

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بن احمد وهران -2-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علوم التربية



مذكرة تخرج

لنيل شهادة ماستر في تخصص إرشاد وتوجيه تحت عنوان

الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه
والإرشاد المدرسي والمهني

- دراسة ميدانية لدى مستشار التوجيه والإرشاد لولاية وهران-

تحت إشراف الأستاذ:

- غريب العربي

من إعداد الطالب:

- لزرق عبد الحق

لجنة المناقشة

الاسم / اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
الأستاذة خطيب زوليخة	أستاذ	جامعة وهران -2-	رئيسا
الأستاذ غريب العربي	أستاذ	جامعة وهران -2-	مشرفا ومقررا
د.عجوة فتيحة	أستاذ	جامعة وهران -2-	مناقشا

السنة الجامعية 2025 / 2026

هذلة

إليك وإلا لا تشد الركائب ومنك وإلا فالمؤمل خائب وفيك وإلا فالغرام

مضيع وعنك وإلا فالمحدث كاذب، وأنت يارسولي ديني ومذهبي

وفي الناس فيما يعشقون مذاهب .

أهدي ثمرة هذا العمل إلى روح أبي وأخي رحمهم الله وإلى أمي العزيزة التي وقفت

معي في السراء والضراء.

وإخوتي وإلى أستاذي الغالي وجميع

من ساندني في أوقات ضيقي.

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم

الشكر الأول والأخير لله سبحانه وتعالى الذي أعانني ووهبني القدرة على إنجاز هذا العمل المتواضع

والشكر والتقدير لأستاذي المحترم المشرف والمقرر «غريب العربي»

لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة وتوجيهاته التي لم يخلها عليا به وحرصه على متابعتي في

المذكرة وأتوجه بالشكر لكل أساتذة شعبة إرشاد وتوجيه على مجهوداتهم القيمة

كما أتوجه بالشكر إلى أساتذة لجنة مناقشة، الذين تحملوا عبئ قراءة هذا البحث،

والى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في جميع المؤسسات التربوية

إلى أسرتي الكريمة وكل من مد لي يد العون لإنجاز هذا البحث العلمي

وأخردعائي الحمد لله رب العالمين

ونسأل الله السداد والتوفيق.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الفاعلية الذاتية والاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الجزائر، كما سعت إلى التعرف على مستوى كل من الفاعلية الذاتية والاحتراق النفسي لديهم، والكشف عن الفروق في هذين المتغيرين تبعاً لبعض الخصائص الديموغرافية والمهنية المتمثلة في الجنس، والمستوى الأكاديمي، والتخصص، والأقدمية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث طُبِّقَت أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس الفاعلية الذاتية (غيلاني صفية) ومقياس الاحتراق النفسي (ماسلاش) على عينة قوامها (40) مستشاراً ومستشارة للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية وهران. كما استُخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، منها معاملات الارتباط واختبارات الفروق، لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الفاعلية الذاتية والاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية تبعاً للمستوى الأكاديمي أو التخصص أو الأقدمية، كذلك بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لمتغيرات الجنس أو المستوى الأكاديمي أو التخصص أو الأقدمية.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية الذاتية، الاحتراق النفسي، مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

Abstract:

This study aimed to examine the nature of the relationship between self-efficacy and burnout among school and career guidance counselors in Algeria, It also sought to identify the levels of both self-efficacy and burnout among them, and to reveal differences in these two variables based on certain demographic and professional characteristics, namely gender, academic level, specialization, and seniority.

To achieve the study's objectives, a descriptive correlational approach was adopted. The research instruments—the Self-Efficacy Scale (Gailani Safiya) and the Burnout Scale (Maslach)—were administered to a sample of 30 school and career guidance counselors in the province of Oran. A set of appropriate statistical methods, including correlation coefficients and t-tests, was also used to analyze the data and test the study's hypotheses.

The results of the study showed no statistically significant correlation between self-efficacy and burnout among school and career guidance counselors. The results also revealed statistically significant differences in self-efficacy attributable to the gender variable in favor of females, while no statistically significant differences in self-efficacy were found based on academic level, major, or seniority. The results also showed no statistically significant differences in burnout attributable to the variables of gender, academic level, major, or seniority.

In light of this, the study recommended the need to strengthen continuing education programs for guidance counselors in the area of occupational stress management, improve the work environment by providing administrative and psychological support, and develop self-efficacy through specialized training programs, as well as adopting preventive programs for the early detection of burnout and conducting future studies addressing other variables such as organizational support, job satisfaction, and quality of professional life.

Keywords: self-efficacy, burnout, school and career guidance counselor.

Résumé de l'étude :

Cette étude visait à mettre en évidence la nature de la relation entre l'autoefficacité et l'épuisement professionnel chez les conseillers d'orientation scolaire et professionnelle en Algérie, Elle visait également à évaluer leur niveau d'autoefficacité et d'épuisement professionnel, ainsi qu'à mettre en évidence les différences entre ces deux variables en fonction de certaines caractéristiques démographiques et professionnelles, à savoir le sexe, le niveau d'études, la spécialisation et l'ancienneté.

Pour atteindre les objectifs de l'étude, une approche descriptive et corrélationnelle a été adoptée. Les outils d'étude, à savoir l'échelle d'auto-efficacité (Gailani Safia) et l'échelle d'épuisement professionnel (Maslach), ont été appliqués à un échantillon de 30 conseillers et conseillères d'orientation scolaire et professionnelle de la province d'Oran. Une série de méthodes statistiques appropriées, notamment des coefficients de corrélation et des tests de différences, a également été utilisée pour analyser les données et tester les hypothèses de l'étude.

Les résultats de l'étude ont montré l'absence de relation statistiquement significative entre l'auto-efficacité et l'épuisement professionnel chez les conseillers d'orientation scolaire et professionnelle. Les résultats ont également révélé l'existence de différences statistiquement significatives en matière d'auto-efficacité attribuables à la variable du sexe, en faveur des femmes, tandis qu'aucune différence statistiquement significative n'a été observée en matière d'auto-efficacité en fonction du niveau académique, de la spécialisation ou de l'ancienneté. Les résultats ont également montré l'absence de différences statistiquement significatives en matière d'épuisement professionnel attribuables aux variables du sexe, du niveau académique, de la spécialisation ou de l'ancienneté.

À la lumière de ces résultats, l'étude a recommandé de renforcer les programmes de formation continue des conseillers d'orientation dans le domaine de la gestion du stress professionnel, d'améliorer l'environnement de travail en fournissant un soutien administratif et psychologique, et de développer l'auto-efficacité par le biais de programmes de formation spécialisés, ainsi que l'adoption de programmes préventifs pour le dépistage précoce du burn-out et la réalisation d'études futures portant sur d'autres variables telles que le soutien organisationnel, la satisfaction professionnelle et la qualité de la vie professionnelle.

Mots-clés : autonomie, burn-out, conseiller d'orientation scolaire et professionnelle.

الصفحة	فهرس المحتويات:
أ	الإهداء.....
ب	كلمة الشكر.....
ج	ملخص الدراسة.....
د	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية.....
هـ	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية.....
و	فهرس المحتويات.....
ح	فهرس الجداول.....
ط	قائمة الأشكال.....
ط	قائمة الملاحق.....
1	المقدمة.....
	الجانب النظري: الفصل الأول:مدخل إلى الدراسة.
4	الإشكالية.....
7	تحديد الفرضيات.....
8	أهداف البحث.....
8	أهمية البحث.....
9	التعريف الإجرائي لمفاهيم البحث.....
	الفصل الثاني: الفاعلية الذاتية
11	تمهيد.....
11	مفهوم الفاعلية الذاتية.....
14	النظرية المفسرة للفاعلية الذاتية.....
15	مكونات الفاعلية الذاتية.....
18	مصادر الفاعلية الذاتية.....
21	خصائص الفاعلية الذاتية.....
23	طبيعة وبنية الفاعلية الذاتية.....
24	الفاعلية الذاتية وعلاقتها ببعض المتغيرات.....
34	الخلاصة.....
	الفصل الثالث: الاحتراق النفسي
37	تمهيد.....
37	مفهوم الاحتراق النفسي.....

39	الاحترق النفسى وعلاقته ببعض المصطلحات
40	أبعاد الاحترق النفسى
42	مستويات الاحترق النفسى
42	مراحل الاحترق النفسى
43	مظاهر الاحترق النفسى
44	أسباب الاحترق النفسى
45	التشخيص والوقاية والعلاج من الاحترق النفسى
46	الاحترق النفسى لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسى وعلاقته بالفاعلية الذاتية
47	الخلاصة

الفصل الرابع: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسى والمهني

50	تمهيد
50	تعريف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسى والمهني
51	توظيف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسى والمهني
51	تعريف الخدمات الإرشادية
52	خصائص مستشار التوجيه والإرشاد المدرسى والمهني
53	مهام مستشار لتوجيه والإرشاد المدرسى والمهني
54	الوسائل والتقنيات التي يعتمد عليها مستشار التوجيه
55	علاقات عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسى والمهني
58	الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسى والمهني
60	الخلاصة

الجانب الميداني: الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

62	تمهيد
62	الدراسة الاستطلاعية
62	أهداف الدراسة الاستطلاعية
63	حدود الدراسة الاستطلاعية
63	إجراءات الدراسة الاستطلاعية
64	عينة الدراسة الاستطلاعية
64	أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية
	الدراسة الأساسية:
73	حدود الدراسة

73	 منهج الدراسة
73	 عينة الدراسة
76	 متغيرات الدراسة
76	 أساليب المعالجة الإحصائية
الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
79	 عرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة
89	 مناقشة نتائج الدراسة
100	 الاستنتاج العام
102	 الخاتمة
103	 التوصيات واقتراحات الدراسة
104	 قائمة المصادر والمراجع
111	 الملاحق
فهرس الجداول:	

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع العينة حسب الجنس (دراسة استطلاعية)	64
2	توزيع العينة حسب فقرات على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي (دراسة استطلاعية)	64
3	توزيع العينة حسب السن (دراسة استطلاعية)	65
4	معاملات ارتباط كل بعد بمجموع على المقياس	66
5	قيم معاملات ارتباط الفقرات بأبعادها في مقياس الاحتراق	67
6	تبات الفاكرونباخ لاحتراق النفسي	67
7	طريقة تصحيح مقياس الاحتراق النفسي "لماسلاش"	68
8	توزيع أبعاد فقرات مياس الفاعلية الذاتية	68
9	قيم معاملات ارتباط في مقياس الفاعلية لدى مستشار	69
10	نتائج اختبار "ت" تعنتي مستقلين مقياس الفاعلية الذاتية	70
11	تبات الفاكرونباخ لمقياس الفاعلية الذاتية	70
12	توزيع العينة حسب الجنس (دراسة الأساسية)	71
13	طريقة تصحيح مقياس الفاعلية الذاتية "لصفية غيلاني"	73
14	توزيع العينة حسب المستوى الأكاديمي (دراسة الأساسية)	74
15	توزيع العينة حسب السن (دراسة الأساسية)	75

75	توزيع العينة حسب متغير الأقدمية (دراسة الأساسية)	16
79	يوضح معاملات الارتباط بيرسون بين درجات عينة الدراسة على مقياس الفاعلية وعلى مقياس الاحتراق النفسي	17
80	نتائج اختبار " ت " في مستوى الاحتراق النفسي	18
81	نتائج اختبار " ت " المستوى الأكاديمي	19
82	نتائج اختبار " ت " انوفا حسب التخصص	20
83	نتائج اختبار " ت " مستوى الفاعلية حسب الأقدمية	21
84	نتائج اختبار " ت " للفروق بين في مستوى الاحتراق الذاتي حسب الجنس	22
85	نتائج اختبار " ت " في مستوى الاحتراق الذاتي المستوى الأكاديمي	23
86	نتائج اختبار " ت " في مستوى الاحتراق الذاتي حسب التخصص	24
87	نتائج اختبار " ت " في مستوى الاحتراق الذاتي حسب الأقدمية	25

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الأشكال	الصفحة
01	نموذج الحتمية التبادلية كما اقترحه "باندورا"	14
02	يبين أبعاد الفاعلية الذاتية	17
03	توزيع العينة حسب الجنس (دراسة أساسية)	74
04	توزيع العينة حسب المستوى الأكاديمي (دراسة الأساسية)	74
05	توزيع العينة حسب السن (دراسة الأساسية)	75
06	توزيع العينة حسب متغير الأقدمية (دراسة أساسية)	76

فهرس الملاحق:

الرقم	عنوان الملاحق	الصفحة
01	استمارة المعلومات الأولية لمقاييس اختبارات الدراسة الميدانية	112
02	مقياس الفاعلية الذاتية	113
03	مقياس الاحتراق النفسي	114
04	تصريح الدخول إلى المؤسسة من طرف القسم	115
05	تصريح الدخول إلى المؤسسة من طرف مديرية التربية لولاية وهران	116
06	نتائج حساب المخرجات spss	117

المقدمة:

يُعد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أحد الفاعلين الأساسيين في المنظومة التربوية، لما يؤديه من دور مهم في مرافقة التلاميذ ومساعدتهم على التكيف مع الحياة المدرسية، والتعرف على قدراتهم واستعداداتهم وميولاتهم، وتوجيههم نحو الاختيارات الدراسية والمهنية المناسبة ، كما يساهم في معالجة المشكلات النفسية والتربوية التي قد تعيق مسارهم الدراسي، الأمر الذي يجعل عمله يتطلب كفاءة مهنية عالية ، وجهداً نفسياً وانفعالياً مستمراً ، ومع تزايد المتطلبات المهنية وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتق مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، أصبح أكثر عرضة لمختلف الضغوط النفسية والمهنية التي قد تؤثر في أدائه وفعاليته داخل المؤسسة التربوية ، وإذا استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة دون وجود استراتيجيات فعالة للتكيف معها، فإنها قد تؤدي إلى ظهور ما يعرف بالاحتراق النفسي، والذي يُعد من أبرز المشكلات النفسية المرتبطة ببيئة العمل، حيث يتمثل في حالة من الاستنزاف الانفعالي والعقلي والجسدي تؤثر سلباً في الفرد وعلاقاته المهنية ومستوى إنجازه.

وفي المقابل، تُعد الفاعلية الذاتية من المتغيرات النفسية المهمة التي تساعد الفرد على مواجهة التحديات والصعوبات المهنية، إذ تعكس مدى ثقته بقدراته وإمكاناته على أداء المهام المطلوبة وتحقيق الأهداف المرجوة، وتزداد أهمية هذا المتغير لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، لما له من دور في تعزيز القدرة على تحمل ضغوط العمل والتعامل معها بفعالية، مما قد يسهم في الحد من مستويات الاحتراق النفسي، وانطلاقاً من أهمية هذين المتغيرين بالنسبة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، جاءت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والفاعلية الذاتية لدى هذه الفئة، لما لذلك من أهمية في فهم العوامل المؤثرة في أدائهم المهني وصحتهم النفسية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تقسيمها إلى جانبين: جانب نظري تضمن أربعة فصول هي: مدخل إلى الدراسة ، ويتضمن الإشكالية وفرضيات الدراسة وأهداف البحث، وأهمية البحث، والتعاريف الإجرائية

لمفاهيم البحث، وفصل الفاعلية الذاتية الذي يتضمن مفهوم الفعالية الذاتية والنظرية المفسرة لها ،
ومكوناتها ومصادر وخصائص الفعالية الذاتية، وطبيعة وبنية الفعالية الذاتية، وعلاقتها ببعض
المتغيرات، و فصل الاحتراق النفسي الذي يتضمن، ماهية الاحتراق النفسي وأبعاد ومراحل ومظاهر
الاحتراق النفسي، وأسبابه وكيفية تشخيصه والوقاية منه وعلاجه، وعلاقة الاحتراق النفسي لدى مستشار
التوجيه بالفاعلية الذاتية، وأخيرا في الجانب النظري فصل مستشار التوجيه الذي محتواه تعريف مستشار
التوجيه، وكيفية توظيفه وترقيته في عمله، وماهية الخدمات الإرشادية، وخصائص مستشار
التوجيه، ومهامه، والتقنيات التي يعمل بها ويعتمد عليها في أثناء تأدية مهامه ، وعلاقته في عمله،
والصعوبات التي يواجهها ، وجانب تطبيقي ينقسم إلى فصلين الإجراءات المنهجية للدراسة ويحتوي هذا
الفصل على على عنصرين أساسيين وهما الدراسة الاستطلاعية، والدراسة الأساسية ولكل عنصر يتفرع إلى
عدة عناصر، والفصل الثاني خُصص لعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات
والدراسات السابقة.

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

1. الإشكالية

2. فرضيات الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. أهمية الدراسة

5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة

01. إشكالية الدراسة:

يُعد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أحد الفاعلين الأساسيين في المنظومة التربوية، حيث يتولى مرافقة التلاميذ ومساعدتهم على التكيف الدراسي والنفسي والاجتماعي، كما يسهم في توجيههم نحو المسارات التعليمية والمهنية التي تتلاءم مع قدراتهم واستعداداتهم ، وتتطلب هذه المهام امتلاك المستشار لمجموعة من الكفاءات المهنية والنفسية التي تمكنه من أداء عمله بكفاءة وفعالية.

ومن بين المتغيرات النفسية التي حظيت باهتمام كبير في المجال التربوي متغير الفاعلية الذاتية الذي قدمه باندورا ضمن نظريته المعرفية الاجتماعية، حيث يشير إلى معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم أفعاله وإنجاز المهام المطلوبة بنجاح ، ويرى باندورا (1986) أن هذه المعتقدات تؤثر في مستوى الجهد المبذول، والمثابرة في مواجهة الصعوبات، واختيار الأنشطة والمواقف المختلفة، الأمر الذي يجعل الفاعلية الذاتية عاملاً مهماً في تحديد السلوك والأداء المهني.

وقد أكدت العديد من الدراسات أهمية الفاعلية الذاتية في المجال التربوي، حيث توصلت دراسة إبراهيم وعبد الرحيم (2019) إلى تمتع معلمي المرحلة الثانوية بمستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية، كما بينت دراسة القاسمي (2014) أن غالبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يتمتعون بمستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية الإعلامية ، وتشير هذه النتائج إلى أهمية الفاعلية الذاتية في تعزيز الأداء المهني والقدرة على مواجهة متطلبات العمل، إلا أن طبيعة العمل الإرشادي لا تخلو من الضغوط المهنية والانفعالية الناتجة عن تعدد المهام، وكثرة المسؤوليات، والتعامل المستمر مع المشكلات الدراسية والنفسية والاجتماعية للتلاميذ، الأمر الذي قد يجعل مستشار التوجيه عرضة للإصابة بظاهرة الاحتراق النفسي، ويُعد الاحتراق النفسي من المشكلات النفسية المرتبطة بالمهنة الإنسانية، حيث يتجلى في الشعور بالإجهاد الانفعالي، وضعف الحماس للعمل، وتدني الشعور بالإنجاز المهني، وفقدان الدافعية تجاه أداء المهام.

وفي هذا السياق، أشار عبد الفتاح (2009) إلى أن من أبرز العوامل المسببة للاحتراق النفسي

لدى العاملين في المجال الإرشادي الشعور بعدم التقدير، وضغط العمل، وضعف المساندة المهنية،

وتكرار المهام، والصراعات المهنية داخل بيئة العمل ، وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع الاحتراق

النفسي لدى العاملين في المجال التربوي والإرشادي، حيث توصلت دراسة السامرائي وصالح (1998)

إلى وجود نسبة من المرشدين التربويين يعانون من الاحتراق النفسي، كما بينت دراسة الزيود (2009) أن

المرشدين النفسيين والتربويين في الأردن يعانون من مستوى متوسط من الاحتراق النفسي ، كما أظهرت

دراسة الخرابشة وعريبات (2005) ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين مع ذوي صعوبات

التعلم، في حين أشارت دراسة الدبابسة (1993) ودراسة فرح (1999) إلى وجود مستوى متوسط من

الاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال التربية الخاصة.

ومن جهة أخرى، أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة بين الفاعلية الذاتية والصحة النفسية

والقدرة على مواجهة الضغوط ، فقد توصلت دراسة باباك وآخرون (2008) إلى أن الأفراد ذوي الفاعلية

الذاتية المرتفعة يتمتعون بصحة نفسية أفضل وقدرة أكبر على مواجهة الضغوط ، كما أكدت دراسة

رودينيرورينك (2010) أن انخفاض الفاعلية الذاتية يرتبط بارتفاع مستويات الإجهاد والمرض، بينما بينت

دراسة دوير وكومينغز (2002) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الفاعلية الذاتية والضغوط النفسية ، ورغم

تعدد الدراسات التي تناولت الفاعلية الذاتية أو الاحتراق النفسي كل على حدة، فإن الدراسات التي بحثت

العلاقة بينهما لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في البيئة الجزائرية ما تزال محدودة،

الأمر الذي يبرز الحاجة إلى دراسة هذه العلاقة لدى هذه الفئة المهنية التي تضطلع بأدوار تربوية

وإرشادية مهمة.

وانطلاقاً مما سبق، تتحدد إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير الفاعلية الذاتية ومتغير الاحتراق النفسي لدى

مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

ويندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية التالية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير

الجنس؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير

المستوى الأكاديمي؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير

التخصص؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير

الأقدمية؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير

الجنس

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير

المستوى الأكاديمي؟

7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير

التخصص؟

8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير

الأقدمية؟

02.فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير الفعالية الذاتية ومتغير الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

الفرضيات الفرعية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الأقدمية.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي.

7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص.

8. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الأقدمية.

03. أهداف الدراسة:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الفاعلية الذاتية و الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

- معرفة الفروق في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حسب متغيرات (الجنس، المستوى الأكاديمي، التخصص، والأقدمية).

- التمكن من معرفة الفروق في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حسب متغيرات (الجنس، المستوى الأكاديمي، التخصص، والأقدمية).

04. أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الجانبين النظري والتطبيقي:

أولاً: الأهمية النظرية: تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من تناولها لمتغيرين نفسيين مهمين هما الاحتراق النفسي والفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وهما من الموضوعات التي ما تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة في البيئة الجزائرية ، كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات النفسية والتربوية من خلال تقديم إطار نظري يوضح طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، مما يضيف معارف علمية يمكن الاستفادة منها في الدراسات اللاحقة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في ما يمكن أن تسفر عنه من نتائج تساعد على فهم طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الأمر الذي يسهم في توجيه اهتمام القائمين على المنظومة التربوية نحو ضرورة تعزيز الصحة النفسية لهذه الفئة المهنية والارتقاء بمستوى فاعليتهم الذاتية ، كما يمكن أن تفيد نتائج الدراسة في إعداد برامج إرشادية وتكوينية تهدف إلى الحد من الاحتراق النفسي وتنمية الفاعلية الذاتية لدى المستشارين، بما ينعكس إيجاباً على أدائهم المهني وجودة الخدمات الإرشادية المقدمة للتلاميذ ، إضافة إلى ذلك، تشكل

الدراسة مرجعاً علمياً يمكن أن يستفيد منه الباحثون وطلبة الدراسات العليا عند إجراء بحوث مشابهة في المستقبل.

06. التعريف الإجرائي لمفاهيم البحث:

الفاعلية الذاتية: هي ثقة الفرد في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة غير مألوفة أو هي اعتقادات الفرد في قوة الشخصية مع التركيز على الكفاءة في تسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاعل.

التعريف الإجرائي: وتقاس الفاعلية الذاتية في الدراسة الحالية بأنها الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم على بنود ومقياس فعالية الذات المستخدمة في هذه الدراسة .

الاحتراق النفسي: بدل المجهودات قصد تحقيق أهداف وطموحات وإذا ما حدث العكس أو عدم تحقيق الأهداف المرجوة يقع الفرد في نوع من الإحباط والإنهاك وتراجع في قدراته في العمل والأداء مما يؤدي إلى عدم توافقه وعدم تحكمه في ذاته بهذه الأعراض.

التعريف الإجرائي: هو ظاهرة نفسية داخلية يشعر بها المستشار والتي تنعكس سلباً عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بها لما تسببه من انخفاض في مستوى الأداء والإنتاجية.

و يقاس الاحتراق النفسي في دراستنا الحالية بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم على البنود مقياس الاحتراق النفسي والمستخدم في هذه الدراسة

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: يعرف بأنه أحد موظفي قطاع التربية، وعضو في الفريق التربوي ويساعد على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي فهو يسعى إلى ملاحظة التلميذ في شخصيته وتحديد طموحاته بمتابعة بعض الحالات المرضية، وإحالتها على أخصائيين إذا استدعى الأمر .

الفصل الثاني: الفعلية الذاتية

1. تمهيد
2. مفهوم الفعلية الذاتية.
3. النظرية المفسرة للفعلية الذاتية
4. مكونات الفعلية الذاتية
5. مصادر الفعلية الذاتية
6. خصائص الفعلية الذاتية
7. طبيعة وبنية الفعلية الذاتية
8. الفعلية الذاتية وعلاقتها ببعض المتغيرات
9. خلاصة الفصل

01. تمهيد:

يكتسي مفهوم الفاعلية الذاتية أهمية خاصة لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، باعتباره فاعلاً أساسياً في المنظومة التربوية، حيث تتطلب طبيعة عمله امتلاك قدر من الثقة بقدراته المهنية، والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، والتعامل الفعال مع المشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية التي تواجه التلاميذ، كما تسهم معتقدات المستشار حول كفاءته وقدرته على أداء مهامه في تحديد مستوى أدائه المهني ومدى نجاحه في تحقيق أهداف العملية الإرشادية.

وانطلاقاً من أهمية هذا المتغير، سيتم في هذا الفصل التطرق إلى مفهوم الفاعلية الذاتية من خلال عرض مختلف التعريفات التي تناولته، ثم استعراض النظرية المفسرة له، والمتمثلة أساساً في النظرية المعرفية الاجتماعية، مع التطرق إلى مكونات الفاعلية الذاتية ومصادر بنائها وتطورها، إضافة إلى أبرز خصائصها، كما سيتم تسليط الضوء على العلاقة التي تربط الفاعلية الذاتية ببعض المتغيرات النفسية ذات الصلة، مثل تصور الذات، وتأثير الاعتقادات الشخصية، والثقة بالنفس، والأحداث الضاغطة، والصحة النفسية، وذلك بهدف بناء إطار نظري متكامل يساعد على فهم طبيعة هذا المتغير وأهميته في الحياة المهنية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

02. مفهوم الفاعلية الذاتية:

أولاً. مفهوم الذات:

الذات لغةً: ورد في المعجم الوسيط أن الذات تعني: «النفس والشخص»، ويُقال: جاء فلان بذاته، أي بنفسه وعينه، كما تُستعمل للدلالة على حقيقة الشيء وجوهره.

اصطلاحاً: الذات هي جوهر الشخصية، ومفهوم الذات هو حجر الزاوية فيها، وهو الذي ينظم السلوك.

إن لفكرة الفرد عن ذاته تأثيراً كبيراً على سلوكه وتوافقه الشخصي والاجتماعي فكلما زادت معرفة الفرد عن ذاته صار أكثر توافقاً وانسجاماً في الحياة. (عبد الله البشير، 2009، ص19)

يُعرف عدس 1993: الذات أنها خيط متصل من الخبرات والذكريات فهي نتاج التفاعلات مع الآخرين ومجموعة من القيم والأهداف. ويعرفها نيول 1993 Neol هي خصائص الفرد والعمليات الذهنية الممكنة والمعاني المستخلصة من المحيط ومفهوم الفرد لذاته يتكون من المشاعر والمفاهيم الخاصة بالنفس والمشتقة من تعامل الفرد مع الآخرين كأفراد وجماعات وكذلك مع الأشياء المادية وظواهر المحيط.

ويُعرفها الدويك (1998): تشتمل السمات الجسدية وهي القوة البدنية والعصبية والقدرة على التحمل والحيوية والقدرات العقلية وأهمها الذكاء والقدرة على التصور والتمتع بروح المرح وسعادة والمبادأة والابتكار والشجاعة والقدرة على الحسم وسرعة التصرف وضبط النفس. (عبد العزيز، 2002، ص 18) . ويعرفها جورج ميد: "الذات نظام ديناميكي للمفاهيم والقيم والأهداف والمثل والتي تقرر الطريقة التي يسلك بها الفرد، بمعنى الذات لا تقتصر على جسم الفرد فقط وإنما هي تتضمن كل ما يدخل في مجال حياته من الماديات والمعنويات كما تتضمن الأفراد والآراء والمعتقدات وتنقسم الذات إلى ذات واقعية وذات مثالية، فالذات الواقعية هي الذات الحقيقية أو فعلية تمثل مستوى الاقتدار، في حين أن الذات المثالية هي ذات تطلعيه تمثل ما يطمح الفرد أن يكون أو يصبح عليه، ذلك المفهوم الذي يكونه الفرد عن مجموعة التنظيمات السلوكية التي يمكن أن تصدر نحو البيئة المحيطة وعلى الأخص بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه.

