

الكالمية كمنبئ بالاحتراق الوظيفي لى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين



خديجة عباس الخميس⁽¹⁾، فاطمة خلف السعدون⁽²⁾، زينب أحمد عباس⁽³⁾

ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة الارتباطية بين أبعاد الكالمية وأبعاد الاحتراق الوظيفي، وتحديد مساهمة أبعاد الكالمية في التنبؤ بأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين، والكشف عن الفروق بينهما وفقاً للنوع والجنسية والمهنة. **المنهج:** أجريت الدراسة على عينة من الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين، (ن=135) مشاركاً؛ بواقع 78 مشاركاً ومشاركة من دولة الكويت، و57 من مملكة البحرين، انحصرت أعمارهم بين 23 و60 عاماً. طُبّق مقياس الكالمية من إعداد "فروست وزملائه"، ومقياس الاحتراق الوظيفي من إعداد "ماسلاك"، بعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياسين، وقد بلغت معاملات الصدق والثبات قيمةً مرتفعة. **النتائج:** أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الكالمية وبعدي الإنهاك الانفعالي وفقدان الشعور الإنساني، وعلاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد الكالمية والشعور بالإنجاز الشخصي، ووجود فروق جوهرية بين عيّنتي الدراسة في متوسطات درجات أبعاد الكالمية -عدا بعد النقد الوالدي- وذلك لصالح العينة البحرينية، وكذلك وجود فروق في متوسط درجات بعدي الإنهاك الانفعالي وفقدان الشعور الإنساني لصالح الاختصاصيين من مملكة البحرين أيضاً، في حين كان متوسط الكويتيين أعلى في الشعور بالإنجاز الشخصي؛ فيما لم توجد فروق دالة إحصائية وفقاً للنوع والمهنة في متوسطات درجات الأداء على أبعاد مقياسي

(1) اختصاصي نفسي أول، وزارة التربية، الكويت. Dr.kaak@hotmail.com

(2) اختصاصي نفسي، الأمانة العامة للأوقاف، الكويت. dr.fatmaalsadon@hotmail.com

(3) اختصاصي علاج نفسي أول، مستشفى الطب النفسي، البحرين. Whiterose271@live.com

- تُسَلَّم البحث في: 2024/4/30، أُجيز للنشر في: 2025/1/13.

الكمالية والاحتراق الوظيفي . وقد كشفت نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي عن قدرة أبعاد الكمالية على التنبؤ بأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين. **الخاتمة:** أهمية وضع برامج وقائية وعلاجية للتعامل مع درجات الكمالية العالية وتقليل نسب التعرض للاحتراق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين.

الكلمات المفتاحية: الكمالية، الاحتراق الوظيفي، الاختصاصي النفسي، الاختصاصي الاجتماعي، الكويت

Perfectionism as a predictor of job burnout among Kuwaiti and Bahraini psychologists and social workers

Khadeeja A. Alkamees⁽¹⁾, Fatma Kh. Alsadoon⁽²⁾, Zainab A. Abbas⁽³⁾✉

Abstract

Objectives: The current study aimed to examine the correlation between perfectionism dimensions and job burnout dimensions and determine the extent to which perfectionism dimensions contribute to predicting job burnout dimensions among Kuwaiti and Bahraini psychologists and social workers, and to reveal the differences between them according to gender, nationality, and job specialty. **Method:** This study was conducted on psychological and social workers, including 135 participants, with 78 participants from Kuwait and 57 from the Kingdom of Bahrain, whose ages ranged between 23 and 60 years. The perfectionism scale was distributed, which was prepared by Frost and his colleagues, and the job burnout scale was prepared by Maslach. The researchers tested the psychometric characteristic of the scale in this study and found that these tools were characterized by high validity and reliability coefficients. **Results:** The results showed positive correlations between the dimensions of perfectionism and emotional exhaustion and depersonalization, while there was a negative correlation between perfectionism dimension and personal achievement. In addition, the results showed significant differences between the averages of the perfectionism dimensions except for the parental criticism dimension, as well as the presence of differences in emotional exhaustion and depersonalization towards the Bahraini sample, while Kuwaitis had a higher average sense of personal accomplishment. There were also no statistically significant differences according to gender and job specialty in the average performance scores on the dimensions of perfection and job burnout. The results of the stepwise multiple regression analy-

(1) Psychologist, Ministry of Education, Kuwait. Dr.kaak@hotmail.com

(2) Psychologist, Awqaf Public Foundation, Kuwait. dr.fatmaalsadon@hotmail.com

(3) Senior Clinical Psychologist, Psychiatric Hospital, Bahrain. Whiterose271@live.com

- Submitted: 30/4/2024, Accepted: 13/1/2025.

sis revealed the ability of perfectionism dimensions to predict job burnout dimensions in the two study samples. **Conclusion:** The importance of developing preventive and therapeutic programs to deal with high degrees of perfectionism and reduce the rates of job burnout among psychological and social specialists.

Keywords: perfectionism, job burnout, psychologist, social worker, Kuwait, Bahrain

المقدمة

يُعد الاحتراق الوظيفي من الظواهر المهمة التي تحدث للعاملين في الوظائف الإنسانية التي تتطلب الاحتكاك المباشر مع الآخرين، وهو يُعبر عن شعور الفرد بأعراض الإنهاك الانفعالي، وفقدان الشعور الإنساني عند التعامل مع المراجعين، وانخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي، وهذا يحدث عادة للأفراد الذين يعملون في خدمة الآخرين (العتيبي، 2003)، ومن المؤشرات المهمة للاحتراق الوظيفي، الانشغال الدائم والاستعجال في إنهاء قائمة المهام الطويلة التي يضعها الفرد لنفسه كل يوم، والعيش بحسب قاعدة "يجب وينبغي"؛ مما يزيد من حساسية الفرد، ويصعب عليه إرضاء نفسه والآخرين (عسكر، 2003، ص.122). والأشخاص الذين يتسمون بالطموح الزائد، والدافع القوي للإنجاز، وعدم واقعية توقعاتهم وآمالهم هم المرشحون للإصابة بالاحتراق الوظيفي (الموسوي وآخرون، 1999، هيجان، 1998).

وتزيد ظاهرة الاحتراق الوظيفي في المهن التي تقدم المساعدة والعون للآخرين؛ كمهن المحاماة والشرطة والطب والتمريض؛ لأنها تحتوي على درجات عالية من الضغوط، بالإضافة إلى العاملين في مجال الصحة النفسية، وقد وصفتها Maslach (1982) على أنها استجابة للضغط الانفعالي المستمر الناجم عن التعامل المستمر مع الأفراد الذين لديهم مشكلات، وهو شكل من أشكال ضغوط العمل التي تحدث نتيجة التفاعل الاجتماعي بين مقدم الخدمة والمستقبل (as cited in D'Souza et al., 2011).

وقد تناول الباحثون متغير الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالكمالية لدى فئات متنوعة؛ (كالأطباء، والممرضين، والمدرسين، والعاملين في مجال الإعاقَة)، في حين اتسمت الدراسات التي أجريت على الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين بالندرة، سواء الدراسات العربية أو الأجنبية؛ فعلى صعيد الدراسات العربية لم نجد - في حدود علم الباحثات - سوى الدراسة التي قامت بها غانم Ghanim (2022)، في دولة الكويت، وهدفت إلى تعرّف العلاقة بين الكمالية غير التكيفية وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى عينة من الأطباء الكويتيين خلال جائحة كورونا، فيما لم نجد على الصعيد الأجنبي سوى دراسة D'Souza وزملائه التي أجريت في 2011، وبنيت أن بعض المعالجين

النفسيين الذين تعرضوا للاحتراق الوظيفي، أبلغوا عن اعتقادات شخصية بقدرتهم على مساعدة الجميع؛ بحيث يكونون مؤهلين تماماً لتلك المهنة، وعلى دراية تامة بالعلاج النفسي، وهذا يعكس توقعات عالية موجهة نحو الإنجاز، والكمالية.

وتشير الكمالية إلى نزعة الفرد أو ميله إلى وضع مستويات عليا يحاول تحقيقها مع الإفراط في التقييم والنقد الذاتي (Frost & Marten, 1990). وقد استحوذ مفهوم الكمالية كمتغير سلبي على اهتمام عديد من الدراسات العربية والأجنبية، ولكن يرجع بداية الاهتمام بها إلى ستينيات القرن الماضي، ونظر إليها على أنها سمة مرضية في الشخصية ترتبط ببعض الأمراض النفسية؛ كاضطرابات الأكل، والقلق، والاكتئاب (Gil et al., 2023; Lunn et al., 2023; Stackpole et al., 2023)، ثم تحول الاتجاه لتكون الكمالية مفهوماً متعدد الأبعاد يتضمن مجالات تكيفية وغير تكيفية (Ulrich, 2019).

وتمثل الكمالية وضع الأفراد لمستويات عالية لذواتهم وللآخرين والسعي والمطالبة لتحقيقها، والحكم على القيمة الذاتية من خلال تحقيقها؛ فإن كانت هذه المستويات واقعية كانت الكمالية سوية تكيفية، لا تؤثر على تقديرهم؛ بحيث يستمدون المتعة من جهودهم المبذولة، وإن كانت هذه المستويات غير واقعية فإن الكمالية تكون عصابية لا تكيفية؛ بحيث تؤدي إلى عدم الرضا عندما لا يستطيعون الوصول إليها، والحساسية الشديدة، وانخفاض التقدير، والاحتراق الذاتي وإن كان الأداء ذا جودة (الجهني والضبيبان، 2022؛ Khatibi & Fouladchang, 2016).

وأشارت بعض الدراسات إلى أن الكمالية قد تكون عامل خطر للتعرض للاحتراق الوظيفي؛ إذ يميل الأشخاص الكماليون إلى تقييم أدائهم بدقة، والتركيز على الجوانب السلبية؛ مما يجعلهم قلقين، وأكثر ميلاً إلى انتقاد أنفسهم؛ وذلك بسبب معاييرهم وأهدافهم غير الواقعية؛ الأمر الذي قد يصل بهم إلى الشعور بعدم الكفاءة، كما قد يصابون باضطرابات في الشخصية، والاكتئاب والتفكير في الانتحار (Erozkan, 2016).

