

# دور التعقل في تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق النفسى لدى عينة من مديري المدارس الحكومية ووكلائها

صفاء إسماعيل مرسى (\*)

## مُلخَص

**يهدف** البحثُ الرَّاهن إلى الكشف عن دور التعقل في تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق النفسى لدى فئة المديرين ووكلاء المدارس الحكومية. تكونت **عينة** البحث من (٩٧) من مديري بعض المدارس الحكومية ووكلائها بمحافظة القاهرة والجيزة، بواقع (٥١) مديراً، و(٤٦) وكلاء، تراوحت أعمارهم بين ٣٥-٥٩ سنة، بمتوسط عمر ٤٧,٠٢ ± سنة. بلغ عدد الذكور (٤٧) وعدد الإناث (٥٠). استخدمت الباحثة ثلاث **أدوات** أساسية؛ شملت مقياس ضغوط العمل لمديري المدارس ووكلائها (إعداد الباحثة)، ومقياس فيلادلفيا للتعقل إعداد كارداكيو وآخرين (Cardaciotto, et al., 2008) ترجمة ياسمين فياض، ومقياس ماسلاش للاحترق النفسى إعداد كريستينا ماسلاش "و"سوزان جاكسون" (Maslach & Jackson, 1996). وأشارت **النتائج** إلى وجود ارتباطات سلبية دالة بين التعقل، وكل من ضغوط العمل والاحترق النفسى، بينما وجد ارتباط إيجابي بين ضغوط العمل والاحترق النفسى. كما وجدت فروق دالة بين الذكور والإناث في ضغوط العمل في اتجاه الذكور، بينما لم تظهر فروق بين الجنسين في التعقل أو في الاحترق النفسى.

**الكلمات المفتاحية:**

**التعقل - ضغوط العمل - الاحترق النفسى - مديري المدارس الحكومية ووكلائها**

---

(\*) الأستاذ المساعد بقسم علم النفس بكلية الآداب جامعة القاهرة

للمراسلات في شأن هذا البحث ترسل إلى د. صفاء إسماعيل مرسى

safaaesmaelmorsy@yahoo.com

## **The Role of Mindfulness in Moderating The Relationship Between Work Stress and Psychological Burnout among School Managers and Agents**

**Safaa E. Morsy (\*)**

The present study aimed to explore the Role of Mindfulness as a moderator variable of the relationship between work stress and psychological burnout among school managers and agents. The sample consisted of (97) participants with mean age  $47.02 \pm 5.37$ .using three main questionnaires, the first was work stress prepared by researcher, and the second was Mindfulness Scale prepared by Cardaciotto, and the third was Burnout Scale by Maslash & Jackson. The results revealed that there was a negative correlation between Mindfulness and work stress. There was also a negative correlation between Mindfulness and burnout, but there is a positive correlation between work stress and Burnout. There were also differences between males and females in work stress towards males, but there were not any differences between them in mindfulness. These results were discussed in terms of the theoretical framework and previous studies, and also were discussed in terms of the past literature at the same field.

### **Key words:**

Mindfulness– work stress– Psychological Burnout– School managers

---

(\*) Assistant Professor of Psychology, Faculty of arts - Cairo University

## مُقدِّمة:

هدف البحث الراهن إلى الكشف عن دور التعقل<sup>(1)</sup> في تعديل العلاقة بين ضغوط العمل<sup>(2)</sup> والاحتراق النفسي<sup>(3)</sup> لدى عينة من مديري المدارس الحكومية ووكلائها.

ويأتي البحث الراهن في إطار البحوث التي تشير إلى دور المتغيرات النفسية الإيجابية التي تمكن الأفراد من التوافق مع ما يتعرضون له من ضغوط أثناء حياتهم المهنية، ومن بين هذه المتغيرات متغير التعقل. كذلك بدأ علم النفس الإيجابي في الاهتمام بدراسة جوانب القوة لدى الفرد، والمتغيرات المدعمة لقدرة الفرد على المواجهة الفعالة للظروف النفسية في بيئة العمل؛ والتي من شأنها تدعيم قدرة الفرد على مواجهة ضغوط العمل. ويتعرض الأفراد لمواقف ضاغطة تؤثر على توافقهم، سواء المهني أم العائلي أم الاجتماعي، ومن ثم فقد يحتاجون إلى تدخل يستند إلى ما لديهم من سمات شخصية بهدف تمتيتها وزيادة فعاليتها وتوظيفها توظيفاً هادفاً. ونجد أن تعرض الأفراد للضغوط أمر حتمي، ولا حياة بدون مشكلات، ولا يوجد فرد لديه مناعة ضد الضغوط الموجودة في البيئة وخاصة بيئة العمل، لذا أصبح لزاماً علينا أن نعد أنفسنا لمواجهة تلك الضغوط، ولتحقيق ذلك علينا أن نعرف المتغيرات التي تسهم في رفع درجة التعقل لمواجهة الحياة والتعامل معها بكفاءة. وتختلف استجابات الأفراد إزاء المواقف التي تواجههم، والظروف التي يتعرضون لها، باختلاف سماتهم الشخصية وقدرتهم على استغلال مهاراتهم.

ويواجه العاملون، في المجال التربوي بشكل عام والمديرين والوكلاء بشكل خاص، عدداً من ضغوط العمل بسبب المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقهم، والتي يحاولون الوفاء بها، ما ينعكس بالسلب على أدائهم المهني،

(1) Mindfulness

(2) work stress.

(3) Psychological Burnout.

وبناء عليه أُجْرِيَ البحث الراهن للوقوف على بعض تلك الضغوط، ومعرفة دور متغير التعقل في خفضها، وتعديل العلاقة بينها وبين الاحتراق النفسي.

ولا شك أنّ نجاح أي مؤسسة تربوية يعتمد على قدرة مديرها على التواصل الفعال مع الزملاء والمرؤوسين، وأيضاً مع الإدارة التعليمية التابع لها، وهذا لن يحدث إلا إذا شعر المدير بالتوافق المهني وتغلب على ضغوط العمل. وتختلف الضغوط والمسئوليات التي يتعرض لها المديرون باختلاف مستوياتهم ودرجاتهم، فإذا كانوا في قمة الهرم الإداري كانت مسئولياتهم أعم وأشمل، كما أن زيادة المسئولية في العمل كتحمل مسئولية المواد والأجهزة أو مسئوليات الأشخاص والزملاء والمرؤوسين، قد تؤدي إلى زيادة ضغوط العمل، وأكثر من يتعرض لهذه الضغوط الناتجة عن زيادة المسئولية وعبء العمل هم المديرون، نظراً لتقل هذه المسئوليات (العتبي وجابر، ٢٠١١، ١٨).

ويعتبر المديرون من أهم الموارد البشرية، وتحتاج جميع منظمات العمل إلى مديرين فعالين لمواكبة بيئة العمل التنافسية، لذلك من المهم دراسة هذه الفئة والاهتمام بمشكلاتهم.

وتعتبر مشكلة ضغوط العمل من العوامل التي تقلل من درجة توافق الموظف مع متطلبات وظيفته اجتماعياً ونفسياً؛ إذ تؤدي به إلى الضغط النفسي والاجتماعي، وتسبب له عدداً من المشكلات في العمل (حمداوي، دناقة، ٢٠١٦، ٦٢٠).

وبسبب شدة الصراع وسرعة التغير في نمط الحياة، أصبحت ضغوط العمل مظهراً أساسياً يصعب تجنبه في بيئة العمل. ونظراً لما تتسم به بيئة العمل المعاصرة بالتعقيد والتداخل والتغير السريع يجعل الموظف يشعر بالعجز والإحباط والقلق، ما يؤدي إلى ظهور الاحتراق النفسي في بيئة العمل (فايق، ٢٠١٦).

كما تعد ضغوط العمل من أهم أنواع الضغوط التي تواجه الفرد في سياق حياته اليومية؛ إذ تتسبب في نشأة الاحتراق النفسي، وتؤدي إلى عدم

الرضا عن العمل، وسوء الأداء واضطراب العلاقات بين الزملاء والرؤساء وكثرة الشكوى والغياب والتأخير عن العمل (فايق، ٢٠١٦).

ومن أخطر نتائج ضغوط العمل الاحتراق النفسي للموظف؛ إذ يسبب له عدم الرضا عن إنجازهِ الشخصي، وانخفاض المردود المهني، وبصفة خاصة لدى العاملين في المهن ذات البعد الإنساني والتي تحتوي على مسئولية تجاه الأفراد مثل العمل في مجال التربية والتعليم وفي مجال الطب (عدوان، مهدي، ٢٠١٦، ٢٢٠)، ونتيجة التعرض المزمّن لظروف العمل غير المناسبة وضغوط العمل ينشأ الاحتراق النفسي، وهو أزمة مهنية تشمل خبرات التوتر وتفاعلات مجهدة للفرد، وخاصة في مجال المهن الاجتماعية والخدمات التي تتعامل مع الجمهور.

ويؤكد عديدٌ من الباحثين أن تزايد ضغوط العمل وتراكمها وعدم القدرة على مواجهتها أو التغلب عليها يؤدي إلى الإحساس بالاحتراق النفسي (الظفري، القريوتي، ٢٠١٠، ١٨٠).

وتذكر التقارير أن نحو ٣-٧% من الأفراد في جميع أنحاء العالم يعانون من الاحتراق النفسي الناتج عن ضغوط العمل (Gorji, 2011, 244).

كما تشير الدراسات السابقة إلى ارتباط ضغوط العمل (المشقة المهنية) بالقلق والاكتئاب (فؤاد، ٢٠١٧، ١٧٦). ولا تقتصر ضغوط العمل على مهنة معينة، ولكنها تشمل مهناً كثيرة، وخاصة مهن المساعدة الإنسانية، كالتمريض والخدمة الاجتماعية والطب والشرطة والتدريس، وترجع ضغوط العمل إلى عوامل كثيرة، بعضها خاص بالتنظيم المؤسسي، ويشمل أعباء العمل، والبيئة الفيزيائية، والصراعات، وغموض الدور، وعدد ساعات العمل<sup>(\*)</sup>.

## أهداف البحث

١- الكشف عن الدور الذي يؤديه التعقل في تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى مديري المدارس ووكلائها.

(\*) راعت الباحثة معظم هذه العوامل عند إعداد مقياس ضغوط العمل لمديري المدارس ووكلائها المستخدم في البحث الراهن؛ إذ تضمن المقياس معظم الأبعاد المشار إليها.

- ٢- إلقاء الضوء على مفهوم التعقل ودوره في التخلص من ضغوط العمل.
  - ٣- الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة موضع البحث، وهي التعقل وضغوط العمل والاحترق النفسي.
- وبناء على ما سبق يمكننا صياغة تساؤلات البحث الراهن، التي نعرضها فيما يلي:

### مشكلة البحث

يحاول البحث الراهن الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- هل توجد علاقة بين التعقل وكل من ضغوط العمل والاحترق النفسي لدى مديري المدارس ووكلائها؟
- ٢- هل يؤدي التعقل دورًا معدلاً للعلاقة بين ضغوط العمل والاحترق النفسي؟
- ٣- هل يمكن التنبؤ من متغير التعقل بكل من ضغوط العمل والاحترق النفسي؟
- ٤- هل توجد فروق بين المديرين والوكلاء والذكور والإناث في التعقل وضغوط العمل والاحترق النفسي؟
- ٥- هل توجد فروق بين مرتفعي التعقل ومنخفضيه في ضغوط العمل والاحترق النفسي؟

### أهمية البحث

#### أولاً: الأهمية النظرية

- ١- تأتي أهمية البحث الراهن من تصديده لدراسة متغير التعقل الذي يعتبر من المصادر النفسية الواقية التي تجعل الفرد أكثر فعالية، خاصة في بيئة العمل.
- ٢- تصميم أداة جديدة تتناسب مع الثقافة المصرية، يمكن من خلالها قياس ضغوط العمل لدى مديري المدارس ووكلائها. وتوفير بعض مؤشرات

الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في البحث الراهن على عينات مصرية، خاصة مقياس التعقل ومقياس الضغوط المهنية الذي أعدته الباحثة الحالية خصيصاً للبحث الراهن.

٣- توفير بيانات علمية تُفيد منها البرامج الإرشادية والوقائية في هذا المجال لخفض ضغوط العمل والتدريب على ممارسة التعقل.

٤- محاولة توظيف بحوث علم النفس الإيجابي ومتغيراته خاصة التعقل في خدمة الأفراد وتحسين حياتهم.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية

١) يمكننا الاستفادة من نتائج البحث الراهن في تحديد أسباب ضغوط العمل لدى مديري المدارس؛ ومن ثمّ مساعدتهم في تخفيف آثار هذه الضغوط.

٢) قد تفيد النتائج التي نتوصل إليها في إعداد برامج قائمة على متغير التعقل وممارسته لتخفيف المعاناة من الضغوط وخاصة المهنية.

٣) توجيه نظر القائمين على العملية التعليمية إلى ضرورة التوعية بمتغير التعقل للأفراد ودوره في خفض ضغوط العمل.

### مفاهيم البحث والنظريات المفسرة لها

#### أولاً: مفهوم التعقل

حظي مفهوم التعقل مؤخراً على اهتمام الباحثين في الدراسات النفسية؛ إذ وجدوا أنّ هناك خصائص معينة من شأنها المحافظة على الصحة على الرغم من التعرض للضغوط. كما أنّه من المفاهيم الحديثة نسبياً وأصبح موضوعاً محورياً من موضوعات علم النفس الإيجابي الذي يحفز السلوك الإنساني لمواجهة الضغوط بفعالية؛ إذ وجد له تأثير في أداء الفرد وتوافقه من حيث كونه حاجزاً ضد الضغوط.

ويعرف "كابات زن" Kabat-Zinn التعقل بأنه الانتباه بطريقة محددة على غرض محدد في اللحظة الآنية دون الحكم عليها (ميشيل، ٢٠١٩). كما يعرفه

البعض بأنه الوعي الناشئ عن توجيه الانتباه توجيهها مقصودا للخبرة التي تحدث في اللحظة الحالية وتقبلها كما هي، دون إصدار حكم عليها (Nathan, 2011, 15). ويعرفه زايجل (٢٠١٩، ٥٢) بأنه الوعي بالخبرة الحالية وتقبلها. والتعقل هو الانتباه لما يحدث في اللحظة الراهنة سواء كان منبهات داخلية (أفكار وأحاسيس جسدية) أم خارجية من البيئة الاجتماعية والمادية، ومراقبة هذه المنبهات دون الحكم عليها أو تقييمها (نجيب، ٢٠١٩).

### خصائص التعقل

- ١- الوعي بالعالم الداخلي والخارجي.
- ٢- المرونة في نقل الانتباه من شيء معين إلى عدة أشياء بمنظور أوسع.
- ٣- تجريب الواقع وإرجاء الحكم على الأحداث.
- ٤- التركيز على اللحظة الراهنة.
- ٥- الاستمرارية في ممارسة التعقل (صالح، ٢٠١٨، ٣٠٦).

### المفاهيم المتشابهة مع مفهوم التعقل

يوجد عدد من المفاهيم المتداخلة مع مفهوم التعقل والمتشابهة معه؛ منها على سبيل المثال اليقظة العقلية، والتأمل، وإدارة العقل، وسوف نتناول الفروق بين هذه المفاهيم فيما يلي:

**الفرق بين التعقل واليقظة العقلية:** يستخدم مصطلح التعقل بالتبادل مع مصطلح اليقظة العقلية وكلاهما يتضمن تركيز انتباه الفرد على الخبرة التي يمر بها ويدمج بين المعرفة والانفعال ليتمكن من التعرف على المنبهات بمشاركة الخبرة الداخلية (ميشيل، ٢٠١٩، ١٦)، وكلا المفهومين يتضمن انتباه الفرد للخبرة التي يمر بها بطريقة تخفف من الاندفاعية ورد الفعل الشديد، وكلاهما يؤكد الدمج بين المعرفة والانفعال ليتمكن الفرد من التعرف على المنبهات بمشاركة الخبرة الداخلية، وتعد اليقظة العقلية نقطة البدء التي ينطلق منها التعقل الحقيقي (عبد القادر، ٢٠١٣، ٧).



