

ضغوط العمل في المجال التربوي وعلاقتها بأشكال السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان

Work Presures in the educational field and their relationship to forms of withdrawal behavior among a sample of School and Vocational Guidance and Counseling Counselor in Tlemcen

1 محمودي مداني*

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، madani.mahmoudi@univ-tlemcen.dz

2 بن غربي امحمد

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)،

تاريخ الارسال 2024-05-22. تاريخ القبول 2024-05-27 تاريخ النشر 2024-06-01

ملخص:

تهدف هذه الدراسة للبحث في العلاقة الارتباطية بين ضغوط العمل في المجال التربوي بأبعادها وكل من الانسحاب النفسي والبدني لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان. استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي لبحث متغيرات الدراسة، والتي شملت عينة قوامها 52 مستشار(ة) موزعين على ثلاثة مراكز بالولاية (تلمسان، مغنية، الرمشي) حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة، كما استخدمنا مقياس مصادر الضغط المهني (Job Stress Survey) (JSS) لسيلبرجر (Spielberger 1994) بترجمته من طرف الباحثين إلى العربية ومقياس السلوك الانسحابي لسويسي دحمان (2019)، وخلصت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية (ضعيفة) لا يمكن الاعتماد عليها، بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لعينة البحث ممثلة في مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان.

الكلمات المتاحة: ضغوط العمل في المجال التربوي، السلوك الانسحابي، الانسحاب النفسي، الانسحاب البدني، مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

Abstract: This study aims to investigate the correlation between Work pressures in the educational field in its dimensions and both psychological and physical withdrawal of a sample of School and Vocational Guidance and Counseling Counselor in Tlemcen City.

We used the analytical descriptive curriculum to investigate study variables, which included a sample of counselors speared across three centers (Tlemcen, Meghnia, Remchi), Where they were selected in a Systematic Random Sample, and we also used the Occupational pressure source scale (JSS) (Job Stress Survey) for Spielberger, translated into arabic by the researchers and Souissi Dahman's Withdrawal Behavior scale (2019).

Keywords: Work pressures in the Educational field, Withdrawal Behavior, Psychological Withdrawal, Physical Withdrawal, School and Vocational Guidance and counseling counselor.

1. مقدمة:

إن طبيعة ومتطلبات العمل التربوي من أداء وتفاعل وتواصل جديدة بتعريض العاملين في المجال التربوي إلى ضغوط عديدة في العمل، حيث تعد ضغوط العمل أحد أهم التحديات المعاصرة في بيئة العمل والتي يتعرض إليها الأفراد في جميع المنظمات بغض النظر عن اختلافها التنظيمي وتترتب عن ضغوط العمل آثار وانعكاسات وردود فعل سلبية، وتنوع أشكالها وصورها وتتفاقم خطورتها أكثر حدة مثل متلازمة كاروتشي، وتشمل ضغوط العمل الجوانب الصحية والانفعالية والسلوكية والعقلية للفرد، وتؤثر بشكل خاص على مخرجات الفرد ومردوده وإنتاجه وأدائه في العمل، ويعيق تحقيق أهداف المنظمة، وبالتالي تشكل ضغوط العمل خطرا على صحة العمال وصحة المنظمات (NIOSH, 1999).¹

هذا وأصبح في الوقت الحالي التركيز على الأفراد من أكبر اهتمامات وانشغالات إدارة الموارد البشرية، طالما اتفقت العديد من الدراسات والإسهامات الفكرية على أهمية المورد البشري داخل التنظيم، ويتميز الفرد داخل بيئة العمل بنشاطه وتفاعله وسلوكياته، لذا يعتبر السلوك الإنساني أحد الجوانب الهامة المراد دراستها. إذ أصبح من الضروري فهم سلوك الفرد داخل بيئة العمل، ووجب كذلك فهمه من خلال تحليله وتفسيره والتنبؤ به والتحكم فيه، لتعزيز سلوكه الإيجابي ومواجهة سلوكه السلبي، فيعتبر فهم وتحليل سلوكيات وتفاعلات الأفراد داخل بيئة العمل بين المدخلات والمخرجات أمرا حيويا لتحقيق الأهداف، حيث تعتبر القوى العاملة البشرية أحد أهم العوامل لتحقيق النجاح وبلوغ الأهداف.

ومن ناحية أخرى، أفاد المعهد القومي للسلامة والصحة المهنية التابع للحكومة الفيدرالية الأمريكية (NIOSH) بأن نتائج الدراسات المستندة إلى عدة مصادر والتي تشير إلى أن حوالي 40% من العاملين في الولايات المتحدة يشعرون بأن وظائفهم مرهقة كثيرا، و المديرين هم الأكثر تأثرا، حيث بلغت نسبة الذين يوصفون بأن وظائفهم مرهقة للغاية ما يصبوا 21% من العمال العاديين (Johson, 2004).²

وفي إشارة أخرى، لإدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) أن حوالي 83% من الموظفين الأمريكيين يعانون من ضغوط متعلقة بوظائفهم، وما يقدر أيضا بنحو 440 ألف عامل في المملكة المتحدة الذين يعانون من ضغوط متعلقة بالوظيفة، وفي جنوب إفريقيا، أشارت تقارير إلى أكثر من 40% من جميع الأمراض المتصلة بالعمل هي ناتجة عن ضغوط العمل، وعبر 12 صناعة مختلفة، أظهر ما بين 10.2 و 27.6% من الموظفين اليابانيين أنهم يعانون من مستويات عالية من ضغوط العمل.

ووفقا لتقارير أخرى لإحدى شركات التأمين في الولايات المتحدة الأمريكية، يتغيب مليون عامل يوميا بسبب ضغوط العمل وبتكلفة مخيفة قدرت ب 150 مليون دولار سنويا، ويشمل هذا الرقم كل من تكاليف الغياب، ترك العمل، دوران العمل، انخفاض مستوى الإنتاجية، طلبات التعويض والتأمينات ونفقات العلاج الصحي (العنبي، 1997).³

وكما وجدت كذلك دراسة دينهام ستيف 1992 أن أحد أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس هو التعرض لضغوط العمل القوية جدا والاستجابة الواضحة لها. (الشبراوي، 2003).⁴ وعليه، فدراستنا الحالية تلقي الضوء على ضغوط العمل في المجال التربوي من جانب، وفي شق آخر على متغير السلوك الانسحابي لدى الموظفين كاستجابة سلبية لها تأثيرات، تجعل الموظف لا يرغب في الحضور للعمل وتنخفض دافعيته للإنجاز وينقص أداءه نتيجة لعدة أسباب والتي لا تحدث بشكل مفاجئ، بل كاستجابة تدريجية وتراكمية لتجارب سابقة تشمل مواجهة الفرد في عمله لظروف مهنية تربوية ونفسية صعبة، قد يجد نفسه غير قادر على تحملها لفترات طويلة باستمرار مما يدفعه إلى اتخاذ قرار بالانسحاب وترك المؤسسة والاستقالة كسلوك انسحابي كلي.

ونظرا لأهمية الأدوار والمهام المنوطة بمهنة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتي نراها من المهن المجهدة والخضوع لسلطتين تقنية وإدارية وتنوع النشاطات التي يقوم بها، والمهام المسندة إليه، أصبحت حتمية للشعور بالتوتر والقلق والضغوط في المجال التربوي وإذا لم يتمكن الفرد من التعايش والتكيف معها أو مواجهة هذه المواقف الضاغطة فقد تؤدي إلى ظهور أعراض عديدة ومن نواحي متعددة، نفسيا وبدنيا وسلوكيا ...، وبالتالي لن يتم تقديم الخدمة الفعلية ولن يتحقق الأداء المرجو.

وهذه الثنائية أثارت انتباه الباحثين، للبحث ميدانيا في العلاقة بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي المنحرف.

1. الإشكالية :

لقد صارت الدراسات والبحوث السلوكية أداة أساسية في تحليل المشكلات، وتبين في أغلب الحالات أن المشكلات التي تقع في بيئة العمل ليست بالضرورة مشكلات تقنية أو فنية بقدر ما هي مشكلات سلوكية وظواهر تقع في بيئة العمل.

ومن الضروري دراسة هذه الظواهر والسلوكيات وتحليلها بعمق لغرض فهمها والحد منها واتخاذ قرارات عقلانية ورشيدة ومدروسة لحل مشكلات العمل، ومن بين هذه الظواهر نجد ضغوط العمل في المجال التربوي، التي تلقى الاهتمام الكبير نتيجة الآثار المترتبة عنها والتي تنعكس بالسلب، والتي لا تزال موضع الدراسة والتحقيق والتقصي بسبب تطور هذا المفهوم، فضغوط العمل تعد من التحديات المعاصرة التي يواجهها الفرد داخل بيئة العمل، كما يترتب عنها آثار عميقة وتأثيرات سلبية على سلوكيات الأفراد بشكل خاص.

