

## الذات المهنية والدافعية للإنجاز وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى

### الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية

#### دراسة ميدانية في بعض المؤسسات العقابية الجزائرية

د. نيمش نورة - جامعة البليدة

#### الملخص:

تهدف الدراسة الحالية لمعرفة العلاقة الارتباطية المتعددة بين كل من الذات المهنية، الدافعية للإنجاز والاحترق النفسي لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية، ولتحسيد هذه الدراسة فقد تم تطبيق كل من مقياس الاحترق النفسي لماسلاش والدافعية للإنجاز لعبد اللطيف خليفة ومقياس الذات المهنية من إعداد الباحثة، وذلك على عينة مكونة من 80 أخصائي نفسي، وبعد تحليل البيانات عن طريق مجموعة من البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science-SPSS) وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية متعددة بين كل من الذات المهنية، الدافعية للإنجاز والاحترق النفسي لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية.

#### Résumé :

Le but de cette étude est d'explorer la relation entre le bournout, la motivation d'accomplissement et le soi professionnel chez les psychologues des milieux fermée, cette étude est effectuée auprès de 80 psychologues exerçants dans des établissement pénitenciers du nord, de l'est de l'ouest et du sud de pays, en appliquant trois questionnaire :le bournout de Maslach, la motivation d'accomplissement d'abdelatif khalifa et le soi professionnel(fait par la chercheur).

L'étude a conclu qu'il existe une relation entre le bournout, la motivation d'accomplissement et le soi professionnel chez les psychologues exerçant dans les établissements pénitenciers.

## 1. أهمية البحث:

يعدُّ موضوع الضغوط من الموضوعات ذات الأهمية القصوى، وفي مقدمة الموضوعات التي تناقش في مجالات مهمّة مثل: التعليم، الطب، الصحة العامة، وعلم النفس و التحليل النفسي وعلم وظائف الأعضاء، والهندسة... وغيرها من المجالات التي تهم الأفراد ليس فقط بسبب التأثيرات العقلية والجسمية التي يمكن أن يسببها للفرد، ولكن بسبب قدرته على إفراز مشكلات اجتماعية، واقتصادية في المجتمع، وإن لم يكن بصورة مباشرة، وقد وصفه كثير من العلماء بأنّه طاعون القرن العشرين الذي لا يمكن تجاهله.

ولعل أهم ما أضحى موضوع العصر في مختلف ميادين العمل هو النتيجة الحتمية لكثرة الضغوط وديمومتها والذي يتجلى في مصطلح الاحتراق النفسي الذي له تأثيرات عدّة على مختلف جوانب حياة الفرد، والتي يمكن أن تحدث لدى الأشخاص اللذين يؤدون نوعا من الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الناس، وهو ما ينطبق أكثر على مهن الخدمات الاجتماعية كمهنة الأخصائيين النفسانيين.

ففي هذا السياق، تعد مهنة علم النفس من المهن التي تقوم على العلاقات الاجتماعية؛ ومن ثمة تعد دافعية الإنجاز من المواضيع الهامة التي تطرح في الوقت الحالي وهو من أبرز الدوافع النفسية والاجتماعية التي حظيت باهتمام الباحثين لأهميته وإسهامه في تحقيق التقدم الاقتصادي للمجتمع. وبالرجوع إلى الأبحاث والدراسات التي أجريت في هذا الميدان، وجدت ارتباط هذا المتغير بالمستوى الاقتصادي للدول والمجتمعات حيث يساهم دافع الإنجاز المرتفع في تقدم الدول وتطورها، وبالتالي فتباين المجتمعات بصفة عامة والأفراد بصفة خاصة في شدة الدافع للإنجاز وفي التعبير عنه وهنا يجب الأخذ بعين الاعتبار كلا من شخصية الفرد والعوامل البيئية المحيطة به.

ويعتبر مفهوم الذات مجموعة من العمليات التأملية التي يستدل عنها بواسطة سلوك ملحوظ أو ظاهرة وعن طريق هذا التعريف الشكلي يكون مفهوم الذات بمثابة تقييم الشخص لنفسه ككل من حيث مظهره وخلفيته وأصوله وكذلك قدراته ووسائله واتجاهاته وشعوره حتى يبلغ ذلك ذروته فتصبح قوة موجهة للسلوك؛ كما أن معرفة الذات معرفة حقيقية تمكن الفرد من إدراك قدراته وخياراته مهنية؛ استنادا إلى ما سبق سنحاول في الدراسة الحالية نفي أو إثبات علاقة موضوع الاحتراق النفسي بكل من الدافعية للإنجاز لما لها من أهمية في تطور الفرد على المستوى الشخصي وتطور المؤسسة بشكل عام، ومتغير الذات المهنية.

وعليه فالدراسة الحالية تسعى لتحقيق الأهداف التالية:

- معرفة إذا ما كان هناك علاقة ارتباطية بين كل من الذات المهنية، الدافعية للإنجاز والاحتراق النفسي عند فئة الأخصائيين النفسانيين العاملين في المؤسسات العقابية.

كما تتجلى أهمية الدراسة من حيث المتغيرات التي جمعت بينها، إضافة لطبيعة العينة التي تناولتها الدراسة. إضافة إلى النتائج التي قد تسفر عنها الدراسة والتي من شأنها الوقاية من الإصابة بالاحتراق النفسي، ومعرفة جوانب القوة عند هذه الفئة بالتالي دعمها من أجل أداء أفضل.

## 2. الإشكالية:

تعتبر الضغوط النفسية سمة من سمات الحياة، فهي في بعض مستوياتها قد تكون مطلوبة إن لم تكن ضرورية وذلك لتحفيز الفرد ودفعه للإنجاز وتحقيق النجاح غير أن زيادتها عن الحد المناسب قد تفضي إلى مشكلات يصعب حلها لما لها من آثار سلبية على الصحة العقلية والبدنية، ذلك أن عدم الاهتمام بحالات الضغوط النفسية بشكل ملائم قد يؤدي إلى تفاقم الوضع وحدوث حالات الاحتراق النفسي.

في هذا السياق، توصلت ماسلاش (Maslach) في دراستها إلى أن الشخص الذي لا يستطيع التعامل مع الضغوط المستمرة يفقد اهتمامه وشعوره بكل الأمور التي يمكن أن يساعده بها الآخرون، وتتسع المسافة بينه وبينهم ويصبح أقل اهتماما بحاجاتهم الاجتماعية والجسمية والانفعالية، وبالتدرج يجد الفرد نفسه معزولا عن الآخرين، والاحتراق النفسي مرحلة يؤدي استمرارها للإصابة بالاكتئاب وذلك حسب ما أكده أيضا أهولا وآخرون (2005).

