الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولايتي تيزي وزو والبويرة

Burnout among school and career guidance counselors
A field study on a sample of school and career guidance counselors in the provinces of Tizi Ouzou and Boumerdes

يونس سلام

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، مخبر الفرد العائلة والمجتمع مقاربة نفسية اجتماعية، الجزائر.

البريد الإلكتروني: y.sellam@univ-dbkm.dz

تاريخ الاستلام : 2026/04/25 ؛ تاريخ القبول : 2026/06/01

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ولايتي تيزي وزو والبويرة، ودراسة الفروق فيه حسب الجنس. شملت العينة 96 مستشارًا واستخدم فيها استبيان ماسلاش للاحتراق النفسي بصيغته المعربة. بعد تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS(الإصدار 23)، توصلت النتائج إلى وجود مستويات متفاوتة من الاحتراق النفسي (بين ضعيف ومتوسط)، إضافة إلى وجود فروق دالة إحصائيًا في أبعاد هذا الاحتراق تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت أعلى لدى الذكور.

الكلمات المفتاحية :الاحتراق النفسي، مستشار التوجيه، المؤسسات التربوية، الجنس.

abstract:

This study aims to measure the level of burnout among school and career guidance counselors in the provinces of Tizi Ouzou and Bouira, and to examine gender-based differences. The sample included 96 counselors, and the study employed the Maslach Burnout Inventory in its Arabic version. After analyzing the data using SPSS (version 23), the results revealed varying levels of burnout (ranging from low to moderate), in addition to statistically significant differences in the dimensions of burnout attributable to the gender variable, with higher levels observed among males.

Keywords: Burnout, guidance counselor, educational institutions, gender.

* يونس سلام

1- مقدمة

مع التغيرات المتسارعة التي يعرفها العصر الحديث، سواء على مستوى نمط الحياة أو بفعل الطفرات التكنولوجية المتلاحقة، شهد الحقل التربوي بدوره تحولات عميقة مست جوانب متعددة من مهنه ووظائفه. ومن بين هذه المهن، يبرز منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، بوصفه فاعلًا تربويًا متخصصًا في مرافقة التلاميذ من النواحي النفسية، التربوية والمهنية. ومع اتساع دائرة المهام المنوطة به وتعقدها، يواجه هذا المستشار تحديات مهنية متزايدة قد تفضي، في كثير من الحالات، إلى حالة من الاحتراق النفسي. وتُعد هذه الظاهرة من المشكلات الشائعة في المهن ذات الطابع الخدماتي، وعلى رأسها مهنة التعليم، إذ تؤثر سلبًا على الحالة النفسية والاجتماعية وحتى الجسدية للعامل، مما قد يؤدي إلى شعور بالإرهاق المزمن، وفقدان الدافعية، وتراجع الأداء الوظيفي.

الإشكالية:

خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين، بدأ مفهوم الاحتراق النفسي المهني يفرض نفسه في الأدبيات النفسية والاجتماعية، ليصف الحالة الانفعالية والنفسية التي يعيشها المهنيون، خصوصًا أولئك المنخرطين في مجالات الخدمات الإنسانية والاجتماعية، بفعل الضغط المستمر المصاحب لطبيعة عملهم. ويُعد هذا المفهوم من المحاور الأساسية التي اهتم بها الباحثون، نظرًا لما له من تداعيات سلبية على جودة الأداء المهني والصحة النفسية للعامل.

في هذا السياق، يُعد مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من بين الفئات الأكثر عرضة لهذه الظاهرة، بالنظر إلى حجم المسؤوليات التي تقع على عاتقه، والتي تتطلب منه توازنًا دقيقًا بين المهام النفسية، التربوية والمهنية. فهو مطالب، كما أشار ANDREANI (1991, p.8-9) ، بدعم الأساتذة في فهم حاجات التلاميذ، واقتراح استراتيجيات تقويمية ملائمة، إلى جانب تنشيط العلاقة بين المدرسة والأولياء، وممثلي المؤسسات.