كما أن هناك مكونان رئيسيان لمفهوم الذات وهما:

أ. صورة الذات : هي الصورة العقلية التي يراها الشخص لنفسه.

ب. تقدير الذات: هي مشاعر واتجاهات الفرد نحو نفسه وكيف يقيم ذاته. ويليهما ثلاث عناصر فرعية

وهي: مفهوم الذات الجسدي والاجتماعي والنفسي، والمستمدة من المكونات الأساسية (الفيزيولوجية

والنفسية والاجتماعية) لتكامل الإنسان. (أسامة خير 2015، ص36)

ثانيا. مفهوم الفعالية الذاتية:

يشير الفرماوي (1990) أن التوقعات الخاصة لدى الفرد بفاعلية الذات تعبر عن إدراكه لإمكاناته المعرفية ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة أو الأداء المتضمن في السلوك، وتعكس هذه التوقعات مدى ثقة الفرد بنفسه، بالإضافة إلى قدرته على التنبؤ بالإمكانات اللازمة للموقف وقدرته على استخدامها (زرزايحي، 2025، ص108).

يُعرفها "باندور" (1998 Bandoura): هي اعتقاد الفرد في قدرته على التعامل الفعال في المواقف الحالية والمستقبلية والتي تتسم بالغموض وعدم التوقع والضغط، وهذا الاعتقاد لا يتعلق بامتلاك الفرد لمهارات معينة ولكن بتقييم الفرد لهذه المهارات بكفاءة. (أمني عبد المقصود، 2010، ص 508) تعريف ونش (2008 Wintch,E): هي معتقدات الفرد الشخصية ومدى المثابرة والمقاومة في المواقف المختلفة.

يُعرف ويتن ولويد (2003 Wentin et Liloyd): فاعلية الذات على أنها القدرة على تبني مشروعات وأهداف وتحقيقها مع المثابرة لتحقيقها مهما كانت الصعوبات، حيث ترتبط فاعلية الذات بالنجاح الأكاديمي والمهني، وتبني عادات صحية مع القدرة على التعامل مع الضغوط. (أمني عبد المقصود 2010 ص509)

يعرفها باندورا (1993) كذلك " أن الفاعلية الذاتية هي اعتقادات الأفراد حول إمكاناتهم وقدراتهم وكفاءتهم على ممارسة ضبط نشاطاتهم والأحداث التي تأثر في حياتهم وأنها تأثر على كيفية الشعور والتفكير والسلوك عند الأشخاص.

يُعرف الشعراوي (2000): الفاعلية الذاتية أنها " مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكيات معينة ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة وتحدي الصعاب ومدى مثابرته للإنجاز وتتضمن الثقة بالنفس والمقدرة على التحكم في ضغوط الحياة وتجنب المواقف التقليدية والصمود أمام خبرات الفشل"

ويُعرف سعودي والبسيوني (2003): هي توقعات التي يصدرها الفرد بإدراكه الذاتي عن كيفية أدائه لمهمة معينة والنشاط المتضمن فيها وقدرته على التنبؤ بمجهوده اللازم لأدائها.

ويرى جاكوب (Jaccob,2003): أن الفاعلية الذاتية مكون سيكولوجي دينامي متفتح للتغير سلبيا وإيجابيا بحسب متغيرات موقفية وعوامل تتعلق بمهام محددة، وهو إدراك ذاتي فردي وليس بالضرورة انعكاس لواقع فعلي وقد يكون إيجابيا فعلا في موقف آخر، وينقلب سالبا معوقا في مواقف أخرى، فهو معالجة معرفية تتشكل بناء على خبرات الفرد عن ذاته وتوقعات الأخرى له. (حنفي وعبد الباقي، 2010، ص68)

و تتفق تعاريف الباحثين بشأن الفاعلية الذاتية من حيث أنها توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك على نحو يحقق نتائج مرغوب فيها، أما توقعات النتيجة فتشير إلى تنبأ الفرد بالنتائج المحتملة لذلك السلوك، إذن فاعلية الذات تتعلق بإدراكات والمعتقدات التي يتصورها الفرد عن قدرته في تخطي العقبات والفاعلية الذاتية تساعد على المثابرة في أداء العمل حتى يتحقق النجاح والفاعلية الذاتية هي توقع الفرد في قدرته على أداء مهمة محددة وبذلك تعني إِبصار الفرد بإمكاناته وحسن استخدامها.

03.نظرية الفاعلية الذاتية:

إن أساس نظرية التعلم المعرفي الاجتماعي عند "باندورا" هو فكرة الحتمية التبادلية وطبقا لهذه الفكرة فإن المتعلم يحتاج إلى عدد من العوامل المتفاعلة (شخصية وسلوكية وبيئية) وتطلق العوامل الشخصية على "معتقدات الفرد واتجاهاته" أما العوامل السلوكية "فتتضمن الاستجابات الصادرة عن الفرد في موقف ما"، والعوامل البيئية تشمل "الأدوار التي يقوم بها الآباء والمعلمون والأقران " .



الشكل رقم (1) نموذج الحتمية التبادلية كما اقترحه "باندورا"(هويدة حنفي، فوزية عبد الباقي 2010: 68)

وفكرة هذا النموذج تشير إلى أن معتقدات الفرد عن ذاته تؤثر في سلوكه، وفي التفسيرات الخاصة بعوامل البيئية وترتبط العوامل الثلاثة ببعضها من خلال متغيرات وسطية، ويشير باندورا الى عدم وجود أفضلية لأي العوامل الثلاثة، وأن كل عامل منها يحتوي على متغيرات معرفية، ومن بين هذه المتغيرات التي تؤثر قبل قيام الفرد بسلوك معين توقعات الفرد عن قدراته على القيام بالسلوك أو الوصول إلى نتائج معينة وهو ما أطلق عليه باندورا فاعليه الذات. (هويده حنفي 2010: 68)

يرى "بانز Benz (1992) " :أن الفاعلية الذاتية في نظرية باندورا تمثل وسيطا معرفيا للسلوك فتوقع الفرد للفاعلية الذاتية يحدد طبيعة ومدى السلوك الذي يقوم به، ويحدد مقدار الجهد والمثابرة التي سيبدلها الشخص في مواجهة المشكلات والصعوبات التي تعترضه. (معروف محمد 2019ص18) ويمتد تلخيص النقاط العريضة أو المبادئ التي تركز عليها نظرية الفاعلية الذاتية عند باندورا في العناصر التالية:

1. إن الأفراد يتعلمون عن طريق ملاحظة سلوكيات الآخرين ونتائجها مما يسمح بالاكساب السريع للمهارات وتوفر بذلك جهدا ووقتا بدل التعلم عن طريق المحاولة والخطأ أو عن طريق الممارسة.
2. يستعمل الأفراد القدرة على تحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية والقدرة على التأهل الذاتي مما يؤدي إلى التحكم الذاتي في الأفكار والسلوكيات.
3. يمتلك الأفراد القدرة على التمييز من أجل إنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها. (العتيبي 2008:24).

04. مكونات الفاعلية الذاتية:

يحدد باندورا (1988) ثلاث مكونات لفاعلية الذات، ويرى أن المعتقدات الذاتية للفرد تعبر عن فاعلية ذاته، وتختلف تبعا لهذه المكونات وهي:

- 1.4. قدر الفاعلية: ويقصد به مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات المختلفة والمواقف المختلفة ويختلف هذا المستوى تبعا لطبيعة أو صعوبة الموقف ويبدو قدر الفاعلية بصورة أوضح عندما تكون

المهام مرتبة وفقا لمستوى الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة ومتوسطة الصعوبة، ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها، ومع ارتفاع مستوى فعالية الذاتية لدى بعض الأفراد فإنهم لا يقبلون على مواقف التحدي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى تدني مستوى الخبرة والمعلومات السابقة. (هشام إبراهيم، عصام عبد اللطيف 2009 ص 12)

يرى "باندورا" (1977) أن الفاعلية تحدد السلوك المتوقع الذي يقوم به الفرد في مواجهة المشكلات التي تواجهه، كما تحدد كمية الطاقة المبذولة للتغلب على تلك المشكلات وهي لا تحدد نمط السلوك فحسب، بل تحدد أنماط السلوك الأكثر فعالية. (محمد السيد 1998 ص 273)

وكلما كانت درجة الفاعلية الذاتية مرتفعة كلما كانت المثابرة واحتمال انجاز الأنشطة والأهداف ناجحا مهما. (Bandura, 2007 , 72)

2.4 العمومية: ويقصد بهذا المكون انتقال فعالية الذات من موقف ما إلى مواقف أخرى مشابهة فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة. (هشام إبراهيم، عصام عبد اللطيف 2009: 12)

وإن إحساسا مرتفعا بالفاعلية الذاتية في مجال عمل معين لا يكون بالضرورة مرتفعا في مجالات أخرى، وأن الأشخاص يمكن لديهم إحساس بالفاعلية والتقدير في مجالات متعددة أو فقط في بعض المجالات وأن عمومية الفاعلية الذاتية يمكنها أن تنتوع على مستوى العديد من الأبعاد حسب درجة تشابه النشاطات وأسلوب التعبير عن الإمكانات (سلوكية، معرفية، وجدانية)، وخصوصية المواقف الذي يكون فيه الشخص والذي يتطلب سلوكا معينا، وكذا التقييمات المرتبطة بمجالات النشاطات التي تبرز درجة عمومية الفاعلية عند الأشخاص. (معروف محمد 2019 ص 20)

ويرى باندورا (2007) أن أحاسيس الفاعلية هي أكثر أهمية من الأنواع الأخرى، لذلك فإن الاعتقادات التي تكون أكثر تركيزا حول الذات هي التي يبنى عليها الأفراد وجودهم.

(Bandura, 2007 , 72)

3.4 القوة: وتتحدد قوة فعالية الذات لدى الفرد في ضوء خبراته السابقة ومدى ملازمتها للموقف،

فالمعتقدات الضعيفة عن الفعالية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثير بما يلاحظه، ولكن الأفراد ذوي المعتقدات

القوية عن فعالية ذواتهم لديهم قدرة على المثابرة في مواجهة الأداء الضعيف. (هشام إبراهيم، عصام عبد

اللطيف 2009 ص12)

ويرى باندورا (1997) أن قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعتبر عن المثابرة الكبيرة والقدرة

المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي للنجاح، حسب "باندورا " فإن أي عمل فعال

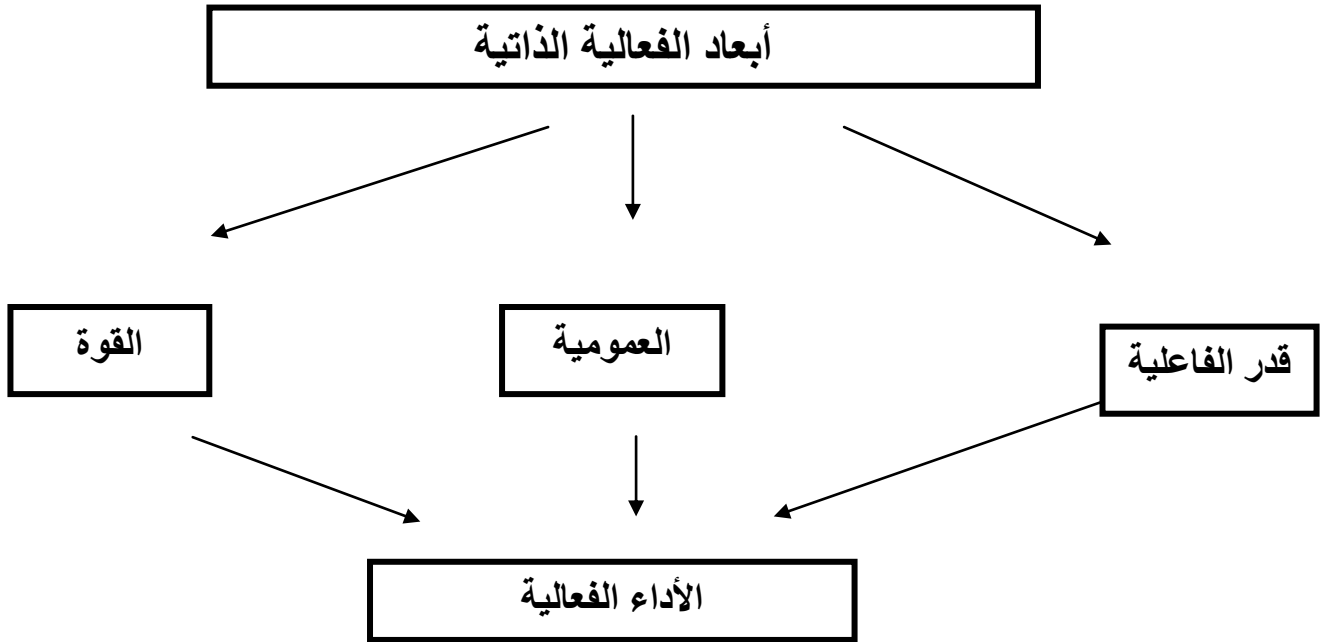
يتطلب في البداية استعدادات واعتقادات للفاعلية من أجل استعمال هذه الاستعدادات والاعتقادات

استعمالا مثاليا. (Bandura ,2007 , 72)

ويرى باندورا " أن قوة الفاعلية الذاتية المدركة لا تمثل بالضرورة علاقة خطية طردية مع

السلوكيات المرغوبة. (Bandura ,2007 , 72)

الشكل رقم (2) يبين أبعاد الفعالية الذاتية حسب "باندورا ":



شكل رقم (2) يبين أبعاد الفعالية الذاتية (Bandura ,2007)

05. مصادر الفاعلية الذاتية:

إن إحساس الفرد بفعالية وإدراكها لا يأتي من فراغ بل يعتمد على تفاعل الفرد السليم مع البيئة

المحيطة والخبرات الاجتماعية التي يكتسبها في هذا المجال، وأن الفاعلية الذاتية تستقي مقوماتها

وعناصرها (العمومية، قدر الفاعلية، قوة الفاعلية) عبر مجموعة من المصادر والمنابع، ويرى باندورا أنه

يوجد أربعة مصادر أساسية للمعلومات حول الفاعلية الذاتية وهي:

1.5. الإنجازات الأدائية: ويمثل المصدر الأكثر تأثيرا في فعالية الذات لدى الفرد لأنه يعتمد أساسا على

الخبرات التي يمتلكها، فالنجاح عادة يرفع توقعات الفاعلية بينما الإخفاق المتكرر يخفضها، والمظاهر

السلبية للفاعلية مرتبطة بالإخفاق وتأثير الإخفاق على الفاعلية الشخصية يعتمد جزئيا على الوقت والشكل

الكلي للخبرات في حالة الإخفاق، وتعزيز فعالية الذات يعود إلى التعميم في المواقف الأخرى وبخاصة في

أداء الذين يشكون في ذواتهم من خلال العجز والانفعالية الشخصية، والإنجازات الأدائية يمكن نقلها بعدة

طرق من خلال النمذجية المشتركة حيث تعمل على تعزيز الإحساس بالفاعلية الذاتية لدى الأفراد. (هشام

ابراهيم، عصام عبد اللطيف 2009 ص13)

ويرى باندورا Bandura (1997) أن الانجازات الأدائية تمثل المصدر الأكثر تأثيرا على الفاعلية

لأنها يمكن أن تساعد على حشد المعلومات والمعطيات في سبيل التوصل إلى النجاح، وأن التحكم الفعال

ينتج اعتقادات للفاعلية أكثر قوة وأكثر عمومية. (Bandura, 2007, 128)

ومما سبق ذكره حول الانجازات الأدائية يرى الباحث أن: أن النجاح في الأداء يزيد من مستوى فاعلية

الذات بما يتناسب مع صعوبة المهمة أو العمل.

- إن الإخفاق المتكرر يؤدي إلى انخفاض درجة الفاعلية الذاتية.

- الانجازات الأدائية تعمل على حشد المعلومات والمعطيات في سبيل التوصل إلى النجاح.

- إن النجاح يعمل على بناء معتقدات لفاعلية الذات أكثر قوة وأكثر صلابة.

2.5. الخبرات البديلة : ويشير هذا المصدر إلى الخبرات غير المباشرة التي يمكن أن يحصل عليها الفرد،

فرؤية أداء الآخرين للأنشطة والمهام الصعبة يمكن أن تنتج توقعات مرتفعة من الملاحظة الجيدة أو

المركزة والرغبة في التحسن والمثابرة مع المجهود، ويخلق على هذا المصدر "التعلم بالنموذج وملاحظة

الآخرين" فالأفراد الذين يلاحظون نماذج ناجحة يمكنهم استخدام هذه الملاحظات لتقدير فعاليتهم

الخاصة. (هشام إبراهيم، عصام عبد اللطيف 2009 ص13)

3.5. الإقناع اللفظي: ويعني الحديث الذي يتعلق بخبرات معينة للآخرين والإقناع بها من قبل الرد أو

معلومات تأتي للفرد لفظيا عن طريق الآخرين فيما قد يكسبه نوعا من الترغيب في الأداء أو الفعل، يؤثر

على سلوك الفرد أثناء محاولاته لأداء مهمة. (هشام إبراهيم، عصام عبد اللطيف 2009 ص 14)

كما يمكن أن تكون على شكل معلومات مهمة تأتي من خلال الآخرين إلى الفرد بحيث تمتاز

هذه المعلومات بالتحفيز والترغيب في أداء فعل ما، بحيث تعتبر قيمة مضافة في خبرات الفرد تؤدي إلى

التأثير في الفرد ومن ثمة التعديل أو التغير في السلوك.

إن الأشخاص يستعملون الإقناع اللفظي على شكل واسع على شرط أن يتميزون بالثقة فيما

يملكون من قدرات وأنه توجد علاقة تبادلية بين الإقناع اللفظي والأداء الناجح في رفع مستوى الفاعلية

الذاتية عند الأشخاص. (معروف ، 2019، ص29)

ويرى " le comte " يكون من السهل على الفرد أن يحتفظ بأحاسيس الفاعلية الذاتية عندما يواجه

الصعاب ويجد بجانبه أشخاصا يزرعون الثقة في قدراته وإمكانياته، حينما يتصرف هذا الشخص بفاعلية

إذا كان الشخص يتمتع مسبقا بنمط تفكير واعتقاد جيد. (62, 2004, Le compte)

كما أن الإقناع اللفظي الذي يتم من خلال التوصيات والتحديات والتوجيهات والتساؤلات يمكنه أن

يؤدي بالأشخاص إلى سلوكيات ناجحة تعبر عن فاعلية ذاتية مرتفعة تستند إلى عملية من المتغيرات

كالخبرة والمصادقية والجاذبية التي يمارسها الشخص الذي يقوم بعملية الإقناع اللفظي.

(Bandura , 2004 , 2)

4.5. الحالة النفسية والفسيولوجية: وتشير إلى العوامل الداخلية التي تحدد للفرد ما إذا كان يستطيع

تحقيق أهدافه أم لا، وذلك مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الأخرى مثل: القدرة المدركة للنموذج

والذات، وصعوبة المهمة والمجهود الذي يحتاجه الفرد، والمساعدات التي يمكن أن يحتاجها للأداء. (هشام

إبراهيم، عصام عبد اللطيف 2009: 13)

وحسب "ماسي" (Massey 1981) فإن الحالات الفيزيولوجية والعاطفية هي درجة وكثافة

العاطفة التي يخبرها الفرد ويكتسبها في المواقف المختلفة وهي أيضا تؤثر على الفاعلية، فعندما يكون

الفرد مبتهجا فإنه يكون له تأثير مختلف على الفاعلية الذاتية عكس ما لو كان المرء قلقا، وخاصة إذا

كانت نسبة القلق مرتفعة. (مرسي، سامي عبد السلام 2015 ص 83)

ويذكر باندورا (1977) أن الحالة النفسية والفيزيولوجية تظهر في المواقف الصعبة والتي تتطلب

مجهودا كبيرا، وتعتمد على الموقف وتقديم معلومات القدرة فيها، يتعلق بالفاعلية الذاتية، وأن القلق

والإجهاد يؤثران على الفاعلية الذاتية وأن الاستثارة الانفعالية أو الحالة الفيزيولوجية والعاطفية كما أطلق

عليها "باندورا" المرتفعة يمكنها أن تضعف الفاعلية وأن الأشخاص يعتمدون جزئيا على الاستثارة

الفيزيولوجية في الحكم على فعاليتهم، فالحالات الفيزيولوجية والعاطفية تلعب دورا عكسيا مع الفاعلية

الذاتية، فكلما انخفضت الحالات الفيزيولوجية والنفسية (العاطفية) زادت قوة الفاعلية الذاتية، لذلك فإن

حالات الإخفاق والقلق والإجهاد يجب أن لا تتعدى المستوى المقبول حتى لا يصاب الفرد بالوهن والسلبية

وتدني فاعلية الذاتية، كما أن طبيعة العمل تؤثر على الحالة الفيزيولوجية والنفسية أو العاطفية للفرد، لكون

قيام الفرد بعمل ناجح ولو كان بسيط فإنه يؤدي إلى شحذ وتقوية الفاعلية الذاتية. (معروف محمد 2019

ص31)

ويمكن تقييم إمكانيات الفرد من خلال المعلومات المقدمة والمرسلة عبر حالته الفيزيولوجية

والعاطفية من خلال نشاطاته المتعلقة بالصحة والنشاطات الجسدية وتسيير الوضعيات الضاغطة

والمعالجات والتصحيحات التي تخفض وتصحح الانفعالية عبر الأفراد. (Le compte, 2004, 62)

ويرى"باندور (1988)" أن مصادر الفاعلية الذاتية المتمثلة في الانجازات الأدائية، أو الخبرات

البديلة، الإقناع اللفظي، والحالة الفيزيولوجية والانفعالية يستخدمها الأفراد في الحكم على مستويات الفاعلية الذاتية لديهم، إذا كلما كانت هذه المصادر موثوق بها كلما زاد التحفيز في إدراك الفرد لذاته كإنسان قادر على السيطرة على حل المشكلات، وهكذا فإن المعلومات المبنية على الأداء الاجتماعي الفعلي للفرد من شأنها أن تكون أكثر تأثيراً على الفاعلية الذاتية من المعلومات القائمة على الإقناع من خلال الطرق الخاصة بالتفسير المنطقي للمشكلات أو المقترحات.

وإن هذه المصادر ليست ثابتة دائماً ولكنها معلومات لها صلة وثيقة بحكم الشخص على قدراته سواء كانت متصلة بالإنجازات الأدائية أو الخبرات البديلة أو الإقناع اللفظي أو الحالة الفيزيولوجية والنفسية، وأن نظرية التحكم الاجتماعي تسلم فإن هناك ميكانيزم عام في الإنسان يمكنه من تغيير السلوك، وإن الفاعلية الذاتية هي أفضل منبأ بالسلوك الشخصي. (رزقي رشيد 2012، 37)

06. خصائص الفاعلية الذاتية:

هناك خصائص عامة للفاعلية الذاتية وهي:

- هي مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره، تمثل ثقة الفرد في النجاح وأداء عمل ما.

- تقر بوجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فيسيولوجية أو عقلية أو نفسية، بالإضافة إلى توافر الدافعية في الموقف.

- هي توقعات الفرد للأداء في المستقبل.

- الفاعلية الذاتية لا تركز فقط على المؤهلات التي يمتلكها الفرد ولكن أيضاً على حكم الفرد على ما يستطيع أدائه مع ما يتوافق لديه من مهارات.

- هي ليست سمة ثابتة ومستقرة في السلوك الشخصي فهي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع انجازه وأنها نتاج القدرة الشخصية.

- إن فاعليه الذات تنمو من خلال تفاعل الفرد مع بيئته ومع الآخرين، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة.

- الفاعلية الذاتية ترتبط بالتوقع والتنبؤ، ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه التوقعات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن يكون الفرد لديه توقع بفاعلية ذات مرتفعة وتكون إمكاناته قليلة. (السيد أبو هشام، 2008، ص 45)

- تتحدد فاعلية الذات بالعديد من العوامل مثل: صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى مثابة الفرد. فاعلية الذات ليست مجرد إدراك وتوقع فقط، فقد استخدم أسلوب التحليل البعدي لبحوث فاعلية الذات في ضوء نظرية باندورا، وتم التوصل من خلال التحليل إلى النتائج التالية:

- أن فاعلية الذات تكوين نظري وضعه باندورا (1998) كمفهوم معرفي تحدد السلوك المتوقع الذي يقوم به الفرد كما تحدد كمية الطاقة المبذولة للتغلب على المشكلات، وأحكام فاعلية الذات عملية استنتاجية تتوقف على معلومات من أربع مصادر رئيسية وهي: الانجازات الأدائية والخبرات البديلة، والإقناع اللفظي، والحالة النفسية والфизиولوجية.

- فاعلية الذات هي توقع الفرد لمدى قدرته على أداء مهمة محددة وهي كذلك تعني استبصار الفرد بإمكاناته وحسن استخدامها، وأنها وحدها لا تحدد السلوك على نحو كاف بل من وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فيزيولوجية أو عقلية أو نفسية.

- تختلف توقعات فاعلية الذات عن توقعات الفرد للنتائج ويمارس النوعان تأثيرا قويا على السلوك الإنساني.

- فاعلية الذات ذات جانب دافعي يربطها إلى حد ما بالنتائج النهائية للسلوك وقد يكون ذلك وراء مثابة الفرد في مواجهة العقبات، تتأثر فاعلية الذات بالعديد من العوامل وهي كذلك تؤثر في أنماط التفكير والخطط التي يضعها الأفراد لأنفسهم. (السيد ابوهشام 2008 ص 45).

07. طبيعة وبنية الفعالية الذاتية :

الفعالية الذاتية هي مجموعة متميزة من المعتقدات أو الإدراكات المترابطة أو المتداخلة لتنتج مجموعة من الوظائف المتعلقة بـ: الضبط الذاتي لعمليات التفكير، الدافعية، الحالات الانفعالية الفسيولوجية. ويؤكد باندورا "Bandura" أن فاعلية الذات تعمل على تنظيم وتفعيل السلوك وضبطه من خلال عوامل داخلية أساسية هي:

1.7. العوامل المعرفية: إن من خلال العوامل المعرفية يرى باحثوا النظرية المعرفية الاجتماعية أن

الشعور والإحساس بفاعلية التنظيم الذاتي يؤثر في النشاط المعرفي الذي ينعكس بدوره على تفاعلات الفرد حيث يرقى بها أو يعمل بالعكس على أضعافها، وعليه فإن سلوك الفرد بوصفه هادفا تنظمه أراء وأفكار أو تصورات معرفية تشتمل على أهداف واضحة تتضمن خطة مدروسة لتحقيقها، لهذا فان عملية وضع الأهداف الشخصية تتأثر بشكل مباشر بإدراكنا لقدراتنا، فكلما نما الإحساس بفعالية الذات كانت الأهداف السلوكية التي يصفها الناس لأنفسهم عالية ومتقدمة وراقية وكذلك رغباتهم وقدراتهم في تحقيقها أيضا كبيرة جدا.

2.7. عوامل ذات صلة بالدافعية: إن العوامل ذات صلة بالدافعية فإن إدراك فاعلية الذات يؤثر في الجهد

الذي يبذله الناس والمثابرة (الجهد) التي يظهرونها في وجه الصعوبات والتحديات التي تعترض طريق حياتهم، فكلما كان الشعور والإحساس بالفاعلية الذاتية كبير بذلت جهودا كبيرة لتحقيق النجاح وإنجاز الأداء، حين نجد أن الأفراد الذين يتمتعون أو يتميزون بفاعلية ذاتية عالية هم أكثر مثابرة في أعمالهم وجهودهم وممارستهم لسلوكيات صحية أكثر من غيرهم في وجه الصعوبات أو التحديات بينما الذين يعانون من ضعف أو انخفاض القدرات والثقة بالذات فهم عرضة للعجز ويستسلمون للتشاؤم واليأس.

