

الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة في المواقع القيادية وعلاقته بالتوافق المهني - دراسة ميدانية ببعض مؤسسات مدينة العلمة

Burnout among Working Women in Positions of Leadership and Occupational-

Compatibility-a Field Study at Some Institutions in El- Eulma

صبرين سيدي صالح

ابتسام خالف*

أستاذ محاضر(أ)، جامعة محمد لمين دباغين

طالبة دكتوراه، جامعة محمد لمين دباغين

سطيف 2

سطيف2 (وحدة بحث تنمية الموارد البشرية)

Sabrina Sidi Salah

Ibtissem Khellaf

Lecturer A, University Mohamed Lamine

PhD Student, University Mohamed

Debaghine Setif 2

Lamine Aebaghine Setif (URDRH)

s.sidisalah@univ-setif2.dz

i.khellaf@univ-setif2.dz

تاريخ النشر: 2022/09/29

تاريخ القبول: 2022/04/30

تاريخ الاستلام: 2022/01/16

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة في المواقع القيادية والتوافق المهني، استخدم فيها المنهج الوصفي الارتباطي، وقد اعتمدنا مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي مكون من 22 فقرة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته، وهو موزع على ثلاثة أبعاد تتمثل في بعد الإجهاد الانفعالي يتضمن 9 فقرات، وبعد تلبد المشاعر يتضمن 5 فقرات، وبعد الشعور بنقص الانجاز الشخصي يتضمن 8 فقرات، وتصميم استبيان خاص بالتوافق المهني مكون من 40 بنداً، حيث تم توزيع أدوات الدراسة على عينة مكونة من 117 عاملة في المواقع القيادية على مستوى مدينة العلمة، ولمعالجة البيانات إحصائياً اعتمدنا على معامل الارتباط بيرسون، لتتوصل الدراسة إلى النتائج التالية وهي: توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومتوسطة عند مستوى الدلالة 0.01 بين بعد الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة وضعيفة عند مستوى الدلالة 0.01 بين بعد تلبد المشاعر والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومتوسطة عند مستوى الدلالة 0.01 بين بعد الشعور بنقص الإنجاز الشخصي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومرتفعة نوعاً ما عند مستوى الدلالة 0.01 بين بعد الاحتراق النفسي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، المرأة العاملة، المواقع القيادية، التوافق المهني.

*- المؤلف المرسل:

Abstract: This study seeks to determine the relationship between burnout among working women in positions of leadership and occupational compatibility. It employs a correlational descriptive approach and relies on the Maslach Burnout Inventory which consists of 22 items related to an individual's feeling about his profession, and is divided into three dimensions: emotional stress dimension which includes 9 items, feeling dullness in feelings which includes 5 items, feeling of lack of personal achievement which includes 8 items, A questionnaire about occupational compatibility consisting of 40 sections was designed and distributed among a sample of 117 working women in leadership positions in the city of El Eulma. For data statistical processing, we used the Pearson correlation coefficient; the results are as follows: There is a moderate negative correlation at a significance level of 0.01 between emotional stress and occupational compatibility among women in leadership positions, and There is a weak negative correlation at asignificance level of 0.01 between emotional blunting and occupational compatibility among women in leadership positions, and There is a moderate negative correlation at a significance level of 0.01 between the feeling of inefficacy and occupational compatibility among women in leadership positions, and There is quite astrong negative correlation at asignificance level of 0.01 between burnout and occupational compatibility among women in leadership positions.

Keywords: Burnout, the Working Woman, Leadership Positions, Occupational Compatibility.

مقدمة:

تقول كارولين فرومادر وأن ستور "غالبا ما يتبادر إلى أذهاننا عندما نسمع مصطلحات مثل "قيادة" أو "قائد" أن الحديث يدور عن شخص معروف، أو يتخذ زمام المبادرة، أو أن الحديث يدور عن شخص أعلى من الآخرين أو يتقدمهم، وعادة ما يتم استخدام مصطلح "قادة" في وسائل الإعلام لتصوير رموز ذكرية مؤثرة، كرؤساء الوزراء والذكور من الشخصيات السياسية والعلماء وكبار الموظفين الحكوميين وهلم جرا، لقد جرى العمل على تكييفنا من الناحية التقليدية للتفكير

في القادة على أنهم أفراد، وغالبا ما يكونون من الرجال يحتلون مواقع النفوذ. (حلاسة، د-ت، ص. 68)

ولكن ما يعكس الطبيعة الاعتيادية في وقتنا الحالي أن المرأة قد منحت الفرصة لتساهم في صناعة جودة الإدارة في مختلف المجالات والميادين، ليزايد عدد النساء في المواقع القيادية بشكل واضح وملحوظ في السنوات الأخيرة فتعتلي بذلك المرأة أعلى المناصب القيادية وتمسك بزمام الأمور.

وحيث أن القيادة الإدارية تعد من أهم المعايير التي على ضوءها يتحدد نجاح أي مؤسسة أو إدارة، حيث تقوم بعمل أساسي يسري في كل جوانب العملية الإدارية فتجعلها أكثر ديناميكية وفعالية وتعمل كأداة محركة لتحقيق أهداف المؤسسة، فإن المرأة القائد أمامها مهام لا يستهان بها لنجاح إدارتها، فالقائد في المنظمة له دور هام يكمن في أنه المسؤول عن العمليات الإدارية في المؤسسة من خلال تنظيم وتنسيق الجهود ونشاطات العاملين وربطهم بالأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، خاصة في ظل البيئة الحالية وما يميزها من تعقيد وتغير (ملاك، 2015، ص. 23)

ما يجعل المرأة العاملة في المواقع القيادية وفي مختلف التخصصات والمجالات تواجه زيادة وتنوعا كبيرا في مصادر الضغط والتوتر، لكثرة المسؤوليات الملقاة على عاتقها، كون أن المراكز القيادية تتطلب قدرة كافية وجهدا كبيرا وتوفير مختلف الكفاءات المعرفية والظروف الاجتماعية والنفسية المناسبة واللازمة لتحسين القيام بكامل المسؤوليات والواجبات على قدر عالي من الرتبة والإتقان والجودة في العمل.

ومما لا شك فيه أن هنالك العديد من المعضلات والمعوقات التي تحول دون تطبيق نظام الجودة في العمل لدى كافة العاملين في مختلف الوظائف، خاصة فيما يتعلق بالمرأة العاملة في المواقع القيادية وتحسين أداءها وكفاءتها في العمل، ولعل من أكبر المعوقات وأكثرها استفحالا ظاهرة الاحتراق النفسي، والتي تعتبر من أخطر الظواهر النفسية الاجتماعية الأكثر انتشارا في ميدان العمل وفي مختلف الوظائف، هذه الظاهرة التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين وتناولها العديد منهم بالبحث والدراسة.

لذا إن عملية الاحتراق النفسي تبدأ من اللحظة التي يشعر فيها الفرد القائم بالعمل بضعف قدرته على إشباع طموحاته وتنفيذ توقعاته من هذا العمل، ثم عجزه عن تنفيذ متطلبات العمل المطلوبة سواء للحاجة لبعض المعدات أو التقنيات غير المتوافرة أو لبعض المهارات

الشخصية لدى الشخص الذي لا يملكها مما يولد شعورا بالقلق وضعف الحماس والتوتر مما ينعكس على سلوك الفرد وتعامله مع الآخرين. (الجعافرة وآخرون، 2013، ص. 297)

حيث يحدث الاحتراق النفسي بسبب ضغوط العمل النفسية وازدياد حجم العمل وتضارب الأدوار وأنه يحدث لهؤلاء الذين يتبنون رؤية مثالية لأداء الأعمال والمسؤوليات المهنية، وغالبا ما يرتبط بالمهام التي يتعذر على الشخص تحقيقها. (البوزيدي ودهان، 2018، ص. 101)

ويمكن اعتبار الاحتراق النفسي أحد أهم الظواهر التي تحقق نتائج نفسية خطيرة من شأنها أن تؤثر سلبا على الحياة الاجتماعية والنفسية وحتى الجسمية على الأفراد بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، وهذا ما يؤدي إلى وجود حالة من عدم التوازن والتكيف مع البيئة المهنية لها أو ما يعرف بالتوافق المهني الذي يعتبر مهما في تحقيق الانسجام والتناغم والاستقرار في حياة الفرد ووظيفته وبيئته الاجتماعية.