إلا أن هذه المهام المتعددة تستلزم جهدًا كبيرًا قد يؤدي مع مرور الوقت إلى ما يُعرف بالاحتراق النفسي المهني، والذي عرفه السمادوني (1990) بوصفه حالة من الاستنزاف البدني والانفعالي الناتج عن الضغوط المتكررة، حيث تتدهور العلاقات المهنية وتظهر تغيرات سلبية في مواقف الفرد تجاه محيطه المهني. أما ماسلاش وجاكسون (1981، 1986) فقد حدّدتا هذا المفهوم ضمن ثلاث خصائص رئيسية: الإنهاك العاطفي، انخفاض الإنجاز الشخصي، وتطور اتجاهات سلبية نحو العمل. وتحدث Brouwers & Tomic (1999, p.234) عن آثار هذه الحالة النفسية والجسدية، والتي تنعكس سلبًا على الكفاءة والإنتاجية.

كما صنف عوض (2007، ص14) مكونات هذه الظاهرة إلى ثلاثة أبعاد: الشعور بالإرهاق العاطفي، وتبلد المشاعر، وتراجع الإحساس بالإنجاز الشخصي. وتعددت المقاربات النظرية في تفسير هذه الظاهرة؛ فحسب النظرية السلوكية، يرتبط الاحتراق بعوامل بيئية يمكن التحكم فيها. أما النظرية الوجودية، كما وضح فريحات (2010)، فترى أن غياب الإحساس بالمعنى يؤدي إلى حالة من الفراغ الوجودي والبعد

عن الأهداف الشخصية والمهنية. في حين ركّزت النظرية المعرفية على إدراك الفرد السلبي للمواقف مما يخفض دافعيته نحو الإنجاز.

إلى جانب العوامل النفسية، هناك أيضًا أسباب تنظيمية وهيكلية تساهم في نشوء هذه الظاهرة، من بينها الضبابية في النصوص القانونية المنظمة لمهام مستشار التوجيه، والتي لا تستجيب – بحسب العديد من الملاحظات – لاحتياجات المقاربة التربوية الحديثة. وقد أشار سليمان عواشرية (2013) إلى أن الاستراتيجيات المعتمدة في هذا المجال ما تزال تعاني من ضعف في جودتها، كما بيّنت فنطازي كريمة (2003) في دراستها أن نقص التكوين الجامعي والتكوين أثناء الخدمة يُعد من أبرز معوقات أداء مستشاري التوجيه، بنسبة بلغت 100.%

انطلاقًا من خطورة هذه الظاهرة، وخاصة في مهنة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، تم طرح التساؤل الرئيس للدراسة على النحو التالي:

هل تختلف مستويات الاحتراق النفسي المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

ومن هذا التساؤل، تم بناء الفرضيتين التاليتين:

1. توجد فروق في مستويات الاحتراق النفسي المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
2. لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين أبعاد الاحتراق النفسي المهني لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

الاحتراق النفسي:

اصطلاحًا:

يُقصد بالاحتراق النفسي تلك الحالة التي يمرّ بها الفرد نتيجة تعرضه المستمر لضغوط مهنية وانفعالية، والتي تؤدي تدريجيًا إلى إرهاق نفسي وجسدي، وانخفاض قدرته على التفاعل الإيجابي مع محيطه الاجتماعي والمهني. وتتجلى هذه الحالة في تراجع نوعية العلاقات التي يقيمها الفرد، وتغير نظرته نحو الآخرين بطريقة سلبية، بسبب ما يفرضه العمل من متطلبات انفعالية مفرطة (السمادوني، 1990، ص733).

إجرائيًا:

يُقصد به في هذه الدراسة الدرجة التي يتحصل عليها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مقياس الاحتراق النفسي، الذي يتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية كما وردت في الصيغة الأصلية للمقياس الذي أعدّته "كريستينا ماسلاش" سنة 1981، وتمت ترجمته وتعريبه من قبل "نجاري عبد الصمد" سنة 2015.

مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

اصطلاحًا:

هو الشخص الذي يُكلّف بمرافقة التلاميذ في مسارهم التربوي والمهني، من خلال تقديم التوجيهات

والنصائح المتعلقة باختيار التخصصات الدراسية أو المجالات المهنية، بما يتناسب مع قدراتهم، وميولهم، واستعداداتهم، مما يسهم في مساعدتهم على بناء مشروع مهني متوازن (لوكيا، 2010، ص94، نقلًا عن رمزي كمال).

إجرائيًا:

يُقصد به، لأغراض هذه الدراسة، موظف تابع لقطاع التربية الوطنية في ولايتي البويرة وتيزي وزو، يشغل منصب مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني، سواء في مرحلة التعليم المتوسط، أو التعليم الثانوي، أو في مراكز التوجيه، خلال السنة الدراسية 2022-2023، وقد تم تطبيق استبيان الاحتراق النفسي المهني عليه ضمن العينة المختارة.

أهداف الدراسة:

-تحديد درجة انتشار الاحتراق النفسي المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في البيئة التربوية الجزائرية.

-فحص مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاحتراق النفسي المهني بين مستشاري التوجيه والإرشاد تعزى إلى عامل الجنس.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال تركيزها على ظاهرة الاحتراق النفسي في الوسط المهني، وبشكل خاص لدى فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، الذين يُعدّون عنصرًا محوريًا في المنظومة التربوية، بحكم دورهم التفاعلي مع مختلف مكوناتها.

كما تُسهم هذه الدراسة في إثراء الرصيد العلمي المتعلق بهذه الفئة، خاصة في ظل الندرة النسبية للأبحاث التي تناولت أوضاعهم المهنية والنفسية.

وتوفر النتائج المنتظرة من هذه الدراسة أرضية معرفية يمكن أن يستند إليها صناع القرار في تطوير السياسات المهنية الموجهة لهذه الشريحة، من خلال تقديم الدعم النفسي والمهني المناسب، وتوفير ظروف عمل محفزة، وفرص تدريب فعّالة، بما يضمن الحفاظ على صحة المستشارين وجودة أدائهم داخل المؤسسات التربوية.

2 - الطريقة والأدوات :

منهج البحث

بهدف الرد على التساؤلات العلمية المطروحة المتضمنة في الإشكالية تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته مع موضوع بحثنا المتعلق بالاحتراق النفسي المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد م – م.

أداة الدراسة:

يتكون استبيان الاحتراق النفسي المهني من 22 فقرة في الاتجاه الإيجابي بأبعاده الثلاثة بعد الاجهاد الانفعالي يقيس مستوى التعب والجهاد الانفعالي الذي يشعر به الفرد نتيجة لعمله، ويتكون هذا البعد تسعة فقرات(1-2-3-6-8-13-14-16-20)، بعد نقص الشعور بالإنجاز يسمح لنا بالتعرف على مستوى

الاهتمام واللامبالاة نتيجة لأعباء العمل، ويتكون هذا البعد من ثمانية فقرات(4-7-9-12-17-18-19-21)، بعد تبلد المشاعر وهي مخصصة لمعرفة تقييم الفرد لنفسه ومستوى شعوره بالكفاءة والرضا في عمله، ويتكون هذا البعد من خمسة فقرات(5-10-11-15-22)اعدته "كريستينا ماسلاش" (1981) وعربه "نجاري عبد الصمد "(2015). بالنسبة لطريقة التصحيح اعتمد اسلوب ليكيرت في إعطاء الدرجات(3-2-1)حيث تقابل كل عبارة ثلاثة بدائل وهي (دائما، أحيانا، أبدا) وقد طبق بإسهاب في دراسات جزائرية.

تم حساب الخصائص السيكومترية من صدق من خلال الاتساق الداخلي للفقرات والابعاد، الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) إلى جانب حساب الثبات بطريقتي الفا لكرونباخ والتجزئة النصفية. والتي كانت مرتفعة ومقبولة وعليه نقول إن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات يمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية بأريحية

حدود الدراسة:

تمت الدراسة بمراكز التوجيه لولاية البويرة وتيزي وزو على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في شهر افريل 2023.