3.7. العوامل الانفعالية: يلاحظ أيضا أن الإحساس بالفعالية وإدراكها يؤثر كذلك على استجابات الفرد

الانفعالية، حيث يحدد مستوى التوتر أو الاكتئاب الذي قد ينجم جراء تعرض الإنسان لمواقف ضاغطة وصعبة، فالأفراد الذين لديهم ثقة عالية في قدراتهم على مواجهة وتحدي تهديدات محتملة تجدهم أقل توترا

وأكثر ثقة وتركيزاً في أدائهم وحركتهم على الجد والمثابرة، بينما الذين يعتقدون أنه لا قدرة ولا ثقة لهم على إدارة أية تهديدات قد يواجهونها تراهم يعانون من حالات التوتر والقلق والانفعالية الشديدة التي بدورها قد تؤدي إلى سوء التوافق في الحياة.

4.7. عوامل ذات صلة بالاختيار: من خلال عوامل الاختيار يستطيع الفرد أن يؤثر في مسار حياته، فالبيئة التي يختارها لنفسه والبيئة التي يعمل على إحداثها من خلال ممارسته الناجحة أو إنجازاته الراقية قد يكون للفاعلية الذاتية دور هام في اختيار النشاط الذي يريد الفرد أن يزاوله، كما أن الإحساس والشعور بالفاعلية دوراً في اختيار البيئة التي يريد الفرد أن يتفاعل معها، وبالتالي فإن الأشخاص الذين لديهم شعور أو إحساس ضعيف بالفاعلية في شأن مواجهة موقف معين في حياتهم قد يعملون بشدة وجد على تجنبه، ولهذا فإن الأفراد الذين تخلوا عن التدخين حديثاً أو لمدة زمنية غير بعيدة قد يتجنبون مواقف اجتماعية حافلة بسلوك التدخين خوفاً من الانتكاس وربما يختارون موقفاً يكون لهم فيه قدر كبير من التحكم أو مقاومة رغبتهم في ممارسة عادة التدخين. (رزقي 2012، ص32-33)

ويرى الباحث مما سبق ذكره أن قدرة الفرد على تحقيق أهدافه تتأثر بدرجة كبيرة بقدرته وبنقته بذاته في اختيار البيئة المناسبة وممارسة النشاط الذي يختاره بالسلوك الذي يراه مناسباً.

08. الفاعلية الذاتية وعلاقتها ببعض المتغيرات:

1.8. تصور الذات والفاعلية الذاتية : عن كمال أحمد أمام تصور الذات مختلف عن فاعلية الذات طبقاً ل-(Bandura, 1997)، التصور للذات يعكس معتقدات الناس في فاعليتهم الشخصية، ومفهوم الذات والتصورات المتعلقة بشكل قوي بتصور الذات واحترام الذات تؤثر على اتجاه الشخص العام في الحياة، والتصور الذات استنباطي ومركب وصفي للنفس ولكن الفاعلية الذاتية معنية بتقدير القدرات الشخصية، وتحلل الناس كل فعل له تأثير على إدراك النفس والحكم على قدراته لإجراء نشاط مرغوب، السيطرة على التجارب تؤدي إلى مستوى علي من الفاعلية الذاتية وتحث على المثابرة والإعادة المقصودة للسلوك كما

تخضع تجارب الفشل الفاعلية الذاتية، تصور الذات واحترام الذات والثقة بالنفس استخدمت لوصف وشرح السلوك البشري ولن تستخدم للتنبؤ بالسلوك البشري لأنها تفتقد إلى خمس سمات مهمة وهي:

تقدير الإمكانات، أبعاد متعددة، سياقات، معيار السيطرة، قياسات ما قبل المهمة.

لكن فاعلية الذات يمكن أن تتنبأ بالسلوك البشري من خلال هذه السمات الخمس حيث تبدأ:

أولاً: الفاعلية الذاتية تفحص تقدير الشخص لإمكاناته بدلا من صفاته الشخصية، فقد يطلب احتواء

الفاعلية الذاتية أن يحكم الشخص على إمكاناته وتقديم نفسه إما باحتواء الظواهر الذاتية فقد يطلبوا من الشخص أن يحكم على صفاته الشخصية وشعوره.

ثانياً: الفاعلية الذاتية تعترف باختلاف أحكام الناس على إمكاناتهم في الأبعاد المختلفة.

ثالثاً: يحاول باحثوا الفاعلية الذاتية دراسة كيف تؤثر السياقات المختلفة على حكم الشخص عن إمكاناته بالرغم من أن السياق جزء ضروري من الفاعلية الذاتية وليس مطلب لدراسة الظواهر الذاتية.

رابعاً: الفاعلية الذاتية هي معيار السيطرة ويجب أن يحدد باحثوا الفاعلية الذاتية مستوى الفاعلية الذاتية على أساس بعض المعايير التي تعرف بقيم عددية.

خامساً: يجب أن تأخذ قياسات الفاعلية الذاتية قبل أن يؤدي المشاركون المهمة في الواقع.

وقد برهن (Bandura,1988) على أن توقعات الفاعلية الذاتية تتكون من ثلاثة أبعاد: القيمة، والعمومية

والقوة، وتدل كل هذه الأبعاد على إجراءات القياس المختلفة، فتشير القيمة إلى طلب المهام الصعبة

وتخص العمومية المدى الذي يمكن أن تعمم توقعات الفاعلية عن وضع معين إلى الأوضاع

الأخرى، وتشير القوة إلى تقدير كم واحد نجد منهم واحد قادر على أن ينجح في مهمة محددة. (إمام

2012، ص 468).

2.8. تأثير اعتقادات الفرد على الفاعلية الذاتية: يرى باندورا Bandura أن الاعتقادات أو الإدراكات

عن الفاعلية الذاتية تؤثر على سلوك الفرد من خلال أربع نواحي هي:

أ. اختيار السلوك: تؤثر الإدراكات المتعلقة بالفاعلية الذاتية للفرد على اختياره لسلوكه ويبدو ذلك أن

الناس يميلون إلى الانشغال بالمهام التي يشعرون فيها بقدر عال من إمكانية المنافسة والثقة والإنجاز، ويتجنبون المجالات والمهام التي لا يشعرون فيها بذلك، وتشير القياسات إلى تكرار العلاقة بين الفاعلية الذاتية والنتائج المتوقعة والمعرفة والمهارات إلى وجود ارتباطات عالية ودالة بينهما. فالأفراد الذين لديهم إدراك بقوة الفاعلية الذاتية مع وجود نقص فعلي في مهاراتهم يتصرفون ويمارسون في حدود إحساسهم لمستويات فاعلية الذات لديهم، وربما يؤدي بهم ذلك إلى نتائج وخيمة، والأفراد الذين لديهم إدراك بانخفاض مستوى الفاعلية الذاتية لديهم مع وجود ارتفاع فعلي في المهارة، ربما يعانون من شعور ضعف الثقة بالنفس، والتردد في قبول المهام والتكاليف والقيام بالمهام التي يمكنون بالفعل إنجازها، وفي هذا الإطار يشير باندورا أن الكفاءة تشكل المحدد الأساسي للسلوك وهي ذات قيمة تنبؤية تفوق نتائجه المتوقعة (أي السلوك) كما أن قيمتها التنبؤية تفوق القيمة التنبؤية لكل من المعرفة والمهارة التي يملكها الفرد. (الزيات، 2001، ص504-505)

وعلى ذلك يرى الباحث أن تقيم الفرد لقدراته الذاتية والإدراك لكفاءته الذاتية يمثل المحدد الأساسي الذي يحكم المعرفة والمهارات التي يسعى إلى اكتسابها وكذلك النتائج التي يتوقعها ومن ثم فإن الفاعلية الذاتية هي محدد قوي للاختيارات التي يقوم بها الأفراد.

ب. الكم ومعدل الجهد: تحدد الاعتقادات عن الفعالية الذاتية كم ومعدل الجهد الذي يبذله الناس ومدى

حرصهم على مواصلة أو مثابرتهم في أداء النشاط المستهدف. (الزيات، 2001، ص505)

يرى الباحث أن الأشخاص الذين لديهم إدراك عالي بقوة الفاعلية يبذلون جهود أكبر ويحتفظون لمدة أطول معدلات أعلى للنشاط والمثابرة مما تساعد على تنبؤ كلي بمستوى الأداء الأحق، وإن ارتباط مستوى المثابرة بارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء الذي يعود مرة أخرى ليؤثر بالارتفاع على مستوى الفاعلية الذاتية.

ج. أنماط التفكير وردود الأفعال: تحدد اعتقادات أو إدراك الفرد لفعالية الذاتية أنماط من التفكير وردود

الأفعال الانفعالية، وجد " 1986 Cdlins أن الإحساس بقوة الفاعلية الذاتية يشكل التفكير السلبي

العلائقي بين الفعل ونتيجته، فيميل ذو الإحساس بقوة الفاعلية الذاتية إلى تفسير الفشل في المهام

الصعبة إلى نقص الجهد أو عدم كفايته وهذا التفسير يدعم الميل أو التوجه إلى النجاح بينما يغزو ذو

الإحساس بانخفاض مستوى الكفاءة الذاتية ذلك الفشل إلى نقص الخبرة. (الزيات، 2001، ص506)

د. الفرد منتج للسلوك: يبدوا تأثير اعتقاد أو إدراك الفاعلية الذاتية للفرد على سلوكه إذ نظرنا إليه

باعتباره منتجا للسلوك أكثر منه متتبعا به، ومؤدي هذا الاقتراض.

- أن الثقة بالنفس تولد النجاح الذي يقود إلى مستوى أفضل من الأداء.

- إن ضعف الثقة بالنفس يولد التردد والتراجع عن المحاولة لتجنب الفشل.

وعلى ذلك فإن إدراكنا عن الفاعلية الذاتية تساعد على تحديد كيف نفكر وكيف نشعر وكيف نسلوك

أو نتصرف، والجدير بالاهتمام أن اعتقادات وإدراك الفرد حول الفاعلية الذاتية لديه لا يؤثر على سلوكه

فحسب ولكنه يستخدم هذه الاعتقادات بشكل إيجابي نشط وملمس كي يسلك ويستجيب من خلالها وهو

ما أشار إليه "باندورا" بمفهوم "الاحتمية التبادلية". (الزيات، 2001، ص506)

ويرى الباحث مما سبق ذكره أن اعتقادات الفرد بفاعلية الذاتية هي محدد إذا كان اعتقاد الفرد

بفاعلية الذاتية مرتفعة تؤثر على سلوكه ويتجلى ذلك باختيار المهام التي يشعر من خلالها بقدر عال من

الثقة وإمكانية الإنجاز مما يتولد لديه الحرص والمثابرة على انجاز النشاط بتميز فترتفع الثقة بالنفس لديه

فيؤدي ذلك إلى مستوى أفضل من الأداء ويحقق النجاح.

وقد بين مادوكس Maddux: أن الشخص إذا كانت قناعته عالية بفاعلية الذاتية في مجال عمله

عد هذا الفرد ناجحا لأنه سوف يسهم في تشكيل مفهوم إيجابي عن ذاته والعكس صحيح، فالإحساس

بفاعلية الذات يعزز التوافق الشخصي بوسائل عديدة أو يدفع الفرد إلى اختيار المهمات الصعبة.

3.8 الفرق بين تصور الذات وفاعلية الذات: التصور للذات مختلف عن فاعلية الذات طبقاً لـ

(Bandoura 1997) حيث أن تصور الذات يعكس معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية ومفهوم الذات، والتصورات المتعلقة بشكل قوي بتصور الذات واحترام الذات تؤثر على اتجاه الشخص العام في الحياة وتصور للذات استنباطي ومركب وصفي للنفس، ولكن الفاعلية الذاتية معنية بتقدير القدرات الشخصية وتصور الذات واحترام الذات وبالثقة بالنفس وصورة الذات، واستخدمت لوصف وشرح السلوك البشري ولن تستخدم للتنبؤ بالسلوك البشري لأنها تفتقد إلى 05 سمات مهمة وهي: تقدير الإمكانيات، أبعاد متعددة السياقات، معيار السيطرة، قياسات ما قبل المهمة. بينما الفاعلية الذاتية تستخدم للتنبؤ بالسلوك البشري (إمام 2008، ص 483)

4.8. الفاعلية الذاتية والثقة بالنفس: تعد فاعلية الذات إحدى موجهات السلوك البشري، فالفرد الذي

يؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطاً وتقديراً لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة حيث تعكس معتقدات الفرد عن ذاته وقدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة، كما ينظر "باندورا" للفاعلية الذاتية على أنها أحكام الفرد أو توقعاته عن أدائه للسلوك في المواقف تتسم بالغموض أو ذات ملامح ضاغطة، وتتعاكس هذه التوقعات في اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء والمجهود المبذول والمثابرة ومواجهة مصاعب إنجاز السلوك. (مزياي وصالحي، 2016، ص 274)

فاعلية الذات هي ميكانيزمات لشرح سلوك الفرد، وتعرف إدراك الشخص بقدرته على أداء السلوك ويلاحظ أن المستوى المرتفع من فاعلية الذات الشخصية ترتبط بمفهوم الذات يمكن أن تحسن أو تعيق الدافعية ويختار ذوي الفاعلية الذاتية العالية المهام الصعبة ويضعوا لأنفسهم أهداف أعلى يلتزمون بها وتكون الناس سيناريوهات متفائلة أو متشائمة متوافقة مع مستوى فاعلية الذات لديهم، كما أن الإيمان بفاعلية الذات يحدد كمية المجهودات التي يبذلها الإنسان في أداء المهمة، ومدة المثابرة فيها والأفراد ذوي

الإيمان بالفاعلية الذات العالية يبذلون مجهود كبير للسيطرة العالية، بينها ذوي الإيمان بالفاعلية الذات المنخفضة يختزلون المجهود ويستسلمون بسرعة. (الشاوي، 2008، ص 483)

يقول "ولمان (Wolman)": أن الناس الذين يشكون من فاعليتهم الذاتية يقابلون صعوبة في مواجهة متطلبات البيئة والناس ذوي الثقة الكبيرة في فاعليتهم الذاتية يمكنهم أن يواجهوا المواقف بالشكل الذي يتطلبه الموقف وتدفعهم المعوقات إلى زيادة المجهود وزيادة روح التحدي. (عبد المحسن ، 2008، ص 90)

أوضح "باجر (Pajares) " : أن الطلاب ذوي فاعلية الذات العالية يستخدمون كثيرا استراتيجيات معرفية واستراتيجيات فيما وراء المعرفة ويثابرون ويواصلون العزم مدة أطول من ذوي فاعلية الذات المنخفضة. (كمان أحمد الشناوي 2008: 484) وتمثل الثقة بالنفس إحدى الخصائص الانفعالية الهامة التي تلعب دورا أساسيا في حياة الفرد والتي تساهم بشكل مباشر في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، ومما لا شك فيه أن ثقة الفرد في نفسه ترتبط بمفهومه الإيجابي عن ذاته وتقديره المرتفع للذات مما يكون له الأثر الأكبر في تحقيق الهوية الإيجابية للفرد. ويعرف " شورجو Shoraagen الثقة بالنفس بأنها إدراك الفرد لكفاءته وقدراته ومهاراته على أن يتعامل مع المواقف المختلفة التي يتعرض لها في حياته. (بنت صالح، 2016، 76)

إذ من خلال ما تم ذكره يرى الباحث أن الثقة بالذات تشير إلى الإيمان بجهد الشخص السابق واحتمال النجاح وهي مزيج من احترام الذات وفاعلية الذات العامة، حيث يشير احترام الذات إلى إحساس العام بقيمة الذات وبينما تشير الفاعلية الذاتية إلى الإيمان بالقدرة السابقة للنجاح في المهمة، هذا ما كشفت عنه دراسة " ليو (Lui, 2004) " عن وجود ارتباط موجب بين فاعلية الذات وثقة الفرد بنفسه وبقدرته على إنجاز السلوك، وكذلك بمستويات المنافسة لأن الفاعلية الذاتية تؤثر في الثقة بالنفس والتي بدورها تحدد مستوى الفاعلية لدى الطلبة في عملية البحث والدراسة والإدراك والتدريب.

5.8. الفعالية الذاتية والأحداث الضاغطة: تعد الفاعلية الذاتية من المفاهيم التي تحتل مركزا رئيسيا في

تحديد الطاقة الإنسانية وتفسيرها وأنها تتضمن سلوك المبادرة والمثابرة لدى الأفراد ومدى كفاءتها للتعامل مع تحديات البيئة والظروف المحيطة فهي تؤثر في الحدث من خلال عمليات دافعية معرفية ووجدانية، فهذه العوامل في رأي "باندورا" تؤدي دورا مهما في التوافق النفسي والاضطراب وفي تحديد مدى النجاح أي علاج المشكلات الانفعالية والسلوكية. (باسم ، 2013 ، ص 72) وتعد فاعلية الذات من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية للأفراد، حيث تمثل مثيرا مهما في دافعية الأفراد للقيام بأي نشاط وتساعد الأفراد على مواجهة الضغوط التي تعترضهم في مراحل حياتهم.

وتعتبر الضغوط ظاهرة ملموسة في الحياة وجزأ لا يتجزأ من حياة الإنسان لا سيما في العصر

الراهن الذي يتصف بالتعقيد والتغيرات المتلاحقة في كل جوانب الحياة حيث تتزايد مطالب الحياة.

وتتسارع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية مما ينتج عنها مواقف ضاغطة ومصادر للتوتر والقلق

والانزعاج وأشار "ديسونورين 2006" إلى أن الضغوط ناتجة عن ازدياد مطالب الفرد دون القدرة على

التكيف مع البيئة، وتختلف ردود الفعل للأفراد نحو الضغوط باختلاف طبيعة الأحداث والخصائص

الشخصية، فأحداث الحياة اليومية تحمل معها المواقف الضاغطة التي يدركها الفرد في الدراسة، العمل،

الأسرة التعاملات مع الناس، والمشكلات التي لا يجد لها حلول مناسبة، وإيقاع الحياة المتسارع

ومتطلباتها، وطلبة الجامعة كأحد الفئات الهامة في المجتمع ليسوا بمنأى عن التعرض للمواقف

الضاغطة، ويواجه الطلاب في مرحلة دراستهم الجامعية ضغوطا نفسية مختلفة، نتيجة للعديد من

المتطلبات، والأعباء الملقاة على عاتقهم، فهناك المتطلبات الأكاديمية التي تتعلق بالاستدراك والتحصيل

والامتحانات...إلخ

إن الدراسة الجامعية تتطلب عوامل نفسية وبيئية واجتماعية مريحة ومناخا مناسباً يقوم على

التشجيع والتقبل وتوفير الظروف المواتية الخالية من التوتر والضغوط ليتمكن الطلبة من التعامل مع

المواد الدراسية بكفاءة وبقدرات عقلية ومعرفية عالية لخلق الكوادر البشرية المدربة القادرة على العمل في كافة المجالات والاختصاصات المختلفة. (أبو غالي، 2012، ص622)

يؤكد "باندورا" بأنه كلما قويت فاعلية الذات ازدادت مواجهة الفرد للمواقف والضغوط المهددة، وإن فاعلية الذات تكون غير محددة بموقف معين ولم تكن سمة شمولية للشخصية فالفاعلية تتحدد بمقدار الجهد الذي يبذله الأفراد وبطول المدة الزمنية التي يثابرون بها في مواجهة العقبات.

يرى "مادوكس" أن الشخص إذا كانت قناعاته عالية بفاعلية ذاته عد هذا الشخص ناجحا في حياته لأنه سوف يسهم في تشكيل مفهوم إيجابي عن ذاته والعكس صحيح، فالإحساس بفاعلية الذات يعزز التوافق الشخصي بوسائل عديدة أو يدفع الفرد إلى اختيار المهمات الصعبة، كما أن الأفراد من ذوي الذات المنخفضة عندما يواجهون مواقف حياتية ضاغطة، سرعان ما يخضعون لليأس والاستسلام من غير بذل أدنى جهد وتشعرهم بالقلق وعدم الراحة في حياتهم، وعلى العكس من ذلك نجد أن الأفراد بين ذوي فاعلية الذات مرتفعة وأقل تأثرا بأحداث الحياة الضاغطة وأقل معاناة من الاضطرابات النفسية كالقلق كما أشار باندورا وادلر.

وترتبط فاعلية الذات بالاعتقادات التفاضلية لدى الفرد بكونه قادرا على التعامل مع أشكال مختلفة من الضغوط النفسية، فالشخص الذي يؤمن بقدرته على التسبب بحدث معين يكون قادرا على إدارة مسار حياته، الذي يحدده بصورة ذاتية، وبنشاط أكبر وأن ذلك يؤدي إلى الإحساس بالسيطرة على البيئة ومطالب البيئة التي تشكل تحديا بالنسبة له، فهي تعكس قوة إيمان الفرد باستطاعته تنفيذ سلوكه بنجاح، فإحساس القوة الشخصية والصحة النفسية ويدعم الإنجاز البشري. (باسم ، 2013، ص868)

أجمعت معظم الدراسات على أهمية فاعلية الذات في تحسين الصحة النفسية وخفض هذه

الضغوط النفسية وخفض القلق والاكتئاب ومن بينها: دراسة شارب وتومبوزن (Sharp et Thompson

1992) استهدفت تحديد أحداث الحياة الضاغطة التي يوجهها المراهقين، وقد ضمت عينة الدراسة

(455) مراهق وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر أحداث الحياة الضاغطة تكررا هي موت أو فقدان أحد

أفراد الأسرة المقربين، ومرض، والخلافات داخل الأسرة وعلاقات ضعيفة مع المدرس، وخلاف أو نزاع مع الأصدقاء وحضور الدروس غير الممتعة، والامتحانات المدرسي، والتوبيخ من المعلم.

هدفت دراسة ساندين وآخرون (sandin et al, 2006): إلى التعرف على العلاقة بين الأحداث الضاغطة وبعض الاضطرابات الانفعالية، وقد بلغت عينة الدراسة (168) فردا، وأسرفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة معنوية بين ضغوط الحياة واضطرابات القلق، والاكتئاب والوسواس، كما أسفرت نتائج الدراسة أن أكثر الضغوط الحياتية التي تؤثر في اضطرابات القلق، والاكتئاب والوسواس هي التهديد وتليها على التوالي الخسارة والصحة. (باسم ، 2013 ، ص886).

كما هدفت دراسة رودينيرورينك (2010): إلى التحقق من دور مركز الضبط وفعالية الذات كمتغيرات نفسية وسطية في العلاقة بين الضغوط والمرض لدى طلبة الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (159) طالبا جامعيًا من المستفيدين من الخدمات الصحية في الجامعة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين ممن لديهم مستويات عالية من الإجهاد والمرض لديهم مستويات متدنية من فاعلية الذات. ودراسة باباك وآخرون (Babak et al 2008): هدفت إلى فحص الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط المدركة وفاعلية الذات المدركة لدى المراهقين الذكور من طلاب الإيرانيين، وتكونت العينة من طلاب المدارس العليا (866) في إيران، وقد أظهرت النتائج أن الفاعلية الذاتية تؤثر على الصحة النفسية والاستجابة للضغوط لدى المراهقين، كما أظهرت النتائج أي من لديهم فاعلية الذات مرتفعة يستطيعون مواجهة الضغوط وصحتهم النفسية الجيدة، بينما من لديهم فاعلية الذات منخفضة يصعب عليهم التعامل مع الضغوط ومواجهتها.

وفي دراسة ماك كارثي وآخرون (Mac carthy et al, 2006): هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المتغيرات الشخصية التي تمثلت في التفاؤل والفاعلية الذاتية والعلاقات الاجتماعية الناجحة وبين أحداث الحياة الضاغطة والقلق والاكتئاب، وتكونت عينة الدراسة من (38) طالبا جامعيًا، وأثارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الإيجابية المتمثلة في التفاؤل وفاعلية

الذات والعلاقات الاجتماعية الناجحة وبين الضغوط، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين المواجهة الفعالة للضغوط وبين ضغوط وأحداث الحياة السلبية. (أبو غالي، 2012، ص 628).

جاءت دراسة دويروكيومينقس (Dwyer et Cumminngs 2002): إلى معرفة العلاقة بين فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية واستراتيجيات التأقلم والضغوط وتكونت عينة الدراسة من (75) من طلبة الجامعة الكندية منهم (54) من الإناث و (21) من الذكور، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط سالبة بين فاعلية الذات والضغوط، وكذلك هناك علاقة ارتباطيه سالبة بين المساندة الاجتماعية والأسرة والأصدقاء والضغوط، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة الذين استخدموا استراتيجيات التأقلم القائمة على التجنب كانت لديهم مستويات عالية من الضغوط. (أبو غالي، 2012، ص 628)

من خلال ما تم ذكره يرى الباحث أن الأحداث الضاغطة إذا استمرت مدة قصيرة فإن الفرد يتعامل معها بنجاح من دون أن تسبب له تأثيرات نفسية، أما إذا طالت مدتها فإنها تعرض المراهق إلي مخاطر كبيرة تهدد صحته النفسية وتشعره بالألم وعدم الارتياح، وتبين مما تم ذكره أن بعض المراهقين يواجهون الأحداث الضاغطة بأساليب تكيفية تزيد من قدرته على التكيف في حين يواجه بعضهم الآخر هذه الأحداث بأساليب تزيد من مشاكلهم النفسية أو الخضوع لها لأن الأفراد يختلفون في طريقة إدراكهم لتلك الأحداث ومن ثم اختلاف استراتيجيات مواجهتهم لها.

6.8. الفاعلية الذاتية والصحة النفسية : تشير منظمة الصحة العالمية WHO أن الصحة لا تعني

مجرد الغياب المرضي، لكن تعني الدرجة القصوى من الصحة الجسمية والعقلية والاجتماعية للكائن البشري، ويذكر زهران (2005) أن الصحة النفسية حالة إيجابية تضمن التمتع بصحة العقل وسلامة السلوك وليس مجرد غياب أو الخلو من أعراض المرض النفسي. (خالد بن حسن 2018 ص 16)

عرف "بوهم Bohim : الصحة النفسية بأنها "هي حالة ومستوى فاعلية الفرد الاجتماعية وما

تؤدي إليه من إشباع لحاجاته"

ويعرفها "برنارد مارود Bernard Harold 1970" الصحة النفسية بأنها عبارة عن توافق الأفراد مع أنفسهم ومع العالم المحيط بهم بالحد الأقصى من الفاعلية، وشعور بالرضا والبهجة، وممارسة السلوك الاجتماعي المقبول والقدرة على تقبل الحياة ومواجهة متطلباتها، ويمكن القول بأن أعلى مستوى للصحة النفسية هو الحالة التي تحقق فيها الفرد مستوى عال من النجاح في تعامله مع البيئة الاجتماعية وفق ما يتمتع به من قدرات واستعدادات طبيعية مع شعوره بالحد الأدنى من مشاعر القلق أو التوتر.

ويرى "باندورا (1968) «أن هناك أمران يؤديان إلى نشوء الأمراض النفسية هما الاختلال الوظيفي في تثمين الذات وتقديرها، والاختلال الوظيفي في التوقعات وأن القلق النفسي والسلوك الدفاعي هما نتيجة خبرات مؤدية، ولهذا فإن التوقعات وعدم القدرة على مسابره الأحداث يقودان إلى القلق والسلوك الاندفاعي. (معروف، 2019 ،ص47).

10. خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل، يتبين أن الفاعلية الذاتية تُعد من أهم المفاهيم النفسية التي تعكس إدراك الفرد لقدراته على تنظيم سلوكه والتحكم في أفعاله ومواجهة متطلبات المواقف المختلفة، فهي تمثل مؤشراً أساسياً لمدى ثقة الفرد بكفاءته في أداء المهام واتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف، بما يسهم في تعزيز فعاليته المهنية والتكيف مع الضغوط والتحديات.

وفي هذا السياق، يتضح أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية يكون أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط المهنية، واتخاذ القرارات المناسبة، وحل المشكلات التي تواجهه في الوسط المدرسي بكفاءة ومرونة. كما تساعده هذه الفاعلية على تحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل من جهة، وقدراته وإمكاناته الشخصية من جهة أخرى، مما ينعكس إيجاباً على جودة أدائه المهني.

في المقابل، فإن انخفاض مستوى الفاعلية الذاتية لدى الفرد قد يؤدي إلى ضعف الثقة بالقدرات الشخصية، وصعوبة مواجهة المواقف الضاغطة، والشعور بالعجز والتردد، مما قد يحدّ من القدرة على المبادرة وحل المشكلات بفعالية، ويؤثر سلباً على الأداء المهني والاستقرار النفسي.

وبناءً على ذلك، فإن الفاعلية الذاتية تُعدّ عاملاً محورياً في تحديد سلوك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة أدائه وقدرته على التكيف مع مختلف الضغوط المهنية والبيئية.