**الفرق بين التعقل والتأمل<sup>(1)</sup>:** يمكن أن يمارس التعقل في أي وقت وفي أي مكان من خلال التركيز على ما يحدث في اللحظة الراهنة، في حين أن التأمل يحتاج إلى الممارسة المقننة والمجهزة في وقت ومكان محددين على مدار اليوم (صالح، ٢٠١٨، ٣٣٠؛ جودة، ٢٠١٩). كما يرى "زن" أن هناك اختلافًا بين المفهومين التعقل والتأمل هو أن التعقل أحد أشكال التأمل.

**الفرق بين التعقل وإدارة العقل<sup>(2)</sup>** التعقل مفهوم متطور لإدارة العقل؛ إذ يعطى الفرد الفرصة لتطوير عمليات عقلية كالتركيز والرحمة والوعي والحماس لتقليل المعاناة بمهارة (المرشدي، ٢٠١٧، ٥).

### مكونات التعقل وأبعاده

ينظر إلى التعقل على أنه مفهوم متعدد الأبعاد؛ حيث يرى بير Bear أن له خمسة وجوه هي الملاحظة، والوصف، والتصرف بوعي، وعدم الحكم على الخبرة الداخلية، وعدم التفاعل مع الخبرة الداخلية (نجيب، ٢٠١٩؛ Bear، 2006).

ويذكر براون Brown أن هناك مكونين للتعقل؛ **الأول** حالة الوعي كما هي في اللحظة الحالية مع الشعور الهادف والمركز والواعي، **والثاني** هو المعالجة المعرفية للتعقل؛ أي ملاحظة فضولية ومحايطة بدون إصدار أحكام تقييمية على الواقع (الضبع، ٢٠١٣، ١٤). وترى (ميشيل، ٢٠١٩، ٣٤، وعبد القادر، ٢٠١٣، ١٥) أن التعقل يشمل مكونين الأول هو المراقبة المستمرة للخبرة مع التركيز على الخبرة الحالية أكثر من الماضي أو المستقبل، والثاني عدم الحكم عقلياً مع توجه بالقبول والانفتاح وتقبل الخبرات، كما هي مع عدم محاولة تغييرها.

(1) Mediation

(2) Mind Management

ويذكر لانجر Langer عدة مكونات للتعقل هي الانفتاح على الخبرة والانتباه والحساسية لمختلف السياقات والوعي بوجهات النظر المتعددة والتوجه في الوقت الحاضر (جودة، ٢٠١٩).

ومن مكونات التعقل الوعي بالخبرة الحالية والمرونة والاستمرارية في الوعي والانتباه (عثمان، ٢٠١٦، ٦٢٧). كما يشمل التعقل مكونين هما التنظيم الذاتي للانتباه وتقبل الخبرة والانفتاح عليها (المرشدي، ٢٠١٧، ٦).

### التعقل حالة أم سمة<sup>(١)</sup>

على الرغم من وصف التعقل كونه حالة يتباين الفرد في امتلاكها عبر الوقت ويمكن صقلها بالممارسة والتدريب؛ فإنه قد يكون سمة ثابتة نسبياً مثل سمات الشخصية (نجيب، ٢٠١٩). بينما ينظر البعض إلى التعقل على أنه حالة وليس سمة، ويمكن تنميته من خلال الممارسات التأملية (ضاحي، وبكري، ٢٠١٨).

### التعقل نتيجة أم عملية<sup>(٢)</sup>

التعقل بصفته نتيجة هو أن يحاول الفرد أن يصبح أكثر وعياً وانتباهاً للحظة الراهنة، وعلى النقيض فإن التعقل بصفته عملية يشير إلى الممارسة المنتظمة اليومية التي يمارس فيها الفرد الوعي والانتباه، ويتضمن حركات واعية مثل الوعي بالتنفس وممارسة اليوجا والوعي بالجسد (شاهين، ٢٠١٧، ٥١٠؛ عبد القادر، ٢٠١٣، ١٤).

### التعقل منهج أم مهارة<sup>(٣)</sup>

يرى العلماء أن التعقل يعد منهجاً لأنه جزء من ممارسة التأمل اليقظ الذي يجعل الفرد واعياً لعملية التنفس والخبرة الداخلية، لذا يجب عدم اعتبار التعقل قاصراً على مجموعة مهارات لأنه موجود بالفطرة لدى الأفراد (عبد القادر، ٢٠١٣، ١٤).

(١) State or Trait

(٢) Output or Process

(٣) Method or Skill

## فوائد التعقل وأهميته

يؤدي التعقل إلى زيادة الوعي الذاتي وخفض الانفعالات وزيادة الإبداع وتحسين اتخاذ القرار، بالإضافة إلى أثره الجيد على التعلم والتفكير الإيجابي والثقة والحكمة (عبد القادر، ٢٠١٣).

كما أنّ للتدريب على ممارسة التعقل أثرًا في علاج القلق والاكتئاب وبعض الضغوط النفسية وتنظيم الانفعالات السلبية، كما يساعد على التحرر من الاستغراق المؤلم مع الذات (زايجل، ٢٠١٩، ٦٠). ويعد التعقل تدخلًا علاجيًا حديثًا أثبت كفاءته في علاج عدد من الاضطرابات النفسية والضغوط، فهناك العلاج المعرفي المعتمد على التعقل، والعلاج السلوكي الجدلي، والعلاج بالتقبل والالتزام (ميشيل، ٢٠١٩، ٢٠). وأشار (حسن، ٢٠١٨، ٢٠٤) إلى إمكانية خفض الضغوط من خلال اليقظة العقلية التي تركز على معايشة الخبرة الراهنة دون إصدار أحكام، والنظر إلى الأفكار والانفعالات بوصفها أحداث عقلية عابرة دون فحصها أو التفاعل معها، كما يساعد التعقل الفرد على أن يصبح أكثر وعيًا بأفكاره وأكثر فعالية ويسهم في تحسين العلاقات وتعميقها.

## آليات التعقل

حدد هولز ولازار (Holze & Lazer, 2011) ست آليات لممارسة التعقل وهي: تنظيم الانتباه، والوعي بالجسم، والتنظيم الانفعالي، والتعرض لإزالة حساسية الموقف، والمرونة، وتغيير الانطباع السلبي نحو الذات (جودة، ٢٠١٩).

## معوقات تهدد التعقل وتشتته

توجد بعض المتغيرات تهدد التعقل وتمنع حدوثه؛ مثل الاجترار، وتقسيم الانتباه، والتصرفات القهرية الآلية والغفلة أو السهو، إذ تمثل كل تلك الأحوال مصدات للتعقل وللانتباه للخبرة الراهنة سواء داخل الشخص أم خارجه (نجيب، ٢٠١٩).

## النظريات والنماذج المفسرة لمفهوم التعقل

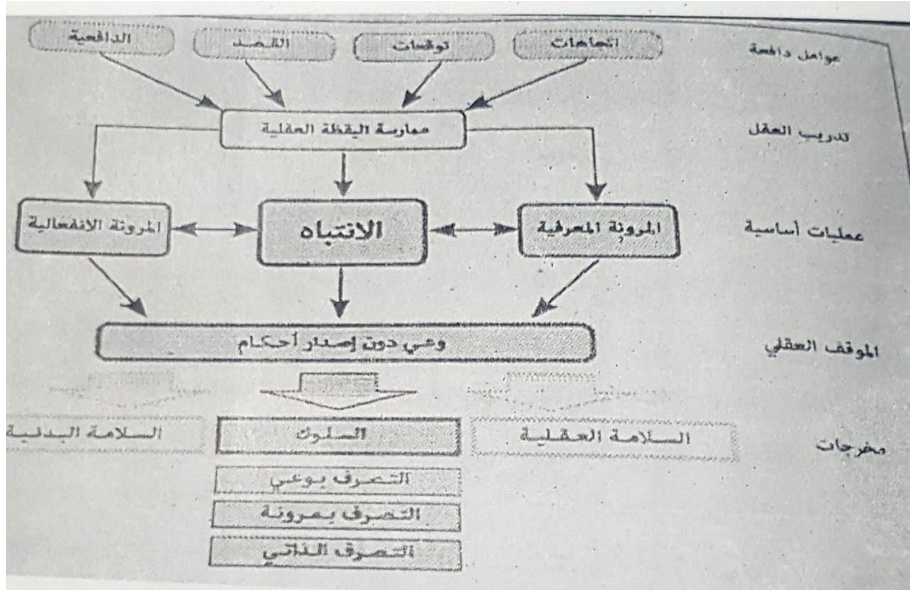
### ١- نموذج كابات زن K.Zenn للتعقل

صمم "كابات زن" نموذجًا للتعقل يرتكز على ثلاث عمليات، هي القصد والانتباه والتوجه، وهذه العمليات ليست منفصلة عن بعضها، وإنما متشابكة في عملية واحدة تحدث في وقت واحد؛ بحيث يكون التعقل هو العملية التي تحدث لحظة بلحظة (الضبع، ٢٠١٣، ٥). كما حدد "زن" سبعة عوامل هي الركائز الأساسية التي يتمتع بها الفرد ذو التعقل المرتفع، وهي عدم إصدار أحكام، والصبر، والفطرة، والثقة، وتأكيد الفعل، وعدم السعي لمعرفة النتيجة والقبول، والتخلي (عثمان، ٢٠١٦، ٦٣١).

### ٢- نموذج ليفربول للتعقل

قدمه مالينوسكى Malinowski، ويتكون من خمسة مستويات، هي:

- ١- العوامل الدافعة والتوقعات والقصد.
- ٢- ممارسة تدريبات التعقل بانتظام.
- ٣- الانتباه للعمليات الانفعالية والمعرفية.
- ٤- الوعي دون إصدار أحكام.
- ٥- المخرج الإيجابي نتيجة التوازن في الموقف العقلي، ومن ثمَّ السلامة العقلية والجسمية وتحسين السلوك والتصرف بوعي ومرونة (عبد القادر، ٢٠١٣، ١٧). والشكل التالي يوضح نموذج ليفربول ومستوياته:



شكل رقم (١) يوضح نموذج ليفريول للتعقل (نقلًا عن: عبد القادر،

(٢٠١٣، ١٧)

### ٣- نظرية "لانجر"

يرى لانجر أن هناك أربعة أبعاد للتعقل هي اليقظة للتمييز أي تطوير الفرد للأفكار الجديدة، والانفتاح على الجديد وحب الاستطلاع، والتوجه نحو الحاضر واللحظة الحالية، والوعي بوجهات النظر المتعددة (عبد الله، ٢٠١٢، ٩٣، جودة، ٢٠١٩).

### ٤- نموذج شابيرو وزملائه

وضع شابيرو وزملاؤه نموذجًا به ثلاثة مبادئ لتفسير التعقل، الأول الانتباه، ويعني قدرة الفرد على تركيز ذهنه ووعيه على شيء ما لفترة طويلة، ومنع أي مدركات أخرى تدخل إلى حيز انتباهه، والثاني الغرض ويعني الهدف من ممارسة التعقل، والثالث الاتجاه وهو المكون الوجداني في ممارسة التعقل مثل الصبر والتقبل (Shapiro et al., 2006, 380).

**تعليق على نظريات التعقل** بالنظر إلى العرض السابق للنماذج والنظريات المفسرة لمفهوم التعقل، نلاحظ أنّها تركز على مكوناته وأبعاده، وسوف تتبنى الباحثة الحالية نموذج ليفربول للتعقل؛ إذ إنّهُ يشمل المكونات الخمسة للمفهوم.

### ثانياً: مفهوم ضغوط العمل

تؤثر الضغوط بصفة عامة في أداء الأفراد سواء من الناحية المعرفية أو الانفعالية أو السلوكية. وينشأ الضغط عندما يقارن الشخص ما هو مطلوب منه بقدرته على مواجهة هذه المتطلبات، وعندما يحدث اختلال وعدم تحكم ينتج الضغط. وهناك ثلاثة مفاهيم مترابطة عند الحديث عن ضغوط العمل وهي مصدر الضغط Stressor، والتوتر Strain، والضغط Stress، فمصدر الضغط هو العامل المثير للضغط، والذي قد يكون شخصاً أو موقفاً مثل خطورة العمل وكثرتة وضيق الوقت ونظام الترقيات وغيرها، أمّا الضغط فهو عملية ينتج من خلالها ما يعرف بالتوتر أو الإجهاد، أي إنّ التوتر نتيجة للضغط (الخضر، ٢٠٠٧).

ومناخ بيئة العمل الذي يعمل فيه مديرو المدارس ووكلاؤها قد يكون سبباً في الشعور بضغوط العمل، ومن ثمّ عدم التوافق. وتعرف ضغوط العمل بأنها حالة انفعالية سلبية تنتج عن عدم قدرة الفرد على مواجهة الأعباء والمتطلبات ذات الصلة بمجال عمله. وتتمثل مظاهر ضغوط العمل في زيادة حجم أعباء العمل، وارتفاع مستوى الكفاءة المطلوبة في العمل، وغموض الدور، وتحمل المسؤولية، وانعدام فرص الترقى، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين، والأمان الوظيفي، والظروف المادية والبيئية، وهو ما راعته الباحثة عند تصميم مقياس ضغوط العمل. ويقصد بضغوط العمل الشعور بالعبء والهموم الناشئة عن المهنة ومجموعة الصعوبات المباشرة وغير المباشرة التي يواجهها الفرد في عمله مثل الخلافات مع الزملاء، وضغوط عدم الرضا عن العمل أو الترقية.

وتعد ضغوط العمل أحد التحديات المعاصرة التي يتعرض لها الأفراد في أي منظمة على اختلاف نشاطها، وذلك لما يترتب عليها من آثار سلبية تشمل الجوانب الصحية والسلوكية والانفعالية، ومن ثمَّ تؤثر على أداء الفرد في العمل وتعوق المؤسسة من الوصول إلى أهدافها (عبيد، هبيته، ٢٠١٥، ٢١٢).

كما يقصد بضغط العمل تلك الحالات التي تجمع بين القلق والتوتر والارتباك التي تواجه الفرد العامل في مواقف حياته العملية والتي تجعل العامل ينحرف عن الأداء المعتاد في عمله بالاتجاه السلبي، ما يؤدي إلى عدم توافق بين قدراته وإمكانياته، كونه عاملاً وبين طبيعة عمله مقارنة بالإمكانات المتاحة له (النعاس، ٢٠٠٥، ١٧١). وتعرف ضغوط العمل بأنها إدراك الفرد للمواقف الضاغطة التي يتعرض لها في عمله وإدراكه لها أنَّها تفوق قدرته على الاحتمال وتهدد راحته وشعوره بحسن الحال (علاء الدين، ٢٠١٨). ويشير ناش (Nash, 2010) إلى أن ضغوط العمل هي العوامل المادية أو الوجدانية المؤذية التي تسبب توتراً نفسياً وجسماً للعامل، وتنتج نتيجة غياب المواءمة بين متطلبات العمل وقدرات العامل وموارده واحتياجاته.

### المراحل التي يمر بها الموظف عندما يتعرض لضغوط العمل

- ١- مرحلة الاستثارة: ويشعر فيها بالقلق وبعض مظاهر الاضطراب.
- ٢- مرحلة المحافظة على الطاقة: يؤجل بعض المهام المطلوبة منه ويكثر الغياب والتأخير.
- ٣- مرحلة الإنهاك: عدم الرغبة في المشاركة مع الزملاء (فؤاد، ٢٠١٧، ١٧٧؛ أبو بكر، ٢٠١٦).