ووفقاً لنموذج "بورنز" (Burns) لعام 1980؛ فإن الكمالية تعتبر ميلاً لوضع معايير عالية للحكم على الإنجازات، وأنها متغير ينتج عنه كثير من المشكلات على

المستوى النفسي (كما ورد في عبدالفادي، 2019)، ويمكن اعتبار الاحتراق الوظيفي إحدى هذه المشكلات النفسية التي ترتبط بالأساس بسمات الأفراد؛ فبحسب نموذج "شيرنيس" للاحتراق الوظيفي، الذي يقترح تفاعل بيئة العمل مع سمات الأفراد؛ حيث تخلق بيئة العمل ضغوطاً يحاول الأفراد التكيف معها عن طريق بعض الإستراتيجيات التي تجعله أقل مثالية تجاه وظيفته (كما ورد في الهملان، 2008)، وهذا من شأنه أن يخلق حالة من عدم الاتزان الداخلي لدى مرتفعي الكمالية، فتتعارض تلك النزعة للكمالية مع محاولة التكيف مع القيود الوظيفية؛ مما يصل به إلى الاحتراق الوظيفي.

ومن خلال الدراسات السابقة التي بينت أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي تعتبر من أبرز المعوقات التي تظهر لدى العاملين في مجال علاج الأمراض النفسية؛ لأنها تتطلب التعامل مع فئات متنوعة من الأشخاص المحتاجين إلى الخدمة النفسية، وتعتبر حالة كل شخص حالة خاصة تتطلب نمطاً خاصاً من الخدمة والتعليم والتدريب لتنوع المشكلات وحدتها؛ مما يترتب عليه ضغوط مهنية. ووفقاً لنظرية لازاروس؛ فإن الفهم الكلي للضغوط يتضمن إستراتيجية التعامل، والنشاط المعرفي، والاستجابة، ويرى أن الضغوط تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات غير المنطقية للفرد (التي تعكس سمة الكمالية) وإمكانياته الفعلية لمواجهتها، ويحدد الفرد بنفسه إذا ما كان الموقف ضاراً ومهدداً أو متحدياً أو غير مؤثر بالنسبة له (Lazarus & Folkman, 1984, pp. 31-34).

ويتعرض العاملون في الوظائف الإنسانية كالاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الذين يتسمون بمستوى عال من الكمالية إلى الاحتراق الوظيفي، ومن أمثلة ذلك ما وجده Richardson et al. (2020) في دراستهم التي أجريت على عدد من الاختصاصيين النفسيين المتدربين في مرحلة الدكتوراه بإحدى جامعات موسكو، من أن ذوي الدرجات العالية في الكمالية كانوا أكثر شعوراً بالاكتئاب والاحتراق الوظيفي، وكذلك توصل Holden & Jeanfreau (2023) في الدراسة التي أجريت على عدد من اختصاصيي العلاج الأسري والزواجي الأعضاء في جمعية علم النفس الأمريكية، إلى ارتباط الدرجات العالية من الكمالية بالاحتراق الوظيفي، وكذلك بينت دراسة Moate et al. (2016) التي بحثت العلاقة بين الكمالية والاحتراق الوظيفي لدى 178 من المرشدين الأكاديميين في ماليزيا، أن الذين كانوا يتبعون أساليب غير تكيفية من الكمالية أكثر إدراكاً لعملهم على أنه عمل ضاغط وكانوا أكثر تعرضاً للاحتراق الوظيفي.

مما سبق؛ يتضح وجود علاقات ارتباطية، بين أبعاد متغيري الكمالية والاحترق الوظيفي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين على عينة الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين في كل من دولة الكويت ومملكة البحرين بشكل خاص، وندرة في الدراسات عبر الثقافية التي جمعت بين متغيرات الدراسة في الدولتين، وذلك في حدود علم الباحثات. وستحاول هذه الدراسة أن تتحقق من هذه العلاقة الارتباطية، كما ستبحث في مدى مساهمة أبعاد الكمالية في التنبؤ بأبعاد الاحترق الوظيفي لدى عيني الدراسة الكويتية والبحرينية. وعلى الرغم من القرب الثقافي وارتباط اللغة والدين بين الدولتين؛ فإن الثقافة الكويتية تختلف عن الثقافة البحرينية في مجال الخدمة النفسية؛ وذلك نظراً لأسبقيتها في الاهتمام بالصحة النفسية سواء بالدراسة الأكاديمية في كليات جامعة الكويت، أو تقديم الخدمة النفسية والإرشاد النفسي في الطب النفسي، في حين مازالت دولة البحرين تفتقر إلى وجود مكاتب الخدمة النفسية في مدارس وزارة التربية، على نحو ما هي موجودة في نظيرتها دولة الكويت؛ مما يخلق فروقاً ثقافية بين الدولتين في الخدمة النفسية والاجتماعية.

مشكلة الدراسة

من منطلق ما عرض، ستحاول الدراسة التحقق من وجود علاقة جوهرية بين أبعاد متغيري الكمالية والاحترق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين، وقدرة أبعاد الكمالية على التنبؤ بأبعاد الاحترق الوظيفي، آخذة في الاعتبار هذا التقارب والتشابه الثقافي الكبير، وانعكاس ذلك على نتائج الدراسة، وبناء على ذلك، صيغت مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- 1 - هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد الكمالية وأبعاد الاحترق الوظيفي لدى عينة من الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين؟
- 2 - هل توجد فروق دالة إحصائياً وفقاً لكل من الجنسية والنوع والمهنة بين الاختصاصيين الكويتيين والبحرينيين في متوسطات درجات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية والاحترق الوظيفي؟

- 3 - هل تسهم أبعاد الكمالية في التنبؤ بأبعاد الاحترق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين؟

أهداف الدراسة

- دراسة العلاقة بين أبعاد الكمالية وأبعاد الاحترق الوظيفي لدى عيني الدراسة البحرينية والكويتية.
- تعرّف الفروق بين عيني الدراسة في أبعاد الكمالية والاحترق الوظيفي، وفقاً للجنسية والنوع والمهنة.
- التحقق من قدرة أبعاد الكمالية في التنبؤ بأبعاد الاحترق الوظيفي.

مصطلحات الدراسة

الكمالية

هي سمة شخصية تدفع الفرد إلى وضع المعايير العالية للذات وللآخرين، والاعتقاد بوجود متطلبات غير واقعية مفروضة من البيئة الاجتماعية المحيطة (Hewitt & Flett, 1991)، وتتسم بكفاح الفرد لبلوغ الكمال ووضع معايير عالية جداً للأداء، يصحبها تقييمات نقدية مبالغ للذات، ومخاوف من تقييمات الغير، والأفضل تصويرها على أنها صفة متعددة الأبعاد، واتفق علماء النفس على اشتغالها على العديد من الجوانب الإيجابية والسلبية، وتدفعهم في صورتها السيئة إلى محاولة تحقيق المثالية التعجيزية، أما في صورتها الإيجابية؛ فتدفعهم للوصول إلى أهدافهم، وفي النهاية يستمدون الشعور بالسعادة، وإذا لم يستطع الأفراد بلوغ أهدافهم فكثيراً ما يصيبهم الاكتئاب (Melrose, 2011).

أنواع الكمالية

الكمالية السوية. حصول الفرد على الإحساس الحقيقي بالسعادة من الجهود المضنية والأعمال الصعبة التي يؤديها ويشعر بالرضا عن جودة أدائه ومستواه، ويميل إلى تقدير الذات بإيجابية، ويبتهج لمهارته وأدائه، ويعجب ببراعته، ويضع لنفسه مستويات تتناسب مع قدراته وإمكاناته (Hamachek, 1978).

الكمالية العصابية. هي نظرة الفرد إلى عمله ومجهوده على أنه غير جيد على الرغم مما يبدو على هذا الأداء من جودة، وينظر إلى أدائه على أنه لا بد أن يكون أفضل باستمرار، ويصاحب ذلك عدم الرضا كسمة دائمة ومصاحبة، ويضع لنفسه مستويات لا يستطيع إليها بإمكاناته وقدراته مع الخوف من الفشل (Hamachek, 1978). وتُحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال إجابته على مقياس الكمالية المستخدم في الدراسة.

الاحتراق الوظيفي

عرفته "ماسلاك" (Maslach) بأنه شعور الفرد بأعراض الإنهاك الانفعالي، وفقدان الشعور الإنساني عند التعامل مع المراجعين، وانخفاض الإنجاز الشخصي، وهو يحدث عادة للأفراد الذين يعملون في خدمة الآخرين (كما ورد في العتيبي، 2003).

وخلصت "ماسلاك" ورفاقها إلى أن الاحتراق الوظيفي استجابة تحدث نتيجة التعرض للضغوط العاطفية والشخصية في العمل، وتحددها ثلاثة أبعاد أساسية:

- 1 - الاستنفاد والإنهاك: يشير إلى حالة من الضعف والإجهاد التام، واستنزاف الموارد النفسية والجسمية للفرد وفقدان للطاقة والإحساس بالتعب والإنهاك الجسدي عند بذل أقل جهد، كذلك الإحساس بالقلق والإحباط وسرعة الانفعال وعدم القدرة على اتخاذ أي قرار.
- 2 - الشعور بالانفصال عن الوظيفة (النفور): يشير إلى العلاقات الشخصية، والسخرية وفقدان الشعور الإنساني عند التعامل مع المراجعين؛ بحيث تتصف المعاملة بالسلبية.
- 3 - الإحساس بانخفاض الإنجاز الشخصي: وهو يمثل شعور الفرد بعدم الكفاءة وفقدان الإنجاز وانخفاض الإنتاجية (العنزي والمشعان، 2006؛ الهملان، 2008؛ Maslach et al., 2001).

وتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال إجابته على مقياس الاحتراق الوظيفي المستخدم في الدراسة.

الدراسات السابقة

قام Holden & Jeanfrea (2023) بدراسة تعرّف الدور الذي تقوم به الكمالية في الاحتراق الوظيفي بين المتخصصين في العلاج الزواجي والأسري في الولايات المتحدة الأمريكية. ضمت العينة 247 معالجاً، طبق عليهم مقياس الكمالية المتعدد الأبعاد، ومقياس نوعية الحياة المهنية، ومقياس التعب المزمن، وأشارت النتائج إلى أن المستويات العالية من الكمالية ترتبط بمستويات أعلى من الاحتراق الوظيفي باستخدام مقياس الجودة المهنية للحياة، وأنه كلما زادت سنوات الخبرة قلت مستويات الاحتراق الوظيفي، وأن الإناث حصلن على درجات أعلى في الكمالية من الذكور.

