



التوافق المهني ودوره في التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي في الوسط المهني

Professional adjustment and its role in reducing the phenomenon of psychological burnout in the workplace

لبنى سناني^{1*}، جلال الدين بوعطيط²

¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، l.snani@univ-skikda.dz

¹ مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة قسنطينة 2 (الجزائر)

² جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، d.bouatit@univ-skikda.dz

² مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة قسنطينة 2 (الجزائر)

تاريخ القبول: 2023-01-08

تاريخ الاستلام: 2022-11-23

ملخص:

هدفت دراستنا إلى التعرف على متطلبات التوافق المهني التي من شأنها التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي، والتي أصبحت من بين الظواهر الأكثر انتشارا خاصة في ظل التغيرات التنظيمية والاجتماعية التي شهدتها المؤسسات الحديثة، حيث أثرت على صحة العمال النفسية وعلى علاقاتهم الاجتماعية، وتوصلنا إلى أن ظاهرة الاحتراق النفسي لا تأتي من العدم وإنما من التراكمات الناتجة عن الظروف والمواقف التي يعيشها الفرد العامل يوميا في بيئة العمل، ويمكن حمايته من هذه الظاهرة أو على الأقل التقليل من حدتها وانتشارها من خلال الاهتمام بالفرد من عدة نواحي أهمها: توفير المتطلبات الشخصية، التنظيمية والبيئية والتي تساهم في تحقيق ذاته وأهداف المنظمة كما تعتبر ضرورية للحفاظ على عامل سليم ومنتج..

الكلمات المفتاحية: التوافق، التوافق المهني، الاحتراق النفسي، العامل، المؤسسات.

Abstract

Our study aimed to identify the requirements for professional adjustment that would reduce the phenomenon of psychological burnout, which has become one of the most widespread phenomena, especially in light of the organizational and social changes witnessed by modern institutions that affected the psychological health of workers and their social relations.

We concluded that the phenomenon of psychological burnout does come from the conditions and situations that the working individual lives daily in the work environment; we can protect the individual from this phenomenon or at least reduce its severity by taking care of the individual from several aspects, which are:

Providing personal, organizational and environmental requirements that contribute to achieving its self-realization and the goals of the organization, as it is necessary to maintain a healthy and productive worker.

Keywords: adjustment, professional adjustment, psychological burnout, worker, institutions.

مقدمة:

لقد عرفت المؤسسات الكثير من التغيرات التي زادت من متطلبات العمل بحيث أصبح العامل عرضة لضغوطات دائمة، وتشير الدراسات النفسية إلى أن طبيعة العمل ومسؤولياتها أساس خلق ظاهرة الاحتراق النفسي في الوسط المهني إضافة إلى الظروف التي يعيشها في بيئة العمل ويرتبط مجال علم النفس بطبيعة الحياة التي يعيشها الإنسان في وقتنا الحاضر وما يعانيه من مشكلات واضطرابات نفسية التي تتمثل في القلق والتوتر وغيرها والتي أصبحت تشكل ظواهر نفسية واجتماعية كونها ترتبط بفترة معتبرة من الأفراد الذين هم في تواصل مباشر مع مؤثرات العمل والتي قد تكون مؤثرات تنظيمية أو بيئية أو اجتماعية وما ينجر عنها من مواقف ضاغطة تعترضه فيصبح الفرد عرضة للتأثيرات السلبية تتعدى إلى التأثير على طاقته الكامنة حيث يعرضه ذلك إلى الاستنزاف الداخلي.

ويعتبر العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية في حياة الفرد، إلا أنه يكون في الكثير من الأحيان مصدرا للضغط النفسي، خاصة لما تفرض فيه مهام متعددة حيث يرى الكثير من الباحثين في علم النفس الاجتماعي وعلم النفس العمل والتنظيم بأن عصر التكنولوجيا شهد الكثير من المشكلات المرتبطة بالتغيرات التي عرفتها المهنة، حيث أصبح الفرد بحاجة إلى بذل جهد أكبر للتعلم والتدريب إضافة إلى الحاجة إلى القدرات العقلية والنفسية التي من شأنها أن تساهم في تسهيل سيرورة المهام على الفرد العامل إضافة إلى مشكل الاختلاف والتباين في الأفكار والاتجاهات والقيم والسمات الشخصية والتي تؤثر على العلاقات بين الأفراد خاصة في ظل العولمة حيث أصبحت المؤسسات تشهد تنوعا في الثقافات والذي يخلق الحاجة إلى بناء أفكار وقيم مشتركة من أجل تحقيق أهدافها، لهذا نجد الفرد يعاني من ضغوط داخلية وخارجية التي يتعرض لها بسبب تلك الاختلافات بحيث تؤدي به إلى استنزاف جسدي وانفعالي وأهم مظاهره فقدان الاهتمام بنفسه وبالوظيفة وعلاقته مع زملائه والمشرف بالإضافة إلى تبدل المشاعر ونقص الدافعية وفقدان القدرة على الإبداع ونقص الشعور بالإنجاز، حيث يصبح فريسة سهلة لما يسمى بالاحتراق النفسي.

بالتالي فالأداء العالي هو نتاج جهد العامل الذي يكلف بإنجاز مهمة معينة والتي يجب أن تتطابق مع ما هو مطلوب من تعليمات، حيث لا بد أن يتم توفير الكفاءة والتي ترتبط بالجانب النظري، الأدائي والذاتي ويعتبر هذا الأخير أكثر أهمية باعتباره يرتبط بالتفاعلات التي تتم بين الأفراد ومستوى تقدير الآخرين له، أيضا مدى تحقيق الفرد لذاته من خلال كفاءته سواء كان ذلك من خلال النتائج التي يحققها بنفسه أو من خلال ما يحققه باعتباره جزء من جماعة العمل، كل هذه الشروط تحتاج إلى طاقة كما تحتاج إلى توفير المقابل من طرف المنظمة من خلال الاعتراف بمجهوداته وتوفير مكافآت مادية إضافة إلى تحقيق العدالة، ففي حالة إهمال المنظمة لهذه الجوانب فإن الفرد قد يصاب بالإحباط والذي يعتبر بوابة الاحتراق النفسي.