### مصادر ضغوط العمل

يمكن تقسيم مصادر الضغوط إلى ثلاث فئات، الأولى ترجع إلى العامل أو الموظف، والثانية إلى المؤسسة، والثالثة إلى البيئة الاجتماعية التي يعمل فيها. كما تنتج ضغوط العمل من خلال عدم التوافق بين الفرد والبيئة، ما ينتج

عنه إجهاد نفسي وجسمي (علاء الدين، ٢٠١٨). كذلك عدم وجود صلاحيات لاتخاذ القرارات وحل مشكلات العمل ووجود سياسات روتينية وأنظمة صارمة خاصة في القطاع الحكومي. ومن أكثر مصادر الضغوط المهنية شيوعاً الضغوط الناتجة عن المردود المادي (نعامة، علي، ٢٠١١، ١٤٠). كما يرى عبد اللطيف (٢٠٠٤) أنّ مصادر ضغوط العمل المجهود الكبير المبذول وعدم كفاية الوقت وعدم تناسب العائد وضغوط زملاء العمل. ومن أسباب ضغوط العمل لدى مديري المدارس ما تزخر به البيئة التعليمية في المدارس من مثيرات ضاغطة، واللوائح والقوانين وعدم التقدير للدور الذي يقوم به مدير المدرسة. ومن مصادر الضغوط التي يتعرض لها مديرو المدارس أولياء الأمور، والعلاقات بالزملاء، والتلاميذ، وحجم الأعمال المكلفين بها، والإدارة التعليمية، ونظرة المجتمع، وتدني الرواتب، وعدم التأهيل، وعدم الرضا عن العمل، وضعف الإمكانيات، والنقد، وانخفاض الدافعية. كذلك من أسباب ضغوط العمل الصراعات بين الأشخاص والمنافسة غير الشريفة، وتتمثل ضغوط العمل في عبء المهنة، وصراع الدور، وضغط الوقت، ومشكلة العلاقات سواء مع الإدارة أو مع أولياء الأمور أو مع التلاميذ أو مع البرامج الدراسية، أو السياسة التربوية العامة التي تتبعها المدرسة (سلامي، ٢٠٠٨، ٥٠).

### عواقب ضغوط العمل ومرتباته

ينتج عن ضغوط العمل عددٌ من الآثار السلبية، منها التوتر والملل والتمارض والغياب عن العمل، وترك العمل وقلة الإنتاج. وتترك ضغوط العمل آثاراً سلبية على الفرد والمؤسسة؛ فهي تؤثر عليه من الناحية النفسية والجسمية ومن ثمّ على أدائه في العمل، ولما كان من الصعب تجنب ضغوط العمل أو إزالتها نهائياً لجأت المؤسسات إلى تطبيق بعض الاستراتيجيات للتخفيف من ضغوط العمل ومساعدة الفرد على أداء مهامه بصورة أفضل (هبيته، ٢٠١٧، ٣٦٥).



## طرق التغلب على ضغوط العمل

أثبتت دراسة شاو Chaw وآخرين أن المساندة الاجتماعية تساهم في خفض الإحساس بمشاق العمل وتوتراته، كما أن مصادر التعايش الخارجي ومنح الموظف شعوراً بالتحكم الكلي في التصرف في المواقف الضاغطة تعد أهم متغير في خفض مشاق العمل (محروس، ٢٠١٤، ٣٤). وحدد لازاروس وفولكمان خمسة مصادر للدعم يلجأ إليها الفرد في التعامل مع الحدث الضاغط وهي المعتقدات، والمهارة في حل المشكلات، وشبكة العلاقات الاجتماعية ومصادر المساندة، والحالة الصحية والجسمية (ميثيل، ٢٠١٩، ٢٩).

## النظريات المفسرة لضغوط العمل

### ١- النظرية المعرفية للضغوط (لازاروس)

يعتبر لازاروس مؤسس نظريات الضغوط الحديثة التي تنطلق من موقع إنساني (أبو بكر، ٢٠١٦، ١٠٩). وتفترض هذه النظرية أنه عندما يتعرض الأفراد إلى موقف ضاغط يجرى هؤلاء الأفراد عملية التقييم المعرفي للموقف، ثم للموارد المتاحة (علاء الدين، ٢٠١٨).

ووضع لازاروس تصوراً لمكونات الضغوط تبدأ بالحدث المسبب للضغط، ثم تفاعلات بين الشخص والبيئة ثم مقاومة وطاقة نفسية وجسمية للمواجهة، ثم الشدة والمعاناة التي تنتج عن المواجهة، وأخيراً قد ينتج عن جهود المواجهة الحل، بينما قد يؤدي استمرار الضغط إلى هبوط تدريجي في الطاقة أو الدافعية، وهو ما يسمى رد الفعل للضغوط (Lazarus, 1993, 4).

ويرى لازاروس أن منشأ الضغط يتحدد بأسلوب مواجهته وتقييم الفرد للموقف، كما يؤكد دور العوامل المعرفية في تفسير الضغوط، فإذا كانت مصادر مواجهة الفرد كافية وملائمة فلن يحدث الضغط، أما إذا كانت ضعيفة ومحدودة فسوف يحدث الضغط (ميثيل، ٢٠١٩).

وهناك أربعة مبادئ مهمة في هذه النظرية، هي:

- ١- أن الضغط ينشأ نتيجة تفاعل الفرد والبيئة.
- ٢- العملية الوسيطة في هذا التفاعل هي التقييم.
- ٣- التقييم نوعان أولى وثانوي.
- ٤- بعد التقييم تبدأ عملية المواجهة (علاء الدين، ٢٠١٨).

## ٢- نموذج سيللي (Selye, 1976)

يرى سيللي أن الضغوط استجابةً لمثير ضاغط، وهناك استجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج، وحدد سيللي ثلاث مراحل لمقاومة الضغوط تمثل مراحل للتكيف العام، وهي الإنذار بالخطر، والمقاومة، والتعب (حسن، ٢٠١٣، ١٤).

## ٣- نموذج كارازيك Karasek لضغوط المهنة

هو أحد نماذج إجهاد العمل، ويتمثل في بعدين الأول هو المطالب النفسية والجسمية للعمل، والثاني درجة السيطرة على تلك المطالب، كما يرى هذا النموذج أن عبء العمل، سواء كان منخفضاً أم مرتفعاً، سيؤدي إلى الشعور بضغوط العمل (فايق، ٢٠١٦). ويعتبر نموذج ضغوط المهنة لـ "كارازيك" من أفضل النماذج؛ فقد أظهرت الدراسات أن مطالب العمل المرتفعة والسيطرة المنخفضة يكون لها آثار سلبية على الصحة النفسية والجسمية للفرد، ويعتمد ذلك على قدرة الفرد على الاستقلالية في اتخاذ القرار فإذا كانت ضعيفة يزداد الشعور بضغط العمل، ويفترض النموذج أن الجمع بين متطلبات عمل مرتفعة وتحكم منخفض سيؤدي إلى الاحتراق النفسي (فايق، الصبوة، ٢٠١٦، ٥٧١).

## ٤- نموذج متطلبات- موارد العمل<sup>(١)</sup>

يسعى هذا النموذج إلى شرح الجوانب السلبية (الاحتراق) والإيجابية

---

(<sup>١</sup>)The Job Demands- Resources

(المشاركة في العمل) وتوضيح جوانب الصحة والمرض للموظفين، ويرى أنّ خطر الاحتراق يرتفع في بيئات العمل التي يكون بها متطلبات العمل مرتفعة وموارد العمل منخفضة. ووفقاً لهذا النموذج يتم تفسير التغيب عن العمل كأحد أعراض الاحتراق؛ إذ يرى أنّ سلوك التغيب استجابة لإجهاد متطلبات العمل ومن ثمّ يفترض أنّ الضغوط الوظيفية كعبء العمل وزيادة المطالب وصراع العمل يرتبط بأعلى مستويات الاحتراق النفسي (فايق، ٢٠١٦، ٢٦٢).

### ٥- النموذج الحيوي النفسي الاجتماعي للضغوط

هناك ثلاثة جوانب متفاعلة معا عند حدوث الموقف الضاغط، وهي الجانب البيولوجي (الاستعدادات والصفات الوراثية) والجانب النفسي، والجانب الاجتماعي، ويشمل دور المجتمع والبيئة، وهذه الجوانب الثلاثة تؤثر في إدراك الفرد للضغط فإمّا أن يتمكن من مواجهة المواقف والتغلب عليها ويستعيد توافقه أو لا يمكنه المواجهة ومن ثمّ يضطرب (كرم، ٢٠١٠، ٥٩).

### ٦- نموذج بولجر وزوكرمان Bolger & Zuckerman للسمات الشخصية المرتبطة بالضغوط

يقوم هذا النموذج على فكرة الفروق الفردية في إدراك الضغوط والاستجابة لها، كما يرتبط هذا النموذج ببعض سمات الشخصية؛ إذ يفترض الباحثان أنّ السمات الشخصية تؤثر في عملية الضغط سواء في مرحلة التعرض للضغط أو في مرحلة الاستجابة له (Bolger & Zuckerman, 1995).

**تعليق على نظريات ضغوط العمل على الرّغم مما قد يبدو من اختلاف بين النظريات المعروضة نلاحظ أنّها متكاملة وليست متعارضة، ويتناول كل منها الضغوط من زاوية مختلفة، فاختلاف هذه النظريات في التفسير لا يعنى تناقضها بقدر ما يعنى التكامل بينها في التفسير.**

### ثالثاً: مفهوم الاحتراق النفسي

يعد الاحتراق النفسي من أبرز الظواهر في ميدان العمل، نتيجة

الإحساس المتزايد بضغط المهنة، ومن أكثر الوظائف التي شاعت فيها هذه الظاهرة هي المهن الاجتماعية والإنسانية التي تقدم خدمات للآخرين كالطب والتعليم والتدريب والشرطة وغيرها (بوحارة، ٢٠١٦، ٢٣٥).

والاحتراق النفسي عبارة عن خبرة نفسية سلبية داخلية تتضمن المشاعر والاتجاهات والدوافع وتشمل استجابات سلبية وغير ملائمة نحو الذات. وتعرفه ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson, 1996) بأنه حالة من الإتهاك الجسدي والانفعالي والعقلي، تظهر على شكل إعياء شديد وشعور بعدم الجدوى وفقدان الأمل وتطور مفهوم ذات سلبي واتجاهات سلبية نحو العمل والحياة والناس. كما قدمت الباحثتان تعريفاً آخر للاحتراق النفسي بأنه تغيرات في اتجاهات الفرد وسلوكه نحو العمل وتغيرات أخرى تشمل الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر واللامبالاة المهنية وانخفاض الإنجاز الشخصي. وسوف تتبنى الباحثة الحالية تعريف ماسلاش وجاكسون للاحتراق النفسي؛ إذ تمّ استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة في البحث الراهن.

### الاحتراق النفسي في مجال العمل

هو الإتهاك الانفعالي والجسمي والعقلي الذي يحدث بسبب التورط طويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا والضاغطة ويرتبط بالعمل بشكل أساسي لأن الكثير من الأعمال حالياً خاصة الخدمية منها ينطوي على ضغوط شديدة ومزمنة (متولي، ٢٠١٨). وحددت ماسلاش ستة مثيرات ضاغطة مهنية تسبب الاحتراق النفسي هي عبء العمل الزائد، ومحدودية صلاحيات العامل، وقلة الدعم الإيجابي، وانعدام الاجتماعية بالعمل، وعدم الإنصاف، وصراع القيم (محمود، ٢٠١٤، ٤٨٣).

كما يؤدي عبء العمل سواء كيفياً أم كمياً إلى حدوث الاحتراق النفسي، ما يقلل من فرص إشباع الخبرات في العمل وانخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الالتزام بالعمل. كما يؤدي الاحتراق النفسي إلى تدهور العلاقات مع

زملاء العمل ويقلل رضا العامل عن حياته المهنية (فايق، ٢٠١٦، ٢٥٧). وأصبح الاحتراق النفسي حالياً يصف الحالة النفسية للمهنيين الذين يعملون في مجال الخدمة الإنسانية ويقضون وقتاً طويلاً في العمل المجهد مع عملائهم، لأن طبيعة عملهم تقضي بأن يكونوا على اتصال وثيق مع الأفراد، فالشخص الذي يعمل باستمرار تحت ظروف ضاغطة يصاب بالتوتر، ويتطور إلى إنهاك انفعالي يؤدي إلى الاحتراق النفسي.

### أبعاد الاحتراق النفسي ومكوناته

ذكرت كرم (٢٠٠٧، ٥٦) أربعة أبعاد للاحتراق النفسي في المجال التربوي هي عدم الرضا الوظيفي، وضغوط المهنة، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية، والاتجاه السلبي نحو التلاميذ.

ويشمل الاحتراق النفسي ثلاثة مكونات هي الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي (Maslach & Jackson, 1996).

### أسباب الاحتراق النفسي

يؤدي عبء العمل، سواء كان كمياً أم كيفياً إلى حدوث الاحتراق النفسي، ما يقلل من الالتزام بالعمل وانخفاض الرضا الوظيفي. ويمكن أن يحدث الاحتراق النفسي، نتيجة تفاعلات معقدة بين خصائص العمل والعوامل الاجتماعية والشخصية، كما يؤدي إلى عواقب وخيمة. وتشير ماسلاش إلى أنَّ أسباب الاحتراق النفسي في مجال العمل تعود إلى العمل الزائد والمكثف، وأن المكافآت والأجور لا تساوي الجهد المبذول وفقدان المتعة في العمل (Maslach & Jackson, 1996).

كما يمكن إرجاع الاحتراق النفسي إلى ثلاث فئات من الأسباب: أسباب شخصية مثل العصابية والخجل وعدم الصلابة النفسية، وأسباب اجتماعية مثل الأعباء الأسرية والحياتية، وأسباب في العمل، مثل الروتين والجمود في الوظيفة.

## عواقب الاحتراق النفسي

يؤدي الاحتراق النفسي إلى تدهور العلاقات الاجتماعية سواء مع الرؤساء أم زملاء العمل أم مع المرؤوسين. كما ينتج عن الاحتراق النفسي آثار عديدة منها تدني الإحساس بالمسئولية، واستنفاد الطاقة النفسية، والتخلي عن المثاليات، والسلبية، ولوم الآخرين في حالات الفشل، وقلة الدافعية، وكثرة التغيب عن العمل، وعدم الاستقرار الوظيفي.

## النماذج المفسرة للاحتراق النفسي

### نموذج لايتزر وماسلاش Leiter & Maslach

يفترض أن الإنهاك الانفعالي هو البعد الأساسي في الاحتراق النفسي، وأن الضغوط الناشئة نتيجة التفاعل مع الآخرين في مجال العمل تؤدي إلى الإنهاك الانفعالي، ومن ثم اختلال شخصية الفرد وانخفاض قدرته على الإنجاز، وتختل هويته وكل ذلك يرتبط بصراع الدور (محمود، ٢٠١٤، ٤٨٤).

### نموذج عمليات الاحتراق النفسي "شيرنس" Cherniss

يفترض هذا النموذج أن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة تفاعل خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية للفرد كالعمر والنوع والتوجه نحو المهنة، كما افترض هذا النموذج أن خصائص بيئة العمل تؤثر على الفرد فيكون أساليب سلبية لمواجهة مشكلات بيئة العمل، وذلك لعدم وضوح أهداف العمل والتناقض بين المثالية والواقع والاعتراب الوظيفي (محمود، ٢٠١٤، ٤٨٤).

### الدراسات السابقة: العلاقات بين متغيرات الدراسة

الفئة الأولى: دراسات في ضغوط العمل في مجال التعليم والإدارة المدرسية.

الفئة الثانية: دراسات في العلاقة بين التعقل والضغط.

