

## الاحترق النفسي لدى المرأة العاملة في مجالات مختلفة بمدينة بنغازي

أحلام يونس محمد الرفادي

أستاذ مساعد بقسم علم النفس - تخصص علم النفس الاجتماعي - كلية الآداب -  
جامعة بنغازي - ليبيا

غادة مصطفى مسعود مفتاح

محاضر بقسم علم النفس - تخصص علم النفس الاجتماعي - كلية الآداب - جامعة  
بنغازي - ليبيا

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي بأبعاده المختلفة لدى المرأة العاملة في المجالات ( الطبية / الأكاديمية / والإدارية )، وكذلك التعرف على الفروق العائدة لعدد من المتغيرات المتمثلة في (نوع العمل - سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - العمر) في الاحتراق النفسي. أجريت الدراسة على عينة متاحة بلغ قوامها ( 100 ) امرأة عاملة بواقع (39) امرأة عاملة في المجال الطبي، و(29) امرأة عاملة في المجال الأكاديمي ( 32 ) امرأة عاملة في المجال الإداري، بلغ متوسط أعمارهن (37.5 ) عاماً بانحراف معياري ( 7.41 ) . تم تطبيق مقياس الاحتراق النفسي إعداد عبدالله ( 2015 )، توصلت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق النفسي كان منخفضاً عامة لدى عينة الدراسة. كما انخفض مستوى بعد نقص الشعور بالإنجاز أيضاً ، بينما كانت مستويات بعدي الاجهاد الانفعالي وتبادل المشاعر مرتفعة لدى عينة الدراسة ، أظهرت النتائج أيضاً أنه لا توجد فروق عائدة لسنوات الخدمة والحالة الاجتماعية والعمر في مستوى الاحتراق النفسي ككل، بينما أظهرت وجود فروق لصالح النساء العاملات في المجال الإداري فكان معدل الاحتراق النفسي لديهن مرتفعاً مقارنةً بالنساء العاملات في المجالين الطبي والأكاديمي.

**الكلمات المفتاحية:** الاحتراق النفسي - المرأة العاملة.



## Abstract:

The study aims to identify the level of psychological burnout in its different dimensions among women working in the fields (medical/academic/administrative), and to identify the differences of a number of variables inherent in (type of work - years of service - social status - age). The study was conducted on an available sample of 100. Female medical worker (39); (29) Women working in academia (32) Women working in the administrative sphere, who have reached their average age (37.5) Year by standard deviation (7.41) Psychological burnout metric prepared by Abdullah (2015), the findings found that the level of psychological burnout was generally low in the study sample. The level fell after the lack of feelings of achievement as well, while the levels after emotional stress and sore emotion were high in the study sample, The results also showed that there are no differences for years of service, marital status and age in the level of psychological burnout as a whole, Among them, there were differences in favor of women's currencies in the administrative sphere, and their psychological burnout rate was high compared to those working in the medical and academic fields.

**Keywords:** Psychological Burnout - Working Women.

## مدخل الى مشكلة الدراسة:

اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ، ولعبت الثورة الصناعية دوراً كبيراً في احداث التغييرات الاجتماعية التي أدت بدورها إلى نهضتها، فاضطرتها الضرورة الاقتصادية للعمل في المناجم والمصانع، والمدارس... إلخ كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه، وقد أعطاه عملها جنباً إلى جنب مع الرجل بعض المزايا التي حققتها تدريجياً (عبد الفتاح ، 1984).

الجدير بالذكر أن العاملين في شتى المجالات يواجهون ضغوطات يومية متعلقة بالتفكير في المستقبل وأفضل الطرق المناسبة لزيادة مستوى الدخل وكيفية موائمة الضغوط المعيشية وغلاء الأسعار، ويعد هذا الأمر أكثر تعقيد لدى العاملات المتزوجات منهن في مجتمعاتنا العربية؛ حيث تواجه المرأة العاملة ضغوط كثيرة في محاولة منها لخلق التوازن بين أداء المهام المنزلية والقيام بعملها خارج المنزل والواجبات الاجتماعية وتحقيق طموحها خاصة فيما يتعلق بعائدات عملها وهو أمر غاية في الصعوبة. كما تتعرض المرأة عامة في فترات معينة من حياتها لحملة من الضغوطات النفسية المختلفة والمرأة العاملة على وجه الخصوص تكون معاناتها من هذه الضغوط أكبر، فعملها خارج المنزل يحتاج منها جهداً ووقتاً



كبيرين لإنجاز المهام الموكلة إليها، وبهذا تجد نفسها في حيرة ويبدأ الشعور بالاحتراق النفسي يأخذ مكانه في ذاتها، ومن ثم يؤثر على جميع مناحي الحياة لديها.

هذا وقد جاءت البداية الحقيقية لتطور مصطلح الاحتراق النفسي بمناسبة انعقاد المؤتمر الأول بمدينة "فيلادلفيا" في نوفمبر 1981، والتي شارك فيها الرواد الأوائل المهتمين بالاحتراق النفسي أمثال فرويد نيرجر، كريستينا ماسلاش، وبنس. أما "فيشو" العالم الإيطالي فتوصل عام 1991 إلى إعطاء مفهوم دقيق وواضح للاحتراق النفسي والاستنفاد البدني للطاقة نتيجة التعرض المستمر للضغوط العالية، كما قام بإعطاء وتحديد بعض المظاهر السلبية للاحتراق مثل: التعب، الإرهاق، الشعور بالضجر، فقدان الاهتمام بالآخرين، والسلبية نحو الذات (بن سلامة، 2018).

وقد عرفه "كارتر" بأنه عبء يصيب الجسم والعواطف والاتجاهات بشكل تدريجي في حياة العامل (الزهراي، 2008: 18).

كما عرفه بأنه "متلازمة مهنية تحدث بسبب الإجهاد المزمن تؤدي إلى الإرهاق وانخفاض إنتاجية العمل وفقدان الاهتمام وضعف الدافع تجاه الوظيفة" (Kumaresan, Suganthirababu, Srinivasan, Vijay Chandhini, Divyalaxmi, Alagesan,... & Prathap, 2022: 380). ركزت الدراسات في وقت محدد على معرفة مسببات الاحتراق النفسي والآثار المترتبة عليه، ووضحت أن ما تتعرض له المرأة العاملة من مواقف مجهدة في بيئة العمل، يؤثر سلباً على جانبها الفسيولوجي بشكل واضح وبالتزامن مع قلة الدعم الاجتماعي والشعور بالقلق (Grossi, Perski, Evengård, Blomkvist, & Orth-Gomér, 2003) إلى جانب وجود مشكلات أخرى تعاني منها المرأة العاملة، منها مشكلات تتعلق بالأعباء الوظيفية، والقيود التي تفرضها العادات والتقاليد على مجالات عمل المرأة (أبو سليم، 2020).

إن الاحتراق النفسي لا يؤثر على الحالة الصحية والنفسية فقط بل ينعكس أيضاً على مستويات الأداء، وبالتالي على تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها الفرد رجل كان أو امرأة، وهذا ما أشارت إليه دراسة المشاط، 2001 التي أحرقت في المجال الطبي وتشير أن الضغوط الداخلية والخارجية التي يتعرض لها الطبيب تؤدي إلى استنزاف جسمي وانفعالي، وأهم مظاهره فقدان الاهتمام بالمرضى وتبدل المشاعر، ونقص الدافعية والأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكارية، ويؤدي افتقاد الطبيب إلى الدعم الاجتماعي ومهارات التكيف لمستوى الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها، يؤدي إلى زيادة احتمال وقوع الطبيب فريسة للاحتراق النفسي التي تعددت مسبباتها بين سلوك المرضى وعلاقة الطبيب



بالإدارة، وعلاقته بزملائه، والصراعات داخل المستشفى وغياب التفاهم بين الطبيب والإدارة، حيث نجد بالدرجة الأولى أنّ العاملين بمجال الصحة هم أكثر عرضة للاحتراق النفسي، وهذا ما أكدته نتائج الإحصائيات والدراسات العالمية منها دراسة تمّ نشرها في منظمة بلجيكا سنة 2000 والتي أكدت أنّ 37% من الأطباء في بلجيكا من الرجال والنساء يعانون من الإنهاك المهنيّ (جديات، 2012).