-عينة الدراسة:

هي جزء من مجتمع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وبلغ عددها 96 مفردة، حيث وزع متغير الجنس بـ (30) مستشارا و(66) مستشارة حسب الجدول والشكل اللاحق، لقد اعتمدنا في الاختيار على أسلوب العينة العرضية، الحاضرين في يوم الاجتماع التنسيقي الأسبوعي.

تحليل نتائج الدراسة:

الفرضية1: تختلف مستويات الاحتراق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

للإجابة على الفرضية قمنا بتقسيم استبيان الاحتراق النفسي المهني إلى مستويات بعد حساب المدى الذي ساوى 12.

يبين الجدول والشكل رقم(2) توزيع مستويات الاحتراق النفسي المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حيث توزع بين مستويين فقط، حيث بلغ المستوى المنخفض اعلى مرتبة بعدد (79) ما يقابله نسبة % 82,3، أما المستوى المتوسط فبلغ عدده (17) ما يقابله نسبة % 17,7،في حين لم يسجل أي حالة في المستوى المرتفع ،وعليه نقول أن مستوى الاحتراق النفسي المهني متباين بين المنخفض والمتوسط لدى عينة البحث ،ومنه فإن الفرضية تحققت.

ويمكن تفسير النتيجة كما يلي:

تنص الفرضية الأولى على وجود اختلاف في مستويات الاحتراق النفسي المهني لدى مستشار التوجيه الإرشاد المدرسي والمهني.

من خلال تحليل بيانات الدراسة، تبيّن أن المستوى السائد للاحتراق النفسي لدى أفراد العينة هو المستوى المنخفض، حيث بلغ عددهم 79 مستشارًا، أي ما نسبته 82%، وهو ما يمثل الغالبية. ويمكن تفسير هذه

النتيجة بأن مستشاري التوجيه والإرشاد، بحكم تكوينهم الأكاديمي في ميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية، بما في ذلك علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلوم التربية، قد اكتسبوا مهارات واستراتيجيات تمكّنهم من التعامل الفعال مع الضغوط المهنية، مما يحدّ من تعرضهم لمظاهر الاحتراق النفسي.

كما يُعزى هذا المستوى المنخفض أيضًا إلى سعي المستشار للعب دور إيجابي داخل المحيط المهني، من خلال تقديم الدعم والمساندة لباقي أفراد الجماعة التربوية والشركاء الاجتماعيين، باعتباره عنصرًا فاعلًا ومتخصصًا في المجال. وتُعد الخبرة المهنية أحد العوامل الداعمة في هذا السياق، إذ تسهم في بناء رصيد معرفي وتطوير آليات سلوكية تُعين المستشار على التعامل مع مختلف المواقف الضاغطة.

وتجدر الإشارة إلى أن الاجتماعات التنسيقية الأسبوعية تُعتبر بدورها فضاءً لتفريغ الضغوط وتبادل الخبرات والمشكلات مع الزملاء، مما يخلق مناخًا مهنيًا مساعدًا على تجاوز الصعوبات اليومية، خاصة لدى المستشارين الجدد الذين يستفيدون من تجارب زملائهم الأكثر خبرة.

وقد جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع ما توصلت إليه دراسة عبد العزيز خميس (2016)، التي أشارت إلى تفاوت مستويات الاحتراق النفسي بين مستشاري التوجيه، مع تسجيل انخفاض ملحوظ في شدته لدى معظم أفراد العينة. كما أيدت هذه النتيجة كل من دراسة عبد الله لبوز (2013)، ودراسة حمدان عوض وآخرين (2015)، اللتين كشفتا عن وجود مستوى متوسط للاحتراق النفسي لدى الفئة المدروسة.

وبناء على هذه النتائج، يمكن اعتبار الفرضية المتعلقة بوجود تباين في مستويات الاحتراق النفسي المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني فرضية محققة.