وأجرى Kinman & Grant (2022) في بريطانيا دراسة على عدد من الباحثين الاجتماعيين (ن=294)، وذلك للتحقق من العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وأبعاد الكمالية، وهي: التوجه الذاتي، الذي يتمثل في وضع معايير عالية للذات، والتوجه نحو الآخرين، الخاص بالتوقعات العالية من الآخرين، وإدراك الضغط الخارجي على أنه دافع للتميز. وقد استخدم في هذه الدراسة مقياس الكمالية المتعدد الأبعاد ومقياس عبء العمل الانفعالي، وقائمة "Oldenburg" للاحتراق الوظيفي. أظهرت النتائج ارتباط الأنواع الثلاثة للكمالية غير التكيفية بالاحتراق الوظيفي، وكانت الكمالية الخاصة بإدراك الضغوط الخارجية أعلى ارتباطاً بالاحتراق الوظيفي من التوجه الذاتي والتوجه الخاص بالآخرين.

وفي السياق نفسه، أشارت نتائج دراسة Kwon et al. (2022) إلى أن التأثير غير المباشر للكمالية على الاحتراق الوظيفي من خلال الانتباه الموجه للذات، يتفاوت باختلاف مستويات أساليب التنظيم الانفعالي التكيفية، وقد أجريت الدراسة على 208 من المرشدين النفسيين المبتدئين في كوريا الجنوبية، باستخدام المقياس الكوري للكمالية المتعدد الأبعاد، وقائمة الاحتراق للمرشد الكوري، وقائمة التنظيم المعرفي الانفعالي.

وقام Richardson et al. (2020) بدراسة هدفت إلى التحقق من العلاقة الارتباطية بين النقد الذاتي كُبعد من أبعاد الكمالية والاكتئاب والاحتراق الوظيفي لدى 119 من الاختصاصيين النفسيين في مرحلة الدكتوراه، وطبّق مقياس النقد

الذاتي للكمالية، وقائمة الاكتئاب والقلق، ومقياس التعاطف الذاتي، وقائمة كوبنهاجن للاحتراق. أسفرت النتائج عن ارتباط المستويات العالية من النقد الذاتي بالاكتئاب والاحتراق الوظيفي، وأن من لديهم مستوى عال من التعاطف الذاتي كانوا أقل اكتئاباً وأقل تعرضاً للاحتراق الوظيفي.

وأجرى Moate et al. (2016) دراسة على 178 من المرشدين الأكاديميين؛ بهدف التحقق من العلاقة بين الكمالية والاحتراق الوظيفي، باستخدام مقاييس للكمالية والاحتراق الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة أن ذوي المستويات العالية من الكمالية غير التكيفية كانوا أكثر تعرضاً للضغوط والاحتراق الوظيفي مقارنة بذوي الكمالية التكيفية.

وأجرى D'Souza et al. (2011) دراسة على 87 من الاختصاصيين النفسيين الأستراليين الذين طبق عليهم مقياس الكمالية المتعدد الأبعاد ومقياس الاكتئاب والقلق والضغوط، لتعرف العلاقة بين الكمالية والضغوط والاحتراق الوظيفي، وأظهرت النتائج أن الضغوط تتوسط العلاقة بين الكمالية والاحتراق الوظيفي.

تعقيب عام على الدراسات السابقة

1 - أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية بين متغيري الكمالية والاحتراق الوظيفي لدى شريحة من التخصصات النفسية؛ مثل (مختصين علاج زوجي وأسري، وإرشاد نفسي، وطلبة دراسات عليا، ومرشدين أكاديميين)، والاختصاصيين الاجتماعيين، في دول أجنبية مختلفة، بينما لم تبحث المتغيرات لدى تخصصات نفسية أخرى؛ مثل (الكلينيكي، والمدرسي، والصناعي، والمهني)، في حدود علم الباحثات.

2 - ندرة الدراسات العربية خاصة ومحدودية الدراسات الأجنبية التي اهتمت بدراسة العلاقة بين متغيري الكمالية والاحتراق الوظيفي لدى عينة من الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين، وخاصة فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت أبعاد الكمالية وعلاقتها بأبعاد الاحتراق الوظيفي، وغالبية الدراسات السابقة اقتصر على العاملين مع ذوي الإعاقة أو المدرسين ولم تظهر سوى دراسة واحدة جمعت بين المتغيرين، طبقت على الاختصاصيين النفسيين.

فروض الدراسة

- 1 - توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد الكمالية وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى عينة من الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين.
- 2 - توجد فروق دالة إحصائية وفقاً للجنسية والنوع والمهنة بين الاختصاصيين الكويتيين والبحرينيين في متوسطات درجات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي.
- 3 - تسهم أبعاد الكمالية في التنبؤ بأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين.

المنهج

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي (التصميم الارتباطي والمقارن)؛ وذلك لأن متغيرات الدراسة سيتم تناولها بالوصف والتصنيف، لا يمكن أن تخضع للتحكم العمدى، وستحاول التحقق من العلاقة بين المتغير المحكي (الكمالية)، والمتغير التنبئي (الاحتراق الوظيفي).

المشاركون

بلغ العدد الكلي للمشاركين (ن=135 بمدى عمري راوح من 23 و60 عاماً؛ 78 من الكويت، و57 من البحرين) من الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في المستشفيات والمدارس والمؤسسات، سواء الحكومية أو القطاع الخاص، وهي عينة متاحة، وقد طبقت المقاييس حضورياً وإلكترونياً على 151 مشاركاً إلا أنه استبعد 16 مشاركاً ممن يعانون أمراضاً جسدية أو نفسية.

كما استعين بعينة استطلاعية (ن=30) من خارج العينة الأساسية؛ بهدف التحقق من الكفاءة السيكمترية لمقياس الكمالية ومقياس الاحتراق الوظيفي، وتحديد زمن التطبيق لكل مقياس؛ للتأكد من ملاءمة الأدوات القياسية لدى العينتين في ثقافتين مختلفتين وصلاحيتهما للمقارنة كمياري واحد (تقنين).

مقاييس الدراسة

مقياس الكمالية

وهو من تأليف وإعداد "فروست وزملائه"، وترجمة محمد إبراهيم محمد (2011)، ويتكون المقياس من 35 بنداً، ويصحح المقياس بجمع التقديرات التي يعطيها المشارك لهذه البنود، موزعة على خمسة بدائل إجابة تنحصر بين الدرجة صفر و4 على التوالي: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة. ويتكون المقياس من ستة أبعاد (محمد، 2011):

- 1 - المعايير الشخصية: وهي تتمثل في تحديد الفرد لمعايير ومحكات عالية للأداء والالتزام بها في التقويم الذاتي لذلك الأداء، وتقيسها سبعة بنود هي: (4، 6، 12، 16، 19، 24، 30).
- 2 - الحساسية تجاه الأخطاء: وتمثل ردود الفعل السلبية تجاه الخطأ؛ حيث يميل الفرد إلى تضخيم الأخطاء الصغيرة لأنه لا يقبل الفشل ويتسبب في عدم احترام وتقدير الآخرين له، وتقيسها البنود التسع الآتية: (9، 10، 13، 14، 18، 21، 23، 25، 34).
- 3 - التوقعات الوالدية: يميل الفرد نحو الاعتقاد بأن الأسرة تضع له معايير وأهداف عالية يجب تحقيقها من أجل نيل القبول والاحترام من الأسرة وعدم الانتقاد، وتشمل خمسة بنود، هي: (1، 11، 15، 20، 26).
- 4 - النقد الوالدي: يعتقد الفرد أن الأسرة توجه له انتقادات كثيرة في ضوء تحقيقه لتوقعات الأسرة والأهداف المرغوب فيها، وتقيسها ثلاثة بنود، وهي: (3، 5، 22، 35).
- 5 - الشكوك تجاه الأفعال: ويتمثل في ميل الفرد إلى الشعور بأن أداءه غير مكتمل ولا يصل إلى درجة الرضا بسبب الشك في الأفعال المتضمنة، وتتضمن أربعة بنود، هي: (17، 28، 32، 33).
- 6 - التنظيم: يلزم الفرد نفسه الترتيب الشديد والتنظيم مع تكرار التأكيد، وتقيسها ستة بنود (2، 7، 8، 27، 29، 31).

صدق المقياس. حسبت معاملات صدق مقياس الكماالية على العينة الاستطلاعية بطريفة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)، وعقدت المقارنة بين ذوي الدرجات المرتفعة وذوي الدرجات المنخفضة في الكماالية، ومقارنة الإرباعي الأعلى (8) من المشاركين والإرباعي الأدنى (8) باستخدام اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات المستقلة، وقد أظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى؛ أي بين مرتفعي الكماالية ومنخفضي الكماالية، وكانت قيمة $U = \text{صفر}$ ، وقيمة $Z = 3.366$ عند مستوى دلالة 0.01؛ مما يدل على قدرة المقياس على التمييز بين الاختصاصيين، وهو ما ينم عن تمتع المقياس بالصدق.

كما حسب الاتساق الداخلي لمقياس الكماالية (انظر جدول 1)، من خلال حساب معامل ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وقد تبين أن معاملات الارتباط جاءت دالة عند مستوى دلالة 0.01؛ مما يدل على قوة العلاقة بين درجات بنود مقياس الكماالية والدرجة الكلية.

جدول 1

معاملات ارتباط درجة كل بند من بنود الكماالية بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

رقم البند	ر	رقم البند	ر	رقم البند	ر
الحساسية تجاه الأخطاء		التوقعات الوالدية		المعايير الشخصية	
9	0.81**	1	0.9**	19	0.72**
10	0.86**	11	0.78**	24	0.73**
13	0.854**	15	0.93**	30	0.77**
14	0.89**	20	0.74**	2	0.91**
18	0.82**	26	0.68**	7	0.83**
21	0.83**	النقد الوالدي		التنظيم	
23	0.79**	3	0.79**	8	0.61**
25	0.51**	5	0.89**	27	0.78**
3	0.83**	22	0.89**	29	0.86**
		35	0.89**	31	0.87**

تابع / جدول 1

معاملات ارتباط درجة كل بند من بنود الكمالية بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

رقم البند	ر	رقم البند	ر	رقم البند	ر
		المعايير الشخصية			
17	0.78**	4	0.95**		
28	0.82**	6	0.95**		
32	0.95**	12	0.67**		
33	0.87**	16	0.70**		

** دالة عند 0.01

للتأكد من صدق التكوين الفرضي (الاتساق الفرضي) لمقياس الكمالية، حُسب معامل ارتباط درجة كل بُعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، وكان بُعد الحساسية تجاه الأخطاء أعلى معامل ارتباط (0.96)، في حين كان بُعد التنظيم أدنى معامل ارتباط (0.71)، وجميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لمقياس الكمالية.

