

## علاقة الإحترق النفسي بالالتزام المهني والتوجهات المهنية لدى المعلمين بين الجذور الأولى للمفهوم والدراسات الحديثة

د. عبد الحميد عشوي

جامعة الجزائر أبو القاسم سعد الله - (الجزائر 02)

### ملخص:

ينطلق موضوع هذه الورقة من إحدى المفارقات، إذ توصلت البحوث الأولى أن الالتزام الوظيفي الشديد يؤدي إلى الإحترق النفسي و أن تخفيض المتطلبات المهنية يمثل وسيلة فعالة للوقاية وتجنب أعراض الإحترق النفسي؛ غير أنه منذ سنوات قليلة، ذهب بعض الباحثون (Schaufeli, Salanova, Gonzalez- Roma & Bakker, 2002) إلى أن الإلتزام في العمل لا يمثل مصدرا لظهور أعراض الإحترق النفسي، بل يمثل مصدرا للتحفيز والفعالية الذاتية، وفي الأخير التمتع بالصحة النفسية والجسمية. بل أن من الباحثين من يرى أنه بهذا الشكل يكون الإلتزام المهني على النقيض تماما من الإحترق النفسي، " تتحول الطاقة إلى إنهاك والإلتزام إلى تبدل الشعور والفعالية إلى غياب للفعالية " (Maslach & leiter, 1997, p.34). ومن هذا المنطلق يصبح الإحترق النفسي عبارة عن الإنخفاض التدريجي للإلتزام.

### مقدمة:

منذ بداية ظهور المنشورات حول موضوع الإحترق النفسي عُرّف هذا الأخير على أنه نتيجة الإلتزام المفرط والشديد بالنشاط المهني الكثير التطلب، حيث أن استغلال كل الإمكانيات والقدرات في تقديم يد المساعدة والعون، والإستجابة لنوع من الإيثار المثالي والانهماك في العمل مع مجموعة كبيرة من متلقي الخدمة، وتلبية متطلبات المحيط التي تستلزم موارد نفسية كبيرة شكلت أهم الأسباب الرئيسية في تفسير ظاهرة الإحترق النفسي. وبصيغة أخرى فإنه منذ الوهلة الأولى كانت مسألة الإلتزام بالعمل ترافق البحوث والدراسات المتعلقة بالإحترق النفسي، حتى أنه في الصيغة الأولى لمقياس ماسلاش للإحترق النفسي (MBI) ألحق الباحثون بالأبعاد الثلاثة المعروفة (الإنهاك الإنفعالي، تبدل الشعور، نقص الشعور بالإنجاز) بعدا رابعا أسموه الإندماج في العمل (involvement)، حيث تصفه ماسلاش وجاكسون Maslach & Jackson على أنه بعد إختياري (Truchot, 2006a).

لقد أثار موضوع الإلتزام المهني عدة بحوث وظهور عدة مصطلحات، حيث يكشف مرو (1983) Morrow عن أكثر من (25) مصطلح أو سلم قياس منذ سنة (1956). وقد مثل الإلتزام

الوظيفي بالأفكار التي تحمل معاني التضحية والتفاني، النزاهة والاستقامة والهمة في العمل، كما نجد في التراث العلمي مثلاً مفهوم الإلتزام التنظيمي (organizational commitment) الذي يعبر عن مدى قبول العامل بقيم وأهداف التنظيم ودرجة طموحه للبقاء في المنظمة، كما أنه قد يفيد أيضاً في المكانة والأهمية التي يشغلها العمل في حياة العامل، ويقدم لنا نوفو و تيفني Neveu & Thevenet (2002) الأوجه المختلفة للإلتزام والارتباط بالعمل وهو مفهوم تتعدد تعاريفه (Truchot, 2006a). هذا التنوع في المفاهيم يمتد أثره إلى البحوث التي تناولت الإحترق النفسي، حيث درس هذا الأخير في خضم عدد كبير من المفاهيم، مثل الرضا المهني، الإنسحاب، الإدمان عن العمل، توجه المسار المهني، الإلتزام بالعمل، الإلتزام التنظيمي... الخ.

إن إستعراض هذه المفاهيم أمر مطلوب قصد توضيح علاقاتها بمفهوم الإحترق النفسي، إذ غالباً ما يتم إستعمال كلمات البذل والعطاء النفسي، الإندماج في العمل، الإندغماس في العمل، الإرتباط بالعمل والإلتزام للتعبير عن نفس المفهوم. غير أن المجال هنا لا يسمح للباحث بتناول كل هذه المفاهيم بمختلف دلالاتها. وسيتم التركيز فيما يأتي على أهم المفاهيم المرتبطة بالإحترق النفسي ضمن مفهوم الإلتزام والتوجه المهني، وسوف يكون ذلك وفق التطور الزمني لمفهوم الإحترق النفسي.

## 1 - الإلتزام اللاواعي وعبء العمل المفرط :

كتب فرودنبرجر (1974) Freudenberger في مقال يعتبر اليوم كأول تعريف وصفي للإحترق النفسي بأن هذا الأخير هو " مرض المصارع ". كان فرودنبرجر يدير عيادة يومية عمومية (Free clinic) تضمن متابعة سيكولوجية للمرضى المدمنين، وقد لاحظ فرودنبرجر على أفراد هذه المؤسسة - المتمثلين خاصة في الشباب المتطوع - مجموعة من الأعراض الجسمية والسلوكية والتي جمعها في كلمة "Burn out" ، وإن كان أثناء هذه الفترة لا يزال يستخدم عبارة "وهن أو إنهيار القوى".

يعتبر فرودنبرجر أن الإلتزام المفرط للإستجابة للطلبات الكثيرة هو الذي يتسبب في الإحترق النفسي، حيث يقول : " كنا نعمل لساعات طويلة مقابل حد أدنى من التعويض، لكن بشكل أدق لأننا كنا نهمك في العمل ونوقف أنفسنا على تأدية مهمتنا، مما جعلنا نقع في شرك وهن و إنهيار القوى، لقد كنا نعمل كثيراً ولمدة طويلة وبشدة مفرطة، كنا نشعر بقوة داخلية تدفعنا للعمل والمساعدة، وكنا نشعر بأننا ندفع من الخارج من أجل العطاء" (Freudenberger, 1974, p.4). كما يلح فرودنبرجر في نفس الوقت على عبء العمل كمصدر للإحترق النفسي، فمتطلبات الإدارة والحاجات والطلبات المتكررة للمستفيدين من الخدمة هي الأخرى من مسببات الإحترق النفسي " العمل

الروتيني الذي نقوم به (...) [كون] الأشخاص لديهم نفس المشاكل يزيد من الإنهاك والضجر" (Freudenberg, 1974, p.4).

في نفس الوقت الذي كتب فيه فرودنبيرجر وريشلسن بأن الإحترق النفسي "حالة من التعب والإحباط والإكتئاب تنتج عن التفرغ والانهماك في عمل ما أو أسلوب حياة أو إثر فشل علاقة في تحقيق النتائج المرجوة" (Freudenberg & Richelson, 1980, p13)، تؤكد بالمقابل باينس و أرنسون أن الإحترق النفسي "حالة من الإنهاك الجسمي، الإنفعالي والذهني الناتجة عن الإنهماك لمدة طويلة في وضعيات عمل تكون متطلبة إنفعاليا" (Pines & Aronson, 1980, p.9)؛ وبصيغة أخرى، فإن العبء المفرط من جهة والرغبة في الالتزام من جهة أخرى تؤثر على خطر الإحترق النفسي الذي لا يظهر فقط على شكل تعب مزمن ومشاعر عدم الرضا، بل على شكل تنازل عن الإلتزام أيضا (Truchot, 2006a).