كما أوضحت كل من شتوحي جلولي نسيم (2003) وحاتم وهيب (2005) التأثير السلبي للاحتراق النفسي على ممارسي الصحة العمومية في المستشفيات وغيرها من المؤسسات الصحية، وذلك نظرا لما يسببه من آثار تؤدي إلى سوء التوافق، حيث يتعرض العاملون لأسباب متعددة إلى بعض الظروف التي لا يستطيعون التحكم فيها؛ مما يحول دون قيامهم بدورهم بشكل فعال. من جهته، أوضح برونوست وتاب (1997) Bronesst & tab أن ماسلاش & Jakobsson Maslach وجاكسون أنه عندما تصبح طلبات الفرد غير محتملة يشعر بإفئاض انفعالي، الذي يأتي في المرحلة الأولى ثم تتبدل مشاعره في المرحلة الثانية، وهذا من أجل حماية نفسه من هذه المتطلبات التي تصبح متعبة، ثم ينجم عن ذلك فقدان الإنجاز الشخصي في المرحلة الثالثة؛ ما يعني وجود علاقة تأثيرية بين الضغط النفسي ورغبة الفرد في العمل والإنجاز.

كما يعتبر الدافع للإنجاز من الدوافع المهمة في السلوك الإنساني ومظهرا أساسيا من مظاهر الصحة النفسية، وله أهمية قصوى في دراسة وفهم السلوك الإنساني في المنظمة، ومن هنا فإن دافع الإنجاز هو مكون مهم في سعي الفرد في اتجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، إذ يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي.

إلا أن الاحتراق النفسي يعد من أبرز المعوقات التي تعيق القدرة على الإنجاز خاصة في مجال العمل وتحديدًا في القطاعات الصحية، حيث تناولته العديد من الدراسات (مثل دراسة حاتم وهيب 2005، وهيو-جين 2004، بوقروط 2004) التي حاولت البحث في العلاقة بين الاحتراق النفسي وبعض المتغيرات الشخصية: الجنس والحالة الاجتماعية والسن، منها ما أثبت وجود احتراق نفسي بدرجة أكبر عند الإناث، على عكس دراسة وسام بريك سنة (2003) التي أشارت إلى ارتفاع درجة الاحتراق النفسي عند الذكور، وأشارت الحراملة (2007) إلى ارتفاع درجات الاحتراق النفسي لدى العزاب، وهناك من الدراسات التي نفت العلاقة بين هذه

المتغيرات كدراسة حسام محمود زكي علي (2008)، وهذه الدراسة تطرقت لعلاقة الاحترق النفسي بالخصائص المذكورة لدى الأخصائيين النفسيين، وهذا لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات في التعامل مع فئات متنوعة من الأشخاص العاديين وغير العاديين، كل هذا يقتضي منه التغلب على ذاتيته والتخلي على آراءه الخاصة أثناء ممارسة مهنته، وهذا يجعله يعيش نوعاً من الصراع بين ذاته الاجتماعية وذاته المهنية ولدته متطلبات وضغوطات هذه المهنة.

مع العلم أن معرفة الذات -حسب ما أوضحه الدايري (2005)- تعمل على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته، ومعرفة الذات تتجلى لنا في قدرة الفرد على إجراء تمايز بين البيئات المهنية المحتملة بناءً على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه. وبالتالي، فإن الأخصائي النفسي في ممارسة مهنته يتأثر بمدى وعيه بذاته المهنية، ومدى توافقه وتجانسه مع ذاته ومع الآخرين ومع متطلبات هذه المهنة، فمهنة اختصاصي في علم النفس العيادي مهنة إنسانية اجتماعية وهي مهنة اتصال وتفاعل بين الفاحص والمفحوص، تظهر فيها ذاتية الأخصائي النفسي وشخصيته، فسمات الأخصائي النفسي ومزاجه وطريقة تفكيره، وتوجهه تنعكس سلباً أو إيجاباً على أداءه المهني والذي ينعكس بدوره على نجاحه في عمله؛ وهو ما أوضحه عبد الحميد (2004) في كون الأخصائي النفسي لا يمكنه أن يعي ذاته المهنية بمعزل عن البيئة المهنية لعلم النفس وعن الخصائص الشخصية له.

وذهب أبو عطية (1997) في نفس الاتجاه مُعتبراً الأخصائي النفسي الفعّال يتميز بصفات على غرار تلك التي اكتسبها من التخصص نفسه مثل تفهم ذاته ودوافعه، وتنمية مشاعره نحو الآخرين، والقدرة على تنظيم مدركاته، وأن يكون متسامحاً ولديه القدرة على التوافق أو تقبل المواقف التي تتعارض مع أفكاره؛ ومعنى ذلك أن الأخصائي النفسي عندما يكون على وعي بذاته بما فيها من مشاعر وأفكار وقيم وحاجات واتجاهات أثناء العلاقة التفاعلية المهنية مع المفحوصين إنما يكون على وعي بذاته المهنية.

وفي نفس السياق إن حاولنا التحدث عن الذات المهنية لدى الأخصائي النفسي فنحدها في إدراك هذا الأخير للأبعاد المختلفة لمهنته، من حيث الأدوار والوظيفة والكفاءات المهنية والشخصية التي يتميز بها، كلها معالم من خلالها نحاول تحديد مفهوم بسيط للذات المهنية. وبالتالي، فإننا إذا تحدثنا عن الكفاءة في أداء المهام فذلك ناتج عن دافعية الفرد للإنجاز، وهو الأمر الذي أشار إليه جعفر (1995) والأعسر وآخرون (1983) ومرزوق (1990) (عن زاهي بن منصور 2007) كون الدافعية للإنجاز تساهم في رفع أداء الفرد وتفوقه على كل العراقيين وضغوطات العمل من خلال ما تقدمه الدافعية من إمداد لسلوك الفرد بالطاقة والنشاط؛ والأمر هنا يتطلب توفر العوامل الدافعة ومنها دافعية الإنجاز التي تساعد على استثمار ما لدى الأخصائي النفسي من إمكانيات وطاقات وقدرات عقلية في تحقيق النجاح في أداء وظيفته وكذا معرفة العوامل التي يمكن أن تؤثر سلباً على دافعيته للإنجاز سواء تلك المتعلقة بالجوانب الشخصية كإدراك الأخصائي النفسي لدوره الحقيقي داخل المؤسسة ومدى وعيه لمتطلبات هذه المهنة، أو التنظيمية من حيث المسيرين أو الظروف المختلفة التي تتعلق بالقوانين والمؤسسة ككل.

وتزداد متاعب الممارسة النفسانية حدّة إذا كانت على مستوى المؤسسات العقابية حيث تجتمع عدد من العوامل المؤثرة سلبا على أداءه لدوره بشكل فعال حيث يشكل الطابع الأمني وهيكل المؤسسة العنصر الأكبر في إعاقة عمله ونجاح كفالاته النفسية للمحبوسين هذا دون إغفال طبيعة العينة التي يتعامل معها النفسيين. من هذا المنطلق جاءت دراستنا لتُسلط الضوء على علاقة الاحتراق النفسي بالذات المهنية والدافعية للإنجاز لدى المختصين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية. ولتحسيد هذا الطرح، عملنا على صياغة التساؤل الآتي:

- هل توجد علاقة ارتباطية متعددة بين الذات المهنية، الدافعية للإنجاز والاحتراق النفسي لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية؟

### -فرضية الدراسة:

توجد علاقة ارتباطية متعددة بين الذات المهنية والدافعية للإنجاز والاحتراق النفسي لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية.