كذلك يحدث الاحتراق النفسي لدى المعلّّّات ، نتيجة لعدد من المشاكل التي ترتبط بشكل مباشر بعملية التدريس ، حيث تؤدي الضغوط الداخلية والخارجية التي تتعرض لها المعلمة الى استنزاف جسمي وانفعالي ، مما ينعكس على فقدان الاهتمام بالتلاميذ، والعملية التعليمية، وتبلد المشاعر، ونقص الدافعية ، والأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير، وفقدان الابتكارية ( العزاوي ، 2007 ) .

لا شك أنّ المرأة اللببية كغيرها من النساء العاملات تمارس دوراً بارزاً وهاماً في مختلف ميادين العمل ، إلا أنّ الضغوطات والعوامل المختلفة التي تمر بها سيجعلها حتماً عرضة للاحتراق النفسي بمستوياته المختلفة ، الأمر الذي قد يؤدي إلى تدني إنتاجها وعدم رغبتها في العمل، مما يؤثر في أدائها وهو أمر لا يمكن تجاهله. خاصة وأنه قد أشار كثير من الباحثين بأن المرأة أكثر عرضة للضغوط والإجهاد والاحتراق النفسي من الرجل في بيئة العمل كما أنهم أقل شعوراً بالرفاهية النفسية ويصبح الأمر أكثر صعوبة إذا كانت من المتزوجات ممن لديهن أطفال (Chandel, 2023; Tanimoto, Richter, & Lindfors, 2023).

وعلى ذلك فإن الاهتمام بالمرأة يعتبر عنصراً جوهرياً ؛ حيث أنّ دور المرأة في أي مجتمع يُعد أحد المقاييس التي تعبر عن نمو هذا المجتمع وتطوره ، فالمرأة تقدم أدواراً عديدة في مجالات الحياة الاجتماعية ، والاقتصادية يفوق ما قد يقوم به الرجل، بالإضافة إلى ما تقوم به من رعاية وتربية للأبناء، فضلاً عن القيام بواجباتها الزوجية ، ويزداد عطاء المرأة بصفة خاصة إذا كانت عزباء أو أرملة أو مطلقة ( عبدالله ، 2021 ) . هذا وتركز معظم المنظمات حالياً على الارتقاء المستمر بمستوى أدائها وأداء الفاعلين بها ، وتخصص الكثير من مزاياها لإيجاد السبل الكفيلة برفع الأداء ، وتحقيق مستويات إنتاجية عالية ، بالتالي الأداء الوظيفي الخالي من المشكلات هو أحد أهم السبل التي تزيد من كفاءة وتطور المؤسسة ككل ( بن بوزيد ، 2015 ) . وعلى ذلك فإن أي تأثير في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يؤثر في أداء المنظمة التي تعمل بها ؛ حيث أنّ ظاهرة الاحتراق النفسي باتت تظهر على السطح بين النساء العاملات سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، لذا استدعت الحاجة بنا إلى تناوله.



من جانب آخر نجد أنه رغم الأعباء التي تقع على كاهن المرأة العاملة و تفقد الحياة وصعوبتها أصبح عملها من ضروريات أي أسرة, فبدأت تتلقى المساندة من زوجها وأهله وأهلها وأصدقائها وتوفرت لها دور الحضانة والمربيات فخفت كل هذه المعينات من إدراكها لضغوط العمل وخفف من معاناتها وشعورها بالاحترق النفسي فقد توصلت بعض الدراسات الحديثة إلى أن الحياة المزوجة التي تعيشها المرأة العاملة بين عملها وبينها جعلتها ذات طبيعة مختلفة، فهي تعيش حياتها بثقة تجعلها تتحمل جميع مسؤوليات المنزل والزوج والأطفال ولا تتذمر أو تشكو بل تحاول تأدية عملها على أفضل وجه، كما أنها تعمل على ترتيب مطالبها حسب أولوياتها لأنها بحكم عملها تعرف قيمة العائد المادي والمعنوي من وراء عملها جيداً وهي أفضل بكثير من المرأة التي تجلس في منزلها وتعاني من الفراغ (العامرية، 2014).

انطلاقاً مما سبق طرحه ، ومن أهمية إدراك الأدوار المتعددة التي تقوم بها المرأة العاملة ، سواء داخل المنزل، أو خارجه، كعامله تدعم اقتصاد أسرتها، وكأم تُعنى بالمسؤولية الأكبر في العناية بأبنائها وتربيتهم، وشعورها بالإرهاك والضعف من زاوية، ومن أهمية عمل المرأة والتناقضات حول ما قد تكون عليه حياة المرأة من جراء عملها وانعكاساته السلبية تارةً والإيجابية تارةً أخرى على سيكولوجيتها ، ستحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على ظاهرة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

ما هو مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده لدى المرأة العاملة في المجالات الطبية ، والأكاديمية ، والإدارية؟ وهل هناك فروق في مستوياته عائدة لـ ( نوع العمل - سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - العمر )؟

### أهمية الدراسة :

- تنبثق أهمية الدراسة من أهمية تناول موضوع المرأة العاملة الذي لاقى كثيراً من التجاهل بالدراسة والبحث مما ستزيد من التأصيل النظري حول أحد أهم المتغيرات المرتبطة بسيكولوجية المرأة العاملة، كذلك تعزيز الدراسات حول تحديد مستويات الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة بتعدد وظائفها المختلفة.

- تبرز أهميتها أيضاً من أهمية متغير الاحتراق النفسي خاصة لدى المرأة العاملة؛ إذ لا يُخفى على أحد أننا نعيش عالماً مليئاً بالأزمات والضعف النفسية ولزماً علينا إجراء مزيداً من الدراسات التي من شأنها أن تسهم في التعرف على مستويات الاحتراق النفسي بأبعاده المختلفة، كونه يعد من أهم



- مؤشرات سوء التوافق النفسي؛ ولما له من تأثيرات سلبية على جوانب الحياة المختلفة؛ إذ يُعد هذا الموضوع من الموضوعات المهمة في مجال البحث النفسي الإكلينيكي خاصة عندما يتم تناوله لدى إحدى أهم شرائح المجتمع وهي المرأة العاملة في المجالات ( الطبية ، الأكاديمية ، الإدارية ).
- كما تتمثل أهمية الدراسة في لقاء الضوء على مدى تأثير أحد نماذج المشكلات النفسية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة؛ مما يلفت انتباه الباحثين المهتمين بمجال الدراسات التنظيمية والإدارية التي تخص المرأة العاملة، والأخذ بنتائج هذه الدراسة وغيرها من الدراسات والعمل بتوصياتها.
  - ستسهم هذه الدراسة في دعم وتأييد أحد جوانب التناقضات الخاصة بنوعية تأثير عمل المرأة على سيكولوجيتها هل هو تأثير إيجابي أم سلبي؟! خاصة في ظل توفر المعينات الاجتماعية والتكنولوجية والإلكترونية التي ساهمت في تخفيف حدة ضغوطات العمل عليها ومن ثم شعورها بالاحترق النفسي.
  - تساهم الدراسة الحالية في وضع جملة من الاقتراحات والتوصيات التي ستساعد المرأة في تخطي أحداث الحياة الضاغطة من خلال اعداد برامج الارشاد والتوجيه المهني والأسري؛ بحيث يمكن الاستفادة منها في إعداد البرامج المعنية بتحسين نوعية حياة الأفراد وبخاصة المرأة العاملة؛ مما يتسنى لهن مواصلة مسيرة حياتهن بفاعلية وحتى يتمكن من المشاركة في تنمية مجتمعاتهن وتطويرها بشكل رائد وفعال.

## أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية التعرف على ما يلي :

- مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده لدى المرأة العاملة في المجالات ( الطبية، الأكاديمية، الإدارية) بمدينة بنغازي.
- الفروق العائدة لكل من (نوع العمل - سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - العمر) لدى عينة الدراسة في الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة.

## تحديد مصطلحات الدراسة :

أولاً : الاحتراق النفسي : عرفه ماسلاش الاحتراق النفسي بأنه " فقدان الاهتمام بالأشخاص الموجودين في محيط العمل ، بحيث يشعر الفرد بالإرهاق والاستنزاف العاطفي اللذين يجعلان هذا الفرد يفقد الإحساس بالإنجاز ويفقد بذلك تعاطفه نحو العاملين " ( معروف ، 2017 : 7 ).



**التعريف الاجرائي :** يعرف على أنه الدرجة التي تحصلت عليها المرأة العاملة على مقياس الاحتراق النفسي اعداد رزق الله ( 2015 ).

**ثانياً المرأة العاملة :**

**أ \_ التعريف النظري :** هي كل من تعمل وتشتغل وظيفة سواء في القطاع الصحي او التربوي متزوجة كانت أو عازبة ( قمراس ، 2018 ) .

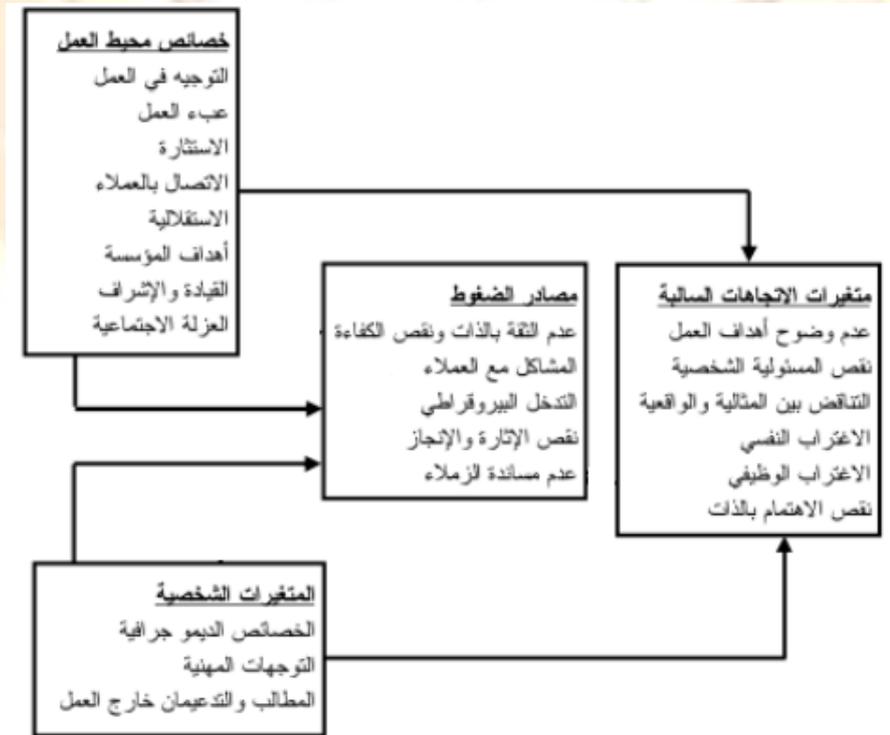
**ب \_ التعريف الاجرائي :** " وهن النساء العاملات في المجالات الطبية والتعليمية والإدارية " .

## 2 النظريات والنماذج المفسرة للاحتراق النفسي

**أولاً: النماذج:**

### 1\_ نموذج تشيرنس Cherniss model :

قدم تشيرنس 1985 النموذج الشامل للاحتراق النفسي وقد قابل مع معاونيه ثمانية وعشرون مهنيًا مبتدئاً في أربع مجالات، وهي مجال الصحة، ومجال القانون، ومجال التمريض في المستشفيات العامة، ومجال التدريس في المدارس الثانوية، وتم مقابلة كل المفحوصين عدة مرات خلال فترة تتراوح من سنة إلى سنتين، ويوضح الشكل التالي نموذج تشيرنس للاحتراق النفسي:



الشكل (1) نموذج تشيرنس للاحتراق النفسي ( المصدر: أبو بكر، 2018 : 27 ).

## 2\_ نموذج شواب واخرون للاحتراق النفسي عند المعلمين 1986:

ويحدد هذا النموذج مصادر الاحتراق النفسي ، ومظاهره ، ومصاحباته السلوكية ، حيث صنف مصادر أو أسباب الاحتراق إلى : أسباب تتعلق بالمدرسة وتتمثل في :

\_ عدم مشاركة المعلم في اتخاذ القرارات .

\_ التأييد الاجتماعي الرديء .

\_ صراع الدور وغموضه .

أما المصادر التي ترتبط بشخصية المعلم في حد ذاته فهي : العمر ، النوع ، عدد سنوات الخبرة ، والمستوى التعليمي . كما أشار النموذج إلى مظاهر و أبعاد الاحتراق النفسي والمتمثلة في : الإجهاد الانفعالي ، تبدل المشاعر ، ونقص الإنجاز الشخصي للمعلم ( رابحي ، 2022).

### ثانياً: النظريات:

#### 1. نظرية التحليل النفسي:

ترى هذه النظرية أن القوى الدافعة للسلوك هي قوى داخلية وتسبب الصراع الداخلي بين مكونات الأنا والهو والانا العليا ، والذي يسبب القلق والاكتئاب والتوتر والاحتراق النفسي هي مصادر السلوك الظاهري للإنسان مثل تبدل الشعور ، الإجهاد ، الانعزال عن الآخرين . ويرى الباحثين إن ضغط العمل هو السبب الرئيسي في ظهور عملية الاحتراق النفسي لدى العاملين (الحراقي ، 2009).

#### 2. النظرية السلوكية:

تأسست المدرسة السلوكية على يد عالم النفس الأمريكي " واطسون Watson " 1878 1958 وهي ترى أن معظم سلوكيات الإنسان متعلمة وفق الصيغة التالية ، مثير ← استجابة باستثناء الأفعال الانعكاسية، وعندما تحدث العلاقة الوظيفية بين البيئة واستجابات الفرد يحدث التعلم من خلال تقليد سلوكيات معينة تعلمها الفرد من خلال النماذج الأولية أو الأسرية وتم تعزيزها من خلال المؤسسات الاجتماعية الأخرى، وبالتالي فإن الاحتراق النفسي وفق المبادئ الأساسية لهذه النظرية مثله مثل أي سلوك مضطرب، هو متعلم نتيجة ظروف بيئية غير مناسبة كما يؤكد أحد رواد هذه المدرسة وهو "سكينر Skinner" في حين يظهر السلوك السلبي عند الفرد نتيجة الانطفاء الذي يحدثه غياب التعزيز، وعليه



فإن الاحتراق النفسي مرتبط ارتباطاً إيجابياً بنقص التدعيم أو التعزيز في بيئة الفرد، بمعنى غياب كفاءة العامل على مجهوده، سواء أكانت مادية أو معنوية، اجتماعية أو مهنية، وهكذا قد يتوقف هذا الفرد عن العمل أو ينقص من مردوديته، أو نوعيته، فيصبح حينئذ عاملاً غير فعال مما يعرضه للانسحاب المهني ويعرضه في حلقة الوقوع في الاحتراق النفسي ( بن عامر، 2017 ).