ووفق هذا المفهوم قامت كاري شرنيس (Cary Cherniss, 1980) بعد سنوات قليلة بوضع نموذج يعتبر من أوائل النماذج التفسيرية للإحترق النفسي، حيث يتلخص في أن هذا الأخير عبارة عن "مجموعة من المراحل يقوم فيها العامل الذي كان قبلها ملتزما بالتنازل عن إلتزامه بالعمل إستجابة للضغوط والتوترات التي يشعر بها" (Cherniss, 1980, p.18) كما ورد في (Truchot, 2006a).

## 2 - الإحترق النفسي والإلتزام الأولي أو صدمة الواقع (نموذج شرنيس)

يرتكز نموذج شرنيس Cherniss على تحليل الملاحظات والمقابلات المعمقة لـ (28) فردا من المهنيين الذين يفترض أن تتضمن نشاطاتهم نوع من البذل العلائقي القوي بالآخر (محامون، معلمون، ممرضون... إلخ). وقد تم ملاحظة واستجواب هؤلاء المهنيين خلال السنتين الأوليتين من مساهم المهني. وقد تضمن هذا النموذج التفسيري ثلاث مجموعات من المتغيرات التي تساهم في تطور الإحترق النفسي: (Truchot, 2006a)

أولا: مميزات محيط العمل التي تؤثر على الإحترق النفسي بطريقة مباشرة وغير مباشرة عبر مصادر الضغط والمتمثلة فيما يلي: ضعف الإدماج (Poor orientation)، إرتفاع عبء العمل، العمل الروتيني، ضيق مجال التفاعل، نقص الإستقلالية، عدم توافق قيم العمال مع أهداف المؤسسة، الإشراف أو القيادة القاصرة، و العزل الإجتماعي.

ثانيا: المميزات الفردية:

تؤثر هي الأخرى بشكل مباشر وغير مباشر (عبر مصادر الضغط) على الإحترق النفسي، هذه المميزات أو الخصائص تتضمن العوامل الديمغرافية (السن، الجنس... ) وبعض

الخصوصيات النفس إجتماعية للفرد ( الإتصال الإجتماعي، التوقعات المهنية) التي تحدد التوازن بين الروابط الإجتماعية، المتطلبات خارج ميدان العمل والتوقعات المرجوة من خلال العمل. هذا التوازن يسمح أو يعرقل التكيف مع ظروف العمل، فعلى سبيل المثال تمثل الصعوبات أو المسؤوليات العائلية الثقيلة، غياب أو نقص الروابط الإجتماعية والعاطفية متغيرات غير مهنية تؤثر على الإحترق النفسي. كما تمثل توقعات العمال الشباب من خلال مراكز عملهم هي الأخرى مميزات فردية هامة، والتي يطلق عليها شرنيس " التوجهات المهنية " والتي عددها في أربع أنواع، سوف يتم التطرق إليها عند معرض الحديث عن التوجهات المهنية وعلاقتها بالإحترق النفسي .

### ثالثا: مصادر الضغط:

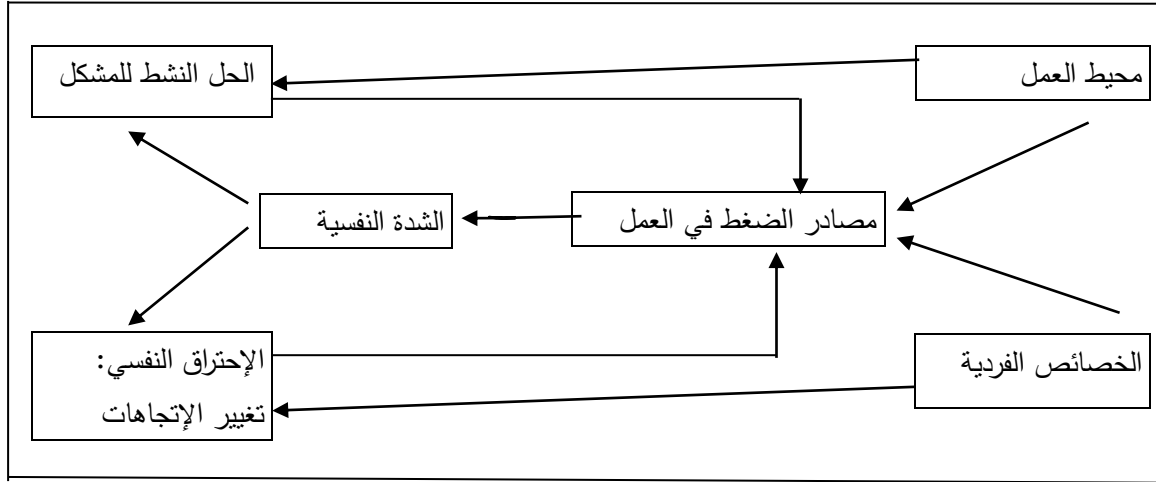
تتجم مصادر الضغط حسب شرنيس عن الصدمة بين " واقع " العمل الميداني اليومي والوهم المهني (Professional mystique) أو بمعنى آخر التوقعات الأولية المتعلقة بممارسة عملهم وتلك الخاصة بتعاون متلقي الخدمة، إستقلالية النشاط و" تحقيق الذات"، والمناخ التنظيمي. حيث يشكل الوهم المهني مجموعة من الإعتقادات والتوقعات والتصورات اللاواقعية التي قد يتقاسمها جمهور عريض من خلال وسائل الإعلام، وقد تبنى هذه التصورات المثالية خلال برامج التكوين أيضا، مما يساهم في تبلور هذه التوقعات لدى المهنيين الشباب والتحصير لصدمة الواقع .

تتوزع مصادر الضغط حسب شرنيس Cherniss على خمس أصناف وتمثل تلك العوامل التي تسبق مباشرة الإحترق النفسي وهي: الشك في القدرات والكفاءات، العلاقات الصعبة مع المستفيدين من الخدمة، التدخلات البيروقراطية، نقص الحفز والإنجاز، ونقص التعاون والتآزر بين الزملاء. ولذلك فإن مفهوم الإحترق النفسي بالنسبة لشرنيس Cherniss يوافق تغيرا سلبيا للمواقف المتعلقة بالعمل كضعف الأهداف والشعور بالمسؤولية المهنية، الانفصال والإبتعاد الإنفعالي عن المستفيدين من الخدمة، و في نفس الوقت إعطاء إهتمام أكبر بالذات، حيث أن تطور هذه المواقف السلبية تشبه إلى حد ما تبنى أساليب المواجهة (coping) غير المناسبة.

تقدم الدراسة الطولية التي قام بها بورك وقرين قلاس (1995) Burke & Greenglass على (362) معلم وعامل إداري تدعيما إمبريقيا لنموذج شرنيس، بحيث توصلنا إلى أن خصائص محيط العمل ومصادر الضغط في العمل يرتبطان معا بتغير المواقف والإحترق النفسي، إذ توضح النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مقياس ماسلاش للإحترق النفسي (MBI) وتحليل العلاقات السببية بأن لمحيط العمل تأثيرا مباشرا عبر مصادر الضغط، ومن جهة أخرى فإن

الخصائص والمميزات الفردية مثل ضعف الروابط والعلاقات الإجتماعية لها هي الأخرى تأثير مباشر على الإحترق النفسي، إلى أن هؤلاء الباحثين لم يأخذوا بعين الإعتبار التوجهات المهنية في هذه الدراسة.