ومن زاوية أخرى يعتبر الفرد العامل العنصر التنظيمي المؤهل لاستقبال مختلف التعليمات المرتبطة بالمهام الموكلة وذلك من خلال ما اكتسبه من خبرة وما يمتلكه من قدرات ومهارات إضافة إلى تأثير البيئة الخارجية بمختلف عواملها الاجتماعية والاقتصادية وغيرها، حيث يسعى الفرد العامل إلى أحداث التوازن بين حياته الشخصية والمهنية والتي تحتاج منه جهدا خاصة في ظل التغيرات الحادثة في البيئات التنظيمية، حيث أصبح الفرد يتحمل الكثير من المسؤوليات والتي تجعله يهمل الجانب المرتبط بحياته الشخصية مما يؤثر ذلك على استقراره النفسي وعلى توافقه حيث يعتبر هذا الأخير من بين المفاهيم التي عرفت توسعا من حيث المعاني كونه مصطلح شامل لعدة جوانب من حياة الفرد كما أن هناك خلط بين مصطلحي التوافق والتكيف كونهما يرتبطان بنفس الهدف وهو أحداث التوازن في

حياة الفرد والمواءمة بينه وبين بيئته والعالم الذي يعيش فيه، لكن بمعنى أصبح فإن التكيف يرتبط بشكل مباشر بالفيزيولوجيا وذلك للإشارة إلى التغيرات التي تطرأ على أعضاء الفرد والتي تؤثر على وظائفها من خلال اختلال توازنها أو العكس.

واستناداً إلى ما سبق يمكن القول أن التوافق المهني هو عبارة عن تلك العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية، والاجتماعية وذلك من خلال العمل على أحداث التوافق بين قدراته ومهاراته مع متطلبات العمل من حيث المهام والمسؤوليات وكذا في تفاعله مع مختلف المتغيرات التي تطرأ في مساره المهني من حيث الترقبات ونمط الإشراف والعلاقات مع المسؤولين المباشرين ورؤساء العمل إضافة إلى أخذ بعين الاعتبار مخرجات التوافق المهني من حيث الشعور بالرضا والرفاهية والجودة في الوسط المهني حيث تعتبر كعوامل وقائية تحمي الفرد من مختلف المخاطر التي قد تعترض حياته المهنية على رأسها ظاهرة الاحتراق النفسي التي أصبحت آفة تنظيمية تنتقل بين العمال والتي تعتبر نتاجاً لما يعيشه الفرد في بيئة العمل، وفي هذا الصدد جاءت دراستنا لتبيان دور توفير المتطلبات الشخصية، الاجتماعية والبيئية للتقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العمال في الوسط المهني.

❖ أهداف المقال:

يهدف مقالنا إلى:

- ✓ التعرف على ظاهرة الاحتراق النفسي في الوسط المهني.
- ✓ التعرف على دور التوافق المهني في بيئة العمل.
- ✓ الكشف عن دور التوافق المهني بمختلف متطلباته في التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي في الوسط المهني.

❖ أهمية المقال:

تكمن أهمية المقال في تبيان الدور الذي يلعبه التوافق المهني على المستوى النفسي، الاجتماعي وحتى التنظيمي في التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي، ذلك أن شعور الفرد بالتوافق في مكان العمل يساهم بشكل كبير في حمايته من مختلف المخاطر النفسواجتماعية التي يمكن أن يتعرض لها بسبب أعباء العمل والمسؤوليات المحملة على عاتقه بشكل يومي، كما أن التوافق المهني يمكن أن يساهم في الحفاظ على صحة الفرد النفسية والجسدية وهو ما يساهم في تحسين مستوى أدائه في البيئة المهنية مما يجعله منتجاً ومساهماً في تحقيق أهداف المنظمة وجودة مخرجاتها.

1. الاحتراق النفسي:

1.1 مفهوم الاحتراق النفسي:

- لغة: ذكر أبو الفضل بن منظور (1956) في لسان العرب أن: الحرق بالتحريك أي النار والتحرق أي تأثرها في الشيء. (مهدي، 2012، صفحة 39)
- اصطلاحاً: هو مجموعة من الأعراض السلبية كالتعب، الإرهاق، الشعور بالعجز، فقدان الاهتمام بالآخرين وبالعمل، الكآبة، الشك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية والسلبية في مفهوم الذات. (برقوق ومجدي، 2013، ص148)

عرفه Lazarus & Folkman (1984) بأنه: "المرحلة النهائية لعجز الفرد عن التكيف مع مطالب العمل، إذ يعكس الاحتراق النفسي حالة من الإنهاك تحدث كنتيجة للآباء والمتطلبات الزائدة المستمرة الملقاة على عاتق الأفراد بما يفوق طاقتهم وقدراتهم، ويمكن التعرف على هذه الحالة عبر مجموعة الأعراض النفسية والجسدية". (لبيض وبن عبد الرحمان، 2020، ص50)

وفي نفس السياق يعرف "الحايك" الاحتراق النفسي على أنه: "حالة من الاضطراب والتوتر وعدم الرضا الوظيفي، تصيب العاملين في المجال الإنساني والاجتماعي عامة والسلوك التربوي والتعليلي خاصة، بسبب الضغوط النفسية الشديدة التي يتعرض لها الفرد بسبب أعباء العمل والتي تؤدي به إلى استنزاف طاقته وجهوده. (العايب، 2018، ص2)

أما فهد السيف (2000) فيعرف الاحتراق النفسي على أنه: "حالة عقلية وخبرات نفسية داخلية تعبر عن إنهاك عاطفي وتبلد المشاعر وعدم القدرة على تحقيق الذات لدى الممارس المهني الذي يفقد حماسه واهتمامه بمن يقدم لهم الخدمات وذلك نتيجة للضغوط النفسية والتنوعية الناجمة من الخدمة، وطبيعة الوظيفة والعلاقات الاجتماعية". (طايب، 2013، ص17)

2.1. أبعاد الاحتراق النفسي:

حسب مقياس ماسلاش Maslach للاحتراق النفسي فإن هناك ثلاثة أبعاد أساسية:

✓ **البعد الأول:** الاستنزاف الانفعالي: يمثل البعد الأساسي الذي يركز عليه الاحتراق النفسي والتعبير الأكثر وضوحاً لهذا التناذر، يشعر الفرد خلاله بفراغ انفعالي صارخ وتدني كبير للطاقة مع عدم القدرة على التركيز، إضافة إلى الشعور بالإحباط وغياب الدافعية في العمل، كما يعتبر الاستجابة القاعدية أو الأولية للإجهاد. (خلاصي، 2013، ص295)

✓ **البعد الثاني:** بلادة المشاعر: هو شعور الفرد على أنه سلبى وصارم، فتكون اتجاهاته سلبية تجاه من يعمل معهم وتكون أحياناً تهكمية (ساخرة) وكلما تطورت هذه الاتجاهات أصبح الفرد غير مستجيب لاحتياجات الناس، ويظهر عليه اختلال في حالته المزاجية، فيفضل الانعزال مع استمرارية شعوره السلبي اتجاه الآخرين. (موفق وطالب، 2021، ص79)

✓ **البعد الثالث:** الشعور بنقص الإنجاز: فالفرد الذي تعرض للاحتراق النفسي يصبح غير قادر على الإبداع راجع إلى نقص الدافعية التي كانت موجودة سابقاً بسبب المشاعر السلبية التي أصبح يشعر بها تجاه المنظمة، وإلى سقوف توقعاته، إضافة إلى الأهداف التنظيمية هناك أهداف شخصية يسعى الفرد إلى تحقيقها حيث أن عدم بلوغه لأهدافه بالرغم من الجهود المبذولة تؤدي به إلى المرحلة التي يفقد فيها القدرة على الإنتاج، كما يشعر بالإحباط فيتخلى الفرد عن أهدافه التي سعى جاهداً من أجل تحقيقها، وتظهر عليه مجموعة من السمات المتمثلة في: الاكتئاب، العزلة، الاتكالية، التغيب، الأرق إضافة إلى بعض الأمراض السيكوسوماتية وغيرها من المظاهر التي تدل على أن الفرد قد وصل إلى مرحلة متقدمة جداً من الاحتراق النفسي، وأنه بحاجة إلى التدخل السريع من أجل علاجه أو التخفيف من حدة هذه الظاهرة التي تعتبر من أخطر الظواهر التي نجدها في مكان العمل.

3.1. مظاهر الاحتراق النفسي:

تتمثل مظاهر الاحتراق النفسي فيما يلي:

أ-المظاهر الجسمية:

-الإرهاق الشديد والمزمن.

-انخفاض الوزن.

-ظهور بعض الأمراض المزمنة كمرض السكري وارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب والشرابين.

-القرحة المعدية بسبب الإفراط في إفراز العصارة المعدية.

-ألم المفاصل والعظام ومشكلات العمود الفقري.

-الصداع المزمن.

- ضعف الحواس مثل: نقص درجة الرؤية أو السمع أو غيرها.
- الأرق ورؤية الكوابيس.
- التقيؤ وفقدان شهية الأكل.

ب-المظاهر العقلية:

- ضعف التركيز مما يسبب التعرض الدائم للحوادث المهنية.
- تشويش على مستوى الذاكرة وضعفها.
- ضعف قدرة الاستيعاب والفهم.
- تكرار الوقوع في الأخطاء.
- نقص الانتباه وغياب الوعي بشكل متكرر.
- عدم القدرة على التمييز بين الألوان في بعض الأحيان بسبب التشويش الحادث على مستوى الحواس.
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات.
- عدم القدرة على حل المشكلات المفاجئة والأزمات.
- التعب الذهني واستنزاف الطاقة العقلية.
- توتر على مستوى الأعصاب الذهنية وإتلافها وضعف وظائفها.

ج-المظاهر العاطفية:

- عدم الشعور والاحساس بالآخرين.
- فقدان الرغبة في التواجد في مكان العمل.
- الشعور بالفراغ والميل إلى العزلة.
- الحزن والبكاء والحساسية المفرطة.
- فقدان الشعور بالحب وانعدام الاهتمام بالآخرين.
- عدم الاهتمام بالطموحات والأهداف الشخصية.
- عدم البحث عن تحقيق الذات وتقدير الآخرين.
- عدم الاهتمام بأراء الآخرين وانتقاداتهم.
- تصبح الحوافز المادية والمعنوية غير دافعة للفرد المصاب بالاحتراق النفسي.

د-المظاهر السلوكية:

- الغضب لأتفه الأسباب والعدوانية في التعامل.
- العنف بمختلف أنواعه.
- كثرة حوادث العمل.
- الكذب لتفادي المشاكل والصراعات.
- الكسل والإهمال وعرقلة سير العمل.
- النوم بشكل مفرط.
- الشتيم وضعف القيم الأخلاقية.

2. التوافق المهني:

1.2. مفهوم التوافق المهني:

يرى (عثمان، 2006) بأن التوافق المهني عبارة عن عملية دينامية تركز على فكرة التأقلم مع مختلف المتغيرات أهمها متطلبات العمل، إضافة إلى التفاعلات المستمرة بين مختلف أطراف الفاعلين في المؤسسة بما يحقق شعور العامل بالرضا وقبول الأهداف وإشباع الحاجات.

كما يعرف على أنه توافق الفرد مع التغيرات الحادثة في بيئة العمل وتوافقه مع تلك التي يمكن أن تحدث مستقبلاً والتي يحتمل أن تؤثر على الفرد نفسياً واجتماعياً، إضافة إلى مدى توافق خصائص الفرد الذاتية مع الظروف والعوامل المهنية والمادية في بيئة العمل. (جغبلو، 2019)

وتماشياً مع ما تم ذكره يرى مرسى بأن تحقيق التوافق المهني يكمن في إيجاد الفرد العامل منصب عمل يتناسب مع قدراته ومهاراته، وميوله بحيث يحقق النجاح ويدرك رضا المشرفين ورؤساء العمل على أدائه، وأن عكس ذلك يؤدي إلى سوء توافقه شخصياً، اجتماعياً ومهنياً. (الشافعي، 2002)

كما يمكننا تعريف التوافق المهني على أنه قدرة الفرد على تحقيق أهداف المنظمة من خلال المشاركة في الإنتاج وذلك بحسب إمكانياته النفسية، العقلية، الاجتماعية والجسمية إضافة إلى ميوله واستعداداته النفسية والمهنية، لذلك فإن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب يمكن أن يحقق نتائج أيجابية بحيث يؤدي إلى الشعور بالرضا والقبول في حياته الأسرية، الاجتماعية والتنظيمية إضافة إلى الشعور بالسعادة والطمأنينة، كما يجدر الذكر أن للتوافق المهني مستويات مختلفة من حيث الشدة والحدة بحسب ما يمكن أن تمنحه المنظمة للأفراد.

