OPEN ACCESS
Received: 07/05/2025
Accepted: 12/09/2025

مجلة الآداب

Achievement Motivation and Its Relationship to Burnout and Professional self-Actualization among working women in Riyadh

Dr. Aisha Ali Abdu Hejazi *
aalhjazy@pnu.edu.sa

Abstract

This study examined achievement motivation, burnout, and professional self-actualization among working women in Riyadh, focusing on the relationships between these variables. To accomplish this, the researcher employed three instruments: the Achievement Motivation Scale, the Maslach Burnout Scale, and the Professional Self-Actualization Scale by Al-Sharifain (2015), all of which demonstrated acceptable validity and reliability. The sample included 350 participants, and statistical analyses revealed that working women in Riyadh generally exhibited high levels of achievement motivation and self-actualization, alongside moderate levels of burnout. Findings further indicated a significant negative correlation between achievement motivation and burnout, and a positive correlation between achievement motivation and self-actualization. The study concluded by emphasizing the importance of fostering achievement motivation among working women through greater attention to their psychological and mental well-being.

Keywords: Achievement Motivation, Burnout, Professional Self-actualization, Working Women.

* Associate Professor of Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education and Human Development, Princess Nourah bint Abdulrahman University - Kingdom of Saudi Arabia.

Cite this article as: Hejazi, A. A. A. (2025). Achievement Motivation and Its Relationship to Burnout and Professional self-Actualization among working women in Riyadh, *Journal of Arts, 13*(4), 262 -297. https://doi.org/10.35696/joa.v13i4.2931

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.

OPEN ACCESS
تاريخ الاستلام: 07/ 05/ 2025
تاريخ القبول:12/ 09/ 2025

مجلة الآداب

الدَّافعيَّة للإنجاز وعلاقتُها بالاحتراق النَّفسيِّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرِّياض

د. عائشة علي عبده حجازي*
aaalhjazy@pnu.edu.sa

المُلخَّص:

هدفت الدِّراسة الحالية إلى التَّعرُّف على مُستوى الدَّافعيَّة للإنجاز ومُستوى الاحتراق النَّفسيّ، ومُستوى تحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض، والتَّعرُّف على طبيعة العلاقة بين كل من الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيِّ، والدَّافعيَّة للإنجاز وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض، ولتحقيق هذا الهدف تمَّ استخدام مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز من إعداد الباحثة، ومقياس ماسلاش للاحتراق النَّفسيِّ ومقياس تحقيق الذَّات المهنيَّة إعداد الشريفين، أحمد (2015)، وتمَّ التأكد من مؤشرات صدق وثبات أدوات الدِّراسة بالطرق الإحصائيَّة المُناسبة، والتي كانت مؤشرات مقبولة، وتكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من (350) سيِّدة من السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض، وبعد إجراء المُعالجات الإحصائيَّة المُناسبة من مُتوسِّطات وانحرافات معياريَّة ومُعامل الارتباط أظهرت النتائج أن السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض لديهنَّ مُستوى مُرتفع لكل من الدَّافعيَّة للإنجاز وتحقيق الذَّات المهنيَّة، ومُستوى مُتوسِّط من الاحتراق النَّفسيِّ، ووجود علاقة عكسية سالبة دالَّة إحصائيًّا بين الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيِّ لدى عيِّنة الدِّراسة، وعلاقة طرديَّة مُوجبة بين الدَّافعيَّة للإنجاز وتحقيق الذَّات المهنيَّة. وأوصت الدِّراسة بضرورة الاهتمام بالدَّافعيَّة للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات، أو من خلال الاهتمام بالصحَّة النَّفسيَّة والعقليَّة لديهنَّ.

الكلمات المفتاحيَّة: الدَّافعيَّة للإنجاز، الاحتراق النَّفسيُّ، تحقيق الذَّات المهنيَّة، السَّيِّدات العاملات.

* أستاذ علم النَّفس المُشارك، قسم علم النفس، كُليَّة التَّربية والتَّنمية البشريَّة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن- المملكة العربية السعودية..

للاقتباس: حجازي، ع. ع. ع. (2025). الدَّافعيَّة للإنجاز وعلاقتُها بالاحتراق النَّفسيِّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرِّياض، *مجلة الآداب*، *13* (4)، 262- 297 https://doi.org/10.35696/joa.v13i4.2931

© نُشر هذا البحث وفقًا لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أُجريت عليه.

مُقدِّمة:

لقد حظيت قضايا السَّيِّدة أو الفتاة ومشكلاتها بشكلٍ عامّ، والسَّيِّدة أو الفتاة التي تجتهد في العمل ومُعوِّقات عملها بشكلٍ خاصّ باهتمام عديد من القطاعات، حيث إن المرأة عامل مهم وفعَّال في أي مجتمع ولا يمكن تجاهل دورها داخل المنزل وخارجه في بعض القطاعات التي تحتاج بشكل قوي لدورها كأُنثى.

إن دور السَّيِّدة أو الفتاة في المملكة برز في السنوات الأخيرة في مختلف مجالات حياة المُجتمع، فنجدها بارزة في التعليم والطب والاختراعات والإعلام والبحث العلمي، وفي ميادين العمل بشكل عام، وهذا يعود إلى كفاءتها وتأهيلها العالي، وبعض السَّيِّدات والفتيات وصلن إلى مراكز قيادية، وأصبحن يُدرن قطاعات نسائية مهمة (الأسمري، 2018، ص 113؛ البصلة، 2025).

تُعَدُّ الدَّافعيَّة للإنجاز أحد الجوانب المهمة في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، كما أنها مكون مهم في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وبلوغ أهدافه من خلال ما ينجزه من أعمال ومهام دراسية مختلفة، ومظهر من مظاهر الصحَّة النَّفسيّة للفرد (حسن، 2016،ص 293).

وقد بيَّنت الدِّراسات أن من أهم مظاهر الدَّافعيَّة العامة الشعور بأهمية الوقت والتفاني في العمل والسعي نحو الكفاءة في تأدية المهام التي توكل إلى الشخص والرغبة المستمرة في الإنجاز، والمثابرة والاستمرار في العمل لفترات طويلة ومحاولة التغلب على العقبات التي تواجه الفرد، وذلك بهدف تحقيق الأداء من الكفاءة، وهذه المظاهر كلها عبارة عن مؤشرات للدافعية للإنجاز التي تُعَدُّ بهذا بُعدًا أساسيًّا لدى الأفراد ذوي الدَّافعيَّة العالية (خويلد، 2016،ص 85).

وتكثر الضغوط في المهن والمجالات التي تستدعي التكيُّف مع المشكلات والمسؤوليات التي تقع على عاتق المرأة العاملة، والتي تفوق قدراتها وإمكاناتها أحيانًا، وقد تؤدي إلى ما يسمى الاحتراق النَّفسيّ (Burnout) الذي يتضمن حالة انفعاليَّة متطرفة وإجهادًا جسميًّا ونفسيًّا تشعر عندها المرأة العاملة بفقدان الأمل والتعاسة، ويجب عليها التعامل مع هذه المشكلات والتغيرات والتكيف معها حتى لا تقع في الاحتراق النَّفسيّ وهو أحد أسباب الأزمات النَّفسيّة الخطيرة (العرايضة، 2016، ص199).

كما أن كثيرًا من المشكلات النَّفسيّة مثل الخوف والإحباط والقلق والاحتراق النَّفسيّ، وضعف الإنتاج واللامبالاة تنتج غالبًا عن الضغوط النَّفسيّة التي تتعرض لها العاملات أثناء عملهن وتأدية واجباتهن، والتي تنعكس بشكل سلبي على شخصيتهن وصحتهن وعدم الدَّافعيَّة لإنجاز أعمالهن (Maryati, Mustika, 2016)

لذلك فإن دراسة موضوع الدَّافعيَّة للإنجاز وعلاقتها بالاحتراق النَّفسيّ وأسبابه وآثاره السلبية وكيفية مواجهته تفيد السَّيِّدات العاملات وتساعدهن في تحقيق ذاتهن المهنيَّة، وقد نالت دراسته خلال السنوات الأخيرة اهتمامًا كبيرًا لما يسببه من آثار سلبية تؤدي إلى عدم التوافق النَّفسيّ والمهني والاجتماعي لدى السَّيِّدات العاملات، وهذا ما تسعى لإيضاحه الدِّراسة الحالية.

مشكلة الدِّراسة:

يُعَدُّ خروج المرأة العربية إلى العمل في العصر الحديث ظاهرة كبيرة تستدعي الانتباه، فلا شك أن اقتحام المرأة سوق العمل المأجور ارتبط بعدة ظروف موضوعية أو بعض الدوافع الذَّاتية، وقد تتداخل الدوافع والحوافز في كثير من الأحيان في موضوع عمل المرأة، سواء في البلدان المتقدمة أو في البلدان النامية، إلا أن دوافع المرأة للعمل قد تختلف داخل المجتمع الواحد، ومن امرأة لأخرى، وينطبق هذا الأمر على المجتمع السعودي، (السبيعي، 2018،ص 139)، ولا سيما بعد التوسع الهائل في تشغيل السَّيِّدات والفتيات الذي شهده سوق العمل ضمن خطط التنمية المتعاقبة التي توصي بمشاركة السَّيِّدات والفتيات في التنمية الشاملة بحيث تكون مرنة وقابلة للتطبيق وفق المتطلبات الخاصة بطبيعة كل مهنة أو تخصص (الأسمري، 2018،ص 112).

برز دور الفتاة أو السَّيِّدة في المملكة في السنوات الأخيرة في مختلف مجالات حياة المجتمع، فنجدها بارزة في الطب والتعليم والاختراعات والإعلام والبحث العلمي، وفي ميادين العمل بشكل عام، وهذا يعود لتأهيلها وكفاءتها العالية، وبعض السَّيِّدات والفتيات وصلن إلى مراكز قيادية وأصبحن يدرن قطاعات نسائية مهمة، (الشرقاوي وآخرون، 2016،ص 287)، حيث بلغت نسبة المرأة السعودية العاملة بالرياض 45.4% من إجمالي المشاركة في سوق العمل، لتصل لأعلى نسبة مشاركة للمرأة في المملكة الذي بلغ عدد السَّيِّدات العاملات بها في الربع الرابع لعام 2022م إلى (1,470,561) وخلال الربع الثالث من 2023، سجلت الرياض مجموع (5.271.867) من العاملين، تمَّ تسجيل 90.9% منهم في نظام التأمينات الاجتماعية وتسجيل 9.1% منهم في نظام الخدمة المدنية (تقرير المرأة السعودية 2022م، الهيئة العامة للإحصاء).

ويُعَدُّ دافع الإنجاز مكونًا جوهريًّا لسعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي، كما أن حاجة الفرد للإنجاز وحاجته إلى تحقيق ذاته يمثلان أعلى الحاجات الاجتماعية التي يسعى إليها الإنسان إلى تحقيقها. والحاجة إلى الإنجاز من الدوافع المهمة بالنسبة للفرد والمجتمع لدفعهم لبذل الجهد من أجل الوصول إلى الأهداف، وتعتبر الدَّافعيَّة للإنجاز لدى جميع أفراد المجتمع بكل مؤسساته من القضايا المهمة التي تشغل بال المسؤولين والمفكرين وعلماء النفس (الرويشد، 2021، ص 1109).

فالدافع للإنجاز هو الشغف الذي يأتي من داخل الفرد نفسه للتجاوز، والحصول على أداء أفضل، ومحاولة تحقيق النجاح في الأنشطة التي تمَّ التعبير عنها من خلال قبول المهمة بمُستوى من الصعوبة المُتوسِّطة، تتطلب: ردود فعل، التوجه نحو التميز، القدرة على المنافسة، محاولة القيام بشيء إبداعي، العزم على الحصول على شيء ما، العمل الجاد (Benawa, 2018).

وتُعَدُّ الدَّافعيَّة للإنجاز من العناصر الأساسية التي تؤثر في السلوك وأداء الأفراد، الأمر الذي أعطاها أهمية كبيرة ضمن موضوعات علم النفس، فالإنسان يعيش حياته مدفوعا نحو تحقيق أهدافه التي تبلور معنى الحياة عنده، كما أن التباين في السلوك من الناحية الكمية والكيفية في الموقف الواحد أو تباين سلوكه في المواقف المختلفة قد يكون سببه الأساسي هو الدَّافعيَّة، ومن ثم يمكن تفسير كثير من السلوك الإنساني في ضوء نظريات الدَّافعيَّة (السيد، 2017: ص 492-539).

ويظهر ذلك في دراسة كريمة عايد مجاهد (2018) بعنوان: فاعلية الذَّات وعلاقتها بدافعية الإنجاز ومُستوى الطموح لدى عيِّنة من طلبة مدارس التعليم المهني بمحافظة الخليل. هدفت هذه الدِّراسة إلى التَّعرُّف على فاعلية الذَّات وعلاقتها بدافعية الإنجاز ومُستوى الطموح والكشف عن الفروق في فاعلية الذَّات ودافعية الإنجاز، ومُستوى الطموح لدى عيِّنة من طلبة مدارس التعليم المهني بمحافظة الخليل تبعًا لمتغيرات: (الجنس، والتخصص، والصف). وتكون مجتمع الدِّراسة من (781) طالبًا وطالبة من جميع طلبة المدارس المهنيَّة في محافظة الخليل، واتبعت الدِّراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الباحثة في الدِّراسة الأدوات الآتية: مقياس فاعلية الذَّات، واستبانة لقياس دافع الإنجاز من إعداد الباحثة. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدِّراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مُستوى الدلالة (٠.٠٥) في مُتوسِّطات درجات فاعلية الذَّات، ودرجات دافعية الإنجاز ومُستوى الطموح لدى طلبة المدارس المهنيَّة في محافظة الخليل، تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، والتخصص.

إن العامل المحرك لدافعية الأفراد؛ هو درجة رضاهم عن عملهم، أي إنه بقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته، تزداد دافعيته لبذل جهد مكثف في أدائه للعمل، فزيادة دافعية الفرد لأداء العمل هي نتاج لشعور الفرد بالسعادة والرضا عن العمل، فدافعية الفرد لأداء العمل تعتبر أثرًا أو نتيجة لشعوره بالرضا عن العمل. (Vizoso el at., 2019: 768-783).

ويظهر ذلك في دراسة أبو جراد (2015) التي هدفت إلى التَّعرُّف إلى العلاقة بين دافعية الإنجاز والانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظات قطاع غزة، وتكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من (302) من المرشدين والمرشدات يعملون في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث في قطاع غزة، قام الباحث بإعداد مقياس الانتماء الوظيفي، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز، وأظهرت النتائج أن درجات الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين في محافظات قطاع غزة كانت عالية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالَّة إحصائيًّا بين الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين.

كما يظهر ذلك أيضًا في دراسة الرويشد (2021) التي هدفت للتعرف على درجة الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالدَّافعيَّة للإنجاز وقد تمَّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدِّراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، خلال الفصل الدِّراسي الثاني للعام الدِّراسي (2017/2018 - 1439/1440هـ) والبالغ عددهم (1383) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، كان من أهمها أن مُستوى دافعية الإنجاز لديهم كان كبيرًا، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائيَّة بين مُتوسِّطات تقديرات أفراد عيِّنة الدِّراسة على مجالات الرضا الوظيفي، وتقديراتهم على مجالات دافعية الإنجاز.