إذ وصفها صلاح الدين عبد الباقي في كتابه السلوك الفعال في المنظمات بأنه مجموعة من المثيرات الموجودة في بيئة عمل الأفراد مما يؤدي إلى مجموعة من ردود الأفعال التي تبدو في سلوك الأفراد العمال في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم، نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تتضمن ضغوط العمل، (عبد

الباقى، 2003) ⁵، ووصفها لوتانس Luthans على أنها استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي تؤدي إلى انحرافات بدنية أو نفسانية أو سلوكية لأفراد المنظمة (حسين، 1997). ⁶

وبناء على هذا فإن فهم سلوك الأفراد داخل بيئة العمل أصبح أكثر من ضرورة ملحة تركز عليها الدراسات البحثية الميدانية، وعلاوة على هذا، يعتبر مفهوم السلوك الانسحابي واحد من الظواهر والسلوكيات الصادرة عن الأفراد العاملين والتي تتطلب الفهم والدراسة والاهتمام، فالسلوك الانسحابي من وجهة نظر Fugate هو مجموعة من السلوكيات التي يقوم بها الموظف نتيجة تعرضه لضغوط عمل معينة تدفعه للتغيب وترك العمل وتعتبر هذه السلوكيات ذات آثار مكلفة على المنظمة ⁷ (Fugate, 2012).

وفي حين يرى سالي أن السلوك الانسحابي يتمثل في التغيب عن محل العمل والتأخر عن الحضور والانصراف من العمل مبكراً، وقضاء وقت العمل في لعب ألعاب الكمبيوتر أو تصفح الويب على حساب وقت العمل، بالإضافة إلى استغراق وقت طويل خلال فترة الغداء واختلاق أعذار للذهاب هنا وهناك بعيداً عن مكان العمل، والذهاب المتكرر وبفواصل بسيطة إلى دورة المياه والسرحان والتوهان أثناء العمل، والثروة الزائدة مع زملاء العمل والتخلف عن حضور الاجتماعات (سالي، 2011). ⁸

وأورد الباحثون أن السلوك الانسحابي للموظفين يتضح في شكلين، نفسي وبدني؛ حيث يتمثل الانسحاب النفسي في أفعال تعكس الرغبة في الابتعاد والهروب عقلياً من بيئة العمل ⁹ (Fisher, 2004) ويشمل انسحاب الموظف عن عمله وعدم التركيز والاستغراق فيه متمثلاً في أحلام اليقظة والتصفح السيراني والانشغال بالمحادثات الشفوية والتظاهر بالانشغال، أو القيام بوظيفتين أثناء توقيت العمل.

أما الانسحاب البدني يأتي كذلك في عدد من الأشكال والأحجام، كالتأخير والذي يعكس الرغبة والميل في الوصول إلى العمل متأخراً أو ترك العمل مبكراً ¹⁰ (Blau, 1994)، وأيضاً بتمديد فترات الاستراحة وتفويت لقاءات العمل والتغيب أو ترك العمل ¹¹ (Colquitt & al, 2013).

كما توجد دراسات عديدة التي تناولت الموضوع بجدية نذكر منها دراسة (taris et al, 2001) والتي خلصت إلى ارتباط ضغوط العمل ارتباطاً إيجابياً بالانسحاب النفسي للموظف، ودراسة (falkenburg et schyns, 2007) والتي اعتمدت على الغياب ونية ترك العمل كممثل للسلوك الانسحابي، ودراسة (2017)، دحمان سويسبي) لتقصي مستوى السلوك الانسحابي لدى موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة والتعرف على مستوى أبعاد هذه الظاهرة التنظيمية وأسفرت النتائج أن هناك مستوى مرتفع للسلوك الانسحابي.

إن هذه السلوكيات المنحرفة والاستجابات السلبية الصادرة عن الموظف في مختلف المؤسسات، والمتمثلة خصوصاً في سلوك انسحابي نفسي وبدني، هي تحت وطأة متغيرات مختلفة أهمها ضغوط العمل، والتي أثارت اهتمام الباحثين وجعلتهم ينطلقون من هذه الخلفيات وطرح التساؤلات، فتأسيساً لما سبق ومن الدراسات السابقة ذات

الصلة بالموضوع ومن منطلق الملاحظة الميدانية أيضا، حاولنا تسليط الضوء على العلاقة القائمة بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي، وذلك من خلال مجموعة من التساؤلات.

2. تساؤلات الدراسة:

- 1- ما مستوى كل من ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان؟
- 2- هل توجد علاقة بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان؟
- 3- هل توجد فروق في مستوى ضغوط العمل في المجال التربوي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير: الجنس، الأقدمية؟

3. فرضيات الدراسة: وعلى ضوء تساؤلات الدراسة، تم صياغة الفرضيات التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الجنس.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الأقدمية.

4. أهداف الدراسة:

- 1- الكشف عن مستوى كل من ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان.
- 2- الكشف عن مستوى العلاقة ونوعها ودلالاتها المعنوية بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة الدراسة.
- 3- الكشف عن دلالة الفروق في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة الدراسة حسب كل من متغير الجنس والأقدمية.

5. أهمية الدراسة:

تستمد أهمية هذه الدراسة علميا ونظريا من الاعتبار الأول الذي طرحناه للبحث والذي يتناول دراسة العلاقة القائمة بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي، ولهذا أصبح من المهم الربط بين المتغيرين وتناولهما بالبحث في العلاقة بينهما لإبراز خطورة ضغوط العمل في المجال التربوي وانعكاسها على ظاهرة السلوك

الانسحابي لدى الموظفين، حيث هذا الأخير يعتبر من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي والذي يحظى باهتمام كبير من طرف الباحثين في الآونة الأخيرة.

6. ضبط مفاهيم الدراسة:

أولاً: ضغوط العمل في المجال التربوي : Work pressures in the Educational field

هي ردود أفعال أو حالات من عدم التوازن ناجمة عن المصادر التنظيمية في المؤسسات التربوية وظروف العمل الغير عادلة وتفاعلها مع شخصية القيادي، ثم بين العاملين وأعمالهم مما يؤثر على حالة العاملين النفسية والجسدية بدرجات متفاوتة وتؤدي بهم إلى تغيير نمط سلوكهم وانحرافهم عن الأداء المتوقع، وهي ناشئة عن صعوبات ومعوقات تقف أمام التربوي أو مطالب تُفرض عليه تحملها.¹²

ومن جهة أخرى، تعددت التعاريف والمفاهيم لضغوط العمل واختلفت أيضا تبعا لاتجاهات وأفكار وآراء الباحثين، فيعرفها (Killy, 1994) على أنها تجربة ذاتية يدركها الفرد نتيجة لعوامل أو مسببات متعلقة بالبيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة حيث يترتب عن هذه العوامل آثار أو نتائج جسمية، نفسية أو سلوكية على الفرد وتؤثر بدورها على أدائه للعمل.¹³

ويعرفها عبد الجواد على أنها مجموعة من المثيرات المتواجدة في بيئة العمل والتي تؤدي إلى مجموعة من ردود الأفعال والتي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أدائهم الأعمال نتيجة تفاعل الأفراد مع الضغوط الموجودة في بيئة عملهم (عبدالجواد، 2003).¹⁴

ومن جهته عبد العال (2002) يعرفها بأنه مجموعة التغيرات الفيزيولوجية، الجسمية والنفسية التي يعانيها العامل، كرد فعل من المثيرات المؤثر عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها، أو الوفاء بمتطلباتها (عبدالعال سيد محمد، 2008).¹⁵

وفي نفس السياق يرى (طه عبد العظيم، 2006) أن ضغط العمل يعبر عن جميع أشكال السلوك الانفعالي الذي يدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسمي والنفسي كتعبير عن عدم التوافق مع متطلبات مواقف إنجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لزيادة الأعباء والمهام وتعددتها وتراكمها.¹⁶

وكما ورد أيضا في تعريف كوبر (1984) على أنه عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور وصراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد (Cooper, 1984).¹⁷

ويشير كذلك (الصباغ، 1981) على أنه الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية مما قد يدفعه إلى تغيير نمط سلوكه.¹⁸

ويضيف (منصوري، 2010) إلى عدم قدرة الفرد العامل على مواجهة أعباء ومتطلبات مهنته بسبب تفاعل مصادر محيطه المهني مع العوامل الشخصية مما يترتب عن ذلك مجموعة من الآثار النفسية والفيزيولوجية والسلوكية.¹⁹ ، فضغوط العمل هي حالة تأثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم (أحمد، 2007)²⁰ .

أما تعريف Luthans فيعرفها على أنها استجابة ورد فعل متكيف لموقف أو ظرف خارجي يؤدي إلى انحراف جسماني أو نفسي أو سلوكي لأفراد المنظمة (Luthans, 1992).²¹

ويعرفها (صلاح الدين، 2003) بأنها مجموعة من المثيرات الموجودة في بيئة عمل الأفراد والتي تؤدي إلى مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد العمال في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمانية أو في أدائهم لأعمالهم، نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تتضمن الضغوط.²²

ومما سبق ذكره نخلص إلى أن ضغوط العمل هي حالة تصيب الأفراد نتيجة عدم توافقهم مع بيئة العمل ولتعرضهم لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقتهم التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التي تؤثر على حالتهم النفسية والفيزيولوجية والسلوكية.

-التعريف الإجرائي لضغوط العمل في المجال التربوي: هو حدث أو موقف يشعر فيه الموظف في القطاع التربوي بعجز أو صعوبة في أداء مهام عمله الموكلة إليه، وهو كذلك شعور بنقص الدعم وصعوبة في العمل وعدم ملائمة نظام ومحيط العمل، كما يمكننا تعريف ضغوط العمل في المجال التربوي على أنها الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على مقياس سبيلبرجر لضغوط العمل المترجم والمخصص لهذه الدراسة.