### 3. النظرية المعرفية:

تركز في تفسيرها للاحتراق النفسي على عدم وجود المعنى في حياة الفرد حينما يفقد الفرد المعنى والمغزى من حياته، فإنه يعاني نوعاً من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته، ويحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته فلا يحقق أهدافه مما يعرضه للاحتراق النفسي، لذلك فالعلاقة بين الاحتراق النفسي وعدم الإحساس بالمعنى علاقة تبادلية فهما وجهان لعملة واحدة إن جاز لنا القول ؛ إذ أن الاحتراق النفسي يؤدي إلى فقدان المعنى من حياة الفرد، كما أن فقدان المعنى قد يؤدي إلى الاحتراق النفسي، ومع هذا فلا يمكن الاقتصار على وجهة نظر واحدة ولكن يمكن الدمج بين تلك الآراء، فنقول ان الاحتراق النفسي مرحلة متقدمة من الضغوط النفسية تنتج عن تفاعل سمات الفرد وصفاته مع البيئة المحيطة به للإصابة بالاحتراق النفسي، فإذا تعرض الفرد لضغوط لا يتحملها سواء كانت ضغوط زيادة العبء عليه، أو ضغوط قلة العبء ولم يستطع التعامل معها بطريقة سوية فتستقل كفاءته ويترتب عليه فقد الدعم المقدم اليه وكذلك قلة انتاجه مما يعرض الفرد للاحتراق النفسي بل قد يترك عمله أو على اقل تقدير توجد النية لترك العمل إن وجد عملاً مناسباً غير عمله الحالي، مما يبين الاثر الخطير للاحتراق النفسي على المجتمع كله ( لحرش ، 2018 ) ، ويرى أصحاب هذه النظرية ان الاحتراق النفسي والضغوط النفسية لا يمكن عزلهما عما يتعلمه الفرد من البيئة او المجال المحيط به ، ويمكن تقليل مستوى الاحتراق النفسي من خلال التفكير الإيجابي بالأحداث المحيطة بهم ، والتركيز على النقاط الإيجابية ، وتغيير وتعديل الأفكار السلبية لديهم ( الخماسية ، 2018 ) .

### التعقيب على النظريات المفسرة للاحتراق النفسي

من خلال ما سبق عرضه يتضح أن الاحتراق النفسي كما فسرتة نظرية التحليل النفسي يقوم فيه الفرد بعملية ضغط على الأنا لمدة طويلة مع عدم قدرة الفرد مواجهة تلك الضغوطات بطريقة سوية مما ينشأ عنه الصراع الذي ينتهي في اقصى مرحلة إلى الاحتراق النفسي.



أما النظرية السلوكية رأت أن معظم سلوكيات الانسان متعلمة وفق مثير واستجابة كما رأت أن الاحتراق النفسي مثله مثل أي سلوك مضطرب وهو متعلم نتيجة ظروف بيئية غير مناسبة، كما أكد "سكنر" أن الانطفاء يحدث عند غياب التعزيز، وعليه فإن الاحتراق النفسي مرتبط بنقص التعزيز في بيئة الفرد.

أخيراً جاءت النظرية المعرفية التي تركز في تفسيرها للاحتراق النفسي على عدم وجود معنى في حياة الفرد؛ حيث يعاني من الفراغ الوجودي الذي يشعره بعدم أهميته ويحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته فلا يحقق أهدافه، كما رأت أن الاحتراق النفسي مرحلة متقدمة من الضغوط النفسية تنتج عن تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة، فإذا كانت البيئة غير مناسبة يشعر فيها الفرد بعدم الراحة مع استعداد الفرد للإصابة بالاحتراق النفسي.

### الدراسات السابقة :

أجرى كل من بورك وقرينفلاس (Burke, & Greenglass, 2001) دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين صراع الأسرة، وصراع العمل والاحتراق النفسي لدى عينة من الممرضات بلغ قوامها (686) ممرضة توصلت نتائجها أن هناك مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، وأن مستوى الاحتراق النفسي قد ارتبط إيجابياً بكل من صراع الأسرة، وصراع العمل

كما قام الضمور (2008) بدراسة حول الاحتراق النفسي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأم مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات العاملات في محافظة الكرك. هدفت إلى معرفة درجة الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة على مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي، ومعرفة نمطية العلاقة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ونوع المهنة، بلغ حجم العينة (400) أما عاملة، تم اختيار العينة بالطريقة الحصصية، أشارت النتائج إلى أن عينة الدراسة تعاني بدرجة عالية من الاحتراق النفسي وبشدة في بعدي الاجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود فروق عائدة لسنوات الخدمة لصالح عدد سنوات الخدمة الأكثر، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق عائدة لنوع الخدمة وكانت الفروق لصالح الأمهات العاملات في مهن ذات تعامل مباشر مع الأفراد.

وأجرى كل من الفريجات و الربضي (2010) بدراسة مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون. هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، وأثر سنوات الخدمة في مستوى الاحتراق النفسي للمعلمة. أجريت الدراسة على عينة



عددهن ( 120 ) معلمة. وتم استخدام مقياس ماسلاش، أشارت نتائج الدراسة الى أن عينة الدراسة يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة عالية، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة .

كما قام الشيوخ (2011) بدراسة الاحتراق النفسي لدى المعلمة وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التعليم هدف من خلالها الى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات المرحلة الثانوية . تكونت العينة من (100) معلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية. وتم استخدام مقياس من اعداد الباحثة، كشفت النتائج عن وجود مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة .

وأجرى كل من وانج و وانج (Wang & wang,2012) دراسة فحصوا من خلالها الدور الوسيط لرأس المال النفسي لدى المرأة العاملة في العلاقة بين كل من صراع الحياة والعمل والاحتراق النفسي. أجريت الدراسة على عينة بلغ قوامها (1011) طيبية. طبق عليهن مقياس السايكاب PsyCap ومقياس بارنوت Burnout لقياس الاحتراق النفسي. توصلت نتائجها إلى أن رأس المال النفسي للمرأة العاملة قد لعب الدور الوسيط في العلاقة بين صراع الحياة والعمل والاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، وكذلك وجود فروق عائدة للمرحلة العمرية؛ حيث كان أعلى مستويات الاحتراق لدى الفئة العمرية بين (31-39) عاماً.

وقام رزق الله (2015) بدراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري .هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة. استخدمت الباحثة مقياس ماسلاش Maslashe للاحتراق النفسي. بلغ حجم العينة 50 عاملة تم اختيارهن بالطريقة القصدية، أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة كان منخفضاً.

كما قامت حذاء (2018) بدراسة بعنوان "الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة وعلاقته بالتوافق الزواجي" هدفت إلى معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة. واختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة تكونت من 200 أستاذة عاملة. تم فيها استخدام مقياس الاحتراق النفسي ل ماسلاش Maslashe، أظهرت النتائج أن عينة الدراسة تعاني من مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاث : الاجهاد الانفعالي ، تلبد المشاعر ، تدني الإنجاز الشخصي .

كما قام كل من بخوش وباتشو (2019) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضات العاملات في القطاع الصحي. تم استخدام مقياس " ماسلاش " Maslashe للاحتراق



النفسي. وتكونت عينة الدراسة من ( 60 ) ممرضة عاملة متزوجة وغير متزوجة ، وقد أسفرت النتائج الى أن العينة تعاني من مستويات عالية للاحتراق النفسي حيث ان 70 % العاملات يعانين من الانهاك العاطفي ، و 65 % من تبلى المشاعر ، و . 33 . 68 % يعانين من نقص الإنجاز الشخصي.

وتوصلت دراسة أخرى هدفت إلى فحص العلاقة بين صراع حياة العمل والاحتراق النفسي لدى عينة مكونة من (270) امرأة هندية عاملة في مجالات إدارية في قطاعات تقنية المعلومات والضيافة والتجارة والمصارف، إلى أن صراع حياة العمل لدى المرأة العاملة قد ارتبط إيجابية بالدرجة المرتفعة من الاحتراق النفسي (Gupta & Srivastava, 2020).