الفئة الثالثة: دراسات في العلاقة بين الضغوط والاحتراق النفسي.

## الفئة الأولى: دراسات في ضغوط العمل في مجال التعليم والإدارة المدرسية

كشفت دراسة حبشي وباخوم (٢٠٠٠) عدم وجود فروق بين الذكور والإناث من مديري المدارس ووكلائها في المصادر المتعلقة بضغوط المهنة، وضغط النزاع وضغط النواحي المالية والرضا الخارجي، بينما وجدت فروق بينهما في المصادر المتعلقة بضغط الدور والدعم النفسي والرضا الداخلي، ولا توجد فروق تعزى إلى العمر أو إلى عدد سنوات الخبرة. وفي دراسة لـ (جلال، ٢٠١٥، ٤٣٦) على عينة من مديري المدارس الثانوية بغزة تبين وجود علاقة بين أساليب إدارة الصراع في العمل ومستوى التوافق المهني.

كما وجد عبد الوهاب (٢٠١٢) فروقاً بين الذكور والإناث من المعلمين والمعلمات في بعض أساليب مواجهة ضغوط المهنة، كما وجدت فروق في أساليب المواجهة تعزى إلى العمر في اتجاه المعلمات الأكبر سناً، ووفقاً لعدد سنوات الخبرة في اتجاه المعلمات الأكثر خبرة، ووجدت فروق بينهما تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية في اتجاه المعلمين المتزوجين.

وهدف دراسة (حيدري، ٢٠٠٦) على عينة من ١١٥ من مديري ومديرات المدارس الابتدائية الحكومية بالبحرين إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل الإداري المدرسي وأساليب إدارة الوقت، وتبين عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى ضغوط العمل الإداري المدرسي، وتم قياس متغير ضغوط العمل من خلال تسعة مجالات هي طبيعة العمل المدرسي، والعلاقات السائدة، ودور المدير، والرضا الوظيفي، والمناخ السائد، وحجم المدرسة، والمرافق، والقيود الإدارية، والنظام المدرسي، وتبين وجود ارتباط سلبي بين أساليب إدارة الوقت وضغوط العمل الإداري المدرسي؛ إذ إنّه كلما قلت ممارسة المدير لأساليب إدارة الوقت زاد مستوى معاناته من ضغوط العمل الإداري المدرسي.

ودرس (صالح، ٢٠٠٩) مصادر ضغوط العمل لدى ٥٠ من مديري

ومديرات المدارس الثانوية، باستخدام مقياس مصادر ضغوط العمل ذي المجالات التسعة، وتبين عدم وجود فروق بين المديرين والمديرات في مصادر ضغوط العمل لديهم.

وفي دراسة لـ (حسين، ٢٠١١) تناولت ضغوط العمل لدى ٢٠٠ معلم ومعلمة تبين أن كلا الجنسين يعانيان من ضغوط العمل، وأن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل ومركز الضبط الخارجي، كما تبين عدم وجود فروق في ضغوط العمل حسب مدة الخدمة. وهدفت دراسة (المومني والمومني، ٢٠١٦) إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والقيادة التربوية لدى مديرات المدارس، وتكونت العينة من ٩٦ مديرة مدرسة، وتبين أن ٣٦,٥% منهن يعانين من ضغوط العمل، كما أن ٧٩% منهن تعانين من عدم قدرتهن على استخدام جوانب القيادة التربوية، ولا توجد فروق في ضغوط العمل تعزى إلى المؤهل الدراسي أو سنوات الخبرة.

ودرس (خليفات والمطارنة، ٢٠١٠) أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في جنوب الأردن، وتبين أن مستوى ضغوط العمل يؤثر بدرجة متوسطة في الأداء الوظيفي، ووجدت فروق في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس والخبرة والعمر.

### الفئة الثانية: دراسات في العلاقة بين التعقل والضغط

هدفت دراسة (سامي، ٢٠١٢) إلى معرفة فعالية برنامجين لخفض حدة الضغوط، الأول يعتمد على التعقل باستخدام الوعي بالشعور والوعي بالتنفس وبعض فنيات التعقل الأخرى، والثاني يعتمد على العلاج المعرفي السلوكي، وذلك على عينة من ٥٠ طالبًا وطالبة لمدة ستة أيام في الأسبوع، لمدة ٨ أسابيع، بواقع ٢٥ دقيقة للتأمل يوميًا، وتوصل إلى فعالية كلا البرنامجين في خفض الضغوط ورفع مستوى جودة الحياة، إلا أن البرنامج القائم على التعقل كان أكثر فعالية في خفض حدة الضغوط من البرنامج المعرفي السلوكي.



وفي دراسة لـ (عبد الخالق، ٢٠١٦) على ٤٨ شخصا التحق بعضهم ببرنامج للتدريب على التأمل لمدة ٨ أسابيع في مكان العمل، تبين حدوث بعض التغيرات المعرفية مثل الإيجابية والمرونة والتسامح والتقبل والموضوعية والوعي، وبعض التغيرات الوجدانية مثل التفاؤل، كما تبين آثار إيجابية للتعقل على الصحة الجسمية والنفسية.

ودرس كوزيكي وزملاؤه (Koszycki et al., 2007) فعالية التعقل للحد من الضغوط، وذلك على عينة من ٥٣ مشاركا يعانون من اضطراب القلق العام، واستمر البرنامج لمدة ٨ أسابيع، وتبين أنّ التعقل طريقة فعالة للحد من الضغوط، وخفض أعراض القلق.

وأشار عدد من الدراسات إلى وجود علاقة سالبة دالة بين التعقل والضغوط (خاصة الضغوط الأكاديمية)، وكذلك بين التعقل والضغوط المدركة (حسن، ٢٠١٨، ٢٠٥).

### الفئة الثالثة: دراسات في العلاقة بين الضغوط والاحتراق النفسي

درس "سو ولين" (Swu& Lin, 2012) العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي وهدفت دراستهما إلى معرفة مشاق العمل والتوتر النفسي ومصادر التعايش والاحتراق النفسي، وذلك على عينة من ٢٧٢١ من الأطباء والمرمضين وتبين وجود ارتباط إيجابي بين مشاق العمل والتوتر النفسي، بينما وجد ارتباط سلبي بين مصادر التعايش والاحتراق النفسي، وفسرا ذلك بأن مصادر التعايش تساعد على التحكم في مشاق العمل وتؤدي إلى تقليل التوتر والاحتراق النفسي.

أما (البخيت، والحسن، ٢٠١٢) فقد درسا الاحتراق النفسي والضغوط المهنية لدى معلمي المهوبين بالسودان، وذلك على عينة مكونة من ٦٠ معلماً ومعلمة، وتبين وجود ارتباط موجب بين مصادر الضغوط المهنية والإجهاد الانفعالي، وأيضاً بين الضغوط المهنية وتبلد المشاعر، كما كان أقوى المنبئات

بالإجهاد الانفعالي هو الضغوط المهنية.

وفي دراسة (خميس، ٢٠١٦) حول الاحتراق النفسي لدى مُستشاري التوجيه المدرسي والمهني، تبين وجود فروق بين الجنسين في الاحتراق النفسي. ووجد كل من (البخيت وعمر، ٢٠١٣) في دراسة علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية والإجهاد الانفعالي، وذلك على عينة ٦٢ معلما للتربية الخاصة بالخرطوم.

ودرس جريفيين وزملاؤه (Griffin et al., 2010) علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي، على ١٦٦ موظفا، وتبين علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والإجهاد الانفعالي وضغوط العمل، وعلاقة إيجابية بين ضغوط العمل والإجهاد الانفعالي.

وتوصل كل من دورن وهيلشيجيرا (Doom & Hulshegera, 2015) في دراسة على عينة من مديري إحدى المؤسسات إلى وجود علاقة بين متطلبات العمل (مثل عبء العمل سواء كان كيميا أو كمييا والعمل في ورييات مختلفة) واستجابات الإجهاد مثل الاكتئاب والتوتر.

وفي دراسة لـ "كيم وكيم ولي" (Kim, Kim, & Lee, 2017) للتعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والاحتراق النفسي، لدى ٤٠٥ من الطلاب، وباستخدام استبيان عدم التوازن بين الجهد والمكافأة ومقياس ماسلاش للاحتراق، تبين وجود علاقة موجبة بين أبعاد الضغوط والاحتراق النفسي، إذ وصل الارتباط إلى ٠,٦٨، وتزداد هذه العلاقة بمرور الزمن.

كما درس جيرير وزملاؤه (Gerber et al., 2015) العلاقة بين الضغوط والاحتراق النفسي والصحة النفسية لدى ٥٦ طالبا، وتبين أن الطلاب مرتقيي الاحتراق النفسي كانوا يشعرون بالضغوط بشكل أكبر وحصلوا على درجات منخفضة للرضا عن الحياة ولديهم اضطرابات النوم.

وارتبطت ضغوط العمل بدلالة بالإجهاد النفسي وعدم الرضا الوظيفي

والقلق (9, 2004, Ibrahim, Al Mashaan). ودرس كل من "شواى وكوه" (Choi & Koh, 2015) العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي والتعقل والرضا عن العمل، وذلك على عينة مكونة من 330 من الممرضات، وتبين وجود علاقة إيجابية بين التعقل والرضا الوظيفي، وعلاقة سلبية بين كل من الاحتراق النفسي وضغوط العمل من جهة والرضا الوظيفي من جهة أخرى، كما وجدا فروقاً بين الممرضات في كل من ضغوط العمل والاحتراق النفسي ترجع إلى الفئة العمرية والتعليم والتخصص.

### تعقيب عام على الدراسات السابقة

1- أن أغلب الدراسات أجريت كانت على العاملين في مجال التمريض والطب والخدمة الاجتماعية والمعلمين، ولم تجد الباحثة - في حدود علمها - دراسة هذه المتغيرات (ضغوط العمل والاحتراق النفسي والتعقل) لدى فئة مديري المدارس.

2- عدم الإشارة في بعض الدراسات المعروضة إلى خصال العينات المستخدمة - كالعمر أو التعليم أو مدة الخبرة بالعمل - وهي متغيرات في غاية الأهمية لموضوع البحث الراهن.

3- أجمعت معظم الدراسات على أهمية المتغيرات المدعمة للفرد مثل التعقل والمساندة الاجتماعية في مواجهة الأحداث الضاغطة والمواقف الصعبة.

4- أظهرت نتائج بعض الدراسات ارتباط التعقل بعدد من المتغيرات مثل أساليب المواجهة الفعالة للضغوط والتوافق والصحة النفسية وحل المشكلات والرضا عن الحياة بصفة عامة.

وبناء على ما سبق نستطيع صياغة فروض البحث فيما يلي:

### فروض البحث:

1- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين التعقل وكل من ضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى مديري المدارس ووكلائها.

- ٢- يؤدي التعقل دورا معدلا للعلاقة بين ضغوط العمل والاحترق النفسي.
- ٣- يمكن التنبؤ من متغير التعقل بكل من ضغوط العمل والاحترق النفسي.
- ٤- توجد فروق دالة بين المديرين والوكلاء والذكور والإناث في كل من التعقل وضغوط العمل والاحترق النفسي.
- ٥- توجد فروق دالة بين مرتفعي التعقل ومنخفضيه في كل من ضغوط العمل والاحترق النفسي في اتجاه منخفضي التعقل.

### المنهج والإجراءات

استخدم في البحث الراهن المنهج الوصفي الارتباطي، فهو منهج ارتباطي حيث تسعى الباحثة إلى استكشاف العلاقات الارتباطية بين المتغيرات الثلاثة (التعقل وضغوط العمل والاحترق النفسي)، وهو منهج مقارن حيث تهتم الباحثة بدراسة الفروق بين المديرين والوكلاء، وكذلك بين الذكور والإناث في المتغيرات الثلاثة، وكذلك التحقق من دور التعقل في تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق النفسي.

### العينة

شمل البحث الراهن (٩٧) شخصا، تراوحت أعمارهم بين ٣٥ - ٥٩ سنة، بمتوسط عمر ٤٧،٠٢ سنة، وانحراف معياري ٥،٣٧ سنة، في مجموعتين، إحداهما من مديري المدارس ابتدائي وإعدادي وثانوي بلغ عددهم (٥١) مديرا، والأخرى من الوكلاء بلغ عددهم (٤٦) وكلاء، وبلغ عدد الذكور (٤٧) وعدد الإناث (٥٠)، وجميعهم من المدارس الحكومية بمحافظة القاهرة والحيزة، وتراوحت مدة الخبرة بالعمل من سنة واحدة إلى ٣٤ سنة، بمتوسط ١٢،٢٢ ± ٩،٣٩ سنة.

### الأدوات

في ضوء استعراض الدراسات السابقة - وخاصة المحلية منها - وفي ضوء الاطلاع على ما هو متاح من مقاييس واختبارات في المجال لاختيار

- أفضلها أو الاستعانة بها عند تكوين الأدوات، تم استخدام الاختبارات الآتية:
- ١- استمارة المقابلة المبدئية (من إعداد الباحثة الحالية).
  - ٢- مقياس ضغوط العمل لمديري المدارس ووكلائها (من إعداد الباحثة الحالية).
  - ٣- مقياس فيلادلفيا للتعقل، إعداد كارداكيو وآخرين (Cardaciotto, et al., 2008) ترجمة ياسمين فياض.
  - ٤- مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي.

#### أولاً: استمارة المقابلة المبدئية (من إعداد الباحثة)

أعدت الباحثة الحالية هذه الاستمارة واشتملت على مقدمة تعريف بالبحث والباحثة، وتتويبه أنّ البيانات المجمعة في سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وتضمنت عددا من البيانات الديموجرافية كالسن، والنوع، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية، ومدة العمل، ومواقفته الحالية، والمنطقة السكنية، والدخل الشهري بالتقريب، وغيرها.

#### ثانياً: مقياس ضغوط العمل لمديري المدارس ووكلائها (من إعداد الباحثة)

بعد الاطلاع على عدد من مقاييس ضغوط العمل، مثل مقياس ضغوط العمل المدركة (علاء الدين، ٢٠١٨) ومقياس مسح ضغوط العمل لسبيلبرجر وفاج تعريب (الخضر، ٢٠٠٧) وغيرها، فضلت الباحثة تصميم مقياس لضغوط العمل خصيصا لدى مديري المدارس ووكلائها وليس لضغوط العمل بصفة عامة؛ وذلك نظرا لما تلاقيه هذه الفئة بالتحديد من ضغوط مهنية، فقامت الباحثة الحالية بإعداد مقياس ضغوط العمل لمديري المدارس ووكلائها، ومر إعداد المقياس بعدد من الخطوات نعرضها على النحو التالي:

## مراحل إعداد مقياس ضغوط العمل لمديري المدارس ووكلائها في البحر الأحمر

١- اطّلت الباحثة على عدد من المقاييس والاختبارات التي أعدت لقياس ضغوط العمل، كما أجرت مسحا نظريا لعدد من البحوث والدراسات العربية والأجنبية.

٢- تم تجميع وعاء للبنود من خلال توجيه سؤال مفتوح، وذلك في دراسة استطلاعية مصغرة على عدد (١٠) من مديري بعض المدارس الحكومية ووكلائها، وكانت صيغة السؤال كالتالي:

**ما الضغوط المهنية التي تعاني منها أثناء عملك بالمدرسة؟**

٣- نتج عن الخطوة السابقة عدد كبير من العبارات، وتم تحليل مضمون لهذه الإجابات، حيث تم حذف المكرر منها، وإجراء محاولة مبدئية لصياغة البنود التي بلغ عددها في هذه المرحلة (١١٥) بندا، تم تصنيفها في أربعة فئات، شكلت فيما بعد الأبعاد الأساسية للمقياس، وهي الأعباء الإدارية، والتفاعلات في سياق العمل، ونظام الأجور والترقيات، والبيئة الفيزيائية والخدمات.