وقد تتعرض السَّيِّدات أثناء عملهن لضغوط نفسية تؤثر على دافعيتهن للإنجاز، وهذا ما أوضحته دراسة حكيمة حاج علي (2022) التي اهتمت بدراسة العلاقة بين الضغط النَّفسيّ والدَّافعيَّة للإنجاز عند عيِّنة من النساء العاملات في المركز الاستشفائي الجامعي لولاية تيزي وزو، حيث تكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من 200 عاملة، وتمَّ استخدام استبانة الضغط النَّفسيّ واستبيان الدَّافعيَّة للإنجاز، وبعد التحليل الإحصائي لنتائج الدِّراسة، توصلت نتائج الدِّراسة إلى أنه توجد علاقة بين الضغط النَّفسيّ والدَّافعيَّة للإنجاز، كما أنه توجد فروق دالَّة إحصائيًّا بين أفراد العيِّنة في استجاباتهم للضغط النَّفسيّ وفقًا لمتغير السن، الحالة الاجتماعية.

وحظي موضوع الاحتراق النَّفسيّ باهتمام عديد من الباحثين، في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم النفس المهني، باعتباره ظاهرة سيكولوجية وأكبر المخاطر المهنيَّة التي يتعرض لها العمال لما له من آثار سلبية على صحة العمال وأدائهم (خرف الله، 2019، ص 156). وهذا ما أوضحته دراسة الشافعي (2019) التي تهدف للكشف عن مستويات الضغوط النَّفسيّة والاحتراق النَّفسيّ لدى مُعلِّمي التعليم الفني والتَّعرُّف على العلاقة بينهما، وأثر كل من النوع (ذكور أناث) ونوع التعليم (تجارى - صناعي - زراعي). وقد أجرت الدراسة على عيِّنة قوامها (299) من مُعلِّمي ومُعلِّمات التعليم الفني بمحافظة الشرقية تراوحت أعمارهم بين (29) (58) عامًا، واستُخدم المنهج الوصفي وأسفرت النتائج عن تعرض مُعلِّمي التعليم الفني لمُستوى مُرتفع من الضغوط النَّفسيّة ومُستوى عالٍ من الاحتراق النَّفسيّ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات أفراد الدِّراسة على مقياس الضغوط النَّفسيّة ودرجاتهم على مقياس الاحتراق النَّفسيّ، وهذا يشير إلى أنه كلما زادت الضغوط النَّفسيّة زاد الاحتراق النَّفسيّ، وكلما انخفضت الضغوط النَّفسيّة انخفض الاحتراق النَّفسيّ.

وهدفت دراسة خرف الله وآخرين (2019) إلى التَّعرُّف على الفرق في مستويات الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين مع بعض فئات ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء بعض المتغيرات (الخبرة المهنيَّة وفئة العملاء). وتمَّ طرح الأسئلة التالية: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة في درجة الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين مع بعض فئات الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة لمتغير الخبرة المهنيَّة؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة في مُستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة تبعًا لفئة العملاء؟ تمَّ تطبيق المنهج الوصفي المقارن، وتمَّ تطبيق استبانة مكونة من 31 فقرة على عيِّنة تمَّ اختيارها

بطريقة غير قطعية ومتعمدة مكونة من 48 عاملًا في بعض مراكز الوادي ولم تتحقق الفرضية الأولى، بينما تحققت الفرضية الثانية.

ويؤكد ذلك أيضًا دراسة عبد الله وآخرين (2019) التي هدفت إلى التَّعرُّف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النَّفسيّ والرضا الوظيفي ودراسة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال أبعاد الاحتراق النَّفسيّ لهم، وتكوَّنت من عيّنة قوامها (311) من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واعتمدت الدِّراسة على مجموعة من الأدوات منها استمارة البيانات العامة (إعداد الباحث)، ومقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (إعداد الباحث)، ومقياس الاحتراق النَّفسيّ لماسلاش، وأسفرت نتائج الدِّراسة عن: وجود علاقة ارتباطية سالبة دالَّة إحصائيًّا عند (01,0) بين الرضا الوظيفي والاحتراق النَّفسيّ لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وكلما كان الفرد خاليًا من الضغوط النَّفسيّة كان لديه رضا عن وظيفته وأصبح أكثر انتماءً للوظيفة، وبالتالي تصبح لديه دافعية في الإنجاز لتحقيق ذاته المهنيَّة.

كما يعتبر الدافع للإنجاز من الدوافع المهمة في السلوك الإنساني ومظهرًا أساسيًّا من مظاهر الصحَّة النَّفسيّة، 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 النَّفسيّ يعد من أبرز المعوقات التي تعوق القدرة على الإنجاز، خاصة في مجال العمل (Zakaria, Hamzah, 2021, p 1227).

وهذا ما أوضحته دراسة نميش نورة (2017) بعنوان: الاحتراق النَّفسيّ وعلاقته بالذَّات المهنيَّة والدَّافعيَّة للإنجاز لدى الأخصائيين النفسانيين العاملين في المؤسسات العقابية. تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (80) أخصائيًّا نفسيًّا من الممارسين في المؤسسات، وطبق في الدِّراسة كل من مقياس ماسلاش للاحتراق النَّفسيّ، مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز لعبد اللطيف خليفة، ومقياس الذَّات المهنيَّة من إعداد الباحثة، وتوصلت الدِّراسة للنتائج التالية: تحصُّل الأخصائيين النفسيين على درجة منخفضة على مقياس الاحتراق النَّفسيّ، وجود علاقة ارتباطية بين كل من الاحتراق النَّفسيّ والدَّافعيَّة للإنجاز والذَّات المهنيَّة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة في مُستوى الدَّافعيَّة للإنجاز حسب متغير السن، الجنس والأقدمية.

وأكدت ذلك أيضًا دراسة سارة عبد السلام مصطفى (2023) التي هدفت إلى التَّعرُّف على الفاعلية الذَّاتية وعلاقتها بمستويات الاحتراق النَّفسيّ والدَّافعيَّة للإنجاز لدى مُعلِّمات رياض الأطفال بمدينة المنصورة وطلخا، وأجري البحث على (٩٥) مُعلِّمة من مُعلِّمات رياض الأطفال ببعض مدارس مديرية التربية والتعليم بالدقهلية، وقامت الباحثة بإعداد مقياس فاعلية الذَّات، ومقياس الاحتراق النَّفسيّ، ومقياس الدَّافعيَّة للإنجاز لمُعلِّمات رياض الأطفال. وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالَّة إحصائيًّا بين فاعلية الذَّات والاحتراق النَّفسيّ (الدرجة الكلية)، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالَّة إحصائيًّا بين فاعلية الذَّات والدَّافعيَّة للإنجاز (الدرجة الكلية).

وتتميز هذه الدِّراسة عن الدِّراسات السابقة المعروضة بتناولها لموضوع الدَّافعيَّة للإنجاز وعلاقتها بالاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض، حيث يتضح في حدود علم الباحثة نُدرة الدِّراسات العربية بشكل عام والسعودية بشكل خاص التي تناولت العلاقة بين المتغيرات، فجميع الدِّراسات تناولت المتغيرات إما بصورة منفردة بتأثيرها على متغير آخر أو على فئات مختلفة.

كما أن ما يميز الدِّراسة الحالية عن الدِّراسات السابقة أنها تسعى للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدِّراسة (الدَّافعيَّة للإنجاز، الاحتراق النَّفسيّ، تحقيق الذَّات المهنيَّة) معًا لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض، وهو ما لم تتجه له أي من الدِّراسات السابقة.

وفي ضوء ذلك تتحدد مشكلة الدِّراسة في تحديد العلاقة بين الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض ويمكن صياغة مشكلة الدِّراسة في السؤال الرئيسي التالي:

- ما العلاقة بين الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

1. ما مُستوى الدَّافعيَّة للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟
2. ما مُستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟
3. ما مُستوى تحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟
4. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائيَّة بين الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائيَّة بين الدَّافعيَّة للإنجاز وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟

أهداف الدِّراسة:

تسعى الدِّراسة الحالي لدراسة الدَّافعيَّة للإنجاز وعلاقتها بالاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض ويتفرع من هذا الهدف عدد من الأهداف الفرعية، وهي:

1. قياس مُستوى الدَّافعيَّة للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟
2. قياس مُستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟
3. قياس مُستوى تحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟
4. الكشف عن العلاقة بين الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟
5. الكشف عن العلاقة بين الدَّافعيَّة للإنجاز وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟

فروض الدِّراسة:

في ضوء الإطار النظري والدِّراسات السابقة تمَّت صياغة الفروض التالية:

1. مُستوى الدافع للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض يصل إلى المُستوى الفرضي (80%) لمقياس الدَّافعيَّة للإنجاز ككل.
2. مُستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض يصل إلى المُستوى الفرضي (80%) لمقياس الاحتراق النَّفسيّ ككل.
3. مُستوى تحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض يصل إلى المُستوى الفرضي (80%) لمقياس الذَّات المهنيَّة ككل.
4. وجود علاقة ارتباطية سالبة دالَّة إحصائيًّا عند مُستوى (0.01) بين الدَّافعيَّة للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض والاحتراق النَّفسيّ (الأبعاد والدرجة الكلية).

5. وجود علاقة ارتباطية موجبة دالَّة إحصائيًّا عند مُستوى (0.01) بين الدَّافعيَّة للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض وتحقيق الذَّات المهنيَّة (الأبعاد والدرجة الكلية).

أهمية الدِّراسة:

ترجع أهمية هذه الدِّراسة إلى ما يلي:

الأهمية النظرية:

1. نُدرة الدِّراسات التي تناولت العلاقة بين الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض، ومعرفة العلاقة. ودراستها يمكن أن تسهم في معرفة استراتيجيات وأساليب تقليل الاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة للسيدات العاملات.
2. تتناول موضوعًا مهمًّا هو الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؛ لخطورة تأثيره على الحالة النَّفسيّة والجسدية والاجتماعية وانعكاسه السلبي على عملها.
3. أهمية الانتباه إلى الانعكاسات السلبية الخطيرة التي قد تخلفها الضغوط النَّفسيّة والاحتراق النَّفسيّ على صحة السَّيِّدات العاملات، الأمر الذي يستدعي اهتمام الباحثين من أجل العمل على وضع استراتيجيات من شأنها تقليل الاحتراق النَّفسيّ وزيادة الدَّافعيَّة للإنجاز لتحقيق الذَّات المهنيَّة للسيدات العاملات.
4. الفئة محل الدارسة وهي السَّيِّدات العاملات، اللواتي يعتبرن في مقدمة فئات المجتمع الأكثر اهتمامًا، حيث تُعد المرأة نصف المجتمع ومن خلال عملها يتم تحسين المُستوى المالي والوضع الاجتماعي لعائلتها.
5. الإضافة النظرية للدراسة وتزامنها مع رؤية المملكة العربية السعودية الخاصة بالاهتمام بالسَّيِّدات، وخاصة العاملات.

الأهمية التطبيقية:

1. مساعدة المتخصصين في معرفة الدَّافعيَّة للإنجاز وعلاقتها بمستويات الاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض وأهمية وضع البرامج التدريبية والإرشادية لهؤلاء السَّيِّدات للتغلب على الاضطرابات والمشكلات النَّفسيّة والاجتماعية التي يتعرضن لها أثناء عملهن.
2. تعتبر هذه الدِّراسة بمثابة دعوة للمسؤولين للاهتمام بدراسة مشكلات السَّيِّدات العاملات.
3. تقنين فاعلية مقاييس الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة بالتطبيق على السَّيِّدات العاملات.

مُصطلحات الدِّراسة:

1. الدَّافعيَّة للإنجاز Achievement Motivation:

هي مجموعة البواعث الداخلية والخارجية التي توجه وتحرك الفرد لتحقيق الأشياء التي يرى الآخرون أنها صعبة، والسيطرة على البيئة الفيزيقية والاجتماعية، والتحكم في المشاعر وحسن تناولها وتنظيمها، والتغلب على العقبات وسرعة الأداء، والاستقلالية، وبلوغ معايير الامتياز، والتفوق على الذَّات، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم (عيد، 2022: 275).

وتعرف الباحثة الدَّافعيَّة للإنجاز إجرائيًا بأنها اتجاه داخلي ورغبة ملحة لدى السَّيِّدات العاملات لأداء الأعمال الموكلة إليهن بسرعة ومهارة وتمكُّن قدر الإمكان ويقاس بالدرجة التي يحصلن عليها من خلال استجابات السَّيِّدات العاملات على فقرات الاستبانة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض.

2. **الاحتراق النَّفسيّ Psychological Burnout**

هو حالة من الإرهاق الجسدي والعاطفي والنَّفسيّ، نتيجة العمل الفترات طويلة في مواقف تتطلب مجهودا انفعاليا (بو معالي، 2019، ص 38).

وتعرف الباحثة الاحتراق النَّفسيّ إجرائيًّا بأنه الحالة النَّفسيّة والإنهاك العقلي والجسدي الذي تشعر به السَّيِّدات العاملات الناتج عن الاختلاف والتفاوت بين أعباء ومتطلبات العمل وبين قدراتهن وإمكاناتهن وتطلعاتهن؛ مما يفقدهن الاهتمام بالعمل والشعور بالتوتر والإجهاد ويقلل من قدرتهن على الإنجاز، وتتحدد أبعاده في (الإجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز) ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها السَّيِّدات العاملات من مقياس الاحتراق النَّفسيّ المستخدم في الدِّراسة الحالية (مقياس ماسلاش).

3. **تحقيق الذَّات المهنيَّة Professional self-realization**

عرفها كل من Sabanciogullari, Dogan (2017) بأنها مكون افتراضي لمجموعة التصورات والمعتقدات الشعورية للفرد، التي تحدد الصورة الذَّاتية لمعارفه ومهاراته واتجاهاته وقيمه المهنيَّة المشتركة (Sabanciogullari, Dogan, 2017, P 1676).

وتعرف الباحثة تحقيق الذَّات المهنيَّة إجرائيًّا بأنه تصورات السَّيِّدات العاملات لمهنتهن من حيث كونها مُناسبة لقدرتهن وشخصيتهن وإمكانياتهن بقصد إشباع حاجاتهن وتحقيق الشعور بالتوافق المهني، ويقاس إجرائيًّا بالدرجة التي تحصل عليها السَّيِّدات العاملات من تحقيق الذَّات المهنيَّة المستخدم في الدِّراسة الحالية (مقياس الشريفين، أحمد، 2015).

4. **السَّيِّدات العاملات Working Women**

هن النساء اللاتي يزاولن أعمالًا ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لهن، إضافة إلى كونهن يقمن بأدوارهن المنزلية في البيت.

وتعرف الباحثة السَّيِّدات العاملات إجرائيًا **بأنهن النساء اللاتي يعملن مقابل أجر مادي بمدينة الرياض.**

حدود الدِّراسة:

تحددت الدِّراسة في ضوء المحددات الآتية:

الحدود الزمانية: تتحدد حدود الدِّراسة الزمانية في الفترة من شهر يناير إلى شهر أبريل عام 2024.