وقد أجرى "بريدف" دراسة كشف من خلالها عن العلاقة بين العوامل الديموغرافية - العمر والنوع وخصائص الشخصية الخمسة الكبرى - الانبساطية ، والتوافق ، والضمير ، والعصابية ، والانفتاح ومعدلات الاحتراق النفسي أجريت الدراسة على 262 عاملا وعاملة من الذكور والإناث الذين يعملون من المنزل في مجال تكنولوجيا المعلومات. أظهرت نتائجها وجود فرق كبير في مستويات الاحتراق النفسي الذي يعاني منه الفئات العمرية 21-40 عامًا و 41-60 عامًا سواء للنساء العاملات أو الذكور حيث كان مرتفعاً لدى الفئة العمرية من 21-40 عامًا ، وأن معدلات الفروق في مستويات الاحتراق النفسي ليست كبيرة بين النساء والرجال؛ حيث أن الفروق ضئيلة جداً بينهم (Pradeep, 2022).

كما أجرى عدداً من الباحثين دراسة قاموا من خلالها بمراجعة (704) مرجعا كان الهدف من هذه المراجعة هو تقييم العلاقة بين الاحتراق النفسي والمشاركة في العمل أثناء جائحة COVID-19. للقيام بذلك فقد تم تحليل مستويات الاحتراق النفسي والمشاركة في العمل في 24 دراسة مختارة، وأضيفت عوامل أخرى تؤثر أيضاً على المشاركة في العمل، ركزت المراجعات على الموظفين بدوام كامل ممن تزيد أعمارهم عن 18 عامًا ، لكن من المهم إبراز مشاركة المرأة ، حيث بلغت 71% في مجموعة الكادر الصحي، وبشكل عام ، أظهرت النتائج التي جمعت من العديد من البلدان أن الاحتراق النفسي له تأثير سلبي كبير على المشاركة في العمل؛ حيث وجدت إحدى الدراسات والتي أجريت في الصين على (1040) ممرضة أن المشاركة في العمل كانت مرتبطة بشكل سلبي بالاحتراق النفسي، وأن مستويات المشاركة في العمل لدى النساء أقل بكثير من الرجال (Adanaqué-Bravo, Escobar-Segovia, Gómez-Salgado, García-Iglesias, Fagundo-Rivera & Ruiz-Frutos, 2023).

كما أجرى كل من "هو وشن وهونج" دراسة تم من خلالها تحديد عوامل الخطر لتقييم تأثير الاحتراق النفسي على الصحة والوظيفة النهارية لـ 412 مضييفة طيران من شركة طيران دولية من عام 2017



إلى 2018 استخدم في الدراسة مقياس تصنيف الأعراض الموجز وستة أعراض جسدية شائعة والاختلال الوظيفي أثناء النهار (مقياس فرعي لمقياس أئينا للأرق). أظهرت النتائج أن العينة لديها مستوى معتدلاً من الاحتراق النفسي ، كما أفادوا بأن 19.2 % من المشاركين. لم تكن لخصائصهن الشخصية المتعلقة بالعمل بما في ذلك الحالة الاجتماعية وساعات العمل، أية دور في تحديد الفروق في الاحتراق النفسي. وكان سلوك التدخين هو عامل الخطر الوحيد المهم في هذه الدراسة (Hu, Chen, & Hong, (2023).

### تعقيباً عن الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي

بالنسبة للدراسات التي تناولت مستوى الاحتراق النفسي فقد اختلفت النتائج فيما بينها؛ حيث أظهرت معظمها أن النساء العاملات يتمتعن بمستوى مرتفع من الاحتراق النفسي كدراسة كل من ( Burke, Greenglass, 2001 &؛ الضمور, 2001 ؛ والريضي , 2010 ؛ الشيوخ, 2011 ؛ Wang & wang, 2012 ؛ حداء, 2018 ؛ بخوش وباتشو , 2019 ؛ Gupta & Srivastava, 2020 Adanaqué-Bravo, Escobar-Segovia, Gómez-Salgado, García Iglesias, 2020 -Fagundo-Rivera & Ruiz-Frutos, 2023).

بينما كان مستوى الاحتراق النفسي في دراسة رزق الله ( 2015 ) منخفضاً ، وكان معتدلاً في دراسات أخرى (Hu, Chen, & Hong, 2023).

\_ وبالنسبة لنتائج الدراسات المتعلقة بسنوات الخدمة, فقد اتفقت النتائج فيما بينها على أن الاحتراق النفسي كان مرتفعاً لدى العاملات بسنوات الخدمة الأكثر عدداً (الضمور, 2008؛ الفريحات والريضي, 2010).

\_ أما عن متغير الحالة الاجتماعية فقد كانت هناك ندرة في الدراسات التي تم الوصول إليها وهي دراسة واحدة أظهرت نتائجها أنه لا توجد فروق عائدة للحالة الاجتماعية (Hu, Chen, & Hong, 2023).

\_ وفيما يخص الدراسات التي تناولت متغير العمر فقد أظهرت أن مستويات الاحتراق النفسي كانت أكثر ارتفاعاً لدى الفئة العمرية بين (31-39) عاماً (Wang & wang, 2012). بينما أظهرت دراسة برديب Pradeep (2022) أن المستويات كانت مرتفعة لدى الفئة العمرية من 21-40 عاماً. واختلاف النتائج هذه ربما تكون عائدة لاختلاف الدول التي تمت بها تلك الدراسات، واختلاف ظروف العمل أيضاً بالنسبة للعينات. ونظراً لتباين النتائج في هذا الصدد؛ وندرة الدراسات المحلية (حسب علم الباحثات) جاءت هذه الدراسة لتحاول زيادة التأصيل النظري حول هذا التناقض وإضافة علمية لما هو متاح من



دراسات تتناول الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة في قطاعات مختلفة خاصة على المستوى العربي والمحلي.

### منهج الدراسة وأجراءتها :

#### أولاً : منهج الدراسة :

سيتم استخدام المنهج الوصفي المقارن لأنه أنسب المناهج لأهداف هذه الدراسة.

#### ثانياً : الإجراءات المنهجية :

##### عينة الدراسة :

هي عينة متاحة بلغ قوامها ( 100 ) امرأة عاملة بواقع ( 39 ) امرأة عاملة في المجال الطبي ، و(32) امرأة عاملة في المجال الأكاديمي ، و (29) امرأة عاملة في المجال الإداري. بمتوسط عمري ( 37.5 ) وانحراف معياري ( 7.41 ) تم أخذهن من قطاعات مختلفة ( قطاع الصحة ، قطاع التعليم ). والجدول التالي يوضح توزيع العينة وفقاً لمجال العمل - لسنوات الخدمة - والحالة الاجتماعية - والعمر).

جدول ( 1 ) يبين توزيع العينة وفقاً لمجال العمل - لسنوات الخدمة - والحالة الاجتماعية - والعمر) ن=100

المتغيرات	الخيارات	النسبة المئوية%
المجال	الطبي	39%
	الأكاديمي	32%
	الإداري	29%
	المجموع	100%
سنوات الخبرة	1 - 5	33%
	6 - 10	23%
	10 فما فوق	44%
	المجموع	100%
الحالة الاجتماعية	متزوجة	51%
	عزباء	40%
	مطلقة	8%
	ارملة	1%
	المجموع	100%



المتغيرات	الخيارات	النسبة المئوية%
العمر	33 - 18	22%
	49 - 34	51%
	65 - 50	27%
	المجموع	100%

أداة الدراسة : تم الاعتماد على القائمة العربية للاحتراق النفسي إعداد رزق الله (2015).

وصف القائمة : تتكون القائمة من ( 23 ) بنداً، وضعت هذه البنود بحيث يُجاب عنها على أساس مقياس خماسي يتدرج كالآتي :

(1) أوافق بشدة ، (2) أوافق ، (3) أوافق لحد ما ، (4) أعترض ، (5) أعترض بشده موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية متصلة بشعور الفرد بالاحتراق النفسي وهي كما يلي :

1. **الاجهاد الانفعالي** : يتمثل في فقدان إحساس العاملة للثقة بالذات والروح المعنوية ، كذلك فقدانها للاهتمام والعناية بالطلاب واستنفاد لكل طاقتها ، واشتمل البعد على تسع فقرات ( 1 - 9 ) .