٤- تم عرض المقياس في صورته الأولية مصحوبا بالتعريف الإجرائي للأبعاد الأربعة، على عدد من المحكمين المتخصصين في علم النفس<sup>(\*)</sup>، وذلك لإبداء الرأي في البنود وفحص مضمونها، ولحساب نسب الاتفاق ومعرفة آرائهم في صياغة العبارات وانتمائها للبعد نفسه.

(\*) تتوجه الباحثة بخالص الشكر إلى الأساتذة الذين قاموا بمهمة تحكيم المقياس وهم: أ.د. شعبان جاب الله، أ.د. عزة عبد الكريم، وأ.د. عيبر أنور، د. إيمان عبد الحليم، ود. نصره منصور، ود. عماد محجوب، ود. شيرين عبد القادر ود. إلهام عاشور، وجميعهم من قسم علم النفس جامعة القاهرة.

٥- نتج عن الخطوة السابقة تعديل صياغة عدد من البنود، وحذف عدد آخر لم تصل نسب الاتفاق عليه إلى ٧٥%، أو لأن مضمون البند مكرر، أو لإدراجه في فئة أخرى.

واطمأنت الباحثة إلى أن نسب الاتفاق بين المحكمين على بنود المقياس والفئة التي تنتمي إليها كانت مرتفعة؛ ما يعطي مؤشراً مبدئياً للصدق.

٦- بناء على الخطوات السابقة أصبح العدد النهائي لبنود المقياس موزعة على الأبعاد الأربعة هو (٧٩) بنداً كالتالي:

• بعد الأعباء الإدارية ويضم ٢٠ بنداً.

• بعد التفاعلات في سياق العمل ويضم ١٨ بنداً.

• بعد نظام الأجور والترقيات والتدريب والإجازات ويضم ٢٥ بنداً.

• بعد البيئة الفيزيائية والخدمات والصيانة ويضم ١٦ بنداً.

٧- روعي في صياغة البنود أن تكون كل البنود إيجابية، وليس بها بنود معكوسة أو منفية، وذلك لما ثبت في بحوث سابقة أن لتلك الصيغ عيوب كثيرة؛ حيث تحدث خلطاً في الفهم لدى المشاركين عند الإجابة عنها.

٨- تم وضع تعليمات للمقياس، وثلاثة بدائل للإجابة تتراوح بين "نعم" وتأخذ الدرجة (٣)، و"أحياناً" وتأخذ الدرجة (٢)، و"لا" وتأخذ الدرجة (١).

٩- تم تنقيح المقياس ومراجعته لغوياً، ثم حساب الثبات والصدق، ثم التطبيق على العينة الأساسية.

### ثبات وصدق المقياس

ثبات المقياس: حسبت الباحثة ثبات مقياس ضغوط العمل للمدراء بثلاث طرق في الجدول التالي:

جدول (١) معاملات ثبات مقياس ضغوط العمل لمديري المدارس ووكلائها  
بالطرق الثلاث

القسم	ألفا	إعادة الاختبار بعد أسبوعين	معامل الثبات
النصفية بعد تصحيح الطول	كرونباخ		الأبعاد
٠,٩٢	٠,٨٦	٠,٩٨	الأعباء الإدارية
٠,٦٧	٠,٨٩	٠,٩٨	التفاعلات في سياق العمل
٠,٨٤	٠,٩١	٠,٩٧	نظام الأجور والترقيات والتدريب والإجازات
٠,٨٧	٠,٩٤	٠,٩٩	البيئة الفيزيائية والخدمات والصيانة
٠,٩٨	٠,٩٧	٠,٩٩	الدرجة الكلية لضغوط العمل

وبالنظر إلى جدول معاملات الثبات نلاحظ أنَّها مرتفعة إلى حد كبير؛ حيث تراوحت بين ٠,٦٧ و ٠,٩٩، ما يشير إلى صلاحية المقياس للاستخدام. ولا يزال المجال مفتوحاً لإجراء مزيد من الدراسات عليه على عينات أكبر حجماً من أجل تحسين كفاءته السيكمترية.

**كما تم حساب الاتساق الداخلي** عن طريق حساب معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية، وذلك لتحقيق أهداف ثلاثة، وهي إثبات أن البند يمثل البعد تمثيلاً حقيقياً، واستبعاد البنود غير المرتبطة والتي تقل قيمتها عن ٠,٣، ومعرفة مكونات كل بعد من الأبعاد الأربعة. وبالفعل تم استبعاد (٥) بنود يقل ارتباطها بالدرجة الكلية عن المحك. وهي البنود أرقام ١-٧-١٦-١٧-١٨ وتراوح ارتباط البند بالدرجة الكلية بين ٠,٣٢، ٠,٩١، وهي ارتباطات دالة ومقبولة.

كما تم حساب ارتباط البند بالبعد في كل من الأبعاد الأربعة كالتالي:



## جدول (٢) ارتباط البند بالبعد لمقياس ضغوط العمل

التفاعلات في سياق							
البيئة الفيزيائية والخدمات		نظام الأجور والترقيات		العمل		الأعباء الإدارية	
الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند
٠,٥٤	١	٠,٣١	١	٠,٧٣	١	٠,٢١	١
٠,٨١	٢	٠,٦٨	٢	٠,٧٣	٢	٠,٣١	٢
٠,٧٨	٣	٠,٣٠	٣	٠,٤٢	٣	٠,٨٩	٣
٠,٨١	٤	٠,٨٠	٤	٠,٦٠	٤	٠,٣٥	٤
٠,٨٩	٥	٠,٣٩	٥	٠,٩٢	٥	٠,٥٤	٥
٠,٨٣	٦	٠,٥٦	٦	٠,٨٣	٦	٠,٧٨	٦
٠,٨٩	٧	٠,٣٥	٧	٠,٨٣	٧	٠,٣٠	٧
٠,٨٩	٨	٠,٤٠	٨	٠,٩٢	٨	٠,٥١	٨
٠,٦١	٩	٠,٤٦	٩	٠,٦٨	٩	٠,٣٠	٩
٠,٠٦	١٠	٠,٦٨	١٠	٠,٣٠	١٠	٠,٩٤	١٠
٠,٧٨	١١	٠,٦٠	١١	٠,٧٢	١١	٠,٨٢	١١
٠,٤٥	١٢	٠,٣٥	١٢	٠,٦٨	١٢	٠,٥٩	١٢
٠,٨٣	١٣	٠,٤٢	١٣	٠,٩٢	١٣	٠,٧٢	١٣
٠,٦٧	١٤	٠,٧٣	١٤	٠,٣٤	١٤	٠,٥٩	١٤
٠,٨١	١٥	٠,٥٤	١٥	٠,٧٢	١٥	٠,٨٩	١٥
٠,٩٠	١٦	٠,٨٣	١٦	٠,٧١	١٦	٠,٩٤	١٦
		٠,٣٠	١٧	٠,٤٢	١٧	٠,٣٥	١٧
		٠,٦٧	١٨	٠,٧٨	١٨	٠,٤٦	١٨
		٠,٩٠	١٩			٠,٢٠	١٩
		٠,٨٩	٢٠			٠,٢١	٢٠
		٠,٧٨	٢١				
		٠,٣٠	٢٢				
		٠,٣٢	٢٣				
		٠,٣٥	٢٤				
		٠,٣٤	٢٥				

كما تم حساب ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس وجاءت النتائج كالتالي:

### جدول (٣) ارتباط البعد بالدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل

م	الأبعاد	الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
١	الأعباء الإدارية	٠,٦٧
٢	التفاعلات في سياق العمل	٠,٨٦
٣	نظام الأجور والترقيات والتدريب والإجازات	٠,٨٩
٤	البيئة الفيزيائية والخدمات والصيانة	٠,٨٢

ويتضح من الجدول السابق أنّ معاملات ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس في الحدود المقبولة، إذ تراوحت بين ٠,٦٧، ٠,٨٩.

### صدق المقياس:

تم تقدير صدق المقياس باتباع الإجراءات التالية:

١- اعتمدت الباحثة على حساب نسب الاتفاق بين المحكمين السابق الإشارة إليها كمؤشر جيد لصدق المضمون، إذ تراوحت نسب الاتفاق بين ٧٥%، ١٠٠%.

٢- حصلت الباحثة على مؤشرات للصدق العاملي بطريقة المكونات الأساسية واستخدام التدوير المتعامد للمصفوفة من خلال تشبع البنود على العوامل، وهو يعد من أفضل طرق حساب صدق التكوين، وسوف تقتصر الباحثة على عرض المصفوفة العاملية بعد التدوير المتعامد فقط؛ لأنّ العوامل التي حصلت عليها بعد التدوير المتعامد قد أعطت معنى نفسياً واضحاً، وتشبعاتها مرتفعة إلى حد كبير مقارنة بالعوامل قبل التدوير.

وهذا ما سوف يوضحه الجدول التالي:

جدول (٤) التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد لمقياس ضغوط العمل للمدرء

العوامل البنود	١	٢	٣	٤	قيم البنود	العوامل البنود	١	٢	٣	٤	قيم البنود
١					٠,٧١	٤٠			٠,٣٤		٠,٧١
٢	٠,٣٣				٠,٧٦	٤١			٠,٣٤		٠,٧٨
٣		٠,٤٥			٠,٨٢	٤٢					٠,٧٦
٤			٠,٣٦		٠,٧٥	٤٣			٠,٤٠		٠,٧٨
٥			٠,٥٣		٠,٧٩	٤٤			٠,٤١		٠,٧٨
٦			٠,٣٩		٠,٨١	٤٥			٠,٥٨		٠,٨٢
٧					٠,٧٢	٤٦					٠,٧٩
٨					٠,٧٦	٤٧					٠,٧٧
٩					٠,٧٩	٤٨					٠,٨١
١٠					٠,٨٦	٤٩					٠,٧٦
١١					٠,٧٨	٥٠					٠,٧٩
١٢					٠,٧٤	٥١					٠,٧٩
١٣					٠,٧٦	٥٢	٠,٣٨				٠,٧٢
١٤			٠,٣٨		٠,٧٧	٥٣		٠,٣٥			٠,٧٨
١٥			٠,٣٣		٠,٧٣	٥٤					٠,٨٥
١٦			٠,٥٠		٠,٧٦	٥٥					٠,٧٩
١٧			٠,٤٢		٠,٨٥	٥٦	٠,٣٦				٠,٨٠
١٨			٠,٤٤		٠,٨٧	٥٧				٠,٣٨	٠,٨٣
١٩					٠,٧٧	٥٨					٠,٨٤
٢٠			٠,٤٩		٠,٧٥	٥٩					٠,٧٤
٢١			٠,٤٧		٠,٨٢	٦٠			٠,٣٦		٠,٨٢
٢٢			٠,٣٥		٠,٧٩	٦١			٠,٥٢		٠,٨١
٢٣			٠,٥٨		٠,٨١	٦٢			٠,٣٥		٠,٧٥
٢٤					٠,٧٣	٦٣			٠,٥٩		٠,٧٩
٢٥			٠,٤٣		٠,٧٧	٦٤	٠,٣٦		٠,٣٣		٠,٧٣
٢٦					٠,٨١	٦٥					٠,٨٣
٢٧					٠,٧٤	٦٦					٠,٨١
٢٨			٠,٤٠		٠,٨١	٦٧			٠,٤٨		٠,٧٩
٢٩					٠,٧١	٦٨					٠,٧٤
٣٠					٠,٧٥	٦٩			٠,٣٤		٠,٧٦
٣١			٠,٤٥		٠,٨٢	٧٠					٠,٨٢
٣٢			٠,٤٢		٠,٧٩	٧١			٠,٣٠		٠,٨١
٣٣					٠,٨١	٧٢					٠,٨٣
٣٤					٠,٧٥	٧٣			٠,٤١		٠,٧٣
٣٥					٠,٧٣	٧٤			٠,٤٧		٠,٨٢
٣٦			٠,٥٢		٠,٧٦	٧٥			٠,٣٤		٠,٧٦
٣٧			٠,٥٤		٠,٧٩	٧٦			٠,٤٧		٠,٧٦
٣٨			٠,٣٤		٠,٨٢	٧٧			٠,٥٢		٠,٧٥
٣٩			٠,٥١		٠,٨١	٧٨					٠,٧٣
					٠,٥١	٧٩					٠,٧٧
<b>الجذر الكامن</b>											
	٢٥,٨١	٣,٣٢	٣,٧١	٥,١٠	١٥,٢٩						
<b>نسبة التباين</b>											
	٣٤,٨٦	٤,٣٥	٤,٧٠	٦,٤٦	١٩,٣٥						

(\*) تم وضع التشبعات الدالة فقط داخل المصفوفة العاملية.

ونستنتج من الجدول السابق وجود أربعة عوامل لمقياس ضغوط العمل، استوعبت نسبة كبيرة من التباين الكلي، وأمكن تفسيرها كالتالي:

**العامل الأول** واستوعب ١٩,٣٥% من التباين العاملي وهو عامل عام حيث تشعب عليه معظم البنود تشعبا دالا (وفقا للمحك الذي وضعه جيلفورد وهو ٠,٣ على الأقل) وبعد ترتيب هذه البنود وفقا لقيم تشعباتها تبين أن أعلاها تشعبا هي بنود ٥-١٦-٢٣-٣٧-٤٢-٤٣، كما وجدت تشعبات أخرى دالة على هذا العامل أغلبها يتضمن معنى عدم وضوح المهام وغياب التعاون والروتين، لذا تقترح الباحثة تسمية هذا العامل عامل كثرة المهام الوظيفية.

**العامل الثاني** واستوعب ٦,٤٦% من التباين العاملي، وتشعب عليه أحد عشر بندا، أعلاها هما بندا ٣٨,٣٢، ويحملان معنى التنافس غير الشريف في العمل ووجود الشائعات السيئة، لذا تقترح الباحثة تسميته عامل التفاعلات في سياق العمل.

**العامل الثالث** واستوعب ٤,٧٠% من التباين وتشعب عليه ٧ بنود تتضمن معنى عدم التأهيل وقصور نظام الترفقات، ولذا تقترح الباحثة تسميته بهذا الاسم.

**العامل الرابع** واستوعب ٤,٣٥% من التباين وتشعب عليه ١٠ بنود تتضمن معنى عدم كفاءة البنية التحتية للمدرسة وضعف الصيانة، ويمكن تسميته عامل نقص الخدمات.

ولمزيد من التوضيح نعرض فيما يلي ملخصا للعوامل الناتجة لمقياس ضغوط العمل:

العوامل الأربعة المستخلصة من التحليل العاملي لمقياس ضغوط العمل:

- ١- عامل كثرة المهام الوظيفية.
- ٢- عامل التفاعلات في سياق العمل.

٣- عامل عدم التأهيل الجيد وقصور نظام الترقيات.

٤- عامل نقص الخدمات.

**والخلاصة** فقد عرضنا للصدق العاملي لمقياس ضغوط العمل لمديري المدارس ووكلائها وعوامله الأربعة، والذي تبين منه انتظامه في عدد واضح من العوامل، ما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الصدق.