إنه لمن المؤكد أن ما تواجهه المرأة القائد أثناء سعيها للتوفيق بين المهام المنوطة بها كقيادية وبين دورها الاجتماعي كربة بيت مسؤولة عن المهام المنزلية أو كعميلة للبيت أو كزوجة ومربية لأطفال صرعا في أدوارها يؤدي إلى سوء التوافق النفسي والتكيف الاجتماعي، هذا ما يجب التعامل معه والسيطرة عليه لما له من آثار مهنية نفسية واجتماعية، وهنا تبرز الأهمية الكبيرة للتوافق المهني في إشباع دوافع وحاجات المرأة وتحقيق التكيف وظروف العمل والمعوقات التي تواجهها.

لذا يعد التوافق المهني المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه حتى يحقق الرضا والإرضاء في عمله، الأمر الذي يسهم إسهاما فعالا لتحقيق التوافق بوجه عام والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته. (الرواحية، 2016، ص. 2)

ومن هنا تتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع الدراسة وهو "الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة في المواقع القيادية وعلاقته بالتوافق المهني" دراسة ميدانية ببعض مؤسسات مدينة العلمة، لأنه يتناول جانبا مهما من حياة الأفراد والمنظمات على حد سواء، لأن الاحتراق النفسي الذي يصيب المرأة في المواقع القيادية يحول بينها وبين توافيقها المهني في وظيفتها وأدوارها في الحياة الاجتماعية.

1- الإشكالية:

لقد فرضت المرأة العاملة وجودها بمساهماتها واجتهادها من خلال تواجدها في المهن المختلفة واحتلالها حيزا كبيرا بفضل كفاءتها وإرادتها وقوة صبرها، الأمر الذي جعل منها دافعا

قويا وفتح لها الأبواب لاحتلال وظائف قيادية التي كانت حكرًا على الرجال في وقت مضى، فالمرأة اليوم يمكن أن تكون في أي منصب مع الرجل من خلال تقسيم الأعمال والقضاء على كافة أشكال التمييز بينهما، إذ نجد تزايد نسبة النساء العاملات خاصة في العصر الحديث، أين أصبح العمل من الأولويات التي تفكر فيها المرأة بغرض تحقيق أهدافها. (ساعد، د-ت، ص. 34)

ثم إن وصول المرأة إلى مناصب قيادية مختلفة في الإدارة، ومشاركتها في العديد من المجالات الاجتماعية كانت أو اقتصادية وحتى السياسية والثقافية جعلها تحقق إنجازات كبيرة، وزاد من فرصة تمكينها وبناء قدراتها لتصبح على مستويات عالية من العلم والمعرفة وربما إعطاءها فرص أكبر للتقدم واعتلاء مناصب أعلى.

وعلى الرغم من أن مشاركتها في هذه المجالات مازالت محدودة إلا أنها في تزايد مستمر وبنسب متفاوتة تبعًا لتفاوت المحفزات والمؤثرات والمعوقات التي ترتبط به، وعلى الرغم من ذلك فإن مشاركتها في اتخاذ القرارات ورغبتها في هذه المشاركة مازالت ضعيفة جدًا في المجالين العائلي والعملية وذلك تبعًا لتأثير الآخرين عليها وحفزهم لها. (غيات، 2013، ص. 96)

فرغم كثرة المواقع القيادية التي تبوأتها المرأة وعلى أكثر من صعيد، إلا أن ذلك جعلها أكثر عرضة للانتقادات من جهة، وتحدياتها للتوفيق بين واجباتها العملية والاجتماعية والرفع من كفاءتها وتطوير عملها من جهة أخرى، ناهيك عن أن وجودها في ذلك الموقع القيادي ليس طويل المدى، فقد تدفعا كثرة الانتقادات التي تتعرض لها وفقدان الحياة الاجتماعية ربما إلى ترك العمل، ما يجعلها أسيرة الضغوط المهنية والنفسية.

فمن أهم شروط النجاح الوظيفي للمرأة، قدرتها على التوفيق بين قوة الموقع القيادي وبين دورها الأسري والعائلي، وأسلوبها في التعامل مع زملاء العمل والعملاء والمراجعين، ومدى قدرتها على اكتساب ثقة الآخرين فيما تمتلكه من قدرات وكفاءات. (الشهابي وموفق، 2002، ص. 612)

ولعل أكبر ما يواجهها بسبب ما تعانيه من ضغوط نفسية ومهنية بالإضافة إلى عدم شعورها بالاستقرار والتقدم حيال ما تواجهه في منصبها كقيادية وصولها إلى درجة الاحتراق النفسي وسوء التوافق المهني اللذان ينعكسان بالسلب عليها وعلى المجتمع بصفة عامة.

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

ولعل أيضا من الآثار التي يخلفها الاحتراق النفسي منها الآثار الجسمية كارتفاع ضغط الدم والقرحة المعدية واضطرابات النوم، والآثار النفسية كتنقص القدرة على التركيز، واضطرابات في التفكير، وضعف القدرة على التركيز، والآثار المتعلقة بالمستوى السلوكي كالشكوى من العمل وعدم الرضا والانجاز المتدني وزيادة معدل التغيب. (سليم، 2003، ص. 52)

ويعني التوافق هنا إيجاد العلاقة المتوازنة والمرضية بين الأفراد والبيئة داخل العمل أو خارجه ويكون ذلك بالإشباع الكافي للحاجات الأساسية للأفراد كما أن التوافق يعني التغلب على الظروف التي دفعت الفرد إلى اضطرابات نفسية، وهو مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يعيد بها الفرد بناءه السيكولوجي أو سلوكه ليتفاعل بشكل مناسب مع شروط محيطية معينة ويكون إما حسنا أو سيئا فالتوافق السيئ هو أساسا الاضطرابات النفسية. (عساف، 1999 ص. 337)

ويعد التوافق المهني أحد فروع التوافق العام المتخصص والمتعلق بمجال العمل ولا شك أن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق. (طه، 1992، ص. 50)

ولهذا فإن التوافق المهني يتمثل في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه، كما أنه عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة، وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الإنسان ما هو إلا محاولة جادة منه يحقق فيه التوافق. (Lawshe, 1963, p. 29)

وفي ضوء ذلك ومع اعتلاء المرأة للمناصب القيادية في الآونة الأخيرة، ما جعلها تسير في مضمار الضغوط النفسية ومواجهتها لظاهرة الاحتراق النفسي هذه الأخيرة التي تحول بينها وبين توافقها المهني، وهذا كان دافعا قويا أمام الباحثان للقيام بدراسة ميدانية في بعض مؤسسات مدينة العلمة كمحاولة للإجابة على التساؤل الرئيسي "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية؟"

وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- 1-1 هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية؟
- 2-1 هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين تبلد المشاعر والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية؟

3-1 هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الشعور بنقص الانجاز الشخصي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية؟

2- فرضيات الدراسة:

تشتمل الدراسة على فرضية عامة وثلاث فرضيات جزئية:

1-2 الفرضية العامة: مفادها

هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

2-2 الفرضيات الجزئية: مفادها

1-2 توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

2-2 توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين تبلد المشاعر والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

3-2 توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الشعور بنقص الانجاز الشخصي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

3- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناوله وهو "الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة في المواقع القيادية وعلاقته بالتوافق المهني" والقيمة العلمية لهذه الدراسة والنتائج المحصل عليها للاعتماد عليها في دراسات أخرى، وتكمن أهمية هذه الدراسة في كون أن ظاهرة الاحتراق النفسي مستفحلة بكثرة في ميدان العمل بصفة عامة والمواقع الإدارية بصفة خاصة، ما يحول بين الطبيعة الجادة للعمل والتوافق المهني للعامل.

أيضا من خلال الأهمية التي تكتسبها المرأة العاملة في المواقع القيادية باعتبارها اليوم أحد أهم الموارد البشرية التي لاقت ريادة واكتساحا هاما في مجال العمل وخاصة المناصب القيادية الإدارية، وكون التوافق أحد العوامل المهمة التي تساهم بدرجة كبيرة بتحقيق عامل الرضا والكفاءة في العمل، وعليه فإن أهمية هذه الدراسة من حيث أنها تساهم في وضع الحلول للتقليل من احتمال الإصابة بالاحتراق النفسي وتحقيق التوافق المهني للمرأة في المواقع القيادية.