- ثانيا: السلوك الانسحابي لدى الموظفين: **Withdrawal Behaviour**

يرى Raman وآخرون (2016) أن السلوك الانسحابي هو محاولة من قبل الموظف لتجنب الموقف بدلا من مواجهته وإلحاق الضرر بالمنظمة وأفرادها، ويمكن أن يحدث الانسحاب نتيجة الاضطرابات النفسية للعمال والضغوط المهنية والعادات الاجتماعية والصراعات الثقافية والاختلافات الفردية،²³ فهو إذا مجموعة من السلوكيات التي يقوم بها الموظف بسبب تعرضه لضغوط عمل معينة تجعله يقوم بالتغيب وترك العمل وهذه السلوكيات تترك آثار تكون مكلفة على المنظمة، فضلا عن فقدان المنظمة لموظفيها الرئيسيين الذين يتسببون بإعاقة قدرتها التنافسية عند انسحابهم²⁴ (Fugate M. P., 2012).

و يعرف السلوك الانسحابي على أنه مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الموظف لتجنب موقف العمل وهذه السلوكيات قد تؤدي به في النهاية إلى ترك المنظمة²⁵ (Charles, 1991) .

في حين يعرفه روكهوم (Rurkkhum, 2018) على أنه فصل جسدي ونفسي للموظف عن الوظيفة والمنظمة معا لحفاظ على دوره وعضويته التنظيمية.²⁶

أما أبو بكر (Abubakar & al, 2017) فيعتبر أن السلوك الانسحابي هو نوع من الانفصال عن العمل، حيث يشير إلى سلوك الموظف الذي يحاول تجنب دور محدد في العمل أو تقليل الوقت الذي يقضيه في العمل وذلك للحفاظ على دوره التنظيمي الحالي.²⁷

ومما سبق، يمكننا الإحاطة بتحديد مفهوم للسلوك الانسحابي على أنه مختلف أنماط وأشكال السلوكيات والمواقف التي يُدبها الموظف وهي متمثلة في التغيب والتأخر ونية ترك العمل، وكذا تفويت لقاءات العمل وأخذ فترة طويلة للراحة المسموح بها، بل حتى النوم في العمل والتمازج والتظاهر بالانشغال والتسكع في الإنترنت والاستغراق في المحادثات الشفهية والمسائل الشخصية والقيام بوظيفتين وأحلام اليقظة والعزلة والتراخي وتجنب بذل الجهد في العمل والتقليل من المشاركة مع إظهار الجهد القليل.

ويصنف هذا السلوك الانسحابي (Lehman, 1992) في شكلين الانسحاب النفسي (الإهمال) والانسحاب الجسدي (الترك).²⁸ وقد حضى هذا التصنيف بقبول واتفق العديد من الباحثين.

-التعريف الإجرائي للسلوك الانسحابي: يعنى بالسلوك الانسحابي كل من:

- 1- الانسحاب النفسي والذي يأخذ أشكال مختلفة: التسكع في الانترنت، القيام بوظيفتين، التظاهر بالانشغال، الاستغراق في المحادثات الشفهية أو التسكع الاجتماعي، أحلام اليقظة.
- 2- الانسحاب البدني وله عدة أشكال: التغيب، التأخر، ترك العمل، تفويت لقاءات العمل، تمديد فترات الراحة.

- ثالثا: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

School and Vocational Guidance and Counseling Counselor

يعرفه موريس روكلان Maurice Reuchlin على أنه المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني حيث يتمتع بخبرة واسعة في التوجيه ويعتبر أقدر الناس وأكفأهم على جمع كافة المعلومات اللازمة حول الطالب المراد توجيهه واستخدامها و استغلالها بشكل فعال وباستخدام مبادئ وتقنيات علم النفس²⁹ (Reuchlin, 1978).

ويعرفه محمد مصطفى زيدان ولطفي محمود بركات على أنه الشخص المتخصص في التوجيه التربوي والمدرسي والمهني، والذي يقوم بعملية الإرشاد النفسي والتوجيه، بمعنى حل المشاكل النفسية للتلاميذ وأيضا توجيههم إلى شعب معينة لإعدادهم إلى مهن محددة مستقبلا³⁰ (بركات و زيدان، 1986).

وكما يعرفه عبد الحفيظ مقدم على أنه الشخص المختص في مساعدة الأفراد على فهم محيطهم المدرسي أو المهني ومساعدتهم كذلك على تنظيم مخططاتهم، أي مساعدتهم في اكتساب مهارة اتخاذ القرار التي قد تؤثر على حياتهم المدرسية أو المهنية أو حتى الاجتماعية³¹ (مقدم، 1994).

فمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هو مورد بشري وأحد أفراد الأسرة التربوية الذي أسندت إليه مجموعة

من المهام، كما حددتها النصوص الرسمية (القرار رقم 827 المؤرخ في 13/11/1991)³² و (المنشور الوزاري 1051 المؤرخ في 23/06/2018)³³ ويؤدي هذه المهام المتنوعة من إعلام وتوجيه وإرشاد وتقويم ومتابعة ومرافقة، كأعمال وأفعال تربوية هادفة لمساعدة التلاميذ طوال مسارهم الدراسي في اكتشاف قدراتهم وإمكاناتهم الذاتية وميولاتهم ونمط شخصياتهم، وكذا مرافقتهم في البناء التدريجي عن دراية وقناعة لمشروعهم الشخصي.

7. حدود الدراسة :

- **الحدود الزمانية:** تمت هذه الدراسة مع بداية شهر سبتمبر 2023 إلى غاية 30 نوفمبر من نفس السنة.
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة بمراكز التوجيه لولاية تلمسان (تلمسان-الرمشى - مغنية) والمتوسطات والثانويات التابعة لها.

8. منهجية البحث : تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي Descriptive Research لأنه يتناسب ويتلاءم مع طبيعة الدراسة وأهدافها، وباعتباره أحد أساليب البحث العلمي، حيث يسير وفق الخطوات الأساسية للبحث العلمي، بدءاً من تحديد المشكلة ووضع الفروض، واختيار العينة التي ستطبق عليها الدراسة مع اختيار أدوات البحث، وجمع البيانات والمعلومات بشكل منظم وواضح ودقيق، إلى غاية الوصول إلى النتائج وتحليلها وصياغة التوصيات اللازمة للدراسة (ملحم، 2002).³⁴

9. الطريقة والأدوات :

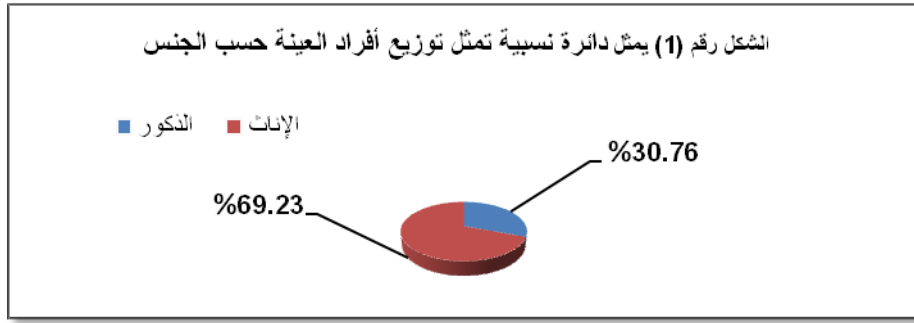
1.9. مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ولاية تلمسان والمقيمين بالمراكز والمتوسطات والثانويات وعددهم 249 مستشار ومستشارة، حيث اعتمدنا على القوائم الرسمية المسلمة من قبل مدراء المراكز وهو الأمر الذي ساعدنا في تحديد وتعريف المجتمع الأصلي تحديداً واضحاً ودقيقاً، وتم من خلالها إعداد قائمة المجتمع وبيانات الإحصاء العام المختلفة (قوائم اسمية، الجنس، الرتبة الوظيفية، ومكان الإقامة)، حيث أن الوحدة الإحصائية في بحثنا هي مستشار التوجيه، والمجتمع الأصلي (N) هم جميع المستشارين الذين يمارسون نشاط التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني عبر كامل ولاية تلمسان وموزعين تقنياً على ثلاثة مراكز (تلمسان - الرمشى - مغنية).

طبقت هذه الدراسة على عينة من المستشارين قوامها 62 مستشار(ة) التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تم استرجاع 52 استبانة قابلة للبحث.

جدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	عدد الأفراد	الجنس
30.76 %	16	ذكور
69.23 %	36	إناث

المصدر : (من إعداد الباحثين)



المصدر : (من إعداد الباحثين)

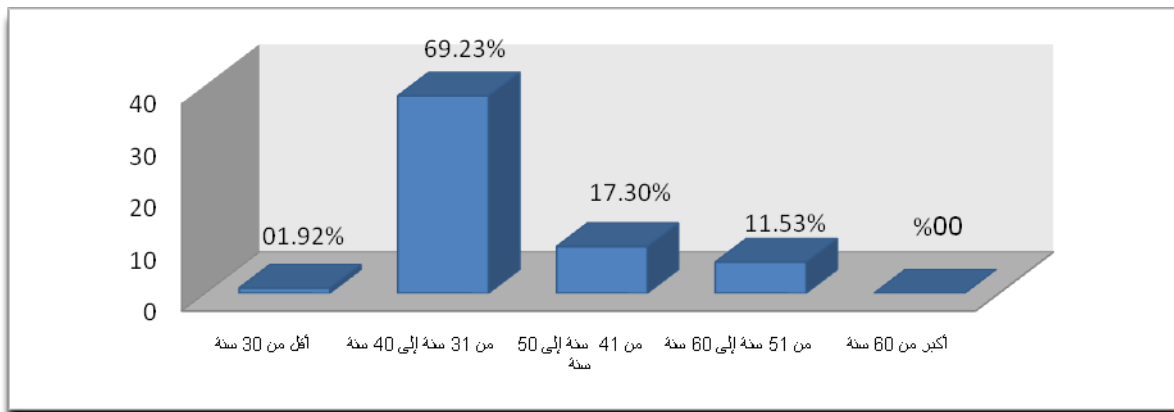
يتبين لنا من الجدول والشكل رقم (01) تفاوت في نسبة توزيع العينة حسب السن حيث بلغت نسبة الإناث 69.23% ونسبة الذكور 30.76% وهذا راجع لنسبة نسبة الإناث في المجتمع الأصلي الذي بلغ 75.10% بينما بلغت نسبة الذكور في المجتمع الأصلي 24.90%.

جدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

النسبة	عدد الأفراد	الفئة
01.92%	01	أقل من 30 سنة
69.23%	36	من 31 سنة إلى 40 سنة
17.30%	09	من 41 سنة إلى 50 سنة
11.53%	06	من 51 سنة إلى 60 سنة
00%	00	أكبر من 60 سنة

المصدر : (من إعداد الباحثين)

الشكل رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية



المصدر : (من إعداد الباحثين)

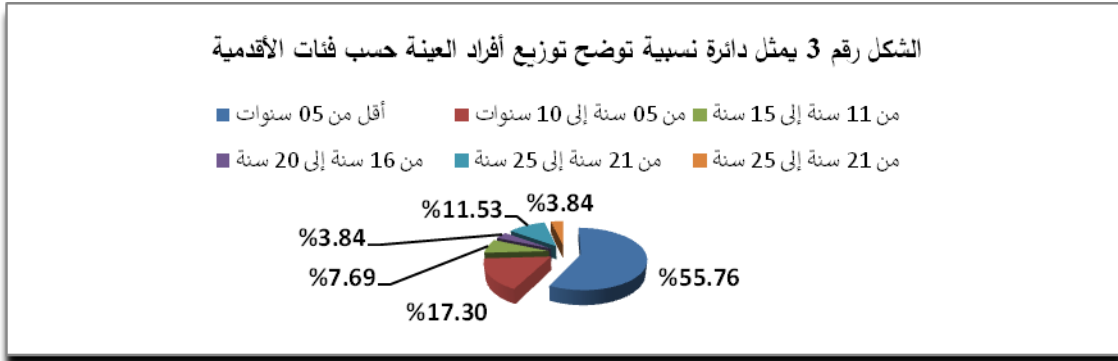
يتبين لنا من الجدول والشكل رقم (02) تفاوت في نسب توزيع الفئات العمرية حيث نجد لها شبه منعدمة في الفئة أقل من سنة بنسبة 01.92% وبلغت النسبة ذروتها في الفئة العمرية المحصورة بين 31 سنة و40 سنة ب 38

فرد بنسبة 69.23%، والفئة من 41 سنة إلى 50 سنة ب 09 أفراد وبنسبة 17.30% بينما في الفئة المحصورة بين 51 سنة إلى 60 سنة أقل بكثير من سابقتها بنسبة 11.53% أما الفئة أكبر من 60 سنة فهي منعدمة تماما.

جدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

النسبة المئوية	عدد الأفراد	الفئة
55.76%	29	أقل من 05 سنوات
17.30%	09	من 05 سنة إلى 10 سنوات
7.69%	04	من 11 سنة إلى 15 سنة
3.84%	02	من 16 سنة إلى 20 سنة
11.53%	06	من 21 سنة إلى 25 سنة
3.84%	02	أكثر من 25 سنة

المصدر : (من إعداد الباحثين)



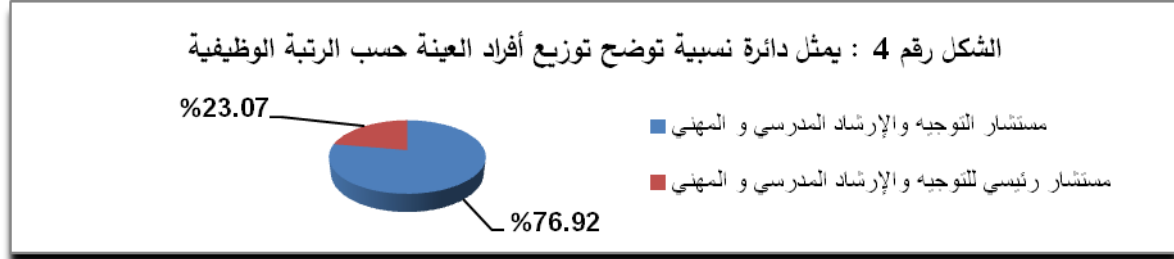
المصدر : (من إعداد الباحثين)

يتبين لنا من الجدول والشكل رقم (03) أن معظم أفراد العينة الممثلة في مستشاري التوجيه هم حديثي التوظيف في السلك حيث بلغت نسبة التمثيل في هذه الدراسة ما يصبو إلى نسبة 55.76%، بينما فئة الأقدمية للمستشارين الذين يمارسون مهام التوجيه والإرشاد بين خمس وعشر سنوات بلغت نسبتهم في حدود 17.30%، في حين المستشارون الذين لديهم أقدمية محصورة بين 11 سنة إلى 15 سنة قدرت نسبتهم ب 7.69%، وكذلك بالنسبة للفئة من 21 سنة إلى 25 سنة جاءت نسبة تمثيلهم ب 11.53%، أما الذين لديهم أقدمية تنحصر من 16 سنة إلى 20 سنة والأكثر من 25 سنة فهم الأقل تمثيل بنسبة قدرت ب 3.84%.

جدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية

النسبة	العدد	الرتبة
76.92%	40	مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني
23.07%	12	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي و المهني

المصدر : (من إعداد الباحثين)



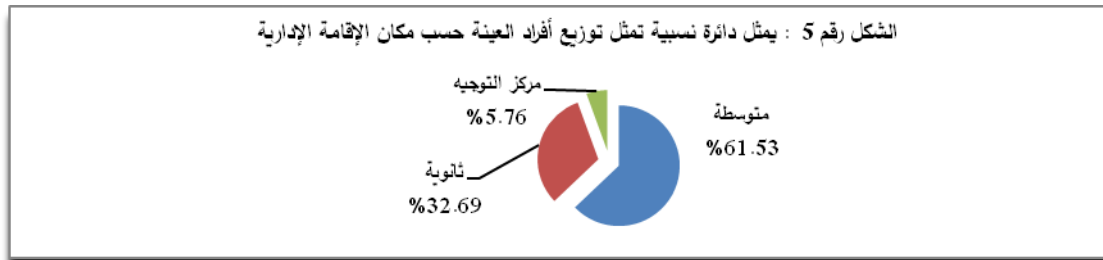
المصدر : (من إعداد الباحثين)

يتبين لنا من الجدول والشكل رقم (04) أن نسبة المستشارون العاديون هم أغلبية العينة ب 40 فرد وبنسبة 76.92% بينما المستشارون الرئيسيون بلغ عددهم 12 مستشار وبنسبة 23.07% وهذا راجع لتوزيع نسب المجتمع الأصلي بحيث نجد المستشارون العاديون في الأصل هم 209 مستشار(ة) بنسبة تتراوح ب 83.93% أما الرئيسيون في المجتمع الأصلي فعددهم 40 وبنسبة 16.06%.

جدول رقم (05) يبين توزيع أفراد العينة حسب الإقامة الإدارية

النسبة	عدد الأفراد	الإقامة
61.53%	32	متوسطة
32.69%	17	ثانوية
5.76%	03	مركز التوجيه

المصدر : (من إعداد الباحثين)



المصدر : (من إعداد الباحثين)

يتبين لنا من الجدول والشكل رقم (05) تفاوت في توزيع المستشارين حسب الإقامة الإدارية حيث أغلبهم متواجدون في المتوسطة ب 32 مستشار(ة) بنسبة 61.53% والثانوية 17 مستشار(ة) بنسبة 32.69%

و03 بمركز التوجيه ونسبة ضئيلة 05.76% وهذا التوزيع راجع لعدد المؤسسات التعليمية المتواجدة بالولاية حيث نجد 168 متوسطة و71 ثانوية و03 مراكز.

2.9. الأدوات: تم اعتماد مقياس سبيلبرجر لضغوط العمل (Spielberger, C. D. 1994) المترجم من طرف الباحثين، إذ يتكون من 30 بنداً يقيس الأبعاد التالية: (بعد نقص الدعم – بعد صعوبة العمل – بعد نظام ومحيط العمل)، وعلى سلم رقمي من 1 إلى 9 يطلب من الفرد أن يختار الشدة التي تثيرها العبارة (واحدة تلو الأخرى) علماً أنه إذا كانت العبارة متوسطة الشدة يختار الرقم (05) وإن كانت عالية يختار رقماً من 6 إلى 9 كأقصى حد، وإن كان العكس بمعنى منخفضة يختار رقماً من 5 إلى 1 ومجموع العلامات بالنسبة لشدة الضغط تتراوح ما بين 30 إلى 270.

