



البحث الثاني

المخططات المعرفية الإانكيفية وعلاقتها بالاجترار
الوظيفي لدى عينة من مرضي وممرضات
المستشفى الجامعي بجدة

إعداد:

أ. شعاع بنت أحمد بن موسى الزبيدي
طالبة ماجستير تخصص الإرشاد النفسي بقسم علم النفس
كلية الآداب جامعة الطائف المملكة العربية السعودية
إشراف: أ.د. وصل الله بن عبد الله السواط
كلية الآداب جامعة الطائف المملكة العربية السعودية



المخططات المعرفية اللاكيفية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى عينة من ممرضات وممرضات المستشفى الجامعي بجدة

أ. شعاع بنت أحمد بن موسى الزبيدي

طالبة ماجستير تخصص الإرشاد النفسي بقسم علم النفس
كلية الآداب جامعة الطائف المملكة العربية السعودية

إشراف: أ.د. وصل الله بن عبد الله السواط

كلية الآداب جامعة الطائف المملكة العربية السعودية

• المستخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المخططات المعرفية اللاكيفية والاحتراق الوظيفي لدى عينة من ممرضات وممرضات المستشفى الجامعي بجدة، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت عينة الدراسة (٢٥٧) ممرضا وممرضة، واستخدمت الباحثة كلا من مقياس المخططات المعرفية اللاكيفية من إعداد المالكي (٢٠٢١)، ومقياس الاحتراق الوظيفي من إعداد الهندي (٢٠٢٠)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ($P < .001$) بين المخططات المعرفية اللاكيفية والاحتراق الوظيفي. كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المخططات المعرفية اللاكيفية لدى ممرضات وممرضات المستشفى الجامعي بجدة وفقا لمتغير النوع، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى ممرضات وممرضات المستشفى الجامعي بجدة وفقا لمتغير النوع، وعدم وجود فروق في المخططات المعرفية اللاكيفية لدى ممرضات وممرضات المستشفى الجامعي بجدة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية، كما أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في الاحتراق الوظيفي لدى ممرضات وممرضات المستشفى الجامعي بجدة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية، وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات من أبرزها ضرورة العمل على تهيئة الظروف المكانية والنفسية والاجتماعية لرفع مستوى التكيف لدى ممرضات وممرضات المستشفى الجامعي بجدة.

الكلمات المفتاحية: المخططات المعرفية اللاكيفية، الاحتراق الوظيفي، الممرضات والممرضات، المستشفى الجامعي، جدة.

The relationship between Maladaptive cognitive schemes and functional combustion in a sample of Jeddah University Hospital nurses

Shuaa Ahmed Musa Al-Zubaidi & Dr. Wasl Allah Abdullah Al-Sawat

Abstract

The study aims to learn the relationship between Maladaptive cognitive schemes and functional combustion in a sample of Jeddah University Hospital nurses. The researcher relied on the correlative descriptive curriculum, and the study sample reached (257) Nurse and nurse. With regard to the study tool, the researcher used both the Latvian Cognitive Chart Scale of Maliki Preparation (2021) and the Functional Combustion Measure of Indian Preparation (2020). The study found several findings, the most important of which was a

statistically significant correlation ($P < .001$) between Maladaptive cognitive schemes and functional combustion. One of the study's findings is that there are no statistically significant differences in Maladaptive cognitive schemes in Jeddah University Hospital nurses and nurses according to the variable type and found that there are no statistically significant differences in occupational combustion in the nurses of the Jeddah University Hospital according to the type variable, While there are no differences in the Maladaptive cognitive schemes of Jeddah University Hospital nurses and nurses according to the variable marital status and the results of the study also showed that there were no differences in occupational combustion in the nurses of the Jeddah University Hospital according to the variable marital status, The study recommended several recommendations, most notably the need to promote spatial, psychological and social conditions to raise the level of adaptation among the nurses of the Jeddah University Hospital.

Keywords: non-adaptive cognitive cognitive, job burnout, male and female nurses, university hospital, Jeddah.

• مقدمة :

يشهد العصر الحالي تطوراً كبيراً على كافة المستويات، ومن العلوم أن هذا التطور له نتائج إيجابية وأخرى سلبية، فمن الجوانب الإيجابية للتقدم التقني والتكنولوجي الذي يعيشه العالم سرعة إنجاز المهام والرفاهية التي حققتها التكنولوجيا وغير ذلك، لكن لا شك أن هناك انعكاسات سلبية للتقدم المذكور، وهذه الانعكاسات بمثابة نتائج حتمية تلقي بظلالها على حياة الإنسان.

ومن الضروري الإشارة إلى أن الفرد قد ينشأ ويتربى على عدة معتقدات وأنماط تترك أثرها على حياته بعد ذلك، وتجعله يفكر بطريقة معينة، وتعرف هذه المعتقدات بالمخططات المعرفية اللاتكيفية التي زاد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة لأهميتها الكبيرة في تحديد الاتجاهات الفكرية والسلوكية لدى الفرد في حياته الاجتماعية وحياته الوظيفية كذلك، *Young et al, (2003).*

ويرى *(Beck, Weishaar, 2005)* أن الأفكار المشوهة تؤثر سلباً في قدرة الفرد على مواجهة أحداث الحياة، ومن ثم قدرته على التكيف، مما يؤدي إلى ردود أفعال انفعالية غير ملائمة للتكيف مع المواقف، ولا شك أن جميع هذه العوامل تشكل ضغوطاً نفسية على الفرد تؤدي إلى معاناته من الاحتراق النفسي وبالتالي معاناته من القلق، والإحباط، والصراع، وفي النهاية يضعف أداءه المهني وعندها يعاني من مستويات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي.

إن الاحتراق الوظيفي (Occupational burnout) من المفاهيم التي تحظى بأهمية بالغة في علم النفس المهني ويعتبر (هربرت فرويدنبيرجر) المحلل النفسي الأمريكي أول من أدخل مصطلح الاحتراق الوظيفي إلى حيز الاستخدام الأكاديمي وذلك عام ١٩٧٤م، وناقش تجاربه النفسية التي جاءت نتيجة تعاملاته وعلاجاته مع المترددين على عيادته النفسية في مدينة نيويورك، وقد لاحظ فرويدنبيرجر أن الذين يعملون في المهن والخدمات الإنسانية أكثر تعرضاً لحالات الاحتراق الوظيفي وذلك لتعاملهم اليومي مع عدد كبير من الناس، مع عدم قدراتهم على تحقيق كل ما هو متوقع منهم. (القحطاني، ٢٠٢١)

ومن الثابت أن هناك تفاوتاً بين أصحاب المهن المختلفة من حيث تعرضهم للاحتراق الوظيفي من عدمه، ومن أكثر هذه المهن أولئك الذين يعملون في القطاع الصحي، خاصة الممرضين، حيث أشارت كثير من الدراسات إلى أنهم يعانون من مستويات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي. (بن صالح، ٢٠٢١)

وتأتي هذه الدراسة لتبحث العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والاحتراق الوظيفي لدى فئة من الفئات التي تتعرض لضغوط كبيرة وهي فئة الممرضين والمرضات.

• مشكلة الدراسة :

عند الحديث عن المخططات المعرفية اللاتكيفية يمكن القول إن من الافتراضات المهمة للنظرية المعرفية أن المعتقدات الرئيسية السلبية عن الذات والآخرين والعالم تشير إلى أنماط معرفية غير قادرة على التكيف تكمن وراء تطور الاضطرابات العاطفية واستمرارها. ويكون الشخص أكثر عرضة للمشاكل والاضطرابات النفسية في مواجهة الحياة المختلفة والمتطلبات والضغوط النفسية.

وبالرجوع للأدبيات العلمية النفسية نجد أن كثيراً من الدراسات قد أشارت إلى تأثير عاملي النوع والعمر والحالة الاجتماعية على المخططات المعرفية اللاتكيفية والاحتراق الوظيفي، وبدورها تركز الدراسة الحالية إلى عدة منطلقات فكرية تسعى من خلالها إلى معرفة المخططات المعرفية اللاتكيفية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي، حيث يعد المخططات المعرفية اللاتكيفية من أكثر الموضوعات المثيرة للجدل والاهتمام، وبالأحرى تأثيرها على الاحتراق الوظيفي.

وقد لاحظت الباحثة أن بعض الموظفين لا يستخدمون طرق التفكير الصحيحة، حيث يعانون من التفكير السلبي الذي يمنعهم من التكيف في بيئة العمل وهذه المعتقدات أو الأفكار أو المخططات المعرفية اللاتكيفية المغلوطة

تنعكس سلبياً على الموظف ويتعرض لظاهرة الاحتراق الوظيفي. ومن الضروري الإشارة إلى أن المخططات المعرفية اللاتكيفية لم تأخذ حقها الكافي من الدراسة والتحليل، سواء في العالم العربي أم العالم الغربي، ومن هذا المنطلق فإن الدراسة الحالية تسعى لتناول هذا الموضوع المهم مع بيان علاقته بالاحتراق الوظيفي.

• أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال:

• أولاً: الأهمية النظرية:

تكمن أهمية الدراسة النظرية فيما يلي:

- ◀ تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة ذلك أنها من الدراسات القليلة والتي تتناول العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والاحتراق الوظيفي.
- ◀ تعد ظاهرة الاحتراق الوظيفي من أكثر الظواهر التي باتت تُوْرَق بال المؤسسات، حيث تنعكس آثارها على الأداء الوظيفي، وبالتالي فإن وضع التغلب على تلك الظاهرة له دور ملحوظ في تحسين الأداء وزيادة الدافعية نحو العمل.
- ◀ من ملامح أهمية الدراسة أنها ستثري الأدب النظري من خلال الربط بين الاحتراق الوظيفي والمخططات المعرفية اللاتكيفية، وهذا الموضوع من الموضوعات التي لم تأخذ حقها بالدراسة وتفتقد إلى الكتابات العربية بشكل كبير.
- ◀ من صور أهمية الدراسة النظرية أنها ستقف بالتفصيل على أهمية الخبرات النفسية في الطفولة وأثرها الكبير على حياة الفرد بعد ذلك.

• الأهمية التطبيقية:

تكمن أهمية الدراسة التطبيقية فيما يلي:

- ◀ ستساعد الدراسة بشكل دقيق على اكتشاف العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمخططات المعرفية اللاتكيفية وهذا الموضوع من الموضوعات الدقيقة التي لم تأخذ حقها من الدراسة، ومن ثم يمكن للباحث من خلال الدراسة أن تحدد القواسم المشتركة بين الاحتراق الوظيفي والمخططات المعرفية اللاتكيفية.
- ◀ من خلال معرفة أكثر المخططات المعرفية اللاتكيفية المسببة للاحتراق الوظيفي فإنه يمكن التركيز عليها عند بناء البرامج الإرشادية التي تهدف للتغلب على ظاهرة الاحتراق الوظيفي.
- ◀ يمكن أن تفيد نتائج الدراسة الباحثين والمتخصصين في توضيح خطوات وركائز هامة لاستخدامها مع الأشخاص الذين يعانون من مستويات مرتفعة من المخططات المعرفية اللاتكيفية.

◀ تأمل الباحثة أن تساعد نتائج الدراسة الجهات المعنية التي يعاني موظفوها من مستويات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي بفعل المخططات المعرفية اللاتكيفية.

• حدود الدراسة :

- ◀ تخضع الدراسة الحالية لعدة حدود على النحو التالي:
- ◀ الحدود الموضوعية: تقصر حدود الدراسة بتناول المتغيرين التاليين:(المخططات المعرفية اللاتكيفية، الاحتراق الوظيفي).
- ◀ الحدود البشرية: تقتصر الدراسة الحالية على عينة من ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة.
- ◀ الحدود المكانية: المستشفى الجامعي بجدة.
- ◀ الحدود الزمانية: تم تطبيق أدورات الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٤٣هـ

• الإطار النظري:

• المخططات المعرفية اللاتكيفية

• لمحة تاريخية عن المخططات المعرفية اللاتكيفية.

استعملت كلمة مخطط من طرف المفكرين الإغريق، ولكن لم تظهر بشكل اصطلاحي حتى القرن التاسع عشر فقد وضع المفكر الفيلسوف إيمانويل كانت (Emmanuel Kant) في كتابه نقد المنطق أول مفهوم اصطلاحي حيث يرى أن الأشياء تحدد في ذاتها وظاهرها، فكل فرد يضع ثلاث توقعات حول الأشياء في العالم الخارجي: الوقت، المكان والسببية، يستطيع الفرد تصنيف هذه المواضيع في محيطه، لكن لا يستطيع معرفة ما يقع داخل هذه التصنيفات لذا يعتبر كانت Kant أول من وضع مفهوم في علم النفس يخص معالجة المعلومات.

تتعلق المخططات المعرفية حسب جيفري يونغ تاريخياً: ١- بنية الجهاز العصبي. ٢- تمثل المخططات المعرفية مبدأ منظم للحياة النفسية والمتعلقة بالمعتقدات الراسخة من خلال الخبرات السابقة، فمن خلال ذلك استطاع المختصون في علم الأعصاب المعرفي الإجابة على تساؤلاتهم، فاستعمل هذا المصطلح لتحديد المواقع العصبية التي تمثل محور الهوية، لذا وضع هايد (Head) سنة 1918 مصطلح مخطط الجسد الذي أرجع هذه العملية إلى الفص الجداري والذي يؤمن استقرار صورة الجسد وتمثل الذات في موقع الحدث.

بعد تراجع أدلر Adler عن موقفه مع فرويد Freud وبدون منازع هو أول معالج نفسي أشار إلى المخططات المعرفية، كما تكلم عن مخططات الإدراك وذلك لتوضيح وجهة نظر كل فرد إلى عالمه وإلى ذاته، وذلك في كتاب تحت

عنوان "علم الحياة" سنة 1929 كما استعمل أدلر Adler مصطلح المخططات المعرفية العصابية، فلهذا المرجع أثر كبير على العلاج المعرفي في وقتنا الحاضر.

• خصائص المخططات المعرفية:

أشار عبد الرحمن وسعفان (٢٠١٥) إلى أن من أهم خصائص المخططات المعرفية ما يلي:

- ◀ أنها تعد حقائق مطلقة وأساسية وجوهرية.
- ◀ يعبر عنها الفرد عادة في قوالب جامدة مثل: "إذا حدث كذا... فإنه يجب أن يحدث كذا...".
- ◀ أنها مدعمة للذات ومساعدة على استمرارها.
- ◀ تتشكل في سن مبكرة وتصبح مألوفة، لذلك ينظر الشخص إلى أن أي تغييرات تحدث تعتبر تهديداً له.
- ◀ يمكن أن تؤدي المخططات المعرفية إلى مشاكل نفسية عديدة.
- ◀ تنشط المخططات المعرفية من الأحداث المؤثرة التي يمر بها الفرد في حياته.
- ◀ تنشط المخططات المعرفية نتيجة لتجارب الفرد وخبرات حياته السابقة مثل (علاقة الفرد بالأسرة والآخرين ذوي الأهمية في حياته).

• مصادر تطور المخططات المعرفية اللانكيفية:

يذكر (Young et al (2003 أن المخططات المعرفية اللانكيفية تتطور لدى الفرد نتيجة: إبطاء حاجات الفرد وما ينتج عنه من حرمان عاطفي، التعرض للضغوط والصدمات العنيفة في مرحلة الطفولة المبكرة، التبدل المفرط للطفل، والاندماج أو التوحد المفرط مع أحد الوالدين.

• الاحتراق الوظيفي

• مفهوم الاحتراق الوظيفي:

تعددت وجهات نظر الباحثين والكتاب في تحديد تعريف الاحتراق الوظيفي، حيث إن معظم التعريفات تتشابه مضمونها، وتباين في الشكل واللفظ، فقد عرف (Maslach, et al. 2001) الاحتراق الوظيفي بأنه عبارة عن الأعراض الناتجة عن أعباء العمل عندما لا تتوفر مصادر الرضا الوظيفي، بينما تكون ضغوط العمل مُجهدة وغير مُحتملة. علاوة على ذلك فقد ذكر Maslach & Jackson (1984) أن الاحتراق الوظيفي يشير إلى نقص العواطف والطاقة في العمل، خاصة بين الأفراد العاملين في المهن التي تتطلب تواصلًا مباشرًا مع العملاء، وهذا ما أكدته Maslach (1985) حيث إنه يرى أن الاحتراق الوظيفي عملية نفسية تبدأ أعراضها عند اختلاط الأفراد العاملين في المهن المجهدّة التي تتطلب تقديم الخدمة والتواصل مع المستفيدين من هذه الخدمة.

ويرى متولي (2005) أن الاحتراق حالة من الإنهاك الانفعالي وتدني الإنجاز الشخصي مع عدم الاهتمام أثناء التعاملات بالبعد الإنساني، حيث إن العاملين في الوظائف التي تتطلب التواصل المباشر كالتدريس والطب هم أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي.

• مصادر الاحتراق الوظيفي:

تنقسم مصادر الاحتراق الوظيفي إلى عدة مصادر من أبرزها ما يلي: (دردير، 2007، 55):

- ◀ المصدر الأول: ينبع من الموظف نفسه من حيث سلوكه ومعيشتة، ومستوى ذكائه وظروفه الأسرية وطموحه وحالته الصحية نفسياً وإكينيكيًا.
- ◀ المصدر الثاني: هو المنظمة التي يعمل بها الموظف من حيث عدم وضوح الأدوار أو ضغط العمل أو نقشي الظلم وعدم الإنصاف بين العاملين أو ممارسة النمط الديكتاتوري المتسلط من قبل القيادات أو عدم وجود أمان وظيفي.
- ◀ المصدر الثالث: خارج المنظمة وأيضاً لا علاقة للموظف به ويتمثل بالضغوط الاجتماعية وظروف الحياة الاقتصادية في مجتمعه والثقافة الاجتماعية التي قد تكون محبطة للموظف وتطلعاته، إضافة إلى ظروف وطنه السياسية التي تلقي بظلالها على الموظف، وتجعله دائم التفكير بمستقبله وأمانه، وتشكل له إحباطاً يؤثر على عمله، ما يجعله يقع في مستنقع الاحتراق الوظيفي.