**3. تحديد المفاهيم الأساسية:** بهدف تبسيط الفهم وتوضيح الغاية المرجوة من البحث، ارتأينا لتحديد المفاهيم الأساسية الواردة في هذه الدراسة كالتالي:

**3. 1. الاحتراق النفسي:** يعرف إجرائيا في هذه الدراسة على أساس الدرجة التي يتحصل عليها الأخصائي النفسي على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي.

**3. 2. الدافعية للإنجاز:** وقد تم تعريفها في هذا البحث على أساس الدرجة التي يتحصل عليها الأخصائي النفسي وفق مقياس الدافعية للإنجاز المطبق في هذا البحث.

**3. 3. الذات المهنية:** تم التعامل مع مفهوم الذات المهنية على أنها الدرجة التي يحصل عليها الأخصائي النفسي العامل بالمؤسسة العقابية على مقياس الذات المهنية الذي تم بنائه من قبل الباحثة، والمتكون من 08 أبعاد تقيس في مجملها فكرة الأخصائي النفسي عن ذاته المهنية والمتمثلة في: البعد المعرفي، الأداء المهني، سمات الشخصية، البعد النفسي، الطموح المهني، البعد الاجتماعي، تقدير الآخرين، البعد القيمي.

**4. الدراسات السابقة:** سنقدم بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرات الأساسية للدراسة وهي كالتالي:

### 4. 1. الاحتراق النفسي:

- دراسة روداري (Rodary, 1993): أقيمت على عينة 520 ممرض وممرضة، وقد دلت النتائج بعد تطبيق مقياس الاحتراق النفسي لماسلاك (Maslach, 1985) أن ما يقارب 55% من عينة الذكور أظهروا الرغبة في مغادرة العمل وأن حوالي 25% يعانون من احتراق انفعالي مرتفع، و 16% من فقدان الشعور التعاطفي، و 25% من نقص الشعور بالإنجاز الشخصي في العمل.

- دراسة ديدي تروشوت (1999) **Didier truchot**: حيث توّصلت في دراستها على عينة من 490 طبيب بعد تطبيق مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش، إلى أن قرابة 46% من الأطباء يعانون من الإنهاك الإنفعالي، و41% منهم يعانون من فقدان الشعور التعاطفي أو تجرد العلاقات الإنسانية بالآخر.

- دراسة حاتم وهيبية (2005): تطرقت الدراسة لظاهرة الاحتراق النفسي لدى أطباء مصلحة الاستعجالات لعدد من مستشفيات الجزائر، وتوصلت لنتائج تؤكد مستوى الاحتراق النفسي العالي لدى عينة الدراسة، كما توصلت إلى أن الطبيبات أكثر احتراقاً من الذكور والبعد التنظيمي من أهم العوامل المسببة للضغط والاحتراق النفسي.

#### -تعقيب على الدراسات السابقة:

أجمعت أغلب الدراسات التي أقيمت على القطاع الصحي على ارتفاع درجة الاحتراق النفسي، حيث أن معظم الدراسات العربية والأجنبية أجمعت على انتشار هذه الظاهرة كما يلاحظ الاهتمام الكبير بهذا الموضوع من طرف المسيرين وأرباب العمل كمستشفى بوردو Bourdeau الفرنسي.

#### 4. 2. الدراسات المتعلقة بالدافعية للإنجاز:

- دراسة فاروق (1981): أجريت بهدف البحث عن علاقة الإنجاز بالجنس والمستوى الدراسي لطلاب جامعة الملك سعود بالرياض، على عينة قوامها (362) طالبا وطالبة، من جميع المراحل العمرية باستخدام مقياس الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين، وقد بينت النتائج أن الطلاب تزداد متوسطات درجاتهم في المستويات الدراسية المتعاقبة، وأن درجات الطلاب في الدافع للإنجاز لا تتغير بمقادير كبيرة في المستويات المتعاقبة، وهذا عكس الطالبات التي تزداد بمقادير كبيرة نسبياً، في الفرق الدراسية المتعاقبة.

- دراسة محمد المري (1984): أجريت بهدف التعرف على مستوى الدافع للإنجاز بين الجنسين على عينة قوامها (354) طالبا وطالبة في الصف الأول الثانوي بجمهورية مصر، وتبين أنه يوجد فروق ذو دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الدافع للإنجاز، حيث كان متوسط درجات الطالبات أعلى من متوسط درجات الطلاب.

- دراسة إبراهيم شوقي (2002): هدفت للكشف عن الدافعية للإنجاز لدى عينة من الموظفين المكتبيين وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموجرافية واستخدام أسلوب المقابلة المقننة مع عينة (240) موظفا وموظفة، باستخدام أداتين لقياس الدافعية وتوكيد الذات والنتائج كانت: تزداد الدافعية عند الرجل بارتفاع مستوى توكيد الذات وتقدمه في العمر، بينما لا علاقة بين دافعية المرأة للإنجاز وكل من توكيد الذات والعمر وتزداد هذه الدافعية لدى الجنسين مع ارتفاع مستوى التعليم.

**-تعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال الدراسات السابقة لموضوع الدافعية للإنجاز الذي اهتم به في الغالب علماء النفس التربويين أكثر من غيرهم، ولهذا وجدنا الدراسات حول الدافعية للإنجاز في ميدان العمل قليلة.

**4. 3. الدراسات المتعلقة بالذات المهنية:**

**-دراسة 1991 polling**، والتي هدفت لتحديد مستويات الرضا الوظيفي وتقدير الذات المهني، وإدراك الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أربع كليات في جامعة أهايو وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس لديهم مستويات عالية من تقدير الذات المهني والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي وكانت هناك علاقة معتدلة بين القيم التنظيمية المناسبة وبين أفضل متبني بالرضا الوظيفي.

**-دراسة عبد الجواد(2006):** والتي هدفت إلى تناول فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها بالمناخ المدرسي وإلقاء مزيد من الضوء على أهمية دور الأخصائي المدرسي حيث يعد الاهتمام بتقديم الخدمات النفسية بالمدارس دليلاً على الاهتمام بالطلاب ومساعدتهم على حل مشكلاتهم وتنمية قدراتهم، وتكوّنت عينة الدراسة من 169 أخصائي نفسي مدرسي من مدارس محافظات الفيوم-بني سويف- القاهرة ولقد استخدم الباحث مقياس لفعالية الذات الإرشادية من إعداد Hoffman Hill Lent 2003 واستبيان المناخ المدرسي. وتوصلت لإثبات الدور الفعال للأخصائي النفسي.

**-تعقيب على الدراسات:**

تعد الدراسات التي اهتمت بموضوع الذات المهنية قليلة جداً وفي مجملها أثبت المستوى الإيجابي لإدراك الأخصائيين النفسيين لذواتهم المهنية.