الحدود المكانية: مدينة الرياض – المملكة العربية السعودية.

الحدود الموضوعية: تتحدد الحدود الموضوعية بدراسة العلاقة بين الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض.

الحدود البشرية: تكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من مجموعة من السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض.

الإطار النظري:

اولًا: الدَّافعيَّة للإنجاز

مفهوم الدَّافعيَّة:

مفهوم الدَّافعيَّة في اللغة: يعبر عن الدَّافعيَّة في اللغة اللاتينية بكلمة "mover" ويشار إلى مفهوم الدافع في اللغة الإنجليزية بكلمة "motive" ويعني "يحرك"، وهو عبارة عن أي شيء مادي أو مثالي يعمل على تحفيز وتوجيه الأداء والتصرفات، وعندما نقول إن الذي دفع شخصًا للقيام بسلوك معين فإننا نعني أن شيئًا ما هو الذي يحركه، لذا فإن فاعل السلوك هو هذا الدافع، فهو الذي يحول سلوك الإنسان إلى فعل، وعليه فإن أي سلوك يقوم به الإنسان يحتاج إلى تفعيل، فالذي يعمل على إظهار السلوك وتفعيله هو هذا الدافع.

كما وردت كلمة دافع في المعاجم اللغوية بعدة معانٍ: المعنى الأول: بمعنى العطاء دفعه ودفع إليه شيئًا: أعطاه، المعنى الثاني: بمعنى الأمانة: قال الله تعالى: {فإذا دفعتم إليهم أموالهم..." (سورة النساء 6)، المعنى الثالث: بمعنى الإزالة: قال الله تعالى: {ولولا دفع الله الناس} (سورة البقرة 251)، المعنى الرابع بمعنى إزالة الضرر، دفع عنه الأذى والشر أي أزال الضرر (بوشكارة، 2022، ص 77).

مفهوم الدَّافعيَّة اصطلاحًا: تعرف الدَّافعيَّة على أنها محركات داخلية غير مرئية يشعر بها الإنسان وتدفعه لأن يتصرف أو يعمل من أجل حاجة معينة، ويشعر أنها تسبب له توترًا وعدم اتزان داخلي فالدَّافعيَّة هي القوة الداخلية الذَّاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة (أبو حليمة، 2018، ص 18).

مفهوم الإنجاز: هو كل ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم، وذلك بالاعتماد على قدرته ومواهبه الشخصية، والذي يكون له أثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية (شريط، 2019، ص35).

تعريف الدَّافعيَّة للإنجاز:

يعتبر "أدلر Adlar" أول من أشار إلى مفهوم الدَّافعيَّة للإنجاز، حيث أكد أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة (Joash, et al.,2017,P. 43)، ويعرف دافعية الإنجاز "بأنها استعداد الفرد وتوجهه نحو العمل وتحمل المسؤولية، ومحاولة إتمام الأعمال على وجه مُرضٍ في الوقت المحدد، والمثابرة من أجل تحقيق الهدف المنشود والتغلب على العقبات والمشكلات التي تحول بينه وبين تحقيق ذلك الهدف؛ بما يعود على الفرد بالشعور بالرضا عن الذَّات وزيادة ثقته في نفسه" (السيد والحربي، 2015، ص164).

يعرف ماكليلاند وأتكنسون Atkinson , McClelland الدَّافعيَّة للإنجاز على أنها استعداد ثابت نسبيًّا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ النجاح الذي يترتب عليه نوع معين من الإشباع (أبو حليمة، 2018، ص 70).

ويعرفها زيدان 1984 بأنها "حالة فسيولوجية ونفسية داخل الفرد تجعله يتجه إلى القيام بأنواع معينة من السلوك في اتجاه معين وتهدف هذه الدوافع إلى خفض حالة التوتر لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم إزالة الظروف المثيرة وإشباع الدافع الذي يحركه" (السقا، 2018، ص47).

وقد عرف غباري (2008) دافع الإنجاز بأنه الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه، وتتميز هذه الرغبة بالطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة للعمل بشكل مستقل وفي مواجهة المشكلات وحلها (بكر، 2018، ص7).

أما أبو العزايم فيشير إلى أن الدافع للإنجاز هو اهتمام مستمر للوصول إلى حالة تحقيق الهدف ناشئة عن حافز طبيعي، وهو اهتمام يشحن ويوجه ويختار السلوك. أما العبيدي فيعرفها بأنها مقدار الرغبة والنزوع في بذل جهد لأداء الواجبات والمهمات الدِّراسية بصورة جيدة (عبد الباسط، 2022، ص 4).

مكونات الدَّافعيَّة للإنجاز:

يرى أوزيل (Ausube,1969) أن هناك ثلاثة مكونات على الأقل للدافع إلى الإنجاز هي:

1. الحافز المعرفي الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجته لأن يعرف ويفهم، حيث إن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكثر، فإن ذلك يعد مكافأة له.
2. توجيه الذَّات وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت، والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز، والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، مما يؤدي إلى شعوره بكفاءته واحترامه لذاته.

3. دافع الانتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل، بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير، من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه (شارف خوجة، 2016، ص 121).

كما يمكن تحديد دافع الإنجاز من خلال ثلاثة مكونات هي:

- الطموح العام.
- النجاح بالمثابرة على بذل الجهد.
- التحمل من أجل الوصول إلى الهدف (Fathi, Derakhshan, 2019,P. 234).

أبعاد الدَّافعيَّة للإنجاز:

يشير الشوكاني، (2003) إلى أبعاد دافعية الإنجاز كما يلي:

البُعد الشخصي: ويتمثل في محاولة الفرد لتحقيق ذاته من خلال الإنجاز، وأن دافعيته لذلك ذاتية، حيث يرى أن في الإنجاز متعة.

البُعد الاجتماعي: وهو الاهتمام بالتفوق والمنافسة مع المشاركين، والميل إلى العمل والتعاون مع الآخرين لتحقيق هدف مهم.

بُعد الدرجة العالية للإنجاز: وهو أن صاحب الإنجاز العالي يهدف إلى تحقيق الدرجة العالية في كل ما يقوم به من أعمال (هشام، 2017، ص 125).

كما أوضح خليفة (2006) خمسة أبعاد هي: الشعور بالمسؤولية، والسعي نحو التفوق والطموح، والمثابرة، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل.

بينما يحدد عثمان؛ وصبحي وشاهين (2012) أبعاد دافعية الإنجاز في أربعة أبعاد هي: تحديد الهدف، ومُستوى الطموح، والمثابرة، والكفاءة المدركة.

وقسم العازمي (2013) أبعاد دافعية الإنجاز في خمسة أبعاد هي: التحدي، الالتزام وتحمل المسؤولية، الرغبة في النجاح والتفوق، حب الاستطلاع الاستقلال، والاعتماد على النفس (مصطفى، 2023، ص 733).

وفي ضوء ما سبق حددت الباحثة أبعاد الدَّافعيَّة للإنجاز في الدِّراسة الحالية في أربعة أبعاد، وقامت بتعريفها إجرائيًّا:

1. الالتزام وتحمل المسؤولية: هو حرص السَّيِّدات العاملات على القيام بأعمالهن على أكمل وجه وتحقيق الأهداف كاملة وسعيهن لمعرف ة الجديد في مجال عملهن.
2. السعي نحو النجاح والتفوق: هو حرص السَّيِّدات العاملات على تحقيق النجاح والتميز في أعمالهن، وأن يكن عاملات متميزات وقدوات للآخرين وقادرات على مواجهة الأعمال الصعبة والاستمرار في إنجازها.
3. المثابرة في بذل الجهد: وهو قدرة السَّيِّدات العاملات على الاستمرار في العمل على الرغم من الصعوبات والمشكلات التي تواجههن أثناء القيام بعملهن، وسعيهن لحل المشكلات مهما استغرق ذلك من وقت وجهد.
4. التخطيط للمستقبل: وهو قدرة السَّيِّدات العاملات على التخطيط للاستمرار في التفوق وتحقيق الذَّات المهنيَّة مستقبلًا.

أهمية الدَّافعيَّة للإنجاز للسيدات العاملات:

يُعَدُّ الدافع للإنجاز من العوامل المساعدة للمرأة لإنجاز مهامها وواجباتها، فالدَّافعيَّة مفهوم معنوي، لا يمكن رؤيته، لكن تلمس آثاره من خلال ما يلاحظ من سلوكيات إيجابية لدى السَّيِّدات العاملات مثل: المواظبة والانتظام، وتكمن أهمية

الدَّافعيَّة في أنها تشكل الحافز الذي يمد السلوك بالطاقة اللازمة لإظهاره، والدَّافعيَّة تنبع من حاجات داخلية للفرد، سواء كانت نفسية، أو طبيعية، تدفع الفرد للقيام بالسلوك مثل الأكل والشرب، وهناك أشياء ومواقف خارجية تعمل على تحريك السلوك، وتخلق لدى الفرد دافعية خارجية، مثل المال والمكافآت والثناء (بكر، 2018، ص56).

ويتميز الفرد المنجز عن غيره ببذل جهده والاستمرار في المحاولة للحصول على النجاح، كما أنه يميل إلى حل المشكلات والمثابرة على حلها، حتى لو لم يتعرض لضغط خارجي لفعل ذلك، ويسعى دائمًا للوصول إلى المراكز المتقدمة في العمل والمجتمع (أبو حليمة 2018، ص 84).

أنواع الدَّافعيَّة للإنجاز:

ميز فيروف وشارلز سميت (Charles Smith) بين نوعين أساسيين من الدَّافعيَّة للإنجاز، وهما:

1. دافعية الإنجاز الذَّاتية: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.
2. دافعية الإنجاز الاجتماعية: وتتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين، ويمكن أن يعمل كل من هذين النوعين في نفس الموقف، ولكن قوتهما تختلف وفقًا لأيّهما أكثر سيادة وسيطرة في الموقف (Patel, 2016, p. 55).

مصادر دافعية للإنجاز:

ترجع دافعية الإنجاز لدى الفرد إلى أسباب داخلية وأسباب خارجية؛ ومن المصادر التي تُعزى إليها دافعية الإنجاز ما يلي:

1 - المصادر الداخلية: ويرجع الفرد إنجازاته إلى جهده ومثابرته في القيام بالإجراءات التي تحقق الأهداف، وهو يقبل على العمل بدافع الرغبة ويستمر بدافعيته ما دام يحقق النجاح ويستمتع بنتائجه.

2- المصادر الخارجية: ويرجع الفرد نجاحه أو فشله إلى عوامل خارجية خارجة عن سيطرته (المصري وفرح، 2020).

نظريات الدَّافعيَّة للإنجاز:

1. نظرية الإنجاز عند "ماكليلاند Meccelland":

ركز دافيد ماكليلاند نظريته حول الدافع، واعتبر العوامل النَّفسيّة والاجتماعية هي المتغيرات الأساسية التي تؤثر على الفرد، حيث يرى أن سلوك الفرد يتأثر بثلاث حاجات هي:

أ- الحاجة إلى الإنجاز:

وهي تميز الأفراد الذين يظهرون اندفاعا قويا للعمل من أجل الوصول إلى النتائج.

ب- الحاجة إلى الانتماء:

وهي تظهر في سعي الفرد الدائم إلى إثبات مكانته في المجتمع من خلال تحسين علاقاته مع الآخرين والشعور بالتقبل من طرفهم.

ج - الحاجة إلى السلطة والنفوذ

وتظهر هذه الحاجة من خلال رغبة الفرد في فرض آرائه على الآخرين وإقناعهم بما يريد فعله (Patel, 2016,P.53).

عرف ماكليلاند الدافع في إطار نظريات الاستثارة الوجدانية بأنه: "حالة قوية من الانفعال تتميز بوجود استجابة هدف متوقعة، وتقوم على أساس الارتباط بالسرور"، وبهذا فإن توقع السرور أو الضيق الذي يقوم على أساس ما حدث في الماضي، هو المسؤول عن حدوث السلوك المدفوع.

أي إن هذه النظرية تفترض أن الدافع ما هو إلا رابطة انفعاليَّة قوية، تقوم على مدى توقعنا لاستجاباتنا وذلك على أساس خبراتنا السابقة، ويشير إلى أن هناك أربع صفات تميز الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المُرتفعة، وهي: (Malipatil, 2016, P 87).

* المغامرة المحسوبة * تحمل المسؤولية

*استكشاف البيئة * تعديل المسار في ضوء النتائج

2. نظرية أتكنسون (Atkinson)

يقدم أتكنسون في كتابيه "مدخل للدافعية " (1964) و"نظرية دافعية الإنجاز" (1966)، نظرية أو نموذجًا للسلوك المدفوع، مستخدمًا في ذلك عددًا من مبادئ الدَّافعيَّة التي تمخضت عن البحث المعمق في هذا، ووضع أتكنسون نظرية الدَّافعيَّة للإنجاز في إطار منحنى التوقع القيمة متبعًا في ذلك توجهات كل من تولمان (Tolman) وليفين (Levin) وافترض دور الصراع بين الحاجة للإنجاز والخوف من الفشل (Fields, 2017,P. 243).

كما قام أتكنسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة، وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل منها:

- عاملان يتعلقان بخصال الفرد

- عاملان مرتبطان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه (مصطفى، 2023، ص 740).

ويرى أتكنسون أن كلًّا من الميل إلى النجاح والميل إلى تحاشي الفشل هو محصلة عوامل ثلاثة: فالميل إلى النجاح يحدده كل من الدافع إلى النجاح، واحتمالية أو توقع النجاح وقيمة الباعث للنجاح في أداء مهمة ما، أما الميل إلى تحاشي الفشل فيحدده كل من الدافع لتجنب الفشل، واحتمالية الفشل وقيمة الباعث للفشل، ومن خلال تحديد كل من الميل إلى النجاح والميل إلى تحاشي الفشل يمكننا تقدير ناتج الدَّافعيَّة للإنجاز على النحو التالي:

الدَّافعيَّة للإنجاز = الميل إلى بلوغ النجاح + الميل إلى تحاشي الفشل (بوشكارة، 2022، ص 87).

3. نظرية موراي:(Murray)

تأثر موراي بعلماء التحليل النَّفسيّ، وعلى رأسهم فرويد (Freud) ويونغ (Yung)، كما تأثر بعلماء الاجتماع، هذه الخلفية العلمية جعلته ينظر إلى الإنسان على أنه كائن نشط يسعى لتحقيق احتياجاته وفقًا لما تحتويه البيئة من إمكانات، ومن هذا المنطلق يؤكد أن فهمنا للسلوك الإنساني لا ينبغي أن يكون في ضوء ما لديه من حاجات أو بنية شخصية فقط، ولكن الكائن الحي والوسط الذي يعيش فيه ينبغي أن يوضعا معًا في الاعتبار (بو معالي، 2019، ص 159).

فالبيئة وفق ما يذهب إليه موراي، يمكن أن توفر الدعم اللازم للتعبير عن الحاجات وإشباعها، كما يمكنها أيضًا أن تكون مليئة بالحوافز، التي تعيق السلوك الموجه نحو إشباع الحاجات.

وضعت نظرية موارى أربعين حاجة تقريبًا، منها الحاجة للإنجاز التي يعرفها على أنها: "حرص الفرد على السيطرة على البيئة الفيزيقية والاجتماعية والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها، وتحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، وسرعة الأداء الاستقلالية والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز والتفوق على الذَّات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم (Malipatil, 2016, P 112).