• مسببات الاحتراق الوظيفي:

تعددت الأسباب المؤدية لحدوث حالة الاحتراق الوظيفي، فبعض العوامل تتعلق بالفرد نفسه أو بالمستويات التنظيمية أو المستويات الاجتماعية، ونذكر منها ما يلي: (القضاة، ٢٠١٨؛ الزيوت، ٢٠١٨)

• عوامل متعلقة بالفرد نفسه:

اتفقت معظم الدراسات على أن الأفراد الأكثر التزاماً وإخلاصاً وانتماءً لعملهم هم الأكثر عرضة لحالة الاحتراق الوظيفي من غيرهم من الأفراد العاملين بالمنظمة، وذلك لوقوعهم تحت تأثير ضغوط العمل، فيصابون بالإجهاد والإحباط وتدني حالتهم النفسية، وبالتالي تعرضهم للاحتراق الوظيفي.

• عوامل خاصة بالعمل:

تُسهم ظروف العمل وبيئته في انخفاض أو زيادة حدة ضغط العمل الواقع على عاتق العاملين، حيث إن شعور العاملين بالفشل في تحقيق أهداف العمل من جهة، وبين عدم إشباع رغباتهم وحاجاتهم الأساسية من جهة أخرى، يؤدي إلى انخفاض معنوياتهم وتدني الحالة النفسية لديهم وعدم الرضا عن العمل، وبالتالي يقودهم ذلك إلى الاحتراق الوظيفي.

• عوامل إجتماعية:

تقوم بعض المنظمات بتحمل أعباء العمل عن أفراد المجتمع وخدمتهم أكثر من غيرها، مما يؤدي إلى زيادة العبء الوظيفي على العاملين بتلك المنظمات، ومن خلال محاولة الموازنة بين مصلحة العمل وأهداف المنظمة من جهة، وبين مصلحة المواطنين وخدمة المجتمع من جهة أخرى يجد الأفراد العاملون - الأكثر التزاما وإخلاصا لعملهم- أنفسهم عاجزين عن تقديمهم أفضل الخدمات لهؤلاء المواطنين، مما يدفعهم إلى التراجع والإحساس بالإحباط والاضطراب إزاء متطلبات مجتمعهم، ومن ثم حدوث حالة عدم التوازن لدى العاملين، والتي تجعلهم عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي.

• الدراسات السابقة:

• دراسات تناولت المخططات المعرفية اللانكيفية:

دراسة (إبراهيم وأبي مولود، ٢٠١٧) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين المخططات المبكرة غير المتكيفة والتشويوهات المعرفية عند تلاميذ التعليم الثانوي وكذلك حاولت الكشف عن تأثير متغير الجنس على كل من المخططات غير المتكيفة والتشويوهات المعرفية، وتمثلت عينتها من (١٥٠ طالب) حيث بلغ عدد الإناث (٧١) أما عدد الذكور فقد بلغ (٧٩) تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من ثانوية بدر الدين صالح بالوادي، واستخدمت أداة استبيان المخططات غير المتكيفة ليونغ واستبيان التشويوهات المعرفية لدى ألبفر، وكان من أبرز النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المخططات المبكرة غير المتكيفة والتشويوهات المعرفية عند طلبة التعليم الثانوي، كما لم تسفر نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المخططات المبكرة غير المتكيفة والتشويوهات المعرفية حسب متغير الجنس.

وأجرى (أقروفت، ٢٠١٩) دراسة هدفت من خلالها إلى معرفة علاقة المخططات المعرفية اللاتكيفية بالتوافق الأكاديمي الضعيف لدى المراهقين في المرحلة الثانية للدراسة الثانوية. وتمثلت عينتها في (٢٠٠) طالب تم توزيعهم بصورة متساوية بين المتوافقين دراسيا وغير المتوافقين دراسيا إذ تم تطبيق مقياس التوافق الأكاديمي (الزيادي، ١٩٦٤) ومقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية للعالم (يونغ، ٢٠٠٣) وكان من أبرز النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الإجمالية لمقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية والصالح الطلبة (غير المتوافقين دراسيا)، كما أظهرت النتائج وجود تباين في مستوى تأثير المخططات المعرفية اللاتكيفية على سوء التوافق الأكاديمي لدى الطلبة المتوافقين وغير المتوافقين من طلبة المرحلة الثانوية.

• دراسات تناولت الاحتراق الوظيفي

أجرى (Giorgi, 2016) دراسة هدفت إلى تطوير نموذج بالتركيز على التفاعلات المتداخلة بين الاستقواء في أماكن العمل والاحتراق الوظيفي في إطار علاقة مناخية وصحية وتمثلت عينتها من (٦٥٨) ممرضاً في المؤسسات

الصحية المحلية في إيطاليا، وتم قياس الاستقواء في أماكن العمل من خلال ١٧ عبارة تم تطويره من خلال (Giorgi,2011) والذي يتكون من الاستقواء الموجه نحو العمل والاستقواء الموجه نحو شخص الضحية وكان من أبرز النتائج إلى مدى أهمية وجود مناخ تنظيمي سيء مع وجود حالة من الاستقواء في أماكن العمل والاحترق الوظيفي في التنبؤ بحالة صحية نفسية سلبية على الممرضات، كما توصلت إلى وجود دور وسيط للاستقواء في أماكن العمل في العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحترق الوظيفي، كما لا يوجد تأثير مباشر بين الاستقواء في أماكن العمل على الصحة النفسية للممرضات ولكن يوجد تأثير غير مباشر من خلال الاحترق الوظيفي، كما يوجد تأثير معنوي وهام للاستقواء في أماكن العمل على الاحترق الوظيفي.

وأجرى (Nassar,et.al, 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى تأثير الحالة الاجتماعية على الاحترق الوظيفي وتمثلت عينتها (٣٢٦) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة ماكماستر في كندا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الاستبانة أداة لها، وكان من أبرز النتائج أن الاحترق الوظيفي أكثر شيوعاً في الأطباء غير المتزوجين أو المطلقين.

• منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، والذي يعتمد على تحليل البيانات بطريقة موضوعية وجمع البيانات الدقيقة عن الظاهرة المراد دراستها، وذلك بدراسة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين وهي التعرف على "المخططات المعرفية اللاتكيفية" و"الاحترق الوظيفي" وتفترض الباحثة أن استخدام هذا المنهج في الدراسة من شأنه أن يساعد في الوصول إلى أهداف هذه الدراسة.

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة والبالغ عددهم (١٤١٨) خلال فترة إجراءات الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٣هـ/٢٠٢٢م.

• عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة وعددهم (٣١٣) تم اختيارها بطريقة عشوائية، وفيما يلي توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات المحددة.

جدول (١): توزيع العينة حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة التراكمية
أنثى	٢٠٨	٨٠,٣٠٩	٨٠,٣٠٩	٨٠,٣٠٩
ذكر	٥١	١٩,٦٩١	١٩,٦٩١	١٠٠,٠٠٠
المفقود	٠	٠,٠٠٠	-	-
المجموع	٢٥٩	١٠٠,٠٠٠	-	-

يوضح الجدول (١) توزيع عينة الدراسة حسب النوع (الإناث) بنسبة (٨٠,٣٠٩%)، ثم (الذكور) بنسبة (١٩,٦٩١%)

جدول (٢): توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة التراكمية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية	التكرار	النوع
٦٤,٠٩٣	٦٤,٠٩٣	٦٤,٠٩٣	١٩٩	متزوج
٩٦,٥٢٥	٣٢,٤٣٢	٣٢,٤٣٢	٨٤	أعزب
١٠٠,٠٠٠	٣,٤٧٥	٣,٤٧٥	٩	أرمل
-	-	٠,٠٠٠	٠	مفقود
-	-	١٠٠,٠٠٠	٢٥٩	المجموع

يوضح الجدول رقم (٢) توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية (متزوج) بنسبة (٦٤,٠٩٣٪)، ثم (أعزب) بنسبة (٣٢,٤٣٢٪)، ثم (أرمل) بنسبة (٣,٤٧٥٪).