4- أهداف الدراسة:

نظرا لأهمية موضوع الدراسة وهي الوقوف على طبيعة العلاقة بين الاحترق النفسي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية فإن هناك أهدافا على وجه التحديد نسعى إلى تحقيقها من خلال دراستنا هذه والمتمثلة في:

1-4 الوقوف على طبيعة العلاقة بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

2-4 الوقوف على طبيعة العلاقة بين بلادة المشاعر والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

3-4 الوقوف على طبيعة العلاقة بين الشعور بنقص الانجاز الشخصي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

5- مصطلحات الدراسة:

1-5 الاحترق النفسي: حسب ماسلاش وزملاءها أن الاحترق النفسي هو مجموعة من الأعراض تتمثل في الإجهاد الجسدي والانفعالي والذهني، وتنشأ عن التعرض لمواقف ضاغطة ومستنفذة للطاقة الانفعالية. (السلخي، 2013، ص. 1209)

تعريف إجرائي: هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الفرد عند استجابته على بنود الاستبيان الخاص بالاحترق النفسي والذي يقصد به في دراستنا الحالية أنه إجهاد نفسي جسدي وانفعالي ذهني نتيجة التعرض لمواقف ضاغطة تستنفذ الطاقة الانفعالية، يصيب الفرد وهو مقدار ما يحصل عليه الفرد من درجات وفق مقياس الاحترق النفسي لماسلاش.

2-5 الإنهاك الانفعالي أو الإجهاد الانفعالي: يشير إلى حالة من التعب والشعور التام للفرد بانخفاض طاقته واستنفاد كل موارده العاطفية والجسدية وعدم القدرة على العطاء ومواجهة الأعباء المهنية (تلاي، 2017، ص. 48)

تعريف إجرائي: هو الدرجة التي يتحصل عليها الفرد عند استجابته على البنود المتعلقة ببعد الإجهاد الانفعالي لمقياس الاحترق النفسي والذي يقصد به في دراستنا الحالية بأنه استنزاف واستنفاد للموارد العاطفية والجسدية للحد الذي يصل فيه الفرد إلى عدم القدرة على العطاء.

3-5 تبلد المشاعر: يتجسد هذا البعد في حالة العمال الذين تتولد لديهم مواقف سلبية وساخرة وتهكمية تجاه العملاء، بحيث يتعاملون معهم كأنهم أشياء بدون قيمة إنسانية، يشير أيضا إلى ذلك الانفصال بين الأشخاص. (بوحارة، 2020، ص. 229)

تعريف إجرائي: هو الدرجة التي يتحصل عليها الفرد عند استجابته على البنود المتعلقة ببعدها تبعد المشاعر لمقياس الاحتراق النفسي والذي يقصد به في دراستنا الحالية بالعمال الذين يتكون لديهم مشاعر سلبية وتهمكية نحو العمل وهو مرتبط ببعده الإجهاد الانفعالي.

4-5 الشعور بنقص الانجاز الشخصي: يحدث عندما يشعر العاملون بأنهم لا يستطيعون توفير المساعدة المطلوبة ويعتبرون أنفسهم غير جديرين بالوظيفة ويرون أن مساهمتهم ضئيلة وان دورهم غير مهم، فينشأ لديهم الإحساس بقله القيمة والإحباط وهذا يمنع الأفراد من أداء عملهم. (سهيلة، 2015، ص. 13)

تعريف إجرائي: هو الدرجة التي يتحصل عليها الفرد عند استجابته على البنود المتعلقة ببعدها الشعور بنقص الانجاز الشخصي لمقياس الاحتراق النفسي والذي يقصد به في دراستنا الحالية بشعور العامل بمشاعر سلبية تتعلق بعمله، تتمثل في عدم قدرته على العمل بكفاءة وفقدان قدرته على الانجاز والإنتاجية في العمل.

5-5 المرأة العاملة: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة ربة بيت ودور الموظفة. (عبد الفتاح، 1990، ص. 106)

تعريف إجرائي: هو الدرجة التي يتحصل عليها الفرد عند استجابته على بنود الاستبيان والتي نقصد بها في دراستنا الحالية بأنها المرأة التي تعمل أو تزاوّل عملاً مقابل أجر مادي تتقاضاه، بمعنى المرأة العاملة بصفة عامة بغض النظر عن أدوارها داخل الأسرة.

6-5 المواقع القيادية: تشمل جميع المواقع القيادية من رتبة أمين عام وزارة أو مدير عام بدائرة أو ووحدة إدارية فما دون (أنيس، 2015، ص. 90)

تعريف إجرائي: هو الدرجة التي يتحصل عليها الفرد عند استجابته لبنود الاستبيان والتي نقصد بها في دراستنا الحالية بأنها تلك المواقع التي تشغل المناصب العليا في مختلف الهيئات أو المؤسسات الإدارية مثلاً رئيسة مصلحة، مديرة مدرسة، رئيسة قسم، رئيسة مكتب..... الخ

7-5 التوافق المهني: هو قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل تعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا مع زملاءه ومع متطلبات العمل، وكذا مع استعداداته الذاتية والرضا عن العمل يعتبر أحد مظاهر التوافق في العمل (عويضة، 1996، ص. 165)

تعريف إجرائي: هو الدرجة التي يتحصل عليها الفرد عند استجابته لبنود الاستبيان والذي يقصد به في دراستنا الحالية بقدرة الفرد على التلاؤم والتناغم والتكيف وظروف العمل وبيئته المحيطة والتوافق مع مختلف المواقف التي يتعرض لها والرضا عن العمل.

6- الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة إطارا معرفيا ومنهجيا هاما في إثراء البحث العلمي، فهي مطلب أساسي لمساعدة الباحث وتحديد خطاه نحو البحث العلمي الجاد والتميز، وبالتالي لقد تم تجميع بعض الدراسات التي ارتأينا أن لها علاقة مع الدراسة الحالية وهي كالتالي:

1-6 دراسة تلاي نبيلة 2017 والتي كانت بعنوان: "الاحترق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة" دراسة ميدانية على عينة من القابات ببعض مصالح التوليد لكل من ولايتي باتنة وبسكرة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ظاهرة الاحترق النفسي والتوافق المهني من خلال العلاقة بين الاحترق النفسي وأبعاده الثلاثة (الإنهك الأنفعالي، تبلد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة وبالتحديد القابات ببعض مصالح التوليد في ولايتي باتنة وبسكرة، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي لمعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين واستخدمت مقياس الاحترق النفسي لكرستينا ماسلاش ومقياس التوافق المهني كأدوات لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من 96 قابلة متزوجة في مصالح الولادة بولاية كل من باتنة وبسكرة وقد استقرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاحترق النفسي والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة وكذا وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين تبلد المشاعر ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة، وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين نقص الشعور بالإنجاز الشخصي والتوافق المهني لدى الزوجة العاملة (تلاي، 2017)

2-6 دراسة سهيلة رابع رزق الله سنة 2015 والتي كانت بعنوان: "الاحترق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري"، دراسة ميدانية مجمع الكليات الطبية، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاحترق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري مجمع الكليات الطبية، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي واستخدمت مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس الأداء الوظيفي كأدوات لجمع البيانات، وقد تكونت عينة البحث من 50 عاملة تم اختيارهن بطريقة القصدية وتوصلت الدراسة إلى نتائج أنه:

- يتسم الاحترق النفسي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري مجمع الكليات الطبية بالانخفاض.
- يتسم الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري مجمع الكليات الطبية بالارتفاع.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الاحترق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري مجمع الكليات الطبية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري مجمع الكليات الطبية تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي. (سهيلة، 2015)

3-6 دراسة عبد الرزاق سنة 2007 والتي كانت بعنوان: "ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى النساء العاملات في المجال الأكاديمي والمجال الإداري"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى النساء العاملات في المجال الأكاديمي والمجال الإداري، والمقارنة بينهما وقد تكونت عينة الدراسة من 124 امرأة عاملة مقسمة إلى مجموعتين تتضمن المجموعة الأولى 75 امرأة عاملة في المجال الأكاديمي والمجموعة الثانية تتضمن 49 امرأة عاملة في المجال الإداري، واستخدم الباحث مقياس ضغوط الحياة ومقياس التوافق المهني ومقياس تحمل الضغوط من إعداد لطفي عبد الباسط 1989 كأدوات لجمع البيانات.

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة سالبة بين ضغوط الحياة بأبعادها المختلفة والتوافق المهني لدى مجموعتي الدراسة.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة في الضغوط المهنية في اتجاه مجموع العاملات في المجال الأكاديمي.