**5. الإطار النظري للدراسة:****5. 1. الاحترق النفسي:**

**-تعريف الاحترق النفسي:** عرّف كل من فوزي جمالي وعبد الحميد سعيد(2003، ص60): الاحترق النفسي على أنه حالة نفسية ناتجة عن أوضاع العمل المتصلة بالأفراد مباشرة، خاصة للذين يقدمون خدمات إنسانية كالمعلمين والأطباء والأخصائيين النفسيين.

**- مراحل حدوث الاحترق النفسي:**

الاحترق النفسي لا يحدث فجأة بل يحدث عقب عدة إرهاصات لأنّه عملية تتم عبر مراحل معينة، ذكرتها نوال بنت عثمان (2008ص14) على النحو الآتي:

**- مرحلة الاستغراق (Involvement):** يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعاً، ولكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض.

- **مرحلة التبلد (Stagnation):** هذه المرحلة تنمو ببطء، وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجياً، وتقل الكفاءة وينخفض مستوى الأداء ويشعر الفرد باعتلال صحته البدنية وينقل اهتمامه إلى مظاهر أخرى في الحياة كالهوايات والاتصالات الاجتماعية وذلك لشغل أوقات فراغه.

- **مرحلة الانفصال (Detachment):** وفيها يدرك الفرد ما حدث، ويبدأ في الانسحاب النفسي، واعتلال الصحة البدنية والنفسية مع ارتفاع مستوى الاجتهاد.

- **المرحلة الحرجة (Juncture):** وهي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي، وفيها تزداد الأعراض البدنية، والنفسية والسلوكية سوءاً وخطراً، ويختل تفكير الفرد نتيجة شكوك الذات، ويصل الفرد إلى العمل وقد يفكر الفرد في ترك العمل وربما يصل إلى درجة التفكير في الانتحار.

يبدو مما سبق أن الفرد لا يصل إلى الاحتراق النفسي فجأة، وإنما عبر مراحل تبدأ بالحماس والنشاط الذي يكون عليه الفرد العامل، حيث يبدأ العمل بحماس زائد ولكنه بعد فترة يلاحظ أن العائد عليه من ذلك العمل لا يتناسب مع ما بذله من جهد، ولا يحقق له أهدافه وأنه يجب أن يفكر في مستقبله فينسحب نفسياً وتعطل صحته، ويشعر بعدم الكفاءة وعدم الثقة بالنفس، فتضطرب علاقاته في العمل، بل إن ذلك يمتد لباقي مجالات الحياة، وتتفاقم المشكلة ويشعر بالاحتراق النفسي.

## 5.2. الدافعية للإنجاز:

- **التعريف على المستوى اللغوي:** الدافع حسب المعصومة سهيل المطيري (2005، ص76) يعني "التحريك والدافع يعني أسرع في السير، والدافع عند علماء النفس يعني كل ما يحرك السلوك الإنساني ومعظمه سلوك مدفوع يهدف إلى إشباع حاجات ما أو إلى تحقيق أهداف معينة".

- **التعريف على المستوى الاصطلاحي:** تعددت تعريفات الدوافع من الناحية الاصطلاحية، حيث عرّف يونس (2012، ص14) الدافعية على أنها "قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف المنشود الذي يشبع حاجاته ورغباته".

### - مبادئ الدافعية:

- **مبدأ الطاقة والنشاط:** تؤدي الدوافع إلى القيام بحركات جسمانية مثل مد عضلات الجسم بالطاقة أو تقلص عضلات المعدة أثناء الجوع.

- **مبدأ الغرضية:** تعمل الدوافع على توجيه السلوك نحو غرض أو هدف معين فالكائن الحي يسعى دائماً للحصول على الطعام والشراب والشريك الجنسي والمال والمركز.

- **مبدأ التوازن:** وهو من مبادئ علم وظائف الأعضاء؛ بمعنى أنه يوجد لدى الكائن الحي استعداد لأن يحتفظ بحالة عضوية ثابتة كالاحتفاظ بدرجة حرارة ثابتة في الجسم.

- **مبدأ الحتمية الديناميكية:** يوجد لكل سلوك أسباب وهذه الأسباب ما هي إلا نتائج لأسباب أخرى وتظل الدافعية في عملية دينامية مستمرة.



- مبدأ الحاجة والدوافع المشبعة: الحاجة تؤدي إلى استثارة الدافع (حالة التوتر)، الذي يؤدي بدوره إلى عدم استقرار الكائن الحي، مما يسبب نشاطاً تأهلياً ومن ثم البحث عن مشبع وهو موجود في الخارج، والذي يؤدي إلى إشباع الحاجة والتخفيف من الدوافع عن طريق النشاط الاستهلاكي.

- مبدأ جاذبية الدوافع: للدوافع جاذبية إما ايجابية أو سلبية، فالدوافع قد تكون حالة دفع للنشاط والحركة كما قد تكون للتوقف والإقلاع عن السلوك.

### 5.3. الذات المهنية:

- تعريف الذات المهنية: عرّفت سناء زهران (1996، ص 17) مفهوم الذات المهني "بأنه كل ما يتعلق بفكرة الفرد عن ذاته في مجال عمله".

### - خصائص مفهوم الذات:

ميّز (شافلسون) Chafilson بين مفهوم الذات المبني على الإدراكات الذاتية للفرد ومفهوم الذات المبني على استنتاجات الآخرين وعرف شافلسون سبعة معالم تعتبر حاسمة في تعريفه لبناء مفهوم الذات. واعتبر كل من طه وجرز (2001) هذه الخصائص التي يتسم بها مفهوم الذات، أنه تفرده عن غيره من المفاهيم النفسية، وهي كالتالي: منظم-متعدد الجوانب-هرمي-ثابت-نمائي-تقييمي-فارقي-ومرن، وفيما يلي عرض لهذه السمات.

- مفهوم الذات المنظم: بمعنى أنه متعدد الجوانب والجوانب الخاصة هذه تعكس نظام التصنيف الذي يتبناه الفرد، وقد يشكل مجالات: التقبل الاجتماعي، الجاذبية والقدرة.

- مفهوم الذات الهرمي: تُشكّل جوانب مفهوم الذات هرماً قاعدته خبرات الفرد في مواقف خاصة، وقيمتها مفهوم الذات الأكاديمي، حيث ينقسم إلى مجالات وفق المواقف التعليمية المختلفة، ومفهوم الذات الخاص والتي تنقسم بدورها إلى جوانب أكثر تحديداً كما هو الحال بالنسبة لمفهوم الذات الأكاديمي.

- مفهوم الذات ثابت: يتسم مفهوم الذات الثابت النسبي وخاصة في قمة الهرم، فكلما كان الاتجاه في هرم مفهوم الذات نحو القاعدة يصبح بالتالي أقل ثباتاً.