الفصل الثالث : الاحتراق النفسي

1. تمهيد
2. مفهوم الاحتراق النفسي
3. الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المصطلحات
4. أبعاد الاحتراق النفسي
5. مستويات الاحتراق النفسي
6. مراحل الاحتراق النفسي
7. مظاهر الاحتراق النفسي
8. أسباب الاحتراق النفسي
9. التشخيص والوقاية والعلاج من الاحتراق النفسي
10. الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وعلاقته بالفاعلية الذاتية.
11. خلاصة الفصل

01.تمهيد:

يُعد الاحتراق النفسي من أبرز المشكلات النفسية والمهنية التي تواجه العاملين في مختلف المجالات، خاصة المهن التي تتطلب تفاعلاً مستمراً مع الآخرين، حيث ينتج عن التعرض المتواصل لضغوط العمل وما يرافقها من استنزاف للطاقات النفسية والانفعالية. وقد أولى الباحثون اهتماماً كبيراً بهذه الظاهرة لما لها من آثار سلبية على الصحة النفسية والأداء المهني.

ويُعد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من أكثر الفئات عرضة للاحتراق النفسي نظراً لطبيعة مهامه ومسؤولياته المتعددة، الأمر الذي قد يؤثر في مستوى أدائه وفاعليته الذاتية. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفصل مفهوم الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المصطلحات المشابهة، وأبعاده ومراحل ومظاهره وأسبابه، إضافة إلى أساليب تشخيصه والوقاية منه وعلاجه، مع التطرق إلى الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وعلاقته بالفاعلية الذاتية.

02.مفهوم الاحتراق النفسي:

يعرف علي عسكر (2000 ص 102) الاحتراق النفسي بأنه: يشير إلى حالة الإنهاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من الظواهر السلبية مثل التعب، الإرهاق، الشعور بالعجز وفقدان الاهتمام بالآخرين، فقدان الاهتمام بالعمل، والسخرية من الآخرين، الكآبة، الشك في قيمة الحياة والعلاقة الاجتماعية والسلبية في مفهوم الذات "

وتعرف كل من ماسلاش وجاكسون (1981) الاحتراق النفسي بأنه إحساس الفرد بالاجتهاد

الانفعالي وتلبد وتغير المشاعر وانخفاض الإنجاز الشخصي ويعرف كل منهما .حيث أن:

01-الاجتهاد الانفعالي: بأنه فقد طاقة الفرد على العمل والأداء والإحساس بزيادة متطلبات العمل

02-تلبد المشاعر: وهو الشعور الفرد بأنه سلبي وصارم وكذلك إحساسه باختلال حالته المزاجية.

03-إنخفاض الإنجاز الشخصي: فيعرف بأنه إحساس الفرد بتدني نجاحه واعتقاده بأنه مجهوداته تذهب سدى.

وفي عام 1997 عرفت ماسلاش وليتر بأنه: "تغيرات في اتجاهات وسلوك الفرد نحو العمل وكذلك تغيرات في حالته البدنية وتتمثل في الاجتهاد الانفعالي بل ويصل الأمر إلى انخفاض إنجازة. كما يتفق كل من كريكو (1973) ودالي (1979) في تعريف الاحتراق النفسي بأنه رد فعل للضغوط المتراكمة ذات الضغوط في طبيعتها من حيث تكرارها ودرجة تعرض الفرد لها (نوال بن عثمان، 2008، ص23)

ويعرفه كريس أنه :العملية التي يسحب فيها المهني المعروف التزامه السابق بالعمل من ارتباطه بعمله نتيجة ضغوط العمل التي تعرض لها المهني أثناء أداء هذا العمل (العوضي، 2007، ص 14) ويرى عسكر وآخرون: 1986 " بأن الاحتراق النفسي هو تلك التغيرات السلبية في اتجاهات وسلوك الفرد كرد الفعل لضغوط العمل، ومن أهم مظاهرها فقدان الاهتمام بالعمل وأداء هذا العمل بأسلوب روتيني ومقاومة التغيرات وانخفاض الدافعية وفقدان الابتكارية (يوسف حرب، 98، ص 18)

ويعرفه الراشدون 1995: بأنه استنزاف للطاقة النفسية المخزنة لدى الفرد يؤدي به إلى حالة عدم التوازن النفسي (الاضطراب الذي يظهر نتيجة الضغوط النفسية الشديدة التي سببها أعباء العمل ومتطلباته مما تأثر سلبا بشكل مباشر على العملاء وعلى المؤسسة التي يعمل بها الفرد.

تعريف 1998A udit et virol: الاحتراق النفسي هو ضعف وتبذير الطاقة الحيوية الناتجة عن المتطلبات الحيوية، الناتجة عن المتطلبات المفرطة التي فرضها البيئة الخارجية، سواء العمل، العائلة، الأصدقاء ونظام القيم في المجتمع التي تأخذ كل قوانا وميكانزمات الدفاع عن جهودنا.

تعريف موس 1998 MOSS: الاحتراق النفسي هو شعور عام بالإرهاك والذي ربما يتطور عندما يعيش الفرد الكثير من الضغوط والقليل من الرضا (هيجان 98، ص 239)

تعريف باريس 2004: حالة من الاجتهاد النفسي تصيب الأشخاص، الذين تنطوي أعمالهم على جانب كبير من المساعدة والعون بالإضافة إلى المهن المعروضة إلى المعاناة والأمراض بصفة مستمرة . عرفه عثمان السيد فاروق: الاحتراق النفسي أنه عبارة عن زمالة من الأعراض البدنية العاطفية والعقلية المرتبطة بالطاقة

عرفته الحايك: الاحتراق النفسي حالة من الاضطراب والتوتر وعدم الرضا الوظيفي، تصيب العاملين في مجال الإنساني والإنساني والاجتماعي عامة والمجال التربوي التعليمي خاصة ناتجة عن الضغوط النفسية الشديدة التي يتعرض لها الفرد بسبب أعباء العمل تؤدي إلى استنزاف طاقته وجهوده مما تتحدر به إلى مستوى غير مقبول من الداء (الرفاعي ، 2010 ، ص 210)

قماروي إيمان: " عرفت الاحتراق النفسي هو حالة نفسية يفقد فيها الفرد الاهتمام بنفسه ويعمله ويشعر بالقلق والتوتر والإجهاد والضغط نتيجة أعباء العمل وعدم القدرة على مواجهة المتطلبات. ومنه نستنتج أن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة بدل مجهود قصد تحقيق أهداف وطموحات وغدا ما حدث العكس أو عدم تحقيق هذه الأهداف وطموحات وإذا ما حدث العكس أو عدم تحقيق الأهداف المرجوة ويقع الفرد في نوع من الإحباط والإنهاك، وتراجع قدرته في العمل والأداء مما يؤدي إلى عدم توافقه وعدم تحكمه في ذاته

03. الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المصطلحات:

أ. الاحتراق النفسي وعلاقته بالضغط النفسي : هو ارتباط تكاملي باعتبار أن الاحتراق النفسي هو الصورة القائمة للضغوط النفسية في مجال العمل، فقد ذكر وجدي عزيز 2007: أن الاحتراق والضغط كلاهما يعبر عن الحالة الإجهاد والتعب لكن يختلف الاحتراق عن الضغط النفسي حيث يعتبر أقصى مرحلة للضغط النفسي كما وقد أشارت عدة دراسات إلى أن الضغوط النفسية في محيط

العمل بوجه عام تمتد من خلال إحساس العامل بالاحتراق النفسي إذ يمكن اعتباره مؤشرا مميزا للضغط النفسية (عبد الفتاح 1999، ص200)

ب. **الاحتراق النفسي وعلاقته بالقلق:** يتميز القلق بخاصية عم التبات في أغلب الأحيان حيث يتكون من أعراف جسيمة ومشاعر وأفكار مزعجة وغير مريحة قد تصل إلى درجة القلق الحاد الذي يسبب معاناة لنفس والجسم والعقل ويصبح الفرد يعاني من الضغط يتحول مع مرور الزمن إلى احتراق نفسي ويعرفه احمد عكاشة (1998) القلق الشعور غامض وغير سار بالهوس والخوف والتوتر المصاحب عادة ببعض الإحساسات الجسيمة الخاصة بزيادة نشاط الجهاز العصبي اللاإرادي ويؤدي إلى نوبات متكررة مثل الشعور بالفراغ في المعدة أو السحبة في الصدر أو الضيق في التنفس والصداع فقد أضافت الدراسات التي أجرتها مع آخرون بجامعة بركلي شهرة أكثر لهذا المصطلح حيث وصفتهم بأنه مجموعة أعراض يمكن أن تحدث لدى الأشخاص الذين يؤدون نوعاً من الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الناس وتتمثل هذه الأعراض في الاجتهاد الانفعالي تبدل الشعور، نقص الإنجاز الشخصي، وتوالت مجهوداتها بعد ذلك لتضيف تعريفا أكثر وضوحا إضافة إلى شهرة الأداة التي أعدتها (الميلاني، 2006، ص 128)

04. أبعاد الاحتراق النفسي:

أشارت النتائج دراسات أجرتها ماسلاش 1982 حول الاحتراق النفسي إلى وجود ثلاثة أبعاد تختص بهذه الظاهرة وهي:

أ. **الإجهاد الانفعالي:** ويشير هذا البعد إلى استنفاد قوى الفرد العامل، وطاقته وعدم قدراته على العطاء كما كان من قبل مع الإحساس بزيادة متطلبات العمل فيظهر عليه التوتر والإجهاد ويشعر بأنه مسحوب منهزم ولا يستطيع الاستمرار لأن طاقته نفذت وهو غير قادر على توفير المساعدة التي يطلبها الآخرون منه، فيبدأ في التقليل من تدخلاته في الأنشطة المهنية ويقلل اتصاله مع من يعملون معه بهدف التكيف مع الإجهاد والذي يعانیه.

ب. **تبلد المشاعر** : يتعلق بشعور الفرد بأنه سلبي وصارم فيكون اتجاهات سلبية اتجاه من يعمل معه،

هذه الاتجاهات قد تأخذ أحيانا صيغة التهكم والسخرية وكلما تطورت هذه الاتجاهات أصبح الفرد

العامل غير مستجيب لاحتياجات الناس، وكذلك يظهر اختلال في حالته المزاجية فيفضل الفرد

الانعزال .

مع استمرار شعوره السالب اتجاه الآخرين، كذلك يشعر بالندم والذنب على الطريقة التي يعامل بها

الآخرين، ويضيف هذا الإحساس عبئا آخر على عملية الاحتراق النفسي.

وقد عرفته كل من ماسالاش وباينز (1977) هذا البعد من الاحتراق النفسي بأنه : إحساس

بالسخرية من العملاء والذي يظهر في صورة تحفيز أثناء المعاملة .

ج. **الشعور بنقص الإنجاز** : هذا البعد يحدث حينما يبدأ الأفراد في تقييم أنفسهم تقييما ساليا وحينما

يفقدون الحماس بالإنجاز، وعندما يشعر العامل بأنه لم يعد كفء في العمل مع عملائه، ويعدم قدرته

على الوفاء بمسؤولياتها الأخرى و أوضحت ماسالاش (1982) أن الشعور بنقص الإنجاز يحدث

عندما يحس العاملون بأنهم لا يستطيعون توفير المساعدة المطلوبة ، ويعتبرون أنفسهم بأنهم لا

يستطيعون توفير المساعدة المطلوبة و يعتبرون أنهم غير جادين بالوظيفة ويرون أن مساهمتهم

ضئيلة وأن دورهم غير مهم فينشأ لديهم الإحساس بقلة القيمة والإحباط، وهذا يمنع الأفراد من أداء

أعمالهم

من المفيد أن نشير إلى كل من Perlman و هارتمن 1982 اللذان قد توصلا في دراستهما حول

ظاهرة الاحتراق النفسي إلى نفس الأبعاد التي أشارت إليها ماسالاش، وخاصة تلك المتعلقة بمنهجية

الاتصال مع الآخرين من خلال العمل، إلى جانب الأداء المنخفض والإنتاج الرديء للذين تعرضوا

لاحتراق النفسي (الطحاينة، 1995، ص 341).

05. مستويات الاحتراق النفسي :

اتضح من نتائج الدراسة التي قام بها «كيلي، Kely أن الشخصية العامل تلعب دوراً هاماً في استجابة مواجهة المواقف الضاغطة، وإن كانت نفس مستوى من الحدة فبعض العاملين يقعون ويفشلون ويصابون بالاحتراق النفسي، والبعض الآخر يتفادى الوقوع في الفشل ويتفاعل ويتكيف للمواجهة هذه الضغوط (الحرر، 2006، ص 189)

وقد أشار سبانيول Sponiol أن الاحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين العمل، وقد حدد له ثلاثة مستويات:

01-إحتراق نفسي منخفض: وينتج عن نوبات قصيرة من التعب والقلق الإحباط التهيج

02-إحتراق نفسي متوسط: وينتج عن هذا المستوى عن نفس أعراض سابقة الذكر ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل

03- إحتراق نفسي مرتفع: وينتج عن هذا المستوى أعراض جسيمة مثل القرحة، القلب، الضغط، السكري، من حين لآخر ولكن عندما تلح هذه المشاعر تظهر على شكل أعراض جسيمة ونفسية ومنها ما يصبح الاحتراق النفسي مشكلة خطيرة (بدران، 1997، ص 58).

06.مراحل الاحتراق النفسي:

في بداية الحياة المهنية يكون الموظف طموحاً جداً، لكنه سرعان ما يصطدم بواقع حياة المهنية الواقع ليس دائماً مثالياً، فيتسع الفرق بين نظريته وتوقعاته وتطلعاته المثالية في المهنة وواقع العمل، فتظهر عليه أعراض الإحباط وخيبة الأمل، ويبدأ اهتمامه بالعمل يتناقض. حتى يصل الفر إلى ذروة المعاناة والاحتراق النفسي وتتمثل هذه المراحل حسب ماتسون فيما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة الاستغراق : يظهر العامل في هذه المرحلة مستوى عال الرضا، ولكن إذا حدث عدم انسياق بين ما هو كتوقع في العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض

المرحلة الثانية: مرحلة التلبّد : يستمر خلال هذه المرحلة انخفاض مستوى الرضا المهني وتدرجياً نقل الكفاءة وينخفض مستوى الأداء في العمل ويظهر العامل أعراض الشد العصبي الذي يعاينه في عمله فيشعر الفرد باعتلال في صحته البدنية من خلال سرعة الانفعال، القلق الدائم، الأرق، النسيان، صعوبة التركيز، الصداع وتنقل اهتمامه إلى مظاهر أخرى في حياة كالهويات والاتصال الاجتماعية وذلك لشغل أوقات فراغه

المرحلة الثالثة مرحلة الانفصال: خلال هذه المرحلة يدرك الفرد ما حدث، ويبدأ الانسحاب النفسي واعتلال صحته البدنية والنفسية مع ارتفاع مستوى الاجتهاد النفسي، وقد تشمل هذه المرحلة بعض الاستجابات السلوكية مثل التأخير عن مواعيد العمل، تأجيل الأمور المتعلقة بالعمل وزيادة استهلاك منبهات الانسحاب الاجتماعي، الشعور بالتعب المستمر

المرحلة الرابعة: مرحلة الحرجة : وهي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءاً وخطراً ويختل تفكير الفرد، نتيجة شكوك الذات ويصل الفرد إلى مرحلة الانفجار أين يفكر في الانتحار وقد ترتبط هذه المرحلة كذلك بمشكلات نفسية وبدنية مثل: الاكتئاب المتواصل، اضطراب مستمر في المعدة، تعب جسمي مزمن، إجهاد ذهني، صداع دائم، والرغبة في الانسحاب الدائم (نوال بنت عثمان، أحمد الزهراني 2008، ص24).

07. مظاهر الاحتراق النفسي:

تعددت مظاهر الدالة على الاحتراق النفسي لدى الفرد فهي تتضمن المظاهر الفيزيولوجية والبدنية والمعرفية والنفسية والاجتماعية والسلوكية

المظاهر الفيزيولوجية والبدنية : تشمل العلامات التي تظهر على البدن ومنها على سبيل المثال للاضطرابات السيكومترية فيما يلي الصدع، آلام الظهر أمراض القلب، القلون العصبي، اضطراب النوم، الضعف الجسدي والبدني، فر الدم

المظاهر العرفية منها: البلادة، التشتت الإدراكي، الشرود الذهني، الوسوسة، كثرة الشك، العناد، وعدم القدرة على حل المشاكل بكفاءة

المظاهر النفسية والاجتماعية: هناك عدة مظاهر نجدها متوفرة لدى الفرد الذي يصاب بالاحتراق النفسي ونذكر على سبيل المثال عدم القدرة على التحمل، وعدم الاستطاعة على الاسترخاء والتشاؤم والانفعال الزائد وعدم الرضا الوظيفي وكثرة الغضب والإحباط أمام الأزمات

المظاهر السلوكية: فقدان الحيوية، الاتكالية، والاعتماد على حقوق الآخرين، النقد الدائم، التغير الطويل عن العمل، الانسحاب من الحياة العامة، ضعف القدرة على الإنجاز، (الغيلاني، 2019، ص 624).

08. أسباب الاحتراق النفسي:

أ- **الأسباب الفردية:** من الناحية الفردية يعتبر فرويد أول من استخدم الاحتراق النفسي في كتاباته مدعياً أن المخلصين في أعمالهم ملتزمين هم أكثر عرضة لاحتراق النفسي، وبالتالي إن الجماعة المهنية الأكثر عرضة للاحتراق النفسي هي الأكثر عرضة لاحتراق النفسي وهي الأكثر مثالية والتزام بمهمتها.

كذلك المصلحين الاجتماعيين الراغبين في إحداث تغييرات اجتماعية عن طريق أعمالهم أكثر عرضة لهذه الظاهرة

ب- الأسباب الاجتماعية: وهناك 3 عوامل:

- هناك اعتماد متزايد على المؤسسات الرسمية والمهنيين المختصين لتقديم الخدمات التي كانت تقدم من قبل الهيئات غير رسمية مثل الأقارب والجيران والعائلة ومؤسسات المجتمع ودور العبادة

- أما العامل المسبب الثاني في المستوى الاجتماعي هو ما نسميه (روح العصر) أو الطابع العصري العقلي والأخلاقي والثقافي فالاحتراق النفسي يزداد في المجالات العمل ذات الأهداف التي لا تلقى الدعم العام (عسكر، 2005، ص 79)

-العوامل الخاصة بالمستوى التنظيمي أو ظروف العمل:

أ. البحوث الخاصة بالضغط النفسي وطرق التعامل معه: تقترح بأن فقدان الإمكانيات والقوى

يعتبران من أهم مسببات الضغط والقلق والكآبة عند الأفراد وعند استمرار هذه الحالة تتطور ظاهرة تسمى عجز المتعلم حيث أن الفرد يستخلص من ذلك أنه عاجز عن العمل أي شيء لتحسين وصفه وبداخله اليأس هذه الظاهرة تشبه إلى حد كبير ظاهرة الاحتراق

ب. استناد إلى النوعية نفسها من البحوث (الضغط النفسي) نجد أن قلة الإشارة للعضو لها تسبب في أثار سلبية لذلك فالعمل الرتيب الخالي من الإشارة والتنوع والتحدى ربما يؤدي إلى الضغط والاحتراق النفسي.

ت. أي فشل يواجهه الفرد في جهوده لتحقيق، الحاجات الشخصية خلال عمله سوف يساهم في حالة عدم الرضا ن والضغط وبالتالي الاحتراق والمهنيون يأتون إلى أعمالهم وهم متوقعون الكثير فهم يريدون زملاء ومساندين وعملاء يقرون بالجميل وعمل مشوق ومتير، فضلا عن الاستقلالية (حمدي، 2008، ص188).

09. التشخيص والوقاية والعلاج من الاحتراق النفسي:

1.9. التشخيص: هو عملية رصد وملاحظة لمجموعة من الأعراض الجسدية، العاطفية والسلوكية التي

تظهر نتيجة للإجهاد المزمن في بيئة العمل، قبل أن تصل لمراحل الإنهاك العام ويتم التشخيص عن طريق المراقبة الذاتية ويمكن استخدام أدوات لمعرفة متغير مستوى الطاقة والشغف

وكذلك استعمال اختبارات ومقاييس مثل مقياس "ماسلاش" لاحتراق النفسي للحصول على لمحة أولية حيث يركز على قياس شدة التعب النفسي والجسدي

الاستشارة المهنية: استشاره أخصائي نفسي لتقييم الأعراض والتأكد من عدم وجود اكتئاب أو قلق متزامن يعد التشخيص أمرا حيويًا لأن إهماله يؤدي إلى تدهور جودة الحياة وقد تتسبب إلى أمراض جسدية وعقلية خطيرة مثل القلب، السكري، الخ

2.9. الوقاية: أفضل الطرق للتعامل مع الاحتراق النفسي هو:

أ. اتخاذ الإجراءات اللازمة والقرارات المهنية بأسهل الطرق وأقل تكلفة لتجنب الاحتراق.

ب. ممارسة تمارين لتخفيف الضغط مثل الجري والاسترخاء

ت. إتخاذ إجازات باستمرار

ث. حضور الأنشطة الترفيهية مثل المسرح والموسيقى

ج. تكوين علاقات شخصية

ح. تنويع المهام التي يقوم بها الشخص حتى لا يصبح عمله روتيني

خ. محاولة تجنب العوامل التي تسبب المشاعر السلبية أثناء العمل

د. تغيير الأدوار والمسؤوليات، تنمية الهوايات

3.9. علاج الاحتراق النفسي:

هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بتحديد طرق تخلص من الاحتراق ومن بينها الخطوات التالية:

أ. وجود صف تفصلي للمهام المطلوبة أدائها من قبل المهني يتم تقديمها له عند التحاق بالمهنة

ب. تغيير الأدوار والمسؤوليات والاستعداد لدعم النفسي لزميل في مواجهة مشاكل العمل اليومية التي

تتطلب الحوار المفتوح وطرح المشاكل بطريقة دورية

ت. الاهتمام ببرنامج التطوير ونمو العاملين ذهنيا ونفسيا (الزهراني، 2008، 346)

10. الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وعلاقته بالفاعلية الذاتية:

دعمت العديد من الدراسات العلاقة غير المباشرة بين الفاعلية الذاتية والاحتراق النفسي من خلال

تناولها لعلاقة الفاعلية الذاتية بالضغوط النفسية والصحة النفسية، فقد أوضحت دراسة شارب وتومبسون

(Sharp & Thompson, 1992) أن الأفراد يتعرضون لعدد كبير من الأحداث الضاغطة التي قد تؤثر

في توافقهم النفسي، كما بينت دراسة ساندن وآخرين (Sandin et al., 2006) وجود علاقة دالة بين

ضغوط الحياة وبعض الاضطرابات الانفعالية مثل القلق والاكتئاب والوسواس القهري، وهي من المؤشرات

المرتبطة بالاحتراق النفسي.

وفي السياق ذاته، أظهرت دراسة دوير وكومينغز (Dwyer & Cummings, 2002) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الفاعلية الذاتية والضغوط النفسية، حيث انخفضت مستويات الضغوط لدى الأفراد ذوي الفاعلية الذاتية المرتفعة، كما توصلت دراسة ماك كارثي وآخرين (McCarthy et al., 2006) إلى وجود علاقة سالبة بين الفاعلية الذاتية وأحداث الحياة الضاغطة، وأكدت أن الأفراد الأكثر فاعلية ذاتية يكونون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط والتكيف معها ، كذلك أظهرت دراسة باباك وآخرين (Babak et al., 2008) أن الفاعلية الذاتية تسهم في تحسين الصحة النفسية وزيادة القدرة على التعامل مع الضغوط، في حين بينت دراسة رودينيرورينك (2010) أن الأفراد الذين يعانون مستويات مرتفعة من الإجهاد والمرض يتميزون بانخفاض مستويات الفاعلية الذاتية.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن الفاعلية الذاتية تمثل أحد العوامل النفسية المهمة التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط المهنية والانفعالية، بينما يرتبط انخفاضها بزيادة احتمالية التعرض للمشكلات النفسية والضغوط المزمنة التي قد تتطور إلى الاحتراق النفسي. كما تشير نتائج الدراسات السابقة إلى أن العاملين في المهن التربوية والإرشادية يعدون من أكثر الفئات عرضة للاحتراق النفسي نتيجة طبيعة عملهم، الأمر الذي يجعل تنمية الفاعلية الذاتية لديهم عاملاً مهماً في الوقاية من الاحتراق النفسي والحد من آثاره السلبية على الأداء المهني والصحة النفسية.

11..خلاصة الفصل:

يتضح من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل أن الاحتراق النفسي يُعد من الظواهر النفسية والمهنية التي تحظى باهتمام كبير لما تتركه من آثار سلبية على الفرد وأدائه المهني ، وقد تم التطرق إلى مفهوم الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المصطلحات المشابهة، إضافة إلى عرض أبعاده ومراحله ومظاهره وأسبابه المختلفة، سواء كانت شخصية أو تنظيمية أو مهنية. كما تم تناول أساليب تشخيصه وطرق الوقاية منه وعلاجه للحد من آثاره السلبية.

وتبين أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يعد من الفئات المعرضة للاحتراق النفسي نتيجة طبيعة مهامه والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، الأمر الذي قد يؤثر في مستوى أدائه المهني. كما أُبرزت العلاقة بين الاحتراق النفسي والفاعلية الذاتية، حيث تسهم هذه الأخيرة في تعزيز قدرة المستشار على مواجهة ضغوط العمل والتكيف معها، مما يساعد على الحد من مستويات الاحتراق النفسي وتحسين جودة أدائه المهني. وبذلك يشكل هذا الفصل أساساً نظرياً لفهم متغيري الدراسة وتفسير النتائج الميدانية التي سيتم التوصل إليها.

الفصل الرابع: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

1. التمهيد

2. تعريف مستشار التوجيه

3. توظيف مستشار التوجيه

4. تعريف الخدمات الإرشادية

5. خصائص مستشار التوجيه

6. مهام مستشار التوجيه

7. الوسائل والتقنيات التي يعتمد عليها مستشار التوجيه

8. علاقات عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

9. الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

10. الخلاصة

01. تمهيد :

يُعد التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من الخدمات التربوية الأساسية التي تسهم في مساعدة التلاميذ على فهم ذواتهم والتعرف على قدراتهم وميولاتهم، بما يمكنهم من اتخاذ قرارات دراسية ومهنية تتوافق مع إمكانياتهم ومتطلبات المجتمع. وتزداد أهمية هذه العملية في ظل التطورات التربوية والاجتماعية التي تستدعي توفير مرافقة متخصصة للتلاميذ في مختلف مراحلهم الدراسية. ويضطلع مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدور محوري في تحقيق هذه الأهداف من خلال توظيف مجموعة من الوسائل والتقنيات وبناء علاقات مهنية فعالة مع مختلف الأطراف داخل المؤسسة التربوية وخارجها. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفصل مفهوم التوجيه والإرشاد المهني وأهدافه وأهميته، كما يستعرض إعداد وتكوين مستشار التوجيه في النظام التربوي الجزائري، والوسائل والتقنيات التي يعتمد عليها، إضافة إلى العلاقات المهنية التي تربطه بمختلف الفاعلين في العملية التربوية.

02. تعريف مستشار التوجيه:

عرّفت نقابة النفسانيين الأمريكيين: مستشار التوجيه على أنه مربي متخصص، تشمل دراسته العليا الجوانب النظرية والتطبيقية المتعلقة بالخدمات الإرشادية، حيث ينصب اهتمامه الأساسي على تحقيق متطلبات النمو لدى التلاميذ، وتلبية حاجاتهم العامة، والمساهمة في حل مشكلاتهم المختلفة، خاصة التلاميذ العاديين الخاضعين لإشرافه (عبد الحميد مرسى، 1976، ص 13)

أما حامد زهران: فيرى أن المرشد هو الشخص المختص والمسؤول الأول عن العمليات الأساسية في الإرشاد والتوجيه، ويُطلق عليه مرشد التوجيه باعتباره القائم على تنفيذ مهام التوجيه والإرشاد

(حامد زهران، 2002، ص 469)

03. توظيف وترقية مستشار التوجيه:

وفقا لما جاء في المادة 176 والمادة 181 من المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المؤرخ في

25 جانفي 2025 والمتضمن للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى أسلاك التربية

الوطنية كما يلي:

يوظف في رتبة مستشار محلل للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أساس الشهادة:

المترشحون الحائزون شهادة الليسانس أو شهادة معترف بمعادلتها في التخصص المطلوب (علوم

التربية، علم النفس، علم الاجتماع)، الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا تحدد مدته ومحتواه وكيفيات

تنظيمه، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتربية الوطنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، عن طريق

الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها، مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة . (الجمهورية الجزائرية

الديمقراطية الشعبية، 2025، ص28)

04. تعريف الخدمات الإرشادية:

- مصطلح الإرشاد يستخدم في مجالات متعددة ، منها: الطب، القانون، الدبلوماسية، العسكرية، المالية

والاجتماعية. وهو عملية تقوم على مقابلة بين مرشد ومسترشد لتوضيح أبعاد مشكلة معينة. في

المؤسسات التربوية والاجتماعية والصحية والصناعية، يتم تقديم الخدمة الإرشادية بهدف مساعدة

المسترشدين على التغلب على الصعوبات وتحسين العلاقات الشخصية واتخاذ القرارات السليمة (يوسف

الأحرش وآخرون، 2002، ص37).