2.2. أهمية التوافق المهني:

إن تحقيق التوافق المهني يعتبر من بين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى الوصول إليها لما يمكن أن يحققه ذلك من مزايا، ومن وجهة نظرنا تكمن أهمية التوافق المهني فيما يلي:

- ✓ مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل.
- ✓ التقليل من الصراعات التنظيمية وتناقل الإشاعات، كما يحافظ على التوازن والاستقرار داخل المنظمة وذلك على كافة المستويات التنظيمية.
- ✓ شعور الفرد بالانتماء للمنظمة مما يساهم في الرفع من مستوى الولاء التنظيمي.
- ✓ ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل مما يؤدي ذلك إلى قبول الأهداف التنظيمية والعمل على تحقيقها.
- ✓ زيادة فعالية الاتصال ودينامية الجماعة، مما يسهل سيرورة مختلف العمليات كما يحفز الفرد العامل على تحسين مستوى أدائه، حيث ينعكس ذلك على الإنتاج كما ونوعاً.
- ✓ تحقيق الفعالية التنظيمية والجودة الشاملة من خلال شعور العمال بالهوية التنظيمية ولتبنيم قيم واتجاهات المنظمة، مما يجعلهم مرنين تجاه أي تغيير أو تطوير يطرأ على مستوى المنظمة.
- ✓ شعور الفرد العامل بالراحة والتوازن النفسي مما ينعكس ذلك على صحته الجسمية، النفسية والعقلية كما يساهم ذلك في بناء علاقات سوية تسودها المحبة، التعاون والتفاهم بين مختلف مستويات المنظمة.

3.2. الآثار الناتجة عن سوء التوافق المهني:

ويرى (عبد الغني، 2001) أن سوء التوافق المهني هو عجز العامل عن التكيف السليم مع ظروف العمل كما يرتبط عادة بضعف مستوى الفرد وخبرته ونقص اجتهاده، حيث يعيق ذلك سيرورة العمل كما يعرقل تحقيق المؤسسة لأهدافها، ويمكننا تلخيص الآثار الناتجة عن سوء التوافق المهني فيما يلي:

- ✓ شعور الفرد بعدم الرضا عن المهنة.
- ✓ عدم التوافق مع بيئة العمل.
- ✓ تراجع دافعية الفرد العامل وحماسه نحو العمل.
- ✓ زيادة مستوى الصراع داخل المؤسسة وسوء العلاقات الاجتماعية.

3. التوافق المهني ودوره في التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي في الوسط المهني:

يعتبر المورد البشري أساس نجاح المنظمات ومحددًا رئيسيًا لرسم خريطة مستقبلها، حيث أدركت أن تحقيق أهدافها ينبع من تكوين فرد عامل تتوفر فيه كل الخصائص المطلوبة والتي على إثرها يمكن للمنظمة أن تدرك الجودة على كافة المستويات، لهذا كان من الضروري الاهتمام بالمورد البشري وذلك في وجود عدة تخصصات تبحث فيما يحتاجه من متطلبات نفسية واجتماعية إضافة إلى الاهتمام بميوله واتجاهاته ومشاعره نحو الوظائف المتوفرة وبيئة العمل والمحيط الذي يعيش فيه، ففي ظل التغييرات التنظيمية، الاجتماعية والتكنولوجية المتسارعة، أصبح الفرد عرضة للكثير من الظواهر السيكولوجية الخطيرة حيث أضحي غير قادرًا على مواجهة الظروف والمسؤوليات التي أصبحت تحتاج إلى طاقة كبيرة من أجل القيام بها.

مما تسبب ذلك في ظهور الكثير من المشكلات الوظيفية والاجتماعية، بل أدى ذلك إلى تدهور صحته الجسمية والنفسية ومن بين هذه المخاطر الاحتراق النفسي الذي يعبر عن حالة من الاستنزاف الانفعالي والبدني، يحدث نتيجة تعرض الفرد للضغوط، أي أنه يشير إلى التغييرات السلبية في العلاقات والاتجاهات من ناحية الفرد نحو الآخرين بسبب المتطلبات الانفعالية والنفسية الزائدة، حيث تختلف حدته من قطاع إلى آخر يرجع ذلك إلى طبيعة الوظيفة والمواقف التي يتعرض لها وتمثل ظاهرة الاحتراق النفسي أحد أهم الظواهر السيكولوجية التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين خلال السنوات الأخيرة، وتناولها الكثير منهم بالبحث والدراسة، وذلك لأثارها السلبية كظاهرة سيكولوجية مزمنة على المورد البشري في مجال العمل والمرتبطة بالمسؤوليات التي يتحملها الفرد والتي تتجاوز طاقته.

حيث ينبع الاحتراق النفسي من البيئة المهنية التي ترافقها مجموعة من العوامل التنظيمية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الفرد العامل يرجع ذلك إلى عدم توافق خصائصه النفسية والفيزيولوجية مع متطلبات العمل والتي تتجسد في شكل مهام ومسؤوليات التي قد لا تتناسب مع قدراته وخبراته في العمل إضافة إلى تأثير فضاء العمل وما يحمله من وسائل وأدوات كونها تلعب دورًا في خلق الكثير من المشكلات الصحية لدى الفرد العامل عاجلاً أو آجلاً خاصة في حالة عدم تناسبها مع إمكانياته، حيث يحتاج إلى بذل جهد إضافي لأداء المهام وهو ما ينتج عنه آثار على صحته النفسية والجسدية وعلى توازنه الانفعالي، حيث يمكننا تحديد جملة من المسببات التي تساهم في حدوث الاحتراق النفسي في الوسط المهني والتي تتمثل فيما يلي:

✓ **العبء الوظيفي:** يعد العبء الوظيفي من بين المسببات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي، حيث ينقسم إلى نوعين:

❖ **العبء الوظيفي الزائد:** وهو ذلك العبء الذي يتطلب تحمل مسؤوليات زائدة تفوق قدرة الفرد العامل وطاقته، حيث يكون مستوى أدائه أقل من متطلبات العمل ومسؤولياته.