٣- مقياس فيلادلفيا للتعقل، إعداد كارداشيتو وآخرين (Cardaciotto, et al., 2008) ترجمة ياسمين فياض

بعد اطلاع الباحثة على عددٍ من مقاييس التعقل؛ مثل قائمة كنتاكي لمهارات التعقل (Bear, Smith, & Allen, 2004)، واستبيان اليقظة العقلية خماسي الأوجه (FFMQ)، ومقياس تورنتو للتعقل (Lau et al., 2006)، وقائمة فرايبورج للتعقل (FMI) (Walach & Bucheld, 2006)، ومقياس فيلادلفيا للتعقل (Cardaciotto, et al., 2008)، تم استخدام المقياس الأخير، وفيما يلي نبذة عنه:

أعد هذا المقياس كارداشيتو وزملاؤه (Cardaciotto, et al., 2008) وترجمته ياسمين فياض (Fayad, 2010). ويتكون الاختبار من ٢٠ بنداً، مقسمة على بعدين هما الوعي ١٠ بنود والتقبل ١٠ بنود، حيث تمثل البنود الفردية بعد الوعي والبنود الزوجية بعد التقبل وتمثلت طريقة الإجابة عنه في اختيار بديل من ثلاثة بدائل، تراوح بين "نعم" وتأخذ الدرجة (٣)، و"أحياناً" وتأخذ الدرجة (٢)، و"لا" وتأخذ الدرجة (١)، وبذلك تراوحت الدرجة الكلية للاختبار بين ٢٠ و ٦٠ درجة (٣ X ٢٠)، إذ أشار ارتفاع الدرجة إلى زيادة التعقل.

### ثبات مقياس التعقل وصدقه:

١- حسب مؤلفو المقياس ثباته وصدقه، حيث تم التحقق من الصدق التلازمي بالتعلق بمحك خارجي مع مقياس وعي الانتباه اليقظ، وتبين وجود ارتباط

قدره ٠,٤٠ كصدق تلازمي وهو ارتباط دال (ميشيل، ٢٠١٩).

٢- حسب ثبات المقياس في عدد آخر من الدراسات والبحوث السابقة، وذلك على عينات متباينة مثل دراسة شيرين عبد القادر (٢٠١٣) إعادة الاختبار = ٠,٨٦، ودراسة ميريام ميشيل (٢٠١٩) إعادة الاختبار = ٠,٩٧، التجزئة النصفية = ٠,٧٤، ألفا كرونباخ = ٠,٨٦، ودراسة فتحي عبد الرحمن وأحمد علي (٢٠١٣) التجزئة النصفية وألفا كرونباخ مرتفعة والصدق العاملي.

ونستنتج مما سبق ارتفاع معاملات ثبات وصدق مقياس التعقل في الدراسات السابقة بشكل مقبول وعلى عينات مختلفة، ما يجعلنا نطمئن إلى صلاحيته السيكمترية عند استخدامه.

**أما في البحث الراهن** فقد حسبت الباحثة الثبات بثلاث طرق هي إعادة الاختبار بعد أسبوعين - على عينة قوامها ١٠ مشاركين عبارة عن ٥ مديرين و ٥ وكلاء - وألفا كرونباخ، والقسمة النصفية، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

**جدول (٥) معاملات ثبات مقياس التعقل في البحث الراهن**

المقياس	طرق الثبات	إعادة الاختبار بعد أسبوعين	ألفا كرونباخ	القسمة النصفية بعد تصحيح الطول
مقياس التعقل		٠,٨٨	٠,٧٦	٠,٧٣

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات مقياس التعقل في الحدود المقبولة.

كما حسبت الباحثة الحالية الاتساق الداخلي لمقياس التعقل عن طريق حساب معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية وتراوح بين ٠,٣٢، ٠,٩٨، وهي ارتباطات دالة ومقبولة. ونلاحظ مما سبق أنه تم الاقتصار على عرض البنود

ذات الارتباط الدال بالدرجة الكلية فقط، وتم حذف بندين لم يصل ارتباط البند بالدرجة الكلية إلى حد الدلالة هما رقم ١١ - ١٥، فأصبح عدد بنود الاختبار ١٨ بندا بدلا من ٢٠ بندا. كما تم حساب ارتباط البند بالبعد:

#### جدول (٦) ارتباط البند بالبعد لمقياس التعقل

(البعد الثاني: التقبل)		(البعد الأول: الوعي)	
الارتباط	البند	الارتباط	البند
٠,٨٧	٢	٠,٨٢	١
٠,٨١	٤	٠,٨١	٣
٠,٩١	٦	٠,٨٢	٥
٠,٤٧	٨	٠,٠٢	٧
٠,٤٨	١٠	٠,٨٢	٩
٠,٧٢	١٢	٠,٥٥	١١
٠,٨٧	١٤	٠,٣٠	١٣
٠,٤٩	١٦	٠,٨٢	١٥
٠,٦٩	١٨	٠,٨٣	١٧
٠,٦١	٢٠	٠,٥٠	١٩

ونستنتج من الجدول السابق وجود ارتباط مرتفع بين البند والبعد في كلا البعدين.

كما تم حساب ارتباط البعد والدرجة الكلية وجاء كالتالي:

#### جدول (٧) ارتباط البعد بالدرجة الكلية لمقياس التعقل

الارتباط	البعد	م
٠,٨٧	بعد الوعي	١
٠,٨٢	بعد التقبل	٢

ويتضح من الجدول السابق ارتباط مرتفع بين كل بعد من بعدي المقياس بالدرجة الكلية.

كما اعتمدت الباحثة في حساب الصدق على الطرق الآتية:

١- اطمأنت الباحثة إلى صدق مقياس التعقل والذي ثبتت صلاحيته السيكمترية في المجال منذ فترة، حيث استخدمه عديد من الباحثين في دراساتهم كما سبق أن ذكرنا سواء داخل مصر أم خارجها، وذلك على عينات متباينة من حيث الحجم والخصال، ما يدل على أنه يتمتع بحدود مقبولة من الصدق والثبات.

٢- وأجرت الباحثة الحالية التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية لمقياس التعقل بشكل كلي، وذلك على العينة الكلية (ن=٩٧) وتبين انتظام بنود المقياس في عاملين، أمكن تفسيرهما بعد التدوير المتعامد كالتالي:

جدول (٨) المصفوفة العاملية بعد التدوير المتعامد لمقياس التعقل

العوامل البنود	١	٢	قيم الشيوع	العوامل البنود	١	٢	قيم الشيوع
١	٠,٤٦	٠,٦٧	٠,٦٧	١١	٠,٧٥	٠,٧٠	٠,٧٠
٢	٠,٣٣	٠,٦٣	٠,٦٣	١٢	٠,٤٨	٠,٦٧	٠,٦٧
٣	٠,٣٦	٠,٥٥	٠,٥٥	١٣	٠,٤٩	٠,٦٣	٠,٦٣
٤	٠,٤٥	٠,٤٩	٠,٤٩	١٤	٠,٣٩	٠,٥٧	٠,٥٧
٥	٠,٥٣	٠,٤١	٠,٤١	١٥	٠,٥٠	٠,٥٩	٠,٥٩
٦	٠,٣١	٠,٦٢	٠,٦٢	١٦	٠,٤٦	٠,٥٤	٠,٥٤
٧	٠,٣٢	٠,٤١	٠,٦٤	١٧	٠,٦٢	٠,٦٠	٠,٦٠
٨	٠,٤٩	٠,٣٩	٠,٣٩	١٨	٠,٤٤	٠,٥٣	٠,٥٣
٩	٠,٦٥	٠,٦٩	٠,٦٩	١٩	٠,٣٤	٠,٦٣	٠,٦٣
١٠	٠,٣٦	٠,٤٧	٠,٦٣	٢٠	٠,٣٤	٠,٦٤	٠,٦٤
الجذر الكامن	٠,٣٥٧	٢,٣٨	٩,٣٨				
نسبة التباين	١٧,٨٥	١١,٩٠	٢٩,٧٥				

ونستنتج من الجدول السابق استخلاص عاملين استوعبا نسبة كبيرة من



التباين كالتالي:

**العامل الأول** واستوعب ١٧,٨٥% من التباين العاملي وهو عامل عام حيث تشبع عليه ١٦ بندا تشبعا دالا (وفقا للمحك الذي وضعه جيلفورد وهو ٠,٣ على الأقل) وبعد ترتيب هذه البنود وفقا لقيم تشبعاتها تبين أن أعلاها تشبعا هما بندا ٩، ١٧، كما وجدت تشبعات أخرى دالة على هذا العامل، أغلبها يتضمن معنى الوعي، سواء الداخلي مثل المشاعر أو خارجي مثل الإحساس بالهواء والروائح، لذا تقترح الباحثة تسمية هذا العامل عامل الوعي.

**العامل الثاني** وتشبع عليه ١٣ بندا، أعلاها خاص بتقبل الحزن وعدم التفكير في الذكريات الأليمة، كما يعكس مضمون بقية التشبعات معنى تقبل الأحداث بصفة عامة، ومن ثمّ يمكن تسميته عامل التقبل.

#### تعليق على التحليل العاملي لمقياس التعقل:

بالنظر للمصفوفة العاملية الخاصة بمقياس التعقل المعروضة آنفا يمكننا أن نستنتج مؤشراً للصدق العاملي، وهو من أفضل طرق حساب صدق التكوين، ولكن ينبغي النظر إلى هذه النتائج بشيء من الحذر، نظرا لصغر حجم العينة التي أجرينا عليها التحليل العاملي في البحث الراهن (ن = ٩٧)، كما ينبغي التحقق من هذه العوامل في دراسات لاحقة على عينات أكبر.

#### ٤ - مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (Maslach & Jackson, 1996)

بعد اطلاع الباحثة على عدد من مقاييس الاحتراق النفسي؛ تم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وفيما يلي نبذة عنه:

أعدت هذا المقياس "كريستينا ماسلاش" و"سوزان جاكسون"، واستخدمه عديد من الباحثين على عينات مختلفة من المعلمين والأطباء والممرضين وضباط الشرطة والمحامين وغيرهم، ويعتبر هذا المقياس الأكثر شيوعا واستخداما على المستوى العالمي لمقياس الاحتراق النفسي.

ويتكون المقياس من ٢٢ بندا، مقسمة على ثلاثة أبعاد، هي الإنهاك

الانفعالي، ويشمل البنود من ١-٩، وفقدان التعامل الإنساني، ويشمل البنود من ١٠-١٤، وضعف الإنجاز الشخصي، ويشمل البنود من ١٥-٢٢. وتمثلت طريقة الإجابة عنه في اختيار بديل من ثلاثة بدائل، تراوحت بين "نعم"، وتأخذ الدرجة (٣)، و"أحيانا" وتأخذ الدرجة (٢)، و"لا" وتأخذ الدرجة (١)، وبذلك تراوحت الدرجة الكلية للاختبار بين ٢٢ و ٦٦ درجة (٢٢ X ٣)، إذ أشار ارتفاع الدرجة إلى زيادة الاحتراق النفسي وانخفاضها إلى انخفاضه.

### ثبات مقياس ماسلاش وصدقه

حسبت مؤلفنا المقياس ثباته وصدقه، حيث تم التحقق من الثبات بطريقة معامل ألفا للأبعاد الفرعية فبلغ لبعد الإنهاك الانفعالي = ٠,٩٠، وبعد فقدان التعامل الإنساني = ٠,٧٩، وبعد ضعف الإنجاز الشخصي = ٠,٧١. كما تم حساب التجانس الداخلي للبنود وتراوحت معاملات الارتباط لجميع البنود بين ٠,٥٠، ٠,٦٥. أما الصدق فقد استخدمت الباحثتان الصدق العاملي الذي كشف عن ثلاثة عوامل (وهي الأبعاد الأساسية المذكورة سابقا) استقطبت ٤٣,٤ % من التباين الكلي للمقياس. وبلغ صدقه التلازمي مع مقياس الإنهاك العاطفي = ٠,٧٤.

كما حسب ثبات المقياس في عدد آخر من الدراسات والبحوث السابقة داخل مصر وخارجها على عينات متباينة، مثل دراسة سعد الكلابي ومازن الرشيد (٢٠٠٦)، معامل ألفا = ٠,٩٠، ودراسة آدم العتيبي (٢٠٠٣) ألفا = ٠,٨٥، ودراسة هبة محمود (٢٠١٤) ألفا كرونباخ للدرجة الكلية = ٠,٧٩.

ألفا كرونباخ لبعد الإنهاك الانفعالي = ٠,٧٥، ألفا كرونباخ لبعد فقدان التعامل = ٠,٥٩، ألفا كرونباخ لبعد ضعف الإنجاز الشخصي = ٠,٧٧، والصدق العاملي وأسفر عن ٦ عوامل، والتجانس الداخلي بارتباط البنود بالبعد تراوح بين ٠,٢٥، ٠,٧٢. ونستنتج مما سبق ارتفاع معاملات ثبات وصدق مقياس ماسلاش في الدراسات السابقة بشكل مقبول وعلى عينات مختلفة، ما يجعلنا نطمئن إلى حد كبير

لصلاحيته السيكومترية عند استخدامه.

**أما في البحث الراهن** فقد حسبت الباحثة الحالية الثبات بثلاث طرق، هي إعادة الاختبار بعد أسبوعين - على عينة قوامها ١٠ مشاركين عبارة عن ٥ مديرين و٥ وكلاء- وألفا كرونباخ، والقسمة النصفية، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

### جدول (٩) معاملات ثبات مقياس ماسلاش في البحث الراهن

طرق الثبات	إعادة الاختبار بعد أسبوعين	ألفا كرونباخ	القسمة النصفية بعد تصحيح الطول
مقياس ماسلاش	٠,٩٦	٠,٩١	٠,٩٧

كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ والقسمة النصفية للأبعاد الثلاثة للمقياس على حدة، وجاءت كالتالي:

### جدول (١٠) معاملات ثبات الأبعاد الفرعية لمقياس ماسلاش في البحث الراهن

طرق الثبات	ألفا كرونباخ	القسمة النصفية بعد تصحيح الطول
الأبعاد الفرعية		
الإجهاد الانفعالي	٠,٦٧	٠,٧٦
فقدان التعامل الإنساني	٠,٨٥	٠,٨٤
الإنجاز الشخصي	٠,٨٦	٠,٨٢

ويتضح من الجداول السابقة أنَّ معاملات ثبات مقياس ماسلاش في الحدود المقبولة، كما حسبت الباحثة الحالية الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية وتراوح بين ٠,٤٥، ٠,٩٣، وهي ارتباطات دالة ومقبولة. ونلاحظ مما سبق أنَّه تم الاختصار على عرض البنود ذات الارتباط الدال بالدرجة الكلية فقط، وتم حذف بند واحد فقط لم يصل ارتباط البند بالدرجة الكلية إلى حد الدلالة، وهو رقم ٤ فأصبح عدد بنود

الاختبار ٢١ بندا بدلا من ٢٢ بندا. كما تم حساب ارتباط البند بالبعد في كل من الأبعاد الثلاثة المكونة لمقياس الاحتراق النفسي وجاء كالتالي:

جدول (١١) ارتباط البند بالبعد في الأبعاد الثلاثة المكونة لمقياس الاحتراق النفسي

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث	
الإرهاك الانفعالي (٩ بنود)		فقدان التعامل الإنساني (٥ بنود)		الإنجاز الشخصي (٨ بنود)	
البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
١	٠,٨٨	١٠	٠,٦٤	١٥	٠,٣٠
٢	٠,٦٣	١١	٠,٩٥	١٦	٠,٦٥
٣	٠,٧٨	١٢	٠,٥٤	١٧	٠,٩٤
٤	٠,٢٨	١٣	٠,٦٥	١٨	٠,٧٢
٥	٠,٥١	١٤	٠,٩١	١٩	٠,٦١
٦	٠,٩٢			٢٠	٠,٨٦
٧	٠,٥٣			٢١	٠,٧٢
٨	٠,٤١			٢٢	٠,٩٤
٩	٠,٦١				

كما اعتمدت الباحثة في حساب الصدق على الطرق الآتية:

١- اطمأنت الباحثة إلى صدق مقياس ماسلاش والذي ثبتت صلاحيته السيكومترية في المجال منذ فترة، حيث استخدمه عديد من الباحثين في دراساتهم كما سبق أن ذكرنا (انظر جدول ١٢) سواء داخل مصر أم خارجها، وذلك على عينات متباينة من حيث الحجم والخصال، ما يدل على أنه يتمتع بحدود مقبولة من الصدق والثبات.

