

## اثر برنامج إرشادي بأسلوب التحصين ضد الضغوط في خفض الإنهاك المهني لدى المدرسين

إبراهيم داود سلمان  
جامعة ديالى/ كلية التربية المقداد

أ.د سميعة علي حسن التميمي 

Corresponding author : [dr.samiyahali@yahoo.com](mailto:dr.samiyahali@yahoo.com)

جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية

تاريخ استلام البحث : 2024/7/20 – تاريخ قبول النشر: 2024/8/6

تاريخ النشر : 2025/3/18

FA/202503/29C/03/607



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

DOI: <https://doi.org/10.23813/FA/29/1/3>

### مستخلص البحث:

يهدف إلى معرفة) أثر البرنامج الإرشادي بأسلوب التحصين ضد الضغوط في خفض الإنهاك المهني لدى المدرسين) و يتحدد مجتمع البحث بمدرسي مدارس المرحلة (المتوسطة والإعدادية) الحكومية للدراسة الصباحية لقسم تربية يثرب ، والتابعات للمديرية العامة لتربية محافظة صلاح الدين- للعام الدراسي (2023 – 2024م) ، وقد بلغت عينة التحليل الإحصائي لمقياس الإنهاك المهني (400) مدرسا تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، أما عينة البرنامج الإرشادي بلغت (20) مدرسا جرى اختيارهم قصديا ، ولقد تبني الباحثان مقياس الإنهاك المهني الذي اعده (جاسم , 2021 م) والمتكون من(22) فقرة ، وجرى التحقق الخصائص السيكومترية للمقياس ، ولقد صمم الباحثان برنامج إرشادي على وفق الأسلوب الإرشادي (التحصين ضد الضغوط) والمستند على نظرية تعديل السلوك المعرفي لمكينبوم (Meichenbaum) ، وتكون البرنامج الإرشادي من (14) جلسة إرشادية واستعمل الباحثان مجموعة من الوسائل الإحصائية المناسبة من اجل معالجة البيانات البح ، وقد توصل الباحثان أن البرنامج أثبت اثره في خفض الإنهاك المهني لدى المدرسين و خرج الباحثان في ضوء النتائج بعدد من التوصيات و المقترحات .

**الكلمات المفتاحية: الإنهاك المهني – التحصين ضد الضغوط - المدرسين**

## **The Effect of a Counseling Program using the Stress-immunization Method in Reducing Professional Burnout among Teachers**

**Ibrahim Dawood Salman**

**University of Diyala/ AL- Muqdad collage of Education**

**Prof. Samia Ali Hassan Al-Tamimi(Ph.D.)** 

**Corresponding author: [dr.samiyahali@yahoo.com](mailto:dr.samiyahali@yahoo.com)**

**University of Diyala/ collage of Education for Humanities**

**Date of research submission :20/7/2024**

**Date of publication acceptance : 6/8/2024**

**Date of publication : 18/3/2025**

**FA/202503/29C/02/607**



**[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)**

**DOI: <https://doi.org/10.23813/FA/29/1/3>**

---

### **Abstract**

The current research aims to know (the effect of the guidance program using the stress immunization method in reducing professional burnout among teachers). The research community is defined as teachers of government (intermediate and preparatory) schools for morning studies in the Yathrib Education Department, affiliated with the General Directorate of Education in Salah al-Din Governorate - for the academic year (2023-2024 AD). The sample for the statistical analysis of the professional burnout scale amounted to (400) teachers who were selected using the stratified random method. The sample of the guidance program amounted to (20) teachers who were intentionally selected. The researchers adopted the professional burnout scale prepared by (Jassim, 2021 AD) consisting of (22) paragraphs. Then the psychometric properties of the scale were verified, and the researchers designed a guidance program according to the guidance method (immunization against stress) based on Meichenbaum's cognitive behavior modification theory. The guidance program consisted of (14) guidance sessions in which the researchers used a set of appropriate statistical methods to process the research data. At the end of the

study, the researchers concluded that the program had proven its effect in reducing professional burnout among teachers. In light of the results, the researchers came up with a number of recommendations and proposals.

**Key words: Burnout – stress immunity – teachers**

#### أولاً: مشكلة البحث :

تشكل مشكلة ارتفاع مستوى الإنهاك المهني خطراً على صحة المدرسين النفسية والاجتماعية والجسدية وعلى العملية التعليمية . فالمدرسون يواجهون طول حياتهم المهنية العديد من المواقف التي تولد الصراع والتوتر، وإذ لم تتم إدارتها يمكن ان يؤثر الصراع والتوتر على الصحة البدنية والسلامة النفسية مما قد يؤدي الى تغيرات في احترام الذات وتغير انماط النوم والأكل، والاكتئاب، وانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة التعرض للأمراض (Bobek,2002: p201-205). ومشكلة الانهاك المهني تعد استنزاف لطاقات المدرسين و تؤثر على جودة التعليم ، وعلى رفاهية وسعادة الطلبة والعاملين في المؤسسة التعليمية ( Berry etal,2013:58). وترى (Maslach etal, 1996) ان المدرسين المنهكين مهنيا يتوقفون عن الحيوية في تأدية عملهم عندما يشعرون بالتعب والتوتر (20: 1996 Maslach etal, . لذ اوصت دراسة ( جاسم، 2021) على ضرورة دراسة مشكلة ارتفاع مستوى الانهاك المهني لدى المدرسين والعمل على خفضها ، اذ أثرت هذه المشكلة بشكل كبير على رفاهية المدرسين ورضاهم عن العمل و على جودة التعليم ( جاسم، 2021: 174). فمن خلال ما تقدم من توصيات الادبيات والدراسات السابقة ، ومن خلال الملاحظات ، شعر الباحثان بوجود مشكلة الإنهاك المهني لدى المدرسين ومن الضروري إجراء برنامج إرشادي لخفضه ومن هنا نبعت مشكلة البحث ولإجابة على السؤال الاتي: (هل للبرنامج الارشادي بأسلوب التحصين ضد الضغوط اثر في خفض الانهاك المهني لدى المدرسين؟)

#### ثانياً: أهمية البحث:

يعد الإرشاد النفسي أحد الفروع المهمة في علم النفس اذ يساعد ممارسوه الافراد على تحسين مستوى سعادتهم، وازالة تعاستهم، وحل أزماتهم، ويعزز قدرتهم على حل مشكلاتهم، ويساعدهم في اتخاذ القرارات المناسبة، مستخدمين في ذلك الطرائق العلمية (الزعبي،2016: 15). وتعد خطوات اختيار الأسلوب الإرشادي او الاستراتيجية المناسبة من الخطوات المهمة في العملية الإرشادية لكونها تساعد المسترشدين على التخلص من المشكلات التي يعانون منها نهائياً(ابو اسعد و الازايدة، 2015: 43). ويؤكد (ميكنبوم،1977) على اهمية اسلوب التحصين ضد الضغوط في مساعد المسترشدين على علاج الجوانب السلوكية والجوانب المعرفية والمسببة للسلوك غير السوي، اذ يساعد المسترشدين على تعديل التعليمات

الذاتية للتعامل بفعالية اكثر مع المشاكل التي يواجهونها ، ويساعد كذلك اعادة صياغة التوتر كما يسمح لهم بإعادة سيناريو حياتهم وتطوي سرد جديد حول كفاءتهم في التعامل مع المشكلات ( برادلي ، إرفود 2012: 561-562) . ويمكن توضيح أهمية البحث الحالي في الجانبين النظري والتطبيقي:-

### **الجانب النظري:**

- 1- تعدّ الدراسة الحالية على حد علم الباحثان أول دراسة تجريبية محلية تهدف إلى خفض الإنهاك المهني لدى المدرسين بأسلوب التحصين ضد الضغوط.
- 2- تزويد المكتبة العراقية بدراسة تجريبية حديثة تتعلق بالإنهاك المهني.
- 3- جذب انتباه الباحثين نحو أهمية المؤثرات المصاحبة للإنهاك المهني ونتائجها السلبية على المدرسين.

### **الجانب التطبيقي :**

- 1- يزود الباحثين بأداة لقياس (الإنهاك المهني) لدى المدرسين.
- 2- يزود الباحثان ببرنامج إرشادي بأسلوب التحصين ضد الضغوط قد يؤدي إلى خفض الضغوط الانهاك المهني لدى المدرسين

### **ثالثاً: هدف البحث وفرضياته:**

يهدف البحث إلى معرفة (أثر البرنامج الإرشادي بأسلوب التحصين ضد الضغوط في خفض الإنهاك المهني لدى المدرسين) و التحقق من صحة الفرضية الآتية :- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختباري القبلي والبعدي على مقياس الانهاك المهني.

### **رابعاً: حدود البحث :**

يتحدد البحث الحالي بمدرسي مدارس المرحلة (المتوسطة والاعدادية) الحكومية - للدراسة الصباحية لقسم تربية يثرب ، والتابعات للمديرية العامة لتربية محافظة صلاح الدين- للعام الدراسي (2023 – 2024م).