❖ **العبء الوظيفي الناقص:** وهو الذي يحدث نتيجة عدم التوازن بين أعباء العمل وقدرات الفرد وامكانياته العقلية، الجسدية والنفسية حيث يكون مستوى أدائه أعلى من متطلبات العمل مما يؤدي ذلك إلى الملل والروتين.

✓ **الحجم الساعي للعمل:** إن زيادة ساعات العمل فوق المطلوب يؤدي إلى التعب الشديد حيث يجب توفير فترات راحة للفرد، ذلك أن الجسم يحتاج إلى استرجاع الطاقة المفقودة والمطلوبة لإنجاز المهام، بالتالي العمل بشكل مستمر يؤدي إلى الإجهاد الشديد ومنه إلى الاحتراق النفسي.

✓ **طبيعة العمل:** من الطبيعي أن تكون الوظائف التي تشمل الكثير من المسؤوليات والمهام مصدرا للاحتراق النفسي، خاصة إذا كانت طبيعة المهام تتسم بالخطورة والتي تجعل الفرد في حالة انذار دائم كما أن الأعمال التي تتميز بالجمود، تؤثر على صحة الفرد كونها لا تتوافق مع قدراته ومهاراته.

✓ **المسؤوليات والمهام:** إن تحمل الفرد للمسؤوليات ليس بالأمر السهل خاصة إذا كانت طبيعة العمل تحتاج إلى المراقبة الدائمة والتركيز، إضافة إلى وجود الكثير من المهام التي يجب أدائها في مدة قصيرة ومحددة، حيث في هذه الحالة يصعب عليه تحقيق التوافق بين حياته الشخصية والمهنية، مما يضطر إلى التضحية من أجل تحقيق أهداف المنظمة، حيث يجدر الذكر أن قلة الراحة وكثرة الواجبات تستنزف طاقته وتؤدي إلى شعوره بالإجهاد الذي يعتبر بوابة لظهور أعراض الاحتراق النفسي.

✓ **العلاقات الاجتماعية:** تلعب العلاقات الاجتماعية دورا في حدوث الاحتراق النفسي فتواجه الفرد داخل علاقات غير سوية تمتاز بصراعات دائمة تؤثر على صحته النفسية وعلى تفاعلاته الاجتماعية وبالتالي على أدائه، كما أن اختلاف قيم الفرد واتجاهاته نحو الآخرين تؤثر على توافقه معهم اجتماعيا كما تخفض من مستوى الدافعية إضافة إلى الرغبة في انتمائه إلى المنظمة وينعكس ذلك على صحته النفسية كما يساهم في حدوث الاحتراق النفسي.

✓ **الظروف الفيزيائية:** تلعب سوء الظروف الفيزيائية دورا في زيادة مستوى الاحتراق النفسي، كما أن تصميم مكان العمل من حيث أبعاد الكراسي والطاولات وطبيعة الآلات والأجهزة وعدم تلائمها مع الأبعاد الأنثروبومترية للفرد العامل لديها آثار سلبية قد تكون قصيرة أو طويلة المدى، حيث عدم تكييف الخصائص الجسمية، العقلية والنفسية مع هذه الظروف يؤدي إلى استنزاف الطاقة والإرهاق الذي يؤدي في نهاية الأمر إلى الاحتراق النفسي.

وتؤثر الظروف الفيزيائية على الإمكانيات الجسدية، النفسية والعقلية لدى الفرد العامل وبالدرجة الأولى على صحته كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل في حالة غياب التوافق، فمهما أحسن اختيار العمال وأحسن تدريبهم وكان الإشراف عليهم إشرافا دقيقا وهي عوامل من شأنها تحسين العملية الإنتاجية، إلا أن ذلك لا يكون مجديا بحال من الأحوال إذا كانت الظروف الفيزيائية من حرارة وضوضاء وإضاءة وغيرها غير مواتية. (شحاته، 2010)

واستنادا إلى ما سبق يمكن القول أن الاحتراق النفسي لدى الفرد العامل ينشأ نتيجة العوامل التنظيمية غير المناسبة لإمكانياته النفسية، الجسدية، العقلية والاجتماعية، حيث تبدأ الأعراض بالظهور عند وصوله إلى حالة استنزاف الطاقة بشكل كلي، ويمكن اعتبار الاحتراق النفسي المحطة الأخيرة لظهور الاضطرابات النفسية.

ومن زاوية أخرى يرتبط إدراك التوافق المهني بمدى توفر الشروط المطلوبة في مكان العمل، سواء ارتبط ذلك بالجانب المادي أو المعنوي مما ينعكس على صحة العمال النفسية والجسدية. كما يؤثر على تفاعلاتهم الاجتماعية وتوازنها، فضلا عن ذلك فهو يعد حالة من الانسجام مع مهامهم بحيث يشعرون بالرضا ويتكيفون مع المتغيرات البيئية الاجتماعية والتنظيمية.

ومن الملاحظ أن تحقيق التوافق المهني في ظل التغيرات الاجتماعية والتنظيمية الراهنة أصبح صعبا نوعا ما فإرضاء العامل يحتاج إلى أن يتم تحقيق رغباته من خلال فهم حاجاته ومتطلبات راحته، إضافة إلى بناء تصورات حول ذاته وحول فاعليته في المؤسسة خاصة في ظل الحاجة إلى الإبداع في مختلف العمليات التنظيمية، ذلك أن الظفر بمكانة في السوق أصبح يحتاج إلى عمال ذوي كفاءة قادرين على تحمل المسؤوليات وحل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة بهدف تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين إنتاجها وسمعتها بين المؤسسات.

واستنادا إلى ما سبق يمكننا القول أن الاحتراق النفسي لدى الفرد العامل ينشأ نتيجة العوامل التنظيمية غير المناسبة لإمكانياته النفسية، الجسدية، العقلية والاجتماعية، حيث تبدأ الأعراض بالظهور عند وصوله إلى مرحلة الاستنزاف الكلي للطاقة، ويمكن اعتبار الاحتراق النفسي المحطة الأخيرة لظهور الاضطرابات النفسية، حيث يستهدف التوافق كل من الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس، ومعرفة إمكانيات البيئة كما أن أهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته، وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع والقانون، مع مراعاة إمكانيات البيئة فالتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الأفراد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، ويكون الفرد متوافقا إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد الحصول على ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضا.