- مفهوم الذات نمائي: أي أنه نمائي، فالأطفال لا يُميّزون في بداية حياتهم أنفسهم عن البيئة المحيطة، فكلما نما الطفل تزداد خبراته ومفاهيمه ويصبح قادراً على إيجاد التكامل فيها بين هذه الأجزاء الفرعية لتشكّل إطاراً مفاهيمياً واحداً في المراهقة والشباب والرشد.

- مفهوم الذات تقييمي: أي أنه ذو طبيعة تقييمية، وهذا لا يعني فقط أن الفرد يطور ذاته في موقف معين من المواقف، وإنما يكون ذلك تقييمات لذاته في تلك المواقف، إشارة أيضاً إلى معايير نسبية كالمقارنة مع الزملاء، أو إلى تقييم مدرك قام بها آخرون وتختلف أهمية ودرجة البعد التقييمي باختلاف الأفراد والمواقف.

- مفهوم الذات فارقي: أي أنه فارقي يتميّز عن المفاهيم الأخرى التي تربطه بما علاقة نظرية: مفهوم الذات للقدرة العقلية يفترض أن يرتبط بالتحصيل الأكاديمي أكثر من ارتباطه بالمواقف الاجتماعية والمادية،

وكذلك يفترض أن مفهوم الذات للقدررة الأكاديمية في العلوم ارتبط بتحصيل الفرد في العلوم أكثر من ارتباطه بالتحصيل مثلا.

- مفهوم ذات مرن: أي أنه قابل للتغيير، وهذا لا يعني أن مفهوم الذات سريع التغيير أي أننا يمكننا تغيير مفهومنا عن ذاتنا في فترات قصيرة، ولكن هناك الكثير من سمات الشخصية التي تظل ثابتة لسنوات دون تغيير.

## 6. الإجراءات المنهجية للدراسة:

6. 1. منهج الدراسة: اعتمدنا في الدراسة الحالية التي حاولت الجمع بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز على المنهج الوصفي وهو ما يتماشى مع أهداف الدراسة وحدودها.

6. 2. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة الحالية من الأخصائيين النفسيين الممارسين في المؤسسات العقابية الجزائرية والذي وصل عددهم إلى 583 أخصائي نفسي، موزعين على مجموعة من المؤسسات على مستوى التراب الوطني وبعد أخذ الرخصة من المديرية العامة لإدارة السجون تم تحديد عدد المؤسسات المسموح بزيارتها لتطبيق المقاييس.

6. 3. عينة الدراسة: تم إجراء الدراسة الحالية على عينة قوامها 30 أخصائي نفسي ممارس في المؤسسات العقابية تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

المتغير	المستويات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	15	50%
	الإناث	15	50%
	المجموع	30	100%

جدول رقم (01): يوضح خصائص عينة الدراسة.

## 7. أدوات الدراسة:

7. 1. مقياس الاحتراق النفسي: صمم هذا المقياس لتحديد درجة الاحتراق النفسي عند عمال ينتمون إلى مهن القطاع الصحي والمهن العلائقية عامة (الشرطة، التعليم وغيرها...)، حيث اقترحه كل من ماسلاش وجاكسون Maslach & Jackson وطبق أصلا في البيئة الأمريكية لمهن القطاع الصحي (أطباء وأخصائيين نفسيين، أطباء وممرضين...) ويقاس أعراض الاحتراق النفسي.

- وصف المقياس: يتكون المقياس من 22 بند يسمح بعرض المستويات الثلاث لتناذر الاحتراق النفسي وهي:

### 1. الإجهاد المهني: L'épuisement émotionnel

المزمن، ومدى استنفاد الموارد الانفعالية في العمل، حيث يوصف أنه شعور بالاستنزاف العاطفي المتواصل

والمستمر في محيط العمل، وهو يعتبر أهم بعد من أبعاد الاحتراق النفسي وتمثله (06، 08، 13، 14، 16، 20، 01، 02، 03).

2. نقص الشعور التعاطفي أو تبلد المشاعر **Dépersonnalisation** يقيس المشاعر السلبية وحتى التهكمية تجاه المرضى والزلاء وتمثله البنود (05، 10، 11، 15، 22).

3. تدني الشعور بالإنجاز الشخصي في العمل **La réduction de**

**l'accomplissement** وقياس أحاسيس عدم الفعالية المهنية والكفاءة وانخفاض تقدير وتحقيق الذات في العمل وتمثله البنود (04، 07، 09، 12، 17، 18، 19، 21).

تتراوح الإجابة على البنود من مرات قليلة في السنة، إلى كل يوم ويطلب من الشخص وضع علامة (X) في الخانة المناسبة والتي تعبر عن تكرار الشعور لديه، وعند تصحيح استجابات الأفراد تعطى درجات من (0-6)، درجات بالنسبة لكل بند من بنود المقياس كما تمنح درجات معكوسة لبنود البعد الخاص بتدني الشعور بالإنجاز الشخصي، كما يطبق المقياس بصفة فردية أو جماعية.

وللتأكد من صلاحية المقياس تم حساب الصدق والثبات، حيث أن المقياس الأصلي يتمتع بمستوى جيد من الصدق وذلك من خلال دراسة على القطاع الاجتماعي فتحصلنا على معاملات تناسق داخلي وألفا كرونباخ بالنسبة للسلام الثلاثة الآتية:

الإرهاك الانفعالي 0,90، نقص الشعور التعاطفي 0,79، نقص الإنجاز الشخصي 0,71، وقد كانت معاملات الثبات عن طريق تطبيق وإعادة تطبيق المقياس بعد مرور أسبوعين إلى أربع أسابيع على المستويات الثلاث للمقياس كالتالي: 0,82، 0,60، 0,80

كما كانت معاملات الثبات الزمني بالنسبة للمستويات الثلاث للمقياس على الترتيب التالي: 0,61، 0,56، 0,59 بعد مرور سنة.

التناسق الداخلي: كانت معاملات ألفا كرونباخ متشابهة لتلك التي تحصلت عليها ماسلاش وجاكسون على المستويات الثلاث كالتالي: 0,90، 0,64، 0,74

- صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية:

تم حساب الصدق عن طريق:

- الاتساق الداخلي: حيث جاءت القيم تتراوح بين 0,880 و 0,998 وهي دالة عند 0,05

- الصدق الذاتي: حيث قمنا بحساب معامل الصدق والذي يقصد به صدق نتائج الاختبار ويقاس

بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات

$$\text{معامل الثبات } 0,823 = \sqrt{0,907}$$

من خلال ذلك يتضح لنا مدى ارتفاع درجة الصدق

-الثبات: تم حساب ثبات المقياس عن طريق:

-التجزئة النصفية: تم حسابها عن طريق تقسيم بنود المقياس بأبعاده الثلاث إلى فردية وأخرى زوجية

باستخدام معامل الارتباط بيرسون وتم تصحيحه بمعامل سيرمان وجاءت المعاملات موضحة في الجدول الموالي:

البعد	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل
الإجهاد الانفعالي	0,91	0,95
تبلد المشاعر	0,78	0,87
تدني الإنجاز الشخصي	0,90	0,94
الثبات الكلي	0,823	0,890

جدول رقم(02): يوضح معاملات الثبات

-طريقة ألفا كرونباخ: استخدمنا طريقة ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات المقياس ككل وثبات كل بعد على حدا

حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل 0,896

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
الإجهاد الانفعالي	09	0,930
تبلد المشاعر	05	0,785
تدني الإنجاز الشخصي	08	0,864
الثبات الكلي	22	0,89

جدول رقم(03): يوضح نتائج ألفا كرونباخ

2. 7. مقياس الدافعية للإنجاز(خليفة 2006):

-وصف المقياس: أعد المقياس عبد اللطيف خليفة عام 2006، يتكون من 50 بنداً تقيس الدافعية

للإنجاز ضمن 05 أبعاد هي:

-الشعور بالمسؤولية: يتكون هذا البعد من (10) بنود تحمل الأرقام التالية: (02، 07، 12، 22،

27، 32، 37، 42، 47).