### **خامساً: تحديد المصطلحات :**

البرنامج الإرشادي: يعرفه (Border&dryra,1992): بأنه (مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها المسترشدون بتفاعل وتعاون وتعمل على توظيف طاقتهم وإمكاناتهم بما ينسجم مع استعداداتهم وحاجاتهم وميولهم ، في جو يعمه الامن والطمأنينة وعلاقة المودة بينهم وبين المرشد) ( Border&dryra,1992,461).

التعريف النظري: تبني الباحثان تعريف بوردر (Border&dryra,1992) متبع في ذلك خطواته لغرض بناء برنامج الإرشادي.

**التعريف الاجرائي :** (خطة عمل منظمة تركز على مجموعة من الخطوات وهي تحديد حاجات الطلاب ، تحديد وصياغة أهداف البرنامج الإرشادي ، تحديد

الأولويات في البرنامج ، تحديد عناصر البرنامج – تحديد النشاطات – تقويم كفاءة البرنامج).

3-أسلوب التحصين ضد الضغوط عرفه (Meichenbaum,1977) : (وهو أسلوب يسعى الى تطوير مهارات المسترشد لغرض التعامل مع المواقف الضاغطة، فضلا عن تشجيعه لاستخدام مهارات موجودة لديه) (ارفورد واخرون،2012: 561).  
**التعريف النظري:** اعتمد الباحثان تعريف (Meichenbaum,1977). تعريفا نظريا للبحث الحالي.

**التعريف الإجرائي:** (هي مجموعة أنشطة وفنيات معتمدة على نظرية ميكنبوم(Meichenbaum,1977) استعملها الباحثان في البرنامج الإرشادي وتتضمن ، تقديم الموضوع ، الحوار والمناقشة، والحوار الداخلي، والاسترخاء، والنمذجة ، والمواجهة، والتعزيز الذاتي ، والتعليمات الذاتية، والتغذية الراجعة ، والتعزيز الاجتماعي ، والتدريب البيئي) من اجل تحقيق هدف البرنامج.

2- **الانهك المهني:** عرفه كل من : ماسلاش وجاكسون ( Maslach & Jackson:1981) (عرض للإنهك الانفعالي، ونزع الطابع الشخصي واحساس منخفض بالإنجاز الشخصي، أذ يحدث احساس بالانعزال والابتعاد الاجتماعي، ويحدث عادة على حساب العلاقات الشخصية والمهنية والاستجابات المتشائمة وغير المتعاطفة أتجاه الآخرين وبالأخص اولئك الذين يقدمون لهم الخدمات) ( جاسم، 2021:19).

— **التعريف النظري :** تبنى الباحثان تعريف (Maslach & Jackson:1981) تعريفاً نظري لأنهم تبنوا مقياس (جاسم 2021) والذي اعتمد عليه في بناء مقياسه لقياس الانهك المهني.

**التعريف الإجرائي :** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب(المدرس) من خلال إجابته على مقياس الانهك المهني المعد لهذا الغرض

**مفهوم الإنهك المهني:** ظهر مفهوم الإنهك في الولايات المتحدة الأمريكية وبالتحديد في بداية سبعينيات القرن الماضي ، ويعود الفضل إلى الطبيب والمحلل النفسي هربرت فرودنبرجر (Freudenberger, 1974) في اكتشافه ، عندما كان يدير مركزا لاستقبال الشبان المدمنين في نيويورك ،وقد لاحظ فرويد ينبرجر ان لدى هؤلاء الشباب ضعف في حماسهم للعمل، وذلك بعد فترة من العمل المتواصل وظهرت عليهم أعراض جسدية ك ( آلام رأس، اضطرابات معوية، أرق، انهك) كما تصدر عنهم استجابات انفعالية مثل ( سرعة التهيج ، والغضب ) ، وبعدها تم الاهتمام بدراسة مفهوم الإنهك المهني وتوسعت جغرافية الاهتمام به ومن أبرز الباحثان الذين اهتموا بدراسته هم جاكسون وماسلاش ( Maslach & Jackson) للذين كان لهم الفضل في تحديد المفهوم بشكل دقيق وذلك عبر بلورة نظام قياس ومن خلال تحديد علمي يأخذ في الحسبان أعراض الإنهك المهني لدى الأفراد الذين ينهمكون بشدة في مهنتهم، الأمر الذي سيضفي نوعا من المصادقية على المفهوم (العاطي ربي،2016: 53).

## نظرية ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson)

ولقد عرفت (Maslach, 1977) الإنهاك المهني بأنه (حالة من الإجهاد التي تصيب الفرد نتيجة أعباء العمل ومتطلباته الزائدة والمستمرة بما يفوق طاقاته وإمكاناته، وينتج عن هذه الحالة اعراض نفسية و عقلية و جسدية ، وفي عام (1982) قدمت Maslach تعريفا شاملا للإنهاك المهني وهو (عرض من الإنهاك الانفعالي، تبدل الشخصية فقدان الشعور بالفعالية والانجاز الشخصي، يظهر فجأة لدى العامل بأي طريقة ممكنة، ويتعلق بردة فعل اتجاه العبء الانفعالي الحاد الذي يظهر عند الاعتناء بالأشخاص بطريقة مستمرة وبالأخص عندما يكون هؤلاء الأشخاص واقعين في المشاكل ويحتاجون للمساعدة) (الهنداوي، 2023: 427). وترى (Maslach et al, 2001) وهي مستندة على نتائج ابحاثها في رأيها ان أكثر عرضة للإنهاك هم المدرسين عندما يدركون أن انهم ليس لديهم السيطرة أو بيئة عملهم لا تشجعهم على ممارسة التجريب من اجل الابتكار او الابداع ( Maslach et al, 2001:401). ولقد أكدت نظرية ماسلاش على وجود ثلاث أبعاد يتكون منها الإنهاك المهني، تظهر على شكل متسلسل، أولاً يحدث الإنهاك الانفعالي بسبب الضغوط الذي يعاني منه الفرد وبعد ذلك يحدث نزع الطابع الشخصي بسبب الفشل في التعامل مع الإنهاك الانفعالي و بسبب هذا كله ينخفض مستوى الإنجازات الشخصية، فالإنهاك المهني يُستخدم لتحديد الأعراض التي تتجاوز القدرة الشخصية ويشعر المدرس بالتعب الجسدي الناتج من جراء كثرة ساعات العمل والإنهاك الانفعالي جزء منه، ولكن ما يميز حالة للإنهاك المهني هي الابتعاد وعدم الاستجابة من اجل بذل الجهد في إنجاز المهام المكلف بها ( جاسم، 2021: 100).

وأشار (جاسم، 2021) إلى ان ماسلاش وجاكسون (Maslach and Jackson, 1982) وضع ثلاث أبعاد للإنهاك المهني ويمكن توضيح فيما يأتي:

**البعد الاول:** الإنهاك الانفعالي: ترى ماسلاش ان هناك آراء متعددة ومختلفة حول توضيح اسباب حدوث الإنهاك الانفعالي منها طول مدة التدريس في المدرسة التي يعاني المدرس وهذا ما يسبب له الإنهاك المهني (جاسم، 2021: 93)

**البعد الثاني:** نزع الطابع الشخصي: يأتي هذا البعد بعد الإنهاك الانفعالي وهو أحساس المدرس بعدم الاهتمام، والتوتر اتجاه مهنة التدريس، والطلبة.

**البعد الثالث:** الإنجازات الشخصية: يرى (ماسلاش Maslach) ان هذا البعد يحدث من جراء ما يتصوره المدرس أنه لم يحدث تغيرا في طلبته، أو يدرك أنه حقق إنجازات قليلة معهم ، فيشعر بالضيق وعدم أثبات الذات وكذلك يشير إلى شعور المدرس بضعف القدرة في تحقيق النجاح و التأثير الإيجابي في الآخرين وليس لديه فاعلية في حل مشكلاتهم وعدم رغبته في بذل أي جهد من اجل تحقيق الإنجاز (السمادوني , 1995 : 181) (جاسم، 2021: 93).

### أسلوب التحصين ضد الضغوط :

أشار (ارفورد 2012) ان أسلوب التحصين ضد الضغوط تطور على يد دونالد ميكينبوم (Meichenbaum 1977) والذي يستند على فكرة مساعدة المسترشد للتكيف مع الضغوطات الخفيفة ، اذ يسمح هذا الأسلوب بتطوير قدرة الفرد على تحمل أشكال أكثر شدة من الضغوطات ، وأعتقد "ماكنباوم" ان المسترشدين قادرين على زيادة كفاءتهم للتكيف ، من خلال تعديل أفكارهم حول أدائهم خلال المواقف الضاغطة ، وأسلوب التحصين ضد الضغوط يعمل على تشجيع الفرد في استخدام مهارات سلوكية موجودة لديه، لذا يدمج أسلوب التحصين ضد الضغوط بين عناصر (التعلم السقراطي والرصد الذاتي) للمسترشد وبناء مفاهيم وأفكار جديدة والتدريب على الاسترخاء والتدريب السلوكي والتغيير البيئي (برادلي . أرفورد وآخرون، 2012: 561). وأسلوب التحصين ضد الضغوط يعد من الأساليب المعرفية، وتأخذ جانب من جوانب الارشاد السلوكي ، ويهدف الى مساعدة المسترشد في التعامل مع مواقف الضاغطة قبل مواجهتها، كما يساعد المسترشد على التكيف مع مثيرات ضاغطة بسيطة الشدة بهدف مساعدته على التوافق مع مثيرات ضاغطة شديدة الشدة، ويرى ماكنباوم أن أسلوب التحصين ضد الضغوط من يعد أهم الأساليب الفعالة لمساعدة المسترشد للتوافق مع الضغوط النفسية ويعمل على تغيير معتقداته المعرفية وتوقعاته وجمله الذاتية السلبية إثناء التعرض لمواقف الضغط النفسي (ابو اسعد والازايدة، 2015: 215). ويتميز أسلوب التحصين ضد الضغوط بمرونة التعامل، فهو أسلوب متعدد الأوجه في طبيعته بسبب تعدد أساليب المواجهة وتنوع المواقف الضاغطة والفرق الفردية والثقافية للمسترشدين (باترسون، 1990: 131).