ثبات المقياس. حُسب ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ، وتقوم هذه الطريقة على حساب تباين بنود المقياس، ويبين من خلالها ارتباط بنود المقياس بعضها ببعض، وارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للمقياس، وكان أعلى معامل ثبات ألفا لبُعد الحساسية تجاه الأخطاء = 0.93، في حين كان أقل معامل ألفا لبُعد التوقعات الوالدية = 0.86، وكان معامل ثبات ألفا للمقياس الكلي = 0.97؛ مما يدل على ملائمة المقياس لأهداف الدراسة.

مقياس الاحتراق الوظيفي

أعدته Maslach et al عام 1996، وقام "العتيبي" بتعريبه وتقنينه على البيئة الكويتية عام 2003، ويتكون من 22 بنداً موزعة على ثلاثة مقاييس فرعية، تمثل الأبعاد الثلاثة الأساسية التي يتكون منها مفهوم الاحتراق الوظيفي، وهي: الإنهاك الانفعالي، ويتكون من البنود (1-9)، وفقدان التعامل الإنساني، ويتكون من البنود (10-14)، والشعور بالإنجاز الشخصي، ويتكون من البنود (15-22).

ويصح المقياس بجمع درجات البنود الموزعة على مقياس سباعي: لا = صفر، عدة مرات في السنة أو أقل = 1، مرة أو أقل في الشهر = 2، عدة مرات في الشهر = 3، مرة في الأسبوع = 4، عدة مرات في الأسبوع = 5، كل يوم = 6، والدرجات العالية على أبعاد كل من الإنهاك الانفعالي وفقدان التعامل الإنساني تدل على درجات عالية من الاحتراق الوظيفي، أما في بنود بُعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي؛ فإن العلامة المتدنية على بنوده تعكس مستوى عالياً من الاحتراق الوظيفي؛ وذلك لأن البنود إيجابية في هذا البُعد.

صدق المقياس. حُسب صدق مقياس الاحتراق الوظيفي بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)، وعقدت مقارنة بين الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة والأفراد ذوي الدرجات المنخفضة في الاحتراق الوظيفي، وقد عقدت مقارنة الإرباعي الأعلى (8) مشاركين والإرباعي الأدنى (8) مشاركين إحصائياً باستخدام اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات المستقلة؛ وقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى؛ أي بين مرتفعي الاحتراق الوظيفي ومنخفضيه، وكانت قيمة $U =$ صفر، وقيمة $Z = 3.38$ عند مستوى دلالة 0.01؛ مما يدل على قدرة المقياس على التمييز واتسامه بالصدق.

وحُسب الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق الوظيفي (انظر جدول 3) من خلال حساب معامل ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وجاءت معاملات الارتباط دالة عند مستوى 0.01؛ مما يدل على قوة العلاقة بين درجات بنود مقياس الاحتراق الوظيفي والدرجة الكلية له.

جدول 2

معاملات ارتباط درجة كل بند من بنود الاحتراق الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

رقم البند	ر	رقم البند	ر	رقم البند	ر
1	0.85**	9	0.87**	17	0.89**
2	0.83**	10	0.88**	18	0.53**
3	0.76**	11	0.84**	19	0.84**

تابع / جدول 2

معاملات ارتباط درجة كل بند من بنود الاحتراق الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

رقم البند	ر	رقم البند	ر	رقم البند	ر
4	0.57**	12	0.78**	20	0.77**
5	0.75**	13	0.80**	21	0.69**
6	0.67**	14	0.80**	22	0.74**
7	0.73**	15	0.68**		
8	0.59**	16	0.54**		

** دال عند 0.01

وللتأكد من صدق التكوين الفرضي (الاتساق الفرضي) لمقياس الاحتراق النفسي، حسب معامل ارتباط درجة كل بُعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، وكان بُعد فقدان التعامل الإنساني أعلى معامل ارتباط (0.96)، في حين تساوى بُعد الإنهاك الانفعالي، والشعور بالإنجاز الشخصي؛ إذ كانت معاملات الارتباط (0.95)، وجميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

ثبات المقياس. حُسب ثبات المقياس عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ، وكان أعلى معامل ثبات ألفا لبعد الإنهاك الانفعالي = 0.91، في حين كان أقل معامل ألفا لبعد الشعور بالإنجاز الشخصي = 0.87، وكان معامل الثبات ألفا للمقياس = 0.96؛ مما يدل على ملاءمة المقياس لأهداف الدراسة.

الأساليب الإحصائية

استخدمت الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من تساؤلات الدراسة وفروضها، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، ومن بينها الآتي: معامل الارتباط البسيط لبيرسون لحساب الارتباط بين أبعاد كل من الكمالية والاحتراق الوظيفي. واختبار "ت" للمجموعات المستقلة لحساب الفروق بين متوسطات الأداء لعينتي الدراسة، وفقاً للجنسية، والنوع، والمهنة. وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي للكشف عن مساهمة أبعاد الكمالية في التنبؤ بأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى المشاركين.

نتائج الدراسة ومناقشتها

1 - اختبار الفرض الأول "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد الكمالية وأبعاد الاحترق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين".
لاختبار هذا الفرض استخدم معامل ارتباط بيرسون؛ وذلك لحساب مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الكمالية وأبعاد الاحترق الوظيفي، ويبين جدول 3 قيم معاملات الارتباط ومستوى دلالتها لدى المشاركين.

جدول 3

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الكمالية وأبعاد الاحترق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين (ن=135)

معاملات الارتباط	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. الحساسية تجاه الأخطاء	1	.51**	.55**	.30*	.82**	.30*	.75**	.46**	.44**	-.56**
2. الشكوك تجاه الأفعال	.67**	1	.60**	.54**	.70**	.48**	.84**	.82**	.71**	-.59**
3. التوقعات الوالدية	.45**	.70**	1	.60**	.60**	.36**	.82**	.75**	.69**	-.66**
4. النقد الوالدي	.46**	.73**	.92**	1	.40**	.30*	.68**	.69**	.65**	-.56**
5. المعايير الشخصية	.77**	.86**	.71**	.72**	1	.52**	.88**	.66**	.57**	-.69**
6. التنظيم	.58**	.65	.63**	.64**	.72**	1	.61**	.63**	.44**	-.45**
7. الكمالية	.76**	.89**	.86**	.87**	.93**	.84**	1	.87**	.77**	-.76**
8. الإنهاك الانفعالي	.55**	.85**	.91**	.91**	.82**	.73**	.92**	1	.72**	-.64*
9. فقدان التعامل الإنساني	.56**	.76**	.70**	.71**	.81**	.66**	.82**	.82**	1	-.48*
10. الشعور بالإنجاز الشخصي	-.74**	-.83**	-.74**	-.74**	-.84**	-.80**	-.91*	-.80*	-.73**	1

ملاحظة: المثلث الأعلى معاملات الكويتيين، والمثلث الأدنى معاملات البحرينيين. $p < .05$ *, $p < .01$ **

يتضح من جدول 4 أن هناك ارتباطاً بين أبعاد الكمالية وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين، وجاءت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستويات دلالة 0.01؛ مما يعني تحقق هذا الفرض.

وقد أشارت النتائج إلى أن المستويات العالية من الكمالية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالإنهاك الانفعالي وفقدان التعامل الإنساني، وسلبياً بالشعور بالإنجاز الشخصي؛ أي أن الفرد الذي يتسم بالكمالية العالية سوف يكون أكثر تعرضاً للإنهاك الانفعالي وفقدان التعامل الإنساني وأقل شعوراً بالإنجاز الشخصي؛ أي أنه سوف يكون أكثر تعرضاً للاحتراق الوظيفي، والعكس بالنسبة للمستويات المنخفضة من الكمالية سوف ترتبط بدرجات أقل من الاحتراق الوظيفي.

ويمكن اعتبار هذه النتيجة أمراً منطقياً؛ إذ إن وجود الكمالية لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وما تفرضه عليهم من توقعات مرتفعة، وأهداف عالية، سواء كانت هذه الأهداف موجهة نحو الذات أو الآخرين، فإنها قد تؤدي إلى ارتفاع مستويات الضغوط التي ينتج عنه العديد من المشكلات النفسية، والجسدية (رجب وآخرون، 2022)، وهي مشكلات تنتج عند التعرض المستمر للضغوط والفشل في التعامل معها ليصل الفرد إلى الاحتراق الوظيفي. ووفقاً للدراسات التي أشارت إلى أن بعض المعالجين النفسيين الذين تعرضوا للاحتراق الوظيفي، في الأصل كانوا يملكون توقعات مرتفعة نحو معرفتهم لطرق العلاج المختلفة التي تخولهم لمساعدة الآخرين على أكمل وجه؛ بحيث يكونون أكثر إنجازاً في عملهم الذي يقوم على دعم الآخرين، وحرصهم على ذلك جعل نزعة الكمالية مرتفعة لديهم؛ لأنهم يميلون إلى اتباع إجراءات تقييمية صارمة، ورضا محدود يؤدي بهم إلى نتائج سلبية (D'Souza et al., 2011). واتسقت نتيجة الدراسة الراهنة مع ما توصل إليه Richardson et al. (2020) التي بينت أن ذوي الدرجات العالية من الكمالية كانوا أكثر شعوراً بالاحتراق الوظيفي، وذلك على عدد من الاختصاصيين النفسيين المتدربين. ودراسة Holden & Jeanfreau (2023) التي وجدت ارتباطاً بين الكمالية والاحتراق الوظيفي.