كما تم اعتماد مقياس السلوك الانسحابي للباحث دحمان سويسي (2019)، والمتشكل من شقين رئيسيين:

- شق السلوك الانسحابي النفسي: والذي ينقسم بدوره إلى 05 أبعاد ومن 37 فقرة، حيث أن مفتاح تصحيحه سلم ليكارت الخماسي والعبارات 08، 22، 25 ذات اتجاه سالب ويعكس مفتاح تصحيحها، كما تم حذف الفقرة الأخيرة من بُعد الاستغراق في المحادثات الشفهية لتشابهها في المعنى ولتفادي التضليل.
- شق السلوك الانسحابي البدني: والمتشكل من 05 أبعاد و44 فقرة، ومفتاح التصحيح: (موافق تماماً 5، موافق 4، موافق إلى حد ما 3، غير موافق 2، غير موافق تماماً 1).

3.9. الخصائص السيكومترية :

- أولاً: الصدق: وقد تم التأكد من صدق أدوات الدراسة من خلال عرض الأدوات على مجموعة من المحكمين (05 أساتذة في التخصص)، كما اعتمدنا على طريقة الصدق التمييزي وصدق الاتساق الداخلي، حيث جاءت العبارات متنسقة مع الأبعاد التي تنتمي إليها، كما أن الأبعاد متنسقة كذلك مع الدرجة الكلية للمقياس.

- ثانياً: الثبات: وقد تم التأكد من ثبات أدوات الدراسة باستخدام كل من معامل ألفا لكرونباخ alpha de Cronbach Coefficient للدرجة الكلية للمقياس وللأبعاد أيضاً، وطريقة التجزئة النصفية Half-Split مع تصحيح كل من سبيرمان براون Guttman-Spearman-Brown.

10. عرض النتائج : ونستعرضها بالشكل التالي:

- أولاً: قمنا بقياس مستوى ضغوط العمل في المجال التربوي لدى أفراد عينة البحث المستهدفة ثم قياس مستوى السلوك الانسحابي باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري (الفرضي) كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم (06): يبين مستوى متغير ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى أفراد العينة:

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	القرار
ضغوط العمل	52	110.77	47.88	150	منخفض
السلوك الانسحابي		230.56	37.73	243	منخفض

المصدر : (من إعداد الباحثين) ومن خلال مخرجات برنامج SPSS V-25

من خلال الجدول رقم (06) يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير ضغوط العمل في المجال التربوي بلغ مقدار 110.77 بانحراف معياري قدره 47.88، أما المتوسط النظري يقدر ب 150 ومنه يمكن القول أن مستوى ضغوط العمل في المجال التربوي منخفض، أما بالنسبة لمتغير السلوك الانسحابي فقيمة المتوسط الحسابي بلغت 230.56 بانحراف معياري قدره 37.73 أما المتوسط النظري يقدر ب 243، ومنه يمكن القول أن مستوى السلوك الانسحابي منخفض.

- ثانيا: عرض نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان عند مستوى الدلالة (0.05) وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون (Rp) للكشف عن مستوى الارتباط بين درجات ضغوط العمل في المجال التربوي ودرجات السلوك الانسحابي، كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (07): يبين مدى ونوع الارتباط بين درجات ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي

المتغير	العينة N	المتوسطات Mean	الانحراف المعياري	قيمة المعامل R	القيمة المعنوية Sig	مستوى الارتباط	نوع الارتباط	القرار
ضغوط العمل في المجال التربوي	52	110.77	47.88	0.07	0.58	ضعيف	طردي	لا يوجد
		230.56	37.73					

المصدر : (من إعداد الباحثين) ومن خلال مخرجات برنامج SPSS V-25

من خلال الجدول رقم (07) يتبين أن المتوسط الحسابي لمتغير ضغوط العمل في المجال التربوي يقدر ب 110.77 وانحراف معياري 47.88 درجة، كما يظهر لنا الجدول أن المتوسط الحسابي لمتغير السلوك الانسحابي بلغ 230.56 وانحراف معياري 37.73، كما يتضح من الجدول كذلك أن قيمة معامل الارتباط (Rp) قدر ب 0.07 وبالتالي هي قيمة ضعيفة تكاد تكون منعدمة، ومن هذا المنطلق نرفض الفرضية البديلة القائلة أنه: توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان، ونقبل الفرضية الصفرية القائلة: لا توجد علاقة بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان.

– ثالثاً: عرض نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا بحساب معامل الفروق (One Way Anova) للكشف عن مستوى الفروق في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان والجدول الموالي يبين النتائج:

الجدول رقم (08): يبين الفروق في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الجنس

المتغير	العينة N	المتوسطات Mean	قيمة الاختبار T	الانحراف المعياري Std	القيمة المعنوية Sig	القرار	الدلالة الإحصائية		
								الذكور	الإناث
السلوك الانسحابي	16	239.63	1.15	51.37	0.25	لا	لا توجد دلالة	الجنس	الذكور
	36	226.53		29.81		الإناث			

المصدر : (من إعداد الباحثين) ومن خلال مخرجات برنامج SPSS V-25

من خلال نتائج الجدول رقم (08) يتبين أن متوسط السلوك الانسحابي لدى الذكور والمقدر ب 239.63 مع انحراف معياري ساوي 51.37 أعلى بقليل من متوسط السلوك الانسحابي لدى الإناث والمقدر ب 226.53 وانحراف معياري يساوي 29.81، كما يوضح الجدول أن القيمة المعنوية (Sig = 0.25) أكبر من 0.05 فإننا من خلال هذه النتائج نرفض الفرضية البديلة القائلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الجنس

عند مستوى الدلالة 0.05، ونقبل الفرضية الصفرية القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الجنس. - رابعا: عرض نتائج الفرضية الثالثة والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الأقدمية عند مستوى الدلالة 0.05، وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب معامل الفروق (One Way Anova) للكشف عن مستوى الفروق في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان والتي تعزى إلى متغير الأقدمية.

الجدول رقم (09): يبين الفروق في مستوى السلوك الانسحابي بين أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية

المتغير	العينة N	المتوسطات Mean	قيمة الاختبار F	الانحراف المعياري Std	الدلالة المعنوية Sig	القرار	الدلالة الإحصائية
السلوك الانسحابي الأقدمية	أقل من 05 سنوات	230.38	1.12	31.36	0.36	لا توجد فروق	لا توجد دلالة
	05-10 سنة	253.67		37.91			
	11-15 سنة	213.25		28.07			
	16-28 سنة	218		69.29			
	21-25 سنة	219.17		59.80			
	أكثر من 25 سنة	210.50		24.74			

المصدر : (من إعداد الباحثين) بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V-25

من خلال نتائج الجدول رقم (09) يتبين أن متوسط درجات السلوك الانسحابي لدى فئة أقل من 05 سنوات والمقدرة بـ 230.38 مع انحراف معياري يساوي 31.36، وأن متوسط درجات السلوك الانسحابي لدى فئة من 05 سنوات إلى 10 سنوات والمقدرة بـ 253.67 مع انحراف معياري يساوي 37.91، كما أن متوسط درجات السلوك الانسحابي لدى فئة من 11 سنة إلى 15 سنة والمقدرة بـ 213.25 مع انحراف معياري يساوي 28.07، في حين أن متوسط درجات السلوك الانسحابي لدى فئة من 16 سنة إلى 28 سنة والمقدرة بـ 218 مع انحراف معياري يساوي 69.29، أما متوسط درجات السلوك الانسحابي لدى فئة من 21 سنة إلى 25 سنة والمقدرة بـ 219.17 مع انحراف معياري يساوي 59.80، ومتوسط درجات السلوك الانسحابي لدى فئة أكبر من 25 سنة والمقدرة بـ 210.50 مع انحراف معياري يساوي 24.74.

فإننا من خلال هذه النتائج نرفض الفرضية البديلة القائلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الأقدمية عند

مستوى الدلالة 0.05، ونقبل الفرضية الصفرية القائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الأقدمية.