05. خصائص مستشار التوجيه:

تتطلب مهنة مستشار التوجيه توفر مجموعة من الخصائص والسمات التي تساعد على أداء مهامه

بكفاءة وتحقيق الأهداف المرجوة من عمله، ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي:

- امتلاك مؤهل علمي مناسب يتوافق مع طبيعة المهنة ومتطلباته
- التمتع بخبرة واسعة وعميقة في مجال التعامل الإنساني وفهم العلاقات الإنسانية
- التحلي بقوة الشخصية، وحسن الخلق، والسمعة الطيبة، بالإضافة إلى امتلاك مهارات تواصل فعالة تقوم على حسن التعبير والحوار الهادئ المبني على سلامة الحجة وقوة الإقناع
- أن يمتلك القدرة على التحليل والتفسير العلمي للمواقف والمشكلات المختلفة، بما يساعده على فهمها واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها
- أن يتحلى بالموضوعية في أداء مهامه، مع تجنب التأثر بالأمور الشخصية أثناء تعامله مع التلاميذ والمواقف المختلفة
- أن يتصف بالبساطة والابتعاد عن التكلف، مع القدرة على فهم الآخرين والتحكم في الانفعالات أثناء المواقف العلى الموجه أن يتقي د بالسرية التامة في أ دائه لعمله و ع دم التشهير بمشاكل التلاميذ.إرشادية المختلفة
- أن يتميز بالشجاعة، والصدق، والوضوح في الأداء واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الإرشادية
- أن يمتلك القدرة على فهم التلميذ وما يواجهه من صعوبات ومشكلات، مع إدراك طبيعة علاقاته بالآخرين وتأثيرها في سلوكه وتواقفه(عبد العزيز المعاينة، 2009، ص 178)

06.مهام مستشار التوجيه:

حدد القانون التوجيهي للتربية الوطنية، والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى أسلاك التربية الوطنية، إضافة إلى القرار رقم 827-91 المؤرخ في 13/11/1991، مهام ونشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، والتي تتمثل فيما يلي:

1.6. ممارسة النشاط المهني: يمارس مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني نشاطاته داخل

المؤسسات التعليمية تحت الإشراف التقني لمدير مركز التوجيه، والإشراف الإداري لمدير المؤسسة التعليمية، مع التنسيق والتعاون مع الناظر، والأساتذة، ومستشاري التربية.

2.6. نشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال التوجيه:

- مرافقة التلاميذ خلال مسارهم الدراسي، ومساعدتهم على بناء مشاريعهم الشخصية والدراسية بما يتوافق مع قدراتهم، وميولاتهم، ورغباتهم واستعداداتهم، وإمكاناتهم المختلفة.
- تقييم نتائج التلاميذ المدرسية، ودراستها وتحليلها وتبليغها للفريق التربوي بالمؤسسة.
- الاطلاع على ملفات التلاميذ وعلى جميع المعلومات التي تساعد على ممارسة وظائفه من أجل معرفة نتائجهم الدراسية ومصادرها، مع إخضاعه إلى قواعد السر المهني.
- يشارك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجالس الأقسام بصفة استشارية، على أن يؤخذ برأيه في مجاله.

3.6. مجال البحث والمتابعة:

- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي
- متابعة التلاميذ الذين يعانون من صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة التمدن.
- يشارك المستشارون الرئيسيون للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في تأطير عمليات التكوين التحضيري وفي أعمال البحث التربوي التطبيق
- يشارك في إعداد مشاريع المؤسسات فيما يتعلق بمجال اختصاصه.

4.6. مجال الإعلام:

- ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل المؤسسة التعليمية، وإقامة مناورات من أجل استقبال

الأساتذة والأولياء

- ينشط حصصًا إعلامية جماعية، وينظم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين طبقًا

لرزمة تُعد بالتعاون مع مدير المؤسسة المعنية

- تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمنافذ الجامعية والمهنية المتوفرة في عالم الشغل

- تنشيط مكتب التوثيق والإعلام في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدتي التربية، وتزويده

بالوثائق التربوية قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ (المنشور الوزاري، رقم 344 (2011)

07. الوسائل والتقنيات التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي:

الوسائل التي يستخدمها الموجه هي الأدوات العلمية والضرورية والمساعدة لتقديم العملية الإرشادية من بين

هذه الوسائل نذكر مما يلي:

وأشهرها:

أ / **الملاحظة:** هي وسيلة من وسائل جمع البيانات وذلك من خلال ملاحظة مستشار التوجيه لسلوك التلميذ

بدقة وموضوعية.

ب/ **المقابلة:** هي إحدى الأساليب المستخدمة في اقتناء واختيار الأفراد وتوجيههم للأعمال المناسبة سواء

كانت جماعية أو فردية.

ج/ **بطاقة الرغبات:** هي بطاقة خاصة بتلاميذ السنة الرابعة متوسط والتلاميذ السنة أولى ثانوي وهذه البطاقة

توجد في كل مؤسسات تربوية.

هـ/ دراسة الحالة: تعد من الوسائل الهامة في جمع المعلومات وتهتم بفهم شخصية الفرد وذلك من خلال جمع المعطيات المتعلقة بالتاريخ الزمني والاجتماعي وربط كل الأحداث والظروف التي تواجه الفرد ويقوم المستشار بتنسيق بين هذا مضمون من أجل مساعدة المسترشد على عملية التوجيه.

و/ الاختبارات النفسية: تعد وسيلة علمية تقدر بها الظواهر السلوكية الظاهرة المتعلقة بالفرد والجوانب السنية والأساسية ويكون التقدير كفي أو كمي من أجل تعديلها والقياس النفسي يمكنه أن يقدر القدرات العقلية والميول واهتمامات الفرد.

هـ/ السجل التراكمي: دفتر التكوين، نتائج الفصلية للتلاميذ، دفتر اليومي وغيرها.(عبد اللطيف دبور، 2012، ص180).

08. علاقات مستشار التوجيه المدرسي والإرشاد المدرسي والمهني في العمل :

تعد علاقات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ذات أهمية كبيرة في تحسين جودة التعليم وتطوير مستقبل التلاميذ، ومن بين هذه العلاقات

أ- علاقة مستشار التوجيه بمدير مركز التوجيه المدرسي : يعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

تحت إشراف مدير مركز التوجيه من الناحية التقنية، ومن أجل هذا فإن طبيعة النشاطات التي تستجيب

للتوجيهات المركزية تحدد وتبرمج من طرف مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني

- كما يحدد مدير المركز الوسائل والتقنيات الواجب استعمالها لكل نوع من النشاطات، وعلى هذا الأساس

فهو مكلف بمتابعة النشاطات وتنفيذها في الآجال المحددة، ناهيك عن متابعة التنشيط التقني لمستشار

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

ب- علاقة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بمدير المؤسسة (الثانوية أو المتقن): يعمل مستشار

التوجيه والإرشاد المدرسي تحت الوصاية الإدارية لمدير الثانوية، معنى هذا أن مدير الثانوية يعتبر المدير

الإداري لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

إذ يقدم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي جميع مراسلاته إلى مدير الثانوية أو متقن الإقامة،

كما أنه يخضع للتقويت المعمول به في المؤسسة وذلك طيلة السنة الدراسية، ويراقب مدير الثانوية

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في التنظيم الإداري للعمل والمواظبة وذلك بمراعاة وجوب تدخل

المستشار في المقاطعة كلها.

يقدم المستشار برنامج نشاطاته السنوية في المقاطعة إلى مدير الثانوية المقيم بها للإعلام،

فالمواظبة والغيابات والعطل كلها مسيرة من طرف مدير الثانوية، وفي هذا الإطار يجب أن يكون مدير

الثانوية على علم بمقاطعة تدخل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، والبرنامج السنوي له،

والبرنامج الأسبوعي لنشاطاته.

ج- علاقة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بأعضاء الفريق التربوي: يدخل مستشار التوجيه

والإرشاد المدرسي في علاقات مختلفة مع أعضاء الفريق التربوي على غرار أعضاء الفريق الإداري، ذلك

أنه من المسلم به أن العوامل الشخصية ذات قيمة فعالة في نجاح العلاقات المدرسية، غير أن تنظيم هذه

العلاقات على أسس سليمة هو أهم العوامل. (براهمية، 2005، ص 93-101)

ج- علاقة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بالمعلمين: يعتبر المعلمون في المدرسة زملاء له، لذلك

واجبه الحرص على إقامة علاقات إيجابية معهم قائمة على الاحترام، كما يجب عليه استشارتهم أثناء

وضع الخطة الإرشادية وإشراكهم في تنفيذها وتطبيقها، لأنهم على اتصال دائم مع التلاميذ، ودون ذلك

فإنه من الصعب تحقيق كافة الأهداف الإرشادية التي يضعها، فهي علاقة تعاونية بين المعلم والمستشار

د- علاقة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي بالتلاميذ : وهو الهدف الرئيسي من وجوده في المدرسة

لمساعدة التلاميذ على فهم أنفسهم ومعرفة قدراتهم وحل مشكلاتهم وتلبية احتياجاتهم المختلفة، لذلك فمن

واجبه العمل على إقامة علاقات إيجابية مع التلاميذ وتحقيق الأهداف التي وجد من أجلها في المدرسة.

(شباح، 2018، ص 132-133)

وعليه سنتطرق إلى العلاقات المدرجة في هذا الإطار:

- علاقات تربوية يعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على:
- مساعدة التلميذ على فهم مزاياهم وإمكانياتهم والفرص المتاحة لهم
- يجمع المعلومات الخاصة عن التلميذ لتنظيمها وتحليلها، وكذا مساعدتهم على الانتظام في
- البرنامج الدراسي وفق ما يناسب إمكانياتهم، وأيضاً مساعدتهم في وضع خطة مهنية والعمل على تحقيقها

- هـ - علاقة اجتماعية نفسية: يهدف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي إلى:
- مساعدة التلميذ على إيجاد الحلول لمشاكله الشخصية والاجتماعية والتربوية والمهنية
- مساعدة التلميذ على تقبل ذاته كما هي، أي عندما تتضح شخصية التلميذ بمكوناتها المختلفة بالنسبة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي يصبح من الضروري أن يبذل هذا الأخير أقصى مجهوداته لكي يساعد التلميذ على تقبل هذه الصورة بالرضا، لأن ذلك هو أساس التحسين والتطور والنمو ، ومن أجل هذا يستعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي الاختبارات، المقابلة، الزيارات واللقاءات والتي يقوم من خلالها بملاحظة التلميذ، مما يسمح بتحديد ملمحه هذا الأخير، كما يعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي أيضاً على مساعدة التلميذ في تخطي بعض المشكلات النفسية التي يتعرض لها أثناء مساره الدراسي. (بورزق، 2018، ص130)

- و - علاقة مستشار التوجيه بالأولياء: ويتم ذلك باتصالهم بالمؤسسة التربوية، حيث إن هذا الاتصال يمكنهم من الوقوف على صورة واضحة كما تقدمه المدرسة لأبنائهم، وهو عامل هام في إنجاح العملية التربوية، ومن وسائل توثيق الصلات بين الأولياء والمؤسسة التربوية تنظيم المقابلات الفردية والجماعية بين الطرفين. (براهيمية، 2006، ص120).

كما يجب عليه تفعيل مجالس الأولياء بما يفيد في حل مشكلات التلاميذ وتلبية احتياجاتهم، ويتم ذلك بالتنسيق مع مدير المدرسة، وعلى أولياء التلاميذ حضور مجلس الآباء ومتابعة أبنائهم في المدرسة والتعرف على مستواهم السلوكي والدراسي. (شباح، 2018، ص134)

09.الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه:

تُعد هذه الصعوبات عائقًا أمام مستشار التوجيه أثناء تأدية مهامه المختلفة:

1.9.الصعوبات المعرفية: في السابق، كان شغل منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

يقتصر على خريجي المعهد التطبيقي لعلم النفس الذي تأسس سنة 1965، حيث كانوا يتلقون تكوينًا قاعديًا في مجال التوجيه المدرسي والمهني. أما حاليًا، فإن أكثر من 90% من العاملين في هذا القطاع هم من خريجي أو حاملي شهادات الليسانس في علم الاجتماع أو علم النفس، وهؤلاء الخريجون يفتقرون إلى التكوين القاعدي في مجال التوجيه، مما يجعلهم بحاجة إلى وقت لاكتساب وفهم مختلف المهام والتقنيات والوسائل المستعملة في هذا المجال عند توليهم منصب مستشار التوجيه (بلقاسمي، 2019، ص8)

2.9.الصعوبات المادية: تتمثل الصعوبات المادية في عدم توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة اللازمة،

مما يعيق أداء مستشار التوجيه لمهامه بالشكل المطلوب.

– نظرًا لأن مستشار التوجيه يعمل في الثانوية ومجموعة من الإكماليات، فإنه يتعامل مع عدد كبير من التلاميذ.

– ضبابية القوانين المتعلقة بمهامه مما يجعله غير مدرك لها بشكل واضح

– كثرة المراسيم المتنوعة مما يسبب خلطًا في ذهنه بين الممارسات الإعلامية والتوجيهية

– غياب قانون أساسي يحدد وضعيته الوظيفية بشكل لائق

– طغيان الجوانب التقنية في عمله مما يبعده عن ممارسة دوره الحقيقي في الإعلام والتوجيه

– اعتماد التوجيه على الكم بدل الكيف وعلى الشكل بدل النوعية(سعودي، 2017، ص 44)

3.9. اتساع مقاطعة التدخل : حيث إن مستشار التوجيه يعمل في الثانوية ومجموعة من الإكماليات، مما يجعله يتعامل مع مجتمع واسع من التلاميذ، إضافة إلى اهتمامه ببناء العلاقات مع هيئة التدريس وأولياء التلاميذ في مختلف المؤسسات، وهو ما يؤدي إلى تشتت جهوده ونشاطه وتقليص فعاليته . (قوا رح، 2016، ص 324)

4.9.الصعوبات على مستوى الإدارة المدرسية: إذ إن عملية التوجيه المدرسي في الجزائر، حسب الواقع المعاش، يغلب عليها الطابع الإداري أكثر من الجانبين التقني والنفسي، مما يضع المستشار في احتكاك دائم مع مختلف العاملين بالإدارة المدرسية، خاصة المدير والمراقب العام، مع شعوره الدائم بالضبط وقلة الحرية أثناء العمل، خصوصاً في حال غياب الانسجام والتفاهم بينهم، مما قد يؤدي إلى شعور المستشار بالعزلة والاستهداف من طرف الإدارة

5.9.الصعوبة على مستوى الأساتذة: حيث يُعدّون طرفاً رئيسياً ومهماً في عملية التوجيه المدرسي للتلاميذ في مختلف الأطوار، مما يفرض على مستشار التوجيه التنسيق معهم بشكل دائم، نظراً لكونهم الأدرى بملامح وظروف التلاميذ الدراسية والاجتماعية، ويُسهّم هذا التعاون في تحسين ظروف التلاميذ وحل مشكلاتهم وإنجاح عملية التوجيه.(خديجة بن فليس، 2004، ص 144)

6.9.نقص التكوين الداخلي والخارجي : إذ يعتمد التوجيه التربوي بدرجة كبيرة على دراسات علم النفس التطبيقي، خاصة في مجالي الاختبارات والقياس النفسي، وهو ما يتطلب تطوير المعارف والخبرات من خلال الممارسة الميدانية والتكوين المستمر . كما أن فعالية التوجيه ترتبط بقدرة المستشار على قياس قدرات التلميذ، إلا أن هذه القدرات قد تتأثر بعدة عوامل مثل الغش في الامتحانات والعوامل السلبية المرتبطة بالتطور التكنولوجي، مما يجعل التكوين المستمر داخل المؤسسات وخارجها ضرورة أساسية

7.9. الصعوبات التي يواجهها من طرف التلاميذ: حيث يعتقد بعض التلاميذ أن زيارة مستشار التوجيه

تعني وجود مشكلات نفسية أو إعاقات، نتيجة نقص الوعي بأهمية العملية الإرشادية، كما قد يتجاهل بعضهم دور المستشار ويرفضون تعليماته أو يتغيّبون عن مواعيده، وقد يصل الأمر إلى استخدام ألفاظ أو سلوكيات غير لائقة تجاهه

8.9. الصعوبات التي يواجهها من طرف أولياء الأمور: حيث إن العديد من الأولياء لا يتواصلون مع

المؤسسة التعليمية التي يدرس فيها أبنائهم، ولا يهتمون بالمتابعة أو السؤال، كما لا يعيرون أهمية لوجود مستشار التوجيه، وذلك بسبب ضعف وعيهم بمهامه والخدمات التي يقدمها . (رافدة

الحريري، 2011ص30).

10. الخلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل، يتضح أن التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يمثلان ركيزة أساسية في المنظومة التربوية، لما لهما من دور في مساعدة التلاميذ على تحقيق التوافق الدراسي والمهني واتخاذ القرارات المناسبة لمستقبلهم كما تبين أن فعالية هذه العملية ترتبط بكفاءة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وحسن تكوينه، إضافة إلى قدرته على توظيف مختلف الوسائل والتقنيات الإرشادية المتاحة. وقد أظهر الفصل كذلك أهمية العلاقات المهنية التي يقيمها المستشار مع التلاميذ والأساتذة والإدارة والأولياء، باعتبارها عاملاً أساسياً في نجاح عملية التوجيه والإرشاد وتحقيق أهدافها. وعليه، فإن الإحاطة بمختلف جوانب مهنة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تسهم في فهم طبيعة مهامه والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، وما قد يترتب عنها من متطلبات وضغوط مهنية.

الإجراءات المنهجية للدراسة

1. الدراسة الاستطلاعية.

1.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية.

2.1 حدود الدراسة الاستطلاعية.

3.1 إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

4.1 عينة الدراسة الاستطلاعية.

5.1 أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية.

01.تمهيد:

يتناول الباحث في هذا الجزء وصف مجتمع الدراسة وعينتها وطريقة اختيارها، بالإضافة إلى تحديد متغيرات الدراسة وأدوات قياسها، كما يحاول الباحث عرض الإجراءات الميدانية التي قام بها في هذه الدراسة لتطبيق الأدوات وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات، بغية الإجابة عن الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة والتحقق من صحتها.

2.الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أحد المراحل الأساسية في الجانب التطبيقي لأي بحث علمي، وتعد نقطة انطلاق للباحث من أجل التعرف على ظروف المحيط الذي سيتناوله في دراسته، والاطلاع وانتقاء العينة الملائمة مع أهداف الدراسة.

1.2.أهداف الدراسة الاستطلاعية:

يسعى الباحث من خلال قيامه بالدراسة الاستطلاعية إلى تحقيق جملة من الأهداف، يمكن تحديدها في ما يلي:

- التعرف على الظروف والإمكانيات المتاحة ضمن المحيط الخاص بالظاهرة محل الدراسة.
- التأكد من فهم العينة الاستطلاعية لمفردات الدراسة، وبغية توضيح الهدف من تطبيق أدوات الدراسة، من خلال التقرب منهم وشرح أهداف الدراسة.
- رصد بعض المشكلات أو الصعوبات التي قد يتعرض لها الباحث أثناء الدراسة الأساسية وتحول دون نجاحها.
- التحقق من صلاحية أدوات الدراسة لتحقيق الأهداف المرجوة، وضبطها بما يتناسب وخصائص العينة.
- التحقق من الخصائص السيكومترية(الصدق والثبات) لأدوات الدراسة.

2.2. حدود الدراسة الاستطلاعية:

الحدود الزمنية: امتدت الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الاستطلاعية:

- مابين (01 أبريل 2026 - 15 أبريل 2026) خصصت للتأكد من الخصائص السيكومترية الصدق والثبات لمقياس الاحتراق النفسي " لماسلاش" ومقياس الفاعلية الذاتية "لغيلاني صفية".

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بالمؤسسات التربوية (الثانويات، والمتوسطات) بولاية وهران.

3.2. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية وفق الخطوات التالية:

-إطلاع الباحث على الأدب التربوي والنفسي والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة؛ الاحتراق النفسي، الفاعلية الذاتية لدى المرشدين.

-توجه الباحث إلى قسم علوم التربية -جامعة وهران 2 للحصول على ترخيص للقيام بالدراسة الاستطلاعية.

-بعدها توجه أيضا إلى مديرية التربية لولاية وهران، لأخذ الموافقة النهائية للقيام بالدراسة.

-تم تحديد عينة الدراسة الاستطلاعية خارج عينة الدراسة الأساسية، للتأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس الاحتراق النفسي لماسلاش، ومقياس الفاعلية الذاتية لغيلاني صفية ووضعهما في الصورة النهائية(أنظر الملحق رقم 2+3 ص114-113).

4.2. عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (30) مستشارا للتوجيه تم اختيارهم بالطريقة القصدية من ضمن قطاع مؤسسات التربية (الثانويات، المتوسطات) لمدينة وهران.

جدول (01): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	عدد مستشاري التوجيه	النسبة المئوية
ذكر	12	40%
أنثى	18	60%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول (01) أن نسبة مستشارات التوجيه كانت أكبر من نسبة المستشارين الذكور ضمن العينة الاستطلاعية، حيث بلغت النسبة على الترتيب (60%) و (40%).

5.2. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

أولا. مقياس الاحتراق النفسي: تم الاعتماد في دراستنا الحالية على مقياس الاحتراق النفسي من إعداد الباحث "ماسلاش"، حيث قام الباحث بترجمته وتكييفه مع عينة وأهداف الدراسة، وهو يتكون من 22 فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد رئيسية كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (02): توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي

البعد	الفقرات المنتمية	الفقرات الايجابية	الفقرات السلبية
الإرهاق المهني	1-2-3-6-8-13	1-2-3-5-6-8 10-11-13-14 15-16-20-22	4-7-9-12-17 18-19-21
التجرد من الذات	5-10-11-15-22		
الإنجاز الشخصي	4-7-9-12-17 18-19-21		
المجموع	22		

صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق النفسي من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية (30 مستشارا ومستشارة)، حيث تم حساب ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية له، وحساب ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للبعد التي وضعت ضمنه ، وفق ما هو موضح في الجدول (2).

جدول (03): معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية في كل بعد ودرجاتهم على المقياس ككل

المعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الإرهاق المهني	**0.92	دال عند 0.01
التجرد من الذات	**0.72	
الإنجاز الشخصي	**0.75	

يتبين من الجدول (03) أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاحتراق النفسي والدرجة الكلية على المقياس تراوحت بين (0.72-0.92)، وهي ارتباطات موجبة وقوية دالة عند مستوى الدلالة 0.01، مما يشير إلى أن مقياس الاحتراق النفسي، يتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

جدول(04): معاملات ارتباط الفقرات في مقياس الاحتراق النفسي مع الدرجة الكلية للبعد التي وضعت ضمنه

البعد	رقم الفقرة	معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للبعد
الإرهاق المهني	1	**0.67
	2	**0.48
	3	**0.75
	6	**0.63
	8	**0.62
	13	**0.62
	14	**0.50
	16	**0.66
	20	**0.78
التجرد عن الذات	5	*0.37
	10	**0.62
	11	**0.64
	15	**0.59
	22	**0.55
الإنجاز الشخصي	4	*0.42
	7	**0.57
	9	**0.58
	12	**0.58
	17	**0.63
	18	*0.36
	19	**0.65
	21	*0.40

من خلال النتائج في الجدول(04) نلاحظ أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية على البعد

الذي تنتمي إليه على مستوى الأبعاد الثلاثة (الإرهاق المهني، التجرد عن الذات، والإنجاز الشخصي)

تراوحت ما بين (0.36-0.78)، وهي معاملات ارتباط موجبة ودالة عند 0.01. وعند 0.05

وبالتالي تقرر الاحتفاظ بالفقرات كلها ضمن مقياس الدراسة، ليكون المقياس في شكله النهائي

ب22فقرة(أنظر الملحق رقم2ص123).

صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

وتم الحصول على النتائج التالية:

جدول (5): نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمقياس الاحتراق النفسي

العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	T	درجة الحرية	sig	مستوى الدلالة الإحصائية
أعلى الدرجات=8	2.16	118.87	13.81	14	0.000	دالة عند 0.05
أدنى الدرجات=8	2.86	69.25				

من خلال الجدول (5) نجد أن $\text{sig}=0.000$ وهي أقل من 0.05، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين 27% من أفراد العينة الذين تحصلوا على أعلى الدرجات على مقياس الاحتراق النفسي

و 27% ممن تحصلوا على أدنى الدرجات، أي أن مقياس الاحتراق النفسي قادر على التمييز بين

الدرجات العليا والدرجات الدنيا.

الثبات:

ولقد تم الحصول على النتائج التالية:

جدول (6): ثبات ألفا كرونباخ وثبات التجزئة النصفية لمقياس الاحتراق النفسي

المجال	ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach	ثبات التجزئة النصفية	التصحيح وفق معامل سبيرمان-براون
المقياس ككل	0.83	0.68	0.81

من خلال الجدول (06) نلاحظ أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي

بلغت (0.83)، فيما بلغت قيمة ثبات التجزئة النصفية (0.68) وبعد التصحيح وفق معامل سبيرمان براون

(0.81). وهو معامل ثبات قوي ومناسب لهذه الدراسة.

مفتاح تصحيح مقياس الاحتراق النفسي: اعتمد التصحيح وفق الدرجات (0-6) وعليه تراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين 0 كحد أدنى و 132 كحد أقصى، بينما بلغ المتوسط النظري للمقياس 66 كما يمكننا تقسيم مستويات الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة حسب ما يلي:

جدول رقم (07) طريقة تصحيح الإجابات على مقياس الاحتراق النفسي "لماسلاش"

الدرجة	المستوى
من 0 إلى أقل من 44	احتراق نفسي منخفض
من 44 إلى أقل من 88	احتراق نفسي متوسط
من 88 إلى 132	احتراق نفسي مرتفع

يبين الجدول (07) أعلاه طريقة تصحيح مقياس الاحتراق النفسي "لماسلاش" حيث يحدد بدرجات

إجابة العينة ومستويات الاحتراق النفسي لديهم من منخفض، إلى ومتوسط ، والمستوى الأعلى مرتفع.

ثانيا. مقياس الفاعلية الذاتية لدى مستشار التوجيه:

تم الاعتماد في دراستنا الحالية على مقياس فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه من إعداد الباحثة

غيلاني صفية (2017)، حيث يتكون من 30 فقرة

جدول (08): توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية لدى مستشار التوجيه

الفقرات السلبية	الفقرات الإيجابية
27-10-7	1-2-3-4-5-6-8-9-11-12-13-14 15-16-17-18-19-20-21-22-23 24-25-26-28-29-30
30	المجموع

يبين الجدول رقم (08) توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية لدى مستشار التوجيه،

وقسمت إلى الفقرات الايجابية التي تدل على الإجابة والفقرات السلبية التي لا تدل و ضعيفة.

صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الفاعلية الذاتية لدى مستشار

التوجيه من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية (30 مستشارا ومستشارة)، حيث تم حساب ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس ككل .

جدول (09): معاملات ارتباط الفقرات في مقياس الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه مع الدرجة

الكلية للمقياس ككل

معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمقياس ككل	رقم الفقرة	معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمقياس ككل	رقم الفقرة
**0.63	16	**0.51	.1
**0.69	17	**0.87	.2
**0.73	18	0.36	.3
**0.59	19	0.10	.4
**0.63	20	*0.45	.5
**0.54	21	0.24	.6
**0.55	22	0.14	.7
0.33	23	*0.44	.8
0.30	24	**0.61	.9
**0.51	25	-0.01	.10
**0.87	26	*0.39	.11
**0.65	27	0.12	.12
**0.51	28	**0.80	.13
**0.87	29	*0.39	.14
**0.65	30	**0.80	.15

نلاحظ من خلال الجدول (09) أنه تم تسجيل قيم ارتباط ما بين (0.87_0.39) بين الدرجة على الفقرة والدرجة الكلية على مقياس فاعلية الذات عند مستشاري التوجيه، وهي ارتباطات دالة إحصائية عند مستوى 0.01 و 0.05، في حين بعض الفقرات لم تسجل ارتباطا دالا وهي (3-4-6-7-10-12-23-24) حيث تقرر حذفها من المقياس، ليصبح يضم (22 فقرة) في صورته النهائية.

صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

وتم الحصول على النتائج التالية:

جدول (10): نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين مقياس مقياس فاعلية الذات عند مستشاري التوجيه

العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	t	درجة الحرية	sig	مستوى الدلالة الإحصائية
أعلى الدرجات=8	4.12	133.12	11.59	14	0.000	دالة عند 0.05
أدنى الدرجات=8	9.51	90.62				

من خلال الجدول (10) نجد أن sig=0.000 وهي أقل من 0.05، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين 27% من أفراد العينة الذين حصلوا على أعلى الدرجات على مقياس فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه و 27% ممن حصلوا على أدنى الدرجات، أي أن مقياس فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه قادر على التمييز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا.

النتائج: ولقد تم الحصول على النتائج التالية:

جدول (11): ثبات ألفا كرونباخ لمقياس فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه

المجال	ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach
المقياس ككل	0.92

من خلال الجدول (11) نلاحظ أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ مقياس فاعلية الذات لدى

مستشاري التوجيه بلغت (0.92)، وهو معامل ثبات قوي ومناسب لهذه الدراسة.

مفتاح تصحيح مقياس الفاعلية الذاتية: اعتمد التصحيح وفق ليكرت الخماسي (1-5) وعليه تراوحت

الدرجة الكلية للمقياس بين 22 كحد أدنى و 110 كحد أقصى، بينما بلغ المتوسط النظري للمقياس 66 كما

يمكننا تقسيم مستويات الفاعلية الذاتية لدى عينة الدراسة حسب ما يلي:

جدول (12) طريقة تصحيح الإجابات على مقياس الفاعلية الذاتية "لغيلاني صفية"

الدرجة الكلية	مستوى الفاعلية الذاتية
من 22 إلى أقل من 51.33	منخفضة
من 51.33 إلى أقل من 80.66	متوسطة
من 80.66 إلى 110	مرتفعة

يبين جدول رقم (12) طريقة تصحيح إجابات أفراد العينة على مقياس الفاعلية الذاتية وحددت بالدرجة

الكلية والمستوى الفاعلية من منخفض إلى متوسط، إلى الدرجة القصوى مرتفعة.

02. الدراسة الأساسية

1.2 حدود الدراسة.

2.2 منهج الدراسة.

3.2 عينة الدراسة.

4.2 متغيرات الدراسة.

5.2 أساليب المعالجة الإحصائية.

2. الدراسة الأساسية:

1.2 حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تم تنفيذ الدراسة باستخدام مقياس الاحتراق النفسي ومقياس الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه.

الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه (40 مستشارا ومستشارة) من قطاع التربية بمدينة وهران.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في ولاية وهران.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في الفترة الممتدة من (19 أفريل 2026) إلى غاية (30 أفريل 2026). أي خلال السنة الجامعية 2025/2026م.

2.2 منهج الدراسة:

وبما أن دراستنا الحالية تسعى إلى الكشف عن العلاقة بين الفاعلية الذاتية

والاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه، فإنه يتطلب منا الاعتماد على المنهج الوصفي ، لملائمته لموضوع الدراسة، فهو يصف الظاهرة كما هي ويساعدنا على فهم الأسباب والعوامل المؤدية لها.

3.2 عينة الدراسة :

أختيرت عينة الدراسة الأساسية من مستشاري التوجيه بولاية وهران تم اختيارهم

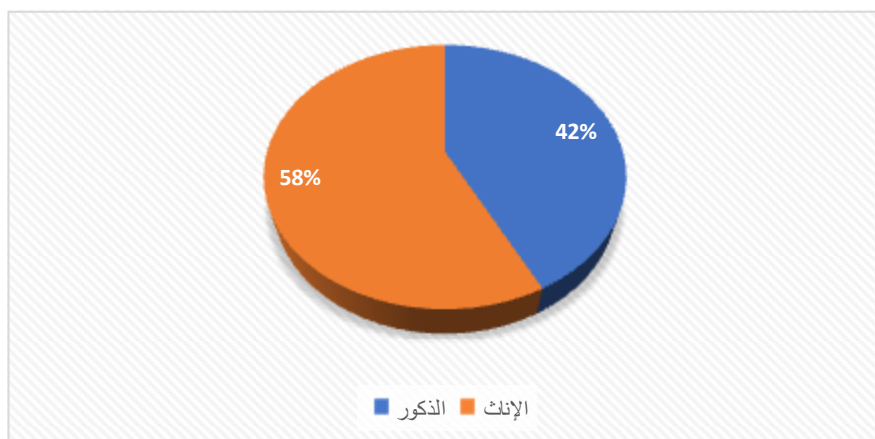
بالطريقة العرضية أو المتيسرة (ممن تمكن الباحث من الوصول إليهم)، وقد بلغ عدد أفراد العينة (40) مستشارا ومستشارة، وفيما يلي نوضح مواصفات عينة الدراسة:

جدول (13): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	عدد المستشارين	النسبة المئوية
ذكر	17	42.5%
أنثى	23	57.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول (13) أن نسبة المستشارات كانت أكبر من نسبة المستشارين الذكور ضمن العينة الأساسية، حيث بلغت النسبة على الترتيب (57.5%) و(42.5%).

الشكل (03): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

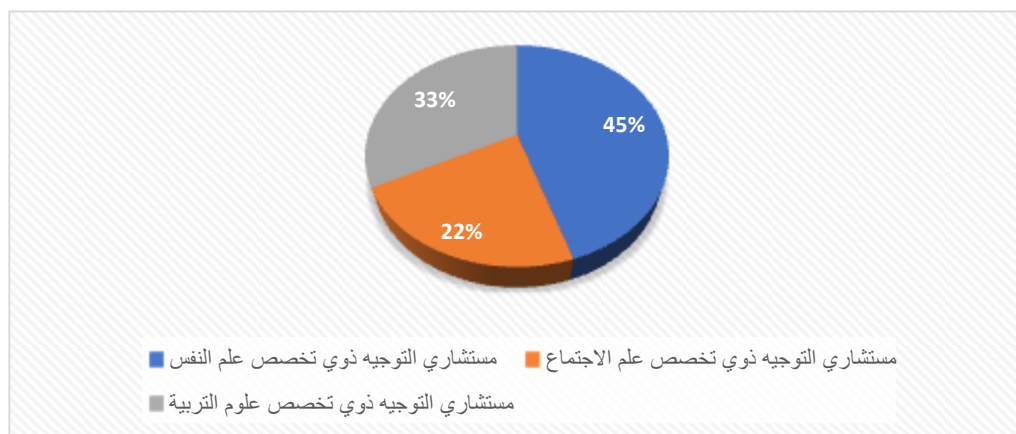


يبين الشكل رقم (03) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس، حيث ظهرت أن النسبة الأعلى للإناث (58%) بالتدوير و يليها المستشارين الذكور ب (42%) كأدنى نسبة.

جدول (14): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير التخصص

التخصص	عدد المستشارين	النسبة المئوية
علم النفس	18	45%
علم الاجتماع	09	22.5%
علوم التربية	13	32.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول (14) أن نسبة مستشاري التوجيه من ذوي تخصص علم النفس هم الأكبر نسبة ضمن العينة الأساسية (45%) تليهم ذوي تخصص علوم التربية (32.5%) وأخيرا ذوي تخصص علم الاجتماع (22.5%).



الشكل (4): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير التخصص الأكاديمي

يوضح الشكل رقم (04) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير التخصص الأكاديمي، حيث حددت

أعلى نسبة لتخصص علم النفس بنسبة 45% ويليهما تخصص علوم التربية بنسبة 32.5% وأدنى نسبة

لتخصص علم الاجتماع 22%

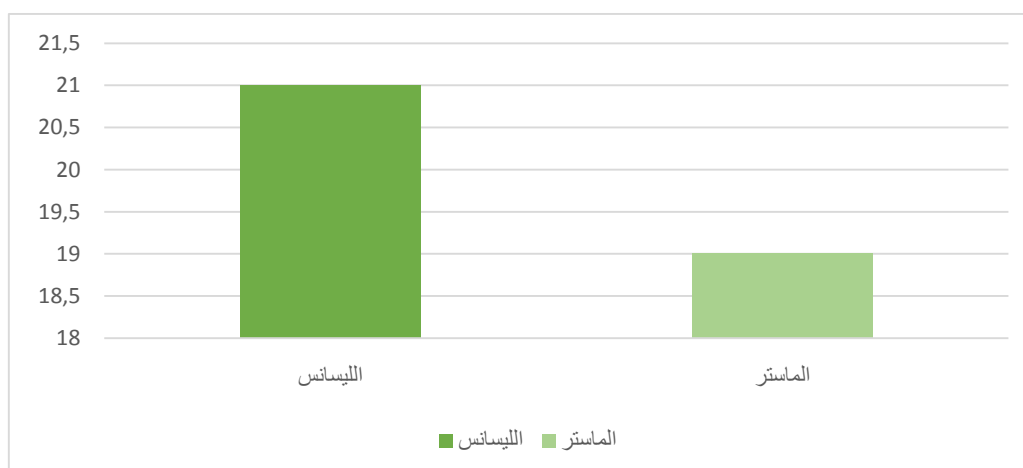
جدول (15): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى الأكاديمي

النسبة المئوية	عدد المستشارين	المستوى الأكاديمي
52.5%	21	الليسانس
47.5%	19	الماستر
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (15) أن نسبة مستشاري التوجيه من ذوي شهادات الليسانس هم الأكبر نسبة

ضمن العينة الأساسية (52.5%) يليهم حاملي الماجستير (47.5%).

الشكل (5): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى الأكاديمي



يبين الشكل رقم (05) توزيع العينة حسب متغير المستوى الأكاديمي ، حيث النسب المئوية ان المستشارين

ذوي شهادة الليسانس أعلى بنسبة (52.5%) من نسبة الحاملين لشهادة الماجستير (47.5%).

جدول (16): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية

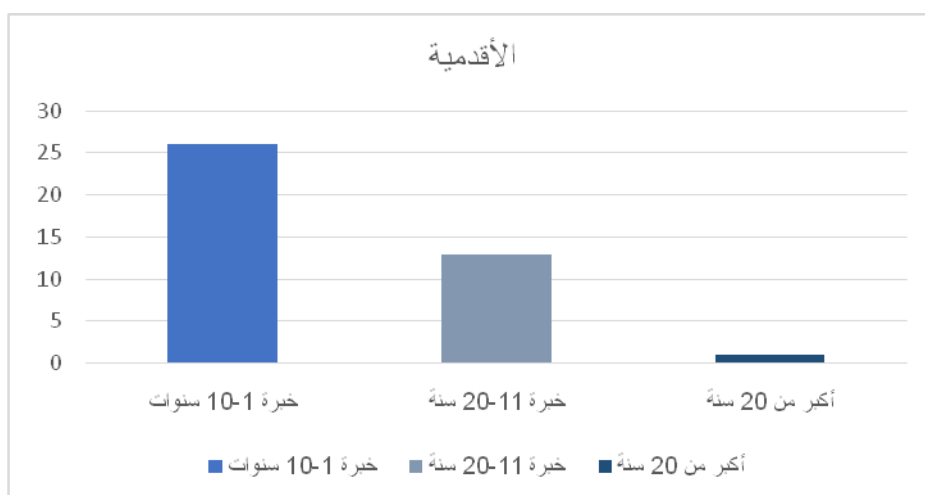
الأقدمية	عدد المستشارين	النسبة المئوية
10_1 سنوات	26	65%
20_11 سنة	13	32.5%
أكثر من 20 سنة	1	2.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول (16) أن نسبة مستشاري التوجيه قليلي الخبرة (10_1 سنوات) هم الأكبر نسبة

ضمن العينة الأساسية (65%) يليهم مستشاري التوجيه من فئة (20-11 سنة) بنسبة (32.5%) وأخيرا

ذوي الأكثر من 20 سنة (2.5%).

الشكل (6): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية



يبين الشكل رقم (06) عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية ،حيث قدرت الأكثر فئة في مجال العمل من 1-10 سنوات بنسبة (65%) وتليها فئة 11-20 سنة عمل بنسبة (32.5%) وأدنى فئة الأكثر من 20 سنة بنسبة (2.5%).

4.2. متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه.

المتغير التابع: الاحتراق النفسي.

5.2. أساليب المعالجة الإحصائية:

أ- أساليب المعالجة الإحصائية الخاصة بالدراسة الاستطلاعية:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات، ومعامل سبيرمان براون.
- اختبار T-test للعينات المستقلة لحساب صدق المقارنة الطرفية.
- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي، والكشف عن ارتباط كل فقرة مع المحور الذي تنتمي إليه لمقياس الاحتراق النفسي، وارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية على مقياس فاعلية الذات ككل.

ب- أساليب المعالجة الإحصائية الخاصة بالدراسة الأساسية:

- معامل الارتباط بيرسون للكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة : فاعلية الذات والاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
 - اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لدراسة الفروق حسب (الجنس وحسب المستوى الأكاديمي) في متغيرات الدراسة لدى مستشاري التوجيه.
 - اختبار أنوفا الأحادي الاتجاه لدراسة الفروق حسب متغير (الأقدمية والتخصص) في متغيرات الدراسة لدى مستشاري التوجيه.
 - كما تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS 25).
- ويعرض الفصل الموالي بالتفصيل النتائج وتحليل البيانات عند مستوى الدلالة 0.05

الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1. عرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

1.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية.

2.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.

3.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.

4.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.

5.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.

6.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة.

7.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة.

8.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة.

9.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة.

01.تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الفاعلية الذاتية والاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه، حيث شملت الدراسة عينة من مستشاري التوجيه (40 مستشاراً ومستشارة) بمدينة وهران، كما تم اختبار فرضيات الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05) وباستعمال برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة مع فرضيات الدراسة، ومن تم الحصول على نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والجانب النظري.

02. عرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

1.2. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية: تنص الفرضية الرئيسية للدراسة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الفاعلية الذاتية ومستوى الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه.

ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات مستشاري التوجيه على مقياس الفاعلية الذاتية ودرجاتهم على مقياس الاحتراق النفسي، وتم الحصول على النتائج التالية:

جدول (17): نتائج اختبار ارتباط بيرسون لدلالة العلاقة بين درجات مستشاري التوجيه على مقياس

الفاعلية الذاتية ودرجاتهم على مقياس الاحتراق النفسي

متغيرات الدراسة	قيمة r	N	sig
مقياس الفاعلية	0.28	40	0,07
الاحتراق النفسي			

نلاحظ من خلال الجدول (17) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.28) بين درجات الطلبة على مقياس فاعلية الذات مستوى الاحتراق النفسي لديهم، هي قيمة غير دالة إحصائية، أي أنه لا يوجد ارتباط دال إحصائي بين هذه المتغيرات، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الصفرية:

"لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير الفاعلية الذاتية ومتغير الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه. "

2.2. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى للدراسة على أنه: "توجد فروق ذات

دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس"

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط درجات

الإناث ومتوسط درجات الذكور على مقياس فاعلية الذات ،كما يوضحه الجدول التالي:

جدول(18:نتائج اختبار"ت" لدلالة الفروق في درجات فاعلية الذات لدى عينة الدراسة حسب الجنس

الدلالة إحصائية	Sig	d=38		n=40	المجموعة الإحصائية مجموعة المقارنة
		T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.00 0	3.99-	13.91	77.58	الذكور=17
			9.69	92.47	الاناث=23

يتضح من خلال الجدول(18) أن متوسط مستشارات التوجيه(92,47) فيما بلغ متوسط درجات مستشاري

التوجيه(77.58) على مقياس فاعلية الذات ،كما أن قيمت "ت" بلغت 3.99 وsig=0.وهي قيمة أصغر

من 0,05 أي أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري

التوجيه تعزى لمتغير الجنس،ولصالح الإناث".

3.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية للدراسة على أنه: "توجد فروق ذات

دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي"

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط درجات استشاري التوجيه ذوي مستوى الليسانس، ومتوسط درجات ذوي مستوى الماستر على مقياس فاعلية الذات، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول(19)نتائج اختبار"ت" لدلالة الفروق في درجات فاعلية الذات لدى عينة الدراسة حسب

المستوى الأكاديمي

الدلالة الإحصائية	Sig	d=38		n=40	المستوى الأكاديمي
		T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.50	0.66-	14.58	84.76	الليسانس=21
			12.90	87.68	الماستر=19

يتضح من خلال الجدول(19) أن متوسط مستشاري التوجيه ذوي مستوى الليسانس وذوي مستوى الماستر متقارب حيث بلغ على التوالي (84.76) و(87.68) على مقياس فاعلية الذات، كما أن قيمت "ت" بلغت 0.66- و sig=0.05 وهي قيمة أكبر من 0,05

أي أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي".

4.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة للدراسة على أنه: "توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص"

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب اختبار انوفا الأحادي للمقارنة بين متوسط درجات
مستشاري التوجيه حسب التخصصات (علم النفس، علم الاجتماع وعلوم التربية) على مقياس
فاعلية الذات، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (20): نتائج اختبار "أنوفا الأحادي" لدلالة الفروق في درجات فاعلية الذات لدى عينة

الدراسة حسب التخصص

التباين sig	مستوى الدلالة Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.36	0.379	0.998	187.685	2	375.369	بين المجموعات (التخصصات)
	—	—	188.155	37	6961.731	داخل المجموعات
م ن	—	—	—	39	7337.100	المجموع الكلي

خلال الجدول (20) نلاحظ أن اختبار ليفين لتجانس التباين غير دال إحصائياً ($Sig = 0.369$)

($0.05 >$ ، مما يدل على تحقق شرط تجانس التباينات وإمكانية الاعتماد على نتائج اختبار

ANOVA.

و من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA بلغت قيمة الدلالة الإحصائية ($Sig =$

0.379) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري

التوجيه تعزى لمتغير التخصص".

5.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة : تنص الفرضية الرابعة للدراسة على أنه: " توجد فروق

ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الأقدمية"

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب اختبار أنوفا الأحادي للمقارنة بين متوسط درجات

مستشاري التوجيه حسب الأقدمية (1-10 سنوات، 11_20 سنة، وأكبر من 20 سنة) على مقياس

فاعلية الذات ،كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (21):نتائج اختبار "انوفا الأحادي" لدلالة الفروق في درجات فاعلية الذات لدى عينة

الدراسة حسب الأقدمية

التباين sig	مستوى الدلالة Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.45	0.868	0.142	27.935	2	55.869	بين المجموعات (الأقدمية)
	—	—	196.790	37	7281.231	داخل المجموعات
	—	—	—	39	7337.100	المجموع الكلي

بين اختبار ليفين لتجانس التباين من خلال ما يوضحه الجدول (21) أن قيمة الدلالة بلغت (0.459) >

(0.05)، مما يدل على تحقق شرط تجانس التباينات وصلاحيه استخدام اختبار ANOVA.

وقد أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية بلغت

(Sig = 0.868)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى

لمتغير الأقدمية".

6.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة: تنص الفرضية الخامسة للدراسة على أنه: "توجد فروق

ذات دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس"

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط درجات

الإناث ومتوسط درجات الذكور على مقياس الاحتراق النفسي ، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول(22):نتائج اختبار"ت" لدلالة الفروق في درجات الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة

حسب الجنس

الدلالة الاحصائية	sig	d=38		n=40	الجنس
		T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.57	0,56-	19.73	94.64	الذكور=17
			19.12	98.13	الإناث=23

يتضح من خلال الجدول(22) أن متوسط مستشارات التوجيه(98.13) فيما بلغ متوسط درجات مستشاري

التوجيه(94.64) على مقياس الاحتراق النفسي ،كما أن قيمت "ت" بلغت 0,56 و-0.57 sig=0.57 وهي قيمة

أكبر من 0,05

أي أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الإحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه

تعزى لمتغير الجنس " .

7.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة: تنص الفرضية السادسة للدراسة على أنه: "توجد فروق

ذات دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي"

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط

درجات استشاري التوجيه ذوي المستوى اليسانس، ومتوسط درجات ذوي مستوى الماستر على

مقياس الاحتراق النفسي ،كما يوضحه الجدول التالي:

جدول(23):نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة

حسب المستوى الأكاديمي

الدلالة الاحصائية	sig	d=38		n=40	المستوى الأكاديمي
		T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	0.47	-0.71	17.87	94.57	الليسانس=21
			20.83	98.94	الماستر=19

يتضح من خلال الجدول (23) أن متوسط مستشاري التوجيه ذوي مستوى الليسانس وذوي مستوى

الماستر متقارب حيث بلغ على التوالي(94.57) و(98.94) على مقياس الاحتراق النفسي ،كما أن قيمت

"ت" بلغت -0.71 وsig=0.47 وهي قيمة أكبر من 0,05

أي أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي".

8.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة: تنص الفرضية السابعة للدراسة على أنه: "توجد فروق

ذات دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص"

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب اختبار انوفا الاحادي للمقارنة بين متوسط درجات

استشاري التوجيه حسب التخصصات(علم النفس، علم الاجتماع وعلوم التربية) على مقياس الاحتراق

النفسي ،كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (24): نتائج اختبار "أنوفا الأحادي" لدلالة الفروق في درجات الاحتراق النفسي لدى عينة

الدراسة حسب التخصص

التباين sig	مستوى الدلالة Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.87	080.	2.66	906,217	2	1812,433	بين المجموعات (التخصصات)
	—	—	340,180	37	12586,667	داخل المجموعات
	—	—	—	39	14399,100	المجموع الكلي

من خلال الجدول (24) نلاحظ أن اختبار ليفين لتجانس التباين غير دال إحصائياً ($\text{Sig} = 0.87 > 0.05$)

(0.05)، مما يدل على تحقق شرط تجانس التباينات وإمكانية الاعتماد على نتائج اختبار ANOVA.

و من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA بلغت قيمة الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} = 0.08$)

وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى

لمتغير التخصص".

9.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة: تنص الفرضية الثامنة للدراسة على أنه: "توجد فروق ذات

دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الأقدمية"

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب اختبار أنوفا الأحادي للمقارنة بين متوسط درجات

مستشاري التوجيه حسب الأقدمية (1-10 سنوات، 11_20 سنة، وأكبر من 20 سنة) على مقياس

الاحتراق النفسي، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (25): نتائج اختبار "انوفأ الأحادي" لدلالة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة

الدراسة حسب الأقدمية

التباين sig	مستوى الدلالة Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.90	330.	1.13	415,319	2	830,638	بين المجموعات (الأقدمية)
	—	—	366,715	37	13568,462	داخل المجموعات
	—	—	—	39	14399,100	المجموع الكلي

بين اختبار ليفين لتجانس التباين من خلال ما يوضحه الجدول (25) أن قيمة الدلالة بلغت (0.90) >

(0.05)، مما يدل على تحقق شرط تجانس التباينات وصلاحيه استخدام اختبار ANOVA

وقد أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية بلغت

(Sig = 0.33)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)

وعليه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى

لمتغير الأقدمية".

02. مناقشة نتائج الدراسة:

- 1.2. مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية.
- 2.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى للدراسة.
- 3.2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية للدراسة.
- 4.2. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة للدراسة.
- 5.2. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة للدراسة.
- 6.2. مناقشة نتائج الفرضية الخامسة للدراسة.
- 7.2. مناقشة نتائج الفرضية السادسة للدراسة.
- 8.2. مناقشة نتائج الفرضية السابعة للدراسة.
- 9.2. مناقشة نتائج الفرضية الثامنة للدراسة.

1.2. الاستنتاج العام

02. مناقشة نتائج الدراسة:

1.2. مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية: دلت نتائج الفرضية الرئيسية للدراسة على أنه: "لا توجد علاقة

ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير الفاعلية الذاتية ومتغير الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه".

أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متغير الفاعلية الذاتية

ومتغير الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه، وهي نتيجة قد تُفسر بطبيعة العمل الإرشادي الذي

يتطلب امتلاك المستشارين لقدرات مهنية ومهارات تكيف تمكنهم من أداء مهامهم رغم تعرضهم للضغوط

المهنية. كما يمكن تفسير ذلك بأن الاحتراق النفسي لا يرتبط فقط بفاعلية الذات، وإنما يتأثر بعوامل

أخرى مثل ظروف العمل، الدعم الإداري، كثافة المهام، والبيئة المهنية.

فتعتبر كثير من العوامل المساهمة في تنمية فاعلية المرشدين، وتتمثل في الدعم والمساندة من

جانب إدارة المدرسة، بالإضافة إلى وعي الأولياء بدور المرشد وأهمية ما يقدمه من خدمات (بن طالب

وعومون، 2023، ص170).

كما يمكن تفسير النتيجة في ضوء نموذج المطالب والموارد المهنية (Job Demands-

Resources Model) الذي يفترض أن الاحتراق النفسي لا ينتج فقط عن الخصائص الفردية كفاعلية

الذات، وإنما يتحدد أيضاً من خلال التوازن بين متطلبات العمل والموارد المتاحة للفرد. فكلما توفر الدعم

الإداري والمساندة الاجتماعية والتقدير المهني، انخفض تأثير الضغوط حتى وإن كانت متطلبات العمل

مرتفعة، وهو ما قد يفسر عدم وجود علاقة مباشرة بين الفاعلية الذاتية والاحتراق النفسي لدى أفراد عينة

الدراسة.

وهو ما أكدته دراسة (Stetz, Stetz, & Bliese, 2006) حول أهمية فاعلية الذات في

التخفيف من تأثير الضغوط النفسية، كما تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الدعم الاجتماعي والاحتراق

أو الإجهاد النفسي.

كذلك يمكن تفسير النتيجة من خلال مفهوم الصلابة النفسية الذي يشير إلى قدرة الفرد على مقاومة الضغوط والتعامل معها باعتبارها فرصاً للنمو والتطور، حيث إن تمتع مستشاري التوجيه بدرجة من الصلابة النفسية قد ساهم في حمايتهم من الآثار السلبية للضغوط المهنية، ومن ثم الحد من ظهور مؤشرات الاحتراق النفسي رغم اختلاف مستويات الفاعلية الذاتية لديهم. فإن تمتع مستشاري التوجيه بمستوى من الصلابة النفسية هو ما يساعدهم على الحفاظ على صحتهم النفسية والجسمية عند تعرضهم للأحداث الضاغطة، وتفسيرها على النحو الإيجابي، واعتبارها عوامل ارتقاء ووعيهم بمدى مساهمتها في زيادة خبراتهم وتنمية قدرتهم على المثابرة والعطاء (غيلاني، 2017، ص55).

ويمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية كذلك في ضوء نظرية الفاعلية الذاتية لـ **Albert Bandura**، التي يرى أن معتقدات الفرد حول قدرته على التحكم في المواقف ومواجهة الصعوبات تلعب دوراً أساسياً في تحديد مستوى أدائه وتكيفه النفسي. فمستشارو التوجيه الذين يمتلكون مستوى مرتفعاً من الفاعلية الذاتية يكونون أكثر قدرة على تنظيم انفعالاتهم والتعامل مع المواقف الضاغطة بطريقة إيجابية، مما يساعدهم على الاستمرار في أداء مهامهم المهنية دون الوصول إلى مستويات مرتفعة من الاحتراق النفسي.

كما تؤكد النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا أن الفاعلية الذاتية تتأثر بالخبرات السابقة، والتعلم بالملاحظة، والإقناع الاجتماعي، والحالة الانفعالية للفرد، وهو ما يفسر قدرة مستشاري التوجيه على تطوير أساليب مواجهة فعالة نتيجة احتكاكهم المستمر بالمواقف الإرشادية واكتسابهم لخبرات مهنية متراكمة تساعدهم على التكيف مع ضغوط العمل.

حيث يؤكد بالقاسمي (2019، ص62) في دراسته أن أثر الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني على أداء العملية الارشادية مرتبط بالخبرات البديلة، خاصة تلك الغير مباشرة،

والتي يكتسبها المستشار عن طريق النمذجة وملاحظة أقرانه من ذوي الخبرة في الميدان، وبالتالي اكتسابه لمهارات أكثر فعالية في تسيير العملية الإرشادية.

