق في التنفس.

## 8-2 الاستجابات النفسية: وتتمثل في:

- الاستجابات العقلية: ومن أمثلة الاستجابات العقلية: نقص القدرة على التركيز، واضطراب التفكير، ضعف القدرة على التذكر، ضعف القدرة على حل المشاكل وإصدار الأحكام واتخاذ القرارات.

- الاستجابات الانفعالية: من أمثلته: القلق، الغضب، الاكتئاب، الحزن والوحدة النفسية، فإن ظلت هذه المواقف مستمرة فإنّ انفعالات الفرد تزداد اضطراباً.

الاستجابات السلوكية: أما هذه الاستجابات فتتمثل في العدوان، ترك المهنة وزيادة معدل الغياب والتعب لأقل مجهود.

## 9- خطوات توجيهية لتقليل من الاحتراق النفسي:

يمكن اعتبار الخطوات التالية كجهود رامية لتقليل من ظهور الاحتراق النفسي بين العاملين في مجال الخدمات المهنية والتي تتمثل فيما يلي:

- عدم المبالغة في التوقعات الوظيفية.
- المساندة المالية للمؤسسات الاجتماعية مجتمع.
- وجود وصف للمهام المطلوب أدائها من قبل المهني.
- تغيير الأدوار والمسؤوليات.
- الاستعانة باختصاصي النفسي والتغلب على المشكلة.
- زيادة المسؤولية والاستقلالية المهني.

- المعرفة بنتائج الجهود المبذولة سواء على المستوى الفردي أو الإداري.
- التعامل الإيجابي مع الضغوط أو التحكم فيها.
- الاهتمام ببرامج تطوير ونمو العاملين نموًا مهنيًا ونفسيًا.

## 10- الوقاية أو كيفية التغلب على الاحتراق النفسي:

فهم الشخص لعمله وكذلك أساليبه في الاستجابة في الضغوط، لأنّ فهم الفرد استجابته بشكل كامل سوف يساعده على التعرف على أنماط السلوك الغير فعالة، وبالتالي محاولة تغييرها.

إعادة فحص الفرد لقيامه وأهدافه وأولوياته.

تقسيم الحياة إلى مجالات (العمل، المنزل، حياة اجتماعية) والتركيز قدر الإمكان على كل مجال نعيشه وأن لا نسمح للضغوط أن تؤثر علينا.

العمل على بناء نظام للمساندة الاجتماعية.

التواصل بين الأفراد وتنظيم العلاقات وتحديد المهمات، وبحث إمكانية التوزيع الجزئي من مهام العمل على بعض الزملاء في حالات الحاجة إلى ذلك.

تشجيع برامج إدارة الضغط وتدريب الأفراد على مواجهة الحالات الضاغطة والطارئة.

تعلم مسايرة النفس، وذلك بالتعامل مع الحياة بشكل وسطي، حيث يتعرف الشخص على إمكاناته وطاقاته، ثم يبدأ بالتوازن فيما يخص العمل والحياة الشخصية.

المحافظة على روح الدعابة، بحيث الأشخاص المرحين أقل تعرضًا للاحتراق النفسي.

التخلص من القلق والخوف، وذلك بتقليله الوقت المخصص من القلق والاكنتاب للسيطرة على الاحتراق والالتفاف إلى الحاجات الحقيقية المهمة.

### 11- الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة:

إنّ المرأة العاملة باعتبارها نصف المجتمع، خرجت للعمل مدفوعة بعدة عوامل (اقتصادية، اجتماعية، نفسية). وكذا المساهمة في تطويرها للمجتمع ورغبتها في تأكيد ذاتها وتحقيق إمكانياتها من أجل القيام بالدور الإيجابي في الحياة، ونتيجة إحساس المرأة بذاتها القوية وقدرتها على القيام بالأدوار المختلفة، فإنها تصبح أكثر استقراراً وكذا ترك المخاوف التي تواجهها والسيطرة عليها. فإنّ عدم قدرة المرأة العاملة على الانسجام مع مختلف العوامل البيئية المحيطة بعملها والتغيرات التي تطرأ عليها، فإنّ ذلك يؤدي إلى جعل دورها معقداً ومرهقاً نتيجة ازدواجية عملها داخل البيت وخارجه فهذا يعود بالسلب على نفسياتها ويسبب لها الكثير من المتاعب النفسية كالقلق والاكنتاب، الضيق، والتي تجعلها تدخل في حالة من الانطفاء أو الإجهاد النفسي أو الانفعالي وتقدها لذة الاستمتاع بالعمل والحياة الشخصية.

فكل هذه العوامل تؤدي بالمرأة العاملة للمعاناة والتعرض الشديد للضغوط النفسية وبالتالي الاحتراق النفسي، والذي يظهر على شكل حدوث زيادة انقطاعها عن العمل بإجازات أو بدونها وكذا رداءة في نوعية الإنتاج والإرهاق الشديد والانطفاء وعدم الاهتمام بالآخرين بالإضافة للمشكلات الجسدية التي تتعرض لها كالضغط الدموي وأمراض القلب....

خلاصة الفصل:

يعتبر الاحتراق النفسي حالة من الإنهاك والاستنزاف البدني والانفعالي، فهو أحد المشكلات المهنية الخطيرة التي تهدد المرأة العاملة خاصة وذلك نتيجة التعرض للضغوطات الحياتية المستمرة والتي تسبب الشعور بنقص في الإنجاز الشخصي، وبإنهاك جسدي وعاطفي تجعلها غير مبالية بما يحدث حولها، فيمكن مواجهة الاحتراق النفسي من خلال دمج الطرق الوقائية والعلاجية للحد من هذه الظاهرة.

# الفصل الثالث

## التوافق المهني

## الفصل الثالث

### التوافق المهني

تمهيد

1- مفهوم التوافق المهني

2- مظاهر التوافق المهني

3- قياس التوافق المهني

4- العوامل المؤثرة في التوافق المهني

5- أبعاد التوافق المهني

6- أهمية التوافق المهني

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يعتبر التوافق المهني في مجال علم النفس العمل والتنظيم من أهم المواضيع التي حظيت بدراسات متعدّدة، وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد المهنية، فهو يعدّ مؤشرًا للنجاح في أيّ مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد بأداء عمله على أكمل وجه.

التوافق المهني جزء من التوافق العام وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله عن مكوناته البيئية وعلاقاته بزملائه وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها ماديًا ومهنيًا ونفسيًا واجتماعيًا لتحقيق أكبر قدر من التوازن.

## 1- مفهوم التوافق المهني:

ينظر البعض إلى التوافق المهني على أنه جزء من التوافق العام في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية كانت أو اجتماعية وما يطرأ على هذه البيئة من تغير بين وقت لآخر، وتتضمن البيئة المهنية الإداريين والمشرفين والمرؤوسين وظروف العمل الفيزيائية وسعته ونوعه، ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق من خلال سنوات عمل الفرد أي من خلال تاريخه المهني.

ومن خلال هذا يتضح لنا أن التوافق المهني هو تقبل العامل للعاملين معه ورضاء عن التغيرات التي تحتوي محيط العمل من وقت لآخر وانسجامه مع ظروف العمل وتميزه الكمي والكيفي في الأداء.

ويعرفه "Scott" بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه ومع زملاءه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافق مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل وتوافقه مع قدراته الخاصة وميوله ومع مزاجه". ويتفق فرح طاهر على هذا التعريف، حيث ذكر بأن التوافق المهني هو:

توافق الفرد لنديا عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه، ومع زملائه ومع مطالب العمل، ومع قدراته الخاصة، ومع ميوله ومزاجه يعتبر هذا جميعه متضمناً في مفهوم التوافق المهني.

وتعرفه "م. غرافيش": التوافق المهني على أنه المجهود من أجل التكيف مع بيئة العمل.

## 2- مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل، وكل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل ليس من الضروري أن تتعادل مع رضا عن العمل ككل، ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل ليسمح للعامل أن يقيم كل جانب فيما يتصل بأهمية نسبية له ومهما كان فإنّ مقياس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد كالمهني منها زيادة الأجر والتطور الذاتي للشركة وثبات وانفكاك العمالة والاستفادة من قدرات الفرد (عوض، 1996، ص ص 38 - 39).

## 3- قياس التوافق المهني:

قد يقاس التوافق المهني من خلال (القدرات والاستعدادات) أو من خلال مظاهره (الروح المعنوية والعلاقات الاجتماعية والصحة النفسية)، قد يقاس من خلال الرضا بين العامل وعمله عن طريق أحد المقاييس أو الأدوات حسب ما يستدعيه الموقف، ومن أهم هذه الأدوات:

- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات في جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للريجات.
- مقياس لقياس الطموح.
- بطارية قدرات.
- مقياس للميول.
- مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية.

مقاييس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفات النظام والشكاوى.

استبيان على التاريخ المهني: يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدأ طول الوقت مع وصف هذه الأعمال ومدة بقاءه في كل منها ومستوى كل منها وسبب تركه لكل منها ووسائله في اتجاه العمل وفترات تعطله.

صحيفة متابعة للفرد في العمل.

محك للملائمة المهنية: يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسب للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله.

#### 4- العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

##### 4-1 عوامل حضارية وتكنولوجية:

على الرغم من إيجابيات التقدم الحضاري والتكنولوجي الذي أحدثته في العديد من أوجه حياة الإنسان المعاصر في مجالات عديدة منها: الجانب العلمي والطبي وفي مجال الاتصال والمواصلات وصنع العديد من وسائل الترفيه والتسيير، تدليل العديد من الصعوبات في حياة الإنسان إلا أنها لم تكن بكل هذه الإيجابيات بالنسبة لمن يعمل في المهن للأسباب التالية:

الإفراط في التخصص حسب نظام تقييم العمل، جعل العامل يشعر بالاغتراب.

تتطلب بيئات العمل الآن قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الحاسب الآلي في

تشغيل الآلة، مما يترتب قلق مستمر وتهديد دائم للعمل (العطاس، 2009، ص 68).

## 4-2 العوامل الشخصية:

إنّ تنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان ليس فقط لتعطيل التقدم والنجاح بل يساعدان على سوء التوافق الفردي والذي يبدو بأشكال مختلفة كالتعاسة والكفاية في العمل والإسرار في ترك العمل والمشكلات الاجتماعية الكبيرة وينبغي أن يكون واضحاً أنه أحياناً أن يكون سوء التوافق المهني عرضة لاضطراب عميق في الشخصية ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية الماثرة في التوافق المهني فيما يلي:

- **الحالة الصحية:** والتي ترجع إلى أساس فيزيولوجي، ذلك أي أن خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها وهذا الخلل يؤثر في سلوك الفرد وفي استجابته للمواقف المختلفة، وكلما كان الخلل كبيراً كان تأثيره عميقاً وأوسع مدى إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة وذلك أنّ التكوين البيولوجي ليس منفصل عن التكوين النفسي، بل إنهما يكونان وحدة متكاملة وذلك لأنّ الإنسان وحدة جسمية نفسية واجتماعية.
- **الحالة النفسية أو المزاجية:** الاضطرابات النفسية أو الانفعالية، الصراع والقلق والإحباط.
- **السمات الشخصية:** استعداد الفرد للعمل وميوله ورغباته وطموحه ومتاعبه الشعورية واللاشعورية (الشافعي، 2002، ص 30).