واستنادا إلى ما سبق فالمؤسسات بحاجة إلى تحقيق التوافق المهني الذي يعتبر أساس التوافق النفسي والاجتماعي لدى الفرد العامل كما أنه يؤثر على أدائه بشكل عام لهذا فالتقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي ليس بالأمر السهل فالفرد غير متوافق اجتماعيا وتنظيميا لا يستطيع التعايش مع ظروف المؤسسة كونه لا يشعر بالراحة التي من شأنها أن تجعله راغبا في العمل وتحمل مسؤولية مهامه كما أن غياب الاعتراف بالمجهودات المبذولة من طرفه تؤثر على استقراره النفسي وكذا على إدراكه لذاته مما يخفض من مستوى فاعليته وبالتالي يصعب عليه القيام بواجباته كما يجب وهو ما يؤثر على المؤسسة وعلى تحقيق أهدافها لهذا فهي بحاجة إلى توفير جملة من الشروط التي من شأنها أن تخفف من الاحتراق النفسي لدى الفرد كونها متطلبات ضرورية تساهم بشكل كبير في الحفاظ على صحة الفرد في مكان العمل كما تساهم في تحقيق ذاته من خلال تفاعلات إيجابية، أداء جيد وتحقيق أهدافه الشخصية والتنظيمية.

كما أن تحقيق التوافق المهني لا يرتبط فقط بمدى التلاؤم بين إمكانيات الفرد العامل (قدرات، مهارات وخبرة مهنية) وبين متطلبات العمل (مهام ومسؤوليات وظروف مادية ووسائل) وإنما أيضا بما توفره المؤسسة من مزايا للفرد ومدى اهتمامها بمساره المهني، حيث يعتبر التقدم المهني أساسا في تحقيق التوافق المهني ذلك أنه يخلف الشعور بتحقيق الذات وبالانتماء إلى المؤسسة وهو ما يدفع الفرد إلى تحقيق أهدافها، حيث يحتاج تحقيق التوافق المهني جملة من الشروط التي على عاتقها يمكن تسهيل سيرورة العمليات، كما يمكن القول أنه هدف تنظيمي تسعى إليه

كل مؤسسة ترغب بتحقيق ميزة تنافسية وعلاقات جيدة مع الزبائن، حيث أن حسن سيرورة العمليات يرتبط أساساً بمدى قدرة الفاعلين في المؤسسة على تحقيق حاجات الفرد العامل وذلك بالتعرف على ما ينتظره من المؤسسة وما يحمله من تصورات حولها، ذلك أن كل فرد يدخل المؤسسة محملاً بجملته من الطموحات والغايات بهدف إلى تحقيقها، وأن التعرف عليها يعتبر أساساً في تحقيق رضاه وتحسين دافعيته وأدائه، ومن خلال مقالنا سنقوم بعرض مجموعة من العوامل الشخصية، التنظيمية والبيئية التي تعتبر أساساً في تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية، والتي سنقوم بشرحها كالتالي:

أ- المتطلبات الشخصية:

ونقصد بالمتطلبات الشخصية تلك المرتبطة بالفرد العامل والتي تؤثر عليه وعلى استقراره النفسي وهي كالتالي:
- الاهتمام بالصحة الجسدية، النفسية والعقلية: وذلك أن يكون الفرد سليماً جسدياً (لا يعاني من إعاقات أو أمراض تمنعه من أداء المهام وتحمل المسؤوليات) وأن يتمتع بالتوازن النفسي الذي هو أساس التوافق في بيئة العمل إضافة إلى سلامة العمليات العقلية وسيرورتها، كل ما سبق يجعل الفرد قادراً على التكيف مع البيئة المهنية بحيث يركز كامل طاقته على العمل وعلى تحقيق أهداف المنظمة.

- تحسين الروح المعنوية: إن مستوى الروح المعنوية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى التوافق المهني، فوجود مناخ يحفز على أداء المهام في وجود اعتراف بالمجهودات، الثناء والاحترام المتبادل، يرفع من الروح المعنوية لدى الفرد العامل كما يقلل من الشعور بالإحباط نتيجة شعوره بتقدير الذات، إضافة إلى أن الاهتمام بمساره المهني وبطموحاته يشعره بأهميته وانتمائه وهو ما يزيد من توافقه مع المهنة التي يزاولها كما يساهم في التقليل من مستوى الاحتراق النفسي.
- الاهتمام بميول الفرد العامل: يعتبر الميول قوة داخلية تجعل الفرد يقبل أو يرفض شخص أو موقف أو بيئة معينة، ذلك أن الميل إلى مهنة ما يرتبط بمدى قدرة هذه الأخيرة على إشباع الحاجات وتحقيق الشعور بالراحة والرضا، إن فهم ميول الفرد العامل يمكن أن يساهم في تحديد منصب يتناسب مع ما يرغب به وهو ما يخفف مستوى الضغط كما يرفع من مستوى الدافعية.

- التركيز على القيم الشخصية: ونقصد بالقيم الشخصية تلك المرتبطة بالفرد والتي تنبع من ثقافة المجتمع حيث على أساس القيم يقوم الفرد بالحكم على مختلف المواضيع والمواقف بالقبول أو الرفض، بالتالي تلعب القيم الشخصية دوراً في تحقيق التوافق المهني من عدمه، ذلك أن وجود قيم تنظيمية تتلاءم مع القيم الشخصية لدى الفرد تجعله قابلاً للتكيف وقبول أهداف المنظمة وقوانينها والعكس في حالة عدم التلائم.

- الاهتمام بالأهداف الشخصية والطموحات: ينضم الفرد إلى المنظمة محملاً بمجموعة من الأهداف الشخصية والطموحات التي يتوقع من المنظمة تحقيقها، حيث يحتاج الفرد إلى بلوغ أهدافه وطموحاته من أجل تحقيق ذاته، فإذا كانت المنظمة غير قادرة على توفير حاجاته ورغباته أو أن سقف توقعاته أعلى بكثير مما يمكن توفيره في المنظمة، فإنه يدخل في حالة ركود وإحباط ومن خلال تراكم تلك المشاعر تبدأ أعراض الاحتراق النفسي بالظهور وفقاً لجملته من الأعراض الجسدية والنفسية ناتجة عن الشعور بالعجز وعدم القدرة على تحقيق الذات الذي يعتبر الهدف الأعلى لدى كل عامل.