يعتمد التدريب على التحصين ضد الضغوط على التعامل مع مشهد التوتر، الذي ينص على أن التوتر يحدث عندما يتصور الفرد حاجات لموقف ما، وتكون تلك الحاجات أكبر من قدرته على تحقيقها وعندها يعرف التوتر بأنه علاقة بين الفرد والبيئة، والتي يرى الفرد فيها بأن حاجاته تتجاوز مصادر التكيف لديه، ولهذا يسعى أسلوب التدريب على التحصين ضد الضغوط إلى زيادة مهارات المسترشد التكيفية وزيادة ثقته بقدرته على التكيف وبالتالي تمكينه من التعامل بفاعلية أكثر مع ضغوطات الحياة (ابو اسعد والازايدة، 2015: 216).

### فنيات أسلوب التحصين ضد الضغوط:

أ- **التعزيز الذاتي:** هو قيام المسترشد بمكافأة نفسه، وتكون هذه المكافأة (مادية أو معنوية) بعد ظهور الاستجابة المطلوبة، ولقد استعمل الباحثان هذه الفنية في الجلسات الإرشادية لغرض تنشيط دافعية المسترشدين وتحفيزهم على القيام بالسلوك الصحيح المرغوب فيه.

ب- **الحوار الداخلي:** ويعني الكلمات والجمل التي يقولها المسترشد لنفسه والتي تؤثر على مشاعره وسلوكه سواء كان سلبيًا أو ايجابيًا، واستخدم ميكينبوم هذه الفنية من اجل تحديد الافكار والتصورات السلبية لدى المسترشد قبل الارشاد، ثم يعمل المرشد

على تعديلها وتغييرها بطريقة الدائرة الخير، فالمرشد يتعرف من خلالها على ادراكات وتوقعات التي تمنع حدوث السلوك التكيفي، والحوار الداخلي الذي فشل في ان يقوله المرشد لنفسه، وماهي توقعات المرشد من الارشاد ، كما عمل ميكنيوم على تدريب المرشدين ان يتكلموا مع انفسهم لكي يراقبوا ذواتهم وقيموا اعمالهم ويفهموا متطلبات المهام المطلوبة منهم من اجل ضبط سلوكهم وتوجيهها من اجل تقديم استجابة افضل، لذا اكد ميكنيوم على ايجابية التفاعل بين حوار المرشد الداخلي وبناءاته المعرفية ،فمن هذه الطريقة تتم عملية تعديل السلوك وتغييره (بلان،2015: 391-393).

**ج- المواجهة:** تستخدم هذه الفنية من اجل السيطرة على المواقف الضاغطة والقاهرة للذات، وتمكين المرشدين من التغلب والسيطرة على المواقف الذي يتعرض له في حياتهم (Scheir,1986:158).

**د- النمذجة:** تساعد النمذجة المرشدين على تعلم مهارات اجتماعية وذلك من خلال عرض نماذج سوية في البيئة الاجتماعية والاقتداء بها ، فالمرشد في هذه الفنية يقوم بعرض على المرشدين النماذج المرغوب تعلمها في سلوكهم فيقومون المرشدين بتقليدها بعد ملاحظتهم لها، ثم يقوم بعزيز أدائهم للسلوك المرغوب ، فمن خلالها يحصل المرشد على معلومات من النموذج المعروض أمامه ، ويحولها إلى صور ومفاهيم معرفية ضمنية داخلي ليغير عنها بسلوك خارجي (تقليد الأنموذج) ، ويعطي هذا الأنموذج معلومات وأوامر لتوجيه المرشد ليقوم بالعمل المطلوب، واذاف ميكنيوم من الضروري حدوث حوار ذاتي بحيث يشاهد الفرد ويحول سلوك النموذج المشاهد إلى حوار ذاتي داخلي ايجابي بعدها يعبر عنه بسلوكه الخارجي ( الشناوي، 1994 : 134 135 ) .

**هـ - الاسترخاء العضلي :** يعد الاسترخاء العضلي من الاساليب المضادة للتوتر والقلق والخوف والذي يهدف الى راحة الجسم والتنفس العميق وتدريب الجسم كله على الاسترخاء وزوال الشد العضلي ،وفي هذه الفنية يعلم المرشد المرشد أساليب التكيف مع المشكلة والتوتر، وذلك بمعرفة مخاوفه ، والمواقف التي تؤدي إلى توتره ، وطرائق التخلص منها ( سفيان ،2018: 242).

**ز- تقديم الموضوع:** لدى ميكنيوم، بمثابة مرحلة التعلم والفهم حيث يقوم الباحث بتقديم موضوع الجلسة الإرشادية للمرشدين، بهدف تزويدهم بفكرة واضحة عن موضوع الجلسة.

الحوار والمناقشة: استخدمها ميكنيوم في العلاج ، اذ يركز ميكنيوم أثناء الحوار والمناقشة مع المرشد على افكاره وتصورات، بهدف تعديل وتغيير تصورات وتفكيره، ومن ثم سلوكه (ابو اسعد والازايدة،2014: 210).

**ح- التغذية الراجعة:** وهي عملية تصحيح الاستجابات الخاطئة لدى المرشد ، ولها دور في تعديل السلوك الجماعي، وتقدم أما عن طريق المرشد او عن طريق أفراد المجموعة الإرشادية من بعضهم بعضاً ( سفيان ،2018: 240).



**ط التعزيز الاجتماعي:** وهي الكلمات التعزيزية التي يقدمها المرشد للمسترشد بعد قيامه بسلوك مرغوب فيه، و التعزيز يستخدم في برامج الإرشادية للمساعدة في تعديل السلوك ، فالانتباه لحديث المرشد والثناء عليه ه بسلام حسن يعدان معززان لهما تأثير على سلوك المرشد، (الابتناسامة، والايماء، والتصفيق، و الملامسة، اضافة الى عبارات المدح والثناء كقول هذا عمل جيد، احسنت) لهما اثر و غير مكلفة ويمكن تقديمها بعد أداء السلوك مباشرة (الخواجة،2010: 19).

ولقد اعتمد الباحثان اسلوب التحصين ضد الضغوط منطلقا أساسيا لبناء برنامجهما الارشادي وذلك للمبررات التالية:- يستعمل هذا الاسلوب من اجل التعامل مع المواقف الضاغطة والشدة والانهاك النفسي والتكيف معها .

### أولاً: منهج البحث :

اعتمد الباحثان في بحث الحالي على منهج البحث التجريبي ويقصد به هو التسمية التي تطلق على تصميم البحث الذي يهدف إلى اختبار علاقات العلة والمعلول حتى يصل إلى أسباب الظواهر، وإذا صمم البحث التجريبي بعناية يصبح أداة قوية جدا في يد الباحثان وتساعدهم على اختبار الفرضيات بطريقة لا تعادلها طريقة أخرى (ابو علام، 2011: 197)

ثانياً: التصميم التجريبي : عند تطبيق تصميم البحث الحالي تم اتباع الخطوات الآتية:-

طبق الباحثان مقياس الإنهاك المهني على عينة بلغت (100) مدرساً , ومن ثم تحديد (20) مدرساً حصلوا على درجات اعلى من الوسط الفرضي البالغ ( 66 ) درجة على مقياس الانهاك المهني و ثم قام الباحثان بتوزيعهم قصديا وبشكل متساوي على مجموعتين (تجريبية وضابطة).

اجرى الباحثان التكافؤات بين افراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) في بعض المتغيرات التي يراها الباحثان انها تؤثر على سلامة نتائج البحث الحالي بالاعتماد على الاطار النظري ودراسات السابقة .

استخدام الباحثان البرنامج الإرشادي بأسلوب التحصين ضد الضغوط مع أفراد المجموعة التجريبية ، اما أفراد المجموعة الضابطة لا يقدم لهم اي برنامج إرشادي.

اجرى الباحثان اختبار بعدي لكلا المجموعتين (التجريبية والضابطة) لقياس الانهاك المهني من اجل معرفة أثر برنامجه الإرشادي ، والشكل (1) يوضح ذلك.