## 4-3 عوامل داخل العمل:

- **علاقة العامل بعمله:** إنّ توجيه الفرد للعمل الذي يتناسب مع قدراته واستعداده وميوله وسماته الشخصية والذي يحقق له أكبر قدر ممكن من التوافق المهني ليس سهلاً كما يعتقد البعض، فقد يؤدي عدم الاختيار السليم وعدم التوجيه المهني إلى ترك العاملين للعمل لعجزهم عن التوافق المهني والذي ربّما يترتب عليه فصله من العمل نظراً لانخفاض كفاءته الإنتاجية.

## 5- أبعاد التوافق المهني:

تختلف أنواع التوافق النفسي التي يصل إليها الفرد في حياته اليومية، فهناك التوافق مع نفسه ومع المحيط الذي يعيش فيه وذلك مرتبط بتعدد مجالات الحياة، فهناك من التوافق النفسي ما يهتمه ويختص بوجوده وبقائه وهناك ما يتصل بنفسه وهناك ما يتصل بالعلاقات مع الآخرين كما في الدراسة وفي المهنة وغيرها ويمكن حصرها في ثلاث أبعاد أساسية هي:

## 1-5 البعد النفسي:

ينصب اهتمام هذا البعد على الجوانب السيكولوجية للفرد، حيث يرى أصحاب هذا الرأي أنّ التوافق يتحقق بإشباع حاجات الفرد ودوافعه، وهذا يعني أنّ التوافق يعمل على تخفيف التوتر، ويأتي ذلك عن طريق الاعتدال في الإشباع العام لا دافع واحدة أو حاجة واحدة على حساب حاجات أو دوافع أخرى، ويجب أن يتميز هذا النوع من التوافق بالضبط الذاتي Self control وتقدير المسؤولية.

وترى سميث Smith أنّ التوافق السليمة والسوي هو اعتدال الشخص فإشباع متطلباته، وليس إشباع واحد من المتطلبات على حساب متطلبات أخرى أو حاجات أخرى فالشخص المتوافق توافقا سيئا أو ضعيفا هو الشخص الغير واقعي والمحيط والتسرع في إشباع حاجاته ودوافعه والذي يضحى باهتمامه واهتمامات الآخرين، وذلك لإشباع حاجات أنية شديدة وملحة.

إلا أنّ الأحداث النفسية تعمل على استبعاد حالات التوتر وإعادة الفرد إلى مستوى معين وهو المستوى المناسب لحياته في البيئة التي يعيش فيها، فالرد يكون سلوكه مدفوعة بدافع معين نحو الهدف الذي يشبع ذلك الدافع وعندما تعترضه عقبة، فإنه يقوم بأفعال واستجابات مختلفة حتى يجد أنه باستجابات معينة قد تغلب على هذه العقبة ووصل إلى

هدفه وأشبع حاجاته ودوافعه و ذلك أنّ الإشباع للحاجات المختلفة للإنسان شرط أساسي من شروط حصولها على التوافق الذي يحقق له الاستقرار النفسي.

### 5-2 البعد الاجتماعي:

ويتجلى في قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية راضية ومرضية وعلاقات تتسم بالتعاون والتسامح والآثار، فلا يشوبها العدوان أو الارتياب أو الإتكاء وعدم الاكتراث لمشاعر الآخرين.

كما يظهر في قدرة الفرد على مجارات قوانين الجماعي ومعاييرها وكذلك عقد العلاقات الاجتماعية الجيدة مع المحيطين به من أفراد وجماعات من بين صورته تغيير الفرد لسلوكه وهذا بما يناسب الظروف والمواقف الاجتماعية الجديدة أو يقوم بالإقلاع عن السلوك كان قد أُلّف إتباع أو إعداده إلى سلوك آخر حين يتّضح له حالياً أنّ السلوك الأول لا جدوى منه أو الفرد في هذه الحالة يقوم بتغيير بيئته.

ومن جهة يرى أحمد زكي أنّ التوافق عملي اجتماعي يتضمن نشاط الأفراد والجماعات سلوكهم الذي يرمي إلى الملائمة والانسجام بين الفرد والفرد وبين مجموعة أفراد بينهم أو وبين الجماعات المختلفة ومن الضروري أن يتكيف الأفراد لما يسود مجتمعه من عادات وأذواق وآراء واتجاهات حتى تسير جوانب الحياة الاجتماعية في توافق تام.

مما سبق ذكره يمكن القول بأنّ البعد الاجتماعي يرتكز على تحقيق العلاقات الجيدة والانسجام الكلي بين الشخصي والبيئة المحيطة به و أنصاه على الجانب الاجتماعي إهمال الجانب النفسي للفرد في حدوث التوافق.

## 5-3 البعد التكاملي:

هذا البعد يقوم أساسًا على التعامل على التفاعل بين البعد النفسي والبعد الاجتماعي فالتوافق هو عملية ذات وجهين، فالفرد ينتمي إلى المجتمع بالدرجة الأولى وفي نفس الوقت يقدم المجتمع الفرد الوسائل الضرورية لتوظيفها في تحقيق طموحاته ورغباته وتفجير طاقته الكامنة لينشط نشاطًا خلافًا ليوأكب التغيير الحاصل في المجتمع، حيث أن الفرد والمجتمع يرتبطان معًا في علاقة تبادلية تأثيريه ولهذا لا يمكن تصور نسق منهما دون الآخر.

## 6- أهمية التوافق المهني:

إنّ تحقيق التوافق المهني يعتبر من بين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى الوصول إليها لما يمكن أن يحققه من مزايا، ومن وجهة نظرنا تكمن أهمية التوافق المهني فيما يلي: مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى تفعيله الفرد العامل.

التقليل من الصراعات التنظيمية وتناقل الإشاعات كما يحافظ على التوازن والاستقرار داخل المنظمة وذلك على كافة المستويات التنظيمية.

شعور الفرد بالانتماء للمنظمة، مما يسهم في رفع من مستوى الولاء التنظيمي.

ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل، مما يؤدي ذلك إلى قبول الأهداف التنظيمية والعمل على تحقيقها.

زيادة فعالية الاتصال وديناميكية الجماعة مما يسهل سير مختلف العمليات كما يحفز الفرد العامل على تحسين مستوى أدائه، حيث ينعكس ذلك على الإنتاج كمًا ونوعًا.

تحقيق الفعالية التنظيمية والجودة الشاملة من خلال شعور العمال بالهوية التنظيمية ولتبنيتهم قيم واتجاهات المنظمة مما يجعلهم مرئيين باتجاه أي تغيير أو تطوير على مستوى المنظمة.

شعور الفرد العامل بالراحة و التوازن النفسي، مما ينعكس ذلك على صحته الجسمية النفسية والعقلية، كما يسهم ذلك في بناء علاقات سوية تسودها المحبة، التعاون والتفاهم بين مختلف مستويات المنظمة.

مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الالتزام باتجاه المهام والمسؤوليات، كما يقلل من نسبة الغياب وحوادث العمل ويضع حدًا لمختلف المعوقات الشخصية والاجتماعية والمهنية المرتبطة بسوء التوافق النفسي الاجتماعي والمهني.

## خلاصة الفصل:

من خلال ما تمّ عرضه في هذا الفصل نستنتج أن التوافق المهني للفرد يلعب دور مهمًا في جعله إمّا ناجحًا أو فاشلاً، وكلّما كان الفرد متكيفًا ومتأقلمًا مع عمله، كلما زاد توازنه واستقراره في العمل ورضاه في العمل، وهذا يؤدي إلى تحقيق أهدافه وإشباع رغباته، وقد تمّ في هذا الفصل إبراز كل مظاهر وأبعاد وأهمية التوافق المهني وكذا أهمية العوامل التي من شأنها التأثير فيه بالإضافة إلى الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق التوافق المهني للفرد.

الجانب التطبيقي

# الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

## الفصل الرابع

### الإجراءات المنهجية

تمهيد

1- منهج الدراسة وأدواتها

2- المنهج المستخدم

3- مجتمع الدراسة

4- تحديد مجتمع الدراسة

5- خصائص أفراد عينة الدراسة

6- أدوات الدراسة

7- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

8- الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

## تمهيد

بعد التطرق إلى موضوع الدراسة في جانبه النظري، يأتي هذا الفصل لأجل التحقق من أهم الفرضيات الخاصة بهذه الدراسة ميدانياً.

حيث يتضمن هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لاستجابة أفراد عينة الدراسة عن المتغيرات التي تضمنها الاستبيان المطبق حول الإحترق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية جامعة مولود معمري بتيزي وزو، وذلك من خلال البيانات المجمعة من أداة دراسة الموزعة على عينة من الأساتذة، من خلال عرض المؤشرات الإحصائية لإجاباتهم حول كل متغيرات الدراسة من أجل الوصول إلى النتائج.

## 1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية لأي دراسة، وعليه فمن خلالها تمكن الباحث من المعرفة الأولية لمكان الدراسة، وأيضاً معرفة مجالات الدراسة وأبعادها وكذلك في تحديد التقنيات التي نراها مناسبة لإجراء الدراسة، كما تكمن الدراسة الاستطلاعية من كسر الحواجز النفسية بين الباحث والعمال وبالتالي الحصول على المعلومات ذات مصداقية علمية، وبهذا قمنا بالدراسة الاستطلاعية بجامعة مولود معمري كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في الفترة الممتدة ما بين 10 إلى 15 أفريل 2024 على عينة مكونة من 20 أستاذة.

وتهدف هذه الخطوة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والمتمثلة في:

- تشكيل فكرة شاملة وموسعة عن البحث الميداني في ذهن الباحث.
- تمكين الباحث من تصميم أداة الدراسة، وكذا التحديد الدقيق للمجتمع والعينة التي ستطبق عليها هذه الأداة.
- التأكد من مدى فهم أفراد العينة لأداة الدراسة، ومن قدرتهم على تقديم إجابات عنها.
- التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة.

**2- منهج الدراسة:**

يعد تحديد المنهج المتبع خلال الدراسة الميدانية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في تكوينه لنظرة شاملة حول دراسته، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية وتحليلها وتفسيرها، كما تساهم في تمكنه من الإلمام بمختلف جوانبها.