-كما توجد فروق دالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة في التوافق المهني على أبعاد الرضا عن طبيعة العمل وفرص الترقى والغياب والتأخير في اتجاه العاملات في المجال الأكاديمي، في حين كانت أبعاد العلاقة مع الرؤساء والرضا عن ظروف العمل في اتجاه مجموعة الإداريات، كما توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين الضغوط الأسرية وكل من السن وعدد سنوات الخبرة وعدد الأبناء ومدة الزواج لدى عينة الدراسة الكلية وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة في أساليب المواجهة على بعد الانسحاب المعرفي في اتجاه مجموعة الإداريات، كما تشابهت المكونات العاملة في تشعباتها بين مجموعة الأكاديميات والإداريات. (بدرية، 2016، ص. 51)

4-6 دراسة شهاب سنة 2001 والتي كانت بعنوان: "مستويات الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين ومدراء المدارس الثانوية في محافظة إربد"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى المقارنة بين مستويات الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين ومدراء المدارس الثانوية في محافظة إربد الأردن، وذلك من خلال أبعاد الاحتراق النفسي الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، وشدة نقص الشعور بالإنجاز وتكراره)، كما هدفت الدراسة إلى الكشف فيما إذا كانت هناك فروق لأبعاد الاحتراق النفسي تعزى إلى نوع الوظيفة، الجنس والمؤهل العلمي للمشرفين والمدربين في محافظة إربد، والتعرف إذا كانت هناك علاقة دالة إحصائية بين شدة الاحتراق النفسي وتكرار

حدوث السلوك الدال عليه عند أفراد العينة، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع المشرفين التربويين والمديرين والبالغ عددهم 151 مشرفاً تربوياً و 192 مديراً في محافظة إربد، وقد اعتمد الباحث على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي كأداة لجمع البيانات، وأسفرت نتائج الدراسة على أن درجة الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين على تكرار كل بعد من الأبعاد الثلاثة وعلى شدة تيلد المشاعر كانت متدنية أما درجة الاحتراق النفسي على بعدي كل من شدة الإجهاد الانفعالي وشدة نقص الشعور بالإنجاز كانت متوسطة، وأن درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة إربد كانت متوسطة على تكرار كل بعد من الأبعاد الثلاثة وشدها، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس على درجة تكرار الاحتراق النفسي لدى المشرفين المديرين حيث كان عند الإناث أعلى درجة منها لدى الذكور. (شهاب، 2001)

5-6 دراسة محمد رفقي محمد فتحي عيسى سنة 1995 والتي كانت بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض"، وقد هدفت الدراسة إلى دراسة التوافق وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته واستخدم مقياس التوافق المهني ومقياس الاحتراق النفسي المتعلق بالوظيفة كمؤشر للشعور بالضغط النفسية في مجال العمل، وقد تكون عينة الدراسة من 105 معلمات رياض أطفال في المناطق التعليمية الخمس بالكويت، أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة مناسبة من التوافق المهني لدى معلمات الرياض في دولة الكويت تأخذ شكل التوزيع الاعتدالي، وإدراكها لمدى مناسبتها للوظيفة يفوق إدراكهن لمدى مناسبة الوظيفة لهن.

عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمات عند تقسيمهن وفق متغيرات ديمغرافية محددة مثل (العمر الزمني، والمنطقة التعليمية، وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي).

عدم وجود ارتباط دال بين التوافق المهني ودرجة الشعور بالضغط النفسية لدى معلمات الرياض. (الشافعي، 2002، ص. 101).

7- التعليق على الدراسات السابقة والاستفادة منها:

لقد تم عرض 05 دراسات سابقة متعلقة بكل من الاحتراق النفسي والتوافق المهني وتنوعت الدراسات بين دراسات أجريت في بيئات مختلفة، وقد تم عرض هذه الدراسات وفق ترتيب زمني من الأحدث إلى الأقدم، وقد غلب على تلك الدراسات المنهج الوصفي وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية، وأن أغلب هذه الدراسات استخدمت مقياس ماسلاش والاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلتها، أما بالنسبة للعينة فإن الدراسات السابقة تناولت عينات بأحجام مختلفة ومتنوعة فبعضها كان زوجات عاملات ومدراء ومشرفين تربويين وإطارات

ومعلمات، أما الدراسة الحالية فقد تناولت المرأة العاملة التي تعطي المراكز القيادية في المؤسسة ومن خلال عرضها وجدت الباحثان أنها تتضمن مجموعة من الخصائص هي: تركز عدد من الدراسات على الاحتراق النفسي في مجال الصحة كدراسة سهيلة رايح سنة (2015) في مجمع الكليات الطبية ووجود دراسات ركزت على الاحتراق النفسي في مجال الإطارات والمجال الإداري مثل دراسة شهاب سنة (2011) ودراسة تناولت ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من النساء العاملات في المجال الإداري هي دراسة عبد الرزاق سنة (2017)، في حين توجد دراسات تناولت العلاقة بين التوافق المهني والاحتراق النفسي هي دراسة تلالي نبيلة سنة (2017)، ودراسة محمد رفقي محمد فتحي عيسى سنة (1995).

وقد لوحظ أن هذه الدراسات تعددت أهدافها وتساؤلاتها ونتائجها، ومهما كانت هذه النتائج إلا أن موضوع كل من الاحتراق النفسي والتوافق المهني يبقى بحاجة إلى مزيد من الدراسة والتحليل للإلمام بمختلف الأسباب المؤدية إلى الاحتراق النفسي وسبيل تجنبه، وتحقيق التوافق المهني، وقد استفادت الباحثان من هذه الدراسات في تحديد المنهج المستخدم في الدراسة، وفي اختيار الاستبيان كأداة مناسبة للدراسة الحالية، وبناء الخلفية النظرية للإطار النظري، وكذا بناء الاستبيان الخاص بالتوافق المهني.

8- الإجراءات المنهجية:

1-8 مجالات الدراسة:

1-1-8 المجال البشري للدراسة:

يتكون مجتمع البحث من جميع النساء العاملات في مناصب قيادية في مدينة العلمة بغض النظر عن طبيعة الوظيفة ومكان العمل (المؤسسة).

2-1-8 المجال المكاني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة في كل المؤسسات العمومية المتواجدة بمدينة العلمة والتي تتوفر فيها النساء العاملات في المواقع القيادية مثل (البلدية، الدائرة، المؤسسة الاستشفائية العمومية للأم والطفل، المستشفى العمومي صروب الخثير، CASNOS، دار المالية، ابتدائية قردان عمر متوسطة بنونة، متوسطة أبي ذر الغفاري، مكتب البريد المركزي، مكتب البريد الفرعي، المؤسسة الجزائرية للمياه، المؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة AMC، مؤسسة SAA للتأمين، جامعة التكوين المتواصل، التكوين المهني، وكالة التشغيل، سونلغاز، المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيًا، البنك الشعبي للقرض، بنك التنمية الفلاحية، مستوصف حي 5 جويلية المديرية التجارية، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

2-8 عينة الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم العناصر الأساسية في البحث العلمي، وذلك لكونها تساعد في كسب معلومات حول التطبيق على العينة الأساسية والهدف منها هو التأكد من الشروط السيكومترية لجمع البيانات من حيث الثبات والصدق لأداة المستخدمة في الدراسة من خلال المعالجة الإحصائية.

وبناء على ذلك تم تطبيق بشكل عشوائي حسب شروط روسكو لاختيار العينة أدوات جمع البيانات على عينة من النساء العاملات في المواقع القيادية بمؤسسات مدينة العلمة، والبالغ عددهن 30 عاملة (قائدة).

3-8 عينة الدراسة النهائية:

حيث تم الاعتماد في تحديد عينة الدراسة على المسح الشامل وهذا بسبب العدد المحدود للأفراد المبحوثين، وقد تمثل حجم العينة الكلي في 117 عاملة في المواقع القيادية على مستوى مدينة العلمة.

4-8 منهج الدراسة:

انطلاقاً من كون موضوع الدراسة ينتمي إلى الدراسات الوصفية لذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لتوضيح الظاهرة التي تقتضي دراستها من حيث الخصائص التكرار الحقائق وأثارها العلاقات التي تتصل بها.