الفرضية2: لا توجد فروق دالة احصائيا بين ابعاد الاحتراق النفسي المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير جنس المستشار.

ولاختبار الفرضية قمنا باستعمال اختبار لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي الذكور والاناث في الاحتراق النفسي المهني.

3- تحليل النتائج ومناقشتها:

3-1- تحليل النتائج

من خلال الجدول رقم (3) ومن قراءة القيمة الاحتمالية لاختبار ليفين ف لتساوي التباينات للمجموعتين والتي بلغت في الابعاد على التوالي 0,149،0,065، 0,665، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 =α نقول بتجانس تباييني المجتمعين.

كما بلغت قيمة ت(1,159-) في بعد الاجهاد الانفعالي، أما بعد تبلد المشاعر فقد بلغت قيمة ت(-2,821)، في حين بلغت في بعد نقص الشعور بالإنجاز (2,800-) أما في المقياس الاحتراق النفسي فقد بلغت قيمة ت(2,768-) حيث بلغ متوسط الاناث (27,02) وبانحراف معياري (3,101) ، في حين بلغ متوسط الذكور (29,37) وبانحراف معياري (4,156) وعليه المتوسطان متقاربان.

أما القيمة الاحتمالية Sig المصاحبة لقيمة (ت) تساوي (0,249) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 والتي تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في بعد الإجهاد الانفعالي، في حين

كشفت المعطيات عن وجود فروق معنوية في بعدي تبلد المشاعر وضعف الشعور بالإنجاز، حيث بلغت القيمة الإحصائية (0.006)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات الجنسين، وكانت هذه الفروق لصالح الذكور.

كذلك، أظهر مقياس الاحتراق النفسي الكلي قيمة إحصائية قدرها (0.008)، وهي أيضًا أقل من مستوى الدلالة، مما يؤكد وجود فرق معنوي بين الذكور والإناث في مستويات الاحتراق النفسي المهني، حيث يميل الذكور إلى مستويات أقل من الاحتراق مقارنة بالإناث.

وبناءً على هذه النتائج، تم رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وقبول الفرضية البديلة التي تُشير إلى وجود فروق دالة، باستثناء بعد الإجهاد الانفعالي الذي لم يُظهر فروقات واضحة.

فقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد لدى الإناث (10.94) بانحراف معياري (2.014)، بينما بلغ لدى الذكور (11.50) بانحراف معياري (2.556)، ما يشير إلى تقارب القيم بين المجموعتين، وبالتالي فإن الفرضية الثانية لم تتحقق بالكامل.

3-2- مناقشة النتائج:

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى

- **عدم وجدود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في بعد الاجهاد الانفعالي:**

الذي قد يرجع في حدود المعرفة الحالية، إلى أن كلا من المستشارين والمستشارات قد تلقوا تكوينًا أكاديميًا مشتركًا في مجالات العلوم الإنسانية، ما مكنهم من تطوير قاعدة معرفية ومهارية متقاربة في مواجهة ضغوط العمل، لاسيما على مستوى الإجهاد الانفعالي .كما أن طبيعة المهام، وظروف العمل، والمشكلات التي يواجهها الطرفان في الميدان التربوي، غالبًا ما تكون متشابهة، مما يؤدي إلى تقارب الاستجابات النفسية والسلوكية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن عقد الاجتماعات التنسيقية والدورات التكوينية المستمرة قد ساهم في تعزيز الاستراتيجيات المهنية لدى كلا الجنسين، ومنحهما أدوات فعّالة للتعامل مع الضغوط والانفعالات المصاحبة للعمل.

ويجدر التذكير أن إعادة توزيع مناصب مستشاري التوجيه، خصوصًا بعد تعيينهم في مؤسسات التعليم المتوسط، أسهم في تخفيف حجم المهام مقارنة بما كان عليه سابقًا عندما كانت مناطق التدخل أوسع وأكثر تداخلًا، وهو ما انعكس إيجابًا على مستوى الضغط المهني وساعد على تقليص مشاعر الإجهاد والتوتر.