2. **تبلد المشاعر**: يقيس هذا البعد الشعور السلبي الذي يتسم بالميل نحو تقويم الذات تقويماً سلبياً وشعور الفرد بتدني احساسهم وتفاعلاتهم تجاه الآخرين والشعور بالقسوة والإهمال ، واشتمل هذا البعد على خمس فقرات من ( 10 - 14 ) .

3. **نقص الشعور بالإنجاز**: يقيس هذا البعد نقص الشعور بالإنجاز لدى العاملة نتيجة إلى تقويم ذاتها بطريقة سلبية وشعورها بعدم الرضا عما قامت به من إنجازات في عملها وقد اشتمل هذا البعد على تسع فقرات من ( 15 - 23 ) .

**صدق القائمة**: قام معد القائمة من التحقق من صدقها ظاهرياً بعد عرضها على مجموعة من المحكمين بغرض التعليق على فقراتها واتفق المحكمون على ملاءمتها لقياس الاحتراق النفسي والبيئة المستخدمة فيها .

**ثبات المقياس**: قامت المعد بتقدير ثباتها بوجه عام باستخدام معادلة الفا كرو نباخ وقد كان معامل ككل (0.97) مما يشير إلى أن المقياس على درجة مرتفعة من الثبات.



**الخصائص السيكومترية للقائمة الاحتراق النفسي في البحث الحالي :**

تم تطبيق القائمة على عينة استطلاعية قوامها 40 امرأة عاملة ، وكان الصدق والثبات كما يلي :

**أولاً: الصدق****أ . صدق الاتساق الداخلي الكلي للمقياس :**

قد تم ذلك بحساب معاملات الارتباط ( بيرسون ) بين الدرجة الكلية لكل بعد من الأبعاد الثلاثة ( الاجهاد الوجداني - تبدل المشاعر - نقص الشعور بالإنجاز ) والدرجة الكلية للقائمة بوجه عام, وأظهرت نتيجة هذا التحليل أن المقياس يتسم باتساق داخلي مرتفع، ذلك لأن جميع ارتباطات الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس بوجه عام كانت دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم ( 2 ) معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس

ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس	عدد البنود	ابعاد المقياس
**0.85	9	الاجهاد الوجداني
**0.67	5	تبدل المشاعر
**0.77	9	نقص الشعور بالإنجاز

\*\* دال عند 0.01

يلاحظ من الجدول (2) ان جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0.01 مما يعني أن القائمة تتمتع باتساق داخلي مرتفع.

**ثانياً: الثبات**

تم تقدير الثبات بطريقتين : طريقة التجزئة النصفية للقائمة, وبطريقة الفا - كرو نباخ, الجدول التالي كما يلي:

**أ. الثبات بطريقة التجزئة النصفية**

تم استخدام معادلة سبيرمان براون : حيث معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية وصل معامل الارتباط المصحح سبيرمان-براون إلى ( 0.69 ), وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مرضياً .

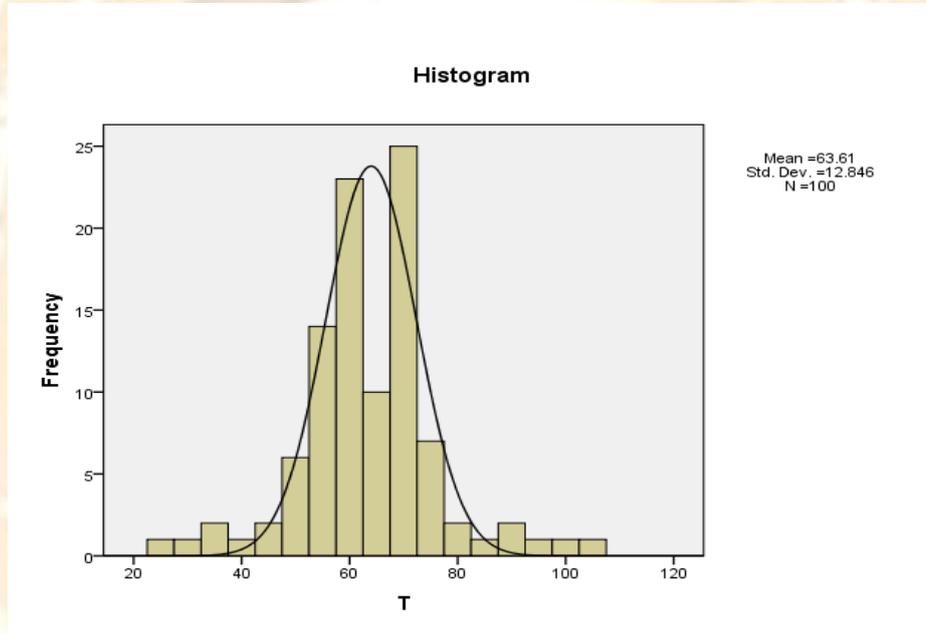


## ب. معامل ألفا \_ كرونباخ :

بلغت قيمة ألفا - كرونباخ للقائمة (0.843)، مما يدل على أن القائمة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع.

## عرض نتائج الدراسة وتفسيرها :

قبل البدء في العرض التفصيلي لنتائج الدراسة الحالية، لزم كخطوة أولية تحديد نمط توزيع بيانات العينة في متغير الاحتراق النفسي، والتأكد من أنها تتبع التوزيع الاعتمالي أو تقترب منه. وقد تم التحقق من ذلك بواسطة اختبار كولموجوروف Kolmogorov-Smirnov Test ؛ حيث لم تصل قيمته إلى مستوى الدلالة وهذا يعني أن توزيع البيانات ليس ملتويًا والشكل التالي يوضح ذلك



شكل (2) يوضح توزيع أفراد العينة ن = 100 في الاحتراق النفسي

نعرض فيما يلي النتائج وفقاً لأهداف الدراسة على النحو التالي:

\_ الهدف الأول : التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده لدى المرأة العاملة في المجالات (الطبية ، الأكاديمية ، الإدارية) في مدينة بنغازي .

للإجابة عن هذا الهدف تم تحديد مستوى الاحتراق النفسي لعينة الدراسة استناداً إلى المعيار المشتق من مقياس الاحتراق النفسي وهو مقياس خماسي يتدرج من (أوافق بشدة ، أوافق ، أوافق لحد ما ، غير موافق ، غير موافق بشدة ) واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاحتراق

النفسي وأبعاده ومقارنة كل بعد بالمتوسط الفرضي الخاص به وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم ( 3 ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد قائمة الاحتراق النفسي وللقائمة ككل (ن = 100)

أبعاد المقياس	المتوسطات الحسابية	المتوسطات النظرية	الانحرافات المعيارية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الاجهاد الانفعالي	29.69	27	6.80	3.96	0.0001
تبلد المشاعر	15.79	12	3.38	11.21	0.0001
نقص الشعور بالإنجاز	20.37	27	7.04	9.42-	0.0001
المقياس ككل	63.61	69	12.85	4.20-	0.0001

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتراق النفسي كان منخفضاً بالنسبة للدرجة الكلية عامة لدى عينة الدراسة. كما انخفض مستوى بعد الشعور بالإنجاز أيضاً فجاءت المتوسطات الحسابية فيها أقل من المتوسط النظري للقائمة وبشكل دال إحصائياً، مما يعني انخفاض مستوياتها لدى عينة الدراسة، بينما كانت مستويات بعدي الاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر مرتفعة لدى العينة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض النتائج التي اشارت إلى ارتفاع مستويات الاحتراق النفسي لدى العاملات ( Burke & Greenglass, 2001 ؛ الضمور, 2001 ؛ والريضي , 2010 ؛ الشيوخ, 2011 ؛ Wang & wang, 2012 ؛ حداء, 2018 ؛ بخوش وياتشو , 2019 ؛ Gupta ؛ Adanaqué-Bravo, Escobar-Segovia, Gómez-Salgado, & Srivastava, 2020 ؛ García Iglesias, Fagundo-Rivera & Ruiz-Frutos, 2023).