5-8 الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

تضمنت عينة الدراسة 117 عاملة (قائدة)، وزعت أدوات جمع البيانات على جميع أفراد العينة ويمكن شمل مواصفات وخصائص عينة الدراسة انطلاقاً من التوزيعات التكرارية التالية:

1-5-8 السن:

ولتبويب السن لأفراد العينة تم حساب طول الفئة بحيث: طول الفئة = المدى / عدد الفئات أي: طول الفئة = $28-48 / 3 \approx 6$

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن (إعداد الباحثان)

النسبة المئوية%	التكرار	السن
11.11%	13	من 28 إلى 33 سنة
52.99%	62	من 34 إلى 39 سنة
35.9%	42	من 40 سنة فما فوق
100%	117	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه توزيع أفراد العينة حسب السن، وهو مقسم إلى ثلاثة فئات الفئة الأولى من 28 إلى 33 سنة بلغت نسبتها 11.11%، والفئة الثانية من 34 إلى 39 سنة سجلت نسبة 52.99%، أما الفئة الثالثة 40 سنة فما فوق قدرت نسبتها كما هو موضح في الجدول 35.9%، والملفت للانتباه أن عدد النساء العاملات في المواقع القيادية اللواتي تتراوح أعمارهن من 34 إلى 39 سنة هم الأكثر توزيعاً في المناصب القيادية على مستوى مؤسسات مدينة العلمة، مما يعني أن معظم المؤسسات في مدينة العلمة تعتمد على الطاقات الشبابية لتكون في موقع قيادي بشكل مكثف، ويبدو مثل هذا التوزيع طبيعي نظراً لأنه كلما تقدم الفرد في العمر في منصب معين فإنه يستمد منه خبرة أكثر.

1-5-8 الحالة الاجتماعية

جدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية (إعداد الباحثان)

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة الاجتماعية
60.68%	71	متزوج
5.13%	6	مطلق
27.35%	32	أعزب
6.84%	8	أرمل
100%	117	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية وهو مقسم إلى أربع فئات، الفئة الأولى متزوج بلغت نسبتها 60.68%، والفئة الثانية مطلق سجلت نسبة 5.13%، أما الفئة الثالثة فئة العازبات والتي سجلت نسبة 27.35%، أما الفئة الرابعة الأرمال والتي سجلت نسبة 6.84% والملاحظ أن أعلى نسبة كانت من نصيب فئة المتزوجات والتي كانت 60.84%.

2-5-8 سنوات الخدمة: ولتبويب سنوات الخدمة لأفراد العينة تم حساب طول الفئة بحيث: طول الفئة = المدى / عدد الفئات؛ أي: طول الفئة = 26-1 / 5 = 5

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة (إعداد الباحثان)

النسبة المئوية%	التكرار	سنوات الخدمة
28.21%	33	أقل من 5 سنوات
35.04%	41	من 5 إلى 10 سنوات
25.64%	30	من 11 إلى 15 سنة
5.98%	7	من 16 إلى 20 سنة
5.13%	6	21 سنة فما فوق

المجموع	117	100%
---------	-----	------

نلاحظ من خلال الجدول والشكل المبين أعلاه، توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة حيث أن كل العاملات اللواتي تتراوح مدة خدمتهن اقل من 5 سنوات، والعاملات اللواتي تتراوح مدة خدمتهن من 5 إلى 10 سنوات، والعاملات اللواتي تتراوح مدة خدمتهن من 11 إلى 15 سنة أخذت النسبة الأكبر في العينة، حيث قدرت نسبتهن ب: 28.21%، 35.04%، 25.64% على التوالي حيث قدرت نسبة العاملات اللواتي لهن سنوات خدمة بين 16 إلى 20 سنة ب5.98%، بينما بلغت نسبة العاملات اللواتي لديهن سنوات خدمة من 21 سنة فما فوق ب5.13%، ويبدو مثل هذا التوزيع طبعي وموضوعي وهذا لأنه كلما تقدمنا في سلم الخدمة إلى الأعلى كلما قلت الأعداد وأصبحت صغيرة.

6-8 أدوات الدراسة: اعتمدت الباحثتان في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم استخدام استبيانين:

1-6-8 الاستبيان الأول: وهو عبارة عن مقياس الاحتراق النفسي لكريستينا ماسلاش 1981 Christina Maslach وذلك بالاعتماد على النسخة المعربة من المقياس والتي أعدها وراجعها الدكتور زيد محمد البتال من جامعة الملك سعود 2011، مع تغيير كلمة العملاء بالموظفين ليتناسب مع طبيعة العينة، ويتكون المقياس من 22 فقرة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته، وقد وزعت على ثلاثة أبعاد وهي:

الإرهاك العاطفي أو الإجهاد العاطفي: وهو يتضمن 9 فقرات هي 1، 2، 3، 13، 8، 6، 14، 20، 16، وهو يقيس مستوى التعب وفقدان الطاقة والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الفرد العامل. اللأئسنة أو تبدل المشاعر: يتضمن 5 فقرات هي 5، 11، 10، 15، 22، وهو يقيس مستوى الاهتمام واللامبالاة نتيجة لأعباء العمل وعلاقات العامل مع الذين يتعامل معهم في محيط عمله. نقص الشعور بالإنجاز الشخصي: يتضمن 8 فقرات وهي 9، 7، 4، 12، 17، 18، 19، 21، يقيس طريقة تقييم الفرد العامل لذاته ومستوى شعوره بالكفاءة والرضا عن عمله. ويتم تصحيح إجابات الأفراد كما هو موضح في الجدول التالي:

أبدا	بضع مرات في السنة	مرة في الشهر أو اقل	بضع مرات في الشهر	مرة كل أسبوع	بضع مرات في الأسبوع	كل يوم تقريبا
0	1	2	3	4	5	6

ويتم عكس هذه الأوزان في حالة الفقرات السالبة، وتصب درجة الفرد الكلية من خلال جمع إجابات بالنسبة لكل خانة مضروبة في الوزن المعطى لها ثم جمع تلك الدرجات في درجة واحدة. حيث تتم الإجابة بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن إجابة المرأة العاملة في المواقع

القيةءة ءسب البءائل المءمة، وءءءر الإءارة هنا إلى أنه ىطلب من الفرء الاءءءابة مرءن لكل فقرة، مرة ءءل على ءكرر الشعور بءءء ىءراوء من 10 إلى 6 ءءءات وأءرى ءءل على ءءة الشعور بءءء ىءراوء بءن 1 و7 ءءءات ونظرا لوءوء ارءبائ عال بءن بعء ءءكرر وبعء ءءءة، وبعء اءءصار وقت ءءءءق فقء اءءء الباءءان في ءءءة الءالة باءءءام إءابة المفقوء على البعء الءاص بءكرر الشعور فقط، وهذا ما أوصء به عءة ءءاءات أهمها ءءاءة ماسلاء وءاكسون1981.

2-6-8 الاءءءءان ءءانئ: وهو عبارة اسءءءان للءوافق المءئ، فبعء الاطلاع على الأءبءاء وبعء ءءءاءات السابئة الءئ ءناولء موءوع ءءوافق المءئ، والاسءناء على بعض العبارةء وءعءءلها بما ىءوافق وعئنة ءءءاءة والءءف مءها، ومن ءلال ءءءاءة الاسءءلاعئة الءئ أءءءها الباءءءان في بعض مؤسساء مءئنة العلمة والءئ أءءءها مع النساء العاملاء في المواقع القئاءة بعءف الاسءءلاع على معاناءءن وءءرف على مءاكلهن، وءمع بعض العبارةء الءئ ءوءئ بءلك ءم ءصمئ اسءءءان أولئ وعرضه على مءموعة من الأسائءة المءكمئن لءءكمئمه والءروء بالنسءة القابلة للءءءءق، ءئء ءضمن 40 بنءا وئءم الإءابة على بنوءه عن طرئق اءءءار بءءل من أصل ءلاءة بءائل وهئ "مواقف"، "مءائء"، "معارض"، وءوزعء فقرائه على مءورئن مءور أول ءاص بالبئاءاء الشءصبة وهئ: (السن، الءالة الاجءماعئة، سنواء الءءمة).

ومءور ءانئ ىءءوئ على بنوء مءعلقة بالءوافق المءئ، وقءءم الاعءماء على طرئقة ءءصءء مءء ءءءة 3، ءءءة 2، ءءءة 1 إذا ءائ الإءابة بـ "مواقف"، "مءائء"، "معارض" على ءءوالئ، وقء صمم هذا الاسءءءان على طرئقة لئكراء، وبالءئالئ فهو ىعءمء على أسلوب ءءصءء مع ءءف للءائاء "مواقف بشءة"، "معارض بشءة".