4. نموذج وينر (weiner)

- قام وينر بإعادة تحليل ومراجعة الدَّافعيَّة للإنجاز التي قدمها كل من ماكليلاند وأتكنسون، حيث افترض أن النجاح يترتب عليه تقوية وتدعيم الميل نحو الإنجاز للحصول على الهدف، أما الفشل فأنه يحدد للميل أن يستمر في اتجاه واحد. وأوضح وينر أن الفشل له علاقة بمثابرة الفرد وبذله مزيدًا من الجهد في إنجاز المهمة حيث يترتب عليه إثارة الدَّافعيَّة للإنجاز مرة أخرى.

أطلق وينر على الدَّافعيَّة المتبقية من المحاولة الأولى والدَّافعيَّة المثارة في المحاولة الثانية اسم (ميل القصور الذَّاتي) Ford و(Swayze, 2018,P. 432).

عدل وينر من معادلة الميل الناتج النهائي من خلال إضافة ميل القصور الذَّاتي.

الميل النهائي = الدَّافعيَّة لبلوغ النجاح - الدَّافعيَّة لتجنب الفشل) (احتمالية النجاح × قيمة الباعث الناجح) + ميل القصور الذَّاتي (بوشكارة، 2022، ص 88).

ثانيًا: الاحتراق النَّفسيّ

يُعَدُّ مفهوم الاحتراق النَّفسيّ حديثًا نسبيًّا، ويُعَدُّ فرويد نبرج Freudenberg أول من استخدام هذا المفهوم للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعاليَّة لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية فالفرد عندما يمر بفترة زمنية من الضغوط الشديدة تنهار لديه وسائل التكيف ويصل عندها إلى مرحلة الاستنزاف، أو ما تسمى بمرحلة الاحتراق النَّفسيّ وتواجه السَّيِّدات العاملات الكثير من الضغوط التي تجعلهن يشعرن بالإعياء، وتظهر عليهن أعراض نفسية جسمية، ومن ثم ينهرن ويصلن إلى مرحلة الإنهاك، ثم مرحلة الاحتراق النَّفسيّ (أمين، 2016،ص 71).

تعريف الاحتراق النَّفسيّ:

يُعرِّف القاموس الفعل «حرق» على أنه «فشل» وانهار، أو يصبح منهكًا نتيجة العمل المفرط مما يؤثر على الطاقة والمقدرة، ويشير أيضًا إلى التغييرات السلبية في اتجاهات العلاقات والسلوك كرد فعل على ضغط العمل (بو معالي، 2019، ص 38).

الاحتراق النَّفسيّ حالة من الإنهاك الناتج عن الاختلاف والتفاوت بين أعباء ومتطلبات العمل وبين قدراته وإمكاناته وتطلعاته.

يعرف ماسلاش وجاكسون الاحتراق النَّفسيّ بأنه إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الإنجاز الشخصي (Aysun. et al., 2018,P. 98).

يقدم قاموس Harraps عددًا من المعاني لكلمة Burnout، والتي لا تختلف في مجملها عن الملاحظة الإكلينيكية التي أشار إليها Frode Enberger، من أنه يعبر عن صورة شمعة تتحلل أو تحترق ببطء، أو مصباح ينطفئ، أو يعبر بشكل أكثر تعبيرًا عن إنسان يطفئ شعلته أو يفرغ كل شيء فيه، ويسكنه فراغ واسع، وباختصار، فهو يعني أن الإنسان استهلك كل موارده الداخلية، على الرغم من أنه يبدو مرئيًّا في شكله الطبيعي (Fathi, Derakhshan, 2019,P. 137).

كما عرفه كيرياكو (Kyriacou) بأنه: «مؤشر سلوكي ناتج عن الضغط النَّفسيّ الذي يتعرض له الفرد في العمل لفترة طويلة».

وعرفت بينز وأرونسون (Pines, Aronson) الاحتراق النَّفسيّ على أنه: "حالة من الإرهاق الجسدي والعاطفي والنَّفسيّ، نتيجة العمل لفترات طويلة في مواقف تتطلب مجهودا انفعاليا (بو معالي، 2019، ص 38).

مراحل حدوث الاحتراق النَّفسيّ:

قدم بعض الباحثين، أمثال Edelwich وbrodsk أربع مراحل متتالية " للاحتراق النَّفسيّ تتطور بشكل تدريجي لتنتهي في الأخير بظهور حالة الاحتراق النَّفسيّ، وهي:

1- مرحلة الحماس (Enthusiasme): حيث يبدأ الاحتراق النَّفسيّ بنزول الفرد لميدان العمل ببعض الحماس والمثالية المفرطة، مع آمال كبيرة غير واقعية ويكون الفرد مشحونًا بطاقة هائلة، فيعتقد أنه سيحقق كل رغباته وآماله، ولكن

يحدث عدم توازن بين ما يقدمه الفرد من مجهود وطاقة في عمله وما ينتج عنه من نتائج غير مرضية وغير مرغوبة. سوف يدخل الفرد في حلقة مفرغة، فمن جهة يجد نفسه يمارس في مهنة يعطيها مفهوما مثاليا ويتوقع أن تتحقق حاجاته وأهدافه الشخصية، ومن جهة أخرى نجد حقيقة عدم رضا الفرد عن حياته الشخصية. فكلما زاد الارتباط والالتزام المتزايد نحو العمل، دفع بالفرد إلى إهمال حياته الشخصية (هشام، 2017، ص 132).

2- مرحلة الركود (Recession): وراء المرحلة الأولى يدخل الفرد مباشرة في حالة ركود، حيث تختفي كل آماله المرتبطة بالعمل لأن هذا الأخير لم يكن على قدر توقعات الفرد الذي يواصل ممارسة مهنته إلا أن المهنة لم تعد تحقق التعويض عن الحياة الشخصية.

3- مرحلة الإحباط (Frustration): في هذه المرحلة يدخل الفرد في حالة إحباط فيشعر أن حياته المهنيَّة وصلت إلى طريق مسدود، وفي حال استمرار هذه الوضعية من عدم الرضا والإشباع، سيكون هناك احتمال لعدم قدرة الفرد على الاستمرار في ممارسة مهنته. فللإحباط دور كبير ومهم في تطور حالة الاحتراق النَّفسيّ، فالشخص الذي يمر بمرحلة الإحباط يكون مهددًا بالدخول في المرحلة الأخيرة وهي حالة الخمول (أمين، 2016، ص 79).

4- مرحلة الخمول (Idele): خلال هذه المرحلة يدخل الفرد في حالة إحباط مزمن تجاه عمله، إضافة إلى شعوره بالملل والضجر، وبالتدريج يحدث نوع من الانفصال الانفعالي عن العمل، فيصبح الفرد يقدم أقل مجهود ممكن في عمله بهدف الحفاظ على عمله، وعمومًا تُعَدُّ مرحلة الخمول أصعب المراحل لأنها تتجاوز احتمال الشخص (حمد، 2019، ص 28).

أسباب الاحتراق النَّفسيّ:

استعرض علي عسكر (2000) جملة من العوامل المسببة للاحتراق النَّفسيّ نذكر منها:

1. طبيعة العمل: من الطبيعي أن تكون الوظائف التي تشمل مسؤولية تقدم لمن هم في حاجة إليها.
2. عدد ساعات العمل والمناوبة: يرتبط هذا العنصر بالعمل لأوقات طويلة أو في أوقات غير تقليدية والمناوبة وبتأثير سلبي على عادات النوم لدى العاملين في هذا المجال، وكذا علاقاته الاجتماعية، حيث ترتبط بحالات الشعور بالتعب والنوم المتقطع (أمين، 2016، ص81).
3. صراع وتعارض الدور: يحدث صراع الدور أو الأدوار عندما يكون هناك أكثر من مطلب على الفرد، والاستجابة لأحدهما تصعب عليه الاستجابة للآخر.
4. غموض الدور: يتعلق غموض الدور بغياب الوضوح في المسؤوليات المهنيَّة المطلوبة من الفرد، فقد تبين أن غموض الدور يرتبط ارتباطا ووثيقا بانخفاض مُستوى الرضا الوظيفي.
5. زيادة الحمل والعبء الوظيفي: زيادة العبء الوظيفي لدى الفرد وكثرة المهام المطلوبة منه، سواء من حيث الكمية أو مُستوى المهارة، وغالبًا ما يؤدي ذلك إلى مشكلات جسمية وعقلية، والتي بدورها تؤثر سلبًا على الأداء (هشام، 2017، ص 180).

وهناك أسباب أخرى للاحتراق النَّفسيّ منها:

- القيام بنفس الأعمال ولفترة طويلة.
- نقص الإحساس بالإنجاز، فهنا يشعر العامل بالجهد المبذول، لكن لا توجد نتائج لعمله.

- عدم القدرة على حل النزاعات الشخصية.
- عدم الحصول على فرصة التجربة والإبداع.
- نقص الثقة بين المشرف والعامل (حمد، 2019، ص 43).

أبعاد الاحتراق النَّفسيّ:

حسب ماسلاش وجاكسون فإن مفهوم الاحتراق النَّفسيّ يتكون من ثلاثة أبعاد، هي:

1.الإنهاك العاطفي

يُعَدُّ بُعد الإنهاك العاطفي المحور الأساسي الذي يرتكز عليه الاحتراق النَّفسيّ، فعند وصف حالة الاحتراق النَّفسيّ للفرد، فإننا غالبًا ما نصف تجربته مع الإنهاك العاطفي، وهذا التقارب القوي دفع العديد من الباحثين إلى اعتبار أن البُعدين الآخرين للمتلازمة عرضيان وغير ضروريين، ويعني بُعد الإنهاك العاطفي أن العمال الذين يصابون بالاحتراق النَّفسيّ يكون لديهم شعور متزايد بالتعب والإرهاق العاطفي، حيث يعتبر ماسلاش وجاكسون الإنهاك الانفعالي هو" فقدان الفرد الطاقة للعمل والأداء، والشعور بزيادة أعباء العمل" (يوسفي، 2016، ص 98).

2.تبلد المشاعر

يعني بُعد تبلد المشاعر بدأ العمال ببناء اتجاه سلبي نحو العملاء، ويشير هذا البُعد عند ماسلاش وجاكسون إلى أنه: "شعور الفرد بالسلبية، والشعور بعدم اتزان الحالة المزاجية للفرد"، ويضيف شيوت وآخرون أن "تبلد الشعور هو اتجاهات ومشاعر الفرد السلبية والساخرة والمستقلة والمبنية للمجهول تجاه الأفراد الآخرين"، ويتضمن أيضًا الشعور السلبي والشعور بالقسوة والإهمال وتطور مشاعر السخرية وعدم الاحترام (الظفروي والقروتي، 2019،ص 18).

3.تدني الشعور بالإنجاز الشخصي

يعتبره ماسلاش وجاكسون بأنه: "إحساس الفرد بتدني نجاحه واعتقاده أن مجهوده لا فائدة له"، كما يعني ميل الأفراد إلى تقييم أنفسهم سلبًا، خاصة فيما يتعلق بالعمل مع العملاء (يوسفي، 2016، ص 99).

أعراض الاحتراق النَّفسيّ:

أ- الأعراض الجسدية: يمكن أن تظهر الأعراض الجسدية على جسم الفرد مثل:

- ارتفاع ضغط الدم.
- التعرض المتكرر للصداع.
- ضعف عام في الجسم.
- الشعور بالإرهاق طوال اليوم.
- الأرق وآلام الظهر (Aysun. et al., 2018, P 112).

ب- الأعراض الاجتماعية السلوكية:

وهي عادة أعراض مرتبطة بعلاقة الفرد بالآخرين واتباعه سلوكيات معينة في حياته وتتمثل في: الانسحاب من حياة الأشخاص الذين يتعامل معهم، الاتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء، الأداء المنخفض، عدم الرضا، التغيب المستمر عن العمل، مما يؤدي إلى زيادة تفاقم المشكلات الصحية لدى الأشخاص الذين يعانون من الاحتراق (Ford &Swayze, 2018.P. 411).

ت- الأعراض النَّفسيّة الانفعاليَّة

وتتمثل في: المشاعر والتغيرات السلبية، وهذه الأخيرة تشمل مشاعر الغضب والاكتئاب نتيجة لفقدان الثقة بالنفس والشعور بلوم الذَّات الناتج عن المشكلات الناشئة عن العمل الخاص، وهو ما يؤدي إلى إعلال الصحَّة وضعف أداء العمل، والإحساس بالإحباط الناتج عن عدم الوصول إلى الأهداف المرغوب فيها، كما قد تمتد هذه الأعراض من صدق العاطفة إلى الإرهاق العاطفي والإحساس بالعجز واليأس... إلخ (Malipatil, 2016,P. 118).

النظريات المفسرة للاحتراق النَّفسيّ:

أولًا: نظرية التحليل النَّفسيّ

يعتبر فرويد مؤسسَ هذه النظرية، حيث ركز على ثلاث مكونات للشخصية (الهو، الأنا، الأنا العليا) وحدد لكل مكون دوره في نمو الشخصية وتفاعلها، لذلك فقد نظر للاضطرابات والمرض الذي يؤثر على الفرد في ضوء الصراع الذي يحدث بين مكونات الشخصية (هشام، 2017، ص 143).

وقد فسرت هذه النظرية الاحتراق النَّفسيّ على أنه ناتج عن عملية ضغط الفرد على الأنا لمدة طويلة، وذلك مقابل الاهتمام بالعمل، مما قد يمثل جهدًا مستمرًا لقدرات الفرد، مع عدم قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية، أو أنه ناتج عن عملية الكبت أو الكف للرغبات غير المقبولة، بل المتعارضة في مكونات الشخصية، مما ينشأ عنه صراع بين تلك المكونات وينتهي في المرحلة الأخيرة بالاحتراق النَّفسيّ (يوسفي، 2016، ص 101).

ثانيًا: وجهة النظر السلوكية

ينظر إلى السلوك على أنه نتاج للظروف البيئية، لذلك يمكننا تشكيل أو التنبؤ بالسلوك النهائي للفرد من خلال التحكم في البيئة. هذا ما أسماه سكينر «هندسة السلوك». والسؤال هنا ما دور الفرد بمشاعره وأحاسيسه وإدراكاته وإرادته في تشكيل سلوكه؟ يجيب سكينر: «اعتنِ ببيئة الشخص وسلوكه، وسترى أن حالته الداخلية ستعتني بنفسها تلقائيًا». يقول سكينر في كتابه لعام 1974 عن السلوكية: "عندما يُعزى ما يفعله الإنسان إلى ما يحدث داخل جسده، فهذا يعني وضع حد للبحث، فلماذا التفسير؟ إن المشاعر والحياة العقلية هي الشاغل الرئيسي للإنسان لمدة 2500 عام، في حين أن الاهتمام بتحليل دور البيئة في العمق حديث نسبيًا، وقد أدى تجاهل هذا الدور إلى تفسيرات عقلية خيالية (Selcuk, 2018, P 79).