-المثابرة: يتكون هذا البعد من (10) بنود تحمل الأرقام التالية: (03، 08، 13، 23، 28، 33،

38، 43، 48).

-الشعور بأهمية الزمن: يتكون هذا البعد من (10) بنود التي تحمل الأرقام التالية: (04، 09، 14،

19، 24، 29، 34، 39، 44، 49).

-التخطيط للمستقبل: يتكون هذا من (10) بنود التي تحمل الأرقام التالي: (05، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 50).

-ويتم الإجابة على المقياس بأسلوب تقديري ضمن 04 بدائل وتنال الدرجات من (0 إلى 03) وهي لا (0)، قليلا(1)، متوسطا(2)، كثيرا(3)، وكل البنود تصحح في اتجاه واحد وبالتالي تتراوح الدرجة عن كل بعد من 0 إلى 30، أما الدرجة الكلية على المقياس فتتراوح بين(0-150) وارتفاع الدرجة عن كل بعد وعلى الدرجة الكلية يشير إلى ارتفاع في الدافعية للإنجاز.

وللتأكد من صلاحية المقياس قام عبد اللطيف خليفة(2006) بحساب خصائصه السيكمترية من صدق وثبات على عينات مصرية وسودانية، وقد تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب الارتباطات بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس على عينة من طلاب وطالبات من مصر(ن=404)، وعينة من طلاب وطالبات من السودان (ن=250) وتراوحت معاملات الارتباط بالنسبة للعينة المصرية بين(0,74 و 0,54)، أما بالنسبة للعينة السودانية فتراوحت معاملات الارتباط بين(0,77 و 0,66) وكل معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى 0,01

وقد قام صاحب المقياس بحساب الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق بعد فاصل زمني قدر بين(10-15) يوما على عينة مصرية حجمها(35) فرد من طلاب وطالبات الجامعة، وعينة سودانية تكونت من (22) طالبا وطالبة، فبلغ معامل الثبات للمقياس ككل لدى العينة المصرية(0,81)، ولدى العينة السودانية(0,76)، وكلا المعاملين دالين إحصائيا عند مستوى 0,01، أما فيما يخص ثبات أبعاد المقياس فكانت المعاملات لدى العينة المصرية تتراوح بين(0,86 و 0,61) ولدى العينة تتراوح بين(0,74 و 0,69) وكل المعاملات دالة إحصائيا عند 0,01.

-صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية: تم حساب ثبات المقياس من خلال طريقة:

- التجزئة النصفية: وجاءت النتائج موضحة في الجدول الموالي:

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل
الدافعية للإنجاز	0,553	0,711

جدول رقم(04): يوضح معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية

-طريقة ألفا كرونباخ: وجاءت القيمة ب0,798 وهي دالة جدا

الصدق: تم حساب صدق المقياس من خلال:

-طريقة الاتساق الداخلي: وجاءت القيم بين 0,990 و 0,999 وهي دالة عند 0,05

-الصدق الذاتي: تم حسابه من خلال حساب معامل الثبات  $0,553 = \sqrt{0,743}$

**3.7. مقياس الذات المهنية:** قمنا بإعداد استبيان لقياس الذات المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية، وذلك بعد الإطلاع على ما هو متعلق بالدراسات عن الذات والذات المهنية وكذا بعض المقاييس الموجودة في المجال، إضافة إلى أخذ آراء الأخصائيين النفسيين الموجودين في الميدان، ثم قمنا بعرض الاستبيان على الأستاذة المشرفة على البحث للإطلاع عليه والتعرف على مدى ملاءمته لإشكالية الدراسة، بعدها قمنا بعرض الاستبيان على جملة من الأساتذة المتخصصين في الميدان وذلك في إطار صدق المحكمين بعدها قمنا بتطبيقه على العينة الاستطلاعية التي قوامها 30 أخصائي نفسي عاملاً بمؤسسات عقابية مختلفة، وذلك بمساعدة بعض الوسطاء (أخصائيين نفسيين وكذا ضباط)، من أجل التحقق من صدق وثبات المقياس، ويتكون المقياس من 64 بندا موزعة على 08 أبعاد، هي: البعد المعرفي، الأداء المهني، سمات الشخصية، البعد النفسي، الطموح المهني، البعد القيمي، البعد الاجتماعي، تقدير الآخرين. كما قمنا بوضع أربع خيارات للإجابة، تتمثل في ما يلي:

لا تنقط ب(0)، قليلاً تنقط ب(01)، متوسطاً تنقط ب (02)، كثيراً تنقط ب(03)، ويتم جمع نقاط كل البنود لنحصل على الدرجة الكلية التي تكون أعلاها 192 وأدنى درجة للمقياس هي صفر.

#### -صدق وثبات المقياس:

-الصدق: تم حساب صدق المقياس بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية المتكونة من 30 فرد من خلال طريقة الاتساق الداخلي وكذا حساب الصدق الذاتي للمقياس.

- استطلاع آراء المحكمين: تم عرض المقياس على ستة أساتذة من قسم علم النفس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الأغواط ومستغنام، لمعرفة آرائهم على النواحي التالية:  
-مدى ملائمة البنود لخصائص العينة وهدف الدراسة.

-دقة البنود من حيث الصياغة اللغوية ووضوح المعنى من خلال هذه الصياغة.  
وقد اتفق المحكمون على صلاحية الأداة، من الهدف والصياغة وكانت كل الآراء ايجابية مع تقديم بعض الاقتراحات في تعديل الصياغة اللغوية لبعض البنود وكانت نسبة الاتفاق 80%.

-الاتساق الداخلي: تم حساب معاملات الصدق عن طريق الاتساق الداخلي؛ حيث تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي بتطبيق المقياس على عينة مكونة من 30 أخصائي نفسي عاملاً في المؤسسات العقابية، وتم حساب ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، وكانت معاملات الارتباط محصورة بين 0,995 و 0,999 وهي دالة عند 0,05 ما يطمئن على تطبيقه على عينة الدراسة.