**3- ميدان الدراسة:****3-1- المجال المكاني:**

أجريت الدراسة في جامعة مولود معمري بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي تقع في دائرة وافتون ولاية تيزي وزو.

**2-3- المجال الزمني:**

أجريت الدراسة من تاريخ 20 أبريل إلى غاية 05 ماي 2024.

**3-3- المجال البشري:**

شملت الدراسة على عينة من 60 أستاذة في جامعة مولود معمري كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

**4- عينة الدراسة:**

يعد اختيار عينة الدراسة خطوة أساسية في البحث الميداني، حيث أجرينا دراستنا على عينة يبلغ عددها 60 أستاذة في جامعة مولود معمري كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة من ذات الكلية.

4-1- خصائص عينة الدراسة:

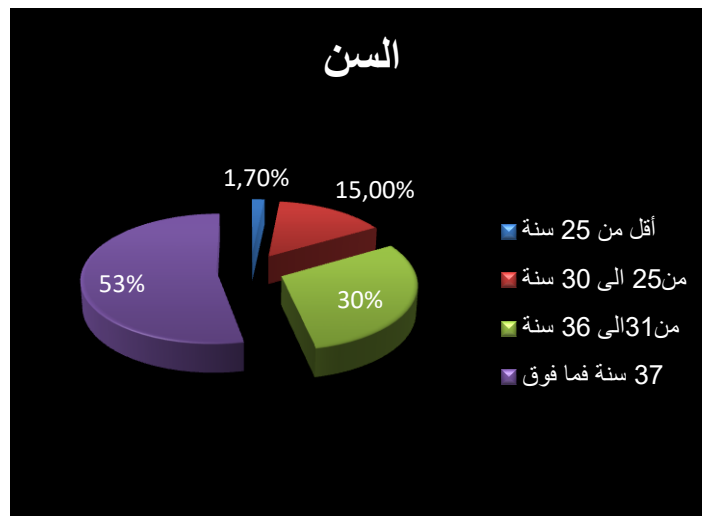
تتمثل المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة في السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الخبرة المهنية. تم الاعتماد عليها نظرا لأهميتها في مقتضيات الدراسة، وباعتبارها مؤشرات لها دورها في تحليل المعلومات حول متغيرات الدراسة وبالتالي اعتمدنا في عرضها على نمط الجداول والأشكال البيانية كما هو موضح في الآتي:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 25 سنة	01	1.7%
من 25 إلى 30 سنة	09	15%
من 31 إلى 36 سنة	18	30%
37 سنة فما فوق	32	53.3%
المجموع	60	%100

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS

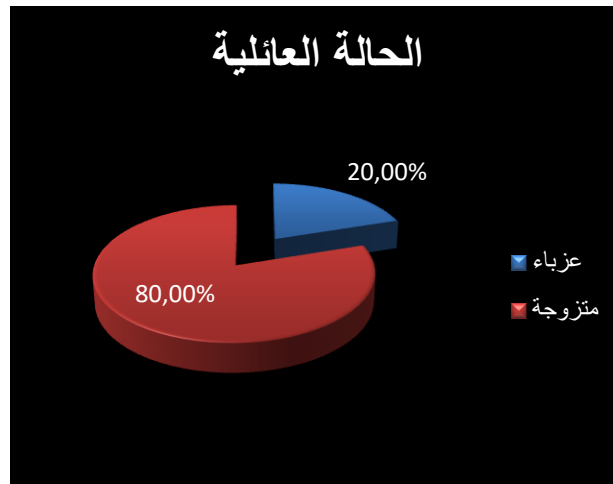
من خلال الجدول والشكل أعلاه نسجل أعلى نسبة كانت للفئة العمرية من 37 سنة فما فوق 53.3%، ونسبة 30% للفئة من 31 إلى 36 سنة، ونسبة 15% للفئة العمرية من 25 إلى 30 سنة، بينما الفئة العمرية أقل من 25 سنة سجلت نسبة 1.7%، هذا يدل على أن المؤسسة الجامعية تحتوي على مختلف الشرائح العمرية التي تساعد في تحقيق الأهداف التي تطمح إليها الإدارة، والقطاع بصفة عامة.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية%	التكرار	المركز الوظيفي
20,0%	12	عزباء
80,0%	48	متزوجة
100,0%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث الحالة الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات SPSS

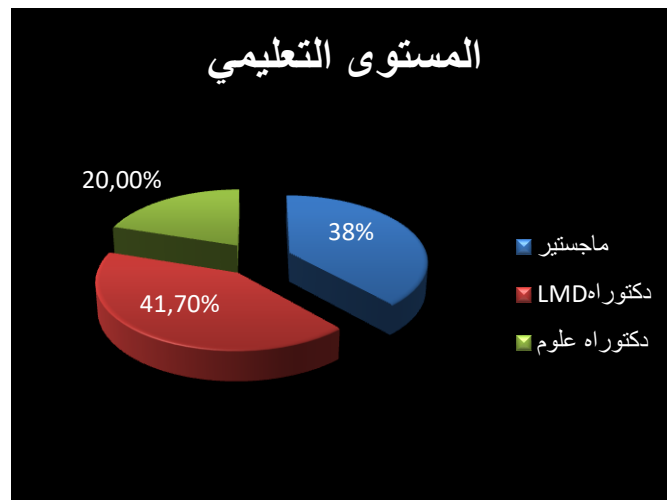
من خلال الجدول والشكل أعلاه نسجل أعلى نسبة كانت للمتزوجات 80%، وتليها فئة العازبات بنسبة 20%، وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة لديهم استقرار في الحياة العائلية وهو ما ينعكس على توافقهم المهني.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
38,3%	23	ماجستير
41,7%	25	دكتوراه LMD
20,0%	12	دكتوراه علوم
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS

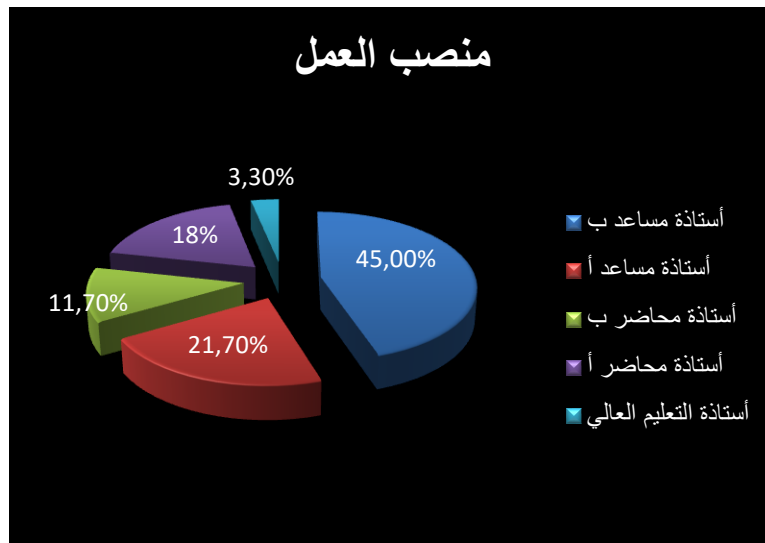
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى فئة للأستاذات كانت من نصيب الحاصلين على دكتوراه LMD بنسبة %41.7، وتليها نسبة %38 للحاصلين على الماجستير، وتليها نسبة %20 للحاصلين على دكتوراه علوم، وهو ما يدل على المستوى التعليمي العالي (الجامعي) الذي يستقطبه القطاع بصفة عامة حسب متطلبات الوظائف وطبيعة العمل التي تحتاج إلى التكوين العالي والتخصص في المناصب.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث منصب العمل

النسبة المئوية%	التكرار	الخبرة المهنية
45,0%	27	أستاذة مساعد ب
21,7%	13	أستاذة مساعد أ
11,7%	7	أستاذة محاضر ب
18,3%	11	أستاذة محاضر أ
3,3%	2	أستاذة التعليم العالي
100,0%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث منصب العمل



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات SPSS

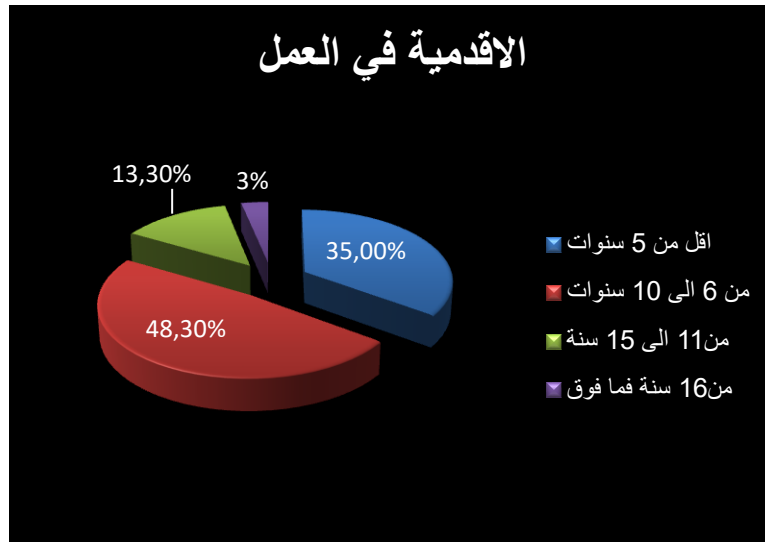
من خلال الجدول والشكل أعلاه نسجل أعلى نسبة لمنصب العمل أستاذة مساعد ب بنسبة 45%، وتليها فئة أستاذة مساعد أ بنسبة 21.7%، ثم فئة أستاذة محاضر أ بنسبة 18%، بينما فئة أستاذة محاضر ب سجلت نسبة 11.7%، وجاءت فئة أستاذة التعليم العالي بنسبة 3.3%، هذا يدل على تنوع التدرج في المناصب في الجامعة مما يسمح للأساتذة بتطوير مسيرتهم المهنية.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث الأقدمية في العمل

النسبة المئوية%	التكرار	الخبرة المهنية
35,0%	21	أقل من 5 سنوات
48,3%	29	من 6 إلى 10 سنوات
13,3%	8	من 11 إلى 15 سنة
3,3%	2	من 16 سنة فما فوق
100,0%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة من حيث الأقدمية في العمل



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة جاءت لفئة الأستاذات اللواتي لديهن من 6 إلى 10 سنوات عمل بنسبة 48.30%، ثم تليها الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة 35%، وسجلت فئة من 11 إلى 15 سنة بنسبة 13.3%، بينما فئة من 16 سنة فما فوق فجاءت بنسبة 3%، وهذا يدل على أن الأستاذات في الكلية سجلن سنوات معتبرة في العمل وهو ما يدل على تحقيق نوع من التوافق المهني.