الشكل (1)

### التصميم التجريبي المعتمد في البحث (تصميم الباحثان)

**مجتمع البحث :-** يشمل مجتمع البحث الحالي بجميع المدرسين في المدارس المرحلة (المتوسطة والاعدادية) الحكومية - للدراسة الصباحية لقسم تربية يثرب ، والتابعات للمديرية العامة لتربية محافظة صلاح الدين- للعام الدراسي (2023 – 2024م).والبالغ عددها ( 35 ) مدرسة وجدول (1) يوضح ذلك.

**عينات البحث:** وقد قام الباحثان باختيار عدد من العينات في بحثهما ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي: -

### جدول ( 1 )

عينات البحث الحالي التي تم استخدامها مع اعدادها .

ت	العينات المستخدمة	العدد
1	عينه الاستطلاعية الكشف عن المشكلة.	40
2	عينة الثبات بطريقة الاختبار واعداد الاختبار.	50
3	عينه التحليل الاحصائي.	400
4	عينة تطبيق المقياس بصيغته النهائية ( الاختبار القبلي)	100
5	عينة البرنامج الارشادي.	20
	المجموع	610

**خامساً: تكافؤ المجموعات:** قام الباحثان بأجراء التكافؤ بين المجموعتين موازنتهما في بعض المتغيرات والتي قد تؤثر في سلامة التجربة وهي : (درجات المدرسين على مقياس الإنهاك في الاختبار القبلي- الذكاء- العمر بالسنوات - التحصيل الدراسي – التخصص العلمي- مدة الخدمة – الحالة الاجتماعية)، ولغرض الحصول على المعلومات قام الباحثان بإعداد استمارة معلومات و تم توزيعها على المدرسين المجموعتين (التجريبية والضابطة) قبل بدء التجربة.

**أداتا البحث :** استخدم في البحث الحالي أداتين الأولى هي مقياس ( الإنهاك المهني) والثانية بناء برنامج إرشادي بأسلوب التحصين ضد الضغوط لخفض الإنهاك المهني من خلال الجلسات الإرشادية سيتم التطرق ليها في الفصل الرابع.

**مقياس الإنهاك المهني :** بعد اطلاع الباحثان على المقاييس السابقة المتعلقة بالإنهاك المهني ، ومناقشة الأساتذة والمتخصصين في الإرشاد والعلوم التربوية والنفسية ، وجد الباحثان أنه من المناسب استخدام مقياس الإنهاك المهني الذي اعده الباحث (جاسم ، 2021 م). ومن المبررات التي دعت الباحثان اعتماد هذا المقياس هي :-

- يمكن الاعتماد عليه في قياس الإنهاك المهني لكونه توفرت فيه شروط الدقة والبناء ، ويتمتع بخصائص سايكومترية جيدة .

- أيده أكثر من (80%) من المحكمين الذين عرض عليهم .

- حديث إلى حد ما أعده على مجتمع المدرسين في المرحلة (المتوسطة والإعدادية) في عام ( 2021 ) ، وهذا ما يتلاءم مع مجتمع الدراسة الحالي . وقد اتبع الباحثان الإجراءات الآتية في حساب الخصائص السايكومترية عند تبني المقياس وكما يأتي:-

1- **صدق المقياس :** وقد اعتمد الباحثان مؤشرين للصدق هما الصدق الظاهري وصدق البناء ، وفيما يأتي توضيحاً لمؤشرات صدق المقياس

أ - **الصدق الظاهري للمقياس:** وقد عرض الباحثان المقياس والبالغ (22) فقرة ، مع وضع تعريف الإنهاك المهني ، مع بدائل الإجابة والأوزان والتعليمات على المحكمين والمختصين في القياس والتقويم النفسي والتربوي والإرشاد النفسي والبالغ عددهم (20) محكماً ، لغرض معرفه آرائهم في مدى صلاحية فقرات المقياس وضوحها و قد أعطى المحكمين ملاحظاتهم وبعد استخدام النسبة المئوية واختبار (مربع كاي) للحكم على مدى صلاحية وملاءمة الفقرات في قياسها للإنهاك المهني ، اذ تم قبول جميع الفقرات ولا يوجد أي تعديل او حذف للفقرات لكون المقياس معد سابقاً على مجتمع المدرسين وحديث والجدول ( 2 ) يوضح ذلك:

### جدول ( 2 )

#### آراء المحكمين في فقرات مقياس الإنهاك المهني

دلالة الفرق	مستوى الدلالة	قيمة مربع كاي		غير الموافقين		الموافقون		عدد المحكمين	أرقام الفقرات
		الجدولية	المحسوبة	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
دالة	0,05	3,84	20	-	-	20	100%	20	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,12, 13,14,15,17,19 20,12,
			16,20	5%	1	19	95%	19	16,18,22
			12,80	10%	2	18	90%	18	11

ب- **عينة وضوح التعليمات:** من اجل معرفة وضوح فقرات مقياس الإنهاك المهني وتعليماته، وطريقة الاجابة عليه، وكذلك الوقت الذي سوف يحتاجه المستجيب في الإجابة على فقراته ، فقد قام الباحثان بتطبيق المقياس

على عينة مكونة من (30) مدرساً من مدرسين مجتمع البحث ، تم سحبها بالطريقة العشوائية، ثم طلب منهم الباحثان قراءة تعليمات وسمح لهم بالاستفسار عن أي غموض يجدونه ، ثم حدد الباحثان متوسط الزمن المستغرق في الإجابة وهو (12,5) دقيقة.

**ج- تحديد اوزان البدائل:** أعتمد طريقة ليكرت في اعداد مقياس (الانهاك المهني) وقد وضعت البدائل بشكل خماسي التدرج امام كل فقره وهي (تتطبق علي دائماً, تتطبق علي غالباً, تتطبق علي أحياناً, تتطبق علي نادراً , لا تتطبق علي أبداً), وعند تصحيح فقرات المقياس الإيجابية تأخذ الدرجات (1,2,3,4,5)، والفقرات السلبية تأخذ الدرجات (5,4,3,2,1) على التوالي ، وتبلغ أعلى درجة للمقياس (110)، درجة و اقل درجة (22) وبمتوسط فرضي(66).

**د- تحليل فقرات المقياس إحصائياً:** ولغرض تحليل فقرات (الانهاك المهني) إحصائياً ، طبق الباحثان المقياس على عينة بلغت (400) مدرساً تم اختيارهم بالطريقة الطبقيه العشوائية, ثم اعتمد أسلوبين هما :-

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين: و لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الانهاك المهني قد اتبع الباحثان الخطوات الآتية:

- 1- تطبيق مقياس الانهاك المهني على عينة بلغت (400) مدرساً.
- 2- تصحيح استمارات المقياس من اجل تحديد الدرجة لكل مدرس .
- 3- ترتيب درجات استمارات عينة التمييز من اعلى درجة كلية إلى ادنى درجة .
- 4- تحديد نسبة (27%) من الاستمارات التي حصلت على الدرجات العليا في المقياس و(27%) من الاستمارات التي حصلت على الدرجات الدنيا اذ مثلت المجموعتين المتطرفتين وبذلك بلغ عدد الاستمارات (216) استمارة بواقع (108) استمارة لكل مجموعة ، ثم استعمل اختبار ( t-test ) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين ومقارنة القيمة التائية المحسوبة للفقرات مع القيمة التائية الجدولية ، والجدول ( 14 ) يبين نتائج حساب القوة التمييزية للفقرات جدول (3)

### جدول ( 3 )

#### القوة التمييزية لفقرات مقياس الانهاك المهني

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	16,370	1,03633	2,8056	0,48977	4,611	1
دالة	8,667	1,15571	3,1389	0,54274	4,2037	2
دالة	7,434	1,22156	2,6111	0,53430	3,5648	3
دالة	12,772	1,14416	2,5926	0,19245	4,0185	4
دالة	12,852	1,19057	2,6111	0,35690	4,1481	5
دالة	12,149	1,03567	2,4537	0,79697	3,9815	6
دالة	5,143	0,87006	2,8333	0,54963	3,3426	7
دالة	12,722	1,18353	2,6667	0,81581	4,2685	8

دالة	9,368	1,18353	2,6019	0,61838	3,8056	9
دالة	13,595	1,13276	2,3148	0,73783	4,0833	10
دالة	16,365	1,13825	2,3519	0,47869	4,2963	11
دالة	23,315	0,93001	2,0648	0,51852	4,4537	12
دالة	14,368	1,06634	2,2778	0,66952	4,5810	13
دالة	15,118	1,10331	2,0833	0,62208	3,9259	14
دالة	702,19	0,8628	1,9444	0,64844	3,9907	15
دالة	19,604	0,77935	2,0093	0,65955	3,0935	16
دالة	26,024	0,69089	1,9074	0,50849	4,0556	17
دالة	21,330	0,66563	1,9259	0,64851	3,8333	18
دالة	13,589	1,24899	2,1944	0,50017	3,9537	19
دالة	23,812	0,79082	1,9722	0,35980	3,9630	20
دالة	19,419	0,77941	2,1667	0,59594	4,0000	21
دالة	10,448	1,18762	2,5278	0,66893	3,8981	22