وتختلف هذه النتيجة مع العديد من الدراسات التي أكدت وجود علاقة سالبة بين فاعلية الذات والضغط أو الاحتراق النفسي؛ حيث توصلت دراسة (MacCarthy 2006) إلى وجود علاقة سالبة بين فاعلية الذات والضغط النفسية، كما أكدت دراسة (Dwyer and Cummings 2002) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين فاعلية الذات والضغط. كذلك أوضحت دراسة (Babak 2008) أن الأفراد ذوي الفاعلية الذاتية المرتفعة يتمتعون بقدرة أفضل على مواجهة الضغوط النفسية.

كما تتعارض نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (Rudineerorink 2010) التي بينت أن انخفاض فاعلية الذات يرتبط بارتفاع مستويات الإجهاد والمرض النفسي.

ومن جهة أخرى، يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية في ضوء نظرية الاحتراق النفسي لـ Christina Maslach، التي يرى أن الاحتراق النفسي ينتج عن التعرض المستمر للضغوط المهنية المزمدة، خاصة في المهن الإنسانية التي تتطلب تفاعلاً مباشراً ومستداماً مع الآخرين. إلا أن عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية في الدراسة الحالية قد يشير إلى أن مستشاري التوجيه يمتلكون استراتيجيات تكيف ودعمًا مهنيًا واجتماعيًا يخفف من تأثير الضغوط المهنية، وبالتالي يمنع تحولها إلى احتراق نفسي حاد.

2.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى للدراسة: دلت نتائج الفرضية الأولى للدراسة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث".

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في درجات الفاعلية الذاتية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الإناث أكثر ميلاً لاستخدام أساليب التواصل الوجداني والتفاعل

الاجتماعي، وهي مهارات ترتبط بطبيعة العمل الإرشادي، مما يعزز شعورهن بالكفاءة والقدرة على النجاح في أداء المهام المهنية.

كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى اهتمام الإناث بالجوانب الإنسانية والانفعالية في العمل

الإرشادي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تقديرهن لفاعليتهن الذاتية.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة القاسمي التي أكدت أهمية فاعلية الذات لدى مستشار التوجيه

في تحسين الأداء المهني، بينما تختلف مع دراسة براهيم وعبد الرحيم التي لم تجد فروقاً واضحة تعزى

لبعض المتغيرات الأكاديمية.

فيما توصلت دراسة ريس (1999) إلى أن هناك فروق لصالح الإناث في الأداء الإرشادي، ودراسة بن

طالب وعموم (2023) حول "فاعلية الذات الارشادية لدى مرشدي التوجيه والارشاد النفسي" إلى أنه لا

توجد فروق حسب الجنس في مستوى فاعلية الذات لدى عينة الدراسة.

3.2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية للدراسة: دلت نتائج الفرضية الثانية للدراسة على أنه: "لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي".

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري

التوجيه تعزى للمستوى الأكاديمي، وهو ما يشير إلى أن مستوى التكوين العلمي (ليسانس، ماستر، أو

غيره) لا يلعب دوراً حاسماً في تحديد درجة الفاعلية الذاتية لدى المستشارين.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الفاعلية الذاتية تتشكل أساساً من خلال الخبرات المهنية المباشرة

والتجارب اليومية داخل العمل الإرشادي أكثر من ارتباطها بالشهادة الأكاديمية، إذ أن التعامل مع

الحالات التربوية والضغوط المهنية هو الذي يعزز أو يضعف شعور الفرد بقدرته على الأداء، وليس

المستوى الدراسي النظري.

كما أن طبيعة عمل مستشاري التوجيه تعتمد على مهارات تطبيقية (التواصل، الإرشاد، حل

المشكلات) يتم اكتسابها تدريجياً أثناء الممارسة المهنية وليس فقط من خلال التكوين الأكاديمي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة **براهيم وعبد الرحيم (2019)** التي توصلت إلى عدم وجود فروق

ذات دلالة في فاعلية الذات تعزى للمؤهل العلمي، حيث أكدت أن المتغيرات الأكاديمية لم تكن محدداً

أساسياً لفاعلية الذات لدى المعلمين، وإنما الخبرة المهنية والتفاعل داخل بيئة العمل هو العامل الأهم.

كما تتقاطع هذه النتيجة مع دراسة **القاسمي (2014)** التي أبرزت أن فاعلية الذات لدى مستشاري

التوجيه ترتبط بالأداء المهني والقدرة على مواجهة المواقف المهنية أكثر من ارتباطها بالمعطيات

الأكاديمية.

ومن جهة أخرى، تدعم دراسة **نوفل (2019)** فكرة أن فاعلية الذات ترتبط بالخبرات الشخصية والانفعالية

والاجتماعية أكثر من ارتباطها بالمستوى التعليمي، مما يعزز تفسير نتائج الدراسة الحالية.

4.2. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة للدراسة: دلت نتائج الفرضية أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص".

أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية

تعزى لمتغير التخصص، مما يعني أن التخصص الجامعي لا يؤثر بشكل مباشر في شعور مستشاري

التوجيه بكفاءتهم الذاتية في أداء مهامهم المهنية.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن جميع مستشاري التوجيه، رغم اختلاف تخصصاتهم الأصلية (علم

النفس، العلوم الاجتماعية، التربية...)، يخضعون لنفس التكوين المهني بعد التوظيف، ويؤدون نفس

المهام الوظيفية داخل المؤسسة التربوية، مما يؤدي إلى توحيد مستوى الفاعلية الذاتية بينهم.

كما أن الفاعلية الذاتية في هذا السياق ترتبط بالقدرة على التعامل مع المواقف الإرشادية الفعلية

وليس بنوع التخصص الأكاديمي الذي تم دراسته سابقاً.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد في دراسة براهيم وعبد الرحيم (2019) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في فاعلية الذات تبعاً للمتغيرات الأكاديمية، مما يدل على أن التكوين الجامعي لا يفسر بشكل قوي الفاعلية الذاتية المهنية.

وتؤيد ما توصل إليه محفوظي (2022، ص99) فيما يخص عدم وجود فروق حسب التخصص بين مستشاري التوجيه في مستوى فاعليتهم الذاتية.

كما تدعم هذه النتيجة الدراسات الحديثة التي تؤكد أن الفاعلية الذاتية المهنية تتشكل داخل بيئة العمل من خلال الخبرة والتفاعل وليس من خلال الخلفية التخصصية، وهو ما يتماشى مع طبيعة المهن الإرشادية التي تعتمد على الكفاءة التطبيقية أكثر من المعرفة النظرية.

5.2. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة للدراسة: دلت نتائج الفرضية الرابعة للدراسة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الأقدمية".

بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الأقدمية، أي أن سنوات الخبرة المهنية لا تحدث فرقاً واضحاً في مستوى الشعور بالفاعلية الذاتية.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الفاعلية الذاتية لا ترتبط بشكل خطي بعدد سنوات العمل، فقد يكون المستشار حديث التوظيف لكنه يمتلك كفاءة ذاتية مرتفعة نتيجة تكوين جيد أو خبرات سابقة، بينما قد لا تؤدي سنوات الخبرة الطويلة بالضرورة إلى رفع الفاعلية الذاتية إذا لم تكن مصحوبة بتدريب مستمر ودعم مهني.

كما أن العمل في مجال التوجيه والإرشاد يتميز بتعرض مستمر لمواقف جديدة ومعقدة، مما يجعل الخبرة وحدها غير كافية لتشكيل فروق واضحة بين الأفراد.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القاسمي (2014) التي أبرزت أن فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه ترتبط أكثر بالأداء المهني المباشر وليس بعدد سنوات الخبرة .وهو ما توصلت إليه دراسة غيلاني(2017) حول عدم وجود فروق حسب الأقدمية في مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه. عكس ما توصلت إليه دراسة ريس (1999) أن درجات المسترشدين ذوي الخبرة المتوسطة أعلى في فاعلية الذات الارشادية من ذوي الخبرة الأقل أو الأعلى. كما أكدت دراسة صلاح(2018) وجود فروق دالة إحصائية في فاعلية الذات وهي تعود لتأثير سنوات الخبرة في المجال الإرشادي، وكذلك دراسة محفوظي(2022) توصلت إلى وجود فروق تعزى إلى الأقدمية لصالح المستشارين ذوي الأقدمية الأقل من 10 سنوات.

كما تتقاطع مع دراسة براهيم وعبد الرحيم (2019) التي لم تجد فروقاً دالة في فاعلية الذات وفق المتغيرات الشخصية والمهنية، مما يشير إلى أن الفاعلية الذاتية تتأثر بعوامل أخرى مثل الدافعية والدعم التنظيم، وتدعم هذه النتيجة أيضاً بعض الاتجاهات النظرية الحديثة التي يرى أن فاعلية الذات تتطور بشكل غير خطي، أي أنها قد ترتفع أو تنخفض حسب نوعية الخبرات وليس كميتها فقط، وهو ما يفسر غياب الفروق حسب الأقدمية في هذه الدراسة.

6.2. مناقشة نتائج الفرضية الخامسة للدراسة: دلت نتائج الفرضية الخامسة للدراسة على أنه: " لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس. أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس، مما يدل على أن الذكور والإناث يتعرضون تقريباً لنفس مستويات الضغوط المهنية داخل البيئة التربوية، وهو ما يؤدي إلى تقارب مستوى الاحتراق النفسي بينهم. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل الإرشادي والمهام المهنية الموكلة لمستشاري التوجيه متشابهة إلى حد كبير لدى الجنسين، حيث يواجه كل من الذكور والإناث نفس المسؤوليات المتعلقة

بالتوجيه والإرشاد والمتابعة النفسية والتربوية للتلاميذ، إضافة إلى التعرض لنفس الظروف التنظيمية وضغوط العمل، الأمر الذي يجعل مستوى الاحتراق النفسي متقارباً بينهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية الاحتراق النفسي لـ Christina Maslach (2001)، والتي يرى أن الاحتراق النفسي ينتج أساساً عن الضغوط المهنية المزمنة وطبيعة بيئة العمل أكثر من ارتباطه بالخصائص الديموغرافية كالجنس، خاصة في المهن الإنسانية التي تتطلب تفاعلاً مستمراً مع الآخرين وتحملًا للضغوط الانفعالية والمهنية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه نموذج المطالب والموارد المهنية **Job Demands-Resources Model**، الذي يؤكد أن الاحتراق النفسي يظهر نتيجة اختلال التوازن بين متطلبات العمل والموارد المهنية المتاحة، وليس نتيجة الجنس في حد ذاته، فكلما تشابهت ظروف العمل والمهام المهنية بين الأفراد تقاربت مستويات الاحتراق النفسي لديهم (Demerouti, Nachreiner, Bakker, & Schaufeli, 2001).

كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى امتلاك مستشاري التوجيه قدرًا من الصلابة النفسية وأساليب التكيف المهني التي تساعدهم على مواجهة الضغوط المهنية، بغض النظر عن جنسهم، وهو ما يخفف من احتمال ظهور فروق بينهم في مستوى الاحتراق النفسي، إلا أن نتائج الدراسة الحالية اختلفت مع عدد من الدراسات السابقة؛ حيث توصلت دراسة السامرائي وصالح (1998) إلى وجود فروق في الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين لصالح الذكور، إذ بينت أن الذكور أكثر تعرضاً للاحتراق النفسي مقارنة بالإناث.

كما اختلفت مع دراسة عمر الخرابشة وأحمد عريبات (2005) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات العاملين مع ذوي صعوبات التعلم في مستوى الاحتراق

النفسى. وتتعارض كذلك مع دراسة الزيود (2009) التي أكدت وجود فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، حيث سجل الذكور مستويات أعلى من الاحتراق النفسى مقارنة بالإناث.

ويمكن تفسير هذا الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة بطبيعة العينات المدروسة واختلاف البيانات المهنية والاجتماعية، إذ إن بعض الدراسات أجريت على معلمين أو مرشدين في بيئات عمل تختلف من حيث الضغوط المهنية والدعم الإداري وظروف العمل، في حين استهدفت الدراسة الحالية مستشاري التوجيه الذين قد يتمتعون بتكوين نفسى ومهنى يساعدهم على التحكم في الضغوط والتكيف معها بصورة متقاربة بين الجنسين، ويمكن تفسير غياب الفروق في الدراسة الحالية بالتغيرات التي شهدتها المجال التربوي والمهنى، حيث أصبحت الأدوار المهنية ومتطلبات العمل متشابهة إلى حد كبير بين الذكور والإناث، الأمر الذي ساهم في تقليل الفروق المرتبطة بالجنس في مستوى الاحتراق النفسى.

7.2. مناقشة نتائج الفرضية السادسة للدراسة: دلت نتائج الفرضية السادسة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسى لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي".

أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسى لدى مستشاري التوجيه تبعاً لمتغير المستوى الأكاديمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الضغوط المهنية التي يتعرض لها مستشارو التوجيه تكاد تكون متشابهة بغض النظر عن مستواهم الأكاديمي، فطبيعة المهام الموكلة إليهم وظروف العمل داخل المؤسسات التربوية واحدة تقريباً، الأمر الذي يؤدي إلى تقارب مستويات الاحتراق النفسى لديهم.

كما يمكن تفسير ذلك بأن الحصول على مستوى أكاديمي أعلى لا يعني بالضرورة امتلاك

استراتيجيات أفضل لمواجهة الضغوط المهنية، لأن الاحتراق النفسي يرتبط أكثر بالظروف التنظيمية

والمهنية كضغط العمل وكثرة المسؤوليات وضعف الدعم الإداري.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدبابسة (1993) التي أشارت إلى أن الاحتراق النفسي لدى العاملين

في المجال التربوي يرتبط بطبيعة العمل أكثر من ارتباطه ببعض الخصائص الأكاديمية، كما تتفق مع

دراسة فرح التي توصلت إلى أن العاملين في المهن الإنسانية يعانون من مستويات متقاربة من الاحتراق

النفسي نتيجة تشابه الضغوط المهنية.

8.2. مناقشة نتائج الفرضية السابعة للدراسة: دلت نتائج الفرضية السابعة للدراسة على أنه: " لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص".

توصلت الدراسة الحالية إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي تبعاً

لمتغير التخصص، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن جميع مستشاري التوجيه، مهما اختلفت تخصصاتهم

الجامعية، يخضعون لنفس ظروف العمل ويمارسون نفس المهام الإرشادية داخل المؤسسة التربوية، مما

يجعل مستوى الضغوط المهنية متقارباً بينهم.

كما أن طبيعة العمل الإرشادي تتطلب تكويناً مهنيّاً موحداً بعد التوظيف، الأمر الذي قد يقلل من

أثر التخصص الأكاديمي في تحديد مستوى الاحتراق النفسي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزيود (2009) التي أكدت أن الاحتراق النفسي لدى المرشدين

النفسيين والتربويين يرتبط أساساً بظروف العمل الميدانية، كما تتفق مع دراسة عليّات التي أوضحت أن

العاملين في المجال التربوي يعانون من الاحتراق النفسي نتيجة الضغوط المهنية المشتركة بغض النظر

عن تخصصاتهم.

9.2. مناقشة نتائج الفرضية الثامنة للدراسة: دلت نتائج الفرضية الثامنة للدراسة على أنه: "لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الأقدمية".

أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق النفسي

لدى مستشاري التوجيه تبعاً لمتغير الأقدمية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن سنوات الخبرة لا تؤدي

بالضرورة إلى انخفاض أو ارتفاع الاحتراق النفسي، إذ قد تساعد الخبرة المهنية بعض المستشارين على

تطوير أساليب فعالة لمواجهة الضغوط، بينما قد تؤدي في حالات أخرى إلى تراكم الأعباء النفسية

والمهنية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن مستشاري التوجيه، سواء كانوا حديثي الخبرة أو ذوي أقدمية

طويلة، يواجهون نفس الصعوبات المهنية تقريباً من حيث كثافة العمل، وتعدد المهام، وضغط

المسؤوليات، مما يؤدي إلى تقارب مستويات الاحتراق النفسي ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فرح التي

أوضحت أن العاملين في المهن الإنسانية يتعرضون لمستويات مقاربة من الاحتراق النفسي بسبب تشابه

الظروف المهنية، كما تتفق جزئياً مع دراسة Walter التي أشارت إلى أن الاحتراق النفسي ينتشر لدى

العاملين في المجالات التربوية والإنسانية بغض النظر عن سنوات الخبرة.

كما دعمت بعض الدراسات الحديثة هذه النتيجة، حيث أوضحت دراسة منشورة في BMC

Psychology سنة 2022 أن الأقدمية المهنية لم تكن عاملاً حاسماً في تفسير الاحتراق النفسي مقارنة

بعوامل مثل بيئة العمل والدعم المهني والضغوط التنظيمية. (Laditka et al., 2023)

03. الاستنتاج العام:

من خلال العرض النظري لمتغيرات الدراسة، يتضح أن مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني يشغل مكانة محورية داخل المنظومة التربوية، نظراً للدور الذي يؤديه في مرافقة التلاميذ

ومساعدتهم على اتخاذ القرارات الدراسية والمهنية المناسبة ، وتتطلب هذه المهام امتلاك مجموعة من

الكفاءات المهنية والشخصية التي تمكنه من مواجهة مختلف التحديات والضغوط المرتبطة بعمله.

كما أظهرت المراجعة النظرية أن الاحتراق النفسي يعد من أبرز المشكلات التي قد تواجه العاملين

في المهن الإنسانية والتربوية نتيجة التعرض المستمر للضغوط المهنية، حيث ينعكس سلباً على الصحة

النفسية للفرد وأدائه المهني وعلاقاته الاجتماعية. وتتعدد مظاهر هذه الظاهرة وأسبابها، مما يجعل الوقاية

منها والتدخل المبكر للحد من آثارها أمراً ضرورياً للحفاظ على فعالية العاملين وجودة أدائهم.

وفي المقابل، تبين أن الفاعلية الذاتية تمثل أحد المتغيرات النفسية المهمة التي تعكس ثقة الفرد

بقدراته وإمكاناته على مواجهة الصعوبات وإنجاز المهام المطلوبة بنجاح، الأمر الذي يساعده على التكيف

مع المواقف الضاغطة والتغلب على التحديات المهنية. كما تشير الأدبيات إلى وجود علاقة بين الفاعلية

الذاتية والاحتراق النفسي، حيث تسهم المستويات المرتفعة من الفاعلية الذاتية في تعزيز القدرة على

مواجهة الضغوط المهنية والتقليل من احتمالية التعرض للاحتراق النفسي.

وبناءً على ذلك، فإن دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني تكتسب أهمية علمية وتطبيقية، لما توفره من فهم أعمق للعوامل المؤثرة في

أدائهم المهني وصحتهم النفسية، بما يسهم في اقتراح آليات وبرامج داعمة لتعزيز الفاعلية الذاتية والحد

من مستويات الاحتراق النفسي لديهم، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الإرشادية المقدمة داخل

المؤسسة التربوية.

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها، يتبين أن متغير الفاعلية الذاتية ومتغير الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه لا يرتبطان بعلاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية، كما أن أغلب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المستوى الأكاديمي، التخصص، الأقدمية) لا تُعد عوامل تفسيرية قوية للفروق سواء في الفاعلية الذاتية أو الاحتراق النفسي. ويُفهم من ذلك أن طبيعة العمل الإرشادي وما يفرضه من ضغوط مهنية وتنظيمية، إضافة إلى الموارد المهنية والدعم الإداري، هي المحددات الأكثر تأثيراً في تشكيل الخبرة النفسية والمهنية لمستشاري التوجيه، أكثر من الخصائص الفردية.

وعليه، فإن الفاعلية الذاتية والاحتراق النفسي في هذا السياق المهني يتأثران بشكل أكبر بعوامل

بيئية وتنظيمية، وليس بمتغيرات شخصية أو أكاديمية فقط، ويمكننا تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:

1. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير الفاعلية الذاتية ومتغير الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية تعزى للمستوى الأكاديمي.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير التخصص.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الأقدمية.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الجنس.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى للمستوى الأكاديمي.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لمتغير التخصص.

9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الأقدمية.

الخاتمة:

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها المنظومة التربوية وتزايد المتطلبات المهنية الملقاة على عاتق العاملين بها، برزت الحاجة إلى الاهتمام بالجوانب النفسية التي تؤثر في أدائهم المهني وفعاليتهم داخل المؤسسة التربوية. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على متغيرين مهمين هما الاحتراق النفسي والفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. وقد أظهرت الدراسة أن الاحتراق النفسي يمثل إحدى المشكلات المهنية التي قد تواجه مستشاري التوجيه والإرشاد نتيجة الضغوط والمسؤوليات المرتبطة بطبيعة عملهم، لما لذلك من آثار سلبية على صحتهم النفسية ومستوى أدائهم المهني. كما أكدت أهمية الفاعلية الذاتية باعتبارها مورداً نفسياً يساعد الفرد على مواجهة الصعوبات والتحديات المهنية، ويعزز قدرته على التكيف مع مختلف المواقف الضاغطة، كما ساهمت الدراسة في إبراز طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والفاعلية الذاتية، انطلاقاً من أن مستوى ثقة الفرد بقدراته وإمكاناته قد يكون عاملاً مهماً في الحد من الآثار السلبية للضغوط المهنية والتقليل من احتمالات التعرض للاحتراق النفسي. وعليه، فإن الاهتمام بتنمية الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وتحسين ظروف عملهم، وتوفير الدعم النفسي والمهني اللازم لهم، يعد من المتطلبات الأساسية لضمان جودة الخدمات الإرشادية وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

وفي الأخير، تبقى نتائج هذه الدراسة إضافة علمية يمكن الاستفادة منها في فهم الجوانب النفسية المرتبطة بعمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى قد تسهم في تفسير الاحتراق النفسي والوقاية منه داخل الوسط التربوي.

التوصيات واقتراحات الدراسة:

في ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن اقتراح ما يلي:

1. تعزيز برامج التكوين المستمر لمستشاري التوجيه في مجال إدارة الضغوط المهنية وتنمية استراتيجيات المواجهة الفعالة .
2. تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات التربوية من خلال توفير الدعم الإداري والنفسي لمستشاري التوجيه للحد من الضغوط المهنية .
3. الاهتمام بتنمية الفاعلية الذاتية لدى المستشارين عبر برامج تدريبية تعتمد على النمذجة والتجربة العملية والتغذية الراجعة .
4. إدراج برامج وقائية للكشف المبكر عن الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والتدخل المبكر للحد من تطوره .
5. تعزيز ثقافة الدعم الاجتماعي داخل المؤسسات التربوية بين الزملاء والإدارة لما له من دور في التخفيف من الضغوط المهنية .
6. إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى أكثر عمقاً مثل الدعم التنظيمي، الرضا الوظيفي، وجودة الحياة المهنية وعلاقتها بالاحتراق النفسي والفاعلية الذاتية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- ابن المنظور. (1968). لسان العرب، المجلد التاسع، بيروت لبنان ، دار صادر للطباعة و النشر
- أحمد محمد، عوض بني أحمد (2009)، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس : ط1 دار الحامد، عمان، الأردن
- الحمداني (2010) معنى الحياة وعلاقته بفعالية الذات لدى طلبة المرحلة الاعدادية : مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، المجلد 17، العدد 6.
- المرسوم التنفيذي، رقم 25-54 المؤرخ في 21 جانفي 2025، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى أسلاك التربية والتعليم ،الجمهورية الجزائرية ،العدد (04) استرجع من الموقع الالكتروني: (<http://jornal-offecial-dz.blogspot.com>)
- المنشور الوزاري رقم 344، المؤرخ في 03 أفريل 2011، والمتعلق بالتنكير بمهام مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية ،الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية النشرة الرسمية لوزارة التربية الوطنية، العدد (538). استرجع من الموقع الالكتروني أدناه: (education.gov.dz/wp-content/uploads/2025)
- عبد المقصود، أماني ،سميرة محمد شند(2010) جودة الحياة الأسرية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية لدى عينة من الابناء المراهقين ،المؤتمر السنوي الخامس عشر،مركز الارشاد النفسي،جامعة عين الشمس.
- علي بدران، منى. (2002). الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته ببعض المتغيرات، دراسة ميدانية[رسالة ماجستير غير منشورة،معهد الدراسات والبحوث التربوية]، القاهرة،مصر.

- محمد ،سعد،و حامد، عثمان. (2010). الاكتئاب وعلاقته بتقدير الذات ومعنى الحياة عند الشباب، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
- الإمام الشناوي، كمال أحمد. (2006). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية، مؤتمر التعليم النوعي ودوره في التنمية البشرية في عصر العولمة.
- باسم رسول كريم، آل دهام. (2013). الأحداث الضاغطة وعلاقتها بفاعلية الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية:مجلة الأستاذ ، العدد(2) عدد الصفحات(203).
- بالقاسمي،محمد الأزهر،ولفكير،علي. (2019).أثر الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أداء العملية الإرشادية :مجلة جودة الخدمة العمومية،العدد2. ط1،ص62-81.
- براهيمية صونية (2006)، تأثير الوضعية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني، [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع]، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، منشورة، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- بن طالب عائشة، رمضان.(2023).فعالية الذات الإرشادية لدى مرشدي التوجيه والإرشاد النفسي.دراسة نفسية وتربوية،العدد16(ط2)،ص164-180
- بن فليس ،خديجة . (2004).التوجيه المدرسي والمهني : ط 1- دمشق . ديوان المطبوعات الجامعية.
- بورزق، نوار . (2018). "دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في تحسين التحصيل الدراسي"، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية،العدد2 ص7.

- يوسف ،حرب و عودة محمد .(1998).الاحتراق النفسي وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية [رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية]،جامعة نابلس فلسطين.
- الحريزي، رافدة. (2011).الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمي ، الأردن. دار المسيرة.
- الحسين، عبد المنعم. (2015). الاحتراق النفسي والشخصية الإنسانية، ط1 دار، الفجر للنشر والتوزيع القاهرة،مصر .
- حنفي محمود ،فوزية عبد الباقي،(2010)،فاعلية الذات المدركة ومدى تأثيرها على جودة الحياة لدى طلبة الجامعة من المتفوقين والمتعثرين دراسيا ،أمارياك،المجلة الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجياالعدد 1.
- الخطيب، صالح أحمد. (2007). الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته ،دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية.
- ديور، عبد اللطيف. (2012).الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق ،ط2 ، عمان،درا الفكر ناشرون وموزعون.
- الرفاعي، يحيى، والقضاة ، عبد الله. (2010).مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء كلية المعلمين هيئة التدريس بأبهي في ضوء بعض المتغيرات،جامعة الملك آل سعود،كلية التربية.
- الرفاعي ،مسعد نجاح. (2010).الاحتراق النفسي وأساليب المواجهة لمدرسي الاطفال ،مجلة مركز الخدمة للاستشارات البحثية،جامعة منوفية،العدد(42) .

- زرزايحي، سلوى. (2025). أثر إستراتيجية التعلم التعاوني في تنمية المهارات التدريسية والفاعلية الذاتية لدى الطلبة المعلمين في مؤسسات التكوين -دراسة ميدانية بالمدرسة العليا للأساتذة بوهـران- [أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية]، جامعة وهران2، الجزائر.
- الزهران ،حامد .(2002). التوجيه والإرشاد النفسي القاهرة، (ط1) دار الكتب.
- الزهراني، سلطان بن عاشور بن علي . (2014). فعالية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تربية الاختبارات الدراسية للتلاميذ، دراسة ميدانية بجامعة الجزائر .
- الزهراني، نوال بن عثمان. (2008). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية، [رسالة ماجستير كلية التربية وعلم النفس] جامعة أم القرى، المملكة السعودية.
- سعودي، وصال.(2017). دور مستشار التوجيه المدرسي في الحد من ظاهرة العنف المدرسي ، [مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية] جامعة زيان عاشور، الجلفة.
- شباح أحمد . (2018)، معايير التوجيه المدرسي وآثارها في رفع مستوى التحصيل الدراسي والنجاح في شهادة البكالوريا ،[أطروحة دكتوراه منشورة في تخصص علم النفس المدرسي]، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
- الشرقي ،أحمد. (2005). الاحتراق النفسي لدى العاملين في المجال التربوي ،[رسالة ماجستير]، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
- صالح ،عبد العزيز.(2004). فاعلية الذات لمدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين ،[رسالة ماجستير في الإدارة المدرسية بكلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية]، فلسطين.
- عبد الحميد، عبد الفتاح.(1999). الإدارة الإستراتيجية لمواجهة الضغوط النفسية ،مجموعة النيل العربية، القاهرة ،مصر.