#### 5- أدوات جمع البيانات:

#### 5-1- الاستبيان:

عند إجراء الدراسات التطبيقية فإنه ينبغي على العموم جمع عدد من البيانات الميدانية من الواقع لأجل دراستها و تحليلها، وذلك بغية الوصول إلى إيجاد إجابات واضحة عن إشكالية الدراسة والفرضيات التي قامت عليها، ولأجل الإجابة عن الإشكالية المتعلقة بهذه الدراسة، فقد تم الاعتماد على الاستبيان بشكل أساسي، حيث وبغرض معالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال أداة الاستبيان، والاستبيان هو عبارة عن وسيلة لجمع البيانات من خلال احتوائها على الأسئلة أو العبارات والطلب من المبحوثين الإجابة عليها، حيث شملت الاستبانة على عدد معين من العبارات تتوافق مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها وذلك للإجابة عليها من طرف العينة .

وبالنسبة إلى تقسيم هذه الاستبانة فهو كما يلي:

#### 1. المحور الأول: البيانات العامة الشخصية (السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية،

منصب العمل، الأقدمية في العمل).

#### 2- المحور الثاني: الاحتراق النفسي ويتضمن:

- البعد الأول: الإجهاد الانفعالي

- البعد الثاني: تبدل المشاعر

- البعد الثالث: نقص الشعور بالانجاز

3- المحور الثالث: التوافق المهني ويتضمن: 35 عبارة تقيس التوافق المهني.

5-2-تنقيط الاستبيان:

تم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي لتصنيف الإجابات والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (06): يوضح السلم الترتيبي لقياس الإجابة وفقا لسلم ليكرت الخماسي.

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبة

5-3-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

5-3-1-الصدق:

الصدق الظاهري:

قامت الباحثتان بعرض الأداة على مجموعة من الأساتذة المحكمين في التخصص من جامعة مولود معمري، من أجل إبداء آراءهم حول مدى صلاحية الأداة لقياس المتغير (الاحتراق النفسي والتوافق المهني) ومدى موائمة المصطلحات المستخدمة لبيئة العمل (الجامعة)، وتم الإجماع على الموافقة في استخدام الأداة.

ب-صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بواسطة حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات محاور الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وتم استخدام برنامج الإحصاء SPSS لهذا الغرض.

صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاحتراق النفسي-التوافق المهني: حيث يوضح العلاقة الترابطية بين كل فقرة بأبعادها ولقد تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لتوضيح هذا الاتساق حيث تمحورت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

**الجدول رقم(07):** يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير المستقل ( الاحتراق النفسي).

الرقم	الفقرات	معامل الارتباطR
<b>الإجهاد الانفعالي</b>		
01	اشعر أنني مرهقة عاطفيا بسبب عملي	**0.537
02	اشعر باستنفاد طاقتي في نهاية اليوم	**0.522
03	أحس بالتعب عند الاستيقاظ صباحا	**0.802
04	التعامل مع الطلاب طوال اليوم يتطلب مني بذل الكثير من الجهد	**0.558
05	اشعر بالإجهاد بسبب عملي	**0.626
06	أحس بأنني اعمل فوق طاقتي	**0.815
07	اشعر بالتعب النفسي عند الحديث عن مهنتي	**0.698
08	اشعر انني اعمل بصعوبة في مهنتي	**0.700
09	اشعر بالضيق عندما أتوجه نحو العمل	**0.628
<b>تبلد المشاعر</b>		
01	أعاني نفسيا بسبب عملي	**0.555
02	استطيع ان افهم بسهولة ما يشعر به طلبتي	**0.593
03	استطيع بسهولة ان افهم ما يشعر به رؤسائي	**0.575

**0.536	من خلال مهنتي اشعر بان لدي تأثير ايجابي على الآخرين	04
**0.637	اشعر أنني مفعمة بالحياة	05
**0.673	أنا قادرة بسهولة ان اخلق جو مريح مع طلبتي في الحصة	06
**0.633	أنجز الكثير من الأشياء القيمة في مهنتي	07
**0.530	أتعامل مع المشاكل الانفعالية في عملي بكل هدوء	08
<b>نقص الشعور بالانجاز</b>		
**0.701	اشعر بالاستقرار النفسي عند القيام بعملتي	01
**0.619	أصبحت أكثر قساوة اتجاه الناس منذ ان بدأت هذه المهنة	02
**0.679	اشعر بأنني أعامل بعض الطلبة بغير إنسانية	03
**0.728	لا أبالي فعلا بما يحدث لبعض طلبتي	04
**0.503	اشعر بان طلبتي يحملونني مسؤولية بعض مشاكلهم	05
**0.548	اشعر بأن رؤسائي يحملونني مسؤولية بعض مشاكلهم	06
**0.765	أصبحت لا اقدر على العمل بسبب حالتي النفسية	07
**0.448	اخشي من ان مهنة التعليم تزيد من قسوة قلبي	08

\*\* دالة عند مستوى (0.01)

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن جميع الفقرات مرتبطة الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له الخاص بالمتغير المستقل (الاحترق النفسي) وتظهر لنا جليا أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) ، وهذا ما يشير أن أبعاد ( الاحترق النفسي) تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق و يمكن الاعتماد عليه في الجانب الميداني للدراسة.

الجدول رقم(08): يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المتغير التابع ( التوافق المهني).

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط R
01	اعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني واضحة	**0.667
02	تناسبني عدد ساعات العمل في الجامعة	**0.404
03	أرأ أن مهام العمل تتوزع بين الأساتذة في الجامعة بشكل متكافئ	**0.581
04	أرأ أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي	**0.466
05	اشعر أن الفرصة متاحة لي للتطور في كفاءتي في الجامعة	**0.331
06	يسبب لي تداخل واجبات العمل مواقف مزعجة مع الآخرين	**0.657
07	ممارستي لمهام التعليم تزيد ثقتي بنفسي	**0.546
08	أرأ أن حجم العمل الذي أقوم به يناسب قدراتي المهنية	**0.496
09	تتلاءم طبيعة مهنتي مع المستقبل المهني الذي اطمح إليه	**0.641
10	علاقتي مع المسؤولين مبنية على الاحترام المتبادل	**0.820
11	يعتمد التقدم المهني بالجامعة على العلاقات مع الرؤساء	**0.899
12	أرى أن هناك تمييز في المعاملة بين الأساتذة في الجامعة	**0.868
13	اعتقد أن البرامج التدريبية تقتصر على فئة معينة من الأساتذة في الجامعة	**0.539
14	يساهم المسؤولون في حل المواقف الصعبة التي أواجهها	**0.376
15	اشعر بان طريقة متابعة المسؤولين للعمل ايجابية	**0.432
16	يتم انتقادي بشدة عند ارتكابي لخطأ ما من طرف المسؤولين في الجامعة	**0.614
17	تتوفر جميع ظروف العمل المناسبة في الجامعة	**0.366
18	اشعر بالاستقرار النفسي عند أدائي للعمل	**0.682
19	اشعر بالاعتزاز بالمهام التي أؤديها في الجامعة	**0.634

**0.705	اشعر بالسعادة عندما أرى أن مجهودي واضح لدى الطلبة	20
**0.513	ارغب في الاستمرار في عملي رغم المصاعب التي أواجهها	21
**0.719	اشعر بالحيوية عند أدائي لعملي	22
**0.889	اعتقد أنني اعمل على تحقيق طموحاتي المهنية	23
**0.399	أجد صعوبة في انجاز مهامي في التعليم	24
**0.409	علاقتي مع زملائي الأساتذة مبنية على التفاهم والاحترام	25
**0.867	انزعج عندما أكلف بمهام الأساتذة الغائبين	26
**0.539	توفر لي مهنتي فرصة مناسبة لكسب احترام الجميع	27
**0.376	علاقتي بزملائي الأساتذة متوترة	28
**0.323	هناك تبادل للخبرات بين الأساتذة	29
**0.412	يسبب لي التنافس التوتر مع زملائي	30
**0.366	اشعر بالضيق عند التعرض للانتقاد من طرف زملائي	31
**0.682	لدى إمكانية على تكوين علاقات زمالة جيدة في العمل	32
**0.496	أرى أن نظام الحوافز المادية المعتمد عليها في مجال عملي غير كافي	33
**0.446	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي	34
*0.325	تتيح المؤسسة الجامعية فرصا لترقية ذوي الكفاءات العالية	35

\*\* دالة عند مستوى (0.01)

\* دالة عند مستوى (0.05)

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن جميع الفقرات مرتبطة الدرجة الكلية للمتغير التابع (التوافق المهني) وتظهر لنا جليا أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند

مستوى دلالة (0.01) و(0.05) ، وهذا ما يشير أن فقرات (التوافق المهني) تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق و يمكن الاعتماد عليه في الجانب الميداني للدراسة.

### 5-3-2-الثبات:

#### أ- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

لأجل التأكد من مدى ثبات أداة الدراسة، يتم استعمال اختبار ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، فكما تم الإشارة له مسبقاً، فإن هذا المقياس كلما اقتربت قيمته من الواحد كان الثبات مرتفعاً، أي ارتفاع إمكانية الحصول على نفس النتائج إذا طبقت الأداة على نفس العينة، وبتطبيق هذا المقياس على أداة الدراسة بواسطة البرنامج المستخدم (SPSS)، تم الحصول على النتائج المماثلة في الجدول الموالي.

جدول رقم (09): قيمة معامل الثبات العام Alpha Cronbach. لمقياس الاحتراق النفسي

الاستبيان الاحتراق النفسي	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الإجهاد الانفعالي	09	0.914
تبلد المشاعر	08	0.833
الشعور بعدم الانجاز	08	0.775
الدرجة الكلية للاستبيان	25	0.735

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات SPSS

تظهر النتائج في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach العام لأداة الدراسة قد بلغت 0.735 وهي تتجاوز قيمة المعدل الجيد لهذا المعامل (0.7)، كما بلغت قيمة معامل البعد الأول ( الإجهاد الانفعالي): 0.914، وقيمة معامل البعد الثاني (تبلد المشاعر) 0.833 ، والبعد الثالث ب: 0.775 وهي كلها قيم تدل

على ثبات المقياس، ومنه يمكن القول أن الثبات العام ممتاز، الاستبانة المستخدمة صالحة لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم.

جدول رقم (10): قيمة معامل الثبات العام Alpha Cronbach. لمقياس التوافق المهني

الاستبيان التوافق المهني	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية للاستبيان	35	0.866

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على مخرجات SPSS.

تظهر النتائج في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach العام لأداة الدراسة قد بلغت 0.866 وهي تتجاوز قيمة المعدل الجيد لهذا المعامل (0.7)، وهي قيمة تدل على ثبات المقياس، ومنه يمكن القول أن الثبات العام ممتاز، الاستبانة المستخدمة صالحة لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم.