ووفقاً لنموذج "بورنز" (Burns) لعام 1980؛ فإن الكمالية تعتبر ميلاً لوضع معايير عالية للحكم على الإنجازات، وأنها متغير ينتج عنه كثير من المشكلات على المستوى

النفسي (كما ورد في عبدالقادي، 2019)، ويمكن اعتبار الاحتراق الوظيفي إحدى هذه المشكلات النفسية التي ترتبط بالأساس بسمات الأفراد؛ فبحسب نموذج "شيرنيس" للاحتراق الوظيفي، الذي يقترح التفاعل بين بيئة العمل مع سمات الأفراد؛ حيث يترتب على العمل ضغوطاً يحاول الأفراد التكيف معها عن طريق بعض الإستراتيجيات التي تجعلهم أقل مثالية تجاه وظيفتهم (كما ورد في الهملان، 2008)، وهذا من شأنه أن يثير حالة من عدم الاتزان الداخلي لدى مرتفعي الكمالية، فتتعارض تلك النزعة نحو الكمالية مع محاولة التكيف مع القيود الوظيفية؛ مما يصل بهم إلى الاحتراق الوظيفي.

ونجد أن بُعد الإنهاك الانفعالي كان من أعلى أبعاد الاحتراق الوظيفي ارتباطاً بالدرجة الكلية للكمالية لدى المشاركين، وإذا رجعنا إلى سمة الكمالية فسنجد أنها تتسم بكفاح الفرد للوصول إلى الكمال من خلال وضع معايير عالية (Melrose, 2011)، وهو من شأنه أن يستنزف الموارد النفسية والجسمية للفرد؛ مما يفقده الطاقة ويشعره بالتعب والإنهاك الجسدي مع أقل مجهود.

وبالنظر إلى مكونات الكمالية؛ نلاحظ أن بُعد الشكوك تجاه الأفعال، يتمثل في ميل الفرد إلى الشعور بأن أداءه غير مكتمل، ولا يرضى عنه؛ لأنه يشك في أفعاله (محمد، 2011) ويعتبر من أعلى الأبعاد ارتباطاً ببُعد الإنهاك الانفعالي لدى الاختصاصيين الكويتيين؛ مما يصل به إلى انخفاض تقويمه لذاته، وأدائه المهني؛ بسبب الأهداف والآمال غير الواقعية التي يضعها الفرد لنفسه؛ مما يصل به أخيراً إلى الاحتراق الوظيفي (الموسوي وآخرون، 1999، ص.179). أما بالنسبة إلى الاختصاصيين البحرينيين؛ فقد كان بُعد النقد الوالدي من أكثر الأبعاد ارتباطاً بالإنهاك الانفعالي، وحسب نظرية تحليل التعامل "لايريك بيرن" التي تقسم دور الوالدين إلى: الوالد الراعي والوالد الناقد، وقد ذكر "بيرن" أن حالة الوالد الناقد هي المسؤولة عن التركيز على الأخطاء لدى الفرد؛ مما يؤثر على النمو الشخصي لديه (أحمد، 2022؛ as cited in Solomon, 2003)؛ ومن ثم، يصبح الفرد أكثر تقبلاً للتوقعات الصارمة، وترتبط لديه القيمة الذاتية بإنجازه الشخصي من خلال ربطه بتوقعات الآخرين (رجب وآخرون، 2022)؛ مما يشعره بعدم الفاعلية وانخفاض الإنجاز الشخصي الذي يُعتبر أحد مكونات الاحتراق الوظيفي، وذلك حينما يشعر بأن إنجازاته لا تصل إلى توقعات والديه.

وكشفت النتائج أن بُعد المعايير الشخصية، وهو أحد أبعاد الكمالية، كان الأعلى ارتباطاً ببُعد الشعور بالإنجاز الشخصي، وارتبط به ارتباطاً سلبياً؛ فكلما زادت المعايير الشخصية لدى الفرد زاد معه فقدان الشعور بالإنجاز الشخصي؛ ويرجع ذلك إلى أن زيادة المعايير الشخصية لدى الفرد تعتبر من الكمالية العصابية؛ فينظر المرء إلى عمله على الرغم من جهوده العالية على أنه أقل جودة، وأنه يمكن أن يكون أفضل؛ بحيث يفرض على نفسه مستويات عالية من الأداء؛ مما يصل به إلى فقدان الشعور بالإنجاز الشخصي (Homachek, 1978).

2 - الفرض الثاني "توجد فروق دالة إحصائية وفقاً للجنسية والنوع والمهنة لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين في متوسطات درجات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي".

لاختبار هذا الفرض استخدم اختبار "ت" للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين في متوسطات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية، والاحتراق الوظيفي. وجدول 4 يوضح ذلك.

جدول 4

قيم "ت" للفروق بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وفقاً للجنسية في متوسطات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي

أبعاد مقياس الكمالية / ومقياس الاحتراق الوظيفي	الجنسية	م	ع	قيمة (ت)	ل
الحساسية تجاه الأخطاء	كويتية	15.16	2.95	4.397	0.01
	بحرينية	17.83	3.12		
الشكوك تجاه الأفعال	كويتية	17.00	3.09	10.24	0.01
	بحرينية	24.19	3.88		
التوقعات الوالدية	كويتية	13.14	3.28	3.535	0.01
	بحرينية	15.62	3.72		

تابع / جدول 4

قيم "ت" للفروق بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وفقاً للجنسية في متوسطات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي

ل	قيمة (ت)	ع	م	الجنسية	أبعاد مقياس الكمالية / ومقياس الاحتراق الوظيفي
غير دالة	1.536	3.28	13.08	كويتية	النقد الوالدي
		3.49	14.12	بحرينية	
0.01	5.628	4.58	19.52	كويتية	المعايير الشخصية
		3.99	24.36	بحرينية	
0.01	17.22	4.48	11.96	كويتية	التنظيم
		2.92	24.98	بحرينية	
		16.35	121.1	بحرينية	الإرهاك الانفعالي
0.01	9.59	3.28	14.68	كويتية	
		2.71	20.46	بحرينية	فقدان التعامل الإنساني
0.01	7.72	1.67	6.73	كويتية	
		1.41	9.12	بحرينية	الشعور بالإنجاز الشخصي
0.01	3.1	6.27	23.94	كويتية	
		6.32	20.04	بحرينية	

ملاحظة. عدد المشاركين من الجنسية الكويتية ن=78 ومن الجنسية البحرينية ن=57.

يتضح من جدول 4 أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، بين (الكويتيين والبحرينيين) في متوسطات درجات الأداء على أبعاد مقياس الكمالية لصالح البحرينيين عدا بُعد النقد الوالدي، إذ لم تظهر فروق فيه وفقاً للجنسية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (الكويتيين والبحرينيين) على أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي في متوسطات درجات الأداء على بعدي الإرهاك الانفعالي، وفقدان التعامل الإنساني، لصالح البحرينيين، وقد جاءت قيمة "ت" دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، في حين كان متوسط الكويتيين أعلى على بُعد الشعور بالإنجاز الشخصي.

وعليه؛ فإنه على الرغم من وجود قرب ثقافي بين الدولتين فإن النتائج لم تكن متماثلة؛ إذ كشفت عن فروق جوهرية بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين في متوسطات الأداء على مقياس الكمالية.

ويمكن أن نعلل أسباب ارتفاع متوسطات البحرينيين (الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين) في متوسطات درجات أبعاد مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي مقارنة بالاختصاصيين الكويتيين إلى محدودية بيئات العمل؛ كالمستشفيات والمراكز والعيادات؛ مما يؤدي إلى ارتفاع أعداد المراجعين والمرضى ومحاولة مساعدتهم وتقديم الخدمات على مستوى عال من الكفاءة والمهنية؛ ومن ثم، فإن التعامل والتفاعل اليومي المكثف لهذا العدد الكبير يؤدي إلى زيادة مستوى الاحتراق الوظيفي، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه "ماسلاك" من أن الاحتراق الوظيفي هو استجابة للضغط النفسي المستمر الناجم عن التفاعل المكثف مع الأفراد الذين لديهم مشكلات أو أمراض نفسية (as cited in D'Souza et al., 2011).

كما قد تؤدي محدودية بيئات العمل وقلة بدائل العمل التي تتيح للاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين العمل فيها إلى ارتفاع درجات الكمالية التي تؤدي أيضاً إلى الاحتراق الوظيفي؛ إذ إن التنافس بين الاختصاصيين ووضع معايير عالية للأداء، وكذلك تعدد المهام التي يقوم بها هؤلاء، يزيد الضغط النفسي بسبب محاولة تقديم الخدمات بشكل مثالي وعال؛ ومن ثم زيادة معدل التعرض للاحتراق الوظيفي.

جدول 5

قيم "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وفقاً للنوع في متوسطات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي

النوع	م	ع	قيمة (ت)	ل	أبعاد مقياس الكمالية / ومقياس الاحتراق الوظيفي
ذكر	15.97	3.07	1.33	غير دالة	الحساسية تجاه الأخطاء
أنثى	16.86	3.44			
ذكر	20.04	4.43	0.926	غير دالة	الشكوك تجاه الأفعال
أنثى	20.98	5.41			

تابع / جدول 5

قيم "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وفقاً للنوع في متوسطات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي

أبعاد مقياس الكمالية / ومقياس الاحتراق الوظيفي	النوع	م	ع	قيمة (ت)	ل
التوقعات الوالدية	ذكر	14.12	3.13	0.579	غير دالة
	أنثى	14.56	4.07		
النقد الوالدي	ذكر	13.8	2.98	0.499	غير دالة
	أنثى	13.46	3.69		
المعايير الشخصية	ذكر	21.63	4.22	0.516	غير دالة
	أنثى	22.15	5.38		
التنظيم	ذكر	17.37	6.78	1.223	غير دالة
	أنثى	19.24	8		
الإرهاك الانفعالي	ذكر	17.38	3.74	0.38	غير دالة
	أنثى	17.7	4.47		
فقدان التعامل الإنساني	ذكر	8.14	1.91	0.90	غير دالة
	أنثى	7.78	1.99		
الشعور بالإنجاز الشخصي	ذكر	23.27	6.21	1.64	غير دالة
	أنثى	21.1	6.71		

ملاحظة. عدد المشاركين الذكور ن=60 والمشاركات الإناث ن=75

تبين النتائج في جدول 5 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للنوع في متوسطات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي؛ إذ جاءت قيم "ت" غير دالة عند 0.05.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة Holden & Jeanfreau (2023)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الكمالية الموجهة نحو الآخرين أو الكمالية الاجتماعية.