ثالثًا: وجهة النظر المعرفية

يفترض المعرفيون أن السلوك الإنساني ليس محددًا بموقف مباشر يحدث فيه السلوك، إنما المعرفة عامل يتوسط الموقف والسلوك، فالإنسان يفكر عندما يكون في موقف ما، ثم يستجيب (يسلك) وفقًا لطبيعة فهمه وإدراكه لذلك الموقف. ولم يكتفِ المعرفيون بعامل التفكير فقط، بل أشاروا إلى عامل الدَّافعيَّة كذلك، فالإنسان يحاول الوصول إلى أهداف محددة من خلال سلوكه، فالسلوك لا يتحدد من خلال فهم ذلك الموقف فقط، ولكن من خلال ما يريد أو يحاول تحقيقه.

فإذا أدرك الفرد الموقف بطريقة إيجابية فإن ذلك يقوده إلى تحقيق الرضا، أما إذا أدركه بطريقة سلبية فسيقوده إلى الاحتراق النَّفسيّ (Ford, Swayze, 2018,P. 78).

النماذج المفسرة للاحتراق النَّفسيّ:

1. نموذج ماسلاش للاحتراق النَّفسيّ

اقترحت ماسلاش وجاكسون نموذجًا ثلاثي الأبعاد حظي بشعبية وانتشار كبيرين، حيث عرفا الاحتراق النَّفسيّ على النحو التالي: "متلازمة الإنهاك العاطفي، تبلد المشاعر ونقص الإنجاز الشخصي، التي تظهر لدى المهنيين الذين يتعاملون مع العملاء"، حيث كان هناك إجماع بأن الاحتراق النَّفسيّ بدأ بالإنهاك العاطفي الذي يمهد لتبلد المشاعر ويخفض الشعور بالإنجاز، إما بطريقة

مباشرة أو عن طريق تبلد المشاعر، حيث إن بُعد الإنهاك العاطفي يمثل المكون العاطفي للاحتراق النَّفسيّ، في حين أن بعدي تبلد المشاعر ونقص الإنجاز الشخصي يشكلان المكون السلوكي والمعرفي (Zakaria, Hamzah, 2021, P. 1234).

2. نموذج تشيرنس للاحتراق النَّفسيّ

يُعَدُّ نموذج تشيرنس إحدى النظريات المستحدثة حول تطور الاحتراق النَّفسيّ، مما يشير إلى أن بيئة العمل والخصائص الفردية هي مصدر للإجهاد والضغط، لذلك يحاول العامل مواجهة هذه الضغوط بأساليب مختلفة، منها: اتخاذ سلوكيات سلبية تجاه العمل، تقليص أهداف العمل، ويصبح أقل مثالية ومسؤولية، مما يؤدي به إلى الانفصال عن العملاء والعمل نفسه (يوسفي، 2016، ص 123).

الوقاية من الاحتراق النَّفسيّ والتغلب عليه:

يقدم جمعة يوسف "2006" إحدى الاستراتيجيات التي يمكن اتباعها للتعامل مع الاحتراق النَّفسيّ ومحاولة التغلب عليه، وذلك من خلال عدد من الخطوات، التي إذا اتبعها الشخص الذي تعرض للاحتراق النَّفسيّ فبإمكانه تفاديه والتغلب عليه، وهي:

1. فهم الشخص لعمله، وكذلك أساليبه في الاستجابة للضغوط لأن فهم الفرد لاستجاباته بشكل كامل سوف يساعده على التَّعرُّف على أنماط السلوك غير الفعالة، وبالتالي محاولة تغيرها.
2. إعادة فحص الفرد لقيمة وأهدافه وأولوياته، فالأهداف غير الواقعية والمثالية والوظائف والأداء ستعرض الفرد للإحباط والارتباك، أو بمعنى آخر التأكد من قابلية أهدافنا للتنفيذ.
3. تقسيم الحياة إلى مجالات (العمل، المنزل، الحياة الاجتماعية)، والتركيز قدر الإمكان على كل مجال نعيشه وألا نسمح لضغوط مكان أن تؤثر على مكان آخر.
4. العمل على بناء نظام للمساندة الاجتماعية (بوشكارة، 2022، ص 87).

ثالثًا: تحقيق الذَّات المهنيَّة:

تحقيق الذَّات هو عملية السعي المستمر للحصول على الإمكانات والمواهب الفريدة للفرد والرضا الشخصي والإنجازات الشخصية. إنها عملية تطوير الذَّات وتعزيز قدرات الفرد ومهاراته لتحقيق أهدافه وتطلعاته في الحياة.

تحقيق الذَّات المهنيَّة:

يعد تحقيق الذَّات المهنيَّة: Professional Self Concept أحد التكوينات النَّفسيّة والمعرفية التي تعكس معتقدات الفرد حيال المجال المهني الذي يعمل فيه. (Debra& Michael, 2016, P 323)

وعرفه كل من Sabanciogullari, Dogan (2017) بأنه مكون افتراضي لمجموعة التصورات والمعتقدات الشعورية للفرد، التي تحدد الصورة الذَّاتية لمعارفه ومهاراته واتجاهاته وقيمه المهنيَّة المشتركة (Sabanciogullari, Dogan, 2017, P 1676).

ويتضمن تحقيق الذَّات البحث عن الهدف الذي يمنح الفرد الشعور بالإشباع والمعنى والغرض في الحياة، والتركيز على تطوير مهاراته وقدراته الخاصة بالفرد، وتحديد الإنجازات الشخصية التي يرغب الفرد في تحقيقها والعمل على تحقيقها (Flasch, Bloom, Holladay, 2016, P 8).

ويعَدُّ تحقيق الذَّات المهنيَّة: أحد أهم المتغيرات التي تفسر مجموعة واسعة من السلوكيات المتعلقة بالعمل أيًّا كان نوعها، وعلى الرغم من أهميته كمتغير نفس معرفي فإنه لا تزال هناك حاجة ماسة لاستخدامه كقاعدة تفسيرية للسلوك المهني، خاصة في بيئات العمل المرتبطة بالإجراءات والخدمات الأكثر تعقيدًا وتعددية (Richards, at al.,2017,P. 43).

نظريات تحقيق الذَّات:

هناك عدد من النظريات التي تتحدث عن تحقيق الذَّات، منها:

1. نظرية ماسلو: أبراهام ماسلو هو أحد المنظرين الرئيسيين في مجال تحقيق الذَّات، معتقدًا أن الفرد يحتاج إلى تحقيق مجموعة من الاحتياجات لتحقيق الذَّات. تشمل هذه الاحتياجات الأساسية الطعام والشراب والملابس والنوم والاحتياجات النَّفسيّة مثل السلامة والانتماء والاحترام والتقدير، وأخيرًا الاحتياجات الذَّاتية مثل التحقيق الذَّاتي والتحقيق الفكري.
2. نظرية فيكتور فرانكل: تشير هذه النظرية إلى أن الفرد يحتاج إلى معنى وهدف في الحياة لتحقيق الذَّات، وأن إدراك الذَّات يتأثر بالمعاناة النَّفسيّة والتحديات التي يواجهها الفرد في الحياة (Glotovaa, Wilhelmb, 2015).
3. نظرية روجرز: نظرية العلاقات الإنسانية القائمة على فهم الخبرات والمشاعر الشخصية للمرء وتعزيز تحقيق الذَّات من خلال التفاعلات الاجتماعية.
4. نظرية بيروس ودودسون: هاتان النظريتان مهمتان للغاية في مجال تحقيق الذَّات، حيث تعتمد نظرياتهما على مساعدة الفرد على فهم نفسه بشكل أفضل، وتحديد أهدافه الشخصية، وتطوير مهاراته، والعمل على النمو والتحول الذَّاتي.
5. نظرية SELFE-DETERMIN: تستند هذه النظرية إلى فرضية أن الفرد يمتلك مجموعة من القيم والمعتقدات التي تؤثر على سلوكه وتحقيق الذَّات، وأن التركيز على القيم الشخصية يمكن أن يساعد في تحقيقه (Frade,Veiga, 2016, P 841).

منهجية الدِّراسة وإجراءاتها:

أولًا: منهج الدِّراسة: اتبعت الباحثة في الدِّراسة الحالية المنهج الوصفي الذي يهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدِّراسة (الدَّافعيَّة للإنجاز، والاحتراق النَّفسيّ، وتحقيق الذَّات المهنيَّة)، وهو ما يتماشى مع أهداف الدِّراسة وحدودها.

ثانيًا: مجتمع الدِّراسة وعيِّنته: تكوّن مجتمع الدِّراسة من مجموعة من السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض، واللاتي يبلغ عددهن حوالي (350) سيِّدة، وبلغ حجم العيِّنة (100) سيِّدة.

ثالثًا: عيِّنة الدِّراسة: تكوَّنت عيِّنة الدِّراسة الأساسية من (350) سيِّدة من السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض، بينما تكوَّنت العيِّنة الاستطلاعية لحساب الكفاءة السيكو مترية لأدوات الدِّراسة من (100) سيِّدة (من غير عيِّنة الدِّراسة الأساسية).

رابعًا: أداة الدِّراسة:

تبنت الدِّراسة الحالية المقاييس التالية:

1. مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز (إعداد الباحثة)

يهدف المقياس إلى تحديد مُستوى الدَّافعيَّة للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات.

المصادر التي رجعت إليها الباحثة في إعداد المقياس:

اطلعت الباحثة على الكتابات النظرية والدِّراسات السابقة مثل: دراسة (Hwang, et al.،2002)، ودراسة السيد، والحربي (2011)، أبو جراد (2015)، وهشام بوفاتح (2017)، نميش نورة (2017)، كريمة عايد مجاهد (2018)، المصري، وفرح (2020)، الرويشد (2021)، حكيمة حاج علي (2022).

كما اطلعت الباحثة على بعض المقاييس مثل: مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز، خليفة، (2006)، وعيد (2012)، العازمي (2013)، وشاهين (2014)، نميش نورة (2017)، الرويشد (2021)، مصطفى (2023).

أبعاد مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز:

اعتمدت الباحثة في تعريف أبعاد الدَّافعيَّة للإنجاز في المقياس الحالي على تعريفات أبعاد المقاييس العديدة والمتنوعة لدافعية الإنجاز. وحددت الباحثة أبعاد المقياس في أربعة أبعاد تشمل (48) عبارة هي:

البُعد الأول: الالتزام وتحمل المسؤولية يشمل (15) عبارة.

البُعد الثاني: السعي نحو التفوق يشمل (15) عبارة.

البُعد الثالث: المثابرة في بذل الجهد يشمل (9) عبارات.

البُعد الرابع: التخطيط للمستقبل يشمل (9) عبارات.

وقامت الباحثة بالتأكد من صلاحية مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز المستخدم في الدِّراسة عن طريق الخطوات التالية:

1. صدق المحكمين: استخدمت الباحثة طريقة استشارة الخبراء، حيث تمَّ عرض مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة والمحكمين المختصين في مجال علم النفس والصحَّة النَّفسيّة للتحكيم، وذلك لإبداء آرائهم وكتابة ما يرونه مُناسبًا من تعديلات أو إضافات أخرى، وقامت الباحثة بإجراء التعديلات التي يرونها وتنفيذ وجهات نظرهم بإضافة وإعادة صياغة ودمج وحذف بعض العبارات.
2. حساب الاتساق الداخلي لمقياس الدَّافعيَّة للإنجاز: تمَّ حساب الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات المقياس وذلك بحساب مُعامل الارتباط بين درجات كل عبارة من العبارات المكونة للبعد والدرجة الكلية للبعد، وذلك بتطبيق مقياس الدافع للإنجاز على عدد (100) سيِّدة (غير عيِّنة الدِّراسة الأساسية)، وجدول (1) يوضح مُعاملات الاتساق الداخلي للعبارات المكونة لكل بُعد من أبعاد مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز كما يلي:

جدول (1)

معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس الدَّافعيَّة للإنجاز ن=100

البُعد	العبارة	مُعامل الارتباط	العبارة	مُعامل الارتباط	العبارة	مُعامل الارتباط
	1	**0,896	6	**0,848	11	**0,814
الالتزام وتحمل	2	**0,883	7	**0.840	12	**0,899
المسؤولية	3	**0,834	8	**0,839	13	**0,716
	4	**0,899	9	**0,851	14	**0,790
	5	**0,851	10	**0,826	15	**0,881
	16	**0,870	21	**0,843	26	**0,890
السعي نحو التفوق	17	**0,862	22	**0,882	27	**0,843
	18	**0,892	23	**0,861	28	**0,872
	19	**0,888	24	**0,909	29	**0,898
	20	**0,883	25	**0,909	30	**0,808
المثابرة في بذل الجهد	31	**0,910	34	**0,903	37	**0,900
	32	**0,863	35	**0,705	38	**0,877
	33	**0,873	36	**0,718	39	**0,882

البُعد	العبارة	مُعامل الارتباط	العبارة	مُعامل الارتباط	العبارة	مُعامل الارتباط
التخطيط	40	**0,909	43	**0,905	46	**0,698
للمستقبل	41	**0,898	44	**0,808	47	**0,758
	42	**0,902	45	**0,798	48	**0,808

**** دال عند مُستوى(0.01)**

يتضح من جدول (1) أن جميع العبارات جاءت على علاقة دالَّة عند مُستوى (0,01) بالدرجة على البُعد الذي يحتويها، وهذا يدل على أن كلًّا منها متماسك داخليًا مع البُعد الذي يتضمنها.

وقامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي بإيجاد مُعامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس ككل، وجدول (2) يوضح ذلك كما يلي:

جدول (2)

مُعاملات الاتساق الداخلي للأبعاد المكونة لمقياس الدَّافعيَّة للإنجاز والدرجة الكلية (ن=100)

البُعد	مُعامل الارتباط
الالتزام وتحمل المسؤولية	**0,858
السعي نحو التفوق	**0,848
المثابرة في بذل الجهد	**0,927
التخطيط للمستقبل	**0,919

**** دال عند مُستوى (0.01)**

يتضح من جدول (2) أن جميع مُعاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية في المقياس دالَّة عند مُستوى (٠,٠١) أي أن الأبعاد متماسكة داخليًا مع المقياس ككل.

3. صدق المحك: تمَّ حساب صدق المحك للمقياس في الدِّراسة الحالية عن طريق حساب مُعامل الارتباط بين درجات (10٠) سيِّدة على المقياس الحالي ودرجاتهن على مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز إعداد (خليفة،2006). وبلغت قيمة مُعامل الارتباط 0,841 وهي دالَّة عند مُستوى **(0.01)** مما يدل على صدق المقياس الحالي.

ثبات المقياس: تمَّ حساب ثبات مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز الحالي باستخدام:

1. طريقة ألفا كرونباخ: بتطبيق المقياس على عيِّنة قدرها (100) سيِّدة (من خارج عيِّنة الدِّراسة الأساسية) وجدول (3) يوضح حساب معامل ثبات الأبعاد والدرجة الكلية.

جدول (3)

مُعاملات ثبات أبعاد مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز باستخدام ألفا كرونباخ ن= 100

الأبعاد	معامل الثبات
الالتزام وتحمل المسؤولية	0,885
السعي نحو التفوق	0.841
المثابرة في بذل الجهد	0.869
التخطيط للمستقبل	0.870
الدرجة الكلية	0,863

يتضح من جدول (3) أن مُعاملات الثبات للأبعاد المكونة للمقياس والدرجة الكلية كانت مُعاملات ثبات مُرتفعة ومقبولة لهذا النوع من المقاييس.