الشكل رقم (1): نموذج الإحترق النفسي لشرنيس



المصدر: ( Truchot , 2006a )

وخلاصة القول أن نموذج شرنيس Cherniss يعتبر البذل الأولي ( الإلتزام الأولي بالعمل ) هو ما يؤدي بالفرد العامل إلى الإحترق النفسي؛ هذا التصور نجده أيضا عند باينس Pines التي تؤكد أنه "حتى يكون الفرد محترقا نفسيا، يجب أن يكون أولا ملتهبا (on fire)، بمعنى أن يكون ملتزما ومتعلقا بعمله" (Pines, 1993, p41, Hallberg, 2005) .

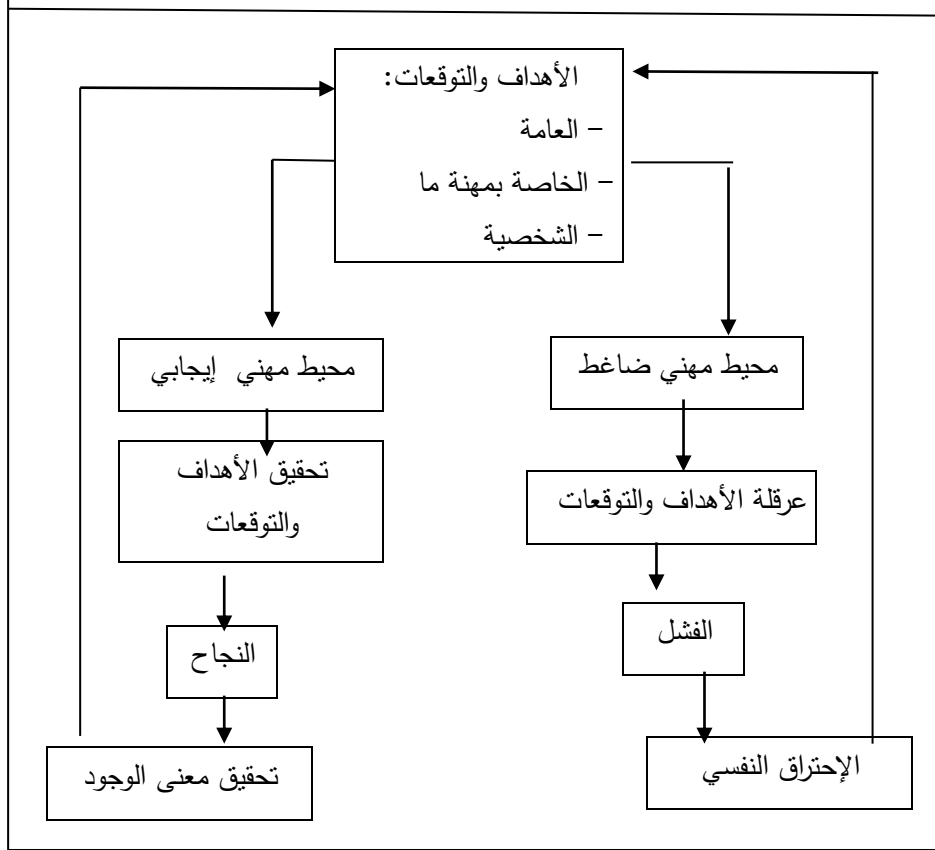
### 3 - الإحترق النفسي كنتيجة للإخفاق في معنى الوجود ( نموذج باينس )

يظهر الإحترق النفسي حسب النموذج الذي تقدمت به أياالا باينس (1993) Ayala Pines ضمن مناخ ثقافي يصبح فيه العمل بالنسبة لعدد من الأفراد موضوع البحث عن معنى الوجود، وهذا ما يفسر بأن " الأسباب الأولى للإحترق النفسي تنبع من حاجة الأفراد للإعتقاد بأن حياتهم لها معنى (meaningful) وأن الأشياء التي يقومون بها مفيدة ومهمة " (Pines & Keinan, 2005, p.625) كما ورد في (Truchot, 2006a ; Hallberg, 2005).

ترى باينس Pines أن الضغوط كعبء العمل و الإرغامات التنظيمية ... لا تتسبب في الإحترق النفسي لأنها تعرقل إستعمال الكفاءات والمؤهلات ( مثلما يقترحه نموذج شرنيس )، بل لسبب أكثر عمقا وهو أن إستحالة إستخدام هذه الكفاءات تحرم الفرد من المعنى الذي يبحث عنه من خلال ممارسة عمله (Truchot, 2006a ; Hallberg, 2005) . بمعنى آخر أن هذه الضغوط لا تسمح بالحصول على الأثر المنتظر، فبالنسبة لبائيس، لا يكون الإحترق النفسي نتيجة لغياب

كلي للمعنى أو غياب لحس التماسك حسب المفهوم الذي جاء به أنطونوفكسي Antonovsky (1990) ، بل يتعلق الأمر بكون الفرد يرى أن مساهمته الشخصية ليست لها معنى أو غير مهمة، مما يؤدي به إلى خبرة الإحتراق النفسي؛ ومن هذا المنطلق كلما بدأ فرد في ممارسة مهنته بتعلق و إلتزام كبير، كلما كان إحتمال تعرضه للإحتراق النفسي أكبر في ضل شروط عمل غير مناسبة.

الشكل (2): النموذج الوجودي للإحتراق النفسي (Existential Approach)



المصدر: (Truchot, 2006a)

تتنوع مصادر التوقعات في هذا النموذج، ففي بعض الحالات قد تكون عامة وشاملة، أي على الأقل تكون القاسم المشترك بين كل من يدخل إلى الحياة المهنية، كالحصول على إعتراف إجتماعي. كما يمكن أن تتعلق هذه التوقعات بمهنة معينة، فعلى سبيل المثال تستجيب مهن المساعدة ( المربيون، العمال الإجتماعيون، الممرضون... إلخ ) عادة إلى التطلعات والطموحات الجماعية للعمل من أجل الآخرين. ومن المؤكد أنه قد يكون مصدر التحفيز شخصيا أيضا، لكن مهما يكن مصدر الإختيار الذي يميل إليه الفرد فإن تحقيق المحفزات الأولية لا يتم إلا في ضل وجود محيط ملائم، فإن وجدت التوقعات الأرضية المناسبة، تتم عندها الحلقة الإيجابية للتغذية

الراجعة بحيث يؤدي العمل وظيفته الوجودية، وإن كان الحال عكس ذلك فإن الإحترق النفسي يحل نتيجة لهذا الفشل.

وعلى العموم، يفترض هذا النموذج بأن الأشخاص الذين لديهم حافز كبير للعمل هم من يميلون للتعرض للإحترق النفسي ولهذا فإن " المثاليين يعملون بصرامة لأنهم يأملون بأن عملهم يعطي أهمية لحياتهم (...) ويعطي معنى لوجودهم " (Pines, 1993, p.83) عن (Truchot, 2006a). و " الشخص الذي لا يملك هذا النوع من الحفز الأولي يمكن أن يشعر بالضغط، الإكتئاب وأزمة وجود، ولكن ليس بالإحترق النفسي " (Pines, 1993, p.41) عن (Truchot, 2006a). و يؤكد كل من شوفلي وإنزمان Schaufeli & Enzmann على هذه الفكرة بقولهما "من الطبيعي أن وجهة النظر الوجودية للإحترق النفسي ترى بأن الأهداف والتوقعات المهنية المتجدرة والمتأصلة بشكل عميق تلعب دورا في تطور الإحترق النفسي " (Schaufeli & Enzmann, 1998, p.113).