- أدوات الدراسة:
 - أولاً: مقياس المخططات المعرفية الالانكيفية [إعداد عبد الله، ٢٠٢١]
- يتكون المقياس من (١٨) بعداً و (٩٥) عبارة كما يلي:

جدول (٣): أبعاد مقياس المخططات المعرفية الالانكيفية

عدد العبارات	البعد	م	عدد العبارات	البعد
٥	الخضوع	١٠	٥	الحرمان العاطفي
٥	التضحية بالنفس	١١	٥	عدم الاستقرار
٥	مراقبة انفعاليّة مفرطة	١٢	٥	سوء المعاملة
٥	معايير صارمة	١٣	٥	الانطواء الاجتماعي
٥	الحقوق المتعلّية	١٤	٥	عدم الإلتقان
٥	نقص التحكم الذاتي	١٥	٥	الفضّل
١٤	مخطط الحاجة للاستحسان والاعتراف بالجمال	١٦	٥	التبعيّة وعدم الكفاءة
١١	مخطط السلبية والتشاؤم	١٧	٥	الهشاشة
١٤	مخطط العقاب	١٨	٥	العلاقة الاندماجية
-	-	-	٥	عبارات التزييف

- طريقة تصحيح المقياس:
- إن تصحيح المقياس المختصر للمخططات المعرفية (مقياس يونغ للمخططات - الصيغة المختصرة) تكون على النحو التالي:

إن هذا المقياس يحتوي على ١٨ مخطط، كل مخطط يحتوي على ٥ عبارات، إذن القيمة العالية هي $5 \times 18 = 90$ والقيمة الأدنى هي $5 \times 1 = 5$

ويتمثل مستوى تأثير المخططات كما يلي:

- ◀ ٥-٨ درجة ↔ المخطط لا يؤثر على الفرد.
- ◀ ٩-١٢ درجة ↔ المخطط يؤثر على بعض الظروف.
- ◀ ١٣-١٦ درجة ↔ المخطط يمثل مشكلة بالنسبة للفرد.
- ◀ ١٧-٢٠ درجة ↔ المخطط يلعب دور هام في حياة الفرد.
- ◀ ٢١-٢٥ درجة ↔ المخطط أساسي في تنظيم شخصية الفرد.

- الخصائص السيكومترية كما جاءت في دراسة [عبد الله، ٢٠٢١]:
- صدق المقياس:

تم استطلاع آراء المحكمين لاختبار صدق المقياس، فطلب من مجموعة مكونة من أحد عشر دكتور ودكتورة، منهم من عمل في المسار الأكاديمي ومنهم من عمل في المسار العيادي والطبي وهم على النحو التالي:

◀ تقييم كل بعد من ابعاد المقياس في مدى قدرته على التغيير عن هذه المخططات.

◀ تقييم المقياس في مجمله بقانون كوبر من خلال العناصر والمميزات التالية:

- ✓ وضوح المقياس في صياغته اللغوية.
- ✓ وضوح التعليمات.
- ✓ الوقت المخصص لإجراء المقياس.
- ✓ تكلفة الوسائل اللازمة للمقياس.
- ✓ سهولة التنقيط والتصحيح.

لاستخدام نسبة اتفاق الخبراء على الصدق، تم استخدام معادلة كوبر:

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق}} \times 100$$

(Cooper, 1979, p.49)

كما تم تحديد معيار قبول أبعاد المقياس وميزاته بدرجات ٩٠% فما فوق كما جاءت نتائج هذا الاستطلاع في الجدول التالي:

جدول (٤): معيار قبول أبعاد مقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية

رقم المخطط	الأبعاد	(ن)
١	حرمان عاطفي	١٠٠
٢	عدم الاستقرار	١٠٠
٣	سوء المعاملة	١٠٠
٤	الانطواء الاجتماعي	١٠٠
٥	عدم الاتقان	١٠٠
٦	الفشل	١٠٠
٧	التبعية وعدم الكفاءة	١٠٠
٨	الهشاشة	١٠٠
٩	العلاقة الأندماجية	١٠٠
١٠	الخضوع	١٠٠
١١	التضحية بالنفس	١٠٠
١٢	مراقبة انفعالية مفرطة	١٠٠
١٣	معايير صارمة	١٠٠
١٤	الحقوق المتطلبة	١٠٠
١٥	نقص التحكم الذاتي	١٠٠
١٦	البحث عن الاستحسان والاعتراف بالجمال	١٠٠
١٧	السلبية / التشاؤم	١٠٠
١٨	العقاب	١٠٠

جدول (٥): درجات الصدق (ن) كل بعد من أبعاد مقياس المخططات المبكرة غير المتكيفة أو مدى التعبير عن هذا المتغير.

م	مميزات المقياس	(ن)
١	وضوح المقياس في صياغته اللغوية	٩٠
٢	مدى علاقة المقياس بالموضوع الذي يقبسه	١٠٠
٣	وضوح التعليمات	١٠٠
٤	الوقت المخصص لإجراء المقياس	٩٠
٥	تكلفة الوسائل اللازمة للمقياس	٩٥
٦	سهولة التنقيط والتصحيح	٩٥

يبين درجات الصدق (ن) لميزات مقياس المخططات المبكرة غير المتكيفة لجيفري يونغ المختصر وقد اعتبر المقياس صادقاً بناءً على القيم المحسوبة في الجدولين السابقين التي تتوقف دلالتها على صدق المحكمين حيث تعدت (ن) في كل من الأبعاد والميزات عتبة ٩٠٪.

٢. ثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق معامل ارتباط ألفا وكانت عند درجة (٠,٩٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١).

• صدق وثبات أدوات الدراسة في الدراسة الحالية:

• أولاً: الصدق:

• صدق المحكمين:

تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين وعددهم (٦) كما في ملحق (٣) وتم تعديل فقرات المقياس بناءً على آراء المحكمين.

• الانساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس عن طريق الاتساق الداخلي: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (١٥) أفراد، من ممرضات وممرضات المستشفى الجامعي بجدة، وقد قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي له، ويوضح الجدول (٦) ذلك.

جدول (٦): جدول يوضح معامل ارتباط كل عبارة مع البعد

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٥٦٧	٢٠	٠,٦٦٥	٣٩	٠,٤٦٠	٥٨	٠,٦٢٢	٧٧	٠,٦١٤
٢	٠,٥٧٥	٢١	٠,٧٠٦	٤٠	٠,٥٤٨	٥٩	٠,٥٧٩	٧٨	٠,٥٦٣
٣	٠,٥٦٩	٢٢	٠,٦٩٢	٤١	٠,٥٣٦	٦٠	٠,٦٦٦	٧٩	٠,٦٢٥
٤	٠,٦٥٥	٢٣	٠,٥٩٠	٤٢	٠,٢٩٨	٦١	٠,٤٨٦	٨٠	٠,٦٢٨
٥	٠,٥١٢	٢٤	٠,٦٩٢	٤٣	٠,٥٤٤	٦٢	٠,٥١٩	٨١	٠,٦٦٦
٦	٠,٥٦٧	٢٥	٠,٥٦٢	٤٤	٠,٦٨٥	٦٣	٠,١٩٧	٨٢	٠,٦٥٨
٧	٠,٦٢٨	٢٦	٠,٦٦٧	٤٥	٠,٦٥٩	٦٤	٠,٤٩٤	٨٣	٠,٦٦٦
٨	٠,٥٢٠	٢٧	٠,٦٢٦	٤٦	٠,٦٦٤	٦٥	٠,٦٣١	٨٤	٠,٦٣٧
٩	٠,٥٥٠	٢٨	٠,٦٣١	٤٧	٠,٦٧٣	٦٦	٠,٢٢٩	٨٥	٠,٦٠٦
١٠	٠,٥٥٥	٢٩	٠,٦٥٥	٤٨	٠,٥١٣	٦٧	٠,٦٠٩	٨٦	٠,٤٩١
١١	٠,٥٩٦	٣٠	٠,٦٣٠	٤٩	٠,٥٧٨	٦٨	٠,٥٨٦	٨٧	٠,٦٠٠
١٢	٠,٦٤٢	٣١	٠,٦٤٩	٥٠	٠,٧٠٧	٦٩	٠,٥٨٦	٨٨	٠,٤٥٨
١٣	٠,٥٩٤	٣٢	٠,٦١٤	٥١	٠,٤٤١	٧٠	٠,٦٥١	٨٩	٠,٥٥٥
١٤	٠,٦٦٦	٣٣	٠,٦٣٩	٥٢	٠,٥٤٢	٧١	٠,٥٥٧	٩٠	٠,٥٤٥
١٥	٠,٥٣٣	٣٤	٠,٧١٧	٥٣	٠,٦٠٣	٧٢	٠,١٨٥	٩١	٠,٨٠٦
١٦	٠,٦٥٣	٣٥	٠,٦٥١	٥٤	٠,٤٤٣	٧٣	٠,٥٩١	٩٢	٠,٣٨٠
١٧	٠,٥٦٨	٣٦	٠,٦٧٩	٥٥	٠,٥٧٦	٧٤	٠,٥٥٩	٩٣	٠,٤٩٥
١٨	٠,٦٤١	٣٧	٠,٦٣٩	٥٦	٠,٦٠٦	٧٥	٠,٥٨٧	٩٤	٠,٧٨
١٩	٠,٦٤٨	٣٨	٠,٤٥٤	٥٧	٠,٦٩٤	٧٦	٠,٥٩٠	٩٥	٠,١٧١

من خلال معامل الارتباط بين الفقرة والبعد يظهر أن معامل الارتباط بين البعد والمجموع الكلي للمقياس وقد كانت معاملات الارتباط تتراوح بين (٠,٧١٧ و ٠,٧٨) وجميع المعاملات دالة ويمكن الوثوق بهذا الإجراء في هذه الدراسة.