وكذلك اتفقت مع دراسات كل من (عبدالفاذي، 2019؛ عبده ومحمد، 2007؛ العبيدي، 2015)، التي أظهرت عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في أبعاد الكمالية، عدا بُعد الحساسية تجاه الأخطاء، الذي كان مرتفعاً لصالح الإناث.

ويمكن تفسير عدم اختلاف معظم أبعاد الكمالية لدى الذكور والإناث في ضوء تشابه التأثيرات البيئية أو بيئة المنزل؛ فمن سمات العصر الحالي المساواة في الحقوق والواجبات بين الذكور والإناث، كما أن الكمالية قد تُكتسب اجتماعياً؛ حيث يكتسبها الفرد من إدراكه للمواقف الاجتماعية؛ إذ يعتقد أن الآخرين يتوقعون منه أداء مثالياً وكمالياً، كما يدرك أن المحيطين به يفرضون عليه معايير فوق طاقته، بغض النظر عن نوعه (عبده ومحمد، 2007؛ العبيدي، 2015).

وقد أرجع العبيدي (2015) الفروق بين الذكور والإناث في بُعد الكمالية (الحساسية تجاه الأخطاء) إلى اختلاف البنية النفسية بين الذكور والإناث؛ إذ إن الإناث أكثر خجلاً وخوفاً من الخطأ، في حين يقل ذلك لدى الذكور، وكذلك إلى أساليب التنشئة الوالدية التي تسمح للذكور بالحرية، في حين تعتبر أخطاء الإناث من الأمور التي لا تغتفر؛ ومن ثم، تزداد لدى الإناث الحساسية تجاه الخطأ والخوف منه إلى حد الانسحاب من بعض المواقف.

وفيما يتعلق بالاحترق الوظيفي، اتفقت نتيجة الدراسة مع نتائج الدراسات التي قام بها كل من الشوبري (2018)، في عدم وجود فروق دالة وفقاً للنوع بين الاختصاصيين الاجتماعيين فيما يخص الاحترق الوظيفي، ودراسة الصباح وزملائه (2022)؛ التي أظهرت أيضاً عدم وجود فروق دالة بين الاختصاصيين الذكور والإناث العاملين مع ذوي الإعاقة في فلسطين في درجة الاحترق الوظيفي، وهم يعززون ذلك إلى تساوي عدد الذكور والإناث وطبيعة العمل التي لا تختلف بينهم؛ إذ يعمل الكل تحت ظروف مشابهة ويتعاملون مع الشريحة ذاتها.

واتفقت نتائج الدراسة كذلك مع دراسة الشيخ (2012)، التي أجريت على عينة من المرشدين النفسيين والتربويين في فلسطين، ودراسة Khodae (2014) التي أجريت على عدد من المرشدين النفسيين في طهران، ودراسة Baldwin et al.

(2011) التي أجريت على عدد من الاختصاصيين النفسيين المرخصين، ودراسة Adekola (2010) التي كشفت عن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في بُعدي الإنهاك الانفعالي وفقدان الشعور الإنساني، عدا بُعد الشعور بالإنجاز الشخصي؛ فقد كان منخفضاً لدى الإناث مقارنة بالذكور.

واختلفت هذه النتائج مع دراسة D'souza, et al. (2011)، التي وجدت أن الإناث أعلى من الذكور في مستوى الاحتراق الوظيفي، ودراسة (Markus et al., 2010; Purvanova & Muros, 2018)، التي وجدت أن الإناث أعلى من الذكور في بُعد الإنهاك الانفعالي، بينما كان الذكور أعلى في بُعد فقدان التعامل الإنساني.

جدول 6

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وفقاً للمهنة في متوسطات الأداء على مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي

ل	قيمة (ت)	ع	م	الوظيفة (اختصاصي نفسي/اجتماعي)	أبعاد مقياسي الكمالية/الاحتراق الوظيفي
غير دالة	0.44	3.18	16.35	نفسي	الحساسية تجاه الأخطاء
		3.45	16.64	اجتماعي	
غير دالة	0.47	4.51	20.83	نفسي	الشكوك تجاه الأفعال
		5.53	20.36	اجتماعي	
غير دالة	0.22	3.41	14.30	نفسي	التوقعات الوالدية
		4.01	14.46	اجتماعي	
غير دالة	0.64	3.29	13.82	نفسي	النقد الوالدي
		3.54	13.38	اجتماعي	
غير دالة	0.28	4.31	22.08	نفسي	المعايير الشخصية
		5.51	21.80	اجتماعي	
غير دالة	0.70	6.62	19.00	نفسي	التنظيم
		8.41	17.94	اجتماعي	

تابع / جدول 6

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وفقاً للمهنة في متوسطات الأداء على مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي

ل	قيمة (ت)	ع	م	الوظيفة (اختصاصي نفسي/اجتماعي)	أبعاد مقياسي الكمالية/الاحتراق الوظيفي
غير دالة	1.01	3.72	17.99	نفسي	الإنهاك الانفعالي
		4.58	17.15	اجتماعي	
غير دالة	1.814	1.78	8.28	نفسي	فقدان التعامل الإنساني
		2.07	7.58	اجتماعي	
غير دالة	0.187	5.75	24.99	نفسي	الشعور بالإنجاز
		7.14	25.23	اجتماعي	الشخصي

ملاحظة. عدد الاختصاصيين النفسيين ن=63 والاختصاصيين الاجتماعيين ن=72.

يتبين من جدول 6 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين في متوسطات الأداء على مقياسي الكمالية والاحتراق الوظيفي؛ إذ جاءت قيم "ت" غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05.

أما فيما يتعلق بنتائج الفروق بين الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين وفقاً للمهنة، فلم يتم العثور على دراسات في حدود علم الباحثات حاولت دراسة الفروق بين هاتين المهنتين تحديداً، ولكن يمكن أن نبرر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بأن طبيعتها متشابهة من حيث التعامل مع فئات متشابهة أو قريبة من الأفراد، أو البيئات، وكذلك؛ فإن كليهما من الأعمال الإنسانية التي تحتم التعامل المستمر واليومي مع الأفراد الذين يعانون مشكلات معينة، كما أنهما يتعرضان لمستويات متقاربة من الضغوط المهنية، ويؤديان مهام متقاربة، لذلك لم تختلف النتائج في درجة الكمالية أو درجة تعرضهم للاحتراق الوظيفي.

3 - الفرض الثالث: "تسهم أبعاد الكمالية في التنبؤ بأبعاد الاحترق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين".

للتحقق من هذا الفرض، استخدم أسلوب الانحدار المتعدد، بطريقة الخطوات المتتالية أو طريقة التحليل المتتابع وجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول 7

تحليل الانحدار للمتغيرات المستقلة لأبعاد الكمالية على المتغير التابع (الإنهاك الانفعالي، فقدان التعامل الإنساني، الشعور بالإنجاز الشخصي) لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري (S. R)	Beta بيتا	Adjusted R ²	Coant	قيمة ت	ل
الشكوك		0.30	0.04	0.37	0.82	2.06	7.53	0.01
الإنهاك الانفعالي	التوقعات	0.22	0.05	0.20	0.88	0.43	4.51	0.01
	التنظيم	0.21	0.02	0.38	0.93	1.68	8.84	0.01
	النقد	0.22	0.05	0.19	0.94	1.08	4.63	0.01
الشكوك		0.16	0.04	0.41	0.7	1.22	4.3	0.01
فقدان التعامل الإنساني	التوقعات	0.09	0.05	0.17	0.74	0.57	2.94	0.01
	التنظيم	0.07	0.02	0.28	0.76	0.1	3.38	0.01
	النقد	0.1	0.04	0.17	0.77	0.73	2.21	0.05
الشكوك		0.53	0.06	0.41	0.82	-1.09	9.05	0.01
الشعور بالإنجاز الشخصي	التوقعات	0.54	0.07	0.31	0.92	-2.04	7.45	0.01
	التنظيم	0.23	0.03	0.27	0.94	-0.72	6.63	0.01
	النقد	0.28	0.07	0.15	0.95	-1.46	3.97	0.01

يبين جدول 7 ترتيب دخول أبعاد المتغير المستقل في معادلة الانحدار، ويكشف أن متغير الشكوك جاء في المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 82.2% من التباين

في المتغير التابع (الإنهاك الانفعالي)؛ ومن ثم متغير التوقعات وفسر ما مقداره 88.4% من التباين، ثم متغير التنظيم وفسر ما مقداره 93% ثم النقد وفسر ما مقداره 94% من التباين في المتغير التابع (الإنهاك الانفعالي).

كما أن متغير الشكوك جاء في المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 70% من التباين في المتغير التابع (فقدان التعامل الإنساني)، ومن ثم متغير التوقعات، وفسر ما مقداره 74.2%؛ ومن ثم متغير التنظيم، وفسر ما مقداره 76.2%، ثم متغير النقد وفسر ما مقداره 77.1% من التباين في المتغير التابع (فقدان التعامل الإنساني).

ومن ثم، يمكن أن نلخص النتائج الخاصة بهذا الفرض بأنه يمكن التنبؤ بأبعاد الاحتراق الوظيفي الثلاثة كل على حدة (الإنهاك الانفعالي، وفقدان التعامل الإنساني، والشعور بالإنجاز الشخصي) لدى مجتمع الدراسة (الكويتية والبحرينية) من خلال أبعاد الكمالية.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الزبيري (2017)، التي أوضحت نتائجها أن الكمالية منبئ مناسب للضغوط التي تُعد أحد الأسباب الرئيسية للاحتراق الوظيفي، وأكدت نتائج تلك الدراسة أن الكمالية أسهمت بشكل دال إحصائياً في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي بنسبة لا تقل عن 89%.

كما دلت الدراسات المتعلقة بالاحتراق الوظيفي أن السمات الشخصية تسهم في زيادة مستويات الاحتراق الوظيفي، إذ ترتبط مع توقعات الأداء وأوجه القصور المتصورة والمدركة (الزيداني، 2011، شعيب، 2013؛ Schwenke & CT, 2012).