#### 4 - توجه المسار المهني والإحترق النفسي:

لقد ساهم ظهور مفهوم التوجه المهني الذي جاءت به شرنيس Cherniss خلال سنوات الثمانينيات بإثارة النقاش حول علاقة الإحترق النفسي بالإلتزام في العمل، هذا المفهوم يضم في ثناياه مجموعة من المتغيرات المرتبطة بالعمل مثل الأهداف، القيم، الآمال، التطلعات المهنية والمكافآت المنتظرة، وبمعنى آخر أن توجه المسار المهني يستند إلى معنى العمل بالنسبة للفرد .

تتماشى أعمال شرنيس Cherniss إلى حد ما مع نفس الطرح الذي ذهب إليه هول Hall (1976) و شاين (1978) Chein ، فقد تطرق شاين إلى الرسو المهني (Career Anchors) لوصف المواقف التي تتبلور مع مرور الوقت وتوجه الإختيارات المهنية، وحسب رسوه المهني يحدد الفرد أهدافه الخاصة. كما تتشابه هذه الأعمال مع تلك التي قام بها هولند Holland (1959-1985) حول الإختيار المهني (Truchot, 2006a). وبالنسبة لشرنيس، فإن كل توجه مهني يوافق محيط عمل مناسب يتماشى أكثر مع توقعاته، ووجود فرق مهم بين التوجه المهني ومميزات المحيط يشجع على ظهور الإحترق النفسي، لكن هذا المفهوم والأعمال الإمبريقية التي أثارها احتفظت للباحثين فيما بعد ببعض المفاجئات. وقبل التطرق إلى بعض هذه الأعمال كان لا بد أن نعرض إلى مفهوم التوجهات المهنية، والتوجهات المهنية الأولية و الحالية.

#### أولاً: التوجهات المهنية الأربعة:

في دراسة طويلة على عمال الخدمات الإجتماعية، ومن خلال مقابلات معمقة، توصلت شرنيس Cherniss إلى تحديد أربع توجهات مهنية مختلفة، ولالإشارة فإن هذه الأخيرة لا توافق - حسب شرنيس - أي أصناف مهنية بعينها. وفيما يلي بعض التفاصيل عن هذه التوجهات الأربع :

#### أ - المتمركز حول الذات:

وهو الذي يهتم أكثر بحياته الشخصية خارج ميدان العمل، حيث يطغى مجاله الفردي ووسطه العائلي وأوقات فراغه على ميدان العمل، هذا الأخير يمثل وسيلة من أجل إثراء حياته الخاصة، ونتيجة لذلك فإن الأفراد الذين يدخلون في نطاق هذا التوجه يكون إلتزامهم بعملهم ضعيفا نسبيا، فهم يولون الأولوية للمصالح الخاصة أولا. وهذا يذكرنا بالملح الخاص بغير الملتمزين، بمعنى آخر هوية الإنسحاب التي ذكرها ساينسوليو (1977) Sainsaulieu، تلك المتعلقة بالأفراد الذين يقبلون بالإرتباط بعيدا عن السلطة والنفوذ من أجل إستثمار أمثل لوضعياتهم الإجتماعية خارج العمل (العائلة، أوقات الفراغ ...)، إلا أن هناك بعض الإختلاف مع وجهة نظر ساينسوليو الذي يسند هذه الهوية إلى النساء والمهاجرين (المغتربين) والأفراد الذين ليس لهم نفوذ في المنظمة. أما شرنيس فتري أن التوجه المهني للمتمركز حول الذات يتعلق بالأفراد الذين لا يبحثون عن إمتلاك السلطة والنفوذ .

#### ب - النشاط الإجتماعي:

وهو الذي يبحث دوما عن تشجيع التغيير التنظيمي وهذا على غرار المناضل الذي ينتقد ويطمح إلى التغيير، فهو يتجاوز متطلبات وضعه المهني ليستثمر في ترقية التغييرات الإجتماعية. بالنسبة لهذا المثالي، يمثل العمل لديه إلتزاما أكثر مما يمثل وظيفة، وتعتبر كل من شرنيس (1980) وقرين فلاس وبورك (1989) Greenglass & Burke أن النشاط الإجتماعيين يمثلون الهدف المفضل للإحتراق النفسي، فهم يذكرون بالمناسبة هؤلاء الشباب المتطوع في العيادة العامة (Free clinic) التي يديرها فرودنبرجر ، أولئك الذين تلقوا بقسوة صدمة الواقع. ومن هذا المنطلق، ومثل ما جاء به فرودنبرجر، كلما كان الفرد مثاليا بدرجة أكبر، كلما كان خطر تعرضه للإحتراق النفسي أكبر في ظروف محيط العمل غير المناسبة.

#### ج - المبدع:

وهو الذي يهتم بتطوير مؤهلاته وكفاءاته، ويؤمن بالممارسة والتحكم والمراقبة في قدراته، يريد الحصول على المعارف وتجريب مناهج جديدة والمحافظة على نوع من الإستقلالية. يعتبر



المبدع العمل فرصة لممارسة مهاراته وتطويرها من خلال التجارب الثرية، ولهذا فمن المهم أن يلبي النشاط المهني هذه الطموحات والتطلعات. وبدون شك فإن المبدعين يشبهون إلى حد ما " المتضامنين " حسب ما جاء به ساينسوليو (1977) Sainsaulieu حيث يرى أنهم يصلون بسهولة إلى شبكة الإتصالات وبنمجون في حياة جماعية مبنية على التبادل الذي يمثل مصدر التضامن، وهم يمثلون بالنسبة لسائسوليو المجموعة الأكثر إستقراراً، أما ترشو Truchot, (2006a) فيوضح بأن المبدعين يشكلون فعلاً التوجه المهني الذي يدوم أكثر (يستمر في البقاء طويلاً).

#### د - المهتم بتطور مساره المهني:

يبحث عن النجاح المؤيد إجتماعياً ويوجه جهوده نحو الأمن المادي (المالي)، المسؤولية، الواجهة، والحظوة في المجتمع، تحركه رغبة جامحة للمقارنة الإجتماعية، يولي إهتماماً بالغا بالمسؤولية والترقية والحصول على التدييمات الخارجية. وقد إفترض بورك (1985) Burke أن المهتمين بتطور مسارهم المهني يظهرون النموذج السلوكي من النمط (أ) بشكل أكبر من المتمركزين حول الذات والمبدعين، حيث يتميزون بطموحات قوية، عدم الصبر، التنافسية، العدوانية، والحاجة الكبيرة إلى الإنجاز. ونجد هذا النمط بشكل كبير في مراكز المسؤولية. وقد دلت نتائج الدراسة التي قام بها بورك (1985) Burke على 426 من رجال الشرطة أن الأفراد من النمط (أ) لهم التوجهات الأقوى نحو الإهتمام بالمسار المهني والتوجهات الأضعف للمتمركزين حول الذات والمبدعين.

#### ثانياً: التوجه المهني الأولي والحالي:

عمل بورك وزملائه في مجموعة من البحوث العرضية (Burke, shearer & Deszca, 1987) وأخرى طويلة (Burke & Greenglass, 1995) على تطبيق التوجهات المهنية بصفة مباشرة، حيث إقتروا على المشاركين سلسلة لأربع صور وصفية (ملامح أو بروفيلات)، كل واحدة منها تجسد مجموعة خاصة من المواقف و السلوكيات، حيث تم وصف العامل المهتم بتطور مساره المهني بالعامل المهتم بالإعتراف والتطور الوظيفي، والعامل المتمركز حول الذات بذلك المهتم بحياته الشخصية وأوقات الفراغ، ويمثل المبدع ذلك العامل الذي يهتم بالمهن التي توفر له تجارب مثيرة وإمكانية تطوير مؤهلات ومهارات جديدة، أما النشاط الإجتماعي فيتميز بإرادته في القيام بالتغيير على المستوى التنظيمي والمهني.