• ثانياً: الثبات:

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (١٥) أفراد من مرضي وممرضات المستشفى الجامعي بجدة، وقامت الباحثة بحساب ثبات المقياس من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول (٧) ذلك.

جدول (٧): معاملات الثبات بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان

التقدير	الفاكرونباخ	المتوسط الحسابي	س. د
تقدير النقطة	٠,٩٧٩	٢,٣٧٣	٠,٥٦٨

يوضح الجدول السابق أن جميع أبعاد المقياس تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٩٧٩) وهذا يشير إلى تمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات، ما يعني ثبات الاعتماد على النتائج.

• ثانياً: مقياس الاحتراق الوظيفي للإداريين والإداريات بين جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة جدة:

• الخصائص السيكومترية كما جاءت في دراسة [الهندي، ٢٠٢٠]:

• الصدق:

• الصدق الظاهري للإداة [صدق المحكمين]:

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان على محكمين، كما قامت بتعديل عدد من فقرات المقياس بناء على ملاحظات المحكمين.

• صدق الإنساق الداخلي لفقرات المقياس:

تم التأكد من صدق الاستبانة على عينة تجريبية عددها (٧٠) كما تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة البالغ حجمها (٣١٣) من الفئة المستهدفة من الدراسة، وقد كانت معاملات الارتباط كما هو موضح في جدول رقم (٩) والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وذلك يدل على أن محاور البحث مرتبطة فيما بينها ويعتبر المقياس صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (٨): معاملات الارتباط بين كل محور والمعدل الكلي

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الإرهاك الوظيفي	٠,٨٣٢	دالة عند ٠,٠١
عدم الإنسانيّة	٠,٧٢١	دالة عند ٠,٠١
الإنجاز الشخصي	٠,٢٠٣	دالة عند ٠,٠١
العوامل التي لها أثر على تسرب الموظفين	٠,٣٦٧	دالة عند ٠,٠١

◆◆ مستوى الدلالة عند ٠,٠١%

يتضح من الجدول (٦) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه داله إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وتوضح أن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للمحاور تتراوح ما بين موجب (-) ٠,٢٠٣ و ٠,٨٣٢ أي أن علاقة الارتباط تتراوح ما بين أقل من الوسط إلى عالية

جدا، وبما أن جميع قيم الارتباط موجبة وسالبة (عكسية) فإن العبارات تسهم إيجابياً في الدرجة الكلية للمقياس، وإجمالاً نجد أن الفقرات تتمتع بقدر عالٍ من صدق الاتساق الداخلي بما يمكنه من قياس الظاهرة محل البحث بقدر عالٍ من الاستقرار.

- ◀ المحور الأول (الإرهاك الوظيفي) إن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للبعد (٠,٨٣٢) أي أن علاقة الارتباط عالية جداً.
- ◀ المحور الثاني (عدم الإنسانيّة) إن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للبعد (٠,٧٢١) أي أن علاقة الارتباط عالية.
- ◀ المحور الثالث: (الإنجاز الشخصي) إن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للبعد (-٠,٢٠٣) أي أن علاقة الارتباط عكسية.
- ◀ المحور الرابع: (العوامل التي من المتوقع أن لها أثر على تسرب الموظفين) إن قيم معامل الارتباط لجميع العبارات بالدرجة الكلية للبعد (٠,٣٦٧) أي أن علاقة الارتباط أقل من الوسط.

• ثبات فقرات الإسئبانه Reliability:

أما ثبات أداة الدراسة فيعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة وقد أجريت الباحثة خطوات الثبات على العينة نفسها باستخدام معامل (بيرسون) ومعامل ألفا كرونباخ. يبين جدول (١٠) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لمحاور الاستبيان حيث بلغ معامل الثبات لجميع فقرات الاستبيان ٠,٦١٤ وهو أكبر من ٠,٦٠.

جدول (٩): معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ وسبيرمان

المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل سبيرمان
الإرهاك الوظيفي	٨	٠,٨٨٢	٠,٨٥٩
عدم الإنسانيّة	٦	٠,٧٨١	٠,٧٥٤
الإنجاز الشخصي	٧	٠,٨١٩	٠,٧٦٥
العوامل التي من المتوقع أن لها أثر على تسرب الموظفين	٦	٠,٥٦٤	٠,٥٦١
المتوسط العام للمقياس	٢٧	٠,٧٦١	٠,٧٣٤

من الجدول (٩) نجد أن معاملات ألفا كرونباخ عند قيمة (٠,٧٦١) ومعامل سبيرمان لفقرات الاستبيان قد بلغ للأداة ككل (٠,٧٣٤) وهي درجة عالية تدل على الثبات العالي للاستبيان، مما يدل على سلامة المعلومات المستخرجة من مجتمع الدراسة.

- صدق وثبات أداة الدراسة " إسئبانه الاحتراق الوظيفي " في الدراسة الحالية:
- صدق وثبات الأداة في الدراسة الحالية:
- أولاً: الصدق:

قامت الباحثة بحساب صدق الاستبيان عن طريق الاتساق الداخلي: تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغت (١٥) أفراد، من ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة، وقد قامت الباحثة بحساب صدق

الاتساق الداخلي للاستبيان، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي له، ويوضح الجدول التالي ذلك.

جدول (١٠): معاملات صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان
إحصائيات صدق العنصر الفردي المتكررة

العبارة	ارتباط بقية البنود	العبارة	ارتباط بقية البنود
١	٠,٣٥٨	١٥	٠,٢٧٢
٢	٠,٣٨٢	١٦	٠,٠٩٩
٣	٠,٤٤١	١٧	٠,٢٩٧
٤	٠,٤٥١	١٨	٠,٤٠٦
٥	٠,٤٠٩	١٩	٠,٣٢٥
٦	٠,٣٥٩	٢٠	٠,١٨٧
٧	٠,٤٩٤	٢١	٠,٢٠٨
٨	٠,٤٧٧	٢٢	٠,٣٣٧
٩	٠,٥٢٦	٢٣	٠,١١١
١٠	٠,٥٥٩	٢٤	٠,٢١٩
١١	٠,٤٥٧	٢٥	٠,١١٤
١٢	٠,٥٣٦	٢٦	٠,٣١٣
١٣	٠,٥١٠	٢٧	٠,٢٧٧
١٤	٠,٣٨٠	-	-

• ثانياً: الثبات:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (١٥) أفراد من ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة، وقام الباحث بحساب ثبات الاستبانة من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، ويوضح الجدول التالي ذلك.

جدول (١١): معاملات ثبات بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان

إحصائيات ثبات الاستبيان المتكرر			
س. د	التقدير	الفاكرونباخ	المتوسط الحسابي
٠,٥١٠	تقدير النقطة	٠,٨٢٧	٣,٢٨٧

يوضح الجدول السابق أن جميع أبعاد الاستبيان تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٢٧) وهذا يشير إلى تمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات، ما يعني ثبات الاعتماد على النتائج.

• الأساليب الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- ◀ التوزيعات التكرارية والنسب المئوية التي تهدف إلى التعرف على تكرار إجابات أفراد عينة الدراسة.
- ◀ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب صدق أداة الدراسة.
- ◀ معامل ألفا كرونباخ (Cronbachs Alpha) لحساب ثبات أداة الدراسة.
- ◀ اختبار (ت) (Independent - Samples) لدراسة الفروق في درجات المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى ممرضين وممرضات في المستشفى الجامعي في جدة والتي تعزى لمتغيرين (نوع الجنس، والحالة الاجتماعية).

اختبار (ف) (One Way ANOVA) لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) حول المخططات المعرفية الالاتكيفية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى عينة من ممرضين وممرضات في المستشفى الجامعي في جدة والتي تعزى إلى متغيري (نوع الجنس، والحالة الاجتماعية).

• نتائج الدراسة والنوحيات:

• نتيجة الإجابة عن الفرض الأول ومناقشتها: نص الفرض الأول على ما يلي:
• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المخططات المعرفية الالاتكيفية والاحتراق الوظيفي لدى ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة.

للتحقق من صحة هذه الفرض تم إيجاد معامل الارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين المخططات المعرفية الالاتكيفية وبين الاحتراق الوظيفي لدى ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة، والنتائج المتعلقة بهذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٢): جدول يوضح العلاقة بين المخططات المعرفية الالاتكيفية والاحتراق الوظيفي لدى ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة

الاحتراق الوظيفي	المخططات المعرفية الالاتكيفية	معامل الارتباط	المتغيرات
	-	معامل الارتباط	المخططات المعرفية الالاتكيفية
	-	مستوى الدلالة	
-	٠,٦٠٢	معامل الارتباط	الاحتراق الوظيفي
-	<٠,٠٠١	مستوى الدلالة	

يتبين من خلال الجدول الموضحة أعلاه: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية (<٠,٠٠١) بين المخططات المعرفية الالاتكيفية والاحتراق الوظيفي حيث بلغت نسبة ارتباط بيرسون ٠,٦٠٢ على متغير الاحتراق الوظيفي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Camara&Calvete, 2011) التي توصلت إلى أن للمخططات الالاتكيفية المبكرة القدرة على التنبؤ بأعراض القلق والاكتئاب، على اعتبار أن أعراض القلق والاكتئاب من الأمور الوثيقة بالاحتراق الوظيفي.