ب- الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

الجدول رقم (11): يوضح ثبات مقياس الاحتراق النفسي بطريقة التجزئة النصفية.

قيمة معامل جثمان	قيمة معامل سبيرمان براون		قيمة معامل الارتباط للنصفين	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	
	في حالة عدم تساوي النصفين	في حالة تساوي النصفين			النصف الأول	النصف الثاني
	في حالة عدم تساوي النصفين	في حالة تساوي النصفين				

0.80	في الطول		0.68	25				
					عدد الفقرات	قيمة R	عدد الفقرات	قيمة R
	0.81	0.81			12	0.37	13	0.66

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على مخرجات SPSS

الجدول رقم (12): يوضح التباين النصفى لمقياس الاحتراق النفسي بطريقة التجزئة النصفية.

عدد الفقرات	الانحراف م	التباين	المتوسط ح	
13	11,269	126,991	80,44	النصف الأول
12	13,684	187,244	76,55	النصف الثاني
25	23,399	547,502	156,99	كلا النصفين

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على مخرجات SPSS

الجدول رقم (13): يوضح ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية.

قيمة معامل جثمان	قيمة معامل سبيرمان براون		قيمة معامل الارتباط للنصفين	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	
	في حالة عدم تساوي النصفين	في حالة تساوي النصفين			النصف الثاني	النصف الأول
	في حالة عدم تساوي النصفين	في حالة تساوي النصفين				

0.79	في							
	الطول		0.66	35	عدد	قيمة	عدد	قيمة
					الفقرات	R	الفقرات	R
	0.80	0.80						
					17	0.75	18	0.80

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات SPSS

الجدول رقم (14): يوضح التباين النصفى لمقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية.

عدد الفقرات	الانحراف م	التباين	المتوسط ح	
18	302,07	991145	4475	النصف الأول
17	00,612	451,881	5566	النصف الثاني
35	19.902	334.442	99411	كلا النصفين

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات SPSS.

#### 6- الأدوات الإحصائية:

قصد اختبار الفرضيات المطروحة، ولأجل الوصول إلى الأهداف المرجوة من الدراسة، يتم اللجوء إلى مجموعة مختلفة من الأدوات الإحصائية التي تخدم الدراسة، وتمكن من التحليل والربط واستقراء النتائج بموضوعية.

ولأجل الحصول على نتائج إحصائية دقيقة يتم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار رقم (22) والذي يمكن من تطبيق مختلف الاختبارات الإحصائية التي تخدم هذه الدراسة، ويقدم نتائج دقيقة لها.

وفيما يخص الاختبارات الإحصائية المستخدمة فإنها تتمثل أساساً في:

## 1- التوزيعات التكرارية و النسب المئوية:

تم الاعتماد على التوزيعات التكرارية من أجل التعرف على البيانات الأولية لمفردات الدراسة، كما تم الاعتماد على النسب المئوية لتحديد التمثل النسبي لكل متغير بهدف الوقوف على خصائص وعناصر الدراسة الميدانية.

## 2- معامل الارتباط لبيرسون:

يُعدّ اختبار ارتباط بيرسون (Pearson's correlation coefficient) أداة إحصائية تستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرين كميين. يُرمز لمعامل ارتباط بيرسون بالحرف "r" ، ويتراوح بين -1 و +1.

## 3-معامل ألفا كرومباخ Alpha de Cronbach

يتم استخدام معامل ألفا كرومباخ Alpha de Cronbach لأجل تقدير ثبات الدراسة. ويقصد بالثبات مدى دقة النتائج ودرجة توافقها في حالة تكرار الدراسة في وقت آخر من طرف باحث آخر. أي أنه يعكس قابلية تعميم النتائج.

يأخذ معامل ألفا كرومباخ قيمة بين الصفر والواحد بمتوسط يساوي (0.6)، حيث يتم الحكم على ثبات أداة الدراسة وفق هذا المعامل حسب ما يلي:

- إذا كان ذو قيمة أقل من 0.6 فهذا يعني أن ثبات الدراسة ضعيف، وينبغي إعادة النظر في بنائها.
- إذا كان هذا المعامل بقيمة تتراوح بين (0.6) و(0.7) فإنه يمكن القول أن ثبات الدراسة مقبول.
- إذا كانت قيمته بين (0.7) و(0.8) فإن ثبات الدراسة جيد.
- في حالة تجاوز قيمته لـ (0.8) فإن ثبات الدراسة ممتاز.

## خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية، المنهج الذي اتبعناه في دراستنا، ميدان الدراسة من خلال عرض مجالها المكاني والزمني والبشري، وعينة الدراسة وخصائصها، ثم تطرقنا لأداة الدراسة وخصائصها السيكومترية للتأكد من مدى صدقها وثباتها من أجل التطبيق، وأهم الأدوات الإحصائية المستخدمة.

# الفصل الخامس

عرض النتائج ومناقشتها

## الفصل الخامس

### عرض النتائج ومناقشتها

تمهيد

1- عرض نتائج فرضيات الدراسة

1- عرض نتائج الفرضية العامة

2- عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى

3- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية

4- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

II- مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة

1- مناقشة نتائج الفرضية العامة

2- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

3- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

4- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

استنتاج عام

تمهيد:

بعد التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة انتقلنا من خلال هذا الفصل إلى عرض النتائج المتحصل إليها من خلال اختبار الفرضيات المقترحة وتحليل النتائج ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، ومن ثم وضع مجموعة من الاقتراحات نراها مناسبة.

عرض نتائج فرضيات الدراسة:

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون وذلك للتأكد من وجود العلاقة أو عدم وجودها بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): يوضح معامل الارتباط: الاحتراق النفسي - التوافق المهني

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الدلالة المعنوية	معامل ارتباط بيرسون	العينة	المتغيرات
غير دالة	0.05	0.230	-0.157	60	الاحتراق النفسي
					التوافق المهني

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (0.230) قدر (-0.157) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين المتغيرين (الاحترق النفسي والتوافق المهني).

ومنه نرفض الفرضية التي تنص بوجد علاقة ارتباطية بين الاحترق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

## 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني لدى أساتذة قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون وذلك للتأكد من وجود العلاقة أو عدم وجودها بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني لدى الأساتذة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): يوضح معامل الارتباط: الإجهاد الانفعالي - التوافق المهني

المتغيرات	العينة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة	القرار
الإجهاد الانفعالي	60	-0.251	0.053	0.05	غير دالة
التوافق المهني					

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (0.053) قدر (-0.251) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) بين المتغيرين (الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني).

ومنه نرفض الفرضية القائلة توجد علاقة ارتباطيه بين الإجهاد الانفعالي و التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

### 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية العامة:توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تبدل المشاعر والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون وذلك للتأكد من وجود العلاقة أو عدم وجودها بين تبدل المشاعر والتوافق المهني لدى الأساتذة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17):يوضح معامل الارتباط: تبدل المشاعر - التوافق المهني

المتغيرات	العينة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة	القرار
تبدل المشاعر	60	-0.244	0.060	0.05	غير دالة
التوافق المهني					

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (0.060) قدر (-0.244) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين المتغيرين) تبدل المشاعر والتوافق المهني).

ومنه نرفض الفرضية التي تنص بوجود علاقة ارتباطية بين تبدل المشاعر و التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

#### 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة:توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نقص الشعور بالانجاز والتوافق المهني لدى أساتذة قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون وذلك للتأكد من وجود العلاقة أو عدم وجودها بين نقص الشعور بالانجاز والتوافق المهني لدى الأساتذة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18):يوضح معامل الارتباط: نقص الشعور بالانجاز - التوافق المهني

المتغيرات	العينة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة	القرار
نقص الشعور بالانجاز	60	0.288	0.026	0.05	دالة
التوافق المهني					

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (0.026) قدر (0.288) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين المتغيرين (نقص الشعور بالانجاز والتوافق المهني).

ومنه نقبل الفرضية التي تتصوبد علاقة ارتباطيه بين نقص الشعور بالانجاز والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

### مناقشة وتفسير نتائج فرضيات الدراسة:

#### 1- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعية بقسم العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو.

وتشير هذه الفرضية إلى توقع وجود علاقة بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري. وللتأكد من صدق الفرضية العامة تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين المتغير المستقل (الاحتراق النفسي) والمتغير التابع (التوافق المهني).

وتبين من خلال الجدول رقم (15) أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري عند مستوى دلالة (0.230) فالاحتراق النفسي ليس له علاقة بالتوافق المهني في البيئة مكان الدراسة. وحسب رأي الباحثان يعود ذلك إلى كون الأساتذة الجامعية لديها إمكانية للسيطرة والتعامل مع الصعوبات والعراقيل التي تواجهها في العمل مما يجعلها غير معرضة للاحتراق النفسي وتستطيع تحقيق نوع من التوافق المهني في مسارها الوظيفي،

فكون مهنة التدريس في الجامعة من المهن التي تحتاج إلى مستويات عالية من الكفاءة والمهارات الشخصية والاجتماعية والتعليمية، استعداد لمزاولة الأنشطة الواجب القيام بها من تدريس وإشراف على المناقشات وإعداد المطبوعات، على غرار المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية فتمتع الأستاذة الجامعية بمثل هذه المهارة مكنها من تفادي الوقوع في الضغوطات المختلفة التي يكون مآلها الاحتراق النفسي، وعلى عكس ما تم التوصل إليه نجد ( خلاف وسيدي صالح، 2022) توصلوا إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومرتفعة نوعا ما بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، كذلك دراسة ( ياسرة وآخرون، 2007) التي سجلت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين مستوى الاحتراق النفسي ومستوى التوافق المهني لدى المعلمين، وهو ما يدل على خفض مستوى الاحتراق النفسي وتحقيق مستوى أفضل للتوافق المهني من خلال اهتمامهم بوقايتهم من التعرض للمسببات التي تحول دون توافقتهم المهني.

## 2-مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على انه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري، وتشير هذه الفرضية إلى توقع وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري وللتأكد من صدق الفرضية الفرعية الأولى تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين البعد الأول ( الإجهاد الانفعالي) والمتغير التابع ( التوافق المهني).

وتبين من خلال الجدول رقم (16) أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري عند مستوى دلالة (0.053).