يمثل الجدول رقم (1) نتائج بعض الدراسات التي تناولت تقسيم التوجهات المهنية الأولية (أثناء بداية ممارسة المهنة) والتوجهات المهنية الحالية في مهن مختلفة، (النسب المؤوية بالخط الداكن تمثل التوجهات الأولية).

الجدول رقم (1) : التوجهات المهنية الأولية و التوجهات المهنية الحالية .

المصدر: ( Truchot, 2006a )

وكما توضحه هذه النتائج فإن توزيع التوجهات تختلف بشكل معتبر من مهنة إلى أخرى،

المتكزون	المساريون	النشطون	المبدعون	الباحث	العينة
% 9.7	%11.7	%17.4	% 61.2	Greenglass & Burke (1989)	معلمون N = 745
% 23.5	% 18.2	% 6.6	% 51.7		
% 14	% 38	% 17	% 31	Burke & Deszca (1987)	رجال الشرطة N = 218
% 19	% 27	% 4	% 50		
% 9.6	% 39.1	% 15.1	% 39.1	Burke (1985)	رجال الشرطة N = 426
% 7.9	% 10.7	% 45.2	% 36	Truchot (2001)	الأطباء الخواص N = 393
% 41.7	% 6.6	% 10.7	% 41		
%7.1	% 12.9	% 57.9	% 22.1	Truchot (2006)	طاقم التمريض N = 235
% 24.05	% 11.8	% 24.5	% 39.7		
% 5.4	% 10	% 48	% 36.6	Truchot (2005)	طلبة الطب N = 650
% 21.6	% 6	% 25	% 47.4		

فعلى سبيل المثال ينتمي أكثر من ثلاث أرباع المعلمين إلى فئتي المبدعين والنشطين في التوجه المهني الأولي. كما يمكن أن نسجل أيضا توجهها عاما لهذه النتائج، فمهما كانت نوع المهنة، نلاحظ أن أكثر من نصف الأفراد ينتمون إلى التوجهين الأكثر إلتزاما (المبدع والنشط) في التوجه المهني الأولي. فأغلب الأفراد إذا يبدعون حياتهم المهنية بتوجه ملتزم، غير أنه يبدو أن درجة معينة من اللإلتزام تصبح لامناص منها بعد ذلك. فعلى سبيل المثال، نجد أنه في كل الحالات ترتفع نسبة المتمركزين حول الذات بمرور الوقت، وفي أغلب الأحيان يكون ذلك عل حساب نسبة النشيطين، ففي الدراسة التي قام بها تروشو (2001) على الأطباء الخواص كانت نسبة النشطين في البداية (45.2%) لتنتقل بعد بضع سنوات إلى (10.7%)، وفي مقابل ذلك إرتفعت نسبة المتمركزين حول الذات من (7.9%) في البداية إلى (41.7%) فيما بعد.

#### 4-1 - التوجهات المهنية الأولية والإحترق النفسي

قام بورك Burke وزملائه بإختبار فرضيتين رئيسيتين بخصوص العلاقة بين التوجهات المهنية الأولية والإحترق النفسي، و إنطلاقا من نموذج شرنيس، إفترضوا أن النشيطين الإجتماعيين هم الأكثر عرضة للإحترق النفسي، حيث أنهم يحملون توقعات جد مرتفعة ( إستعمال الكفاءات والمهارات ، الإستقلالية، تحقيق الذات... )، ولذلك فإن نقص التوافق بين قيمهم وتوقعاتهم من جهة وحقيقة محيط العمل من جهة أخرى يظهر لديهم بشكل معتبر، وبإختصار فإنهم يتعرضون أكثر من زملاءهم لصدمة الواقع.

أما الفرضية الثانية فنقول أن نتائج الإحترق النفسي تكون هي الأضعف عند المتمركزين حول الذات. وترتكز فرضية بورك وزملائه على الأبحاث المتعلقة بسيرورة التوافق أو التكيف بين الحياة المهنية والحياة الخاصة والتي مفادها أن الفرد الذي يعطي الأولوية للعمل و يقوم دائما بإخضاع مصالح الحياة الخاصة لمتطلبات العمل يتمتع بتوافق ضعيف، وعلى العكس فإن الفرد الذي يولي الإهتمام بالحياة الخاصة وبالتالي ينقص من إلتزامه المهني، يتمتع بتوافق مرتفع. ولأن المتمركزين حول الذات يُتبعون المتطلبات المهنية بالحاجات العائلية، ولأنهم أقل إلتزاما بعملهم، فإن درجة الصراع بين الحياة المهنية والحياة الخاصة تكون ضعيفة، وكنتيجة لذلك فإنهم يتعرضون للإحترق النفسي بشكل أقل بالمقارنة مع أولئك الذين ينتمون للتوجهات المهنية الأخرى .

ولإختبار هذين الفرضين، أجرى بورك وقرين قلاس (Burke & Greenglass (1988) دراساتهم على عينة تضمنت 833 من المعلمين وموظفي الإدارة المدرسية في أنتاريو (Ontario)، قام فيها المشاركون بالإستجابة لإستبيان ضم المتغيرات الرئيسية لنموذج شرنيس. وفيما يخص التوجه المهني، أجاب المشاركون بالإشارة إلى الصور الوصفية الأربعة التي تشبههم أكثر عندما بدؤوا يشتغلون في ميدان التعليم، وهذا بغية ربط متغيرات الصحة النفسية والجسمية بالتوجه المهني الأولي للأفراد .

الجدول رقم: (2) التوجهات المهنية الأولية، المتغيرات التنظيمية والصحة النفسية والجسمية  
( المتوسطين المتبوعين بنفس الأحرف مختلفين إحصائيا )

المصدر: ( Burke & Greenglass, 1998 ) عن ( Truchot, 2006a )

المبدعون	المساريون	النشطون	الأثانيون	
<b>المتغيرات التنظيمية</b>				
118.2 ( ب )	121.8	127.5 ( أب )	115.6 ( أ )	محيط العمل
70.8 ( أ )	73.2	75.9 ( أ )	72.0	مصادر الضغط
17.4 ( ب )	17.7	19.0 ( أب )	17.0 ( أ )	صراع وغموض الدور
18.4 ( ج )	17.9	20.4 ( أب ج )	17.9 ( أ )	صدمة الواقع
<b>الصحة النفسية والجسمية</b>				
19.7 ( أب )	18.7	18.0 ( ب )	17.3 ( أ )	الرضا المهني
2.4 ( ب د )	2.3 ( أ ج )	3.3 ( أب )	3.1 ( ج د )	الرغبة في ترك العمل
58.6 ( أب )	63.6 ( ب )	64.0 ( أ )	62.3	الإحترق النفسي (MBI)
11.6 ( ج )	11.7 ( ب )	11.3 ( أب ج )	11.7 ( أ )	الصحة الجسمية

تؤكد النتائج المقدمة في الجدول أعلاه بوضوح أن أولئك الذين يبدعون مساهم المهني بتوجه نشط، تكون نتائجهم مرتفعة في الإحترق النفسي، كما أن رغبتهم في ترك العمل تُعد

الأكثر إرتفاعا بالمقارنة مع التوجهات الأخرى، وفي نفس الوقت فإن صحتهم الجسمية هي الأسوأ بالنسبة لغيرهم ، وكذلك الأمر يتعلق بالرضا المهني الذي يعد الأكثر إنخفاضا ، كيف يمكن تفسير هذه النتائج ؟

إعتمد بورك و قرينفلاس في تفسير هذه النتائج على بعض العناصر الجزئية التي تتمثل في الطريقة التي يدرك بها النشطون الإجتماعيون محيط عملهم ولهذا جاءت نتائجهم أكثر دلالة من نتائج زملائهم على المؤشر الذي يضم ثماني مميزات لمحيط العمل ( عبء العمل، الإستقلالية، الملل... إلخ ) والمؤشر الذي يجمع مصادر الضغط (الشك في القدرات، العلاقات الصعبة مع الزبائن، التداخلات البيروقراطية... إلخ )، وقد تبين بالتوازي مع ذلك أن هؤلاء الأفراد هم من كانت صدمتهم مع الواقع أكبر وهو ما يتفق مع فرضية البحث. من جهة أخرى يشعر النشطون الإجتماعيون بصراع الدور أكثر من غيرهم، أي أن هناك تعارض بين السلوكات والأهداف المنتظرة الموجودة في نفس الوقت ، بالإضافة إلى ذلك فإن نتائجهم المتعلقة بغموض الدور هي الأكثر إرتفاعا بالمقارنة مع زملائهم .