7-8 الءصائص السئكومءرئة للاسءءءان

7-8-1 الءصائص السئكومءرئة للاسءءءان الأول (مقئاس الاءءراق النفسئ):

7-8-1-1 ءساب معامل ءبائ الاسءءءان:

ءءول رقم (04) ىوضء نءائء اءءبار ءبائ ألفا ءرونباء لمقئاس الاءءراق النفسئ

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,767	22

ءءول رقم (05) ىوضء ءبائ مقئاس الاءءراق النفسئ لءئ المرأة العاملة في المواقع القئاءة

الءبائ ألفا ءرونباء	البعء
0.76	الإءءاء الانفعالئ
0.69	ءبلء المءاعر

0.75	نقص الشعور بالانجاز الشخصي
0.77	الثبات الكلي

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه بالرغم من تطبيق الاحترق النفسي في البيئة الجزائية من قبل العديد من الباحثين وثبات تمتعه بصدق وثبات عاليين، إلا أنه فضلت الباحثان على إعادة قياس ثباته لتقدير الاتساق الداخلي لمقياس كل بعد بالإضافة إلى تقدير الثبات الكلي للمقياس، وذلك لإثبات صدقها في الدراسة الحالية.

وبالتالي لغرض التأكد من صدق اتساق بنود الاستبيان الثاني (مقياس الاحترق النفسي) وقياسها لما وضعت من أجله تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ تبين من خلالها أن قيمة هذا الأخير قدرت ب: 0.77 بالنسبة لمقياس ماسلاش للاحترق النفسي عند المرأة العاملة في المواقع القيادية ومن ثم يمكن القول إن مدى اتساق بنود المقياس مرتفع، ومن ثم الاطمئنان أكثر على النتائج المتحصل عليها من حيث هذا الجانب.

2-7-8 الخصائص السيكومترية للاستبيان الثاني (التوافق المهني):

1-2-7-8 حساب معامل صدق الاستبيان:

لقد قامت الباحثان بالتأكد من صدق بنود الاستبيان الخاص بالتوافق المهني من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين تألفت من 5 أعضاء من أهل الاختصاص، وقد تم الاستجابة لأراء المحكمين والقيام بما يلزم من حذف وتعديل على ضوء مقترحاتهم وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية ليتم تطبيقه على محل الدراسة، ونظرا لذلك تم الاعتماد على صدق المحكمين والمعبر عنه باستخدام معادلة لوشي Lawshe التالية:

$$م ص ب = 1 - \frac{ن}{2}$$

ن1: عدد المحكمين الذين أجمعوا بصدق البنود.

ن2: عدد المحكمين الذين أجمعوا بعدم صدق البنود.

ن: العدد الإجمالي للمحكمين.

وبتجميع معاملات صدق المحتوى وقسمتها على عدد البنود تبين أن مؤشر صدق المحتوى أو الاستبيان الخاص بالتوافق المهني هو 0.87، وبالتالي فهو يعتبر مؤشر عالي من شأنه أن يؤدي بنا إلى الاطمئنان بنسبة أكبر على النتائج المتحصل عليها.

حساب معامل ثبات الاستبيان:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{s^2_{tem}}{s^2_t} \right)$$

حيث أن n: عدد البنود.

S^2_{item} : تباين البنود

S^2_t : تباين الاختبارات ككل.

جدول رقم (06) يوضح نتائج اختبار الثبات ألفا كرونباخ للتوافق المهني (مخرجات spss)

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,816	40

لغرض التأكد من صدق اتساق بنود الاستبيان وقياسها لما وضعت من أجله تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ تبين من خلالها أن قيمة هذا الأخير قدرت ب 0.81، ومن ثم يمكن القول أن مدى اتساق بنود الاستبيان مرتفع، ومن ثم الاطمئنان أكثر على النتائج المتوصل إليها من حيث هذا الجانب.

8-8 أساليب المعالجة الإحصائية:

انطلاقاً من كون الدراسة تبحث في العلاقة بين متغيرين هما الاحتراق النفسي والتوافق المهني تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاختبار:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة.
- معامل الصدق لا وشيءLAWSHÉ.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ ALPHA Cronbach لتحديد درجة الثبات.
- معامل بيرسون PEARSON لتحديد درجة الارتباط بين المتغيرين.

9- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

بعد عرض خصائص عينة الدراسة والتعرف على خلفية أفرادها، سنتناول من خلال هذا العرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية بالتحليل والتفسير بالاستناد إلى الإطار النظري، فرضيات الدراسة وأهدافها المتعلقة بتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية على مستوى مؤسسات مدينة العلة وما كان الهدف من الدراسة هو تحديد طبيعة العلاقة فقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون وهذا ما يوضحه العرض التالي:

9-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى والتي مفادها "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية" تم استخدام معامل الارتباط بيرسون تبين من خلاله أن النتائج المتوصل إليها في هذا الشأن تتوزع كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (07): يوضح مدى دلالة الفرضية الأولى (مخرجات برنامج spss)

		الإجهاد_الانفعالي	التوافق_المهني
الإجهاد_الانفعالي	Corrélacion de Pearson	1	-,053
	Sig. (Bilatérale)		,573
	N	117	117
التوافق_المهني	Corrélacion de Pearson	-,053	1
	Sig. (Bilatérale)	,573	
	N	117	117
**. La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

من الجدول السابق يتضح لنا أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومتوسطة بين بعد الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.053) عند مستوى الدلالة (0.01) مما يعني أنه كلما انخفض بعد الإجهاد الانفعالي عند المرأة العاملة في المواقع القيادية ارتفع مستوى التوافق المهني لديها وكانت أكثر استقراراً وراحة في عملها من جهة وحياتها من جهة أخرى، ويستدل على هذا أن المرأة التي تشغل مناصب قيادية بمقدورها التحلي بالقوة والتغلب على مشاكلها وأعباء العمل مع ما يتناسب ويتوافق مع خصائصها النفسية والجسمية فكونها متمن مناصب قيادية فهذا يجعلها مستعدة وجاهزة لتولي القيادة، كما يجعلها تحمل مسؤولية أكبر بثبات لتعزيز مشاركتها في صنع القرار، وتجاوزها لمشكلة تعدد الأدوار والمسؤوليات الملقاة على عاتقها، وتحقيق الارتقاء وبعض الكماليات من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى. وتتفق نتائج هذه الفرضية الجزئية الأولى مع ما توصلت إليه دراسة تلاي نبيلة (2017)، في أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومتوسطة عند مستوى الدلالة (0.01) بين بعد الإنهاك الانفعالي (الإجهاد الانفعالي) ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة في طب النساء والتوليد.

وعليه يمكن القول فيما يخص نتائج الفرضية الأولى أن انخفاض بعد الإجهاد الانفعالي في مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي يصاحبه تزايد وارتفاع في التوافق المهني عند المرأة العاملة في المناصب القيادية، بالرغم من وجودها في منصب حساس ذو مسؤوليات أكبر وضغوط أكثر إلا أنها قادرة على المحافظة على صحتها النفسية واستقرارها النفسي في العمل، مما يؤكد لنا في هذا المجال قدرة المرأة على التوفيق بين قوة موقعها القيادي وبين دورها الأسري والعائلي، وكذا كيفية

اكتساب ثقة الآخرين وإثباتها لقدرتها ومكانتها وكفاءتها في العمل بصفة عامة وقدرتها على تولي منصب القيادة بصفة خاصة، وتحقيق ما يعرف بمؤشر النجاح لأي مهنة وهو التوافق المهني. 2-9 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية والتي مفادها: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين تبلد المشاعر والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية" تم استخدام معامل الارتباط بيرسون تبين من خلاله أن النتائج المتوصل إليها في هذا الشأن تتوزع كما هي مبينة في الجدول:

جدول رقم (08): يوضح مدى دلالة الفرضية الثانية (مخرجات برنامج spss)

		تبلد_المشاعر	التوافق_المهني
تبلد_المشاعر	Corrélation de Pearso	1	-,021
	Sig. (Bilatérale)		,821
	N	117	117
التوافق_المهني	Corrélation de Pearso	-,021	1
	Sig. (Bilatérale)	,821	
	N	117	117

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

من الجدول يتضح لنا أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة وضعيفة بين بعد تبلد المشاعر والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.021) عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعني أنه كلما اخفض بعد تبلد المشاعر لدى المرأة العاملة في المواقع القيادية أدى ذلك إلى زيادة توافقها المهني، والعكس إذا ارتفع بعد تبلد المشاعر لديها يقابله انخفاض في التوافق المهني. وتعزو الباحثتان هذه النتيجة في أن المرأة كائن حساس يتميز بالعواطف، من الطبيعي أن تكون صفة نقص إظهار المشاعر ضعيفة عندها، خاصة إذا كانت في موقع قيادي يحتاج منها روح عالية والايجابية في العمل وذات شخصية مبتهجة ومتحمسة، والاستحواذ على منصب مهم يجعل منها راضية وسعيدة بما تقدمه.