2. طريقة إعادة التطبيق: على عيِّنة التقنين (100) سيدة. وبفاصل زمني قدره أسبوعان من التطبيق الأول، وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

مُعاملات الارتباط بين درجات التطبيق الأول والثاني لمقياس الدَّافعيَّة للإنجاز (ن=100)

البُعد	R
الالتزام وتحمل المسؤولية	**0,827**
السعي نحو التفوق	**0,873**
المثابرة في بذل الجهد	**0,891**
التخطيط للمستقبل	**0,880**
الدرجة الكلية	**0,862**

يتضح من جدول (4) أن مُعاملات الارتباط بين درجات التطبيق الأول والثاني للمقياس بالنسبة للأبعاد والدرجة الكلية هي مُعاملات ثبات مُرتفعة. وهذا يدل على ثبات المقياس وصلاحيته لاستخدامه في قياس الدَّافعيَّة للإنجاز.

تصحيح المقياس:

يتكون مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز في صورته النهائية من (48) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الأربعة، وهي: بُعد الالتزام وتحمل المسؤولية (15) عبارة، وبُعد السعي نحو التفوق (15) عبارة، وبُعد المثابرة في بذل الجهد (9) عبارات. وبُعد التخطيط للمستقبل (9) عبارات، وأمام كل عبارة خمس استجابات: مُوافق جدًّا (5) درجات، مُوافق (4)، إلى حد ما (3)، غير مُوافق (2)، غير مُوافق جدًّا (1)، والعبارات السالبة المصوغة في الاتجاه المعاكس تأخذ تقديرًا عكسيًا، وعلى السَّيِّدة وضع علامة (✓) في المكان المُناسب الذي تراه منطبقًا عليها.

وبذلك تكون أعلى درجة على المقياس هي (240) درجة، وأقل درجة هي (48) درجة، والدرجة المُرتفعة تشير إلى ارتفاع الدافع للإنجاز لدى السَّيِّدات، والدرجة المنخفضة تشير إلى انخفاض الدافع للإنجاز لدى السَّيِّدات.

2. مقياس ماسلاش للاحتراق النَّفسيّ (MBI - HSS)

استخدمت الباحثة مقياس ماسلاش للاحتراق النَّفسيّ **Maslach Burnout inventor MBI HSS** لقياس مُستوى الاحتراق النَّفسيّ للسيدات العاملات بمدينة الرياض، وقد صمم المقياس الباحثان ماسلاش وجاكسون في (1981)، وهو المقياس الأصلي المخصص للمهن المعنية بتقديم الخدمات الإنسانية، وقد تمَّ تعديل المقياس الأصلي لاستخدامه في مجالات خارج الخدمات الإنسانية، فصدرت النسخة الموجهة للعاملين في مجال التعليم (MBT-ES) (1986)، وفي سنة (1996) صدرت النسخة العامة (MBI-GS)، المصممة للاستخدام مع العاملين في المهن الأخرى.

تكون المقياس الأصلي في البداية من (47) عبارة ثم اختصر إلى (25) عبارة، واستقرت النسخة الأصلية عند (22) عبارة، على شكل عبارات تسأل الفرد عن شعوره نحو مجموعة من السلوكيات المتصلة بمهنته، (Maslach &et al, 1997, p.197) وتتوزع بنود الاختبار على الأبعاد الثلاثة للاحتراق النَّفسيّ، وهي:

البُعد الأول: الإنهاك الانفعالي

يقيس مُستوى الإجهاد والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الشخص نتيجة تعامله مع الآخرين، ويشمل (9) بنود.

البُعد الثاني: تبلد المشاعر

يقيس المشاعر السلبية تجاه من يتعامل معهم، ويشمل (5) بنود.

البُعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز

يقيس أحاسيس عدم الفاعليَّة المهنيَّة والكفاءة وانخفاض الإنجاز في العمل، ويشمل (8) بنود.

والجدول التالي يوضح توزيع فقرات مقياس ماسلاش للاحتراق النَّفسيّ على الأبعاد الثلاثة المكونة له:

الجدول رقم (5)

توزيع فقرات المقياس على أبعاد الاحتراق النَّفسيّ

أبعاد الاحتراق	عدد الفقرات	توزيع الفقرات
الإجهاد الانفعالي	**9**	**1، 2، 3، 6، 8، 13، 14، 16، 20**
تبلد المشاعر	**5**	**5، 10، 11، 15، 22**
نقص الشعور بالإنجاز	**8**	**4، 7، 9، 12، 17، 18، 19، 21**

الخصائص السيكومترية للمقياس:

1. صدق المقياس:

يتمتع المقياس الأصلي بمُستوى جيد من الصدق، حيث أظهرت النسخة الأجنبية صدق المقياس من خلال قدرته العالية على التمييز بين فئات مختلفة من العاملين في مجال الخدمات الاجتماعية الذين يعانون من احتراق نفسي منخفض، وذلك من خلال دراسات مختلفة مثل: (Iwanicki, Schwad 1987) (Kyriacou, 1985) (Gold1981) (Maslash, Jackson1981).

وكذلك الأمر في الدِّراسات العربية، حيث قام عدد من الباحثين باستخراج دلالات جيدة من الصدق للنسخة المعربة من المقياس، فقد قام أمين والعرايضة (2016)، والشافعي والظفراوي (2019) بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المتخصصين للتأكد من صحة تعريبه ومُناسبته لهدف الدِّراسة.

كما قام العتيبي بالتأكد من صدق وثبات المقياس، حيث كانت نتائج معامل الصدق كما يلي:

الإنهاك الانفعالي (0.80)؛ تبلد المشاعر (0,64)؛ تدني الشعور بالإنجاز (072).

وللتحقق من صدق المقياس لاستخدامه في الدِّراسة الحالية تمَّ استخدام الصدق المنطقي، أو ما يعرف بصدق المحتوى، وذلك بعرضه على 12 من المحكمين، بهدف التحقق من مُناسبة المقياس لهدف الدِّراسة، وسلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ومدى انتمائها للأبعاد التي وضعت لقياسها.

وفي ضوء ملاحظات واقتراحات المحكمين، تمَّ إجراء التعديلات المُناسبة على فقرات المقياس، كما تمَّ تعديل الفقرات التي أجمع عليها المحكمون، وتجدر الإشارة إلى أن المقياس بصورته الحالية لا يختلف كثيرًا من حيث الجوهر عن المقياس الأصلي، حيث لم يتم حذف أو إضافة أي فقرة، واقتصرت على إجراء بعض التعديلات في الجانب اللغوي التي أجمع عليها المحكمون، كما تمَّ استبدال مصطلح (عميل) بمصطلح (سيدات عاملات)، حيث جرت العادة على استخدام مصطلح يناسب العيِّنة المدروسة، وبالإضافة إلى صدق المحكمين قامت الباحثة بحساب مُعاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس للتأكد من أن الأبعاد متماسكة داخليًّا مع المقياس ككل كما يبينها الجدول التالي:

جدول (6)

مُعاملات الارتباط للأبعاد المكونة لمقياس الاحتراق النَّفسيّ والدرجة الكلية ن=100

البُعد	مُعامل الارتباط
الإجهاد الانفعالي	**0,832**
وتبلد المشاعر	**0,812**
نقص الشعور بالإنجاز	**0,863**

**** دال عند مُستوى (٠,٠١)**

يتضح من الجدول أن مُعاملات الارتباط بين أبعاد المقياس جاءت مُرتفعة ودالة عند مُستوى **(0.01)** أي إن الأبعاد متماسكة داخليًا مع المقياس ككل.

2. ثبات المقياس

قامت ماسلاش وجاكسون 1981، بحساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وذلك لحساب تكرار وشدة الأبعاد الثلاثة للمقياس، حيث كانت دلالات ثبات المقياس الأصلي كما يلي: الإجهاد الانفعالي (0,90)، تبلد المشاعر (0,89)، نقص الشعور بالإنجاز (0,81)

كما قام داواني وآخرون (1989) باستخراج مُعاملات الاتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد المقياس والمقياس ككل، حيث بلغت القيمة للإجهاد الانفعالي (0,87)، ولتبلد المشاعر (76، 0)، ولنقص الشعور بالإنجاز (73، 0)، كما بلغت للمقياس ككل (0,57)، أما في دراسة الوابلي (1995)، فقد بلغت قيمة مُعاملات الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (0,83)، (0,76) (0,86) للأبعاد الثلاثة على التوالي، أما في دراسة مهيوبي (2013) فقد بلغت قيمة مُعاملات الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (0,76)، (0,66)، (0,77) على التوالي.

وللتأكد من ثبات المقياس للدراسة الحالية قامت الباحثة باستخدام:

1. طريقة ألفا كرونباخ بتطبيق المقياس على عيّنة قدرها (100) سيِّدة (من خارج عيّنة الدِّراسة الأساسية) لحساب مُعاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (7)

مُعاملات ثبات أبعاد مقياس الاحتراق النَّفسيّ باستخدام ألفا كرونباخ ن= 100

الأبعاد	مُعامل الثبات
الإجهاد الانفعالي	**0,885**
وتبلد المشاعر	**0.785**
نقص الشعوربالإنجاز	**0.869**
الدرجة الكلية	**0,843**

2. إعادة التطبيق Test& Retest وذلك خلال فترة أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني على عيّنة استطلاعية مكونة من 100 سيِّدة (من خارج عيّنة الدِّراسة) واللاتي تمَّ استبعادهن فيما بعد من عيّنة الدِّراسة. وقد بلغت مُعاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني على أبعاد المقياس كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (8)

مُعاملات الارتباط بين درجات التطبيق الأول والثاني لمقياس الاحتراق النَّفسيّ (ن=100)

البُعد	R
الإجهاد الانفعالي	0,827
تبلد المشاعر	0,873
نقص الشعور بالإنجاز	0,811
الدرجة الكلية	0,842

تصحيح المقياس:

يتكون مقياس الاحتراق النَّفسيّ في صورته النهائية من (22) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الثلاثة، وهي: بُعد الإجهاد الانفعالي (9) عبارات، وبُعد تبلد المشاعر (5) عبارات، وبُعد نقص الشعور بالإنجاز (8) عبارات، وأمام كل عبارة خمس استجابات: مُوافق جدًّا (5) درجات، مُوافق (4)، إلى حد ما (3)، غير مُوافق (2)، غير مُوافق جدًّا (1)، والعبارات السالبة المصوغة في الاتجاه المعاكس تأخذ تقديرًا عكسيًا، وعلى السَّيِّدة وضع علامة(✓) في المكان المُناسب الذي تراه منطبقًا عليها. وبذلك تكون أعلى درجة على المقياس هي (110) درجات، وأقل درجة هي (22) درجة، والدرجة المُرتفعة تشير إلى ارتفاع الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات، والدرجة المنخفضة تشير إلى انخفاض الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات.

3. مقياس الذَّات المهنيَّة (الشريفين، أحمد، 2015)

بعد الاطلاع على المقاييس التي تتعلق بمفهوم الذَّات المهنيَّة وجدت الباحثة أن أنسب مقياس لقياس الذَّات المهنيَّة هو المقياس المعد من قبل الشريفين، أحمد (2015) المكون من (20) فقرة مصاغة باتجاه إيجابي وتوزعت فقرات المقياس على أربعة أبعاد هي: الإنجاز في العمل، وتطوير الأداء، والتفاعل الاجتماعي، والتعامل مع المواقف الضاغطة. واحتمالات الاستجابة لهذه الفقرات تنحصر في الدرجة الكلية التي تتراوح بين (20-100) واستخدمتُ تدريج ليكرت الخماسي للتعبير عن درجة الاستجابة فأعطيتُ الاستجابة مُوافق بشدة (5) درجات، ومُوافق (4) درجات، وإلى حد ما (3) درجات، وغير مُوافق (2) درجتين، وغير مُوافق بشدة (1) درجة واحدة. وتتوزع بنود المقياس على الأبعاد الأربعة للذات المهنيَّة، كما يلي:

البُعد الأول: الإنجاز في العمل

يقيس مُستوى الإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات، ويشمل (6) بنود.

البُعد الثاني: تطوير الأداء

يقيس مدى تطور أداء العمل، ويشمل (5) بنود.

البُعد الثالث: التفاعل الاجتماعي

يقيس أحاسيس الفرد أثناء التعامل مع الآخرين، ويشمل (5) بنود.

البُعد الرابع: التعامل مع المواقف الضاغطة

يقيس قدرة الفرد على كيفية التعامل مع المواقف التي تضغط عليه نفسيا واجتماعيا أثناء العمل، ويشمل (4) بنود.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

1. صدق المقياس

يتمتع المقياس الأصلي بمُستوى جيد من الصدق، حيث تراوحت مُعاملات الارتباط بين أبعاد المقياس الأربعة والدرجة الكلية بين (0.784- 0.894) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بصدق بناء داخلي مُناسب لإجراء الدِّراسة.

وللتحقق من صدق المقياس لاستخدامه في الدِّراسة الحالية تمَّ استخدام الصدق المنطقي، أو ما يعرف بصدق المحتوى، وذلك بعرضه على 12 من المحكمين، بهدف التحقق من مُناسبة المقياس لهدف الدِّراسة، وسلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ومدى انتمائها للأبعاد التي وضعت لقياسها.

وفي ضوء ملاحظات واقتراحات المحكمين، تمَّ إجراء التعديلات المُناسبة على فقرات المقياس، كما تمَّ تعديل الفقرات التي أجمع عليها المحكمون، وتجدر الإشارة إلى أن المقياس بصورته الحالية لا يختلف كثيرًا من حيث الجوهر عن المقياس الأصلي، حيث لم يتم حذف أو إضافة أي فقرة، واقتصرت على إجراء بعض التعديلات في الجانب اللغوي التي أجمع عليها المحكمون، كما تمَّ استبدال مصطلح (مرشد) بمصطلح (سيدات عاملات)، حيث جرت العادة على استخدام مصطلح يناسب العيِّنة المدروسة، وبالإضافة إلى صدق المحكمين قامت الباحثة بحساب مُعاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس للتأكد من أن الأبعاد متماسكة داخليًّا مع المقياس ككل كما يبينها الجدول التالي:

جدول (9)

مُعاملات الارتباط للأبعاد المكونة لمقياس الذَّات المهنيَّة والدرجة الكلية ن=100

البُعد	مُعامل الارتباط
الإنجاز في العمل	**0,832
تطوير الأداء	**0792
التفاعل الاجتماعي	**0,813
التعامل مع المو اقف الضاغطة	**0,784

**** دال عند مُستوى(0.01)**

يتضح من الجدول أن مُعاملات الارتباط بين أبعاد المقياس جاءت مُرتفعة ودالة عند مُستوى(0.01) أي أن الأبعاد متماسكة داخليًّا مع المقياس ككل.

2. ثبات المقياس

قام الشريفين، أحمد (2015) بحساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وذلك لحساب تكرار وشدة الأبعاد الأربعة للمقياس، حيث كانت دلالات ثبات المقياس الأصلي: الإنجاز في العمل (0,90)، تطوير الأداء (0,87)، التفاعل الاجتماعي (0,89)، التعامل مع المواقف الضاغطة (0,92).