لكن نتائج الفرضية الثانية كانت على عكس ما كان متوقعا، إذ أن المتمركزين حول الذات (الأنانيون) لا يتميزون بصحة نفسية وجسمية أحسن من زملائهم، فهم غير راضون عن عملهم نسبيا كما أن لديهم رغبة كبيرة في ترك مهنتهم، وبالتوازي مع ذلك كانت نتائجهم فيما يتعلق بالإحترق النفسي من بين النتائج المرتفعة (فهي مرتفعة بالمقارنة بنتائج المبدعين ومتشابهة مع نتائج النشطين من وجهة النظر الإحصائية ). وعلى العموم فإن كان يبدو أن الإلتزام الأولي المثالي يساهم في التكيف السيئ مع العمل، فإن الإنسحاب الأولي (ضعف الإلتزام) لا يبعث على الشعور بالصحة الجيدة في العمل بشكل أكبر.

في نفس السياق توصل ترشو (Truchot 2006b) في الدراسة التي شملت فريق التمريض فيما يتعلق بنتائج الإحترق النفسي أن أولئك الذين يبدؤون مساره المهني بتوجه أناني (المتمركزون حول الذات) يخبرون اليوم مستويات مرتفعة بالمقارنة مع زملائهم الذين دخلوا عالم المهنة بتوجه المبدع أو المهتم بمساره المهني. ومرة أخرى تدل هذه النتائج بأن الفرد الذي يركز على الحياة الخاصة وغير الملتزم بالعمل بدرجة أكبر لا يعني أنه يتمتع بصحة نفسية وجسمية أحسن في العمل. كما بينت النتائج أيضا أن النشطين في التوجه المهني الأولي لم تكن درجاتهم المتعلقة بالإحترق النفسي أكبر من درجة زملائهم المبدعين والمهتمين بالمسار المهني، ويفسر Truchot هذه النتيجة بأنه من المحتمل أنه بين الفترة التي جمع فيها بورك وزملائه معطيائهم (في وسط

الثمانينات) والفترة الحالية أصبحت توقعات النشطين أقل رومانسية وأكثر واقعية بالنسبة للتغيرات الممكنة ، كما أن صدمة الواقع لديهم أصبحت أقل .

#### 4-2- التوجهات المهنية الحالية والإحترق النفسي

في دراسة أجريت على نحو 259 شرطي إهتم بورك وديسزكا (Burke & Deszca 1988) بتأثير التوجه المهني الحالي ، فتبين أن المتمركزين حول الذات يعانون من الإحترق النفسي بدرجة أكبر من المجموعات الثلاثة الأخرى، كما أشارت النتائج أيضا أنهم يبدون الشكاوي الجسمية والمشاعر السلبية بشكل أكبر بالمقارنة مع زملائهم، كما إتضح أن المتمركزين حول الذات يدركون محيط العمل بشكل أكثر سلبية من زملائهم سواء تعلق ذلك بالنتائج الخاصة بميزات المحيط أو مصادر الضغط؛ ونظرا لكونهم أقل رضا من زملائهم فإن النتائج جاءت دالة عن رغبتهم في ترك المهنة بشكل أكبر من المجموعات الثلاثة الأخرى. ويفسر تروشو (Truchot 2006a) هذه النتائج أنه من المحتمل أن هؤلاء الأفراد يستجيبون لوضعية عمل غير مرضية بتبني إستراتيجية الإنسحاب عوض الإستراتيجية المتمركزة حول تحسين ظروف العمل.

وفي الدراسة التي قام بها ترشو (Truchot 2006b) على طاقم التمريض توصل إلى أن نتائج الإنهاك الإنفعالي لدى المتمركزين حول الذات مرتفعة بشكل دال عن تلك المتعلقة بالمهنيين بمسارهم المهني، كما أنها تفوق تلك الخاصة بالمبدعين، وتم التوصل إلى نتائج مشابهة فيما يتعلق ببعد تبدل الشعور ونقص الشعور بالإنجاز. كما توصلت النتائج أيضا إلى أن المتمركزين حول الذات يتبنون المواقف الأكثر سلبية نحو المرضى، وقد تم التوصل إلى نتائج مماثلة في الدراسة التي شملت الأطباء الخواص (Truchot, 2001) وطلبة الطب (Truchot, 2005).

وعلى العموم، توضح مجموع هذه المعطيات أن التوجه الأقل إلتزاما هو الذي يرتبط بالإحترق النفسي، وحسب العلاقات الارتباطية فإن نفس هذه المعطيات تبين أن المبدعين والنشطين هم من لديهم درجات أضعف في مستويات الإحترق النفسي. وخلاصة القول أنه عكس الفرضيات التي ترى بأن الإحترق النفسي هو مرض المصارع يبدو أنه للإلتزام أثر مقوي ومشجع (Roborating effect) في بعض الظروف.

#### 4-3 - تغيير التوجه المهني والإحترق النفسي :

قام بورك وديسزكا (Burke & Deszca (1987 بإجراء مقارنة للرضا المهني والصحة النفسية والجسمية بين ضباط الشرطة الذين إستقروا على نفس التوجه وأولئك الذين غيروا توجههم المهني. هل الأفراد الذين غيروا الفكرة عن أنفسهم خلال مواصلتهم لمسارهم المهني حققوا توافق أحسن مع محيطهم وبالتالي الشعور بالرضا المهني ؟ أو بالعكس شعروا بالإحباط والخيبة ؟

إتضح من خلال تحليل هذه المعطيات أن الأفراد الذين تغيروا، ينظرون إلى خصائص محيط العمل بنظرة أكثر سلبية ويشعرون بدرجة أكبر من الضغط، كما أوضحت النتائج أيضا أن هؤلاء الأفراد يخبرون حاليا رضا مهني أقل ويشيرون إلى صحة إنفعالية وجسمية أسوأ. كما توصل تروشو (Truchot (2006 , 2003 , 2001) دوما أن تغيير التوجه المهني يرتبط بالإحترق النفسي ، أي أن التغيير في نوع الإلتزام يرتبط بأعراض الخضوع والإحباط عوضا عن الرضا والراحة النفسية .