11- مناقشة النتائج:

- جاءت نتائج الدراسة لتبين أن مستوى ضغوط العمل في المجال التربوي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني محل الدراسة جاء منخفض، حيث قدر المتوسط الحسابي 110.77، وهي قيمة دون المتوسط الفرضي الذي يقدر ب 150 درجة وبانحراف معياري قدر ب 47.88 درجة، فقد يعود ذلك خصوصاً إلى المساعي الحثيثة للدولة الجزائرية بتعميم قرار الاستفادة من الإدماج وخاصة في رتبة المستشارين وتعيينهم في كل مؤسسة تعليمية، مما أدى إلى تخفيف ضغوط العمل في المجال التربوي لدى مستشاري التوجيه، ففيما سبق كان لكل مستشار قطاع التدخل شاسع وواسع وبعده معتبر من المؤسسات التربوية المختلفة من متوسطات وثانويات تُسند لمستشار واحد، كما نوهت العديد من الدراسات إلى بعض الاقتراحات كالتقليل من حجم المقاطعة الموكلة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حتى يتسنى له القيام بمهامه بأكثر فعالية وضغوط عمل منخفضة. فمن خلال دراسة ميدانية استكشافية بمركز التوجيه المدرسي والمهني بورقلة والتي سعت للكشف عن ظاهرة نفسية تتمثل في الاحتراق النفسي لعبد العزيز خميس (2016)، أشارت نتائجها على انخفاض درجة الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة، وعلى نفس النهج وفي دراسة أخرى لخلوف حفيظة (2023) تحت عنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للانجاز لدى عينة مكونة من 100 مستشار(ة) التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تيزي وزو، أشارت نتائجها بتطور إلى مستويات منخفضة من الضغوط المهنية وكانوا يعانون من نقص الدافع للانجاز، وكذلك أكدته دراسة أخرى بعنوان ضغوط العمل ومستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها لدى الإدارات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية لهنية بنت محمود السباعي (2001)، والتي توصلت إلى أن مستوى ضغوط العمل الذي تشعر به الموظفات من أفراد عينة الدراسة منخفض نسبياً بوجه عام، وفي دراسة أخرى لنصير أحمدية وجرمون حول الضغوط المهنية لدى الأساتذة وعلاقتها ببعض المتغيرات الدراسية (2020)، والتي أبانت نتائجها أن مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية جاء منخفض؛ فالأكيد أن هذه النتائج تبقى صالحة نسبياً في حدود عينات البحث، إذ أن مستوى ضغوط العمل في المجال التربوي لعينة دراستنا جاء منخفض، فهذا لا يعني أن عينة المبحوثين لا تعاني من ضغوط عمل، بل ربما تعيش منبهات ووقائع استطاعت التكيف معها ومواجهتها، فهي لا تثير القلق الذي يجلب الانتباه. وعلى النقيض من ذلك جاءت متعارضة ومتفاوتة تماماً في العديد من الدراسات حيث وُجد مستوي ضغط العمل مرتفع، على غرار دراسة سمالي محمود وبن عمارة سعيدة (2015)، في دراستهم الميدانية بولايي سطيف وميلة حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي، حيث أسفرت نتائج دراستهم إلى وجود مستوى عالٍ من الضغوط المهنية لدى

مستشاري التوجيه خاصة في محور ضعف العائد المادي، وكذلك في دراسة سلامة (2007) والتي هدفت للكشف عن أهم مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى المدرسين واشتملت عينة الدراسة 816 مدرسا من أربع ولايات جزائرية وتوصلت نتائج دراسته إلى أنه يعاني مدرسو كل من التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي من مستوى عال من الضغوط المهنية، وفي دراسة أخرى لفريخ نبيلة (2018)، بعنوان الضغط المهني وعلاقته بالتغيب لدي عمال مركب الحديد والصلب بعنابة، وأفرزت أهم نتائجها إلى أن أفراد العينة يعانون من مستوى مرتفع من الضغط، وأيضا دراسة بن طاهر بشير (2005) تحت عنوان استراتيجيات التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة وعلاقتها بالصحة العامة بالجزائر وتضمنت عينة الدراسة 450 أستاذ وأستاذة وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن الأساتذة يعانون من ضغوط العمل عالية إلى حد ما.

– أما بالنسبة لمتغير السلوك الانسحابي فجاءت النتائج لتبين أن مستوى السلوك الانسحابي منخفض، حيث قدر المتوسط الحسابي ب 230.56 وهي قيمة دون المتوسط الفرضي الذي يقدر ب 243 درجة، وانحراف معياري قدر ب 37.73 درجة، فقد يرجع ذلك إلى حجم المسؤولية الملقاة على عاتق مستشار التوجيه، باعتباره أحد الفاعلين في الحقل التربوي، وأيضا لأهمية المهام والخدمات المختلفة الموكلة له والمنوطة به، والتي يكتسبها كذلك الميدان التربوي المتمثل في الإرشاد والتوجيه المدرسي والمهني، ولعل أهم ما يميز قوة الحضور لمستشار التوجيه، هي الممارسة الفعلية لنشاطاته ومن نواحي متعددة، ومن أهمها الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي للتلاميذ وكذا مساعدتهم على التكيف، والمتابعة النفسية والتربوية للتلاميذ، والقيام بالفحوصات والاستكشافات، والتنشيط لمختلف اللجان والخلايا والمجالس والتنسيق مع العديد من الأطراف المتداخلة والأسرة التربوية والإدارية، والقيام بالتقويم والتحليل للنتائج، وإنجاز الدراسات والبحوث والإعلام، كلها إسهامات فعلية ومتميزة تجعل مستشار التوجيه في غنى عن ظاهرة السلوك الانسحابي، وتجعله حريص بأتم المعنى على أداء المهام التنظيمية والإدارية والتقنية والنفسية والبيداغوجية والعملية الدقيقة باهتمام كبير ودرجة عالية من الكفاءة.

وعلى العكس وبالمقابل، ففي دراسة ميدانية لدحمان سويسي (2017)، حول واقع الانسحاب النفسي من العمل كأحد أشكال سوء السلوك التنظيمي لدى عينة من موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجللفة، أبانت نتائجها إلى أن مستوى السلوك الانسحابي مرتفع لدى عينة الدراسة، علاوة على ذلك، وفي دراسة ميدانية لكريمة ذكار (2017)، حول السلوك الانسحابي لدى العمال ذوي الاحتياجات الخاصة بالمؤسسات العمومية بمدينة ورقلة وضواحيها، والتي أسفرت نتائجها أن مستوى السلوك الانسحابي مرتفع، وفي دراسة أخرى لميمون محمد وقديري محمد (2023)، بعنوان الانسحاب الجسدي من العمل كأحد أشكال السلوك الانسحابي لدى الموظفين، أظهرت أهم نتائج دراستهم أن مستوى الانسحاب الجسدي من العمل كان متوسطا لدى عينة بحثهم ممثلة في موظفي المصلحات الجوية ببلدية الجللفة، بالإضافة إلى دراسة أخرى لدحمان سويسي وياسين محجر (2018)، تحت عنوان واقع الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجللفة، والتي

أفضت نتائجهم إلى أن هناك مستوى متوسط من الانسحاب الجسدي لدى عينة الدراسة، ومن ناحية أخرى أوردت نتائج دراسة (Abdulrahman Alkali Gaji، Shehu Inuwa Galojo) (2022)، إلى أن السياسات التنظيمية تزيد من الانسحاب النفسي بين الموظفين.

و من جهة أخرى، جاءت نتائج الدراسة لتبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة الدراسة ممثلة في مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وهذا مؤشر واضح على أن الانخفاض في مستويات ضغوط العمل في المجال التربوي لدى عينة البحث من شأنه أن يعزز ويساهم بقدر كبير في تجنب الحالات السلوكية الغير المرغوبة كالسلوك الانسحابي، فهذه النتائج لا تتفق وتتعارض مع دراسة ثانغ فاي فاي (1979)، تحت عنوان ضغوط العمل وسلوكيات الموظفين، إذ تم التحقيق في العلاقة بين أربعة ضغوط وظيفية (غموض الدور، الدور الزائد، نقص استخدام المهارات، وعدم كفاية الموارد) واثنين من سلوكيات انسحاب الموظفين (التغيب ودوران الموظفين) وتمخضت أهم نتائجه إلى أن ضغوط العمل ترتبط بسلوكيات انسحاب الموظفين، وفي دراسة (Taris & al) (2001) التي أبانت إلى ارتباط ضغوط العمل ارتباطا إيجابيا بالانسحاب النفسي للموظف، ودراسة (Spector & al) (2006) التي كانت أهم نتائجها ارتباط السلوك الانسحابي للموظف إيجابيا بمشاعر الضيق والانزعاج من بيئة العمل وركزت دراسته على الانسحاب البدني للموظف والمتمثل في التأخر وتفويت لقاء العمل والغياب والتمارض والخروج مبكرا، وأيضا في دراسة (Atmaja & Netra) (2020)، والتي أظهرت على أن صراع العمل وضغط العمل والأسرة والرضا الوظيفي ترتبط بالانسحاب الجسدي من العمل، وفي دراسة مسحية لمحمد فيزي وآخرون (2012)، حول العلاقة بين ضغوط العمل والسلوكيات الانسحابية لدى موظفو مكتب الصحة والضمان الاجتماعي في مدينة أربيل بإيران، أسفرت أهم نتائجهم إلى أن ضغوط العمل وأبعادها كلها مرتبطة بشكل كبير ومتوسط بالسلوكيات الانسحابية، فضغوط التحدي المتمثلة في (ضغط الوقت وتعقيد العمل وبعد مسؤولية العمل) جاءت مرتبطة إيجابيا مع السلوك الانسحابي للموظفين، والضغوطات المانعة المعيقة المتمثلة في (صراع الدور وغموض الدور والدور الزائد والمتاعب اليومية) جاءت مرتبة سلبا بالسلوك الانسحابي، ومن حيث التأثير أيضا جاءت دراسة جودة وآخرون (2016)، والتي أبانت على أن ضغوط الدور تؤثر على الانسحاب النفسي والبدني، بالإضافة إلى دراسة (Podsakoff & Lepine) (2007)، والتي أسفرت نتائج دراستهم أولا على علاقة معتدلة وسلبية بين الإجهاد والأداء، وأيضا على علاقة قوية سلبية بين الإجهاد والالتزام التنظيمي، كما رصدوا في دراستهم أن الأشخاص الذين يعانون من مستويات عالية من ضغوط العمل المعيقة والمتمثلة في (صراع الدور، غموض الدور، الدور الزائد، المتاعب اليومية) يميلون إلى السلوكيات الانسحابية هذا من جهة، ومن جهة أخرى، وفي دراسة حالة لشوقي قبطان (2022)، بكلية الاقتصاد بجامعة المدينة، الذي اهتم بالبحث حول دور المناخ التنظيمي الأخلاقي في الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي، وأظهرت نتائجه أن للمناخ التنظيمي الأخلاقي دور معنوي في

الانسحاب النفسي للأستاذ الجامعي، بجانب ذلك وفي دراسة في الصين لكل من Di Su, Jing Zhang, Andrew P. Smith, and Lei Yang (2023)، وباستخدام عينة كرة الثلج على 596 موظف يعملون بنظام الدوام الكامل، أوضحت النتائج أن اجترار العمل السلبي لعب دور الوساطة بين الضغوط المعيقة والسلوك الانسحابي في العمل، ويرى هؤلاء الباحثون أن السلوك الانسحابي من العمل يعد نوعاً من رد الفعل السلبي عندما يواجه الموظفون عقبات في العمل، وفي شق آخر تناولت دراسة تجاني منصور وبرايم (2022)، الضغط المهني وعلاقته بنية ترك العمل لدى الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، وتوصلا إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين الضغط المهني ونية ترك العمل.