كما قام القيسي ودحادحة (2021) باستخراج مُعاملات الاتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد المقياس والمقياس ككل، حيث بلغت القيمة للإنجاز في العمل (0,836)، ولتطوير الأداء (782، 0)، وللتفاعل الاجتماعي (795، 0)، وللتعامل مع المواقف الضاغطة (0,832) كما بلغت للمقياس ككل (0,906).

وللتأكد من ثبات مقياس الدراسة الحالية قامت الباحثة باستخدام:

1- طريقة ألفا كرونباخ بتطبيق المقياس على عيِّنة قدرها (100) سيِّدة (من خارج عيِّنة الدِّراسة الأساسية) لحساب مُعاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (10)

مُعاملات ثبات أبعاد مقياس الذَّات المهنيَّة باستخدام ألفا كرونباخ ن= 100

الأبعاد	معامل الثبات
الإنجاز في العمل	**0,885**
تطوير الأداء	**0.785**
التفاعل الاجتماعي	**0.869**
التعامل مع المو اقف الضاغطة	**0,891**
الدرجة الكلية	**0,843**

2- طريقة التجزئة النصفية على عيّنة استطلاعية مكونة من 100 سيّدة من السَّيّدات (من خارج عيّنة الدِّراسة)، واللاتي تمَّ استبعادهن فيما بعد من عيّنة الدِّراسة. وقد بلغت مُعاملات الثبات لأبعاد المقياس كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (11)

مُعاملات ثبات أبعاد مقياس الذَّات المهنيَّة باستخدام التجزئة النصفية ن= 100

الأبعاد	معامل الثبات
الإنجاز في العمل	0,866
تطوير الأداء	0.761
التفاعل الاجتماعي	0.763
التعامل مع المو اقف الضاغطة	0,786
الدرجة الكلية	0,844

تصحيح المقياس:

يتكون مقياس الذَّات المهنيَّة في صورته النهائية من (20) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الأربعة وهي: بُعد الإنجاز في العمل (6) عبارات وتمثله الفقرات من 1-6، وبُعد تطوير الأداء (5) عبارات وتمثله الفقرات من 7-11، وبُعد التفاعل الاجتماعي (5) عبارات وتمثله الفقرات من 12-16، وبُعد التعامل مع المواقف الضاغطة (4) عبارات وتمثله الفقرات من17-20 وأمام كل عبارة خمس استجابات: مُوافق جدًّا (5) درجات، مُوافق (4)، إلى حد ما (3)، غير مُوافق (2)، غير مُوافق جدًّا (1)، والعبارات السالبة المصوغة في الاتجاه المعاكس تأخذ تقديرًا عكسيًا وعلى السَّيّدة وضع علامة (✓) في المكان المُناسب الذي تراه منطبقًا عليها. وبذلك تكون أعلى درجة على المقياس هي (100) درجة، وأقل درجة هي (20) درجة، والدرجة المُرتفعة تشير إلى ارتفاع تحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيّدات، والدرجة المنخفضة تشير إلى انخفاض تحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيّدات.

معيار الحكم على المُتوسِّطات الحسابية

2.33-1.00 بدرجة منخفضة

3.67-2.34 بدرجة مُتوسِّطة

5.00-3.68 بدرجة مُرتفعة

وتمَّ اعتماد هذا التقدير من خلال تقسيم الدرجة العظمى (5) على ثلاث فئات متساوية ضمن المدى (1-5)، وفقًا للمعادلة الآتية: القيمة العليا لبدائل الإجابة في أداة الدِّراسة - القيمة الدنيا لبدائل الإجابة في أداة الدِّراسة على عدد المستويات الثلاثة: (مُرتفعة، ومُتوسِّطة ومنخفضة)، أي: (5-1) ÷ 3= 1.33 وهذه القيمة تساوي طول الفئة بين المستويات الثلاثة: (مُرتفعة ومُتوسِّطة، ومنخفضة).

الأساليب الإحصائيَّة المستخدمة

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائيَّة في مُعالجة البيانات باستخدام " الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز spss "كما يلي:

- أسلوب الاتساق الداخلي لمقاييس الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيّ وتحقيق الذَّات المهنيَّة.
- أسلوب إعادة تطبيق الاختبار، ومعادلة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات عبارات المقاييس.
- استخراج المُتوسِّطات الحسابية والانحرافات المعياريَّة للتعرف على مُستوى الدَّافعيَّة للإنجاز، والاحتراق النَّفسيّ، تحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض.
- مُعامل ارتباط بيرسون.

نتائج الدِّراسة

السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول الذي ينُصُّ على **ما مُستوى الدَّافعيَّة للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟** تمَّ استخراج المُتوسِّطات الحسابية والانحرافات المعياريَّة لاستجابات أفراد العيِّنة على مُستوى أبعاد المقياس، وقد جاءت نتائج التحليل الوصفي كما يأتي:

جدول (12)

المُتوسِّطات الحسابية والانحرافات المعياريَّة لتقديرات أفراد عيِّنة الدِّراسة على مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز ن=350

الرقم	الرتبة	البعد	المُتوسِّط الحسابي	الانحراف المعياري	مُستوى الدَّافعيَّة للإنجاز
1	4	الالتزام وتحمل المسؤولية	4,13	0,993	مُرتفع
2	3	السعي نحو التفوق	4,07	0.999	مُرتفع
3	1	المثابرة في بذل الجهد	4,11	0,932	مُرتفع
4	2	التخطيط للمستقبل	4,18	1,059	مُرتفع
		مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز ككل	4,12	0,979	مُرتفع

*الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (12) أن بُعد "التخطيط للمستقبل" قد احتل المرتبة الأولى بمُتوسِّط حسابي (4.18)، وبانحراف معياري (1.059) وبمُستوى عالٍ، وجاء بُعد "الالتزام وتحمل المسؤولية" في المرتبة الثانية بمُتوسِّط حسابي (4.13)، وبانحراف معياري (0.993) وبمُستوى عالٍ، بينما جاء بُعد "السعي نحو التفوق" في المرتبة الأخيرة بمُتوسِّط حسابي (4.07)، وبانحراف

معياري (0.999) وبمُستوى عالٍ، وقد بلغ المُتوسِّط الحسابي لتقديرات أفراد العيِّنة على مقياس دافعية الإنجاز ككل (4.12)، وبانحراف معياري (0.979)، وهو يقابل تقدير مُستوى دافعية إنجاز عالٍ.

وهذه النتيجة تشير إلى ثقة السَّيِّدات العاملات بأنفسهن، واعتزازهن بقدراتهن ومؤهلاتهن وكفاءاتهن، وأن كلاً منهن لا تعتبر نفسها ناجحة إلا إذا حققت أهدافها التي تسعى إليها، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اهتمام السَّيِّدات العاملات بالإنجاز المُرتفع، والحصول على الامتياز، بغض النظر عما يترتب عليه من فوائد، فهي تضع لنفسها معايير خاصة، وتسعى جاهدةً لتطبيقها، كما قد تُعزى هذه النتيجة إلى أن مدينة الرياض تسعى باستمرار إلى توفير الإمكانات والتجهيزات اللازمة لتمكين المرأة ومساعدتها على تحقيق ذاتها، وتوفير المناخ المُناسب الذي يساعد على رفع دافعية الإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات، وتحفيزهن لبلوغ معايير الامتياز والتفوق، ومنافسة الآخرين، وتحقيق الأهداف المنشودة بدقة وسرعة وإتقان.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السيد، والحربي (2015)، أبو جراد (2015) هشام بوفاتح (2017)، نميش نورة (2017)، الرويشد (2021)

السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينُصُّ على: **ما مُستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟** تمَّ استخراج المُتوسِّطات الحسابية والانحرافات المعياريَّة لاستجابات أفراد العيِّنة على مُستوى أبعاد المقياس، وقد جاءت نتائج التحليل الوصفي كما يأتي:

جدول (13)

المُتوسِّطات الحسابية والانحرافات المعياريَّة لتقديرات أفراد عيِّنة الدِّراسة على مقياس الاحتراق النَّفسيّ. ن=350

الرقم	الرتبة	البُعد	المُتوسِّط الحسابي	الانحراف المعياري	مُستوى الاحتراق النَّفسيّ
1	**1**	**الإجهاد الانفعالي**	**4,10**	**1,048**	**مُرتفع**
2	**2**	**تبلد المشاعر**	**3,66**	**0.812**	**مُتوسِّط**
3	**3**	**نقص الشعوربالإنجاز**	**3,17**	**0,761**	**مُتوسِّط**
		مقياس الاحتراق النَّفسيّ ككل	**3.64**	**0,815**	**مُتوسِّط**

*الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (13) أن بُعد "الإجهاد الانفعالي" قد احتل المرتبة الأولى بمُتوسِّط حسابي (4.10)، وبانحراف معياري (1.048) وبمُستوى عالٍ، وجاء بُعد "تبلد المشاعر" في المرتبة الثانية بمُتوسِّط حسابي (3.66)، وبانحراف معياري (0.812) وبمُستوى مُتوسِّط، بينما جاء بُعد "نقص الشعور بالإنجاز " في المرتبة الأخيرة بمُتوسِّط حسابي (3.17)، وبانحراف معياري (0.815) وبمُستوى مُتوسِّط، وقد بلغ المُتوسِّط الحسابي لتقديرات أفراد العيِّنة على مقياس الاحتراق النَّفسيّ ككل (3.64)، وبانحراف معياري (0.815)، وهو يقابل تقدير مُستوى احتراق نفسي مُتوسِّط.

وهذه النتيجة تشير إلى أن السَّيِّدات العاملات يعانين من مُستوى إجهاد انفعالي مُرتفع نتيجة ضغوط العمل، بينما يعانين من مُستوى تبلد مشاعر مُتوسِّط، ومُستوى مُتوسِّط من نقص الشعور بالإنجاز. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اهتمام السَّيِّدات العاملات بالإنجاز المُرتفع، والحصول على الامتياز، بغض النظر عما يترتب عليه من فوائد، فهن يضعن لأنفسهن معايير خاصة، ويسعين جاهدات لتطبيقها، كما قد تُعزى هذه النتيجة إلى أن مدينة الرياض تسعى باستمرار إلى توفير الجو النَّفسيّ اللازم لمساعدة المرأة على تحقيق ذاتها، وتوفير المناخ المُناسب الذي يساعد على خفض مُستوى الاحتراق النَّفسيّ

لدى السَّيِّدات العاملات، وتحفيزهن لبلوغ معايير الامتياز والتفوق، ومنافسة الآخرين، وتحقيق الأهداف المنشودة بدقة وسرعة وإتقان.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نميش نورة (2017)، عبد الله وآخرين (2019)، خرف الله وآخرين (2019)، الشافعي (2019)، سارة عبد السلام مصطفى (2023).

السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث الذي ينُصُّ على: **ما مُستوى تحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟** تمَّ استخراج المُتوسِّطات الحسابية والانحرافات المعياريَّة لاستجابات أفراد العيِّنة على مُستوى أبعاد المقياس، وقد جاءت نتائج التحليل الوصفي كما يأتي:

جدول (14)

المُتوسِّطات الحسابية والانحرافات المعياريَّة لتقديرات أفراد عيِّنة الدِّراسة على مقياس تحقيق الذَّات المهنيَّة ن=350

الرقم	الرتبة	البُعد	المُتوسِّط الحسابي	الانحراف المعياري	مُستوى تحقيق الذَّات المهنيَّة
1	2	الإنجاز في العمل	3,74	0,838	مُرتفع
2	1	تطوير الأداء	3,79	1.047	مُرتفع
3	3	التفاعل الاجتماعي	3,72	0,888	مُرتفع
4	4	التعامل مع المو اقف الضاغطة	3,47	0,842	مُتوسِّط
		مقياس تحقيق الذَّات المهنيَّة ككل	3.74	0,837	مُرتفع

*الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (14) أن بُعد "تطوير الأداء" قد احتل المرتبة الأولى بمُتوسِّط حسابي (3.79)، وبانحراف معياري (1.047) وبمُستوى مُرتفع، وجاء بُعد "الإنجاز في العمل" في المرتبة الثانية بمُتوسِّط حسابي (3.74)، وبانحراف معياري (0.838) وبمُستوى مُرتفع، بينما جاء بُعد "التعامل مع المواقف الضاغطة" في المرتبة الأخيرة بمُتوسِّط حسابي (3.47)، وبانحراف معياري (0.842) وبمُستوى مُتوسِّط، وقد بلغ المُتوسِّط الحسابي لتقديرات أفراد العيِّنة على مقياس الاحتراق النَّفسيّ ككل (3.74)، وبانحراف معياري (0.837)، وهو يقابل تقدير مُستوى تحقيق ذات مهنيَّة مُرتفع.

وهذه النتيجة تشير إلى أن السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض يمتلكن قدرة عالية على تطوير الأداء في أعمالهن، كما يمتلكن مُستوى مُرتفعًا من الإنجاز في العمل، ومُستوى مُرتفعًا من التفاعل الاجتماعي مع الآخرين أثناء عملهن، ومُستوى مُتوسِّطًا من التعامل مع المواقف الضاغطة، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اهتمام السَّيِّدات العاملات ورغبتهن الدائمة في السعي نحو تحقيق الذَّات المهنيَّة والحصول على الامتياز، بغض النظر عما يترتب عليه من فوائد، فهن يضعن لأنفسهن معايير خاصة، ويسعين جاهدات لتطبيقها، كما قد تُعزى هذه النتيجة إلى أن مدينة الرياض تسعى باستمرار إلى توفير الجو النَّفسيّ اللازم لمساعدة المرأة على تحقيق ذاتها، وتوفير المناخ المُناسب لذلك، وتحفيزها لبلوغ معايير الامتياز والتفوق، ومنافسة الآخرين، وتحقيق الأهداف المنشودة بدقة وسرعة وإتقان.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشرفا (2011)، ماريف منور (2021)، القيسي ودحادحة (2021)، سارة عبد السلام مصطفى (2023).

السؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع الذي ينُصُّ على: **هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائيَّة بين الدَّافعيَّة للإنجاز والاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟** استخدمت الباحثة مُعامل الارتباط بيرسون لحساب مُعامل الارتباط بين درجات أبعاد الدَّافعيَّة للإنجاز وأبعاد الاحتراق النَّفسيّ وتوصلت إلى النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (15)

يوضح قيم مُعاملات الارتباط بين درجات أبعاد الدَّافعيَّة للإنجاز ودرجات الاحتراق النَّفسيّ (ن = 350)

الاحتراق النَّفسيّ / الدَّافعيَّة للإنجاز	الإجهاد الانفعالي	تبلد المشاعر	نقص الشعور بالإنجاز	مقياس الاحتراق النَّفسيّ ككل
الالتزام وتحمل المسؤولية	-724، 0 **	-0.761 **	-0.834**	-0.791**
السعي نحو التفوق	-0.834**	-0.752**	-0.833**	-0.865**
المثابرة في بذل الجهد	-0.885**	-0.918**	-0.795**	-0.837**
التخطيط للمستقبل	-0.825**	-0.783**	-0.869**	-0.888**
مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز	-0.864**	-0.799**	-0.812**	-0.839**

** دالَّة عن مُستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية عكسية قوية ذات دلالة إحصائيَّة عند مُستوى 0.01 بين الدَّافعيَّة للإنجاز (الدرجة الكلية) وأبعاد الدَّافعيَّة للإنجاز (الالتزام وتحمل المسؤولية، السعي نحو التفوق، المثابرة في بذل الجهد، التخطيط للمستقبل)، والاحتراق النَّفسيّ (الدرجة الكلية) وأبعاد الاحتراق النَّفسيّ (الإجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز) لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض.
- وهذا يدل على أنه كلما زادت الدَّافعيَّة للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض قل معدل الاحتراق النَّفسيّ لديهنَّ.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الشافعي (2019)، وسارة عبد السلام مصطفى (2023).