ويستدل على هذا أن المرأة التي تشغل مناصب قيادية تسعى جاهدة لتكون ذات مشاعر سوية وغير قاسية مع من تخاطبهم في محيط العمل، وأنه بالرغم من تعدد أدوارها بين كونها أم أو معيلة للبيت فهي تضطر يوميا إلى التوفيق بين واجباتها ومسؤولياتها داخل العمل وخارجه.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية الجزئية الثانية مع ما توصلت إليه دراسة تلالي نبيلة (2017)، في أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة وضعيفة عند مستوى الدلالة (0.01) بين بعد تبلد المشاعر ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة في طب النساء والتوليد.

وعليه يمكن القول فيما يخص نتائج الفرضية الثانية أن انخفاض بعد تبعد المشاعر في مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي يرافقه تزايد في التوافق المهني عند المرأة العاملة في المناصب القيادية، وهذا يظهر لنا أن المرأة التي تشغل منصبا قياديا لديها ما يكفي من القوة والإرادة والتحلي بروح المسؤولية لشغل منصبها عن جدارة مهما اختلفت طبيعة الوظيفة، فهي مستعدة لمواجهة الضغوط التي تواجهها والسعي قدما نحو الأفضل.

3-9 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة والتي مفادها: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الشعور بنقص الانجاز الشخصي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية" تم استخدام معامل الارتباط بيرسون تبين من خلاله أن النتائج المتوصل إليها في هذا الشأن تتوزع كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (09): يوضح مدى دلالة الفرضية الثالثة (مخرجات برنامج spss)

		التوافق المهني
الشعور بنقص الإنجاز الشخصي	Corrélationde Pearson	1
	Sig. (Bilatérale)	,794
	N	117

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

من الجدول السابق يتضح لنا أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة وضعيفة بين بعد الشعور بنقص الانجاز الشخصي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.024) عند مستوى الدلالة (0.01) مما يعني أنه كلما انخفض مستوى الشعور بنقص الانجاز الشخصي عند المرأة العاملة في المواقع القيادية أدى ذلك إلى الارتفاع في توافقها المهني، ويستدل على هذا أن ارتفاع الشعور بتحقيق الانجاز الشخصي عند المرأة العاملة في منصبها قيادية من شأنه أن يكون أحد أهم الأسباب التي تزيد من مستوى توافقها والمهنة التي تشغلها، فتحقيقها لتطورات وانجازات مهمة جديدة في عملها يجعلها تساهم في صناعة جودة الإدارة والعمل كمورد بشري ناجح.

وتعزو الباحثتان هذه النتيجة في أن المواقع القيادية تحتاج شخصا مؤهلا وواثقا يستطيع التقدم فيه واتخاذ القرارات المناسبة والمشاركة في صنعها، وتحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة من جهة والأهداف الشخصية من جهة أخرى، ثم إن أي منصب قيادي يحتاج منها التفاني في عملها وتنمية مهاراتها من أجل الإبداع والتطوير وتحقيق النجاح في منصبها، وبالتالي

شعورها بتحقيق انجازات عالية وملموسة في عملها ما يؤثر على التوافق النفسي والمهني لديها فيجعلها تستطيع تحقيقهما خلال عملها.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية الجزئية الثالثة مع ما توصلت إليه دراسة تلالى نبيلة (2017)، في أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة وضعيفة عند مستوى الدلالة (0.01) بين بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة في طب النساء والتوليد.

وعليه يمكن القول فيما يخص نتائج الفرضية الثالثة أن انخفاض بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي في مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي يصاحبه تزايد وارتفاع في التوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، وهذا يظهر لنا مدى تقبل المرأة القيادية وانسجامها مع منصبها كقائدة، بل وإنها قادرة على التوفيق بين مسؤولياتها وأدوارها المتعددة، وهذا يجعل منها سعيدة وراضية نحو عملها وأدائها متجاهلة لمقدار الضغوط والمشاكل المهنية التي تواجهها.

4-9 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة والتي مفادها "هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية." تم استخدام معامل الارتباط بيرسون تبين من خلاله أن النتائج المتوصل إليها في هذا الشأن تتوزع كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (10): يوضح مدى دلالة الفرضية العامة (مخرجات برنامج spss)

		الاحتراق النفسي	التوافق المهني
الاحتراق النفسي	Corrélation de Pearson	1	-,062
	Sig. (Bilatérale)		,507
	N	117	117

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

من الجدول السابق يتضح لنا أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومرتفعة نوعا ما بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.062) عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعني أنه كلما انخفض الاحتراق النفسي عند المرأة العاملة في المواقع القيادية أدى ذلك إلى ارتفاع وتزايد في التوافق المهني لديها.

وتعزو الباحثتان هذه النتيجة في أن العديد من النساء اللواتي يشغلن المواقع القيادية أثبتن جدارتهن في مراكز اتخاذ القرار، وأن الغالبية من أفراد المجتمع تخلت عن الصورة النمطية السلبية للمرأة وتقبل خروجها من القوالب المحددة الجامدة، وإعطاءها الفرص لتطوير ذاتها وتمكين بناء قدراتها واكتسابها شخصية قوية طموحة والتخلي عن النظرة الذكورية السلبية وراءها

والتقدم في وظيفتها وتطوير مهاراتها، وكذا العمل على تذليل المعوقات التي تواجهها في موقعها القيادي من أجل مواصلة عملها وتقدمها فيه، وقد يكون أيضا التغيير الحاصل على وضع المرأة شكل وعيا للمجتمع بأهمية عمل ودور المرأة في المجتمع في كافة مجالاته، وحتى إن المواقف الداعمة للنساء العاملات من قبل أزواجهن أو آباءهن في حالة تولين مناصب قيادية، ما جعلهن يكسبن ثقة أكبر والاستمرارية في العمل والتدريب وتطوير الذات، وهذا يبرهن بداية تزايد مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار وتحقيق التوافق النفسي والمهني بين ما تقوم به من مسؤوليات في عملها وبين ما هو مطلوب منها خارجه وبالتالي ضمان الراحة النفسية لها من كل الجوانب.

ويستدل على هذا أن المرأة العاملة في المواقع القيادية من مواجهتها عدة مواقف وظروف تفوق طاقتها الجسمية والنفسية، وصعوبة التكيف معها وتعدد أدوارها ومسؤولياتها، إلا أنها استطاعت أن تحقق ذاتها وتثبت مكانتها ضمن عملها ومجتمعها وأسرته، واستطاعت مجابهة معيقات عملها وأصبحت تتمتع بمكانة مرموقة في المجتمع، وهذا ما يثبت بأن هناك كوادر بشرية متطورة من النساء لديها وعي وثقة عالية في بناء المجتمع وتطويره وتحقيق الجودة العالية في العمل والفاعلية في الإنتاجية. وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية العامة مع ما توصلت إليه دراسة تلالي نبيلة (2017)، في أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ولكن ضعيفة نوعا ما عند مستوى الدلالة (0.01) بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي ودرجة التوافق المهني لدى الزوجة العاملة في طب النساء والتوليد.