يتبين من الجدول ( 14 ) أن جميع فقرات مقياس الإنهاك المهني كانت مميزة ودالة إحصائياً، لأن القيم التائية المحسوبة لجميع فقراته كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) بدرجة حرية (214) وعند مستوى دلالة (0,05) .  
 ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: اعتمد هذا الأسلوب من أجل معرفة العلاقة الارتباطية بين درجه الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الإنهاك المهني وبعد ان استعمال الباحثان معادلة ارتباط بيرسون، وجد ان جميع فقرات مقياس الإنهاك المهني دالة عند مستوى (0,05) بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة ( 0,098 ) ودرجة حرية (398) , والجدول ( 4 ) يوضح ذلك:

#### الجدول (4)

القيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
0,729	12	0,709	1
0,704	13	0,426	2
0,654	14	0,354	3
0,771	15	0,629	4
0,740	16	0,699	5
0,816	17	0,659	6
0,778	18	0,496	7
0,659	19	0,613	8
0,707	20	0,591	9
0,602	21	0,697	10
0,571	22	0,789	11

## الخصائص السايكومترية لمقياس الإنهاك المهني :

1 - **صدق المقياس:** وقد قام الباحثان بتحقيق ذلك من خلال ما يأتي:

- **الصدق الظاهري:** تم التحقق من الصدق الظاهري لمقياس (الإنهاك المهني) عندما تم عرضه على المحكمين والمختصين في القياس والتقييم النفسي والتربوي والإرشاد النفسي.

- **صدق البناء:** تم التأكد من صدق البناء عن طريق تمييز الفقرات (أسلوب المجموعتين المتطرفتين) و (العلاقات الارتباطية بين درجة كل فقرة والمجموع الكلي للمقياس).

2 - **الثبات:** المقياس الثابت هو المقياس الذي يعطي نفس النتائج اذا تكررت عملية القياس مره اخرى ، وهذا يعني ان درجة الاتساق بين نتائج المقياس في تقدير سمه ما (النبهان ,2004:229) ، وتم حساب ثبات مقياس الإنهاك المهني بطريقتين هما: -

أ- **طريقة الاختبار وإعادة الاختبار:** ولمعرفه معامل الثبات بهذه الطريقة , تم تطبيق مقياس الإنهاك المهني على عينة بلغة (50) مدرساً من مدرسة (ثانوية الكحلاء ، وثانوية الرماح العوالي) ، وبعد أسبوعين من التطبيق الأول تم إعادة تطبيق مقياس الإنهاك المهني على نفس الأفراد اذ بلغ معامل الثبات (0,86) درجة وهذا معامل ثبات جيد.

ب - **معادلة الفا- كرونباخ:** ولغرض معرفه ثبات المقياس بمعادلة الفا- كرونباخ سحب الباحثان (100) استمارة بالطريقة العشوائية من استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) ، اذ بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,82) درجة وهذا معامل ثبات جيد.

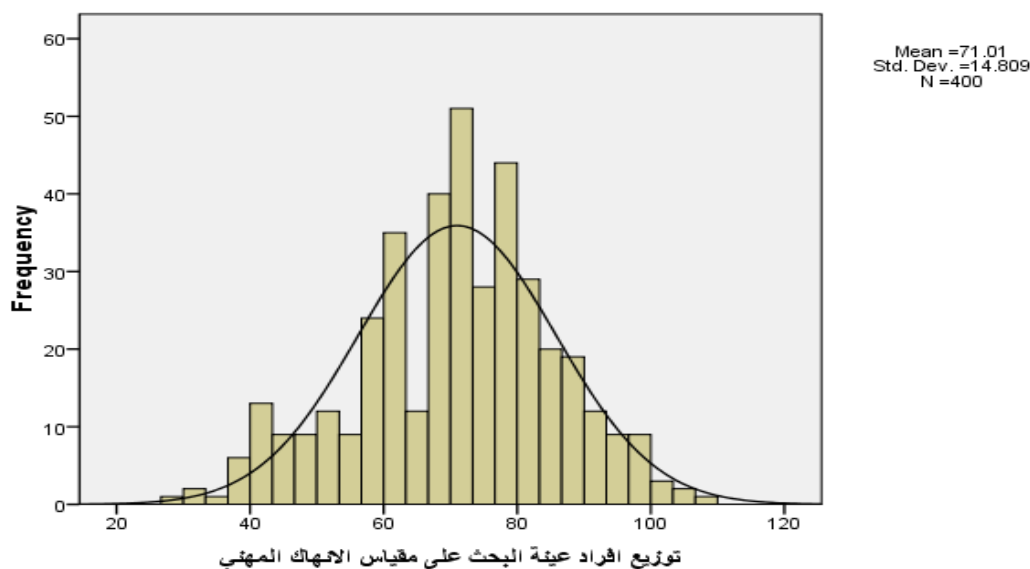
هـ - **وصف المقياس بصيغته النهائية:** تكون مقياس الإنهاك المهني بصيغته النهائية من (22) فقرة بعد ان تحقق الباحثان من الخصائص السايكومترية له ، تقابلها خمسة بدائل للإجابة (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً) وتعطى الدرجات للفقرات الايجابية (1,2,3,4,5) على التوالي. وتعطى الدرجات للفقرات السلبية (5,4,3,2,1) على التوالي. وتبلغ أعلى درجة لمقياس الإنهاك المهني (110)، درجة وادنى درجة (22) وبمتوسط فرضي(66)، الملحق (4) يوضح ذلك.

**المؤشرات الإحصائية لمقياس الإنهاك المهني :** عند ملاحظة القيم الإحصائية نجدها تتسق مع معظم مؤشرات المقاييس العلمية، مما تعطي الثقة في نتائج تطبيق هذا المقياس، وجدول (5) وشكل (2) يوضح ذلك بيانياً

### الجدول (5) المؤشرات الإحصائية لمقياس الانهاك المهني

الدرجات	اسم المؤشر الإحصائي	STATISTICS
71,01	المتوسط الحسابي	Mean
0,740	الخطأ المعياري للمتوسط الحسابي	Std. Error of Mean
72	الوسيط	Median
72	المنوال	Mode
14,809	الأنحراف المعياري	Std. Deviation
219,31	التباين	Variance
0,282-	الألتواء	Skewness
0,122	الخطأ المعياري للألتواء	Std. Error of Skewness
0,075-	التفرطح	Kurtosis
0,243	الخطأ المعياري للتفرطح	Std. Error of Kurtosis
78	المدى	Range
29	اقل درجة	Minimum
107	اعلى درجة	Maximum

Histogram



### الشكل ( 3 ) المنحنى الاعتدالي لتوزيع افراد عينة البحث على مقياس لانهاك

الوسائل الإحصائية : لقد اعتمد الباحثان على الحقيبة الإحصائية (spss) في تحليل البيانات وقد استخدم الوسائل

**بناء البرنامج الإرشادي:** من فوائد البرنامج الإرشادي هو تطوير العملية التربوية فهو يساعد المسترشدين على تحقيق التوافق مع أنفسهم وزملائهم ومجتمعهم ويسعى الى تحقيق النمو السوي للمسترشدين من خلال تقديم الخدمات ( الوقائية والنمائية ، والعلاجية ) للمسترشدين ( الزعبي،2016: 472) وقد اتبع الباحثان الخطوات التي وضعها كل من (Borders & Drury:1992) في بناء البرنامج الإرشادي:

1. **تقدير وتحديد حاجات المسترشدين:** اعتمد الباحثان على تحليل فقرات مقياس الإنهاك المهني لغرض استخراج حاجات المسترشدين والجدول (6) يبين ذلك.

### الجدول ( 6 )

#### فقرات مقياس الإنهاك المهني التي حولت الى حاجات ضمن البرنامج الارشادي

تسلسل الفقرة في لمقياس	الفقرات	عنوان الجلسات	تسلسل الجلسة في البرنامج
<b>الافتتاحية</b>			
9	لا اهتم لما يحدث لبعض الطلبة.	التفاعل الاجتماعي	الثانية والثالثة
13	أشعر بالتوتر عند الاتصال المباشر مع الاخرين في المدرسة.		
18	اعتقد ان فقدان المدرس روح الانسجام مع الزملاء في المدرسة يزيد من مشاعر الإنهاك.		
21	يضايقتني ضعف العلاقات الاجتماعية مع الطلبة.		
4	تجعلني مهنتي غير حساس اتجاه الاخرين		
7	أجد صعوبة في التعامل مع الطلبة.		
3	أشعر بالإنهاك بسبب مهنتي.	تحمّل ضغوطات العمل	الرابعة والخامسة
6	أشعر بالتعب التام في نهاية الدوام.		
8	تستنزف مهنة التدريس كثيراً من الطاقة.		
19	أشعر بنفاذ قدرتي على التحمل.		
5	يصعب عليّ خلق مناخ ايجابي مع طلبتي.	القدرة على حل المشكلات	السادسة والسابعة
12	يلومني بعض الطلبة بسبب مشاكلهم الخاصة.		
20	يصعب عليّ التعامل بهدوء مع المشاكل الناتجة عن عملي.		
16	اشعر بالحماس عندما أتواصل مع طلابي بشكل وثيق او قريب	الدافعية المهنية	الثامنة والتاسعة
10	تجعلني مهنتي أشعر بالإحباط.		
11	أرى أنني لا احصل على الدعم والثناء المستحق نتيجة قبامي بعملي.		
15	أنفعل نتيجة كثرة عدد الطلبة في الصف الدراسي.	الاتزان الانفعالي	العاشرة والحادية عشر
22	اشعر بالحيرة نتيجة ضيق الوقت اثناء التدريس.		
1	اشعر اني اصبحت اكثر قسوة مع الطلبة.		
17	اشعر انني انجزت الكثير من الاشياء القيمة في مهنتي.	التقييم الذاتي	الثانية عشر والثالثة عشر
2	أعتقد ان لي تأثير ايجابي ضعيف او منخفض على الاخرين		
14	اشعر بانني ملتزم كثيراً في مهنتي.		
<b>الختامية</b>			
الرابعة عشر			