كما أن دراسة إبراهيم وأبي مولود (٢٠١٧) قد توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المخططات المبكرة غير المتكيفة والتشويهاات المعرفية عند طلبة التعليم الثانوي.

كما توصلت دراسة زبييري (٢٠١٨) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على وفق مقياس (يونغ) وهذا ما يشير إلى أن الطلبة يمتلكون تلك البنى الالاتكيفية.

وترى الباحثة أن الناس يكتسبون مخططاتهم المعرفية عادة في مرحلة الطفولة، ويتم تطويرها خلال مراحل نموهم اللاحقة حتى الرشد، فإذا مروا

بخبيرات سلبية كالاهمال والإساءة والإذلال فقد يطورون وجهة نظر مشوهة نحو ذاتهم، ومستقبلهم، ونحو الآخرين، والعالم من حولهم، وهو ما يساهم في تشكيل مخططات معرفية اللاتكيفية (Lee, E. J. 2007). وترى الباحثة أن المخططات المعرفية اللاتكيفية ليست أمراً هامشياً يمكن إغفاله، ذلك أن إدراك ماهيتها يساعد الشخص على التغلب على الكثير من المشاكل التي تواجهه ومن تلك المشاكل الاحتراق الوظيفي والنفسي على السواء.

• نتيجة الإجابة عن الفرض الثاني ومناقشتها: نص الفرض الثاني على ما يلي: نوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المخططات المعرفية اللاتكيفية والاحتراق الوظيفي وفقاً لمغير النوع لدى مرضي وممرضات المستشفى الجامعي بجدة.

وبالنظر إلى هذه الفرضية فإنه هناك فرضيتين ينبثقان عنها حيث يجب اختبار صحتها حسب كل متغير على حدة وسوف نعرضها بالتفصيل من خلال التالي:

١-٢: نوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى مرضي وممرضات في المستشفى الجامعي في جدة نعرض للنوع.

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدراسة الفروقات في درجات المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى ممرضات وممرضات في المستشفى الجامعي في جدة تعزى لنوع الجنس (ذكر، أنثى)، والنتائج المتعلقة لهذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية حسب النوع

المخططات المعرفية اللاتكيفية	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
إناث	٢٠٨	٢٢٥,١٢٠	٥٤,٢٠٦	٣,٧٥٩	
ذكور	٥١	٢٢٦,٨٨٢	٥٣,٤١٣	٧,٤٧٩	

يتبين من خلال الجدول الموضح أعلاه الاحصاءات الوصفية لمقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية حسب النوع حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى الإناث ٢٢٥,١٢٠ وعدددهن ٢٠٨، وأن الانحراف المعياري لهن ٥٤,٢٠٦، في ما أن الخطأ المعياري للمتوسط ٣,٧٥٩، في حين أن المتوسط الحسابي لذكور ٢٢٦,٨٨٢ وعدددهم ٥١، وأن الانحراف المعياري لهم ٥٣,٤١٣، في ما أن الخطأ المعياري للمتوسط ٧,٤٧٩.

جدول (١٤): قيمة اختبار ت لمقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية - اختبار ت لعينتين مستقلتين

المخططات المعرفية اللاتكيفية	ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
	-٠,٢٠٩	٢٥٧	٠,٨٣٥

أظهرت النتائج في الجدول الموضحة أعلاه أن قيمة (-٠,٢٠٩) ودرجة الحرية (٢٥٧)، وقيمة ت - غير دالة إحصائية ومستوى دلالتها هي ٠,٨٣٥ وهو أكبر من مستوى المقبول لدينا (٠,٠٥) وهي غير دالة إحصائية، وبالتالي نرفض

القرض البديل ونقبل الصفري، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة وفقا لمتغير النوع.

تتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (إبراهيم وأبي مولود، ٢٠١٧) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المخططات المبكرة غير المتكيفة تعزى لمتغير النوع. وتختلف مع دراسة (إبراهيم، ٢٠١٨) والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المخططات المبكرة غير المتكيفة تعزى لمتغير النوع. ودراسة (أقروفة، ٢٠١٩) التي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الإجمالية لمقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية تعزى لمتغير النوع لصالح الطلبة (غير المتواقين دراسياً). ودراسة (كامار وكالفيت، 2011, Camara&Calvete) والتي أظهرت أن درجات الإناث أعلى من درجات الذكور في مخططات (الهجر، الاعتمادية، الحساسية المفرطة للأذى والأمراض، الفشل) في حين أن درجات الذكور كانت أعلى من الإناث في مخططات (الحرمان العاطفي، الإخفاق).

وبتحليل النتائج السابقة يمكن القول إن هناك تفاوتاً فيها بين الذكور والإناث ويعزى هذا التفاوت إلى بعض الفروق، حيث كانت الفروق لصالح الذكور في متغيرات الحرمان العاطفي والإخفاق، بينما كانت الفروق لصالح الإناث في مخططات الاعتمادية على النفس والهجر والحساسية المفرطة للأذى والأمراض، والفشل.

وترى الباحثة أن هذا التفاوت وثيق الصلة بطبيعة كل من الذكور والإناث، فالمخططات التي كانت الفروق فيها لصالح الذكور، وكانت نسبتهم أعلى هي الحرمان العاطفي، والإخفاق، ومن المعلوم أن الذكور لا يتأثرن كثيراً بالحرمان العاطفي على خلاف الإناث، كما أن الذكور أكثر قدرة على تجاوز الإخفاق بخلاف الإناث اللاتي يتأثرن بشدة من حالات الإخفاق.

أما الفرضية الثانية المنبثقة عن فرض وجود فروق في المخططات المعرفية اللاتكيفية والاحتراق الوظيفي وفقاً لمتغير النوع لدى ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة. فقد جاءت على النحو التالي:

٢-٢: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق الوظيفي لدى ممرضين وممرضات في المستشفى الجامعي في جدة نزعاً للنوع.

جدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الاحتراق الوظيفي حسب النوع

الاحتراق الوظيفي	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
إناث	٢٠٨	٨٩,٢٠٧	١٢,٩٢٩	٠,٨٩٦	
ذكور	٥١	٨٦,٩٢٢	١٦,٧٤٧	٢,٣٤٥	

يتبين من خلال الجدول الموضحة أعلاه الاحصاءات الوصفية لمقياس الاحتراق الوظيفي حسب النوع حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى الإناث ٨٩.٢٠٧ وعددهن ٢٠٨، وأن الانحراف المعياري لهن ١٢.٩٢٩، في ما أن الخطأ المعياري للمتوسط ٠.٨٩٦، في حين أن المتوسط الحسابي للذكور ٨٦.٩٢٢ وعددهم ٥١، وأن الانحراف المعياري لهم ١٦.٧٤٧، في ما أن الخطأ المعياري للمتوسط ٢.٣٤٥.

جدول (١١): قيمة اختبارات لمقياس الاحتراق الوظيفي - اختبارات لعينتين مستقلتين.

الاحتراق الوظيفي	ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
	١.٠٦٣	٢٥٧	٠.٢٨٩

أظهرت النتائج في الجدول الموضحة أعلاه أن قيمة (١.٠٦٣) ودرجة الحرية (٢٥٧)، وقيمة ت غير دالة إحصائية ومستوى دلالتها هي ٠.٢٨٩ وهو أكبر من مستوى المقبول لدينا (٠.٠٥) وهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي نرفض الفرض البديل ونقبل الصفري، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى مرضي وممرضات المستشفى الجامعي بجهة وفقاً لمتغير النوع.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (السحيمي، ٢٠١٦) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير النوع. وتختلف مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (أبو موسى وكلاب، ٢٠١٢) والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير النوع. ودراسة (Khalil, 2017) التي أظهرت وجود تأثير لمتغير النوع على مستوى الاحتراق بوجه عام.

بينما نجد أن دراسة (Marchand, 2020) قد توصلت إلى عدم وجود فروق معنوية بين سن الذكور ومستويات الاستنزاف العاطفي.

وترى الباحثة أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع، قد يرجع إلى العدالة التنظيمية السائدة في المستشفيات، وذلك لفهم الإدارة بأهمية تقسيم الواجبات والمهام بين الذكور والإناث تبعاً لحالة كل واحد منهما وقدرته على أداء المهمة من عدمها.

• نتيجة الإجابة عن الفرض الثالث ومناقشناها:
 • نص الفرض الثالث على ما يلي: نوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المخططات المعرفية الالائكية والاحتراق الوظيفي وفقاً لمنفي الحالة الاجتماعية لدى مرضي وممرضات المستشفى الجامعي بجهة.

وينبثق من هذه الفرضية فرضيتين يجب اختبار صحتها حسب كل متغير على حدة وسوف نعرضها بالتفصيل من خلال التالي:

٣-١: نوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات المخططات المعرفية اللانكيفية لدى مرضي وممرضات في المستشفى الجامعي في جدة نعرى للحالة الاجتماعية.