ويمكن تفسير ذلك من حيث إن هنالك نوعين من الكمالية، أحدهما إيجابي والآخر سلبي. فالشخصية التي تتسم بالكمالية الموجبة عندما تواجه مشكلة ما تبدأ بطرح البدائل، وتختار ما هو مناسب، وتبدأ بترتيب تلك البدائل وفقاً لأهميتها؛ مما يجعلها تصوغ الخطط الملائمة التي تحقق الأهداف؛ ومن ثم تنجز هذه الخطط بدرجة عالية من التنظيم، وعلى نحو خالٍ من التوتر والقلق والاضطراب والخوف؛ مما يجعلها مستقرة الانفعال، وتتصف بالحماسة واليقظة ومليئة بالانفعالات الإيجابية التي تساعد

في التنظيم، والانضباط في العمل، وهذا على العكس تماماً من الشخصية التي تتسم بالكمالية السالبة (الزبيري، 2017).

ويتسم ذوو الكمالية السالبة بالقلق والانضباط السلبي الشديد للذات والعصابية، والانغلاق نحو الذات (محمد، 2011) وتوضح النتيجة السابقة حقيقة الدور الدينامي الذي تؤديه الكمالية في إدراك الضغوط المهنية والحياتية عامة، وتتفق مع ما توصل إليه عدد من الدراسات في أن الكمالية تتوارى خلف العديد من أشكال السمات الشخصية والضغوط النفسية؛ إذ إن الاحتراق النفسي هو رد فعل على الضغط النفسي المستمر، وعلى الأداة المعقدة للتفاعلات المتصلة بالآخرين، وهي شكل من أشكال ضغوط العمل التي تتطور من خلال عملية التفاعل الاجتماعي، والتداخل بين الأدوار عبر مجموعة متنوعة من المهن ويرتبط بشكل إيجابي مع ضغوط العمل المزمنة (Maslach et al., 2001).

لذا؛ فإن الاحتراق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين يرتبط بشكل طردي مع الإنهاك الوظيفي الذي يدركونه من خلال الاحتكاك المباشر مع العملاء في الخدمة النفسية والاجتماعية؛ إذ إن الطريقة التي يدرك بها الفرد الضغوط وأساليب مواجهتها لها، هي التي تؤثر على صحته النفسية والجسمية والاجتماعية؛ فهناك علاقة موجبة بين عوامل ما وراء المعرفة وكل من الضغوط النفسية المدركة والاضطرابات النفسية للفرد، وأن ما يحدد إذا ما كان الموقف ضاغطاً ويؤدي إلى استجابة غير توافقية يعتمد على ما يراه الفرد، أو يفسر به الموقف ويدركه وفق سماته الشخصية ومهاراته في التعامل (السيد والفرحاتي، 2005).

ويمكن تفسير ذلك من خلال النظرية البيئية لهنري موراي (Murray)، التي تناولت مفهوم الضغوط النفسية بوصفه من المفاهيم الأساسية في الشخصية، إذ يُعد مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومين أساسيين في فهم الشخصية، وتفسير السلوك على أساس مفهوم الحاجة؛ إذ يمثل المحددات الجوهرية للسلوك داخل الشخص ومفهوم الضغط يمثل المحددات الجوهرية للسلوك في البيئة (كما ورد في كالفن وجاردنز، 1978). ويرى "موراي" الضغوط بأنها خاصية لموضوع بيئي تيسر وتساهل جهود الفرد للوصول إلى هدف معين أو تعوقه عن الوصول إليه، وأن الجزء الأساسي من نظرية "موراي" يعتقد بأن الإنسان كائن حي، له دوافعه؛ فهو يسعى دائماً إلى خفض

التوترات الناجمة عن الحاجات التي في داخله، والضغوط البيئية في المجتمع، ومهما كان مصدره فالحاجة ترفع مستوى التوتر الذي يحاول الكائن الحي أن يخفضه عن طريق إرضاء الحاجة؛ مما يجعلها في دوامة (كما ورد في جلال، 1985).

وجاء وفقاً لنظرية "لازاروس" أن الفهم الكلي للضغوط يتضمن إستراتيجية التعامل، والنشاط المعرفي، والاستجابة، ويرى أن الضغوط تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات غير المنطقية للفرد وإمكاناته الفعلية لمواجهتها؛ إذ يحدد الفرد بنفسه إذا ما كان الموقف ضاراً ومهدداً أو متحدياً أو غير مؤثر بالنسبة له (Lazarus & Folkman, 1984, pp. 31-34).

كما دلت الدراسات السابقة أيضاً على أن لمتغير نقد الذات والآخرين إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالضغوط النفسية بشكلها العام، ويمكن تفسير ذلك بأن هنالك علاقة وثيقة بين الكمالية وارتفاع مستويات ضغوط الحياة، وتظهر متطلبات الكمالية في شكل الخوف الشديد من ارتكاب الأخطاء والحساسية الشديدة لردود فعل الآخرين، والانتكاس والإحباط من عدم تلبية المعايير والأهداف، وسوء في تنظيم الذات، وعدم الرضا عن الإنجازات؛ مما يجعل الفرد يركز جهوده في تلك المتطلبات غير المنطقية، وقد يخلق ذلك لديهم نوعاً من الصراعات، والاضطرابات التي تسهم بشكل مباشر في زيادة مستوى الضغوط لديهم؛ إذ يشير Collin et al. (2020) إلى أن الكمالية وما ينتج عنها في صورة إرهاق جسدي ونفسي من أهم الأسباب التي تؤدي إلى زيادة حدة الضغوط النفسية، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة Nilsson et al. (2008).

الخلاصة

أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الكمالية وبعدي الإنهاك الانفعالي وفقدان الشعور الإنساني، وعلاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد الكمالية والشعور بالإنجاز الشخصي، ووجود فروق جوهرية بين عينتي الدراسة في متوسطات درجات أبعاد الكمالية عدا بُعد النقد الوالدي لصالح العينة البحرينية، وكذلك وجود فروق في متوسط درجات بعدي الإنهاك الانفعالي وفقدان الشعور الإنساني لصالح الاختصاصيين من مملكة البحرين أيضاً، في حين كان متوسط الكويتيين أعلى

في الشعور بالإنجاز الشخصي؛ فيما لم تظهر فروق دالة إحصائياً وفقاً للنوع والمهنة في متوسطات درجات الأداء على أبعاد مقياسي الكمالية والاحترق الوظيفي . وقد كشفت نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي عن قدرة أبعاد الكمالية على التنبؤ بأبعاد الاحترق الوظيفي لدى عينتي الدراسة، وجاء (بُعد الشكوك تجاه الأفعال) في المراتب الأولى للتنبؤ في أبعاد الاحترق الوظيفي (الإنهاك الانفعالي، فقدان التعامل الإنساني- فقدان الشعور بالإنجاز الشخصي) كل على حدة.

محددات الدراسة

تتلخص محددات الدراسة وقيودها في صغر حجم العينة، وخاصة المشاركين من مملكة البحرين؛ إذ كانت هناك صعوبة في الحصول على عدد مناسب من الاختصاصيين النفسيين الإكلينكيين نتيجة قلة المتخصصين في هذا المجال، وقد أجريت هذه الدراسة خلال فترة زمنية قصيرة ، قد لا تكون كافية لفهم طبيعة التغيرات على المدى البعيد، وقد يعد الاقتصار على جنسيتين فقط (الكويتية والبحرينية) من العوامل التي تحد من تعميم النتائج على العاملين في المجال من جنسيات مختلفة، وخاصة أنه لم يتم العثور -في حدود علم الباحثات- على دراسات عربية سابقة، أجريت على اختصاصيين نفسيين واجتماعيين فيما يخص هذه المتغيرات.

التوصيات

- ضرورة تنفيذ برامج وقائية للاحترق الوظيفي، خاصة للعاملين في مجال الخدمة النفسية والاجتماعية.
- إعداد برامج علاجية للكمالية للوقاية مستقبلاً من الوصول إلى مرحلة الاحترق الوظيفي.
- إعداد برامج خاصة للصلاية النفسية؛ للتقليل من نسب التعرض للاحترق الوظيفي.
- التركيز على زيادة المرونة والعافية النفسية لدى العاملين في المجال النفسي والاجتماعي.
- إجراء مزيد من الدراسات حول الاحترق الوظيفي الخاص بالطبيعة النفسية والاجتماعية وقياسها مع مجموعة جديدة من المتغيرات كفعالية الذات والتسويق المهني.

المراجع

- أحمد، دعاء. (2022). النقد الوالدي المدرك لدى طلاب كلية التربية بجامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *دراسات تربوية واجتماعية*، 28(3)، 224-248.
<https://doi.org/10.21608/jsu.2022.293921>
- جلال، سعد. (1985). *المرجع في علم النفس*. دار الفكر العربي للطباعة والنشر.
- الجهني، جوانا، والضبيبان، نوال. (2022). الكمالية العصابية وعلاقتها بفاعلية الذات العامة لدى عينة من الموهوبين في المرحلة الثانوية بمدينة جدة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 6(40)، 133-156.
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.N040122>
- رجب، محمد، والكبير، أحمد، وبدوي، ممدوح. (2022). الكمالية اللاتوافقية وعلاقتها بضغط الحياة الجامعية لدى المتفوقين دراسياً. *مجلة التربية*، 194(5)، 334-371.
<https://doi.org/10.21608/jsrep.2022.257414>
- الزبيري، شريفة. (2017). السعي نحو الكمالية وعلاقتها بالضغط المدركة والاحترق النفسي لدى مترجمي لغة الإشارة. *مجلة التربية الخاصة*، 18(5)، 274-317.
<https://doi.org/10.21608/mtkh.2017.168582>
- الزيداني، أحمد. (2011). دور عوامل ما وراء المعرفة في العلاقة بين الضغوط النفسية المدركة والاضطراب النفسي. *دراسات نفسية*، 21(4)، 519-543.
<http://search.mandumah.com/Record/114582>
- السيد، عبدالمجيد، والفرحاتي، محمود. (2005). الدور الوسيط للمعارف المشوهة في العلاقة بين الضغوط النفسية والاكتئاب لدى عينة من طلاب الجامعة، *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، 57(5)، 332-378.
<https://search.mandumah.com/Record/5190>
- شعيب، علي. (2013). الضغوط النفسية والاحترق النفسي والذكاء الانفعالي لدى المعلمين والمعلمات ببرامج التربية الخاصة بمدينة نجران. *مجلة دراسات نفسية وتربوية لجودة الحياة*، 2(3)، 75-94.
- الشوبري، نهى. (2018). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحترق الوظيفي لدى الاختصاصيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 13(13)، 582-633.
<https://doi.org/10.21608/jfss.2018.147704>

الشيخ، ليلي. (2012). الاحترق الوظيفي وعلاقته بنوعية الحياة لدى المرشدين النفسيين والتربويين في المؤسسات الحكومية والخاصة في محافظات جنين، نابلس، طولكرم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القدس.