## 2. صياغة اهداف البرنامج بناءً على الحاجات:

وقد قام الباحثان بصياغة أهداف عدة للبرنامج الإرشادي وهي:-  
 أ- **الهدف العام** : تم صياغة الهدف العام للبرنامج الإرشادي والمتمثل في معرفة اثر أسلوب التحصين ضد الضغوط في خفض الإنهاك المهني لدى المدرسين.

ب- **الهدف الخاص** : لقد صاغ الباحثان في كل جلسة هدف خاص بها وقد أستخرج من عنون الجلسة.

ت- **الأهداف السلوكية** : تم صياغة مجموعة من الأهداف في كل جلسة وهي قابلة للقياس والملاحظة وتعد نواتج تعلم المسترشد لموضوع الجلسة.

3. **تحديد الأولويات**: اعتمادا الباحثان على نموذج ( Borders & Drury:1992) في تحديد الأولويات برنامج الإرشادي فقد أخذ جميع فقرات المقياس من اجل تحديد الأولويات وترتيب عناوين الجلسات على وفق أهميتها معتمدا على الوسط التوافقي ،بعد استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مقياس الإنهاك المهني وكما موضح في الجدول

### جدول ( 7 )

#### يبين الوسط التوافقي وترتيب عناوين الجلسات

عنوان الجلسة	الوسط التوافقي	تسلسل الفقرات في المقياس	تسلسل الجلسة
الاقتتاحية			1
التفاعل الاجتماعي	4,49	7+4+21+18+13+9	3-2
تحمل ضغوطات العمل	4,34	19+8+6+3	5-4
القدرة على حل المشكلات	4,33	20+12+5	7-6
الدافعية المهنية	4,10	11+10+16	9-8
الاتزان الانفعالي	3,96	1+22+15	11-10
التقييم الذاتي	3,72	14+2+17	13-12
الخاتمة			14

ث. **تحديد الأنشطة والفعاليات للبرنامج الإرشادي**: اعتمد الباحثان على اسلوب التحصين ضد الضغوط في خفض الإنهاك المهني الذي يتضمن مجموعة من الفنيات والاستراتيجيات وهي (الحوار و المناقشة – الحوار الذاتي - النمذجة- التعليمات الذاتية-المواجهة- الاسترخاء- التعزيز الاجتماعي - التقويم البنائي - التدريب البيئي) التي تم توضيحها في الاطار النظري، وقد بلغت عدد جلسات البرنامج الإرشادي من (14) جلسة و الوقت المخصص لكل جلسة (60) دقيقة.

د. **صدق البرنامج الإرشادي** : وللتحقق من صدق البرامج الإرشادية قام الباحثان بالآتي :

1. **الصدق الظاهري للبرنامج**: تم التحقق من الصدق الظاهري للبرنامج من خلال عرض جلسات البرنامج على مجموعة من الأساتذة المختصين في الإرشاد النفسي لغرض بيان رأيهم ومقترحاتهم في مدى ملائمة عناوين الجلسات مع فقرات مقياس

الإنهاك المهني . ومعرفة مدى تسلسل الحاجات واهميتها .ومدى ملائمة استخدام الفنيات والاستراتيجيات مع افراد عينة البحث تخصيص الوقت الكافي لتطبيق الجلسة.

وقد أخذ الباحثان بالتعديلات والآراء التي طرحوها من اجل الوصول الى المستوى المطلوب

**ج. تقويم كفاية البرنامج الإرشادي:** أستعمل الباحثان ثلاثة أنواع من التقويم (التقويم التمهيدي ، التقويم البنائي، التقويم النهائي) من اجل تقويم البرنامج الإرشادي و تصحيح وتلافي المشكلات في تقديم الخدمات وطريقة تنفيذها .

### **تطبيق البرنامج الارشادي:**

1. اختيار التصميم التجريبي للبرنامج ذي المجموعة (التجريبية والضابطة) .
  2. اعتمد الباحثان على الدرجات التي حصل عليها أفراد المجموعة (التجريبية والضابطة) على مقياس الإنهاك المهني، قبل البدء في تطبيق البرنامج الإرشادي، بمثابة نتائج الاختبار القبلي ودرجات تكافؤ المجموعتين.
  3. استخدام الباحثان أنموذج بوردرز ودروري (Borders&Drura:1992) عند التخطيط في بناء البرنامج الإرشادي.
  4. تحديد جلسات البرنامج الارشادي والبالغ عددها(14) جلسة إرشادية، و زمن كل جلسة(60) دقيقة.
  5. اختيار (20) مدرسا بصورة قصدية ممن حصلوا على درجات أعلى من المتوسط الفرصي والبالغ (66) على مقياس الإنهاك المهني، وتوزيعهم بصورة عشوائية الى مجموعتين (التجريبية والضابطة) بواقع (10) مدرسين لكل مجموعة .
  6. اجري التكافؤ في بعض المتغيرات التي يعتقد الباحثان بانها تؤثر على سلامة التجربة وهي : (درجات المدرسين على مقياس الانهاك المهني قبل البدء في التجربة- الذكاء- العمر- التحصيل الدراسي – التخصص العلمي- مدة الخدمة – الحالة الاجتماعية ) .
  7. اختيار ثانوية الحاتمية للبنين اذ تمثل المجموعة التجريبية لتطبيق جلسات البرنامج الإرشادي وثانوية نجد تكون المجموعة الضابطة .
  8. حدد مكان وزمان الجلسات الإرشادية حيث عُقد في مدرسة الحاتمية للبنين
  9. بـدء تطبيق البرنامج الارشادي وذلك في يوم الاحد الموافق 2023/ 11 /26 وتم مقابلة المسترشدين والتعرف عليهم .
- تم تحديد موعد الاختبار البعدي لمقياس الانهاك المهني في يوم الاحد الموافق 14 / 1 2024/ والجدول ( 20 ) يوضح ذلك.

### جدول ( 8 ) عناوين الجلسات الإرشادية وتاريخ انعقادها ووقتها.

اليوم	التاريخ	الوقت	عنوان الجلسة
الأحد	2023/11/26	11:30	الافتتاحية
الثلاثاء	2023/11/28	3:00	التفاعل الاجتماعي- أ-
الخميس	2023/11/30	3:00	التفاعل الاجتماعي- ب-
الأحد	2023/12/3	11:30	تحمل ضغوطات العمل-أ-
الثلاثاء	2023/12/5	3:00	تحمل ضغوطات العمل- ب-
الخميس	2023/12/7	3:00	القدرة على حل المشكلات- أ-
عطلة انتخابات أعضاء مجالس المحافظات			
الخميس	2023/12/21	3:00	القدرة على حل المشكلات- ب-
الأحد	2023/12/24	11:30	الدافعية المهنية -أ-
الثلاثاء	2023/12/26	3:00	الدافعية المهنية- ب-
الخميس	2023/12/28	3:00	الاتزان الانفعالي - أ-
الأحد	2023/12/31	11:30	الاتزان الانفعالي - ب-
الثلاثاء	2024/1/2	3:00	التقييم الذاتي- أ-
الخميس	2024/ 1/4	3:00	التقييم الذاتي- ب-
الأحد	2024/1/7	11:30	الختامية
2024/ 1 /14 موعد الاختبار البعدي			

### نموذج من جلسات البرنامج الإرشادي تحمل ضغوط العمل – أ- مدة الجلسة ( 60 ) دقيقة

الحاجة	تحمل ضغوط العمل.
هدف الجلسة	تنمية قدرة المسترشدين على تحمل ضغوط مهنة التدريس .
الأهداف السلوكية	جعل المسترشد قادرا على ان : - يعرف معنى ضغوط العمل. - يفهم أهمية تحمل ضغوط العمل. - يطبق الاساليب التي تؤدي الى تحمل ضغوط التدريس. - يتحمل ضغوط العمل.
الاستراتيجيات والفنيات	تقديم الموضوع , الحوار والمناقشة ، المواجهة ، الحديث الذاتي ، التعزيز الاجتماعي ، التدريب البيئي
الأنشطة المقدمة	- الترحيب بالمسترشدين والثناء عليهم لحضورهم الجلسة الإرشادية. - يقوم الباحثان بمتابعة التدريب البيئي وتقديم الشكر للمسترشدين على أنجازهم التدريب.