و بالتالي فإن الإجهاد الانفعالي ليس له علاقة بالتوافق المهني، ربما له علاقات أخرى مع متغيرات أخرى لم نتطرق لها في دراستنا، وحسب رأي الباحثان يعود السبب إلى التحلي بالقوة لدى الأساتذة الجامعية في التغلب على مشاكلها و أعباء العمل مع ما يتناسب وخصائص شخصيتها، فتوليها منصب أستاذة جامعية يجعلها مستعدة وجاهزة لتحمل المسؤولية بثقة وثبات، كذلك ربما راجع إلى الاستقرار المهني (ماديا ومعنويا) الذي تعيشه الأساتذة محققة بذلك نوعا من التوافق المهني، غير أن ما توصل إليه (نوال الزهراني، 2008) مغاير لما توصلنا إليه، حيث سجلت علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى الدلالة (0.05) وسمة الثبات الانفعالي أي كلما زادت درجة ثبات الانفعال لدى العاملات من ذوي الاحتياجات الخاصة كلما أدى ذلك تقليل مستوى الاحتراق النفسي لديهن، كما كشفت دراسة (رامي طشطوش، 2013) إذ أن عينة الدراسة تمثلت في المعلمين بالأردن بالرغم من معاناتهم إلا أنهم يبدوون تحملا كبيرا للضغوط التي يواجهونها في عملهم نتيجة الوازع الديني والمشاعر الدينية الايجابية التي يتحلون بها.

كما توصلت (طايبي نعيمة، 2013) إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستويات الاحتراق النفسي والأعراض السيكوماتية لدى الممرضين، باعتبار مهنة التمريض من المهن الصعبة التي تحتاج إلى الحضور الجسدي والنفسي والعقلي وهو ما يجعل الممرض يفقد الإحساس بالحماس في العمل نتيجة تعرضه للانهايار العصبي والعدوانية دون إغفال الجانب الجسمي فقد يجعل الإحساس بالألم والتشنجات العضلية خاصة على مستوى الظهر إلى حدوث اضطرابات قد تعكر صفو حياته الاجتماعية والأسرية وحتى النفسية وغيرها.

فما يمكن قوله حول العلاقة بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني التي كانت منعدمة، كون أفراد العينة يتمتعون بصحة نفسية وتوافق مهني جيد في بيئة عملهم، حتى وان كانوا يتعايشون وبعض المؤشرات الدالة عن الضغوط النفسية إلا أنها لا تصل إلى حد مستوى الاحتراق النفسي.

### 3- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على انه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تبدل المشاعر والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري، وتشير هذه الفرضية إلى توقع وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تبدل المشاعر والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري. وللتأكد من صدق الفرضية الفرعية الثانية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين البعد الثاني (تبدل المشاعر) والمتغير التابع (التوافق المهني).

وتبين من خلال الجدول رقم (17) أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبدل المشاعر والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري عند مستوى دلالة (0.060).

وبالتالي فان تبدل المشاعر ليس له علاقة بالتوافق المهني، ويعود ذلك حسب رأي الباحثان إلى كون الأستاذة الجامعية امرأة بأحاسيس ومشاعر متميزة بعواطف، فمن الطبيعي أنها تخلق روح عالية وإيجابية في العمل ومتحمسة مما يمكنها من تحقيق الرضا والسعادة عما تنجزه، كما يساعدها على الفهم الجيد للعمل ولزملائها الأساتذة من خلال مراعاة مشاعرهم وتقبل أفكارهم والتواصل معهم والقدرة على السيطرة على ضغوط العمل التي تتعرضن إليها. وعلى عكس ما تم التوصل إليه نجد (جديات عبد الحميد، 2012)

سجل علاقة ارتباطية بين تبدل المشاعر والتوافق المهني لدى ممارسي الصحة العمومية الجزائرية، كما أشارت (غريبال سعيدة، 2015) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي، أي كلما ارتفع مستوى الذكاء العاطفي يقابله ارتفاع في مستوى التوافق المهني والعكس صحيح.

#### -مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على انه: يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نقص الشعور بالانجاز والتوافق المهني لدى أساتذة جامعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري، وتشير هذه الفرضية إلى توقع وجود علاقة بين نقص الشعور بالانجاز والتوافق المهني لدى أساتذة جامعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري. وللتأكد من صدق الفرضية العامة تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين البعد الثالث (نقص الشعور بالانجاز) والمتغير التابع (التوافق المهني).

وتبين من خلال الجدول رقم (18) أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نقص الشعور بالانجاز والتوافق المهني لدى أساتذة جامعية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري عند مستوى دلالة (0.02).

وبالتالي فإن نقص الشعور بالانجاز له علاقة بالتوافق المهني، أي كلما انخفض نقص الشعور بالانجاز كلما زاد التوافق المهني لدى الأساتذة الجامعية، وكلما زاد الشعور بنقص الانجاز انخفض التوافق المهني، وحسب الباحثان فإن ارتفاع الشعور بالانجاز لدى الأساتذة الجامعية يعتبر أحد العوامل التي تساهم في زيادة مستوى توافقها المهني في عملها، وفطرحها لجملة الانجازات والأعمال الجديدة في مجال عملها يسهل عليها مهمة صناعة جودة العمل في بيئة عملها، مع ضمان مورد بشري فعال وناجح. على غرار جملة

المتطلبات الوظيفية التي ربما تكون كثيرة إلا أنها لا تشعر بالتقصير نحو عملها أو تقييمه بسلبية وهذا راجع إلى ما تبذله الأستاذة من جهود في سبيل رفع مستوى التعليم الجامعي. وهذا ما اتفق مع ما توصل إليه (سنا بل أمين صالح جرار، 2011)، حيث انه بالرغم من متطلبات العمل الإداري التي يراها المديرون كثيرة إلا أنهم لا يشعرون بالتقصير نحو عملهم وأنهم لا يقيمون أدائهم بسلبية نظرا لما يبذلونه من جهد في سبيل رفع مستوى المدرسة، كذلك دراسة ( محمد بن عبيد بن هاشم، 2009) حيث توصل إلى وجود علاقة ارتباطية بين قيم العمل والتوافق المهني أي كلما ارتفعت درجة قيم العمل بصفة عامة لدى المرشدين المدرسيين تزداد درجة التوافق المهني لديهم.

استنتاج عام:

من خلال الدراسة التي قمنا بها تحت عنوان الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة، واستنادا على نتائج الدراسة فقد توصلنا إلى ما يلي:

- **عدم تحقق الفرضية العامة التي مفادها:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.
- **عدم تحقق الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.
- **عدم تحقق الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تبلد المشاعر والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.
- **تحقق الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نقص الشعور بالانجاز والتوافق المهني أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري.

خاتمة

يعتبر موضوع الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني، من بين أهم الموضوعات التي شهدت البحث والدراسة في مجال العلوم التربوية والنفسية وحتى الاجتماعية وقد اتضحت أهميتها في دراستنا من خلال تناولنا لهذين المتغيرين لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو، من خلال ما هدفت إليه الدراسة حول معرفة العلاقة بين مستوى الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو، كما هدفت إلى الكشف عن وجود العلاقة من عدمها بين أبعاد الاحتراق النفسي ( الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، الشعور بنقص الانجاز) والتوافق المهني. وللبحث والتنقيص حول هذه الأهداف تم الاستعانة بمقياس الاحتراق النفسي ومقياس التوافق المهني، الذي طبق على عينة قوامها (60) أساتذة بذات الكلية. وبعد إجراء التحليل الوصفي، قمنا بالتحليل الإحصائي للبيانات التي أسفرت على مجموعة من النتائج المتمثلة فيما يلي:

- رفض الفرضية العامة والتي افترضنا من خلالها وجود علاقة ارتباطية بين مستوى

الاحتراق النفسي والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

- رفضنا الفرضية الجزئية الأولى التي افترضنا من خلالها وجود علاقة ارتباطية بين

الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

- رفضنا الفرضية الجزئية الثانية والمتمثلة في وجود علاقة ارتباطية بين تلبد المشاعر والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.
- قبلنا الفرضية الجزئية الثالثة والمتمثلة في وجود علاقة ارتباطية بين الشعور بنقص الانجاز والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو.

#### اقتراحات الدراسة:

◀ وانطلاقا من النتائج المتوصل إليها اقترحنا مايلي:

- العمل على تكثيف الدراسات والأبحاث لهذا الموضوع مع مختلف الشرائح المهنية المتبقية من الموظفين التابعين لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي.
- وضع برامج إرشادية وورش توعية للتقليل من حدة الاحتراق النفسي و تحقيق مستويات أفضل من التوافق المهني لدى الأستاذة.
- ضرورة الاهتمام بالصحة النفسية للأستاذة.
- ضرورة تطبيق الاستراتيجيات لمواجهة الاحتراق النفسي لدى الأستاذة الجامعية.
- التطرق بالدراسة إلى العلاقة بين المتغيرات الشخصية كالذكاء الانفعالي، الضغوطات المهنية... وغيرها من أجل الوقوف على الصورة الدقيقة لما تتعرض له الأستاذة بصفة عامة والأداء الأكاديمي بصفة خاصة والذي تكون انعكاساته مباشرة على جودة التعليم العالي.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

### 1- الكتب:

1. إجلال سري محمد، (2000)، علم النفس العلاجي، مصر، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط2.
2. أحمد ثائر عياري وخالد محمد أبو شعيرة (2010)، التكيف مشكلات حلول، الأردن، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1.
3. أحمد عبد المطيع، (2010) التكيف مع الضغوط النفسية، الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1.
4. أحمد محمد عوض، (2007)، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1.
5. إلهام أحمد سندي، (2019)، الكتاب الإرشادي للقابلات، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر والتوزيع.
6. إيزاك ماركس، (1999)، التعايش مع الخوف فهم القلق ومكافحته، ترجمة: محمد مع عثمان نجاتي، مصر، دار الشروق، ط1.
7. بديع محمود مبارك القاسم، (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1.

8. بوزازوة مصطفى، (2003)، **مساءلات حول التنظير والممارسات**، وهران، دار الغرب للنشر والتوزيع.
9. توفيق الرشدي هارون، (1999)، **الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، القاهرة**، مكتبة أنجلو المصرية، ط1.
10. جمعة سيد يوسف، (2007)، **إدارة الضغوط، العليا مركز تطوير الدراسات والبحوث، مصر، جامعة القاهرة**.
11. حاجات جمعة الخالدي ورشيد أحمد البرواري، (2013)، **الاحتراق النفسي لدى المرأة، الأردن**، دار جرجير للبشر والتوزيع، ط1.
12. حامد زهران، (1988)، **الصحة النفسية والعلاج النفسي**، دار المعارف، القاهرة، ط4.
13. حسين أحمد حشمت ومصطفى حشمت باهي، (2006)، **التوافق النفسي والتوافق الوظيفي**، مصر، الدار العالمية للنشر والتوزيع، ط1.
14. حمدي على الفرماوي، رضا عبد الله، (2009)، **الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
15. الخالد يعطا الله الهادي فؤاد، دلال سعد الدين، (2009)، **الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق**، عمان، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
16. الدسوقي كمال، (1974)، **علم النفس ودراسة التوافق**، دار المكتبة العلمية، بيروت.
17. سعد رياض، (2005)، **الصحة النفسية للعمال**، مصر، دار الكلمة، ط1.
18. سامر مسلم أبو مسعود، (2010)، **ظاهرة الاحتراق النفسي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة**، فلسطين.