٢- أجرت الباحثة الحالية التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية

**والتدوير المتعامد**، وذلك على العينة الكلية (ن = ٩٧) وتبين انتظام بنود المقياس في ٣ عوامل، أمكن تفسيرها بعد التدوير المتعامد، في الجدول التالي:

جدول (١٢) المصفوفة العاملية بعد التدوير المتعامد لمقياس ماسلاش

العوامل	١	٢	٣	قيم الشبوع
١	٠,٥٣	٠,٣٢		٠,٧٦
٢	٠,٥٢	٠,٥٠		٠,٦١
٣	٠,٦١	٠,٣٤		٠,٥٨
٤				٠,٧٧
٥	٠,٤٦		٠,٣٠	٠,٥٤
٦	٠,٣٢	٠,٤٩		٠,٦٣
٧			٠,٦٧	٠,٧٤
٨	٠,٥٤	٠,٣٥		٠,٥٧
٩	٠,٥٥		٠,٣٢	٠,٧٠
١٠	٠,٦٣		٠,٣٦	٠,٦٩
١١	٠,٦٢		٠,٤٣	٠,٦٧
١٢	٠,٦٦			٠,٦٦
١٣	٠,٧١			٠,٦٤
١٤	٠,٥٤	٠,٤٢		٠,٦٩
١٥	٠,٥٥	٠,٥٩		٠,٥٦
١٦	٠,٥٥	٠,٤٤		٠,٧٣
١٧	٠,٦٣	٠,٣١		٠,٥٦
١٨	٠,٤٨			٠,٧٢
١٩	٠,٤٧	٠,٥٧		٠,٧٦
٢٠	٠,٧٠			٠,٦٧
٢١	٠,٦٢		٠,٣٣	٠,٧١
٢٢	٠,٤٩			٠,٥٦
الجذر الكامن	٦,٣٥	٢,٢٩	١,٤٤	١٠,٤١
نسبة التباين	٢٨,٩٠	١٠,٤١	٦,٥٦	٤٥,٨٧

ونستنتج من الجدول السابق استخلاص ٣ عوامل استوعبت نسبة كبيرة

من التباين أمكن تفسيرها كالتالي:

**العامل الأول** واستوعب ٢٨,٩٠% من التباين العاملي وهو عامل عام حيث تشبع عليه عدد كبير من البنود تشبعا دالا (وفقا للمحك الذي وضعه جيلفورد وهو ٣, على الأقل) وبعد ترتيب هذه البنود وفقا لقيم تشبعاتها تبين أن أعلاها تشبعا هما بندا الإنهاك واستنفاد الطاقة، كما وجدت تشبعات أخرى دالة على هذا العامل أغلبها يتضمن معنى الاحتراق والإجهاد، لذا تقترح الباحثة تسمية هذا العامل عامل الإجهاد الانفعالي.

**العامل الثاني** وتشبع عليه عدد من البنود، يعكس مضمونها الشعور بعدم القيمة وعدم الإنجاز بصفة عامة، ومن ثمَّ يمكن تسميته عامل عدم الإنجاز الشخصي.

**العامل الثالث** وتشبع عليه عدد من البنود، اختص أعلاها بتبلد المشاعر والإحباط لذا يمكن تسميته بهذا الاسم.

### **تعليق على التحليل العاملي لمقياس ماسلاش:**

بالنظر للمصفوفة العاملية الخاصة بمقياس ماسلاش المعروضة آنفا يمكننا أن نستنتج مؤشراً للصدق العاملي، وهو من أفضل طرق حساب صدق التكوين، ولكن ينبغي النظر إلى هذه النتائج بشيء من الحذر نظرا لصغر حجم العينة التي أجرينا عليها التحليل العاملي في البحث الراهن (ن = ٩٧)، كما ينبغي التحقق من هذه العوامل في دراسات لاحقة على عينات أكبر.

### **إجراءات التطبيق:**

بعد التحقق من الكفاءة السيكمترية للأدوات من ثبات وصدق، تم التطبيق على العينة الأساسية (ن = ٩٧)، تم التطبيق الميداني في عدد من المدارس بمحافظتي القاهرة والجيزة بداية من شهر مارس عام ٢٠١٩ وانتهى في يوليو من العام نفسه، وكان ترتيب تطبيق الأدوات كالتالي: تتم في البداية تعبئة استمارة البيانات المقابلة المبدئية، يليها مقياس ضغوط العمل بأبعاده

الأربعة، ثم مقياس التعقل، وأخيرا مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي. واستغرقت جلسة تطبيق المقاييس من ٢٥ - ٣٠ دقيقة متصلة، وبعد إكمال التطبيق تم إعداد الاستمارات وترقيمها ومراجعتها تمهيدا لإجراء المعالجات الإحصائية.

### التحليلات الإحصائية: أجريت التحليلات الإحصائية الآتية:

- ١- حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع المتغيرات.
- ٢- حساب معاملات الارتباط بين المتغيرات لدى كل عينة على حدة (الذكور والإناث، المديرين والوكلاء).
- ٣- حساب اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين مرتفعي التعقل ومنخفضيه في ضغوط العمل.
- ٤- حساب اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين مرتفعي التعقل ومنخفضيه في الاحتراق النفسي.
- ٥- حساب اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين المديرين والوكلاء في المتغيرات الثلاثة.
- ٦- حساب اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين الذكور والإناث في المتغيرات الثلاثة.
- ٧- تحليل التباين.

## النتائج ومناقشتها

أولاً: المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع المتغيرات  
جدول (١٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع المتغيرات

الاختبار	عينة الذكور ن = ٤٧		عينة الإناث ن = ٥٠		العينة الكلية ن = ٩٧	
	ع	م	ع	م	ع	م
التعقل	٥,١٧	٤٨,٦٣	٤,٩٨	٤٨,٧١	٥,٠٥	٤٨,٦٧
الاحترق النفسي	٧,٥٨	٤٢,٥٣	٨,٣٨	٤١,٤٠	٧,٩٨	٤١,٩٤
ضغوط العمل (الدرجة الكلية)	٢٣,٨٨	١٦٣,٩١	٢٤,٦٣	١٥١,٠٦	٢٤,٩٩	١٥٧,٢٩

ثانياً: معاملات الارتباط بين المتغيرات:

١- عينة الإناث

جدول (١٤) المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات لدى عينة الإناث  
(ن = ٥٠)

الاحترق النفسي	ضغوط العمل	التعقل	المتغيرات
		١	التعقل
	١	-٠,٣١ <sup>(*)</sup>	ضغوط العمل
١	٠,٥٢ <sup>(**)</sup>	-٠,١٣	الاحترق النفسي

<sup>(\*\*)</sup> دال عند ٠,٠١

٢- عينة الذكور

جدول (١٥) المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات وبعضها لدى عينة الذكور  
(ن = ٤٧)

الاحترق النفسي	ضغوط العمل	التعقل	المتغيرات
		١	التعقل
	١	٠,١٧	ضغوط العمل
١	٠,٧١ <sup>(**)</sup>	-٠,٣٠ <sup>(*)</sup>	الاحترق النفسي

<sup>(\*\*)</sup> دال عند ٠,٠١ <sup>(\*)</sup> دال عند ٠,٠٥



### ٣- عينة المديرين

جدول (١٦) المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات وبعضها لدى عينة المديرين (ن = ٥١)

الاحترق النفسي	ضغوط العمل	التعقل	المتغيرات
		١	التعقل
	١	- ٠,٠٤	ضغوط العمل
١	٦٢,٠٠ (**)	- ٠,١٥	الاحترق النفسي
(**) دال عند ٠,٠٠١ (*) دال عند ٠,٠٠٥			

### ٤- عينة الوكلاء

جدول (١٧) المصفوفة الارتباطية بين المتغيرات وبعضها لدى عينة الوكلاء (ن = ٤٦)

الاحترق النفسي	ضغوط العمل	التعقل	المتغيرات
		١	التعقل
	١	- ٠,٢٢	ضغوط العمل
١	٠,٦١ (**)	- ٠,١٤	الاحترق النفسي
(**) دال عند ٠,٠٠١ (*) دال عند ٠,٠٠٥			

ونستنتج من الجداول الأربعة السابقة وجود ارتباط دال بين الاحترق النفسي وضغوط العمل لدى كل العينات، وكذلك وجود ارتباط سلبي بين التعقل وكل من ضغوط العمل والاحترق النفسي، ما يؤكد صحة الفروض.

وفيما يتعلق بوجود ارتباط سلبي دال بين التعقل وضغوط العمل، فقد ترجع هذه النتيجة إلى أن متغير التعقل متغير إيجابي وضغوط العمل متغير سلبي، والشخص ذو التعقل المرتفع يتعامل مع ضغوط العمل بوعي وتقبل، وهما البعدان المكونان لمقياس التعقل، ومن ثمَّ يقل تأثير ضغوط العمل عليه، وانخفاض درجة تأثره بها.

وكذلك يمكننا تفسير هذه النتيجة الخاصة بوجود ارتباط سلبي بين التعقل وضغوط العمل في ضوء السمات المميزة للأشخاص مرتفعي التعقل؛ حيث يتميزون بالوعي وتركيز الانتباه ومعايشة اللحظة الراهنة، ومن ثم لا يتأثرون بالمشتتات ويدمجون بين الوعي والفعل، كما أنهم لا ينشغلون بتقييم أدائهم سواء من الآخرين أو من ذواتهم.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه بلامر (Plamer, 2009) وكذلك ما توصلت إليه (محمود، ٢٠١٢) من وجود ارتباط سلبي بين التعقل والضغط، حيث يرى الباحثون أن للتعقل دوراً في خفض حدة الضغوط لأنه يساعد على رؤية المواقف كما هي على حقيقتها، كما يساعد على معرفة أن الضغوط جزء متأصل في الحياة البشرية ينبغي مواجهتها بحكمة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن السمات الشخصية الإيجابية (ومنها التعقل) تعزز وتزيد النتائج الإيجابية، إذ إن التعقل يحسن من قدرة الفرد على التعايش الجيد؛ ومن ثم تغلب على ضغوط العمل والاحتراق النفسي. وفيما يتعلق بالنتيجة الخاصة بوجود ارتباط سلبي بين التعقل والاحتراق النفسي فالشخص المتعقل لا يصل به الحال إلى درجة الاحتراق النفسي، إذ إنه يتعامل مع المواقف بتعقل ووعي وحكمة وتقبل؛ ومن ثم لا يحدث له إنهاك انفعالي وهو أحد الأبعاد المكونة للاحتراق النفسي.

أما بالنسبة للنتيجة الخاصة بوجود ارتباط إيجابي بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي فهي نتيجة متسقة مع ما سبق؛ إذ توجد علاقة متبادلة بين الضغوط والاحتراق النفسي، فكلما زادت ضغوط العمل زادت معها درجة الاحتراق النفسي التي يشعر بها المدير أو الوكيل، وكلما قلت الضغوط انخفض معها كذلك الإحساس بالاحتراق النفسي. وترى الباحثة الحالية أن ندرة فرص الترقى وعدم التواصل الإيجابي مع القيادات التربوية في الوزارة وطول ساعات العمل كلها تشكل ضغوطاً مهنية على المديرين والوكلاء وكلها متغيرات ومواقف ترتبط بالاحتراق النفسي.

وتتفق النتيجة الخاصة بوجود علاقة إيجابية دالة بين الضغوط المهنية والاحترق النفسي مع دراسة (البخيت، عمر، ٢٠١٣) إذ توصلنا إلى وجود علاقة ارتباط بين الإجهاد الانفعالي ومصادر ضغوط العمل. والمتأمل للنتائج الحالية يلاحظ اتساقا في معاملات الارتباط عبر المجموعات في العينات المختلفة (الذكور والإناث - المديرين والوكلاء - والعينة الكلية)، حيث حصلنا على النتائج نفسها فجميعها يؤكد وجود ارتباط إيجابي بين الضغوط المهنية والاحترق النفسي، وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن عدم الرضا الوظيفي والمهني لدى المديرين والوكلاء وانخفاض الدافعية للعمل وعدم وضوح الأدوار، أو قد يرجع إحساسهم بضغوط العمل والاحترق النفسي إلى وجود تناقض بين ما هو مثالي وما هو واقعي، ووجود البيروقراطية في النظام التعليمي، كل ذلك أدى إلى وجود ضغوط في العمل ومن ثمَّ إحساسهم بالاحترق النفسي.

### ثالثا: اختبار (ت) للفروق بين منخفضي التعقل ومرتفعيه على ضغوط العمل والاحترق النفسي

بعد تقسيم العينة إلى ربيعات (وهي عبارة عن ثلاث نقاط تقسم عدد الحالات إلى أربعة أقسام متساوية) وذلك لتحديد الربع الأعلى - مرتفعي التعقل - وهي النقطة التي يقع أداها ٧٥% من الحالات، والربع الأدنى - منخفضي التعقل - وهي النقطة التي يقع أعلاها ٧٥% من الحالات، وذلك طبقا للأساس العلمي الإحصائي لحساب الربيعات (أبو حطب، صادق، ١٩٩١، ٧٠٣)، تم حساب الفروق بين مرتفعي التعقل ومنخفضيه في ضغوط العمل والاحترق النفسي، وذلك لمعرفة دور التعقل كمتغير معدل، حيث يعرف المتغير المعدل بأنه المتغير الذي يظهر أثره عندما تتنوع قوة العلاقة بين متغيرين كدالة لوجوده، والمتغير المعدل ليس بحاجة إلى التأثير على المتغير التابع، ولكنه يمثل مجموعة من الظروف تعدل من العلاقة بين متغيرين أو أكثر (ياسر، ٢٠١٦، ٨١). والمتغير المعدل يؤثر في قوة العلاقة واتجاهها بين المتغير التنبؤي والمتغير التابع، ويستخدم معامل الارتباط للمتغير المعدل

لمعرفة مدى تأثير المتغير المعدل في وجهة العلاقة بين المتغيرات وقوتها. ويتباين تأثير المتغير التنبؤي على المتغير المحكي نتيجة لقيمة المتغير المعدل، ويتفاعل المتغير المعدل مع المتغير المنبئ بالطريقة التي تؤدي إلى تأثيرها على المتغير التابع أو المحكي (Baron & Kenny, 1986, 1174).

### ١- اختبار (ت) لدلالة الفروق بين منخفضي التعقل ومرتفعيه في

#### ضغوط العمل والاحترق النفسي لدى العينة الكلية:

جدول (١٨) نتائج اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين منخفضي التعقل

ومرتفعيه لدى العينة الكلية (ن = ٩٧)

المتغيرات	منخفضو التعقل		مرتفعو التعقل		قيمة (ت)	الدلالة
	م	ع	م	ع		
ضغوط العمل	١٥٩,٣	٢٣,٦١	١٥٤,٩	٢٦,٦٥	٠,٦٧	٠,٥١ غير دال
الاحترق النفسي	٤٢,٦٨	٨,٦٠	٤١,٤٧	٨,٢٤	٠,٣٥-	٠,٧٢ غير دال

ونستنتج من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة بين منخفضي التعقل ومرتفعيه في أي من ضغوط العمل أو الاحترق النفسي؛ ما يدل على عدم تحقق الفرض السابع للدراسة والذي ينص على وجود فروق بين مرتفعي التعقل ومنخفضيه في كل من ضغوط العمل والاحترق النفسي. وترى الباحثة أنه ربما لم تظهر الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في التعقل نتيجة صغر حجم العينة التي أجرى عليها البحث.