<p>- يقوم الباحثان بتقديم موضوع الجلسة وهو (تحمل ضغوط العمل).</p> <p>- يطرح الباحثان تساؤل من اجل جعل المسترشد يراقب ذاته ومعرفة تصوراته وحواره السلبي وكيف يقيم موقفه اتجاه المشكلة التي تواجهه.</p> <p>س/ عند انتهاء الدوام هل تشعر بالإرهاك بسبب مهنة التدريس؟ ام بالحيوية والمتعة؟</p> <p>- بعد ان يستمع الباحثان الى اجابات المسترشدين وحوارهم السلبي وافكارهم اللامنطقية ، يقوم الباحثان بمواجهة هذه الافكار من خلال ابراز اهمية تحمل ضغوط العمل.</p> <p>- يقوم الباحثان بتدريب المسترشدين على فنية الحديث الذاتي.</p> <p>- يقدم الباحثان التعزيز الاجتماعي للمسترشدين من أجل استمرار مشاركتهم في الجلسة الإرشادية.</p>	
<p>- يقوم الباحثان بتوجيه تساؤل للمسترشدين من اجل تحديد ايجابيات و سلبيات الجلسة الإرشادية وهو: ما أهمية تحمل ضغوط العمل؟</p>	التقويم البنائي
<p>يطلب الباحثان من المسترشدين كتابة موقف مروا فيه استطاعوا تحمل ضغوط العمل .</p>	التدريب البيئي

#### ادارة الجلسة : الرابعة

#### موضوع الجلسة : ( تحمل ضغوط العمل: أ)

اليوم والتاريخ الاحد : 3 / 12 / 2023

يقوم الباحثان بالترحيب بالمسترشدين والثناء عليهم لحضورهم الجلسة الإرشادية وبعد ذلك متابع التدريب البيئي ويقدم الشكر للمسترشدين على أنجازهم التدريب.

**تقديم موضوع:** يقدم الباحثان موضوع الجلسة وهو تحمل ضغوط العمل ثم يعرف ضغوط العمل بانها(مجموعة المواقف التي يتعرض لها المدرس أثناء عمله، والتي تسبب له العديد من المشاكل النفسية والجسدية كالتعب والإرهاق، والاكتئاب والتوتر، وقد يكون مصدرها المدرس نفسه أو مكان العمل الذي يعمل به) (خير الدين، 2011: 22) ، يناقش الباحثان مع المسترشدين التعريف ويقدم التعزيز الاجتماعي للمسترشد الذي يشارك في المناقشة ( احسنت ... وفقك الله .. الخ)

**الحوار والمناقشة :** يطرح الباحثان تساؤل من اجل جعل المسترشد يراقب ذاته ومعرفة تصوراته اللاتكيفية وحواره السلبي .

س/ عند انتهاء الدوام هل تشعر بالإرهاك بسبب مهنة التدريس؟ ام بالحيوية والمتعة؟

- اذا كانت الاجابة (نعم) أشعر بالإرهاك يسأل الباحثان المسترشد س/ ماهي اسباب شعورك بالإرهاك ؟ يحاول الباحثان اشراك جميع المسترشدين في الحوار والمناقشة لكي يحدد حديثهم الذاتي السلبي الذي ينتج عنه افكار لا منطقية ويكتبها على السبورة ثم بعد ذلك يناقشها مع المسترشدين ومن هذه الاجابات هي:

**المسترشد(أ) :** ( انا اشعر بالإرهاك والتعب بسبب ضغوط العمل)

**المسترشد (ب) :** (كثير اعداد الطلاب في غرف الصف تسبب لي التعب).

**فنية المواجهة:** بعد ان يستمع الباحثان الى اجابات المسترشدين وحوارهم السلبي وافكارهم اللامنطقيه ، يقوم الباحثان بمواجهة هذه الافكار من خلال ابراز اهمية تحمل ضغوط العمل ومن أسباب وموجبات النجاح كما تعارفت عليه البشرية (العمل) فالنجاح في أي عمل لا يأتي بالتمني، وإنما عن طريق التخطيط السليم ، ومن الطبيعي أن كثرة العمل يولد ضغوطات أثناء ممارسته و تحتاج هذه الضغوطات إلى جد ومثابرة ليتمكن الإنسان العامل من مواجهتها وتجاوزها.

الحديث الذاتي :- يدرب الباحثان المسترشدين على الحديث الذاتي الايجابي اذا يقف امام المسترشدين ويبدأ الباحثان بالحديث مع نفسه بصوت واضح ومسموع من قبل المسترشدين (لغرض التدريب) بالتساؤلات الآتية:

لماذا انا اشعر بالإرهاك والتعب الى هذا الحد يجب ان اكون قوي ؟

ان مهنة التدريس جميلة وفوائدها كثيرة والمواقف الصعبة سوف تتجلى بالتفكير السليم والهادئ ؟ ان كثير اعداد الطلاب في غرف الصف الواحد شيء جيد ويجب استغلالهم بطريقة تدريس مناسبة فانا انسان قوي حققت الكثير من النجاحات في عملي .

يطلب الباحثان من المسترشدين اعادة هذه التساؤلات مع أنفسهم اي ان يتحدثون مع انفسهم ثم يستمع الباحثان الى حديثه الذاتي .

**التقويم البنائي:** يوجه الباحثان تساؤل للمسترشدين من اجل تشخيص

ايجابيات و سلبيات الجلسة الإرشادية وهو: ما معنى تحمل ضغوط العمل ؟

**التدريب البيئي:** يطلب الباحثان من المسترشدين كتابة موقف مروا فيه استطاعوا تحمل ضغوط العمل .

### أولاً: عرض النتائج:

تحقيقاً لهدف البحث الحالي حقق الباحثان هدف البحث وهو معرفة (أثر البرنامج الإرشادي بالأسلوب التحصين ضد الضغوط في خفض الإنهاك المهني لدى المدرسين) والتوصل إلى النتائج .

**الفرضية الأولى :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الإنهاك المهني. استخدم الباحثان اختبار (ولكوكسن لعينتين مترابطتين) لمعرفة دلالة الفروق بين رتب درجات الاختبارين (القبلي والبعدي) إذ أظهرت النتائج أن القيمة

المحسوبة بلغت (21,5) وهي غير دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (8) عند مستوى دلالة (0,05)، اي قبول الفرضية الصفرية لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الإنهاك المهني وجدول ( 9 ) يوضح ذلك

### جدول ( 9 )

قيمة اختبار (w) للمجموعة الضابطة للاختبارين القبلي والبعدي

دلالة الفروق	مستوى الدلالة	قيمة W		الرتب السالبة W-	الرتب الموجبة W+	رتبة الفروق	درجات الفرق	المجموعة الضابطة		ت
		الجدولية	المحسوبة					درجات الاختبار البعدي	درجات الاختبار القبلي	
غير دال	0.05	8	21,5	8,5		8,5	4-	85	81	1
						3	2	68	70	2
				6		6	3-	77	74	3
				10		10	5-	91	86	4
				3		3	2-	92	90	5
						6	3	89	92	6
				6		6	3-	79	76	7
						8,5	4	84	88	8
						3	2	82	84	9
						1	1	88	89	10
						33,5	21,5	55		835
						83,5	83	المتوسط		

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده على مقياس الإنهاك المهني. أستعمل اختبار (ولكوكسن لعينتين مترابطتين) لمعرفة دلالة الفروق بين درجات الاختبارين (القبلي والبعدي) إذ أظهرت النتائج أن القيمة المحسوبة بلغت ( صفر ) وتشير إلى الدلالة الإحصائية عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (8) عند مستوى دلالة (0,05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي بأسلوب التحصين ضد الضغوط وبعده على مقياس الإنهاك المهني ولصالح الاختبار البعدي. وجدول ( 10 ) يوضح ذلك.

جدول ( 10 )  
 قيمة اختبار (w) للمجموعة التجريبية للاختبارين القبلي والبعدي

دلالة الفروق	مستوى الدلالة	قيمة W		الرتب السالبة W-	الرتب الموجبة W+	رتبة الفروق	درجات الفرق	المجموعة التجريبية		ت	
		الجدولية	المحسوبة					درجات الاختبار البعدي	درجات الاختبار القبلي		
دال	0,05	8	صفر		4	4	41	32	73	1	
					8	8	45	37	82	2	
					10	10	55	31	86	3	
					9	9	47	36	83	4	
					5	5	42	43	85	5	
					7	7	44	33	77	6	
					6	6	43	51	94	7	
					1	1	34	45	79	8	
					3	3	38	49	87	9	
					2	2	37	54	91	10	
					صفر	55	55	426	411	837	مجموع
						5,5	5,5	42,6	41,1	83,7	المتوسط

**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات افراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار البعدي على مقياس الإنهاك المهني لدى المدرسين : استخدم الباحثان اختبار (مان .وتتي) من اجل معرفة دلالة الفروق بين رتب درجات افراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) في الاختبار القبلي ، وقد بلغت القيمة المحسوبة (صفر)، وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (23) عند مستوى دلالة (0,05) نجدها دالة إحصائياً أي توجد هناك فروق بين رتب درجات أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) في الاختبار البعدي على مقياس الإنهاك المهني ولصالح المجموعة التجريبية وجدول ( 11 ) يوضح ذلك.