وعليه يمكن القول من خلال نتائج الفرضية العامة والفرضيات الجزئية والمتمثلة في أبعاد الاحتراق النفسي وهي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، وبعد نقص الشعور بالانجاز الشخصي وطبيعة العلاقة بينها وبين التوافق المهني لدى المرأة العاملة في المواقع القيادية في مختلف مؤسسات مدينة العلمة، يتضح لنا أن المرأة العاملة سواء كانت زوجة أو معيلة للبيت أو مسؤولة على أسرة فهي تقوم بالعديد من الأدوار داخل الأسرة وخارجها وفي العمل، وبالرغم من تعرضها لمواقف ضاغطة يمكن أن تشكل تهديدا بالنسبة لها، وتحدث اضطرابا ذهنيا أو نفسيا أو جسديا لها أو تخلف لها حالة من عدم الاستقرار والتوازن نتيجة الإجهاد والضغط اللذان تتعرض لهما إلا أنها استطاعت التكيف مع هذه المواقف الضاغطة والتغلب على مشاكلها ومواجهتها وتجاوزها وخلق جو من الانسجام والتوافق بين مسؤولياتها ومهنتها كقيادية. وعلى الأساس من خلال النتائج التي تم التوصل إليها والتي تثبت وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين أبعاد الاحتراق النفسي والدرجة الكلية للاحتراق النفسي مع التوافق المهني وتؤكد أنه كلما انخفضت درجة الاحتراق النفسي يقابله ارتفاع في التوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، وهذا ما يستدعي بنا إلى

البحث عن أسباب أخرى للاحتراق النفسي عند المرأة العاملة في المواقع القيادية مع ربط الموضوع بمتغيرات أخرى من شأنها أن تكون من مسببات الاحتراق النفسي لديها.

كما يمكن القول إنه يجب مراعاة طبيعة العمل والظروف التي تعاني منها المرأة العاملة في المواقع القيادية، ومحاولة التقليل من نسبة الضغوط والتحديات التي تواجهها وهذا من أجل القضاء على سوء التوافق المهني وتحقيق التوافق المهني المرتفع من أجل الوصول إلى مستويات عالية من الرضا والاستقرار المهني وكذا من أجل تحقيق الفاعلية والإنتاجية في العمل وتحقيق أهدافها من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، فالقائدة الفعالة هي التي تقنع فريق عملها بأن تحقيق أهداف المؤسسة هو نجاح شخصي لهم وتحقيق لأهدافهم الذاتية.

- خاتمة:

لقد أصبح خروج المرأة إلى ميدان العمل وتحررها من البيت في العصر الراهن ظاهرة منتشرة وبكثرة في جل أنحاء العالم، هذه الظاهرة تستدعي التمعن والاهتمام، فقد سطرت فيها المرأة سطورا من النجاحات والتغيرات في أحوالها ومكانتها الاجتماعية والاقتصادية، فهي لم تشغل منصب عمل من أجل العمل فقط بل تخطت ذلك لتكون قيادية في مختلف المجالات والميادين هذا ما يؤدي إلى تعاظم مسؤولياتها وتعدد أدوارها ويجعلها أكثر عرضة للضغوط النفسية والاحتراق النفسي مما يعني سوء التوافق لديها، وبالتالي فشلها وفشل المنظمة التي تعمل بها، ومن هذا المنطلق لابد لمختلف المؤسسات أن تسعى جاهدة إلى الحفاظ على موظفيها باختلاف وظائفهم وخاصة المرأة العاملة، ومحاولة الرفع من معنوياتها وتحفيزها، وغرس روح التعاون والاحترام المتبادل وتقدير جهود المرأة، ومحاولة التخلص من النظرة السلبية الذكورية لعملها والتقليل من قيمتها ومجهوداتها، والإدراك لحجم تأثيرها ودورها الفعال في تحقيق التنمية والهيمنة على مراكز اتخاذ القرارات، ولقد أسفرت الدراسة الحالية عن نتائج تمثلت في:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومتوسطة عند مستوى الدلالة 0.01 بين بعد الإجهاد الانفعالي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة وضعيفة عند مستوى الدلالة 0.01 بين بعد تبدل المشاعر والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومتوسطة عند مستوى الدلالة 0.01 بين بعد الشعور بنقص الإنجاز الشخصي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة ومرتفعة نوعا ما عند مستوى الدلالة 0.01 بين بعد الاحتراق النفسي والتوافق المهني عند المرأة العاملة في المواقع القيادية.

- وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها يمكننا اقتراح ما يلي:
- إجراء دراسات أخرى حول الاحتراق النفسي وربطه مع متغيرات أخرى للوقوف على أهم مسببات الاحتراق النفسي والحد منها.
- توفير الجو المناسب وتقديم الحوافز للمرأة العاملة من قبل أرباب العمل تقديرا لمجهوداتها.
- تقدير واحترام المنصب أو المكانة التي وصلت إليها المرأة من بل مجتمعا.
- توفير برامج تدريبية لتطوير القدرة القيادية لدى المرأة وتعزيز مكانتها وتوافقها المهني.
- محاولة التقليل من مسببات الضغوط التي تعاني منها المرأة العاملة وذلك بمراعاة الظروف وبيئة العمل وطبيعته.

قائمة المراجع:

- أحمد شهاب إيناس، (2009)، دراسة مقارنة لمستويات الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين ومدير المدارس الثانوية في محافظة اربد، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، اربد.
- البوزيدي عادل سليمان سالم، ودهان حسن بصري بن أوانغ مات، (2018)، الاحتراق النفسي لدى معلمي صعوبات التعلم -دراسة تطبيقية في سلطنة عمان، مجلة الثقافة الإسلامية والإنسانية، العدد1، ص، ص 99-114.
- الجعافرة أسى عبد الحافظ وآخرون، (2013)، الاحتراق النفسي لدى الطلبة الجامعيين القاطنين في المنازل الداخلية وعلاقته بعدد من المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، العدد الأول، ص، ص 295-325.
- الخصاونة أنيس، (2015)، العوامل المؤثرة في فرص وصول الموظفين للمواقع القيادية في الأجهزة الحكومية الأردنية من وجهة نظر الموظفين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية العدد 2، ص، ص 85-120.
- الرواحية بدرية محمد يوسف، (2016)، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير، جامعة نزوة، سلطنة عمان.
- السلخي محمود جمال، (2013)، مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات العلوم التربوية، ملحق 4، ص، ص 1207-1229.
- الشافعي ماهر عطوة، (2002)، التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، الجامعة الإسلامية غزة، رسالة ماجستير، فلسطين.
- الشهابي أنعام عبد اللطيف، وموفق محمد حديد، (2002)، مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادة النسائية، الملتقى الأول، التسويق في الوطن العربي، الواقع والآفاق، 15-16 أكتوبر، الشارقة الإمارات العربية.
- بوحارة هناء، (2020)، مستويات الاحتراق النفسي وعلاقته بالاكتئاب لدى أعوان الحماية المدنية دراسة ميدانية لدى عينة من أعوان الحماية المدنية بولاية عنابة، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد1، ص، ص 226-236.

- تلالى نبيلة، (2017)، الاحترق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة -دراسة ميدانية على عينة من القابلات ببعض مصالح التوليد لكل من ولايتي باتنة وبسكرة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- حلاسة فايزة، (د-ت)، واقع أدوار القيادة الإدارية النسوية داخل المنظمات الجزائرية، دراسة ميدانية بمجموعة من المؤسسات (تربوية- تجارية) في ولاية بسكرة، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد 1 ص، ص 67-82.
- رزق الله سهيلة حسن رابع، (2016)، الاحترق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري -دراسة ميدانية مجمع الكليات الطبية، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- ساعد سكيينة، (د-ت)، إشكالية عدم تولى الإطارات النسوية المناصب القيادية، مجلة التواصلية، العدد التاسع، الجزائر، ص-ص 33-75.
- سليم عبد العلي مهند عبد، (2003)، مفهوم الذات وأثر بعض متغيرات الديمغرافية وعلاقته بظاهرة الاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي حنين ونابلس، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- طه فرج عبد القادر، (1992)، علم النفس الصناعي والمهني، ط 7، مصر، دار المعارف.
- عبد الفتاح كاميليا، (1990)، سيكولوجية المرأة العاملة، د ط، القجالة، القاهرة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.
- عساف عبد المعطي محمد، (1999)، السلوك التنظيمي الإداري في المنظمات المعاصرة، د ط، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.
- عويضة كامل محمد، (1996)، علم النفس الصناع، ط 1، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية.
- غيات حياة، (2013)، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، جامعة وهران الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، ص-ص 95-109.
- ملاك سميرة، (2014)، المرأة القائد بالإدارة في الجزائر، دراسة ميدانية بمختلف الإدارات التي تتواجد بها المرأة القائدة بولاية مسيلة، رسالة ماجستير، جامعة سطيف 2، الجزائر.
- Lawshe, C.H, (1963), Psychology of Industrial Relation, New York, Mc Graw Hill p 29-30.