وكل هذه العوامل مجتمعة تفسر عدم وجود فروقات في بعد الإجهاد الانفعالي، وتعزز قدرة المستشارين على بناء آليات وقائية تحميهم من الانخراط في دوامة الاحتراق النفسي بمختلف أبعاده، كالإرهاق العاطفي، وتبلد المشاعر، وتراجع الإحساس بالإنجاز.

وتتفق ذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Mullen وزملاءه (2018) التي أكدت أن الضغط المهني لدى المرشدين مرتبط بطبيعة العمل أكثر من ارتباطه بمتغيرات ديمغرافية مثل الجنس، حيث يخضع الجميع لنفس متطلبات الدور المهني.

وفي نفس السياق تدعم دراسة Wilkerson (2004) التي ترى أن الاحتراق –خاصة في بعده الانفعالي– يرتبط أساسا بتراكم الضغوط المهنية وفشل استراتيجيات المواجهة، وليس بالخصائص الشخصية وحدها.

وبالتالي، فإن الاجهاد الانفعالي يبدو بعدا مشتركا يتأثر ببنية العمل أكثر من تأثره بالنوع الاجتماعي.

- **كما تشير النتائج المتوصل إليها إلى وجود فروق دالة في بعدي تبلد المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز:**

بالرجوع إلى الدراسات السابقة، يمكن تفسير هذه النتائج كما يلي:

- **العامل الانفعالي والاجتماعي:** حيث تشير الأدبيات إلى أن الإناث أكثر انخراطا وجدانيا في العلاقات المهنية، مما يجعلهن أكثر عرضة للاستنزاف العاطفي الذي يتحول لاحقا إلى تبلد المشاعر، وانخفاض الإحساس بالإنجاز.

وهذا ما يتماشى مع نموذج Christina Maslach الذي يرى أن الاحتراق يتطور من الإرهاق إلى التبلد ثم إلى انخفاض الإنجاز.

- **عبء الأدوار المتعددة:** فقد تواجه المستشارات ضغوطا مزدوجة: مهنية (داخل المؤسسة) واجتماعية أسرية (خارجها)، مما يزيد من احتمال الشعور بعدم الكفاءة أو ضعف الإنجاز.
- **الكفاءة الذاتية المهنية:** تتفق النتائج الحالية مع دراسة Manker (2022) التي بينت أن انخفاض الشعور بالكفاءة الذاتية يرتبط مباشرة ببعد "نقص الإنجاز الشخصي".

- **فروق في النتائج الكلية للاحتراق النفسي:**

حيث أظهرت النتائج أن الإناث أكثر عرضة للاحتراق النفسي مقارنة مع الذكور، وهذا ما يتفق مع نتائج العديد من الدراسات من بينها:

- دراسة Junek (2020) التي أشارت إلى أن ارتفاع الضغوط النفسية يؤدي إلى زيادة مستويات الاحتراق، لعض الفئات (ومنها الإناث في بعض السياقات) تكون أكثر عرضة لذاك.
- وتشير دراسة Mullen وزملاءه (2018) إلى أن الاحتراق النفسي يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي، وهو ما قد يكون أكثر وضوحا لدى الإناث نتيجة حساسيتهن للعلاقات المهنية.

وتتفق النتائج الحالية بشكل عام مع ما توصلت إليه دراسة عبد الرحمن خطارة (2018)، حيث أظهرت هذه الأخيرة أن الاحتراق النفسي يظهر بشكل متفاوت عبر أبعاده.

بالتالي يمكننا القول بأن المهن الإنسانية (مستشاري التوجيه) تتطلب انخراطا وجدانيا كبيرا، مما يجعلهم عرضة للاستنزاف النفسي، خاصة على مستوى الأبعاد المرتبطة بتقييم الذات المهنية والشعور بالفعالية، أكثر من الأبعاد المرتبطة بالضغط المباشر.