-الصدق الذاتي: للتأكد أكثر من صدق الاختبار، قمنا بحساب معامل الصدق الذاتي ويقصد به صدق نتائج الاختبار ويقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ارتباط الثبات وتطبيق المعادلة جذر معامل الثبات نحصل على الصدق الذاتي

$$0,879 = \sqrt{0,773} \quad \text{معامل الثبات}$$

يتضح من خلال ذلك مدى ارتفاع درجة الصدق للمقياس ما يطمئن على تطبيقه على عينة البحث.

-الثبات: تم التأكد من ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ:

-التجزئة النصفية: قمنا بحساب ثبات المقياس من خلال طريقة التجزئة النصفية بتقسيم بنود المقياس إلى فردية وأخرى زوجية ثم حساب معامل الارتباط بين الجزئين باستعمال معامل بيرسون ثم تعديله عن طريق معادلة جتمان للحصول على الارتباط الكلي، وقد كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (05).

عدد البنود	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)
64	0,773	0,872

جدول (05): يوضح معاملات التجزئة النصفية لمقياس الذات المهنية

-طريقة ألفا كرونباخ: استخدمنا طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات المقياس حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل على 0,853 ما يدل على درجة عالية للصدق بالنسبة للمقياس، من خلال هذه النتائج يمكن استخلاص أن معاملات الثبات جاءت عالية ما يطمئنا لاستخدامه في هذه الدراسة.

## 8. تقنيات التحليل الإحصائي:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من صحة فرضيات الدراسة:

-النسب المئوية لعرض خصائص أفراد العينة.

-المتوسط الحسابي لحساب متوسط درجات أفراد العينة في المقاييس المطبقة.

-الانحراف المعياري لحساب تشتت درجات أفراد العينة في المقاييس المطبقة.

-معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة العلاقة التي تربط متغيري البحث والتحقق من صدق

وثبات أدوات الدراسة.

9. 1. عرض ومناقشة نتيجة الفرضية: والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية متعددة بين الاحترق

النفسي والدافعية للإنجاز والذات المهنية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية.

وللتحقق من صدق الفرضية تم حساب معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات الثلاث وقد جاءت النتائج

موضحة في الجدول رقم (06)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	قيمة (ر)
النموذج	4209,189	02	7,82	0,411
الخطأ	20702,698	77		
الكلي	24911,887	79		

الجدول رقم (06): الارتباط المتعدد بين الاحترق النفسي والذات المهنية والدافعية للإنجاز

من خلال الجدول رقم (06) يتبين أن معامل الارتباط المتعدد بين الاحترق النفسي والذات المهنية والدافعية للإنجاز يقدر بـ 0,411 وهو دال عند مستوى دلالة 0,01، بالتالي فإنه توجد علاقة بين الاحترق النفسي والذات المهنية والدافعية للإنجاز.

ولفهم التأثير المشترك لكل من الذات المهنية والدافعية للإنجاز على درجة الاحترق النفسي، تم حساب كل من الارتباط الجزئي (بعد عزل الذات المهنية ثم الدافعية للإنجاز) والارتباط البسيط لمعرفة مدى تأثير كل منهما.

المتغيرات	معاملات الارتباط		دلالة الارتباط الجزئي
	البسيط	الجزئي	
الاحترق النفسي والذات المهنية	-0,21	-0,039	غير دال
الاحترق النفسي والدافعية للإنجاز	-0,41**	-0,35**	دال عند 0,01

الجدول رقم (07): الارتباط البسيط والجزئي بين الاحترق النفسي والذات المهنية والدافعية

للإنجاز

من خلال الجدول رقم (07) يتبين أنه عندما تم العزل الإحصائي لتأثير درجات الدافعية للإنجاز، فإن قيمة معامل الارتباط بين الاحترق النفسي والذات المهنية تغيرت (من -0,21 إلى -0,039) لكن كل من الارتباط الجزئي والبسيط بينهما غير دال، في حين أنه عندما تم العزل الإحصائي لتأثير درجات الذات المهنية تغيرت قيمة الارتباط بين الاحترق النفسي والدافعية للإنجاز بدرجة طفيفة (من -0,41 إلى -0,35) والارتباط الجزئي والبسيط بينهما دال عند مستوى الدلالة 0,01.

2.9. تحليل نتيجة الفرضية: يظهر من خلال التحليل الإحصائي لنتائج الفرضية الأولى تحقق هذه

الفرضية وأنه توجد علاقة متعددة بين كل من الاحترق النفسي والدافعية للإنجاز والذات المهنية، حيث بلغت



قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات الثلاث 0,411 وهي قيمة دالة عند 0,01 وبالتالي فإنّ الفرضية الأولى قد تحققت ويمكننا القول أنّ هناك علاقة متعددة بين الاحترق النفسي والدافعية للإنجاز والذات المهنية. كما أن لعامل الإصابة بالاحترق النفسي أثر كبير في شل قدرات الفرد على الإنجاز وأداء المهام وكذا نظرته لذاته في إطار مهنته إلا أنّ هذه الدراسة أثبتت العلاقة العكسية حيث أنّ دافعية الإنجاز العالية لدى عينة الدراسة أثر في خفض مستوى الضغط لديهم كما كان مستوى إدراكهم لذاتهم في الواقع الذين يمارسون مهامهم فيه أثر جدّ هام في جعل درجة الاحترق النفسي منخفضة.

وأثبتت العديد من الدراسات التي أنجزت بخصوص الضغوط على دافعية الفرد للإنجاز، حيث تنخفض لدرجة تجعل الفرد غير قادر على تحمل البقاء في عمله ما يدفعه في كثير من الأحيان لترك العمل أو إهمال الفرد لوظيفته من خلال الغيابات واللامبالاة وهذا ما أكدته جوشوتا (2006)، أن الاحترق النفسي يؤثر سلبا على أداء الفرد ويؤدي إلى ضعف الأداء وكذلك دراسة آدم العتيبي 2003 التي اهتمت بمدى انتشار ظاهرة الاحترق النفسي ونمط الشخصية (أ) والرغبة في العمل، حيث توصلت إلى أنّ 44% من عينة الدراسة تعاني من تدني الشعور بالإنجاز الشخصي في العمل، إذا أنّه كلما ارتفع مستوى الاحترق النفسي قلّت إنتاجية الفرد.

وتماشى دراسة ديب (1993) والمعطيات المذكورة بخصوص وجود علاقة سلبية بين الدافعية والتوتر النفسي والضغط، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة التوتر النفسي المرتفع ومجموعة التوتر النفسي المنخفض وذلك في متغير الدافعية العامة لصالح المجموعة المنخفضة في التوتر النفسي.