- عبد الله البشير، سعاد. (2009). مفهوم الذات وعلاقته بسوء التوافق النفسي : مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 10 ص (10).
- عسكر، علي. (2003). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، (ط3). دار الكتاب الحديث، القاهرة
- غيلاني، صفية. (2017). علاقة الصلابة النفسية بفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه ، [مذكرة ماستر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية]، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- قماروي، إيمان. (2010). الاحتراق النفسي في المؤسسات الإعلامية ، [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران كلية العلوم الاجتماعية] قسم علم النفس والارطفونيا، الجزائر.
- قوارح، محمد. (2016). نمط تكوين مستشار التوجيه ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية: العدد 27.
- قوارح، محمد. (2017). الكفاءة المهنية المتطلبة لمستشاري التوجيه و الإرشاد المدرسي و المهني: دراسة ميدانية بولاية الجلفة.
- م حفوظي، أمين. (2022). فاعلية الذات الإرشادية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي: المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، العدد 8، ص 99.
- مرسي، سامي عبد السلام. (2018). الفاعلية الذاتية لدى ذوي الإعاقة السمعية، مؤسسة الوراقة للنشر والتوزيع ط1، الأردن.
- مرسي، عبد الحميد. (1976). الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، ط1، القاهرة.
- مرسي، كمال. (2000). السعادة وتنمية الصحة النفسية : الجزء الأول، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.

- مزياني الوناس، وصالحي، هناء. (2017).فاعلية الذات والسلوك الفوضوي لدى عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية : دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية بمدينة ورقلة،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد27.
 - معروف،محمد.(2019) فاعلية الذات وعلاقتها بالاحترق الوظيفي واستراتيجيات التعامل ،دراسة مقارنة عند أساتذة التعليم الثانوي] أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم،كلية العلوم الاجتماعية[،جامعة وهران2،الجزائر.
 - الميلاني، عبد المنعم، وعبد القادر. (2006). مشاكل النفسية التي تواجه الأطفال ، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
 - يوسف الأحرش. (2002). المدخل إلى التوجيه والإرشاد النفسي ، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
- المراجع الأجنبية:**
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
 - Dwyer, A. L., & Cummings, A. L. (2001). *Stress, self-efficacy, social support, and coping strategies in university students*. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 35(3).
 - Laditka, J. N., Laditka, S. B., & Arif, A. A. (2023). *Psychological distress is more common in some occupations and increases with job tenure: A thirty-seven year panel study in the United States*. *BMC Psychology*, 11, Article 95. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01119-0>
 - Maslach burnot inventory-mbi. [www.ufsbd .fr](http://www.ufsbd.fr)

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397–422.
- Moeini, B., Shafii, F., Hidarnia, A., Babaii, G. R., Birashk, B., & Allahverdipour, H. (2008). Perceived stress, self-efficacy and its relations to psychological well-being status in Iranian male high school students. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 36(2), 257-266.
- Stetz, T. A., Stetz, M. C., & Bliese, P. D. (2006). *The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor–strain relationships*. Work & Stress, 20(1), 49–59.

الملاحق

ملحق رقم (1) استبيان الدراسة

جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علوم التربية

اختبار دراسة ميدانية في الفاعلية الذاتية والاحترق النفسي

لدى مستشار التوجيه والإرشاد

سيدي، سيدتي : تحية طيبة

تعليمات:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الإرشاد و التوجيه، نضع بين أيديكم هذه الاستبيانات بغية الإجابة عليها بدقة، و بكل مصداقية ونحيط علم سيادتكم أن هذه المعلومات ستوظف في إطار البحث العلمي

كيفية الإجابة:

فيما يلي إليك مجموعة من العبارات التي تعبر على أفكارك، ومشاعرك واتجاهاتك نحو نفسك وإنجازاتك في الحياة اقرأها جيدا ثم أجب عليها بوضع علامة (x) في الخانة الفارغة المخصصة للإجابة وذلك حسب انطباق العبارة عليك، علما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك فعلا.

البيانات الشخصية:

الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

السن:

التخصص الجامعي : علم النفس ☐ علم الاجتماع ☐ علوم التربية ☐

المستوى:

ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

الأقدمية:

10 - 1 ☐ 20-11 ☐ 20 فما فوق ☐

هل لديك مرض مزمن: نعم ☐ لا ☐ ذكره إن وجد: ☐

ملحق (02).مقياس الفاعلية الذاتية

الرقم	العبارة	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	إطلاقاً
1	أنا شخص حازم وصارم جداً					
2	أحب إنجاز المهام الصعبة					
3	ما يسعدني أنني أشعر بالأمن والطمأنينة					
4	إذا فكرت في إنجاز شيء ما لا أحد يستطيع أن يمنعني من ذلك					
5	أشعر بقدر كبير من الثقة بالنفس					
6	أحب إنجاز الأعمال التي تتحداني					
7	أشعر بالخجل عندما أتوقف عن العمل الذي كنت قد بدأت					
8	لدي مستوى عال من العزيمة وقوة الإرادة					
9	عندما أبدأ في إنجاز عمل ما ابذل فيه جهداً كبيراً لأتقنه					
10	أعمل فقط الأشياء التي أجيدها					
11	أكون شجاعاً أمام الصعوبات					
12	أحب أن أكون مغامراً ومجازفاً					
13	عندما تعترضني مشكلة أو اصل العمل حتى أتغلب عليها وأحلها					
14	أستطيع تحقيق النجاح في معظم الأعمال التي أقوم بها					
15	من الأفكار التي أؤمن بها أن أعتد على نفسي في تحقيق أهدافي					
16	باستطاعتي التغلب على المشكلات إذا تفرغت لها					
17	عندما أجد نفسي في موقف صعب استعمل قدراتي للتغلب عليه					
18	لدي ثقة كبيرة في نفسي في أن أحقق أهدافي					
19	أؤمن بأنه إذا فشلت فيعمل ما فسوف انجح فيه في المرة القادمة					
20	أعتقد بأن بذل الجهد هو أساس النجاح في كل شيء					
21	يمكن لي أن أتفوق على كثير من الناس					
22	إذا بدأت عملاً لا أتوقف حتى أنهيه عن آخره					
23	لي إرادة أكثر من معظم الناس					
24	عندما أقوم بإنجاز عمل ما استعمل كل قدراتي وأفكاري حتى أتقنه					
25	أتحمل كل الصعوبات الكبيرة في سبيل إتمام عملي على أحسن وجه					
26	أنا شخص فعال أكثر من معظم زملائي					
27	أشعر بالخجل والعار إذا ظهرت عاجزاً					
28	أستطيع النجاح في المهام التي فشل فيها غيري					
29	أجد في نفسي القدرة على تحقيق أهدافي					
30	أستطيع التغلب على المشكلات بمفردي					

ملحق (03). مقياس الاحتراق النفسي

6	5	4	3	2	1	صفر
كل يوم	مرات قليلة بالأسبوع	مرة كل أسبوع	مرات قليلة بالشهر	مرة قليلة بالشهر	مرات قليلة بالسنة	لا أعاني مطلقاً

6	5	4	3	2	1	0	العبارة	
							أشعر أن عملي كمستشار توجيه يرهقني عاطفياً	1
							أشعر بالإرهاق مع نهاية يوم عملي	2
							أشعر بالتعب عندما استيقظ صباحاً وأفكر أن علي يوم عمل جديد	3
							أستطيع فهم مشاعر المسترشدين بسهولة	4
							أشعر أنني أتعامل مع بعض المسترشدين بشكل غير شخصي وكأنهم أشياء	5
							المسترشدين طوال اليوم يتطلب جهداً كبيراً مني للعمل	6
							أتعامل بفعالية مع مشكلات المسترشدين	7
							أشعر بالاحتراق النفسي بسبب عملي	8
							أشعر أنني أؤثر إيجابياً في حياة المسترشدين من خلال عملي	9
							أصبحت أكثر حساسية تجاه الآخرين منذ أن بدأت هذا العمل	10
							أخشي أن يكون هذا العمل قد جعلني أكثر قسوة من الناحية العاطفية	11
							أشعر أن لدي طاقة كبيرة في عملي	12
							أشعر بالإحباط من عملي	13
							أشعر أنني أعمل بجهد كبير أكثر مما ينبغي	14
							لا أهتم حقاً بما يحدث لبعض المسترشدين	15
							العمل المباشر مع المسترشدين يسبب لي ضغطاً نفسياً كبيراً	16
							أستطيع بسهولة خلق جو مريح مع المسترشدين	17
							أنجزت العديد من الأمور التي تستحق العناء في هذا العمل	18
							أشعر بالنشاط عندما أكون قريباً من المسترشدين في عملي	19
							أشعر بأنني مرهق جداً	20
							في عملي أتعامل بهدوء مع المشكلات العاطفية	21
							أشعر أن بعض المسترشدين يلومونني على بعض مشكلاتهم	22

الملحق رقم (5) ترخيص مديرية التربية لولاية هـران

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

وهـران لي: 2026/04/21

مديرية التربية لولاية وهـران

مصلحة التنظيم التربوي

الرقم: /م.ت.و.و.م.ت.ت/ 2026

إلى

السيد رئيس قسم علم النفس و علوم التربية

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

جامعة وهـران 02

- وهـران -

الموضوع: رخصة القيام بتربص ميداني.

المرجع: مراسلة رئيس قسم علوم التربية.

ردا على مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، وتهيلا لمهمة الطالب "لـزوق عبد الحق" التابع لقسم علوم التربية.

يشرفني منح الطالب رخصة الإتصال بمراكز التوجيه المدرسي والمهني قصد القيام بتربص ميداني للتحضير لشهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه على أن يتم التقيد بمايلي:

- تقديم موضوع البحث وحصوله الإستقصاء والدراسة للمصلحة المعنية .
- تحدد فترة التربص خلال السنة الدراسية 2026/2025 .
- تسطير برنامج الزيارات بالتنسيق مع مدير(ة) المؤسسة المعنية.
- التقيد بالنظام الداخلي واحترام التنظيم التربوي للمؤسسة .
- عدم طلب مستحقات مالية مقابل هذه الدراسة.

مدير التربية



عن مدير التربية ويتفويض منه
مدير التعليم العام
عبد الحـميد جـمان

مديرية التربية لولاية وهـران - مصلحة التنظيم التربوي
العنوان: 104 شارع مولود فرعون، وهـران - رقم الهاتف 041.40.99.33 - رقم الفاكس: 041.40.99.33
الموقع الإلكتروني: WWWde-oran.com
البريد الإلكتروني: oraneducationpedag@gmail.com

الملحق رقم (6) نتائج حساب SPSS

نتائج حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق النفسي:

Corrélations					
		suum	suum1	suum2	suum3
suum	Corrélation de Pearson	1	,922**	,728**	,755**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
suum1	Corrélation de Pearson	,922**	1	,523**	,545**
	Sig. (bilatérale)	,000		,003	,002
	N	30	30	30	30
suum2	Corrélation de Pearson	,728**	,523**	1	,404*
	Sig. (bilatérale)	,000	,003		,027
	N	30	30	30	30
suum3	Corrélation de Pearson	,755**	,545**	,404*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,027	
	N	30	30	30	30
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).					
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).					

Corrélations											
		suum1	q1	q2	q3	q6	q8	q13	q14	q16	q20
suum1	Corrélation de Pearson	1	,674**	,480**	,754**	,635**	,627**	,625**	,508**	,661**	,787**
	Sig. (bilatérale)		,000	,007	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q1	Corrélation de Pearson	,674**	1	,247	,433*	,419*	,721**	,292	,299	,056	,481**
	Sig. (bilatérale)	,000		,189	,017	,021	,000	,118	,108	,767	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q2	Corrélation de Pearson	,480**	,247	1	,303	,288	,208	,198	,236	,251	,247
	Sig. (bilatérale)	,007	,189		,103	,123	,269	,293	,209	,181	,188
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

q3	Corrélation de Pearson	,754**	,433*	,303	1	,523**	,504**	,502**	,082	,483**	,542**
	Sig. (bilatérale)	,000	,017	,103		,003	,005	,005	,668	,007	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q6	Corrélation de Pearson	,635**	,419*	,288	,523**	1	,217	,231	,126	,399*	,418*
	Sig. (bilatérale)	,000	,021	,123	,003		,250	,220	,506	,029	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q8	Corrélation de Pearson	,627**	,721**	,208	,504**	,217	1	,216	,220	,221	,346
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,269	,005	,250		,251	,243	,241	,061
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q13	Corrélation de Pearson	,625**	,292	,198	,502**	,231	,216	1	,173	,507**	,455*
	Sig. (bilatérale)	,000	,118	,293	,005	,220	,251		,361	,004	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q14	Corrélation de Pearson	,508**	,299	,236	,082	,126	,220	,173	1	,247	,460*
	Sig. (bilatérale)	,004	,108	,209	,668	,506	,243	,361		,189	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q16	Corrélation de Pearson	,661**	,056	,251	,483**	,399*	,221	,507**	,247	1	,543**
	Sig. (bilatérale)	,000	,767	,181	,007	,029	,241	,004	,189		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q20	Corrélation de Pearson	,787**	,481**	,247	,542**	,418*	,346	,455*	,460*	,543**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,007	,188	,002	,021	,061	,011	,011	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).											
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).											

Corrélations							
		suum2	q5	q10	q11	q15	q22
suum2	Corrélation de Pearson	1	,372*	,622**	,645**	,593**	,550**
	Sig. (bilatérale)		,043	,000	,000	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30
q5	Corrélation de Pearson	,372*	1	-,176	,209	-,094	,154
	Sig. (bilatérale)	,043		,352	,269	,621	,416
	N	30	30	30	30	30	30
q10	Corrélation de Pearson	,622**	-,176	1	,113	,323	,333
	Sig. (bilatérale)	,000	,352		,552	,082	,073

	N	30	30	30	30	30	30
q11	Corrélation de Pearson	,645**	,209	,113	1	,370*	,159
	Sig. (bilatérale)	,000	,269	,552		,044	,402
	N	30	30	30	30	30	30
q15	Corrélation de Pearson	,593**	-,094	,323	,370*	1	,009
	Sig. (bilatérale)	,001	,621	,082	,044		,963
	N	30	30	30	30	30	30
q22	Corrélation de Pearson	,550**	,154	,333	,159	,009	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,416	,073	,402	,963	
	N	30	30	30	30	30	30
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).							
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							

Corrélations										
		suum3	q4	q7	q9	q12	q17	q18	q19	q21
suum3	Corrélation de Pearson	1	,429*	,576**	,580**	,587**	,630**	,263	,656**	,403*
	Sig. (bilatérale)		,018	,001	,001	,001	,000	,160	,000	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q4	Corrélation de Pearson	,429*	1	,215	,118	,237	,223	-,190	,044	-,077
	Sig. (bilatérale)	,018		,254	,534	,207	,237	,316	,818	,685
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q7	Corrélation de Pearson	,576**	,215	1	,349	,018	,649**	-,121	,169	,290
	Sig. (bilatérale)	,001	,254		,059	,924	,000	,523	,373	,120
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q9	Corrélation de Pearson	,580**	,118	,349	1	,284	,234	,020	,371*	,102
	Sig. (bilatérale)	,001	,534	,059		,129	,213	,917	,044	,590
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q12	Corrélation de Pearson	,587**	,237	,018	,284	1	,088	,259	,256	,050
	Sig. (bilatérale)	,001	,207	,924	,129		,644	,166	,173	,792
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q17	Corrélation de Pearson	,630**	,223	,649**	,234	,088	1	,009	,503**	,175
	Sig. (bilatérale)	,000	,237	,000	,213	,644		,962	,005	,355
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q18	Corrélation de Pearson	,263	-,190	-,121	,020	,259	,009	1	,307	-,194

	Sig. (bilatérale)	,160	,316	,523	,917	,166	,962		,099	,305
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q19	Corrélation de Pearson	,656**	,044	,169	,371*	,256	,503**	,307	1	,235
	Sig. (bilatérale)	,000	,818	,373	,044	,173	,005	,099		,211
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q21	Corrélation de Pearson	,403*	-,077	,290	,102	,050	,175	-,194	,235	1
	Sig. (bilatérale)	,027	,685	,120	,590	,792	,355	,305	,211	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).										
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).										

صدق المقارنة الطرفية

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
degeri	Hypothèse de variances égales	1,054	,322	13,817	14	,000	49,62500	3,59159	41,92180	57,32820
	Hypothèse de variances inégales			13,817	13,034	,000	49,62500	3,59159	41,86791	57,38209

النتائج:

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,835	22

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,766
		Nombre d'éléments	11 ^a
	Partie 2	Valeur	,682
		Nombre d'éléments	11 ^b
	Nombre total d'éléments		22
Corrélation entre les sous-échelles			,688
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,815
	Longueur inégale		,815
Coefficient de Guttman			,815
a. Les éléments sont : q1, q3, q5, q7, q9, q11, q13, q15, q17, q19, q21.			
b. Les éléments sont : q2, q4, q6, q8, q10, q12, q14, q16, q18, q20, q22.			

الخصائص السيكومترية لمقياس الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه:

صدق المقارنة الطرفية

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
degeri	Hypothèse de variances égales	5,712	,031	11,592	14	,000	42,50000	3,66633	34,63651	50,36349
	Hypothèse de variances inégales			11,592	9,536	,000	42,50000	3,66633	34,27675	50,72325

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,928	22

الثبت:

1. نتائج الدراسة والفرضيات

Corrélations			
		tous	tt
tous	Corrélation de Pearson	1	,289
	Sig. (bilatérale)		,070
	N	40	40
tt	Corrélation de Pearson	,289	1
	Sig. (bilatérale)	,070	
	N	40	40

2. الفروق حسب الجنس

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
tous	Hypothèse de variances égales	2,983	,092	-3,991	38	,000	-14,89003	3,73069	-22,44241	-7,33764
	Hypothèse de variances inégales			-3,784	27,015	,001	-14,89003	3,93547	-22,96473	-6,81532

3. الفروق حسب المستوى ليسانس ماستر

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
tous	Hypothèse de variances égales	,537	,468	-,668	38	,508	-2,92231	4,37399	-11,77699	5,93238
	Hypothèse de variances inégales			-,672	37,986	,505	-2,92231	4,34678	-11,72201	5,87740

4. حسب التخصص

ANOVA					
tous					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	375,369	2	187,685	,998	,379
Intragruppes	6961,731	37	188,155		
Total	7337,100	39			

5. حسب الأقدمية

ANOVA					
tous					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	55,869	2	27,935	,142	,868
Intragruppes	7281,231	37	196,790		
Total	7337,100	39			

بالنسبة لمتغير الاحتراق النفسي:

حسب الجنس:

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
tt	Hypothèse de variances égales	,000	,995	-,562	38	,578	-3,48338	6,20042	-16,03548	9,06873
	Hypothèse de variances inégales			-,559	34,013	,580	-3,48338	6,23011	-16,14430	9,17755

حسب المستوى الأكاديمي:

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
tt	Hypothèse de variances égales	,345	,561	-,715	38	,479	-4,37594	6,12237	-16,77003	8,01815
	Hypothèse de variances inégales			-,709	35,703	,483	-4,37594	6,17038	-16,89366	8,14178

حسب التخصص:

ANOVA					
tt					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1812,433	2	906,217	2,664	,083
Intragruppes	12586,667	37	340,180		
Total	14399,100	39			

حسب الأقدمية:

ANOVA					
tt					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	830,638	2	415,319	1,133	,333
Intragruppes	13568,462	37	366,715		
Total	14399,100	39			

نتائج حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق النفسي:

Corrélations					
		suum	suum1	suum2	suum3
suum	Corrélation de Pearson	1	,922**	,728**	,755**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
suum1	Corrélation de Pearson	,922**	1	,523**	,545**
	Sig. (bilatérale)	,000		,003	,002
	N	30	30	30	30
suum2	Corrélation de Pearson	,728**	,523**	1	,404*
	Sig. (bilatérale)	,000	,003		,027
	N	30	30	30	30
suum3	Corrélation de Pearson	,755**	,545**	,404*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,027	
	N	30	30	30	30
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).					
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).					

Corrélations											
		suum1	q1	q2	q3	q6	q8	q13	q14	q16	q20
suum1	Corrélation de Pearson	1	,674**	,480**	,754**	,635**	,627**	,625**	,508**	,661**	,787**
	Sig. (bilatérale)		,000	,007	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q1	Corrélation de Pearson	,674**	1	,247	,433*	,419*	,721**	,292	,299	,056	,481**
	Sig. (bilatérale)	,000		,189	,017	,021	,000	,118	,108	,767	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q2	Corrélation de Pearson	,480**	,247	1	,303	,288	,208	,198	,236	,251	,247
	Sig. (bilatérale)	,007	,189		,103	,123	,269	,293	,209	,181	,188
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q3	Corrélation de Pearson	,754**	,433*	,303	1	,523**	,504**	,502**	,082	,483**	,542**
	Sig. (bilatérale)	,000	,017	,103		,003	,005	,005	,668	,007	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q6	Corrélation de Pearson	,635**	,419*	,288	,523**	1	,217	,231	,126	,399*	,418*
	Sig. (bilatérale)	,000	,021	,123	,003		,250	,220	,506	,029	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q8	Corrélation de Pearson	,627**	,721**	,208	,504**	,217	1	,216	,220	,221	,346
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,269	,005	,250		,251	,243	,241	,061

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q13	Corrélation de Pearson	,625**	,292	,198	,502**	,231	,216	1	,173	,507**	,455*
	Sig. (bilatérale)	,000	,118	,293	,005	,220	,251		,361	,004	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q14	Corrélation de Pearson	,508**	,299	,236	,082	,126	,220	,173	1	,247	,460*
	Sig. (bilatérale)	,004	,108	,209	,668	,506	,243	,361		,189	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q16	Corrélation de Pearson	,661**	,056	,251	,483**	,399*	,221	,507**	,247	1	,543**
	Sig. (bilatérale)	,000	,767	,181	,007	,029	,241	,004	,189		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q20	Corrélation de Pearson	,787**	,481**	,247	,542**	,418*	,346	,455*	,460*	,543**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,007	,188	,002	,021	,061	,011	,011	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).											
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).											

Corrélations							
		suum2	q5	q10	q11	q15	q22
suum2	Corrélation de Pearson	1	,372*	,622**	,645**	,593**	,550**
	Sig. (bilatérale)		,043	,000	,000	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30
q5	Corrélation de Pearson	,372*	1	-,176	,209	-,094	,154
	Sig. (bilatérale)	,043		,352	,269	,621	,416
	N	30	30	30	30	30	30
q10	Corrélation de Pearson	,622**	-,176	1	,113	,323	,333
	Sig. (bilatérale)	,000	,352		,552	,082	,073
	N	30	30	30	30	30	30
q11	Corrélation de Pearson	,645**	,209	,113	1	,370*	,159
	Sig. (bilatérale)	,000	,269	,552		,044	,402
	N	30	30	30	30	30	30
q15	Corrélation de Pearson	,593**	-,094	,323	,370*	1	,009
	Sig. (bilatérale)	,001	,621	,082	,044		,963
	N	30	30	30	30	30	30
q22	Corrélation de Pearson	,550**	,154	,333	,159	,009	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,416	,073	,402	,963	
	N	30	30	30	30	30	30
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).							
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							

Corrélations										
		suum3	q4	q7	q9	q12	q17	q18	q19	q21
suum3	Corrélation de Pearson	1	,429*	,576**	,580**	,587**	,630**	,263	,656**	,403*
	Sig. (bilatérale)		,018	,001	,001	,001	,000	,160	,000	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q4	Corrélation de Pearson	,429*	1	,215	,118	,237	,223	-,190	,044	-,077
	Sig. (bilatérale)	,018		,254	,534	,207	,237	,316	,818	,685
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q7	Corrélation de Pearson	,576**	,215	1	,349	,018	,649**	-,121	,169	,290
	Sig. (bilatérale)	,001	,254		,059	,924	,000	,523	,373	,120
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q9	Corrélation de Pearson	,580**	,118	,349	1	,284	,234	,020	,371*	,102
	Sig. (bilatérale)	,001	,534	,059		,129	,213	,917	,044	,590
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q12	Corrélation de Pearson	,587**	,237	,018	,284	1	,088	,259	,256	,050
	Sig. (bilatérale)	,001	,207	,924	,129		,644	,166	,173	,792
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q17	Corrélation de Pearson	,630**	,223	,649**	,234	,088	1	,009	,503**	,175
	Sig. (bilatérale)	,000	,237	,000	,213	,644		,962	,005	,355
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q18	Corrélation de Pearson	,263	-,190	-,121	,020	,259	,009	1	,307	-,194
	Sig. (bilatérale)	,160	,316	,523	,917	,166	,962		,099	,305
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q19	Corrélation de Pearson	,656**	,044	,169	,371*	,256	,503**	,307	1	,235
	Sig. (bilatérale)	,000	,818	,373	,044	,173	,005	,099		,211
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
q21	Corrélation de Pearson	,403*	-,077	,290	,102	,050	,175	-,194	,235	1
	Sig. (bilatérale)	,027	,685	,120	,590	,792	,355	,305	,211	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).										
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).										

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
degeri	Hypothèse de variances égales	1,054	,322	13,817	14	,000	49,62500	3,59159	41,92180	57,32820
	Hypothèse de variances inégales			13,817	13,034	,000	49,62500	3,59159	41,86791	57,38209

الثبات:

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,835	22

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,766
		Nombre d'éléments	11 ^a
	Partie 2	Valeur	,682
		Nombre d'éléments	11 ^b
	Nombre total d'éléments		22
Corrélation entre les sous-échelles			,688
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,815
	Longueur inégale		,815
Coefficient de Guttman			,815
a. Les éléments sont : q1, q3, q5, q7, q9, q11, q13, q15, q17, q19, q21.			
b. Les éléments sont : q2, q4, q6, q8, q10, q12, q14, q16, q18, q20, q22.			

الخصائص السيكمترية لمقياس الفاعلية الذاتية لدى مستشاري التوجيه:

صدق المقارنة الطرفية:

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
degeri	Hypothèse de variances égales	5,712	,031	11,592	14	,000	42,50000	3,66633	34,63651	50,36349
	Hypothèse de variances inégales			11,592	9,536	,000	42,50000	3,66633	34,27675	50,72325

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,928	22

الثبات

.

1. نتائج الدراسة والفرضيات:

Corrélations			
		tous	tt
tous	Corrélation de Pearson	1	,289
	Sig. (bilatérale)		,070
	N	40	40
tt	Corrélation de Pearson	,289	1
	Sig. (bilatérale)	,070	
	N	40	40

2. الفروق حسب الجنس

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
tous	Hypothèse de variances égales	2,983	,092	-3,991	38	,000	-14,89003	3,73069	-22,44241	-7,33764
	Hypothèse de variances inégales			-3,784	27,015	,001	-14,89003	3,93547	-22,96473	-6,81532

3. الفروق حسب المستوى ليسانس ماستر

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
tous	Hypothèse de variances égales	,537	,468	-,668	38	,508	-2,92231	4,37399	-11,77699	5,93238
	Hypothèse de variances inégales			-,672	37,986	,505	-2,92231	4,34678	-11,72201	5,87740

4. حسب التخصص

ANOVA					
tous					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	375,369	2	187,685	,998	,379
Intragroupes	6961,731	37	188,155		
Total	7337,100	39			

ANOVA					
tous					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	55,869	2	27,935	,142	,868
Intragroupes	7281,231	37	196,790		
Total	7337,100	39			

5. حسب الأقدمية.

بالنسبة لمتغير الاحتراق النفسي:

حسب الجنس:

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
tt	Hypothèse de variances égales	,000	,995	-,562	38	,578	-3,48338	6,20042	-16,03548	9,06873
	Hypothèse de variances inégales			-,559	34,013	,580	-3,48338	6,23011	-16,14430	9,17755

حسب المستوى الأكاديمي:

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
tt	Hypothèse de variances égales	,345	,561	-,715	38	,479	-4,37594	6,12237	-16,77003	8,01815
	Hypothèse de variances inégales			-,709	35,703	,483	-4,37594	6,17038	-16,89366	8,14178

حسب التخصص:

ANOVA					
tt					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1812,433	2	906,217	2,664	,083
Intragruppes	12586,667	37	340,180		
Total	14399,100	39			

حسب الأقدمية:

ANOVA					
tt					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	830,638	2	415,319	1,133	,333
Intragruppes	13568,462	37	366,715		
Total	14399,100	39			