- جاءت نتائج الدراسة لتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الجنس، فهي تتفق مع دراسة دحمان سويسي وياسين محجر (2017)، حول واقع الانسحاب النفسي من العمل كأحد أشكال سوء السلوك التنظيمي لدى الموظفين وعلى عينة قوامها 68 موظفاً وموظفة اختيروا بالطريقة العشوائية من موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة، وأسفرت نتائجهم إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستويات الانسحاب النفسي من العمل.

وتتوافق كذلك مع دراسة Özge ERDEMLI (2015)، حول السلوكيات الانسحابية لدى الأساتذة وعلاقتها بأخلاقيات العمل، والتي أسفرت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة ووجهة نظر المسؤول في مستوى السلوك الانسحابي تعزى لمتغير الجنس وكذا المستوى التعليمي.

وعلى النقيض جاءت متعارضة مع نتائج دراسة الباحثين دحمان سويسي ومحجر (2018)، حول واقع الانسحاب الجسدي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، حيث أسفرت نتائجهم على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستويات الانسحاب الجسدي من العمل، وكذلك في دراسة Shockley (2012)، حول سلوك الأساتذة في الغياب كسلوك انسحابي بدني، حيث خلص إلى أن سلوك الأساتذة في الغياب يتباين بشكل كبير فيما يتعلق بالجنس وأن الموظفين أظهرن سلوك الغياب أكثر مقارنة بالموظفين الذكور، بالإضافة للدراسة الميدانية التي قامت بها ذكار كريمة (2017)، حول السلوك الانسحابي لدى العمال ذوي الاحتياجات الخاصة، أين توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة انتشار السلوك الانسحابي لدى العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمؤسسات العمومية بمدينة ورقلة تبعاً لمتغير الجنس.

- جاءت نتائج الدراسة لتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية تلمسان تعزى لمتغير الأقدمية.

والتي تعارضت هذه الفرضية مع الدراسة التي أجراها SehBaradar, Ebrahimpour, &Hasanzadeh (2013)، حين توصلوا إلى أن الموظفين الذين لديهم بين 11 و20 سنة من الخدمة كان لديهم متوسط أعلى من السلوكيات الانسحابية مقارنة بالموظفين في الفئات الأقدمية الأخرى. وما يتضح لنا جليا في هذه الدراسة، أن متغير الأقدمية ليس له مفعول وانعكاس في مستوى السلوك الانسحابي بشقيه لدى عينة البحث، ويعزوا الباحثين في تفسير ذلك، على أنه بالرغم من اختلاف توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية، إلا أن مستشاري التوجيه لا يُبدون تصرفات انسحابية، فوظيفة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تكتسي أهمية كبيرة في المجال التربوي، فهم على الأرجح يُدركون جيدا المهام والواجبات التي هي على عاتقهم والتي تجعل منهم يتجاوزون الحاجة للانسحاب، ولعل أبرز ما يقوم به مستشار التوجيه باجتهاد هو تفعيل الحوار الكبرى للبرنامج السنوي التقديري لنشاطاتهم والمصمم حسب الأهداف المتعددة، وكذلك مختلف العمليات والأنشطة التنفيذية، التقنية، والإدارية والتربوية... وكذا الأهداف التربوية التي يسعون إلى تحقيقها، وأيضا بالتنسيق مع الجهات الوصية، ودورهم في مختلف الاستحقاقات التي يقومون بها كأخصائيين بمراكز الإجراء الامتحانات الوطنية، وتكليفهم كذلك بالمهام المختلفة، بالإضافة إلى مدى تمتعهم بالحس والضمير المهني، فعلاوة على تباين وتفاوت توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية، وتمركز أكثرهم في فئة أقل من خمس سنوات والمكونة من 29 فرد بنسبة تقدر ب 55.76 بالمائة بالمقارنة مع زملائهم الذين يمتلكون سنوات أكثر من الأقدمية، ما هي إلا لتعكس لنا طبيعة الوظيفة التي تجعل منهم كقوى موحدة والتي تعطي التفاهم والانسجام والتوافق بينهم، والثبات في توفير المزيج بين المهارة الجديدة والخبرة القديمة لدى المستشارين، مستفيدين بذلك من خلال الحصص التنسيقية والجلسات التقنية المنعقدة بالمراكز بصفة دورية ومنتظمة، وحتى المرافقة مع زملاء المهنة والتتبع الميداني من طرف المفتشين، جعلتهم في كفة واحدة ويستفيدون من الخبرة والتعاون كأسرة تربوية، فتلك العلاقات المتعلقة بالوظيفة تكسبهم معارف وخبرات وتقلص الهوة بين القدماء والجدد وتسهل عليهم صعوبة المهنة وتقلل من انسحابهم.

12. خاتمة:

ساهمت هذه الدراسة في قياس مستويات ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بتلمسان، من خلال قياس مستوى ضغوط العمل في المجال التربوي من منطلق الأبعاد المكونة له، كما هدفتنا إلى قياس مستوى السلوك الانسحابي على بعدين والمتمثلة في الانسحاب النفسي والانسحاب البدني لدى عينة البحث، فكلا المتغيرين لهم تأثير كبير على الموظف والمنظمة على حد سواء، لذا حاولنا الكشف على العلاقة بينهما وما إذا كان أحدهما يؤثر على الآخر، فخلصت الدراسة إلى وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين، كما أن نتائج الدراسة لم تتوافق مع فرضيات البحث حيث توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى السلوك الانسحابي لدى عينة البحث تعزى لمتغيرات الجنس والأقدمية، بينما الدراسة الحالية تدعم

الاتجاه نحو التوسع في الدراسات المرتبطة بالسلوكيات السلبية في مكان العمل كالسلوك الانسحابي لما له وقع كبير في التأثير على المؤسسات.

وفي الأخير خلصت الدراسة إلى جملة من الاقتراحات التي نقدمها في الشكل الآتي:

- أولاً: الاقتراحات العملية:

* تعميم هذه الدراسة بالبحث والتقصي حول العلاقة بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى عينة البحث على المستوى الوطني، وعلى أفراد الأسرة التربوية كالأساتذة والمشرفين.

* السعي والحفاظ على المستوى المنخفض لضغوط العمل في المجال التربوي و زيادة الاهتمام برفاهية الموظفين وصحتهم النفسية.

* لفت أنظار المسؤولين ومتخذي القرار وكذا الفاعلين والمختصين في المجال المعرفة وإدارة الموارد البشرية على أهمية الربط والتعامل مع ضغوط العمل ومخرجاتها السلوكية الانسحابية.

* ينبغي على الدراسات المستقبلية أن تبحث في العلاقة بين السلوك الانسحابي مع متغيرات أخرى كالتحول الرقمي والتغيير التنظيمي.

- ثانياً: الاقتراحات العلمية:

* البحث في العلاقة بين ضغوط العمل في المجال التربوي والسلوك الانسحابي لدى العمال لإبراز خطورة ضغوط العمل وانعكاسها على ظاهرة السلوك الانسحابي، حيث هذا الأخير يعتبر من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي الذي يحظى باهتمام كبير من طرف الباحثين في الآونة الأخيرة.

* إجراء بحوث مماثلة على السلوك الانسحابي للتعرف على المزيد من الأسباب المؤدية لهذه الظاهرة والعمل الجاد على حلها.

13- الهوامش:

* محمودي مداني

¹ NIOSH National Institute For Occupational Safety & health, Stress at Work, Cincinnati OH, D publication, DHHS, 1999, 99-101.

² Johnson S R and L.D Eldridge, (Employee-related Stress on the Job: Source, Consequences and What's Next) Technical report 003, New York : Genesse Survey Service, INC, 2004.

³ آدم العتيبي، علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات النفسية والسلوكية والغياب الوظيفي، مجلس النشر العلمي الجامعي، مجلة العلوم الاجتماعية، 25 (02)، 1997، 179.

⁴ محمد الشراوي، ضغوط مهنة التدريس وبعض متغيرات الشخصية للمعلم، مجلة علم النفس، 2003، 150.

⁵ صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2003.

⁶ حريم حسين، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران، عمان، 1997.