بينما اختلفت مع دراسة كل من رزق الله ( 2015 ) التي توصلت إلى انخفاض معدلات الاحتراق النفسي لدى النساء العاملات و كذلك دراسة هو وشب وهوج التي توصلت إلى أن مستوى الاحتراق النفسي كان معتدلاً (Hu, Chen, & Hong, 2023).



وقد يرجع السبب في انخفاض مستوى الاحتراق النفسي لدى العينة إلى اختلاف أسوب حياة المرأة المتبع حالياً؛ إذ أصبح للمرأة العاملة القدرة على التعامل مع المشكلات التي تواجه حياتها بالشكل الذي يجعلها أكثر صلابة وتماسكاً عن ذي قبل، وقدرة بعضهن على الابتعاد عن مصادر الضغط النفسي باستخدام استراتيجيات فعالة اكتسبتها من مواقف المساندة الاجتماعية في محيط الأسرة والعمل على حد سواء. ولا شك أن هذا بدوره سيعزز مواطن القوة في شخصيتها ونوعية حياتها وسلامتها من مختلف الاضطرابات، وشعورها بالرفاهية والسعادة كلما استطاعت تخطي عقبات، وتحديات العمل مما يعزز صحتها النفسية، فالضغوطات المختلفة لها تأثيرها الإيجابي باعتبارها عاملاً أساسياً في الحث على انجاز المسؤوليات وهو ما عززته دراسة عبد الفتاح (1984) من أن العمل يحقق للمرأة اشباعاً نفسية واجتماعية تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة، كما انه يحقق لها الأمن الاقتصادي لتقف أمام التهديدات الواقعية التي تثير في نفسها المخاوف لمستقبلها ومستقبل أسرتها كما كان في السابق.

وكذلك دراسة الرفادي (2020) والتي أشارت إلى أنه بمجرد أن توفر الحلول والبدائل المعينة لدى المرأة العاملة في الوقت الراهن - مقارنة بالسابق - والمتمثلة في توفر دور الحضانه وتنوعها ودورها المساند في التكفل برعاية الأبناء في فترات العمل، وكذلك مساندة الأهل والزوج في التخفيف من حدة الأعباء التي تقع على المرأة العاملة؛ له انعكاسه الإيجابي في التخفيف من حدة ضغوط العمل ويمنع تكررها ووصولها إلى درجة الشعور بالاحتراق النفسي وهو ما يدعم نموذج التحصين في مجال المساندة الاجتماعية والذي يفترض أنه وبمجرد اعتقاد الفرد بأن الآخرين أي المحيطين به يمدونه بالمساعدة والموارد الملائمة فإن من شأن ذلك أن يخفف من المعاناة المتولدة عن الوضعيات الضاغطة كما تنمي الإحساس بالقدرة على إدارة الضغوط أو مواجهتها.

**الهدف الثاني: التعرف على الفروق العائدة لكل من ( نوع العمل - سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية- العمر) في الاحتراق النفس لدى عينة الدراسة.**

للتحقق من هذا الهدف تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد دلالة الفروق بين المجموعات في متغير الاحتراق النفسي والجداول التالية توضح نتيجة هذا التحليل.



جدول ( 4 ) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد دلالة الفروق العائدة لكل من ( نوع العمل - سنوات الخدمة - الحالة الاجتماعية - العمر ) في الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير موضع الاهتمام
0.03	3.391	533.768	2	1067.572	داخل المجموعات	نوع العمل
		175.401	97	15268.218	بين المجموعات	
			99	16335.790	المجموع	
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموعات المقارنة
				14.08	59.62	المجال الطبي
				10.73	64.25	المجال الأكاديمي
				12.21	67.86	المجال الإداري
0.170 غير دال إحصائياً	1.711	276.361	3	829.084	داخل المجموعات	سنوات الخدمة
		161.528	96	15506.706	بين المجموعات	
			99	790.16335	المجموع	
0.818 غير دال إحصائياً	3,252	52.289	3	156.868	داخل المجموعات	الحالة الاجتماعية
		0.310	96	16178.922	بين المجموعات	
			99	16335.790	المجموع	
0.899 غير دالة	0.195	33.037	3	99.112	داخل المجموعات	العمر
		169.132	96	16236.678	بين المجموعات	
			99	16335.790	المجموع	

تشير نتائج الجدول ( 4 ) إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05) في مستوى الاحتراق النفسي فقط بالنسبة لمتغير نوع العمل، فعلى الرغم من أن مستويات الاحتراق النفسي لم تكن مرتفعة أساساً لدى جميع الفئات إلا أن المرأة العاملة في المجال الإداري كانت الأعلى تقديراً في مستوى الاحتراق النفسي مقارنة بالعاملات في المجالين الطبي والتعليمي؛ حيث بلغ متوسط الاحتراق النفسي لديهن (67.86)؛ بينما بلغ (59.62) و (64.25) بالنسبة للعاملات في المجال الطبي، والأكاديمي على التوالي. ولم تظهر فروق بين مجموعات المقارنة الخاصة بسنوات الخدمة والحالة



الاجتماعية، وكذلك العمر في مستويات الاحتراق النفسي؛ حيث لم تكن الفروق دالة إحصائياً في أي منها.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة في مجال الفروق العائدة لسنوات الخدمة والعمر، فبالنسبة لنتائج الدراسات المتعلقة بسنوات الخدمة، نجدها قد اختلفت مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن الاحتراق النفسي كان مرتفعاً لدى العاملات بسنوات الخدمة الأكثر عدداً (الضمو، 2008؛ الفريجات والريضي، 2010).

\_ بينما اتفقت بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية مع نتائج إحدى الدراسات التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق عائدة للحالة الاجتماعية في مستوى الاحتراق النفسي. (Hu, Chen, & Hong, 2023).

\_ وفيما يخص الفروق العائدة للعمر فقد تعارضت النتائج أيضاً معها؛ حيث أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن مستويات الاحتراق النفسي كانت أكثر ارتفاعاً لدى الفئة العمرية بين (31-39) عاماً (Wang & wang, 2012). بينما أظهرت دراسة بريديب Pradeep (2022) أن المستويات كانت مرتفعة لدى الفئة العمرية من 21-40 عاماً.

ويمكن تفسير سبب ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي قليلاً لدى العاملات في المجال الإداري - رغم أننا لا نقلل من كمية الجهود التي تبذلها المرأة العاملة في المجالين الطبي والإداري - وارجاعه إلى أن الوظيفة على خلاف الطبية والمعلمة فقد تعمل بدوام كامل دون توقف وعلى مدار السنة، وقد تنتقل من قطاع إلى قطاع إداري آخر وتتولى مناصب مختلفة قد تشكل لها عبء أكبر وتتطلب منها جهداً مضاعفاً، وبهذا فهي تقضي وقتاً أطول وتبذل جهداً أكبر خاصة في ظل مشكلات التنظيم الإداري وتواتر الإدارات واختلاف طبيعتها وسياقها الإداري، مما يجعلها تستنفذ جزء من جهدها الذي ستبذله في الأعمال البيتية، والحياة الاجتماعية وهذا ما يجعلها تصل إلى مستوى أعلى قليلاً من الاحتراق النفسي مقارنة بالعاملات في المجالين الطبي والأكاديمي .