- العمل على تحسين مستوى الدافعية: تعتبر الدافعية للعمل من أكثر العناصر تأثيراً في تحقيق التوافق المهني لدى الفرد العامل خاصة إذا كانت نابعة من الذات، أي أن المهنة التي يزاولها الفرد اختارها عن رغبة وليس لأنها ترتبط بحوافز ومكافآت، بالتالي فالدافعية الذاتية تجعل الفرد أكثر توافقاً مهنيًا.

ب- المتطلبات التنظيمية:

ونقصد بها تلك المتطلبات التي ترتبط مباشرة بالمؤسسة التنظيمية والتي تساهم في سير العمل وفي الحفاظ على مناخ تنظيمي مستقر وعلاقات صحية وتمثل هذه المتطلبات فيما يلي:

- تحديد طبيعة العمل: تلعب طبيعة العمل دورا في تحقيق التوافق المهني من عدمه، ذلك أن التوافق بين المهام وإمكانيات الفرد تسمح بجعل العمل أسهل، حيث يحافظ ذلك على الصحة النفسية والجسدية ويساهم في تحقيق الرضا المهني وكذا التقليل من الإحباط الذي يؤدي إلى الاحتراق النفسي.

- تحسين المناخ التنظيمي: يرتكز دور المناخ التنظيمي على مدى توفير للفرد الجو المناسب والمحفز للعمل، فتواجهه في محيط تتوفر فيه كل متطلبات الجودة من فعالية الاتصال، فضاء نظيف ومنظم، علاقات اجتماعية سوية، أجر مصحوب بحوافز مشبعة لرغباته وغيرها، تزيد من رغبة الفرد في العمل كما يساهم المناخ التنظيمي الجيد في تحقيق التوافق الاجتماعي والمهني.

- تحقيق العدالة في توزيع المسؤوليات: إن توزيع المسؤوليات على جميع العمال كل حسب دوره وتخصصه بشكل عادل يساهم في رفع من مستوى التوافق المهني، حيث يدرك الفرد العامل مؤشرات العدالة في المنظمة من خلال ما يلاحظه وما يحمله من تصورات اتجاهها، كما أن نوع المسؤوليات تلعب دورا في تحقيق التوافق من عدمه فالمسؤوليات التي تتخللها المخاطر قد تؤثر على الموظف الذي يعاني من نقص الخبرة والكفاءة، بالتالي نجده لا يشعر بالراحة في مكان العمل ويتهرب من تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات خوفا من الإخفاق.

- تحسين العلاقات الاجتماعية: تلعب العلاقات الاجتماعية السوية دورا في تحقيق التوافق المهني كون الانسان كائن اجتماعي فهو بحاجة إلى التفاعل مع الآخرين حتى يشبع حاجة الانتماء وتقدير الذات، بالتالي فوجود الفرد في بيئة مهنية محاطا بأفراد يتقاسم معهم نفس القيم، الاتجاهات والأفكار يساهم في شعوره بالانتماء وبالهدوية التنظيمية، مما يزيد من مستوى ولائه للمنظمة وبالتالي توافقه مهنيا.

- تحديد ساعات العمل بحيث تتناسب مع طاقة الفرد العامل: إن العمل لساعات طويلة تؤثر على صحة الفرد وذلك على كافة المستويات الجسدية، النفسية والعقلية بالتالي فهو بحاجة إلى الراحة وإلى تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ولا يمكن بلوغ ذلك إلا من خلال القيام بدراسات على منصب العمل وعلى إمكانيات الفرد العامل من حيث القدرات والمهارات المتوفرة لديه، ومن خلال ذلك يمكن تحديد المدة الزمنية المطلوبة لإنجاز المهام مع الحفاظ على صحته وتوافقه.

- بلوغ جودة حياة العمل: تلعب جودة حياة العمل دورا في تحقيق التوافق المهني والتقليل من الاحتراق النفسي فتوفير متطلبات الراحة للفرد العامل ينعكس على صحته النفسية والجسدية ويرفع من مستوى الرضا، وهو ما تسعى إليه كل منظمة من أجل بلوغ أهدافها وتحقيق ميزة تنافسية بين المؤسسات.

ج- المتطلبات البيئية:

ونقصد بها تلك المتطلبات المرتبطة بالبيئة الخارجية والتي تؤثر بشكل غير مباشر على توافق الفرد العامل مع المؤسسة التنظيمية والتي سنقوم بشرحها كالتالي:

- المجتمع وثقافته: يؤثر المجتمع من خلال الثقافة المتناقلة والتي تنبثق منها مجموعة من القيم التي يتبناها الفرد ويحملها معه إلى المؤسسة، فوجود الفرد ضمن جماعة تختلف معه من حيث القيم قد يؤثر على توافقه في مكان العمل، بالتالي فالمنظمة بحاجة إلى بناء منظومة قيمية خاصة بها والتي يمكن أن تجمع بين ثقافة البيئة وثقافة المنظمة، مما يساهم في زيادة التماسك بين أفراد الجماعة وأيضا يحقق التوافق المهني لدى العمال.

-الظروف الاقتصادية والسياسية: تلعب العوامل الاقتصادية دورا في خلق فرص عمل تتناسب مع إمكانيات الفرد، مهاراته، تخصصه ورغباته، كما تلعب العوامل السياسية دورا في تحديد سياسات المؤسسة وقواعدها، بالتالي تؤثر على خططها وأهدافها مما ينعكس ذلك على الفرد العامل وعلى تقدمه الوظيفي كما ينعكس على توافقه مع المهنة.