جدول ( 11 )

قيمة اختبار قيمة U للمجموعتين التجريبية والضابطة للاختبارين البعدي

دلالة الفروق	مستوى الدلالة	قيمة U		المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		ت
		الجدولية	المحسوبة	الرتبة	الدرجة	الرتبة	الدرجة	
دال	0,05	23	صفر	2	32	16	85	1
				5	37	11	68	2
				1	31	12	77	3
				4	36	19	91	4
				6	43	20	92	5
				3	33	18	89	6
				9	51	13	79	7
				7	45	15	84	8
				8	49	14	82	9
				10	54	17	88	10
				55	411	155	835	مجموع
				5,5	41,1	15,5	83,5	المتوسط

الاستنتاجات :

- يمكن استخلاص الاستنتاجات في ضوء نتائج البحث الحالي:
1. البرنامج الإرشادي بأسلوب التحصين ضد الضغوط لـ(ميكنبوم) كان جيداً ، فقد أحدثت تغييراً في مستوى درجات المجموعة التجريبية مما ساعدهم على خفض الانهالك المهني.
  2. إنَّ فنيات واستراتيجيات أسلوب التحصين ضد الضغوط التي تضمنها البرنامج الإرشادي لها اثر واضح في خفض الانهالك المهني.
  3. إنَّ التفاعل بين المرشد و المسترشد و بين المسترشدين انفسهم ، وتفاعلهم مع الانشطة المقدمة ساعد على خفض الإنهالك المهني لديهم.

التوصيات :

- يقدم الباحثان بعض التوصيات من خلال ما توصل له البحث الحالي من نتائج:-
- 1- نامل من وزارة التربية توفير برامج إرشادية وترفيهية للمدرسين لكونها تخفف من ضغوط العمل.
  - 2- على المرشدين التربويين في المدارس مساعدة المدرسين على حل المشكلات التي تواجههم.



3- يمكن للباحثين الاستفادة من البرنامج الإرشادي الذي اعده الباحثان على وفق (سلوب التحصين ضد الضغوط) من اجل خفض الإنهاك المهني لدى المدرسين .

4- يمكن افادة المرشدين التربويين والباحثان من مقياس الانهاك من اجل الكشف عن المدرسين الذين لديهم مشكلة الإنهاك المهني.

### المقترحات:

وفي ضوء نتائج البحث الحلي يقترح الباحثان إجراء ما يأتي :

1. إجراء دراسات تجريبية على عينات اخرى من الموظفين في وزارات الدولة الأخرى ( أطباء – مهندسين- أساتذة جامعات - عمال )
2. إجراء دراسة تجريبية باستخدام اسلوب التحصين ضد الضغوط مع متغيرات اخرى كخفض ( الاحترق المهني ، العدوان ، التكاسل الاجتماعي )
3. إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين الانهاك المهني مع متغيرات اخرى كـ (الرضا الوظيفي، الدافع المهني، تطوير الذات ، تحقيق الاهداف ، السعادة النفسية ) وعلى وفق متغير النوع ( ذكر – انثى) , او نوع المهنة

### المصادر والمراجع العربية :

1. ابو اسعد، احمد و الازايدة، رياض(2014): الأساليب الحديثة في الإرشاد النفسي والتربوي ، الجزء الأول، ط1، مركز دبيونو لتعليم التفكير، عمان، الاردن.
2. ابو علام، رجاء محمود (2011): *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*، دار النشر للجامعات، جامعة القاهرة، مصر.
3. باترسون، س، ه (1990): *نظريات الارشاد والعلاج النفسي*، ترجمة حامد عبدالعزيز الفقي، المجلد2، ط1، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت.
4. برادلي، ارفورد، ت.، سوزان. وايفز، املي.م، وبرنت، كاترن، ا. ينج(2012): 35 *أسلوب على كل مرشد معرفتها*، ترجمة هالة فاروق المسعود، ط1، دار الراهية للنشر والتوزيع، عمان-الاردن.
5. بلان، كمال يوسف (2015) : *نظريات الارشاد والعلاج النفسي* ، ط1، دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
6. جاسم ، علي احمد ،(2021): *جدارة الذات والمتانة النفسية وعلاقتها بالإنهاك المهني لدى المدرسين ، اطروحة دكتوراه* ، جامعة بغداد كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية.
7. الزعبي، احمد محمد (2016): *الارشاد النفسي*، مشورات جامعة دمشق كلية التربية ، رقم الكتاب 4533.
8. سفيان ،نبيل صالح (2018): *نظريات الارشاد والعلاج النفسي الحديثة وما بعد الحديثة* ، دار حمد العلمية للنشر والتوزيع.
9. السمدوني، السيد إبراهيم (1994) : *الإنهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة وتبعاته*، دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات , التربية المعاصرة , ع 31 .

10. الشناوي ،محمد محروس (1994) *نظريات الارشاد والعلاج النفسي* ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
11. العاطي ربي، جلال (2016): *اثر الانهاك المهني على الممارسات التربوية*، مجلة علوم التربية ، العدد65، المغرب
12. النبهان ، موسى (2004) : *أساسيات القياس في العلوم السلوكية* ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن.
13. الهنداوي، حسان نصر(2023): *الإجهاد الرقمي وعلاقته بالإنهاك المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية*. جامعة سوهاج مجلة كلية التربية، العدد177ج2.

#### ترجمة المصادر والمراجع العربية

1. Abu Asaad Ahmed and Al-Azaydeh Riyadh (2014) *Modern methods in psychological and educational counseling - Part One*. 1 De Bono Center for Teaching Thinking, Amman, Jordan
2. Abu Alam, Raja Mahmoud (2011) *Research Methods in Psychological and Educational Sciences*, University Publishing House, Cairo University, Egypt.
3. Patterson S. H. (1990) *Theories of Counseling and Psychotherapy*, translated by Hamed Abdel Aziz Al-Faqih, Volume 2, 1st ed., Dar. Al Qalam Publishing and Distribution Kuwait.
4. Bradley Orford, Susannah, Ives, Emily M., and Brent Katherine. Young (2012): *35 Techniques Every Guide Should Know*, translated by Hala Farouk Al-Masoud, 1st ed., Dar Al-Rayah for Publishing and Distribution, Amman – Jordan
5. Balan Kamal Youssef (2015): *Theories of Counseling and Psychotherapy*, 1st ed., Dar Al-Asar Al-Ilmi for Publishing and Distribution. Amman, Jordan.
6. Jassim, Ali Ahmed (2021): *Self-worth and psychological resilience and their relationship to professional burnout among teachers*. PhD thesis, University of Baghdad, Ibn Rushd College of Education for Human Sciences.
7. Al-Zoubi, Ahmed Mohammed (2016): *Psychological Counseling*, Damascus University Counseling, Faculty of Education, Book No. 4533.

8. Sufyan Nabil Saleh (2018): *Modern and Postmodern Theories of Counseling and Psychotherapy*, Dar Hamad Scientific Publishing and Distribution.
9. Al-Samadoni, Mr. Ibrahim (1994): *Psychological exhaustion of special education teachers and its consequences*, a predictive study in light of some contemporary educational variables, No. 31.
10. Al-Shennawy, Muhammad Mahrous (1994): *Theories of Counseling and Psychotherapy*, Cairo, Gharib House for Printing, Publishing and Distribution.
11. Al-Ati Rabbi Jalal (2016): *The impact of professional burnout on educational practices*. Journal of Educational Sciences, Issue 65, Morocco.
12. Al-Nabhan, Musa (2004): *Basics of Measurement in Behavioral Sciences*, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, 1st ed. . Amman, Jordan.
13. Al-Hindawi, Hassan Nasr (2023): *Digital stress and its relationship to professional burnout among faculty members in light of some demographic variables* Sohag University Faculty Journal Education, Issue 177, Vol.

#### المصادر والمراجع الاجنبية : References

1. Bakker,A.B, & Schaufeli.W.B .(2004): *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*, Journal of Organizational Behavior, 25, 293–315.
2. Bandura , A. (1978): *The Self-System in reciprocal determinism* , *American Psychologist*
3. Bobek, B. L. (2002). *Teacher Resiliency. Commentary, Qualitative Study*. The Clearing House, 75, 202-205.
4. Borders, I, D. & Drory, Sandra (1992): *Comprehensive school Counseling Programs, a review for policy makers and practitoners* Journal of counseling and development, Vol.70
5. Maslach, C. (1978). *Job burnout: How people cope*. Public Welfare, 36, 56-58.

6. Maslach, C., & Jackson S.E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behaviour, 2(2), 99-113.
7. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press..
8. Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422.
9. Scheir ,M. F. (1986): Coping with stress, Divergent strategies of optimists and Fessimists, *Journal of personality and social Psychology*, vol