السؤال الخامس:

للإجابة عن السؤال الخامس الذي ينُصُّ على: **هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائيَّة بين الدَّافعيَّة للإنجاز وتحقيق الذَّات المهنيَّة لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض؟** استخدمت الباحثة مُعامل الارتباط بيرسون لحساب مُعامل الارتباط بين درجات أبعاد الدَّافعيَّة للإنجاز وأبعاد الاحتراق النَّفسيّ، وتوصلت إلى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (16)

يوضح قيم مُعاملات الارتباط بين درجات أبعاد الدَّافعيَّة للإنجاز ودرجات تحقيق الذَّات المهنيَّة (ن = 350)

الذَّات المهنيَّة / الدَّافعيَّة للإنجاز	الإنجاز في العمل	تطوير الأداء	التفاعل الاجتماعي	التعامل مع المو اقف الضاغطة	مقياس الذَّات المهنيَّة ككل
الالتزام وتحمل المسؤولية	**0 .824 **	** 0.761**	**0.844**	**0.814**	**0.771**
السعي نحو التفوق	**0.734**	**0.792**	**0.833**	**0.830**	**0.840**
المثابرة في بذل الجهد	**0.800**	**0.918**	**0.795**	**0.695**	**0.835**
التخطيط للمستقبل	**0.825**	**0.683**	**0.869**	**0.869**	**0.842**
مقياس الدَّافعيَّة للإنجاز	0.834**	0.799**	0.867**	0.796**	0.824**

** دالَّة عن مُستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائيَّة عند مُستوى 0.01 بين الدَّافعيَّة للإنجاز (الدرجة الكلية) وأبعاد الدَّافعيَّة للإنجاز (الالتزام وتحمل المسؤولية، السعي نحو التفوق، المثابرة في بذل الجهد، التخطيط للمستقبل)، وتحقيق الذَّات المهنيَّة (الدرجة الكلية) وأبعاد الذَّات المهنيَّة (الإنجاز في العمل، تطوير الأداء، التفاعل الاجتماعي، التعامل مع المواقف الضاغطة) لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض.

- وهذا يدل على أنه كلما زادت الدَّافعيَّة للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات بمدينة الرياض زاد معدل تحقيق الذَّات المهنيَّة لديهنَّ.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من Barni; Danioni, Benevene (2019)، زكريا وحمزة (2021)، وسارة عبد السلام مصطفى (2023) اللتين تؤكدان على أهمية الدَّافعيَّة للإنجاز في تحقيق الذَّات المهنيَّة.

توصيات الدِّراسة

1. ينبغي الاهتمام بالبرامج التدريبية بهدف تحسين الدَّافعيَّة للإنجاز التي بدورها تحسن مُستوى الاحتراق النَّفسيّ، وإجراء الدِّراسات التجريبية لمعرفة التحسن الذي يمكن أن يطرأ على مُستوى أداء السَّيِّدات العاملات، نتيجة لتحسن الدافع للإنجاز لديهنَّ.
2. مُحاولة إيجاد مُقترحات وحلول عملية لتحسين المُستوى الاجتماعي والاقتصادي للسيدات العاملات، لخفض مُستوى الاحتراق النَّفسيّ لديهنَّ.
3. تبنِّي سياسات وآليات وبرامج إرشادية وتوعوية تسهم في رفع مُستوى الدَّافعيَّة للإنجاز التي بدورها ترفع درجة تحقيق الذَّات المهنيَّة وتخفض مُستوى الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات بصفة عامة.
4. إقامة ندوات وورش عمل وبرامج تدريب تهتم بإعداد السَّيِّدات العاملات في الجوانب التربوية والنَّفسيّة وتحسين الصحَّة النَّفسيّة الإيجابية.
5. إجراء مزيد من البحوث والدِّراسات على متغيرات الضغوط النَّفسيّة وعلاقتها بالاحتراق النَّفسيّ ودافعية الإنجاز لدى السَّيِّدات بصفة عامة.

البحوث المُقترحة

1. إجراء دراسات مماثلة على الدَّافعيَّة للإنجاز وعلاقتها بتحقيق الذَّات المهنيَّة ودراسة أثرها في مُستوى أداء السَّيِّدات العاملات.
2. فاعليَّة برنامج تدريبي قائم على بعض فنيات علم النفس الإيجابي لتحسين الدافع للإنجاز لدى السَّيِّدات العاملات وتأثيره في خفض الاحتراق النَّفسيّ.
3. فاعليَّة برنامج إرشادي قائم على بعض فنيات علم النفس الإيجابي للتخفيف من الضغوط النَّفسيّة وعلاقته بجودة الحياة وخفض الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات.
4. فاعليَّة برنامج وقائي لتعزيز الدَّافعيَّة للإنجاز وتقليل الاحتراق النَّفسيّ لدى السَّيِّدات العاملات.

المراجع:

الأسمري، س. (2018). واقع عمل المرأة السعودية والمشكلات المتعلقة بوسائل الانتقال. *المجلة العربية للدراسات الجغرافية*. *4*(1). 111- 138.

أمين، أ. (2011). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق النَّفسيّ والعلاقات الأسرية لدى الموظفين الإداريين بالمحاكم على الجنسين. *المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي، الجمعية المصرية للمُعالجين النَّفسيّن "جمعن*. *4*(1). 71- 112.

البصلة، ع. ب. س. (2025). استشراف مستقبل المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 والمواثيق الدولية: دراسة تحليلية لنماذج من الخطاب اللغوي الإعلامي. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، (46)، 569–594. https://doi.org/10.55074/hesj.vi46.1399

بكر، م. (2018). مُستوى الطموح وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عيّنة من طلبة وطالبات جامعة الجوف. *مجلة الإرشاد النَّفسيّ*. *2*(53). 1- 28.

بن فروج، هـ. وبوفاتح، م. (2017). دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذَّات لدى تلاميذ السنة الأولى الثانوية بمدينة الأغواط. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. (28)، 125-138.

بو معالي، ش. (2019). *الاحتراق النَّفسيّ وعلاقته باستراتيجيات المواجهة والدَّافعيَّة للإنجاز لدى الممرضين* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الجزائر 2، الجزائر.

بوشكارة، ص. (2022). *الاحتراق النَّفسيّ وعلاقته بالدَّافعيَّة للإنجاز لدى مُعلِّمي المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية في بعض ابتدائيات بلدية جيجل* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد الصديق بن يحي، الجزائر.

تقرير تعداد المرأة السعودية. (2022م). *الهيئة العامة للإحصاء، عدد النساء السعوديات حسب الفئة العمرية 15 سنة فأكثر*. https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/Saudi_Women%27s_Report_2022_AR_1.pdf

أبو جراد، خ. (2015). *الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.

حسن، ن. (2016م). القيمة التنبؤية لفاعلية الذَّات والدَّافعيَّة للإنجاز بجودة الحياة لدى طالبات مرحلة الدِّراسات العليا بكلية التربية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*. *40*(1). 281-348.

أبو حليمة، أ. (2018). *دافعية الإنجاز*. دار الموهبة.

حمد، ع. (2019). *الاحتراق النَّفسيّ وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي* [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشهيد حمه لخضر.

خرف الله، ع. وبلعالية، م. والعايب، ج. (2019). الاحتراق النَّفسيّ لدى العاملين مع بعض فئات ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء متغيري (الخبرة المهنيَّة والفئة المتعامل معها). *مجلة العلوم النَّفسيّة والتربوية*. *5*(2)، 156- 173.

خويلد، أ. (2016). السياق النظري لبروز مفهوم الدَّافعيَّة للإنجاز. *دراسات الجزائر*. (48)،85-95.

الرويشد، ف. (2021). درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*. *35*(7)، 1105- 1134.

السبيعي، م. (2018). مشكلات عمل المرأة السعودية في المجلات التجارية "دراسة ميدانية على محافظة الرياض والخرج". *مجلة البحث العلمي في التربية*. *9*(2). 137-168.

السقا، ع. (2018). *الأمن النَّفسيّ والاتجاه نحو المخاطرة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى رجال الإعلام* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

السيد، أ. والحربي، ع. (2015). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مُعلِّمي التربية الفكرية في مصر والسعودية: دراسة عبر ثقافية. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية*. *1* (1)، 159- 165.

السيد، م. (2017). *التنبؤ بالأداء الأكاديمي من خلال دافعية المتعلم وفاعليَّة الذَّات الأكاديمية لدى عيِّنة من طلاب الجامعة مجلة العلوم التربوية، 25*(1)، 492- 539.

شارف خوجة، م. (2016). *مصادر الضغوط المهنيَّة ودافعية الإنجاز لدى المدرسين الجزائريين* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الجزائر 2.

الشافعي، إ. (2019). الضغوط النَّفسيّة وعلاقتها بالاحتراق النَّفسيّ لدى مُعلِّمي التعليم الفني. *مجلة كلية التربية*. *38*(183)، 169-200.

الشرقاوي، ف. كمال الدين، م. الكفراوي، س. (2016). الضغوط المهنيَّة وعلاقتها بالتوافق النَّفسيّ والمهني لدى المرأة العاملة في مهن مختلفة دراسة سيكولوجية مقارنة. *مجلة العلوم البيئية معهد الدِّراسات والبحوث البيئية، 32*(15). 287- 308.

شريط، ن. (2019). *تماسك جماعة العمل وعلاقته بالدَّافعيَّة للإنجاز لدى عمال الأمن بجامعة المسيلة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

الظفروي، س. (2019). الاحتراق النَّفسيّ لدى مُعلِّمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 6* (3)، 175- 190.

عبد الباسط، ق. (2022). دافعية التعلم ودافعية الإنجاز مفهوم وأساسيات. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12* (3)، 194-204.

عبد الله، ه. وشعراوي، ه. ومتولى، م. (2019). التنبؤ بالرضا الوظيفي من بعض أبعاد الاحتراق النَّفسيّ لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. *المجلة العربية للآداب والدِّراسات الإنسانية، 3*(10)، 155-178.

العرايضة، ع. (2016). الاحتراق النَّفسيّ لمُعلِّمي التربية الخاصة. *مجلة العلوم النَّفسيّة والتربوية*، (12). 197-227.

علي، ح. (2022). الضغط النَّفسيّ وعلاقته بالدَّافعيَّة للإنجاز لدى عيِّنة من النساء العاملات بالمركز الاستشفائي الجامعي لولاية تيزي وزو جامعة الجزائر. *مجلة العلوم الاجتماعية، 16* (1). 681-696.

المصري، ط، فرح، ع. (2020). دافعية الإنجاز وعلاقتها بالذكاء الاستراتيجي لدى طلبة جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنَّفسيّة*، *28*(3)، 260-289.

مصطفى، س. (2023). فاعلية الذَّات وعلاقتها بالاحتراق النَّفسيّ والدَّافعيَّة للإنجاز لدى مُعلِّمات رياض الأطفال. *مجلة الطفولة*. *45*(1)، 706- 762.

منور، م. (2021). مفهوم الذَّات المهنيَّة لدى حرفيي مؤسسات التكوين المهني بالغرب الجزائري. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، 74 (1). 67.

يوسفي، ح. (2016). *الاستراتيجيات الإرشادية لتخفيف الضغوط النَّفسيّة وتنمية الصحَّة النَّفسيّة*. دار أسامة للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبيَّة

Aysun A. et al., (2018). Burnout syndrome, job satisfaction and associated factors among primary health care doctors in Erzurum. *Turkey Journal of surgery and medicine, J Surg Med. 2*(2),105-110.

Benawa, A. (2018). *The important to growing self-efficacy to improve achievement motivation. In IOP Conference Series*. Earth and Environmental Science, *IOP Publishing, 126*(1)1-5.

Debra, L. Michael, S. (2016). Environmental Attitudes, Knowledge, Intentions and Behaviors among College Students. *The Journal of Social Psychology. 152*(3), 308-326.

Fathi, J. Derakhshan, A. (2019). Teacher self-efficacy and emotional regulation as predictors of teaching stress: An investigation of Iranian English language teachers. *Teaching English Language. 13*(2), 117-143. https://doi.org/10.22132/tel.2019.95883

Fields, D. (2017). *Taking The Measure of Work, A Guide to Validated Scales For Organizational Research and Diagnosis*. Information Age Publishing. Inc (IAP).

Flasch, P. Bloom, Z. Holladay, K. (2016). Self-Efficacy of Counselor Trainees in Pre-Practicum: A Phenomenological Study. *Journal of Counselor Practice*. 7(1),1-20.

Ford, V. Swayze, S. (2018). *Twenty-First Issues Impacting of It Wellbeing. In Burnout and Turnover to Workplace Form Professionals Swayze, S. Ford, V. Innovation Applications of Knowledge Discovery and Information Resources Management*. IGI Global.

Frade, A. &Veiga F. (2016). Assessment Scale For Trainee Self- concept In The Portuguese Navy: Psychometric Properties, *The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences*. (7),838-848

Glotovaa, G. Wilhelmb, A. (2015). Teacher's self-concept and self- esteem in pedagogical communication, *Procedia Social and - Behavioral Sciences,* (132), 509-514.

Joash, M. Catherine, W. Peter, Ch. (2017). Predicting Academic Achievement Motivation: Possible Selves of Undergraduate Students in Selected Universities in Kenya. *American Journal of Educational Research. 5*(1),43-49.

Malipatil, R. (2016). *Socio-Psuchological Correlation of Sportsperson*. Laxmi Book Publication.

Maryati, D. Mustika, P. (2016, August). *The Effect of Self Efficacy on Burnout Mediated by Stress Among Kindergarten Teachers in Indonesia* In 6th International Conference on Educational, Management, Administration and Leadership. *Atlantis Press,* (134-137).

Patel, G. (2016*). An Achievement Motivation and Academic Anxiety of School Going Students*. Red shine International Press.

Richards, D. Rabaino, A. Donohue, K. &Kalas, K. (2017). Improving Trainee Counseling Self-Efficacy: *The Influence of Personal Adjustment Variables, Journal of Behavioral and Social Sciences*. *4*(2), 41-47.

Sabanciogullari, S. Dogan, D. (2017). Professional Self-Concept in Nurses and Related Factors: A Sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*. *10*(3), 1676-1684.

Selcuk, D. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement, *Eurasian Journal of Educational Research (EJER) Issue*. (75),137-153.

Vizoso, C. Arias-Gundin, O. Rodriguez, C. (2019). Exploring coping and optimism as predictors of academic burnout and performance among university students. *Educational Psychology*, 39(6), 1-17. https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1545996

Zakaria, N. Hamzah, H. (2021). Contribution of Job Stress and Self-Efficacy towards Burnout among Secondary School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *11*(10), 1227-1241.