ولاختبار صحة هذه الفرضية فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة والتي جاءت كما يلي:

جدول (١٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المقياس المخططات المعرفية اللانكيفية حسب الحالة الاجتماعية

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
١٦٦	٥١,٧٢٦	٢٢٥,١٨٧	متزوج/ة
٨٤	٥٢,٦١٥	٢٢٢,٦٩٠	عازب/ة
٩	٩٦,٠٩٨	٢٥٦,٥٥٦	أرمل/ة

يتبين من خلال الجدول الموضحة أعلاه الاحصاءات الوصفية لمقياس المخططات المعرفية اللانكيفية حسب الحالة الاجتماعية حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى المتزوجين ٢٢٥,١٨٧ وعدددهم ١٦٦، وأن الانحراف المعياري لهم ٥١,٧٢٦، في حين أن المتوسط الحسابي للعزاب ٢٢٢,٦٩٠ وعدددهم ٨٤، وأن الانحراف المعياري لهم ٥٢,٦١٥، في حين أن المتوسط الحسابي للأرامل ٢٥٦,٥٥٦ وعدددهم ٩، وأن الانحراف المعياري لهم ٩٦,٠٩٨.

جدول (١٨): قيمة اختبار لمقياس المخططات المعرفية اللانكيفية - تحليل التباين الأحادي

الحالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الحالات الاجتماعية	٩٣٥٩,٠٨٦	٢	٤٦٧٩,٥٤٣	١,٦١٥	٠,٢٠١
المفقود	٧٤٦٤١,٣٨٥	٢٥٦	٢٨٩٧,٣٣٧	-	-

يتضح من خلال الجدول الموضحة أعلاه أن قيمة (ف) تساوي ١,٦١٥ ودلاليتها ٠,٢٠١ وهي غير دالة، لأنها أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥ وبالتالي لا توجد فروق في المخططات المعرفية اللانكيفية لدى مرضي وممرضات المستشفى الجامعي بجدة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

أما ما يتعلق بالقسم الثاني من الفرضية الثالثة فقد جاء هذا القسم على الصورة التالية:

٣-٢: نوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاحتراق الوظيفي لدى ممرضات وممرضات في المستشفى الجامعي في جدة نعرى للحالة الاجتماعية.

ولاختبار صحة هذا الفرضية فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة والتي جاءت كما يلي:

جدول (١٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الاحتراق الوظيفي حسب الحالة الاجتماعية

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
١٦٦	١٣,٩٨٠	٨٨,٦٦٣	متزوج/ة
٨٤	١٢,١٨٥	٨٨,١٥٥	عازب/ة
٩	٢١,٦٤٢	٩٦,١١١	أرمل/ة

يتبين من خلال الجدول الموضحة أعلاه الاحصاءات الوصفية لمقياس الاحتراق الوظيفي حسب الحالة الاجتماعية حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدى المتزوجين ٨٨.٦٦٣ وعددهم ١٦٦، وأن الانحراف المعياري لهم ١٣.٩٨٠، في حين أن المتوسط الحسابي للعزاب ٨٨.١٥٥ وعددهم ٨٤، وأن الانحراف المعياري لهم ١٢.١٨٥، في حين أن المتوسط الحسابي للأرامل ٩٦.١١١ وعددهم ٩، وأن الانحراف المعياري لهم ٢١.٦٤٢.

جدول (٢٠): قيمة اختبار ف لمقياس الاحتراق الوظيفي- تحليل التباين الأحادي.

الحالات	مجموع التريعات	درجات الحرية	متوسط التريعات	ف	مستوى الدلالة
الحالات الاجتماعية	٥١٨,٦٩٠	٢	٢٥٩,٣٤٥	١,٣٧٤	٠,٢٥٥
المفقود	٤٨٣١٨,٩٨٥	٢٥٦	١٨٨,٧٤٦	-	-

يتضح من خلال الجدول الموضحة أعلاه أن قيمة (ف) تساوي ١.٣٧٤ ودلالتها ٠.٢٥٥، وهي غير دالة، لأنها أكبر من مستوى الدلالة ٠.٠٥ وبالتالي لا توجد فروق في الاحتراق الوظيفي لدى ممرضين وممرضات المستشفى الجامعي بجدة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

وبناء على هذا فإن الباحثة ترى أن الحالة الاجتماعية لا يترتب عليها فروق ذات دلالة إحصائية وربما يرجع هذا إلى أن هناك استقراراً لدى أفراد العينة في هذا الجانب، ذلك أن الحالة الاجتماعية قد تترك أثراً سلبياً على الاحتراق الوظيفي في حالة ما لم تكن مستقرة، ومن خلال ما سبق يمكن استنتاج نتيجة مفادها: أن الأوضاع الاجتماعية المستقرة والاطمئنان لهما أثر كبير على خفض مستويات الاحتراق الوظيفي. وبهذا فإن الباحثة تفسر النتيجة السابقة بأن الحالة الاجتماعية لدى العينة لم يكن لها آثار سلبية بسبب الاستقرار الاجتماعي لدى أفراد العينة.

وتختلف هذه النتائج مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (أبو موسى وكالاب، 2012) والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. ودراسة (السحيمي، 2016) والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية إذ إن فئة المتزوجين كانت أقل معاناة من الاحتراق من الفئات الأخرى. ودراسة (Nassar,et.al,2020) إذ أظهرت النتائج أن الاحتراق الوظيفي أكثر شيوعاً في الأطباء غير المتزوجين أو المطلقين.

ومن خلال استعراض ما توصلت له الدراسات السابقة ونتيجة هذا الفرض ترى الباحثة أن دراسة السحيمي (٢٠١٦) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، تؤكد أن أفراد عينة الدراسة الحالية يعيشون استقراراً نفسياً وأسرياً ولا

يشكل الجانب الاجتماعي لديهم مشكلة ملحوظة بينما ترى الباحثة أن دراسة (Nassar,et.al,2020) والتي أثبتت أن الاحتراق الوظيفي أكثر شيوعاً بين الأطباء المتزوجين أو المطلقين، فإن هذا يرجع إلى أن عدم التوافق الأسري يترك آثاره السلبية على الشخص ويظهر ذلك في الاحتراق الوظيفي، ولا يخفى أن الانفصال الأسري والطلاق من العوامل التي تسبب ضغوطاً مضاعفة على الشخص، ولذلك كانت نسبة الاحتراق الوظيفي أكثر شيوعاً في هذا الجانب.

• نوصيات الدراسة:

توصي الباحثة بمايلي:

- ◀ الاهتمام بالكشف عن محتوى المخططات المعرفية اللاتكيفية ومراعاة دور التفاعل بين الضغوطات والمخططات المعرفية اللاتكيفية اللاتي يعانين من الاحتراق الوظيفي.
- ◀ تهيئة الظروف المكانية والنفسية والاجتماعية لرفع من مستوى التكيف لدى ممرضي وممرضات المستشفى الجامعي بجدة.
- ◀ التأكيد على دور المخططات المعرفية اللاتكيفية في الرفع من مستوى استراتيجيات التكيف مع المواقف والأحداث لدى ممرضي وممرضات المستشفى الجامعي بجدة.
- ◀ عقد دورات وندوات ومحاضرات تعريفية للموظفين لتعليم مهارات وأساليب التعامل مع الضغوطات الناتج عن الاحتراق الوظيفي.
- ◀ إرشاد وتوجيه الموظفين إلى أهمية استخدام أساليب سوية للحد من تشكيل مخططات معرفية خاطئة ومواجهة الضغوط والاستجابة لها.

• المراجع:

- إبراهيم، عيسى تواتي. (٢٠١٨). المخططات المبكرة غير المتكيفة في ضوء الجنس والسن لدى عينة من تلاميذ التعليم الثانوي. مجلة العلوم النفسية والتربوية، ٧ (٢)، ٣٦-٥٤.
- بن صالح، هداية. (٢٠٢١). الاحتراق النفسي لدى عمال القطاع الصحي في ظل جائحة كورونا: دراسة ميدانية على عينة من الأطباء والممرضين. دراسات نفسية، ١٢ (١)، ٤٥-٤١٩.
- القحطاني، سعيد بن علي بن ظافر آل كرعان. (٢٠٢١). الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج. دراسات في التعليم العالي، (١٩)، ١٣٨-١٦٤.
- إبراهيم، عيسى تواتي، وأبي مولود، عبدالفتاح. (٢٠١٧). علاقة المخططات المبكرة غير المتكيفة بالتشوهات المعرفية لدى تلاميذ التعليم الثانوي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٣٠)، ٣٠٧-٣١٨.
- أبو طه، سامي. (٢٠١٠). أثر الاحتراق الوظيفي على فاعلية الأداء: بالتطبيق على المستشفيات الفلسطينية الحكومية في محافظات غزة، دراسة منشورة في المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٣)
- أبو مسعود، سماهر مسلم. (٢٠١٠). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة - أسبابها وكيفية علاجها. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية- غزة.