وعليه فإن الدراسة الحالية تكشف عن طبيعة مركبة للاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه، حيث يظهر بعد الاجهاد الانفعالي كمتغير مرتبط بظروف العمل المشتركة، في حين تتأثر الأبعاد الأخرى (تبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز) بعوامل نفسية واجتماعية أكثر ارتباطا بالفروق الفردية والنوعية.
كما تؤكد أن الإناث أكثر عرضة لبعض مظاهر الاحتراق.

4-الخلاصة:

انطلاقًا من النتائج المحصل عليها، يمكن القول إن الاحتراق النفسي المهني يُمثل ظاهرة مركبة ذات أبعاد نفسية واجتماعية، تؤثر بشكل خاص على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، نظرًا لطبيعة مهامهم المتعددة، وخصوصية دورهم الخدماتي داخل المؤسسة التربوية. فالمسؤوليات الثقيلة والتحديات اليومية تجعلهم عرضة لضغوط متواصلة تؤثر في توازنهم النفسي والمهني.
وفي هذا السياق، يشير نموذج التقييم المعرفي لـ لازاروس (Lazarus) إلى أن الضغط النفسي لا ينبع فقط من خصائص الفرد أو من العوامل البيئية، بل يتولد من التفاعل الدينامي بين الاثنين، أي من كيفية إدراك الفرد للمواقف وتقييمه لقدراته في مواجهتها.
وبناءً على ذلك، تبرز الحاجة الملحّة إلى إعادة النظر في شروط العمل التنظيمية والتشريعية الخاصة بهذه الفئة، من خلال مواءمة الممارسات الميدانية مع نتائج الأبحاث والدراسات الأكاديمية، بما يضمن تهيئة بيئة مهنية صحية، ويُسهم في الوقاية من الاحتراق النفسي.
وذلك ليس فقط لحماية الموظف كفرد، بل أيضًا من أجل الارتقاء بأداء المنظومة التربوية ككل، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، في سياق يضمن التكامل بين تطور الفرد وخدمة المجتمع.

مقترحات:

1. مراجعة الأطر التشريعية والتنظيمية الخاصة بمهنة مستشار التوجيه والإرشاد، بهدف تخفيف العبء الإداري وتقليص حجم المسؤوليات غير التربوية، بما يسمح له بالتركيز على مهامه الأساسية ذات الطابع الإرشادي والنفسي.
2. تعزيز الوقاية من الاحتراق النفسي المهني من خلال تفعيل جلسات الدعم الزميلي وجماعات الحوار المهني خلال الاجتماعات التنسيقية الدورية، بما يُوفر فضاءً للتعبير عن الضغوط وتبادل الخبرات والتجارب بين الزملاء.
3. تحفيز المستشارين معنويًا ومهنيًا من خلال منح مكافآت تقديرية وشهادات عرفان، تقديرًا لجهودهم، بما يُعزز الشعور بالاعتراف ويزيد من الدافعية لتقديم أداء أفضل داخل الوسط التربوي.

- ملحق الجداول والأشكال البيانية :

الجدول رقم (1) يبين توزيع العينة الاساسية على أساس الجنس

المتغير الديموغرافي		التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	30	31,3
	انثى	66	68,8

من إعداد الباحث

الجدول رقم (2) يبين توزيع مستويات الاحتراق النفسي المهني لدى مستشاري التوجيه

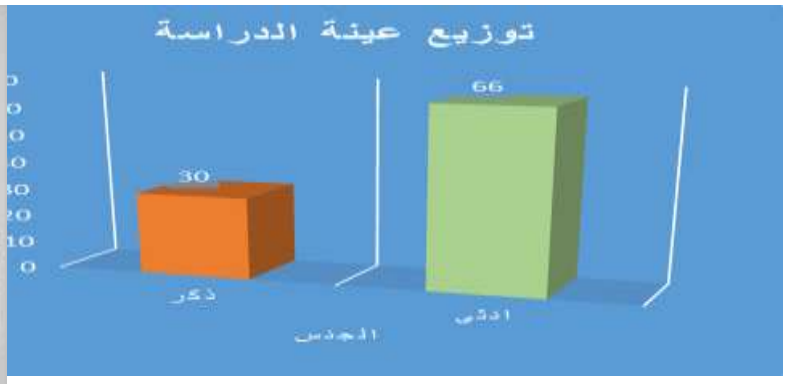
الاحتراق النفسي المهني		المجال	تكرارات	النسبة%
المستويات	المنخفض	30---18	79	82,3
	المتوسط	43---31	17	17,7
	المرتفع	54---44	00	00
	المجموع	54---18	96	100