- ⁷ Fugate, Mel, Prussia, Gregory E, and Kinicki, Angelo J, Managing Employee Withdrawal During Organizational Change: The Role of Threat Appraisal, *Journal of Management* 38(3), 2012, PP 819–914.
- ⁸ سالي، محمود سيد على، تأثير الإنتماء التنظيمي والإحترق الوظيفي في السلوكيات الإنسحابية: دراسة ميدانية على شركات القطاع العام للبتول، *المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة*(03)، 2011، ص 474–512.
- ⁹ Fisher, A, Turning Clock Watchers into Stars Fortune, 2004 march 22, p60.
- ¹⁰ Blau, G, Developing and Testing a Taxonomy of Latency Behavior, *Journal of Applied Psychology* 6(79), 1994, p959.
- ¹¹ Colquitt, J, Lepine, J.A, Wesson, M.J, Gellatly, I.R, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, McGraw–Hill Irwin, 2013.
- ¹² محمد حسن أبو رحمة، ضغوط العمل انعكاسات وأبعاد، *مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية*، ط1، 2020.
- ¹³ Killy, J, the executive time and stress management program, *journal of personality and social psychology*, 1994, 23(06), 23.
- ¹⁴ محمد أحمد، عبد الجواد، إدارة ضغوط العمل والحياة، دار النشر للثقافة والعلوم، مصر، 2003.
- ¹⁵ عبدالعال سيد محمد، ضغوط العمل والأزمات، *مجلة مركز معوقات الطفل*، 2008، 10.
- ¹⁶ طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية و النفسية، *مجلة ط1، دار الفكر للنشر و التوزيع، عمان، الأردن*، 2006.
- ¹⁷ Cooper, Smith, "manuel inventaire d'estime de soi de S", *Appliqué, les éditions du centre de psychologie*, 1^{ière} edition, paris, France, 1984.
- ¹⁸ زهير الصباغ، ضغط العمل، *المجلة العربية للإدارة*، 05(01)، 1981، ص 29.
- ¹⁹ منصورى، مصطفى، الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها، منشورات قرطبة، المحمدية، الجزائر، 2010.
- ²⁰ حافظ فرج أحمد، 2007، قضايا إدارية معاصرة، (المجلد ط01) عالم الكتب للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة، 2007.
- ²¹ Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, New York, McGraw–Hill Inc, 6th ed, 1992.
- ²² صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2003.
- ²³ دحمان سويسي، واقع الإنسحاب النفسي من العمل كأحد أشكال سوء السلوك التنظيمي لدى الموظفين دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجللفة، *مجلة آفاق للعلوم*، 2017.
- ²⁴ Fugate, & al, op.cit , 2012, (890–914)
- ²⁵ Charles, H, Adaptation, persistence, and commitment in organizations, (I, Consulting Psychologists press, éd) In M.D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1991.
- ²⁶ Rurkkhum, Suthinee, The impact of Person–Organization fit and leader–member exchange on Withdrawal behaviors in Thailand, *Asia Pacific Journal of Business Administration* 10 (2/3), 2018, p131.

²⁷ Abubakar, A, & al, Does Gender Moderates the Relationship between Favoritism/Nepotism, Supervisor Incivility, Cynicism and Workplace Withdrawal: A Neural Network and SEM Approach, Tourism Management Perspectives, 2017, p 131.

²⁸ Lehman, Wayne E. Simpson, D. Dwayne, Employee substance use and on-the-job behaviors, Journal of Applied Psychology, 1992.

²⁹ Reuchlin, Maurice, l'Orientation Scolaire et Professionnel. Que sais-je, deuxième édition, Presse Universitaire de France, 1978.

³⁰ محمد مصطفى زيدان، لطفي محمود بركات، التوجيه التربوي والإرشاد النفسي في المدرسة العربية، مكتبة أنجلو المصرية، مصر، 1986، ص252.

³¹ عبد الحفيظ مقدم، المجلة الجزائرية للتربية (01)، نوفمبر 1994، ص70.

³² النشرة الرسمية للتربية، الجزائر، وزارة التربية الوطنية، القرار رقم 827 المؤرخ في 1991/11/13 والمتعلق بتحديد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية بالثانويات.

³³ الأمانة العامة، الجزائر، وزارة التربية الوطنية، المنشور الوزاري رقم 1051/ و.ت.و. / أ.ع. المؤرخ في 23 جوان 2018 المتضمن إجراءات تنظيمية لمهام ونشاطات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالمؤسسات.

³⁴ ملحم، سامي محمد، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، 2002، ص355.

14. قائمة المراجع:

1. آدم العتيبي، علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية والغياب الوظيفي، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 25، العدد 02، مجلس النشر العلمي الجامعي، الكويت، 1997، ص 179.
2. النشرة الرسمية للتربية، الجزائر، وزارة التربية الوطنية، القرار رقم 827 المؤرخ في 1991/11/13 والمتعلق بتحديد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية بالثانويات.
3. الأمانة العامة، الجزائر، وزارة التربية الوطنية، المنشور الوزاري رقم 1051/ و.ت.و. / أ.ع. المؤرخ في 23 جوان 2018 المتضمن إجراءات تنظيمية لمهام ونشاطات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالمؤسسات.
4. حافظ فرج أحمد، قضايا إدارية معاصرة، (ط01)، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
5. حريم حسين، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997.
6. دحمان سويس، وياسين محجر، واقع الإنسحاب النفسي من العمل كأحد أشكال سوء السلوك التنظيمي لدى الموظفين دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة، مجلة آفاق للعلوم، ع9، 2017، ص66-74.
7. زهير الصباغ، ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، العدد (01)، المجلد 5، 1981، ص29.
8. سالي، محمود سيد علي، تأثير الإنتماء التنظيمي والإحترق الوظيفي في السلوكيات الإنسحابية: دراسة ميدانية على شركات القطاع العام للبتترول، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، المجلد(03)، 2011، ص 472-512.
9. صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003.
10. طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، مجلد ط1، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، 2006.
11. عبد الحفيظ مقدم، المجلة الجزائرية للتربية، العدد (01)، 1994، ص70.

12. عبدالعال سيد محمد، ضغوط العمل والأزمات، مجلة مركز معوقات الطفل، جامعة الأزهر، العدد 10، 2008.
13. محمد أحمد، عبدالجواد، إدارة ضغوط العمل والحياة، دار النشر للثقافة والعلوم، مصر، 2003.
14. محمد حسن أبو رحمة، ضغوط العمل انعكاسات وأبعاد، مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية، ط1، 2020.
15. محمد الشيراوي محمد الأنور، ضغوط مهنة التدريس وبعض متغيرات الشخصية للمعلم، مجلة علم النفس، عدد 67-68، 2003، ص 150.
16. محمد مصطفى زيدان، لطفي محمود بركات، التوجيه التربوي والإرشاد النفسي في المدرسة العربية، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة، 1986، ص 252.
17. ملحم، سامي محمد، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 355.
18. منصور، مصطفى، الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها، منشورات قرطبة، المحمدية، الجزائر، 2010.
- 18) Abubakar, A., Namin, Boshra Hejraty, Harazneh, Ibrahim, Arasli, Huseyin and Tunç, Tugba, Does Gender Moderates the Relationship between Favoritism/Nepotism, Supervisor Incivility, Cynicism and Workplace Withdrawal: A Neural Network and SEM Approach, Tourism Management Perspectives, 2017, p 131.
- 19) Blau, G, Developing and Testing a Taxonomy of Latness Behavior, Journal of Applied Psychology 6(79), 1994, p959.
- 20) Charles, H, Adaptation, persistence, and commitment in organizations, (I, Consulting Psychologists press, éd) In M.D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology, 1991.
- 21) Colquitt, J, Lepine, J.A, wesson, M.J, Gellaty, I.R, Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, McGraw-Hill Irwin, 2013.
- 22) Cooper, Smith, "manuel inventaire d'estime de soi de S", Appliqué, les éditions du centre de psychologie, 1^{re} ed, paris, France, 1984.
- 23) Fisher, A, Turning Clock Watchers into Stars Fortune, 2004, p60.
- 24) Fugate, Mel, Prussia, Gregory E, and Kinicki, Angelo J, Managing Employee Withdrawal During Organizational Change: The Role of Threat Appraisal, Journal of Management 38(3), 2012, PP 819-914, 890-914.

- 25) Johson S R and L.D Eldridge, (Employee-related Stress on the Job: Source, Consequences and What's Next) Technical report 003, New York :Genesse Survey Service, INC, 2004.
- 26) Killy, J, the executive time and stress management program, journal of personality and social psychology, 23(06), 1994, 23.
- 27) Lehman, Wayne E. Simpson, D. Dwayne, Employee substance use and on-the-job behaviors, Journal of Applied Psychology, 1992.
- 28) Luthans, Fred, Organizational Behavior, New York, McGraw-Hill Inc, 6th ed, 1992.
- 29) NIOSH National Insitute For Occupational Safety & health, Stress at Work, cincinnati OH, D publication, DHHS, 1999, 99-101.
- 30) Reuchlin, Maurice, l'Orientation Scolaire et Professionnel, Que sais-je, 2 édition, Presse Universitaire de France, 1978.
- 31) Rurkkhum, Suthinee, The impact of Person-Organization fit and leader-member exchange on Withdrawal behaviors in Thailand, Asia Pacific Journal of Business Administration 10 (2/3), 2018, p131.