- أبو موسى، أنور، وكلاب، يحيى. (٢٠١٢). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل. بحث مقدم لإدارة منظمات المجتمع المدني، معهد التنمية المجتمعية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- دردير، نشوة. (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات. (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية، جامعة الفيوم.
- زبيري، بتول بناي. (٢٠١٨). البنى المعرفية اللاتكيفية لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل، ٢٦ (٩).
- الزهراني، نوال. (٢٠٠٨). الاحتراق النفسي ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة. (رسالة ماجستير غير منشورة) السعودية، جامعة أم القرى.
- الزيوت، زياد نايف سليم. (٢٠١٨). العلاقة بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة) الأردن، جامعة اليرموك.
- السحيمي، زينب عبد الرحمن. (٢٠١٦). ظاهرة الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الصحية: دراسة استطلاعية على الموظفين الإداريين بمستشفى جامعة الملك عبدالعزيز بجدة. (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- الطلاح، سليمان أحمد. (٢٠١٨). واقع الاحتراق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. مجلة جامعة الأزهر، ١٧ (٢)، ١٨١-٢١٤.
- عبد الرحمن، محمد السيد؛ وسعفان، محمد أحمد. (٢٠١٥). مقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- عبد الرحمن، محمد السيد. (٢٠١٤). العلاج المعرفي والميتامعرفي. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- علي، حسام. (٢٠٠٨). الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة المنيا، مصر.
- عودة، يوسف. (١٩٩٨). ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- قروفت، صفيته. (٢٠١٩). المخططات المعرفية المبكرة غير المكيفة وعلاقتها بسوء التوافق الدراسي لدى المراهقين المتمدرسين في السنة الثانية الثانوي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الجزائر.
- القضاة، معاوية علي محمد. (٢٠١٨). أثر إدارة الموارد البشرية في الاحتراق الوظيفي في مستشفى المؤسس عبد الله الجامعي. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة آل بيت، الأردن.
- متولي، رجوات عبداللطيف. (٢٠٠٥). الاحتراق النفسي لدى عينة من المحامين وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمهنية. (رسالة دكتوراه غير منشورة) كلية الآداب، جامعة المنيا، مصر.
- إمام، محمود السيد محمود. (٢٠١٨). أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، (٧)، ٣٣٣ - ٣٥٢.
- بدران، منى محمد علي، و سليمان، علي السيد. (١٩٩٧). الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية: دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، الجيزة.

- الجمل، أماني بسام سعيد، و بحر، يوسف عبد عطية. (٢٠١٢). الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- الخرابشة، عمر محمد عبدالله، و عربيات، أحمد عبدالحليم عبد المهدي. (٢٠٠٥). الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، ١٧ (٢)، ٢٩١ - ٣٣١.
- خصيفان، شذا بنت جميل بن طه، و الكشكي، مجدة السيد علي. (٢٠٢١). المخططات المعرفية للاتكيفية المبكرة كمنبئات بهروب الفتيات: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، ٣٧ (١٠)، ٥٣٤ - ٥٦٨.
- الزيودي، محمد حمزة. (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، ٢٣ (٢)، ١٨٩ - ٢١٩.
- العتيبي، آدم. (١٩٩٧). علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية والغياب الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي في الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٥ (٢)، ١٧٧ - ٢٠١.
- العمري، محمد بن سعيد، و الباي، رندة سلامة. (٢٠١٧). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٣ (١)، ٦٥ - ٩٤.
- الفرح، عدنان. (١٩٩٩). الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر. ندوة الإرشاد النفسي والمهني من أجل نوعية أفضل لحياة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، مسقط: جامعة الخليج العربي والجمعية العمانية للمعوقين، ١٥٠ - ١٨٥.
- الكلابي، سعد بن عبدالله، و رشيد، مازن بن فارس. (٢٠٠١). الاحتراق الوظيفي: دراسة استكشافية لمقاييس (ماسلاك) على الموظفين بمدينة الرياض - بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، ١٣ (١)، ١١٣ - ١٥١.
- مرزوق، عبدالعزيز علي. (٢٠١٨). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على سلوكيات الاستقواء في مكان العمل بالتطبيق على العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٢ (٢)، ٢ - ٤٥.
- النفيعي، ضيف الله بن عبدالله. (٢٠٠٠). الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الاقتصاد والإدارة، ١٤ (١)، ٥٥ - ٨٨.
- Abu Taha, S. (2008). *Job Burnout effect on the effectiveness of the performance applied on the Palestinian governmental hospitals in Gaza's governorates* (Unpublished Master Thesis) Ain Shams University, Egypt.
- Al Nafiey, D. (2000). *The psychological burnout in the governmental service providing organizations in Jeddah governorate*. King Ben Abdulaziz University magazine, KSA, 14 (1), 55-88.
- Beck, A. T., & Emery, G. (1985). *Anxiety Disorders and Phobias*. Cambridge, MA: Basic Books.

- Beck, A. T., & Weishaar, M. (2005). *Cognitive therapy*. In R. J. Corsini & D. Wedding (Eds.), *Current psychotherapies* (pp. 238–268). Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and Loss, Volume 1. Attachment*. New York: Basic Books.
- Cankaya, B. (2002). *Psychosocial factors, maladaptive cognitive schemas, and depression in young adults: An integration (Doctoral dissertation, Virginia Tech)*. Thesis submitted to the Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Psychology.
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). *Burnout and personality: Evidence from academia*. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240–256
- Gill, K. (2017). *Burnout Related to Occupational Stress Among Library and Information Professionals (LIS)*. *Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 22 (4), 60–65.
- Giorgi, G., Arenas, A., & Leon-Perez, J. M. (2011). *An operative measure of workplace bullying: the negative acts questionnaire across Italian companies*. *Industrial health*, 49(6), 686–695
- Giorgi, G., Mancuso, S., Fiz Perez, F., Castiello D'Antonio, A., Mucci, N., Cupelli, V., & Arcangeli, G. (2016). *Bullying among nurses and its relationship with burnout and organizational climate*. *International journal of nursing practice*, 22(2), 160–168.
- Gorji, B. (2011). *The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance*. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1 (4), 243–264.
- Janovsky, T., Rock, A. J., Thorsteinsson, E. B., Clark, G. I., & Murray, C. V. (2020). *The relationship between early maladaptive schemas and interpersonal problems: A meta-analytic review*. *Clinical psychology & psychotherapy*, 27(3), 408–447
- Khalil, A. (2017). *The Level of Psychological Burnout at the Teachers of Students with Autism Disorders in Light of a Number of Variables in Al-Riyadh Area*. *Journal of Education and Learning*, 6 (4), 159–174.
- Livne, Y., Goussinsky, R. (2018). *Workplace bullying and burnout among healthcare employees: The moderating effect of control-related resources*. *Nursing & health sciences*, 20(1), 89–98.
- Marchand, A., & Blanc, M. E. (2020). *Chronic diseases, age and gender: examining the contribution to burnout symptoms in a sample of 2075 Canadian workers*. *International archives of occupational and environmental health*, 93(7), 853–861.
- Maslach, C., Schafeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review Psychological*, (52), 397–422.

- Maslash, C & Jackson, S .(1984). *Burnout in Organizational Settings Applied*. Social Psychology Annual, (5),133-153.
- Nassar, A. K., Reid, S., Kahn moui, K., Tuma, F., Waheed, A., & McConnell, M. (2020). *Burnout among Academic Clinicians as It Correlates with Workload and Demographic Variables*. Behavioral Sciences, 10(6),94.
- Oei, T. P., & Baranoff, J. (2007). *Young Schema Questionnaire: Review of psychometric and Measurement issues*. Australian Journal of Psychology, 59(2), 78-86.
- Padesky, P. A. (1994). *Schema change processes in cognitive therapy*. Clinical Psychology and Psychotherapy, 1(5), 267-278.
- Rehman, Wali ur, Yousaf, Saquib, and Naeem, Hummayoun. (2015). *Impact of burnout on employees' performance: an analysis of banking industry*. World Review of Entrepreneurship, Management and Sust. Development, 11 (1), 88-105.
- Theiler,S. (2005). *The efficacy of Early Childhood Memories as indicators of current maladaptive schemas and psychological health*. a report of an investigation submitted as a requirement for the degree of Doctor of Philosophy, School of Social and Behavioral Sciences, Swinburne University of Technology, Hawthorn, Victoria, Australia.
- Wang, Q., Hu, W., Ouyang, X., Chen, H., Qi, Y., & Jiang, Y. (2020). *The relationship between negative school gossip and suicide intention in Chinese junior high school students: The mediating effect of academic burnout and gender difference*. Children and Youth Services Review, (117)
- Williams, C .(2007). *Empathy and Burnout in Male and Female Helping professionals*. In Nursing and Health,(12),169-178.
- Young, J. E .(1999). *Cognitive therapy for personality disorders: A schema focused approach (rev. ed)*. Sarasota, FL: Professional Resources Press.
- Young, J. E., Klosko, J. S., & Weishaar, M. E. (2003). *Schema therapy: A practitioner's guide*. Guilford Press.