وخلاصة القول أن التناولات الأولى للإحترق النفسي كانت تميل إلى إعتبار الفرد "المهدد" بالإحترق النفسي هو ذلك الفرد الذي يبحث في عمله عن التطور المستمر ويتبع نوع من المثالية في العمل. هذه الفكرة دامت وإستمرت من خلال النظريات التي جعلت من الإحترق النفسي نتيجة لفشل البحث عن معنى الوجود ( meaning in life The quest for significance and ) (Pines, 1993) أو نتيجة للفشل الناجم عن عدم إمكانية تدعيم وتعزيز تقديرات الذات من خلال العمل (Enhancing self-worth or self-image) (Hallsten et al., 2005). هذه المقاربات تتفق بشكل كبير مع تلك التوقعات التي ميّزت سنوات السبعينيات هؤلاء المهنيين الشباب الذين أكتشف من خلالهم أعراض الإحترق النفسي، والتي مازالت تميز ربما بعض مهنيي العلاقات (معلمون، ممرضون، عمال الخدمات الإجتماعية...إلخ). غير أن بعض الباحثين توصلوا إلى نتائج معاكسة تماما لفرضياتهم حيث يشيرون إلى أن عدم الإلتزام يشكل أيضا مصدرا للتوتر .

كما أنه لم يعد الإحترق النفسي اليوم يقتصر فقط على مهن العلاقات أو كما يسميها البعض مهن المساعدة، بل من المعلوم أنه يلحق بكل الأفراد في العمل. ومن جهة أخرى فإن محتوى ومحيط العمل تغيرا بشكل معتبر خلال العشريات الأخيرة، وتبعها أيضا تغيير في التوقعات والتطلعات المنتظرة من العمل، فهذا الأخير قد يُنظر إليه على أنه تحول إلى وسيلة تخدم هدفا معين (مساعدة الآخر من أجل خدمة نضال مثالي على سبيل المثال) . فإذا عملت الضغوط المهنية على عرقلة تحقيق هذا الإنجاز بحيث لا يمكن الوصول إلى الأهداف المبتغاة، يحل عندها الإحترق النفسي، وهذا مفهوم آخر للإلتزام إقترحه مؤخرا شوفلي وزملائه Schaufeli et al.

، يعرف مفهوم الإلتزام كحالة إنجاز إيجابية و محفزة، تتميز بالحيوية، التفاني والإنغماس في العمل (Schaufeli & Bakker, 2004).

#### 4-4 - الإلتزام بالعمل والإحترق النفسي من خلال الدراسات الحديثة لشوفلي وجماعته :

خلال السنوات الأخيرة، عرفت البحوث حول الإنهاك المهني دفعا قويا بفضل تأثير ما يسمى بعلم النفس الإيجابي (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). هذا التوجه البارز ينطلق من فكرة أن الباحثين إعتادوا على الإهتمام بالأوضاع السلبية وأعراض الإختلالات الوظيفية الإنسانية، ولا يعيرون إلا القليل من الإهتمام للمظاهر النفسية الإيجابية (Hallberg, 2005). حيث أنه وإعتقادا على إحصاء الأبحاث التي جاءت في (Psychological Abstracts) يشير ميارس (2000) Myers أن العلاقة بين المنشورات المتعلقة بالإنفعالات السلبية وتلك المتعلقة بالإنفعالات الإيجابية تمثل 14 مقابل 1.

ونفس الشيء يذكر بالنسبة للبحوث التي تتناول الصحة في العمل، حيث يذكر شوفلي وبايكر (2004) Schaufeli & Bakker إعتقادا على المقالات التي صدرت في مجلة (Journal of Occupational Health Psychology) منذ سنة (1996) أن نسبة المنشورات المتعلقة بالآثار السلبية والآثار الإيجابية للعمل تمثل نسبة 15 مقابل 1، ولهذا فإن بعض الباحثين إتجهوا نحو الإهتمام بالمفهوم المعاكس للإحترق النفسي: الإلتزام بالعمل مثل (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) و (Schaufeli & al., 2002).

يرى شوفلي وبايكر أن "الإلتزام يرجع إلى حالة إنفعالية معرفية دائمة ومستحوذة (pervasive) والتي لا تتعلق بحدث أو فرد أو سلوك معين، بل يتعلق الأمر ببناء متعدد الأبعاد مرده إلى حالة ذهنية إيجابية ومُرضية" (Schaufeli & Bakker, 2004, p 295). ويتميز هذا البناء بالقوة (Vigor) والتفاني والإخلاص (Dedication) والإنغماس والإستغراق في العمل (Absorption) (Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006).

تتمثل القوة في مستوى مرتفع من الطاقة والمقاومة الذهنية (Mental Résilience)، الإرادة للعطاء، وبذل المجهودات في العمل، والمواصلة والإستمرار حتى في الظروف الصعبة. أما التفاني والإخلاص فيتميز بالحماس، الإلهام، الإفتخار، والإهتمام بالتحديات. في حين يتمثل الإنغماس والإستغراق في العمل في حالة من التركيز، ينصب فيها كل الإهتمام نحو العمل، حيث أن الوقت يمر بسرعة والفرد يجد صعوبة في الإنفصال أو الإبتعاد عن العمل. و يعتبر بعدي القوة والتفاني من الأبعاد المركزية للإلتزام اليوم، فمن المنطلق النظري تعد القوة (الطاقة) نقيض الإنهاك الإنفعالي. و يعد التفاني والإخلاص نقيض اللامبالاة وتبذل

المشاعر (Maslach & Leiter, 1997 ; Schaufeli & al., 2002). كما تشير دراسات سيكومترية حديثة إلى أن بنود مقياس القوة (Vigor) و بنود الإنهاك الإنفعالي تشكل في حقيقة الأمر بعد ثنائي قطب بسيط، يمكن إطلاق عليه اسم الطاقة، ونفس الشيء بالنسبة لبنود التفاني والإخلاص مع بنود تبلد الشاعر التي تشكل معا بعد الإحساس بالإنتماء (Gonzalez-Roma (Identification) & al, 2006). غير أنه يبقى من الضروري التحقق من صدق النتائج الإمبريقية لهذين البعدين (الطاقة والإحساس بالانتماء).

وحسب ماسلاش وليتر (Maslach & Leiter (1997) يمكن قياس الإلتزام بالعمل والإنهاك المهني إنطلاقاً من مقياس ماسلاش للإحترق النفسي (MBI) وهذا بإعتبار نتائج قياس الإلتزام معاكسة لنتائج الإحترق النفسي، وبهذا الشكل يمكن إعتبار مقياس (MBI) كمقياس ثنائي القطب. غير أن شوفلي وباكر (Schaufeli & Bakker, 2004) عارضوا هذه الفكرة، إذ أنهما يعتبران بأن التأثيرات الإيجابية والتأثرات السلبية لا يمكن أن تشكلا قطبين متعاكسين بشكل مستمر (Continuum)، بل تعتبر حالات مستقلة حتى وإن كانت مرتبطة سلبياً، كما تم التأكد من ذلك عن طريق إستعمال مقياس أنتخشت للإلتزام في العمل Utrecht work engagement Scale والذي بدوره يتكون من ثلاث مقاييس جزئية، حيث توصلت تحليل النتائج أن مقياس الإحترق النفسي (MBI) ومقياس الإلتزام في العمل (UWES) يرتبطان سلبياً، إلا أن معامل الارتباط يكون بسيطاً في الغالب (Truchot , 2006a ; Hallberg, 2005).