-التصورات الاجتماعية: تؤثر التصورات الاجتماعية على اتجاهات العمال نحو العمل ونحو المؤسسة، فهناك بعض الأعمال المرغوبة والمقبولة لدى المجتمع والتي تجعل الكثير من العمال يرغبون في مزاولتها لإرضاء المحيطين بهم، وكسب مكانة اجتماعية مرموقة ومنه تحقيق حاجة تقدير الذات والتوافق المهني أما إذا كان العمل غير مرغوب من المجتمع وتصوراتها فإنه يؤدي إلى سوء التوافق المهني لدى الفرد العامل. كما يمكننا التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي وذلك على مستويين هما:

أ-على المستوى الفردي:

- ✓ الفصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية والعمل على تحقيق التوازن من خلال تنظيم وقته قدر المستطاع.
- ✓ تجنب الفرد العامل للصراعات في مكان العمل والابتعاد قدر الإمكان عن الأفراد الذين يبحثون عن إثارة المشاكل وتجاوز خيبتهم حتى لا يرجع ذلك بالضرر على صحته وعلى دافعيته.
- ✓ الابتعاد عن العمل لفترة في حالة الشعور بالإرهاق من خلال أخذ إجازة من أجل استرجاع طاقته والحفاظ على صحته النفسية.

ب-على المستوى التنظيمي:

- ✓ تنظيم المهام وتجنب تراكمها.
 - ✓ تقسيم العمل وطلب المساعدة من الآخرين عند الحاجة.
 - ✓ لا بد أن يكون سقف التوقعات متناسب مع ما هو متاح في البيئة بمختلف ظروفها والعمل على توفير بدائل أخرى تعتمد عند الحاجة حتى لا يفقد الفرد العامل الأمل ولا يتعرض للإحباط في حالة عدم تحقيق أهدافه.
- واستخلاصا لما سبق يمكن القول أن التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي تحتاج إلى جملة من المتطلبات الشخصية، التنظيمية والبيئية فالفرد عبارة عن جملة من المكونات الداخلية نفسية وعقلية والتي هي في تفاعل دائم مع المكونات الخارجية التي تتواجد في بيئته بالتالي فتوفير بيئة عمل مناسبة لاحتياجاته وإمكانياته من شأنها أن تساهم في الحفاظ على صحته النفسية وكذا الجسدية كون الاحتراق النفسي هو نتاج لما يعيشه الفرد في مكان العمل من صراعات نفسية واجتماعية بحثا عن تحقيق الذات وتقدير الآخرين وإشباع حاجاته الأساسية والثانوية لذلك فتوفير له فضاء عمل نظيف تتوفر فيه كل شروط الصحة والسلامة تساهم بشكل كبير من تخفيض احتمالية الإصابة بالاحتراق النفسي كما أنها تدفعه نحو الإنجاز والإبداع بما يحقق أهدافه الشخصية وأهداف المنظمة.

خاتمة:

يعتبر التوافق المهني جوهر نجاح كل مؤسسة تنظيمية تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية في عالم المؤسسات ذلك أن الفرد العامل يقضي معظم وقته إما في مكان العمل أو التفكير في المسؤوليات التي على عاتقه خارج أوقات العمل، لذلك فهو يتأثر بمختلف متغيراتها بحيث ينهك طاقته الجسدية وصحته النفسية التي تعتبر بوابة للاحتراق النفسي ومؤشرات تذل على الإصابة بالأمراض التي منشأها مبني سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر، لهذا فإن فهم حاجات الفرد العامل أصبح أمر ضروري خاصة في الظواهر الخطيرة المرافقة للتغيرات التنظيمية والتكنولوجية الحديثة، والتي أصبحت تجتاح المؤسسات حيث أصبح مكان العمل وسط سام يهدم الفرد ويخفض من قدراته خاصة عندما تكون الوسائل والمهام غير متناسبة مع إمكانياته مما يؤدي به إلى الإحباط الذي يعتبر من بين مسببات

الاحتراق النفسي، والذي بدوره يساهم في ظهور الكثير من الأمراض الجسدية والنفوس جسدية بحيث يصبح الفرد غير قادر على تحمل المسؤوليات وأداء المهام مما يدفع المؤسسة إما إلى التخلي عن خدماته أو نقله إلى عمل آخر، وبالتالي يفقد الفرد توازنه واستقراره النفسي لهذا فتوفير المتطلبات الشخصية، التنظيمية والبيئية المناسبة لحاجاته والمحقة لأهدافه يمكن أن يساهم بشكل كبير في الهوض بالمنظمة إضافة إلى شعور الفرد بتحقيق الذات وتقدير الآخرين، والذي يعتبر الهدف الأسمى لكل فرد عامل يسعى إلى تطوير ذاته وتحسين مهاراته بحيث يسمح له ذلك بالشعور بالرضا والتوازن النفسي والاجتماعي.

❖ قائمة المراجع:

1. برقوق عبد القادر، مجيدي محمد(2013)، المعاناة في العمل كمسبب رئيسي للاحتراق النفسي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الصفحات 144-159
2. جغبو منيرة(2019)، المحددات التنظيمية لتشكيل فرق العمل وعلاقتها بالتوافق المهني، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الصفحات 87-104
3. خلاصي محمد(2013)، الاحتراق النفسي لدى الإطارات الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، الصفحات، 285-319
4. سراي مهدي(2012)، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق الزواجي لدى أساتذة المرحلتين المتوسطة والثانوية، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2
5. الشافعي ماهر عطوة(2002)، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين
6. شحاته محمد ربيع، (2010)، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن
7. طايبي نعيمة(2013)، علاقة الاحتراق النفسي ببعض الاضطرابات النفسية والنفوسجسدية لدى الممرضين، أطروحة الدكتوراه منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2
8. العايب كلثوم(2018)، علاقة الاحتراق النفسي بالصحة النفسية لدى معلمي التعليم المتوسط، مجلة المرشد، الصفحات 1-8
9. عبد الغني محمد أشرف، (2001)، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
10. عثمان محمد سعيد(2006)، علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل، مؤسسة شباب الجامعة، مصر
11. لبيض سعدية، بن عبد الرحمان أمال، (2020)، الاحتراق النفسي وعلاقته بالقلق لدى عينة من الموظفين، مجلة الوقاية، الصفحات 46-61
12. موفق كروم، طالب بهية(2021)، مستوى الاحتراق النفسي لدى أطباء التخدير والإنعاش دراسة ميدانية بولاية عين تيموشنت، مجلة التنظيم والعمل، الصفحات 76-87