19. سمير شبحاني، (2003)، **الضغط النفسي**، لبنان، دار الفكر العربي، ط1.
20. السيد خليفة وليد عيسى مراد علي، (2008)، **الضغوط النفسية والتخلف العقلي**، دار الوفاء لدنيا، الإسكندرية، الطباعة والنشر، ط1.
21. الشيخ حمود محمد عبد الحميد، (2014)، **الإرشاد المهني**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، والطباعة. عمان.
22. الشيخ كامل محمد حمد عويضة، (1996)، **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، لبنان، دار الكتب العلمية، ط1.
23. صغيرة محمد شند، (2000)، **الاضطرابات العصبية لدى المرأة العاملة**، عمان، مكتبة زخراء، الشرق، مصر، ط1.
24. صلاح الدين أحمد الجماعي، (2010) **الاغتراب النفسي الاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي**، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1.
25. صلاح الدين محمد عبد الباقي (2003)، **السلوك التنظيمي -مدخل تطبيقي معاصر-**، الأردن، دار الجامعة الجديدة، ط1.
26. الطيريري سليمان عبد الرحمن، (1994)، **الضغط النفسي، مفهومه، تشخيصه، طرق علاجه ومقاومته**، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
27. طه عبد العظيم حسن، سلامة عبد العظيم حسين، (2006)، **استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية**، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1.
28. طه فرج عبد القادر (1980)، **سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج، دراسة نظرية ميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية**، القاهرة، مكتبة الخانجي،.

29. عادل عبد الله محمد (1995)، مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
30. عائشة الثايب، (2011)، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، مصر، ط1.
31. عباس محمد عوض، (2006)، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، مصر.
32. عبد الحميد محمد الشاذلي، (2001)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، ط2.
33. عبد العزيز صالح بن جاسم المطوع، (2000)، تصميم برنامج إرشادي وقياس أثره في تخفيض درجة الاحتراق النفسي لدى المرشدين المدرسين، بالمنطقة الشرقية، الرياض، المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ط1.
34. عبد الفتاح محمد دويدار، (2007)، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، مصر دار المعرفة الجامعية.
35. عبد الفتاح وخمخ، (2011)، تسيير الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2.
36. عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد، (1990) الصحة النفسية والتوافق الدراسي، دار المعرفة الجامعية، الأزارطة.
37. عطا الله وآخرون (2009)، الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1.

38. علي أحمد العمري، (2008)، الرضا المهني: دراسة ميدانية للتعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية، المملكة العربية، السعودية، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، ط1.
39. علي عبد الرحيم صالح، (2014)، المعجم العربي الجديد للمصطلحات النفسية، عمان، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1.
40. علي عسكري، (2000)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، الكويت، دار الكتاب الحديث، برج الصديق، ط1.
41. علي، عسكر، (2000)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، الكويت، دار الكتاب الحديث، ط2.
42. فوزي محمد جبل، (2006)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، ط1.
43. القاسم محمود بديع مارك، (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1.
44. كاميليا عبد الفتاح، (1990)، سيكولوجية المرأة العاملة، مصر، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.
45. لوكيا الهاشمي وبن زروال فتيحة (2006)، الإجهاد، الجزائر، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
46. لوكيا الهاشمي، (2006)، الإجهاد، الجزائر، دار الهدى.
47. لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة، (2006)، الإجهاد، مخبر التطبيقات التربوية والنفسية، الجزائر، دار الهدى للطباعة والنشر.

48. محمد بالرابح، (2010)، **التكيف المهني**، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية.
49. محمد بن برال الفورات، (2012)، **عمل المرأة في المملكة السعودية**، مكتبة القانون والاقتصاد، ط1.
50. محمد شحاتة ربيع، (2010)، **علم النفس الصافي والمهني**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1.
51. مراد نعموني (2016)، **مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم**، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، ط1.
52. مريم سليم، (2004)، **المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر**، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ط2.
53. معين محمود أحمد العياصرة، (2008)، **الإشراف التربوي والقيادة التربوية وعلاقتها بالاحترق النفسي**، عمان، دار حامد للنشر والتوزيع.

## 2- المجالات:

1. بوعامر أحمد، زين الدين وبحري صابر، (2014)، **مصادر التوافق المهني لدالعامل**، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ع6، جامعة الوادي، الجزائر.
2. حيدر خضر سليمان، (2007)، **دوافع العمل لدى المرأة العاملة**، مجلة جامعة تكوين العلوم الإنسانية، المجلد 14، جامعة الموصل.
3. رامي طشطوش وآخرون، (2013)، **ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن**، مجلة جامعة النجاح للأبعاد (العلوم الإنسانية)، قسم علم النفس الإرشادي التربوي، المجلد 27، الأردن.

4. الطاقيا سين وإسماعيل طه، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، كلية التربية للبنات، ع12، بغداد.
5. عامر سامي محمد صالح، (2010)، التوافق المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، ع6، العراق.
6. عمر محمد عبد الله الخرايشة (2005)، الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، المجلد 14، ع02، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.
7. فؤاد صبيبة وريم كحيله، عبير رفيق ناصر، (2014)، علاقة الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى عينة من أساتذة وأستاذات التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، مجلة تشرين للبحوث والدراسة العلمية، المجلد 36، ع4، جامعة تشرين، اللاذقية.
8. لو كيا الهاشمي، (2000)، الضغط النفسي في العمل: مصادره، آثاره وطرق الوقاية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية قسم علم النفس، ع01، جامعة منتوري، قسنطينة.
9. محسن علي موسى السعداوي وآخرون، (2009)، دراسة مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته بمفهوم الذات لدى لاعبي كرة القدم، مجلة ميسات لعلوم التربية البدنية، ع01، العراق.
10. مزياني فتيحة، (2010)، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

### 3- الرسائل الجامعية:

1. إبراهيم أسماء، (2015)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه، تحت إشراف: إبراهيم الطاهر، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
2. بن زروال فتيحة، (2008)، أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد، (المستوى، الأعراض، المصادر واستراتيجيات المستوى)، رسالة دكتوراه منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة منتوري، الجزائر.
3. بن غربال سعيدة، (2015)، الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
4. أبو بكر دبي، (2013)، برنامج إرشادي في تخفيض مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة دكتوراه في علم النفس التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
5. حسين حضير عباس أحمد، (1997)، الاحتراق النفسي لدى طلبة الدراسات العليا، أساليب تحقيقه، أطروحة دكتوراه، كلية التربية ببن رشد، جامعة بغداد.
6. ختام علي الصمور، (2008)، الاحتراق النفسي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأم مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات العاملات، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
7. خلاص مراد، الاحتراق النفسي لدى الإطارات وعلاقته بالمجهودات المهنية، أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة منتوري، الجزائر.

8. خميس أسماء، (2014)، أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسين نموذج "توماس" و"كولمان" وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي، رسالة ماجستير، جامعة سطيف 2، الجزائر.
9. رقية بيار، (2012)، الاحتراق النفسي لدى أساتذة التكوين والتعليم المهنيين، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر.
10. الرواجية بدرية، محمد يوسف، (2012)، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة، رسالة ماجستير، جامعة نروى.
11. سامي خليل نجام، (2010)، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس بكلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
12. سايل أمين جرار، (2011)، الجديد في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية، الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوظيفية، فلسطين.
13. سفيان وعطيط، (2011)، القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس، وعلوم التربية الأرتوفونيا، جامعة منتوري، الجزائر.
14. سمية بن عمارة، (2006)، صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقتها بتوافقها الزوجي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس، وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

15. شويطر ليك، (2006)، الضغط المهني لصراع وغموض الدور وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى الموظفين، رسالة ماجستير.
16. طابي نعيمة، (2013)، علاقة الاحتراق النفسي ببعض الاضطرابات النفسية والجسدية لدى الممرضين، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر2.
17. عبد العلي مهند عبد السلام، (2003)، مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديمغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي مرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
18. عطى الله فتيحة، بركان إكرام، (2021)، مظاهر الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة في ظل كوفيد 19، مذكرة لنيل شهادة ماستر، الجزائر.
19. لبرارة إيمان، (2010)، التوافق المهني لدى السيكولوجية الإكلينيكي في المؤسسة العقابية وعلاقته بمتغيرات السن، والجنس والخبرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي، تخصيص علم النفس الوسط العقابي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
20. لحرش فضيلة، (2018)، الاحتراق النفسي وارتباطه بالضغط المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، غرداية، الجزائر.
21. محمد بن عيسى بن محمد الشاعر، (2003)، التوافق المهني لدى المشرفين التربويين لمحافظة الجدة والمنفذ التعليميين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير، كلية التربية بمكة المكرمة، قسم علم النفس، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

22. مكناسي محمد، (2006)، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية،-دراسة ميدانية على أعوان البحوث بمؤسسة إعادة التأهيل-، رسالة ماجستير منشورة، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، جامعة قسنطينة.
23. مكناسي محمد، (2007)، التوافق المهني، وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير جامعة منتوري، قسنطينة.
24. نبيلة باوية، (2013)، الدعم الاجتماعي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى النساء المصابات بسرطان الصدي، رسالة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
25. نشوة كرم عمار، أبو بكر دردير، (2007)، الاحتراق النفسي لمعلمي ذوي النمط (أ) و(ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر.
26. يوسف حرب محمد عودة، (1998)، ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

#### ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Antoni, AS, Polychrone. f, Walters. B, (2000), Sources of stress and professional of teachers, of special educational need in Greece international special education congress, University of Manchester.
2. Cloud. M, (2016), Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants (SEPS) ou burnout syndrome coordinateur des groupes qualité Basse Normandie, France.
3. Dejours. Ch, (2000), Travail usure mentale, Beyond.

4. Gérard Sebaoun, (2017), en conclusion des travaux de la mission d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel (ou burnout), Assemblée Nationale, France.
5. Grebat E, (2008), Stress et Brunout au travail, groupe eyrothes, Paris.
6. Jacinthe. P, (2008), Épuisement professionnel desoinants exerçant les professions dans un service d'oncologie Valaisan: état des lieuxet prévention, filière soins infirmiers centre de soin, directeur christine seppey.
7. Lubam, L. MA, (1995), Eercises burnout, IDEA Personal Trainer.
8. Luthans. f, Organizational Behavior, MC Graw-Hill, Vol 10, USA.
9. Pierre. C, Mauranges. A, (2011), Le burnout à l'hôpital le syndrome d'épuisement Professional des soignants, Elsevier Masson, France.
10. Tourmann. P, (2008), Le burnout (du concept aux actions), Urgences chapitre.