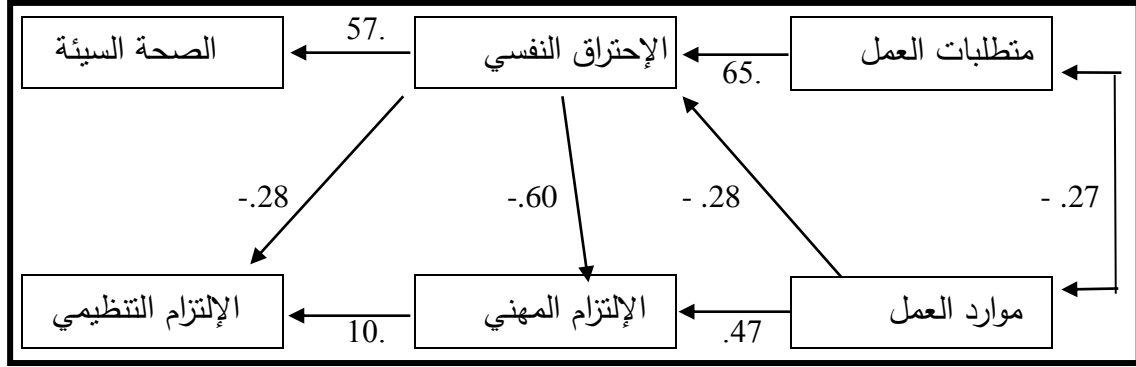
في هذا السياق قام هاكنن، باكر وشوفلي (Hakanen, Bakker & Schaufeli (2005) بدراسة على المعلمين في فنلندا، بالإعتماد على نموذج متطلبات - موارد، الذي يحلل وضعيات العمل مهما كانت نوعية المهنة إنطلاقاً من صنفين من المتغيرات: فمن جهة هناك **المتطلبات** أي المميزات الفيزيقية، السيكلوجية، الإجتماعية والتنظيمية للوظيفة والتي تفترض مجهودات معتبرة، مما ينتج عنها كلفة فيزيولوجية وسيكلوجية. ومن جهة أخرى هناك **الموارد** أي المميزات الفيزيقية، السيكلوجية، الإجتماعية، والتنظيمية للمهنة التي تعمل على تقليص متطلبات العمل والكلفة التي تنتج عنها، وهذه الموارد لا تسمح فقط بإنجاز العمل بشكل جيد والوصول إلى الأهداف، بل تحفز أيضاً على التطور الشخصي والتعلم.

إهتم الباحثون في هذه الدراسة بثلاث أصناف من المتطلبات (سلوكات التلاميذ، إرتفاع عبء العمل وفقر المحيط الفيزيقي)، وخمس مجموعات من الموارد التي تم تقديمها سابقاً كمورد محفزة للتعلم والإلتزام بالعمل (المراقبة في العمل، الوصول إلى المعلومات، دعم المشرفين، مناخ المؤسسة التعليمية يتسم بالإبداع والتجديد، والمناخ الإجتماعي)، كما تم قياس درجات الإحترق



النفسي (MBI-GS)، والإلتزام بالعمل (UWES) وكذلك الإلتزام التنظيمي، والصحة والقدرات المهنية لأفراد العينة .

الشكل رقم ( 3 ) : الإحترق النفسي والإلتزام بالعمل عند المعلمين



المصدر: ( Hakanen , Bakker & Schaufeli , 2006 ; Truchot, 2006a )

يتضح من خلال تحليل النتائج الموضحة في الشكل رقم (3) بأن المتطلبات ترتبط بتدهور الصحة عبر الإحترق النفسي، بينما يتوسط الإلتزام المهني العلاقة بين الموارد والإلتزام التنظيمي. كما يتبين أن الموارد ترتبط بدرجة ضعيفة من الإحترق النفسي الذي يرتبط هو الآخر بإنخفاض الإلتزام المهني والتنظيمي؛ وبمعنى آخر يوضح لنا هذا العمل كيف أن الموارد التنظيمية تدعم الإلتزام وأن نقصها يؤدي إلى الإحترق النفسي وسوء الصحة، وترجع هذه الموارد إلى المناخ الإجتماعي والدعم الذي يتلقاه هؤلاء المعلمين، إذ تمثل مظاهر محيط العمل التي يمكن التدخل من خلالها للوقاية من الإحترق النفسي، أما المتطلبات فتمثل العناصر الأكثر استقراراً باعتبارها معطيات ملازمة للوضعية وعناصر محيط لا تتغير إلا وفق إجراء تغييرات عميقة على المدى البعيد .

#### خاتمة:

يتبين لنا مما سبق أن تعريف الإحترق النفسي إستناداً إلى الإلتزام المهني الأولي أو نوع التوجه المهني قد سمح بتحديد مميزات الظاهرة، بيد أنه أدى إلى ظهور مقاربات تفسيرية غير مثمرة، حيث تصف الإحترق النفسي كنتيجة حتمية للإلتزام والإندماج الشديد بالعمل. هذه المقاربات غير مرضية كونها لا تترك أي مجال للفروق الفردية ولا للظروف المحيطة أو التدخل الوقائي أو التعديلي. لذلك ينبغي الرجوع إلى تعريف الإحترق النفسي المقترح من طرف ماسلاش وجاكسون (1981)، ذلك التعريف الذي يتجنب أي غموض بين الإحترق النفسي والحتمية المرتبطة بالعطاء المكثف في العمل. كما أن العوامل المسببة للإحترق النفسي لا يشملها التعريف

نفسه، هذا الأخير يسمح بالبحث عن تفسيرات للإحترق النفسي في عدة إتجاهات، ويفتح أفقا واسعة للبحث عن أهم العوامل التنظيمية والشخصية المسببة للإحترق النفسي.

## المراجع:

- Freudenberger, H, J. (1974). Staff Burnout. *Journal of social Issues*, vol. 30(1), pp. 195-165.
- Freudenberger, H. J. & Richelson, G. (1980). *Burnout- The high cost of high achievement*, Garden City, NY: Anchor Press.
- González- Romá, V. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B, Lloret, s., (2006) Burn out and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior* 68,165-174
- Hakanen, J, J., Bakker, A.B.,& Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and Work engagement among teachers, *Journal of School Psychology*, vol. 43, pp. 495-513.
- Hallberg.U.E., (2005) A Thesis On Fire : Studies of work Engagement, Type A Behavior and Burn out, Doctoral dissertation, Department of psychology, Stockholm University, Intellecta DocuSys Sweden.
- Hallberg, U.E. & Schaufeli, W.B. (2006) "Same same but different"? Can Work engagement be empirically separated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 2006, vol. 11.
- Maslach, C.,& Leiter, M.p. (1997). *The Truth about burnout: How Organisations cause Personal Stress and What to do about it*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout, *Annual Review of psychology*, vol.52, pp. 397-422.
- Pezet- Langevin.V. (2003). Qu'est-ce que le Burn out ? Comment les entreprises peuvent-elles y remédier ? In C. Lévy-Leboyer., M.Huteau., C.Louche., J.P. Rolland (sous la direction de), *La psychologie Du Travail*. 2<sup>e</sup> éd. Paris: Editions d'organisation.
- Pines, A.(1993). Burnout: An existential perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach et T. Marek (Eds), *Professional burnout: Recent developments in Theory and Research*, Washington, DC: Taylor& Francis, pp. 19-32.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: Acritical analysis*, London: Taylor& Francis.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B.(2002) . The measurement of engagement and burnout: A two Sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, pp. 71-92.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B., (2004). Job Demands, Job Resources and their relationship with burnout and engagement: A Multi-sample study. *Journal of Organisational Behavior*, 25, 293-315.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction, *American Psychologist*, vol. 55, pp. 5-14.
- Truchot, D. (2006a). Exigences Professionnelles et implication au travail: Leur rôle dans l'émergence du burn out. In A.El Akremi., S.Guerrero., J.P. Neveu, *comportement organisationnel : justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel Bruxelles : de boeck*, PP.313-334.
- Truchot, D.(2006b). *Le burnout en cancérologie. Rapport de recherche*, Besançon : Laboratoire de psychologie, Université de Franche-Comté.