من إعداد الباحث

الجدول رقم (3) يوضح قيمة "ت" لدلالة الفروق في ابعاد الاحتراق النفسي المهني بين الجنسين

ابعاد	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ' ت	الدلالة sig
الاجهاد الانفعالي	انثى	66	10,94	2,014	-1,159	دال 0,249
	ذكر	30	11,50	2,556		
تبلد المشاعر	انثى	66	7,38	1,187	-2,821	غير دال 0,006
	ذكر	30	8,20	1,584		
نقص الشعور بالإنجاز	انثى	66	8,70	1,559	-2,800	غير دال 0,006
	ذكر	30	9,67	1,605		
الاحتراق النفسي المهني	انثى	66	27,02	3,101	-2,768	غير دال 0,008
	ذكر	30	29,37	4,156		

من إعداد الباحث



الشكل رقم (1) يبين توزيع العينة الاساسيةعلى أساس الجنس

من إعداد الباحث



الشكل رقم (2) يوزع مستويات الاحتراق النفسي المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد م م

من إعداد الباحث

المراجع:

1. ANDREAN, F. (1991) -le conseiller d'orientation psychologue ; Nathan, collection
2. BRAWERS Tonic) 1999), A longitudinal Study of teacher burnout and perceived self. Efficacy in classroom management. Teaching and teachers, Education in America 4(35). 234,235
3. Christina Maslach, C., et Jackson, S. E. (1981), The measurement of experienced burnout, journal of Occupational Behavior, 2ç2), 99-113.
4. Junek, M. (2020), School councelors' stress and burnout in relation to student mental health needs (Doctoral dissertation) Walden University
5. Menker, L. R. (2022), School councelor self-efficacity and burnout (doctoral dissertation). Kansas State University
6. Mullen, P.R., Malone, A., Denney, A., et Dietz, S. S. (2018), School councelors' perceived stress, burnout, and job satisfaction, Professional School Counseling, 21(1), 1-10
7. Wilkerson, K. (2004), An examination of burnout among school councelors (Doctoral dissertation), Syracuse University

8. احمد محمد عوض(2007)،الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس ط1، عمان، دار حامد للنشر.

9. حمدان عوض الحربي ,خالد شحير المطاري ، منصور العجمي (2015)، الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات بمدارس التربية الخاصة في دولة الكويت، مجلة التربية والتأهيل، المجلد 2 ، الجزء2 ،العدد8.
10. خطار، عبد الرحمن (2018)، مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة – دراسة مقارنة، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد (7)، الصفحات: 41 – 66
11. السمادوني، السيد ابراهيم (1990)، إدراك المفحوصين عقليا للضغوط والاحتراق النفسي في الفصل المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والبيئية، ابحاث المؤتمر السنوي السادس لعم النفس مصر، 22.24 يناير، القاهرة مصر، الجمعية العربية للدراسات النفسية، الجزء الثاني.
12. عبد العزيز خميس (2016)، الاحتراق النفسي لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، ورقلة الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،
13. عبد الله لبوز (2013)، الملتقى الدولي حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السوسيولوجي والسيكولوجي.
14. فريحات، عما احمد، الربضي وائل (2010)، مستويات الاحتراق النفسي معلمي رياض الاطفال في محافظة علجون، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الانسانية، مجلد 24،العدد5.
15. لوكيا الهاشمي، فنطازي كريمة(2010)، معوقات العملية الارشادية وأثرها النفسية على القائمين بها، الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد3 ، جامعة ورقلة، الجزائر.