الملاحق

الملحق رقم (01): يوضح البيانات الشخصية لعينة الدراسة.

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 25 سنة	1	1,7	1,7	1,7
من 25 إلى 30 سنة	9	15,0	15,0	16,7
من 31 سنة إلى 36	18	30,0	30,0	46,7
37 فما فوق	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

الحالة الاجتماعية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide عزباء	12	20,0	20,0	20,0
متزوجة	48	80,0	80,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ماجستير	23	38,3	38,3	38,3
دكتوراه LMD	25	41,7	41,7	80,0
دكتوراه علوم	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

منصب العمل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أستاذة مساعدا	27	45,0	45,0	45,0
أستاذة مساعدا	13	21,7	21,7	66,7
أستاذة محاضر ب	7	11,7	11,7	78,3
أستاذة محاضر أ	11	18,3	18,3	96,7
استاذنا التعليم العالي	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

الأقدمية في العمل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide اقل من 5 سنوات	21	35,0	35,0	35,0
من 6 الى 10 سنوات	29	48,3	48,3	83,3
من 11 الى 15 سنة	8	13,3	13,3	96,7
من 16 سنة فما فوق	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

الملحق رقم (02): يوضح معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة ( الاحتراق النفسي )

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,735	25

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,914	10

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,833	8

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,775	7

الملحق رقم (03): يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأداة الدراسة (الاحتراق النفسي)

### Statistiques de fiabilité

AlphadeCronbach	Partie1	Valeur	,660
		Nombred'éléments	13 <sup>a</sup>
	Partie2	Valeur	,377
		Nombred'éléments	12 <sup>b</sup>
Nombretotald'éléments			25
Corrélationentrelessous-échelles			,687
Coefficient de Spearman-Brown	Longueurégale		,815
	Longueurinégle		,815
CoefficientdeGuttman			,800

الملحق رقم (04): يوضح معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة ( التوافق المهني )

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,866	35

الملحق رقم (05): يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأداة الدراسة (التوافق المهني)

### Statistiques de fiabilité

AlphadeCronbach	Partie1	Valeur	,803
		Nombred'éléments	18 <sup>a</sup>
	Partie2	Valeur	,754
		Nombred'éléments	17 <sup>b</sup>
Nombretotald'éléments			35
Corrélationentrelessous-échelles			,668
Coefficient de Spearman-Brown	Longueurégale		,801
	Longueurinégle		,801
CoefficientdeGuttman			,799

الملحق رقم (06): يوضح معامل الارتباط بين ( الاحتراق النفسي - التوافق المهني).

Corrélations

		الاحتراق النفسي	التوافق المهني
الاحتراق النفسي	CorrélationdePearson	1	-,157
	Sig.(bilatérale)		,230
	N	60	60
التوافق المهني	CorrélationdePearson	-,157	1
	Sig.(bilatérale)	,230	
	N	60	60

الملحق رقم (07): يوضح معامل الارتباط بين ( الإجهاد الانفعالي - التوافق المهني).

Corrélations

		التوافق المهني	الإنهاك الانفعالي
التوافق المهني	CorrélationdePearson	1	-,251
	Sig.(bilatérale)		,053
	N	60	60
الإنهاك الانفعالي	CorrélationdePearson	-,251	1
	Sig.(bilatérale)	,053	
	N	60	60

الملحق رقم (08): يوضح معامل الارتباط بين ( تبلد المشاعر - التوافق المهني).

Corrélations

		التوافق المهني	تبلد المشاعر
التوافق المهني	CorrélationdePearson	1	-,244
	Sig.(bilatérale)		,060
	N	60	60
تبلد المشاعر	CorrélationdePearson	-,244	1
	Sig.(bilatérale)	,060	
	N	60	60

الملحق رقم (09): يوضح معامل الارتباط بين ( نقص الشعور بالانجاز - التوافق المهني).

Corrélations

		التوافق المهني	نقص الشعور بالإنجاز
التوافق المهني	Corrélation de Pearson	1	,288*
	Sig.(bilatérale)		,026
	N	60	60
نقص الشعور بالإنجاز	Corrélation de Pearson	,288*	1
	Sig.(bilatérale)	,026	
	N	60	60

\*.La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (10): يوضح قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص
01	ناتش فريد	أستاذ مساعد ب	علم النفس العمل والتنظيم
02	بوتوتة	أستاذ محاضرة ب	علم النفس العمل والتنظيم
03	حمر العين عبد الرزاق	أستاذ محاضر أ	علم النفس العمل والتنظيم
04	ماهي مراد	أستاذ محاضر أ	علم النفس العمل والتنظيم
05	حاج سعيد فتيحة	أستاذة مساعدة ب	علم النفس العمل والتنظيم

الملحق رقم (11): يوضح أداة الدراسة ( الاحتراق النفسي - التوافق المهني).

الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التعليمة:

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم حول موضوع الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة، أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الموجه الى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو من أجل الإدلاء باراكم حوله، ونحيطكم علما أن الإجابات المتحصل عليها سوف توظف لإغراض البحث العلمي فقط.

#### 1- البيانات الشخصية:

- السن: \*أقل من 25 سنة (....) \* من 25 إلى 30 سنة (....) \* من 31 إلى 36 سنة (....) \* 37 فما فوق (....).
- الحالة الاجتماعية: \* عزباء (....) \* متزوجة (....).
- المستوى التعليمي: \* ماجستير (....) \* دكتوراه علوم (....) \* دكتوراه LMD (....).
- المنصب: \* أستاذة مساعدة ب (....) \* أستاذة مساعدة أ (....) \* أستاذة محاضرة ب (....) \* أستاذة محاضرة أ (....) \* أخرى (....).
- الأقدمية: \* أقل أو يساوي 5 سنوات (....) \* من 6 إلى 10 سنوات (....) \* من 11 إلى 15 سنة (....) \* من 16 فما فوق (....).

## الملاحق

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرات	الرقم
<b>الاحتراق النفسي</b>						
					اشعر أنني مرهقة عاطفيا بسبب عملي	01
					اشعر باستنفاد طاقتي في نهاية اليوم	02
					أحس بالتعب عند الاستيقاظ صباحا	03
					التعامل مع الطلاب طوال اليوم يتطلب مني بذل الكثير من الجهد	04
					اشعر بالإجهاد بسبب عملي	05
					أحسبأنني اعمل فوق طاقتي	06
					اشعر بالتعب النفسي عند الحديث عن مهنتي	07
					اشعر إنني اعمل بصعوبة في مهنتي	08
					اشعر بالضيق عندما أتوجه نحو العمل	09
					أعاني نفسيا بسبب عملي	10
					استطيع أن افهم بسهولة ما يشعر به طلبتي	11
					استطيع بسهولة أن افهم ما يشعر به رؤسائي	12
					من خلال مهنتي اشعر بان لدي تأثير ايجابي على الآخرين	13
					اشعر إنني مفعمة بالحيوية	14
					أنا قادرة بسهولة أن اخلق جو مريح مع طلبتي في الحصة	15
					أنجز الكثير من الأشياء القيمة في مهنتي	16
					أتعامل مع المشاكل الانفعالية في عملي بكل هدوء	17
					اشعر بالاستقرار النفسي عند القيام بعملي	18
					أصبحت أكثر قساوة اتجاه الناس منذ أنبدأت هذه المهنة	19
					اشعر بأننيأعامل بعض الطلبة بغير إنسانية	20
					لا أبالي فعلا بما يحدث لبعض طلبتي	21
					اشعر بان طلبتي يحملونني مسؤولية بعض مشاكلهم	22

					اشعر بأن رؤسائي يحملونني مسؤولية بعض مشاكلهم	23
					أصبحت لا اقدر على العمل بسبب حالتي النفسية	24
					أخشى من أن مهنة التعليم تزيد من قسوة قلبي	25
<b>التوافق المهني</b>						
					اعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني واضحة	01
					تناسبني عدد ساعات العمل في الجامعة	02
					أرأ أن مهام العمل تتوزع بين الأساتذة في الجامعة بشكل متكافئ	03
					أرأ أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي	04
					اشعر أن الفرصة متاحة لي للتطور في كفاءتي في الجامعة	05
					يسبب لي تداخل واجبات العمل مواقف مزعجة مع الآخرين	06
					ممارستي لمهام التعليم تزيد ثقتي بنفسي	07
					أرأ أن حجم العمل الذي أقوم به يناسب قدراتي المهنية	08
					تتلاءم طبيعة مهنتي مع المستقبل المهني الذي اطمح إليه	09
					علاقتي مع المسؤولين مبنية على الاحترام المتبادل	10
					يعتمد التقدم المهني بالجامعة على العلاقات مع الرؤساء	11
					أرى أن هناك تمييز في المعاملة بين الأساتذة في الجامعة	12
					اعتقد أن البرامج التدريبية تقتصر على فئة معينة من الأساتذة في الجامعة	13
					يساهم المسؤولون في حل المواقف الصعبة التي أواجهها	14
					اشعر بان طريقة متابعة المسؤولين للعمل ايجابية	15
					يتم انتقادي بشدة عند ارتكابي لخطأ ما من طرف المسؤولين في الجامعة	16
					تتوفر جميع ظروف العمل المناسبة في الجامعة	17
					اشعر بالاستقرار النفسي عند أدائي للعمل	18
					اشعر بالاعتزاز بالمهام التي أؤديها في الجامعة	19

## الملاحق

					اشعر بالسعادة عندما أربأن مجهودي واضح لدى الطلبة	20
					ارغب في الاستمرار في عملي رغم المصاعب التي أواجهها	21
					اشعر بالحيوية عند أدائي لعملي	22
					اعتقد إنني اعمل على تحقيق طموحاتي المهنية	23
					أجد صعوبة في انجاز مهامي في التعليم	24
					علاقتي مع زملائي الأساتذة مبنية على التفاهم والاحترام	25
					انزعج عندما أكلف بمهام الأساتذة الغائبين	26
					توفر لي مهنتي فرصة مناسبة لكسب احترام الجميع	27
					علاقتي بزملائي الأساتذة متوترة	28
					هناك تبادل للخبرات بين الأساتذة	29
					يسبب لي التنافس التوتر مع زملائي	30
					اشعر بالضيق عند التعرض للانتقاد من طرف زملائي	31
					لدى إمكانية على تكوين علاقات زمالة جيدة في العمل	32
					أرى أن نظام الحوافز المادية المعتمد عليها في مجال عملي غير كافي	33
					يتناسب راتبي مع طبيعة عملي	34
					تتيح المؤسسة الجامعية فرصا لترقية ذوي الكفاءات العالية	35