أما بالنسبة للذات المهنية فلم تثبت الدراسة الحالية علاقته بمتغير الاحترق النفسي في إطار العلاقة الجزئية المفصلة بل أثبتت علاقته في إطار العلاقة الثلاثية فقط، أي المستوى المنخفض الذي وجد لدى عينة الدراسة لم يؤثر على إدراكهم لذاتهم مهنيا، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أنّ الأخصائيين النفسانيين لديهم مستوى من الثقة بالنفس والرضا عن التخصص ومتوافقين اجتماعيا ونفسيا مع متطلبات المهنة، أو أنّ طبيعة تخصصهم يؤهلهم لأن يتصدوا للضغوط وبالتالي نجدهم غير مباليين بما يحدث في الوسط المهني الذي يعملون فيه، ولربما نجدهم يستغلون هذه الضغوط للسعي للنجاح في أمور أخرى محاولين في ذلك تجاهل الضغط وواقع الوسط المغلق.

مع العلم أنّه لم نجد دراسات قد تناولت أو أثبتت العلاقة الثلاثية التي تناولتها الدراسة الحالية وذلك على حد علم الباحثة.

## خاتمة:

توصلت الدراسة الحالية في نتائجها إلى تأكيد العلاقة الثلاثية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز والذات المهنية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في المؤسسات العقابية، حيث أنّ العلاقة هي علاقة تفاعلية فيها يؤثر كل متغير في الآخر، لكن العامل الأكثر تأثيراً في هذه المعادلة هو متغير الدافعية للإنجاز التي أثرت بدرجة كبيرة على متغير الاحتراق النفسي.

في حين أنّه لما تم عزل متغير الدافعية للإنجاز فإنّ العلاقة بين الاحتراق النفسي والذات المهنية لم تكن دالة حيث أنّ إدراك الأخصائيين النفسيين لذاتهم لم يتأثر بمستوى الاحتراق النفسي، كما أنّ سعيهم لإثبات الذات في وسط لم يحدّد بدرجة كبيرة مهام الأخصائي النفسي جعل من أدائهم يرتفع ويمتاز بالفاعلية وهو ما يفسّر دافعتهم للإنجاز.

كما أنّ الاحتراق النفسي رغم أنّه عامل يؤثر بطريقة سلبية على أداء الأفراد إلاّ الإدراك الإيجابي للأخصائيين النفسيين لذاتهم المهنية وكذا سعيهم دائماً لإثبات الذات في الوسط العقابي الذي لا يمكنه الاستغناء عن مهام النفسيين خاصة في ظل السياسة العقابية الجديدة التي أعطت أهمية كبيرة لإعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين، هذا ما عزز من دوره وجعله أكثر دافعية لأداء أكثر فعال في وسط شبه عسكري، كما أنّ اعتبار الأخصائي النفسي المصدر الأول للثقة بين أوساط المساجين جعله أكثر قدرة على تجاوز صعوبات العمل في الوسط العقابي (طبيعة العينة، طبيعة المؤسسة...)، كما أنّ الاهتمام الذي توليه المديرية العامة لإدارة السجون للأخصائيين النفسيين من حيث توفير الدورات التكوينية، جعل من أدائهم ذو فعالية وهو ما يفسر نتيجة الدراسة الحالية ومساهمة الدافعية في التقليل من درجة الاحتراق النفسي بالتالي فقد كانت الدافعية للإنجاز العامل المؤثر في العلاقة بين المتغيرات الثلاث.

## المراجع:

1. أحمد عبد الحراملة (2007): علاقة مفهوم الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية
2. أبو عطية سهام درويش (1997): مبادئ الإرشاد النفسي، ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
3. ابراهيم شوقي عبد الحميد (2002): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من تأكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة التابعة لجامعة الدول العربية.
4. الداهري صالح حسن (2005): سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
5. العناني حنان (2008): علم النفس التربوي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
6. الديق علي محمد (1994): بحوث في علم النفس، الجزء الأول، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
7. جلولي شتوحي نسيم (2003): الإنهاك النفسي عند الممرضين واستراتيجيات المقاومة المستخدمة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر.
8. حاتم وهيب (2005): الإنهاك المهني لدى أطباء مصلحة الاستعجالات، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، جامعة الجزائر.
9. حامد عبد السلام زهران (1998): التوجيه والإرشاد النفسي، ط3، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
10. حسام محمود زكي علي (2008): الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير في التربية، صحة نفسية، جامعة المينا.
11. عبد اللطيف خليفة (2006): مقياس الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
12. فوزية عبد الحميد الجمالي، عبد الحميد سعيد حسن (2003): "مستويات الاحترق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريسية بسلطنة عمان"، مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد (2) العدد (1)، ص ص 151-211.
13. منصور بن زاهي (2007): الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه علن النفس العمل، جامعة قسنطينة، الجزائر.

14. وسام بريك(2003): "ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بمجموعة من المتغيرات الديموجرافية والمهنية"، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، العدد 01 ص 01-28

15.Ahola, k &hakanene, j(2007) : "Job strain, Burnout And Depressive Symptome , a prospéctvité study among dentists", **Journal of affective disorders**,104(1-3); 103-110

16.Truchot, D(2001):**Le bournout des médecins libéraux de bourgogne**, Rapport de recherche polycopie union professionnelle des médecins libéraux de bourgogne

الملحق (1): أسماء المحكمين.

الرقم	الاسم	التخصص	مكان العمل
01	د.قويدري علي	علم النفس الضغط	جامعة الأغواط
02	د.عون علي	علم النفس وعلوم التربية	جامعة الأغواط
03	د.بوفاتح محمد	الإرشاد النفسي والتربوي	جامعة الأغواط
04	د.بنيحي مداني	العلوم المعرفية والعصبية	جامعة الأغواط
05	أ.خنفار سامرة	علم النفس العيادي	جامعة الأغواط
06	أ.بورزق يوسف	القياس النفسي ومعالجة المعلومات	جامعة مستغانم

الملحق (2): العلاقة المتعددة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز والذات المهنية.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,411 <sup>a</sup>	,169	,147	16,39714

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4209,189	2	2104,595	7,828	,001 <sup>b</sup>
	Residual	20702,698	77	268,866		
	Total	24911,887	79			

a. Dependent Variable: VAR00001

b. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

Correlations				
Control Variables		VAR00001	VAR00002	
VAR00003	VAR00001	Correlation	1,000	-,039
		Significance (2-tailed)	.	,734
		df	0	77
	VAR00002	Correlation	-,039	1,000
		Significance (2-tailed)	,734	.
		df	77	0

Correlations					
Control Variables		VAR0 0001	VAR0 0003		
VAR0 0002	VAR0 0001	Correlation	1,000	-,358	
		Significance (2-tailed)	.	,001	
		df	0	77	
	VAR0 0003	Correlation	-,358	1,000	
		Significance (2-tailed)	,001	.	
		df	77	0	

Correlations					
		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	-,217	-,410**	
	Sig. (2- tailed)		,054	,000	
	N	80	80	80	
VAR0 0002	Pearson Correlation	-,217	1	,452**	
	Sig. (2- tailed)	,054		,000	
	N	80	80	80	
VAR0 0003	Pearson Correlation	-,410**	,452**	1	
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		
	N	80	80	80	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					