الصباح، سهير، والبدوي، بشرى، وعمران، محمد. (2022). الاحترق النفسي لدى العاملين مع ذوي الإعاقة في فلسطين. مجلة كلية التربية، 38(10)، 189-206. <https://doi.org/10.21608/mfes.2022.275532>

عبدالقادي، عفاف. (2019). النمذجة البنائية للعلاقات السببية بين الكمالية ودافعية الإنجاز والرضا عن الحياة لدى طلاب الجامعة. دراسات عربية، 18(4)، 659-740. <https://doi.org/10.21608/assj.2019.91839>

عبدة، ربيع، ومحمد، جابر. (2007). بنية الكمالية الأكاديمية وتأثيراتها الإيجابية والسلبية. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 21(1)، 369-441. <http://search.mandumah.com/Record/36692>

العبيدي، عفرأ. (2015). الكمالية العصابية وعلاقتها بالاستقرار النفسي لدى طلبة الجامعة. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 4(1)، 157-187. <https://asjp.cerist.dz/en/article/49841>

العتيبي، آدم. (2003). الاحترق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية الكويتي وعلاقته بنمط الشخصية (أ) والرغبة في ترك العمل. مجلة العلوم الاجتماعية، 31(2)، 347-390. <https://doi.org/10.34120/jss.v31i2.1641>

عسكر، علي. (2003). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق (ط3). دار الكتاب الحديث.

العنزي، عوض، والمشعان، عويد. (2006). خصائص العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الحكومي بدولة الكويت. دراسات نفسية، 16(4)، 693-728. <http://search.mandumah.com/Record/84067>

كالفن، هول، وجاردنز، ليندزي (1978). نظريات الشخصية (فرج أحمد فرج، قدرى محمود حفني، لطفي فطيم، ترجمة) مراجعة لويس كامل مليكة. دار الشايع للنشر.

محمد، محمد إبراهيم. (2011). قياس اللاتغير العملي لبنية الكمالية باستخدام التحليل العالمي التوكيدي للمجموعات المتعددة. مجلة التربية وعلم النفس، 24(2)، 114-138.

- الموسوي، حسن، وعسكر، علي، وياسين، حمدي. (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. دار الكتاب الحديث.
- الهملان، أمل. (2008). الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الزقازيق.
- هيجان، عبدالرحمن. (1998). ضغوط العمل مصادرها نتائجها وكيفية إدارتها. مركز البحوث والدراسات التجارية.
- Adekola, B. (2010). Gender differences in the experience of work burnout among university staff. *African Journal of Business Management*, 4(6), 886-889. <https://doi.org/10.5897/AJBM.9000309>
- Baldwin, K. D., Barmore, C., Suprina, J. S., & Weaver, A. (2011, March). *Burnout syndrome in licensed mental health counselors and registered mental health counselor interns: A pilot study*. American Counseling Association Conference, (26).
- Collin, V., O'Selmo, E., & Whitehead, P. (2020). Stress, psychological distress, burnout and perfectionism in UK dental students. *British Dental Journal*, 229(9), 605-614. <https://doi.org/10.1038/s41415-020-2281-4>
- D'souza, F., Egan, S. J., & Rees, C. S. (2011). The relationship between perfectionism, stress and burnout in clinical psychologists. *Behavior Change*, 28(1), 17-28. <https://doi.org/10.1375/behc.28.1.17>
- Erozkan, A. (2016). Understanding the role of dimensions of perfectionism on anxiety sensitivity. *Universal Journal of Educational Research*, 4(7), 1652-1659. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040717>
- Frost, R. O., & Marten, P. A. (1990). Perfectionism and evaluative threat. *Cognitive Therapy and Research*, 14(6), 559-572. <https://doi.org/10.1007/BF01173364>
- Ghanim, D. (2022). *Maladaptive perfectionism and burnout among physicians in Kuwait during covid- 19 pandemic: The mediating role of perceived self-efficacy* [Unpublished master thesis]. Kuwait University.
- Gil, T. C., Obando, D., García-Martín, M. B., & Sandoval-Reyes, J. (2023). Perfectionism, academic stress, rumination and worry: A predictive model for anxiety and depressive symptoms in university students from Colombia. *Emerging Adulthood*, 5(11), 1091-1105. <https://doi.org/10.1177/21676968231188759>
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1), 27- 33.

- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456- 470. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.3.456>
- Holden, C. L., & Jeanfreau, M. M. (2023). Are perfectionistic standards associated with burnout? Multidimensional perfectionism and compassion experiences among professional MFTs. *Contemporary Family Therapy*, 45(2), 207-217. <https://doi.org/10.1007/s10591-021-09605-6>
- Khatibi, M., & Fouladchang, M. (2016). Perfectionism: A brief review. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(8), 13-19. <https://doi.org/10.25215/0303.135>
- Khodae K. S. (2014). Role of emotional intelligence, age and gender as a predictor of counselors burnout syndrome. *Journal of School Psychology*, 3(2), 48-66. <https://doi.org/93-3-2-3>
- Kinman, G., & Grant, L. (2022). Being 'good enough': Perfectionism and well-being in social workers. *British Journal of Social Work*, 52(7), 4171-4188. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac010>
- Kwon, W., Ha, J. H., Jang, H., & Lee, D. (2022). The effects of perfectionism and dispositional self-focused attention of novice counselor on psychological burnout: Moderated mediating effects of cognitive emotion regulation strategies. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 44(2), 283-297. <https://doi.org/10.1007/s10447-021-09460-y>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing <https://doi.org/10.26735/pinj2850>
- Lunn, J., Greene, D., Callaghan, T., & Egan, S. J. (2023). Associations between perfectionism and symptoms of anxiety, obsessive-compulsive disorder and depression in young people: A meta-analysis. *Cognitive Behavior Therapy*, 52(5), 460-487. <https://doi.org/10.1080/16506073.2023.2211736>
- Markus, C., Daniela, B., Paul, J., Markus, B., Andreas, F., Kathrin, B., ... & Weiss, E. M. (2018). Gender differences in different dimensions of common burnout symptoms in a group of clinical burnout patients. *Neuropsychiatry*, 8(6), 1967-1976. <https://doi.org/10.4172/Neuropsychiatry.1000539>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397- 422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Melrose, S. (2011). Perfectionism and depression: Vulnerabilities nurses need to understand. *Nursing Research and Practice*, 2011(5), 293-299. <https://doi.org/10.1155/2011/858497>
- Moate, R. M., Gnilka, P. B., West, E. M., & Bruns, K. L. (2016). Stress and burnout among counselor educators: Differences between adaptive perfectionists, maladaptive perfectionists, and nonperfectionists. *Journal of Counseling & Development*, 94(2), 161-171. <https://doi.org/10.1002/jcad.12073>
- Nilsson, J. E., Butler, J., Shouse, S., & Joshi, C. (2008). The relationships among perfectionism, acculturation, and stress in Asian international students. *Journal of College Counseling*, 11(2), 147-158. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2008.tb00031.x>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Richardson, C. M., Trusty, W. T., & George, K. A. (2020). Trainee wellness: Self-critical perfectionism, self-compassion, depression, and burnout among doctoral trainees in psychology. *Counselling Psychology Quarterly*, 33(2), 187-198. <https://doi.org/10.1080/09515070.2018.1509839>
- Schwenke, T., CI & CT. (2012). Sign language interpreters and burnout. *Journal of Interpretation*, 20(1) 7. <http://digitalcommons.unf.edu/joi/vol20/iss1/7>
- Solomon, C. (2003). Transactional analysis theory: The basics. *Transactional Analysis Journal*, 33(1), 15-22. <https://doi.org/10.1177/036215370303300103>
- Stackpole, R., Greene, D., Bills, E., & Egan, S. J. (2023). The association between eating disorders and perfectionism in adults: A systematic review and meta-analysis. *Eating Behaviors*, 50, 101769. <https://doi.org/10.1016/j.eat-beh.2023.101769>
- Ulrich, L. M. (2019). Perfectionism and burnout in university students: The influence of resilience. Western University. https://ir.lib.uwo.ca/brescia_psych_uht/45

د. خديجة عباس الخميس، اختصاصي نفسي أول في وزارة التربية الكويتية، حاصلة على درجة الدكتوراه في علم النفس من جامعة الإسكندرية عام 2021، الاهتمامات البحثية: الأمراض الإكلينيكية (الاكتئاب، القلق، عمه المشاعر، التسويق، الكمالية)، الخدمة النفسية المدرسية، فئة المسنين. Dr.kaak@hotmail.com

د. فاطمة خلف السعدون، اختصاصي نفسي في قسم أقارب الواقفين في الأمانة العامة للأوقاف، حاصلة على درجة الدكتوراه في علم النفس من جامعة الإسكندرية عام 2021، الاهتمامات البحثية: علم النفس التنظيمي، والتربوي، والشخصية، والصحة النفسية. dr.fatmaalsadon@hotmail.com

د. زينب أحمد عباس، اختصاصي علاج نفسي أول بمستشفى الطب النفسي بمملكة البحرين، حاصلة على درجة الدكتوراه في علم النفس من جامعة القاهرة عام 2019، الاهتمامات البحثية: الفصام، الذاكرة العاملة، التفكير المجرد، الكفاءة الاجتماعية، صعوبات التعلم، صعوبات القراءة. Whiterose271@live.com

للاستشهاد:

الخمس، خديجة عباس، والسعدون، فاطمة خلف، وعباس، زينب أحمد. (2025). الكمالية كمنبئ بالاحتراق الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين الكويتيين والبحرينيين. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*, 51(196), 382-343.

<https://doi.org/10.34120/jgaps.v51i196.3133>

To cite:

Alkhamees, Kh. A., Alsadoon, F. Kh., & Abbas, Z.A. (2025). Perfectionism as a predictor of job burnout among Kuwaiti and Bahraini psychologists and social workers. *Journal of the Gulf and Arabian Peninsula Studies*, 51(196), 343-382.

<https://doi.org/10.34120/jgaps.v51i196.3133>