كما يرجع عدم وجود فروق عائدة للعمر إلى تقارب مجموعات المقارنة في العمر بين المجموعات العمرية المحددة، فجميع المجاميع من مراحل الرشد، كما مثلت ما نسبته % 51 من العينة الفئة العمرية بين (34- 49) وهي فئة الرشد المتوسط، التي تمتاز باكتمال النضج وقدرة النساء العاملات على مشاركة بعضهن البعض عند التعرض للمشكلات، وزيادة النشاط والاستقلال، والإهتمام بالعمل، والنظر إليه بأنه حاجة ملحة وضرورية وماسة لأجل الحياة الكريمة، وتحقيق الذات وهو الهدف الأسمى مما يجعل



مستوى الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة متقارباً بين الفئات العمرية التي تناولتها هذه الدراسة. إضافة إلى أن مستويات الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة قد تتماثل في تأثيراتها المتوسطة في مراحلها العمرية المختلفة ، وأنه توجد عوامل أخرى قد تكون هي من لها الأثر الأكبر في تحديد الفروق في مستويات الاحتراق النفسي لديها عبر المراحل العمرية المختلفة وهو ما يستدعي إجراء دراسات في المجال.

### التوصيات :

تم الوصول الى مجموعة من التوصيات كما يلي :

1. تنظيم دورات ارشادية دورية تهدف الى رفع قدرة المرأة العاملة على التعامل مع المواقف الضاغطة ، وزيادة وعيها بها ، لزيادة الدافعية للعمل وتحمل ضغوطه ، كي لا تتحول الى احتراق نفسي يهدد صحتها النفسية والجسدية وبالتالي ينعكس سلباً على أدائها المهني.
2. الاهتمام بتحسين الأوضاع في المستشفيات والمؤسسات التعليمية من حيث الاهتمام بتجهيز وصيانة المعامل والقاعات والمكاتب بالتجهيزات اللازمة للأمن والسلامة ، وتوفير الأدوات والأجهزة المستخدمة في الجانب العملي والتطبيقي التي من شأنها التخفيف من الضغط على المعلم في الشرح والتواصل مع الطلبة.
3. تصميم دوام جزئي للأمهات ممن لديهن أطفال تحت عمر خمسة أعوام.
4. توفير الاحتياجات الضرورية للمرأة العاملة ؛ كالتوسع في انشاء دور الحضانة في أماكن العمل.

### قائمة المراجع:

#### أولاً: المراجع العربية:

1. أبو بكر ، سعدة . (2018) . الاحتراق النفسي لدى العاملين في مستشفيات مدينة بنغازي وعلاقته ببعض المتغيرات [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة بنغازي.
2. أبو سليم ، آيه . (2020) . دارة الضغوط الحياتية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة . المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي ، 36 ، 143 \_ 190 .
3. بخوش ، وليد وياتشو ، صالح . (2019) . مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضات العاملات بقطاع الصحة العمومية . مجلة حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية ، 27 ، 269 \_ 290 .
4. بن بوزيد ، خولة . (2015) . مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة العربي بن مهيدي .



5. بن سلامة، حنان . (2018) . مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة العربي بن مهيدي .
6. بن عامر، زكية . (2017) . مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي الأقسام النهائية وعلاقتها ببعض المتغيرات [رسالة دكتوراه غير منشورة] . جامعة جيلالي ليايس .
7. جديات، عبد الحميد . (2012) . الانهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى أطباء وممرضى الصحة العمومية [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة الجزائر .
8. حذاء، سليمة . (2018) . الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة وعلاقتها بالتوافق الزوجي [رسالة ماجستير] . جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي .
9. الحراقي، زيني . (2009) دراسة مقارنة في الاحتراق النفسي لدى تدريسيي كلية التربية الرياضي / جامعة الموصل . مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد 15 العدد 52 : 85 \_ 106 .
10. الخماسية، عمر . (2018) الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة عمان . مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات ، 1 ، 29 \_ 5 .
11. رابحي، رابح . (2022) . مستويات وأبعاد الاحتراق النفسي لدى منتسبي قطاع التربية بالجزائر [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة قاصدي مرباح .
12. رزق الله، سهيلة . (2015) . الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
13. الرفادي، أحلام . (2020) . الضغوط النفسية لدى المرأة المتزوجة العاملة في المجالين الأكاديمي \_ الإداري في مدينة بنغازي . مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم والدراسات الحديثة ، 8 ، 4 \_ 25 .
14. الزهراني، نوال . (2008) . الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة أم القرى .
15. الشيوخ، لميعة محسن . (2011) . الاحتراق النفسي لدى المعلمة وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التعليم [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة الأكاديمية العربية .
16. الضمور، ختام علي . (2008) . الاحتراق النفسي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأم مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات العاملات في محافظة الكرك [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة مؤتة .
17. العامرية، منى . (2014) . ابعاد مفهوم الذات لدى العاملات وغير العاملات وعلاقتها بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الاسري والمجال الإداري [رسالة دكتوراه غير منشورة] . جامعة نزوى .
18. عبد الفتاح، كاميليا . (1984) . سيكولوجية المرأة العاملة . دار النهضة العربية للطباعة والنشر .



19. عبد الله، نمر نكي . (2021) . التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي . مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، 53 ( 1 ) 377 \_ 408.
20. العزاوي، أنور قاسم (2007) . الاحتراق النفسي لدى معلمات الصفوف الخاصة . مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية ، كلية التربية الأساسية ، 5 ( 2 ) 28 - 301.
21. الفريجات، عمار والربضي ، وائل .(2010). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون . مجلة جامعة النجاح للأبحاث ، 24 ( 5 ) 1560 \_ 1586.
22. قمراس، سميرة .(2018) . أسلوب الحياة وعلاقته بالضغط النفسي لدى المرأة العاملة [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة محمد بوضياف المسيلة.
23. لحرش، فضيلة. (2018) . الاحتراق النفسي وارتباطه بالضغط المهنية [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة غرداية.
24. معروف، خديجة . (2017) . الاحتراق النفسي لدى الأطباء الجراحين [رسالة ماجستير غير منشورة] . جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Adanaqué-Bravo, I., Escobar-Segovia, K., Gómez-Salgado, J., García Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., & Ruiz-Frutos, C. (2023). Relationship Between Psychological Distress, Burnout and Work Engagement in Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *International Journal of Public Health*, 67, 1605605.
- 2- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & health*, 16(5), 583-594.
- 3- Chandel, P. (2023). Examining the level of work engagement among women faculties in higher education institutes. *Asian Journal of Management and Commerce*, 4(1), 26-33.
- 4- Grossi, G., Perski, A., Evengård, B., Blomkvist, V., & Orth-Gomér, K. (2003). Physiological correlates of burnout among women. *Journal of psychosomatic research*, 55(4), 309-316
- 5- Gupta, P., & Srivastava, S. (2020). Work-life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*.
- 6- Hu, C. J., Chen, Y. J., & Hong, R. M. (2023). Factors related to burnout and its effects on mental and physical symptoms and daytime dysfunction among female flight attendants. *Women & Health*, 1-9.



- 7- Kumaresan, A., Suganthirababu, P., Srinivasan, V., Vijay Chandhini, Y., Divyalaxmi, P., Alagesan, J., ... & Prathap, L. (2022). Prevalence of burnout syndrome among Work-From-Home IT professionals during the COVID-19 pandemic. *Work*, 71(2), 379-384.
- 8- Pradeep, A. (2023). *The Effect of Personality and Demographic Variables on Burnout Rates in Work-from-Home Settings within the Indian IT Sector*. These submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master HRDM Psychology, Bengaluru University. Available at <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4343587>.
- 9- Tanimoto, A. S., Richter, A., & Lindfors, P. (2023). How do Effort, Reward, and Their Combined Effects Predict Burnout, Self-rated Health, and Work-family Conflict Among Permanent and Fixed-term Faculty?. *Annals of Work Exposures and Health*, xx,1-11.
- 10- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of occupational health*, 54(3), 232-240.