– اختبار (ت) للفروق بين المديرين والوكلاء في المتغيرات الثلاثة  
جدول (١٩) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المديرين والوكلاء  
في المتغيرات الثلاثة

المتغيرات	المديرين		الوكلاء		قيمة (ت)	الدلالة
	م	ع	م	ع		
التعقل	٤٨,٦٤	٥,٢٧	٤٨,٦٩	٤,٨٤	٠,٠٤	غير دال
ضغوط العمل	١٥٥,١٢	٢٥,٥٣	٧٠٠,١٥٩	٢٤,٤٣	٠,٩٠	غير دال
الاحتراق النفسي	٤٠,٣٥	٨,١٨	٤٣,١٧	٧,٤٥	٢,١٠	دال

ونستنتج من الجدول السابق عدم وجود فروق بين المديرين والوكلاء في كل من التعقل وضغوط العمل، بينما وجدت فروق في الاحتراق النفسي في اتجاه الوكلاء؛ إذ كان متوسط الوكلاء في الاحتراق النفسي أعلى من متوسط المديرين، وجاءت قيمة (ت) دالة، ما يعني أن الوكلاء يعانون من الاحتراق النفسي بشكل أكبر من المديرين، وقد يكون بسبب المسؤوليات الملقاة على عاتق وكيل المدرسة على الرغم من أنه يؤديها في الظل وليس في الصدارة، وفي الوقت نفسه لا يلقى نفس الهيبة والاحترام التي يُعامل بها المديرون، فهو لذلك يشعر أكثر بالاحتراق النفسي، كما أن نسبة كبيرة من وكلاء المدارس يقومون بهذه المهمة متطوعين إلى جانب التدريس، فهو تكليف ضمني بالوكالة، وليس لها أي مكافآت أو حوافز إضافية، وذلك في حدود علم الباحثة من خلال المحادثات مع الوكلاء.

## - اختبار (ت) للفروق بين الذكور والإناث في المتغيرات الثلاثة

جدول (٢٠) نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث في المتغيرات الثلاثة

المتغيرات	الذكور		الإناث		قيمة (ت)	الدلالة
	م	ع	م	ع		
التعقل	٤٨,٦٣	٥,١٧	٤٨,٧٠	٤,٩٨	٠,٠٦	٠,٩٥ غير دال
ضغوط العمل	١٦٣,٩١	٢٣,٨٨	١٥١,٠٦	٢٤,٦٣	٢,٦٠	٠,٠١ (دال)
الاحترق النفسي	٤٢,٥٣	٧,٥٨	٤١,٤٠	٨,٣٨	٠,٦٩	٠,٤٨ غير دال

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق بين الجنسين في متغيري التعقل والاحترق النفسي بينما وجدت فروق بينهما في الإحساس بضغوط العمل في اتجاه الذكور، حيث يشعر الذكور بالضغوط أكبر من الإناث، وقد يرجع ذلك إلى توقع المجتمع وأولياء أمور التلاميذ ونظرتهم إلى إدارة المدرسة عندما يقوم بها الذكور أن يتولوا مسؤوليات أكبر، ويتوقع منهم الكثير، أما عندما تدير المدرسة سيدة فقد يلتمسوا لها بعض الأعدار، ومن ثم لا تشعر بكم ضغوط العمل الملقاة على عاتق المدير الرجل.

وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه كل من (محروس، ٢٠١٤، المشعان، ١٩٩٨، جعفر، ٢٠٠٦) حيث وجدوا فروقا بين الجنسين في ضغوط العمل ولكن في اتجاه الإناث وليس الذكور كما وجدنا في الدراسة الراهنة، حيث تبين أن النساء أكثر تعرضا للضغوط في العمل من الرجال؛ بسبب الصراع بين متطلبات العمل والأسرة، وكثرة المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة. كما تتعارض أيضا مع ما توصلت إليه دراسة (Ibrahim & Almashaan, 2004) من وجود فروق بين الذكور والإناث في ضغوط العمل في اتجاه الإناث، وذلك في دراسة لهما على عينة من المعلمين المصريين والكويتيين.

وتتعارض هذه النتيجة والخاصة بوجود فروق بين الجنسين في ضغوط العمل مع دراسة (حيدري، ٢٠٠٦، وصالح، ٢٠٠٩، والفرماوي، ١٩٩٧، وعزت وجلال، ١٩٩٧، وعبد اللطيف، ٢٠٠٤) والتي تبين منها عدم وجود فروق بين الجنسين في

الإحساس بضغوط العمل.

بينما تتفق مع دراسة (صالح، ٢٠٠٩) حول مصادر ضغوط العمل لدى ٥٠ من مديري ومديرات المدارس الثانوية باستخدام مقياس مصادر ضغوط العمل ذي المجالات التسعة، وتبين عدم وجود فروق بين المديرين والمديرات في مصادر ضغوط العمل لديهم.

وترجع الباحثة وجود فروق دالة بين الجنسين في الإحساس بضغوط المهنة إلى الطريقة التي يتعامل بها كل منهما مع الضغوط، وطريقة إدراكهما للمواقف الضاغطة أثناء العمل، فبناء على الأسلوب الذي يتبعه كل طرف يشعر بعبء المهنة من عدمه. وتتفق هذه النتيجة والخاصة بوجود فروق بين الجنسين في ضغوط العمل مع دراسة بارون (Baroun, 2000) من وجود فروق في الإحساس بالضغوط في اتجاه الذكور. وترى الباحثة أنَّ الإحساس بضغوط العمل يتوقف على طبيعة شخصية الفرد، وبنيته المعرفية والانفعالية التي يواجه بها الموقف الضاغط في العمل، ومن ثمَّ يقوم بعملية تقييم للموقف المهني الضاغط، فهناك أفراد يبالغون في إدراكهم للضغوط المهنية، ومن ثمَّ يتحول الموقف إلى عبء مهني كبير، كما أن ما يمثل ضغطاً لشخص قد لا يكون كذلك لشخص آخر.

وتتعارض النتيجة الحالية والخاصة بعدم وجود فروق بين الجنسين في الاحتراق النفسي مع دراسة (خميس، ٢٠١٦) التي تناولت الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وتبين منها وجود فروق بين الجنسين في الاحتراق النفسي في اتجاه الإناث.

وتتعارض هذه النتيجة كذلك مع دراسة (الأثور، ٢٠٠٣) والتي تناولت ضغوط مهنة التدريس والاحتراق النفسي وتبين منها وجود فروق بين الجنسين في الاحتراق النفسي في اتجاه الذكور، إذ إنَّ المعلمين أكثر إحساساً بالاحتراق النفسي من المعلمات.

وقد يرجع هذا التعارض في نتائج الدراسات إلى نوعية المقاييس المستخدمة لقياس المتغيرات محل الدراسة؛ لذا فبعضها نتج عنه وجود فروق بين الجنسين في اتجاه الذكور، وبعضها في اتجاه الإناث، وبعضها الآخر لم يجد فروقا، وهكذا. بينما

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (لبوز، حجاج، ٢٠١٦) والتي تناولوا فيها الاحتراق النفسي عند مدرسي المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية، إذ تبين لهما عدم وجود فروق بين الجنسين في الاحتراق النفسي.

كما تتفق مع نتيجة دراسة (دبابي، ٢٠١٠، وزكي، ٢٠٠٨) والتي تبين منها عدم وجود فروق بين الجنسين في الاحتراق النفسي. وتتعارض مع ما توصلت إليه (محمود، ٢٠١٤، والعنزي والمشعان، ٢٠٠٦) من وجود فروق دالة بين الجنسين في الاحتراق النفسي في اتجاه الإناث.

أما النتيجة الخاصة بعدم وجود فروق بين الجنسين في التعقل فتتفق مع دراسة بلامر (Plamer, 2009) بينما تختلف مع دراسة بيتر وآخرين (Petter et al., 2013) التي تبين منها وجود فروق بين الجنسين في التعقل تجاه الذكور.

**كما تشير النتائج أيضا إلى وجود فروق بين الجنسين في متغير ضغوط العمل في اتجاه الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع عدد كبير من الدراسات أثبتت أن الذكور أكثر إحساسا بضغوط العمل من الإناث، سواء على مستوى تقبل ومواجهة المشكلات أو على مستوى الطرق التي يستخدمونها للتعامل مع ضغوط العمل، فقد أوضح "هامبل وبيترمان" (Hampel & Peterman, 2006) أن الإناث يتعاملن مع الضغوط اليومية من خلال البحث عن الدعم الاجتماعي واستخدام المصادر الاجتماعية، وعلى العكس فإن الذكور يستخدمون التسلية البدنية مثل الرياضة للتعامل مع المشكلات، وعلى الرغم من الوقوع تحت الضغط (أشرف عطية، ٢٠١١، ٥٨٩).**

وتعتبر هذه النتيجة الخاصة بوجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الإحساس بضغوط العمل في اتجاه الذكور مثيرة للتأمل، حيث المتوقع عكس هذه النتيجة، ففي ضوء نظرية صراع الأدوار نجد أن صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة بين بيتها وأسرتها وعملها يجعلها تشعر بضغوط العمل بشكل أكبر من الرجل، وهذا ما لم تؤيده نتائج البحث الحالي، وتأمل الباحثة الحالية إعادة البحث على عينات أكبر كي تتضح الصورة ويمكننا تفسيرها بشكل أعمق وأكثر



ثراء.

ولم تظهر فروق بين الجنسين في متغير التعقل، وتتعارض هذه النتيجة مع عدد من الدراسات التي أظهرت أن الإناث أكثر تعقلا من الذكور وأرجعوها إلى كثرة المشكلات والأزمات التي تتعرض لها السيدات عبر مراحل حياتهن المختلفة وضغوط أفراد المجتمع عليهن مما يجعلهن يكافحن لتحقيق ذواتهن؛ ومن ثمَّ يظهر لديهن التعقل ويستطعن مواجهة المشكلات والضغوط بطريقة إيجابية أكثر من الرجال.

**ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن خروج المرأة للعمل جعلها تقوم بعبء أكبر ومسئوليات إضافية؛ لذلك نجد لديها إصرارًا أكبر على النجاح في العمل، بالإضافة إلى شعور المرأة باستقلالها ماديا عن زوجها يجعلها تتمتع بدرجة من التعقل تماثل الرجال، ومن ثمَّ لا توجد فروق بين الجنسين.** كما أن النساء لديهن هدف أساسي هو تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي الذي لا يتم إلا باستخدام طرق مواجهة قوية من أجل التغلب على المشكلات دون آثار سلبية سواء نفسية أو جسدية أو اجتماعية.

**وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات من تمتع الذكور بمستوى من التعقل أكبر من الإناث والتي أرجعها الباحثون إلى التنشئة الاجتماعية؛ إذ إنَّ الأسرة تشجع الذكور منذ الصغر على الاستقلالية واتخاذ القرار، وهذا لم يظهر في البحث الحالي حيث لم يتبين أي فروق بين الجنسين في التعقل.**

#### **رابعاً: نتائج تحليل التباين**

أجري تحليل التباين على أن التعقل والجنس متغيران مستقلان، واعتبار أن متغيري الضغوط المهنية والاحتراق النفسي متغيران تابعان، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (٢١) نتائج تحليل التباين (التعقل والجنس متغيران مستقلان، وضغوط العمل والاحترق النفسي تابعان)

المتغير التابع	المتغير المستقل	مجموع المربعات	درجات الحرية	(ف)	الدلالة
ضغوط العمل	الجنس	٤٦١٢,٣٨	١	٨,٧٤	٠,٠٠٥ دال
	التعقل	٤١٥,٨٤	١	٠,٧٨٨	٠,٣٧ غير دال
	الجنس X التعقل	٢٤٧٢,٨٠	١	٤,٦٨	٠,٠٣ دال
الاحترق النفسي	الجنس	٣,٦٤	١	٠,٠٥	٠,٨٢ غير دال
	التعقل	٤,٨٤	١	٠,٠٧	٠,٧٩ غير دال
	الجنس X التعقل	٢١٩,٠٣	١	٣,١٥	٠,٠٨ دال

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

١- أنّ قيمة (ف) في متغير الجنس وفي التفاعل بين متغيري الجنس والتعقل جاءت دالة في **ضغوط العمل**، بينما لا توجد فروق ترجع إلى متغير التعقل بمفرده.

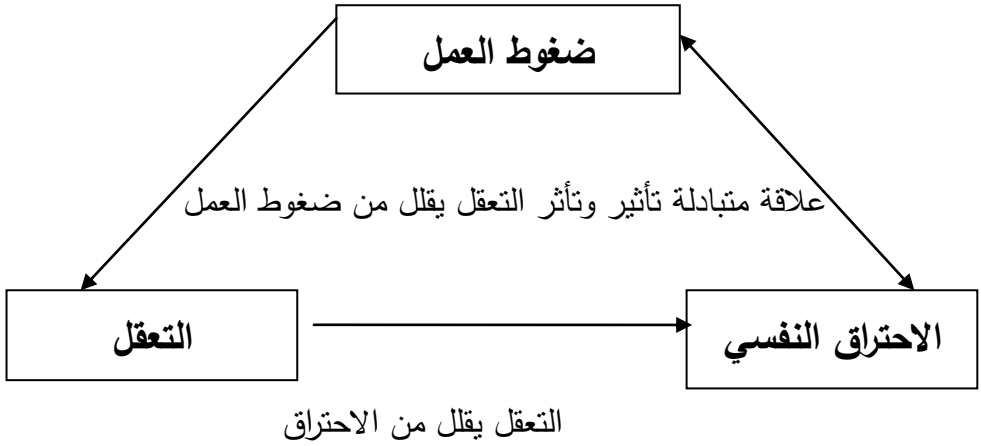
٢- تبين أن هناك تفاعلاً بين متغيري الجنس والتعقل في التأثير على متغير **الاحترق النفسي** كمتغير تابع، بينما لم يوجد تأثير للجنس بمفرده ولا للتعقل بمفرده.

ويبدو أن هناك بعض العوامل المرتبطة **بالتعقل** تجعل الأشخاص يستخدمون أساليب فعالة ويتخذون خطوات لتطبيق هذه الأساليب وتنفيذها، بالإضافة إلى الثقة في قدراتهم ومهاراتهم الشخصية على إدارة الانفعالات عند مواجهة مشكلات العمل وضغوطه.

وبهذا نكون قد عرضنا للنتائج بشكل مفصل وحاولنا مناقشتها في ضوء

نتائج البحوث السابقة سواء المتفقة أم المتعارضة معها.

وبعد إلقاء نظرة عامة إجمالية على نتائج البحث الراهن ومقارنتها بالأهداف التي أجرى من أجلها؛ تقترح الباحثة الشكل التالي لتفسير العلاقة بين المتغيرات الثلاثة موضع البحث، وإن كانت بحاجة إلى مزيد من التأكد منها على عينات أكبر:



شكل (٢) تصور مقترح من الباحثة للعلاقة بين المتغيرات الثلاثة  
موضع البحث

حيث نلاحظ في الشكل السابق أن كلاً من ضغوط العمل والاحتراق النفسي يؤثر كل منهما في الآخر ويتأثر به (حيث السهم مزدوج الرأس)، بينما التعقل يكون السهم في اتجاه واحد يقلل من الاحتراق النفسي وضغوط العمل أيضاً.

بهذا تكون الدراسة الراهنة قد حققت بعض أهدافها التي أجريت من أجلها، وتكون كذلك قد وضعت عدداً من التوصيات ولإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية في هذا المجال؛ كما يلي:

وفي خاتمة البحث تضع الباحثة عدداً من التوصيات توردها فيما يلي:

### التوصيات

- ضرورة مراجعة اللوائح والأنظمة والقوانين التي تحكم العمل داخل الإدارات التعليمية.
- محاولة تهيئة بيئة تعليمية أفضل في المدارس؛ بحيث تكون أكثر إيجابية، وتوفير المناخ المناسب في مجال العمل.
- العمل على رفع كفاءة أداء مديري المدارس بالتعرف على مشكلاتهم ومقترحاتهم.
- إعطاء مزيد من الصلاحيات لمديري المدارس لإيجاد مرونة في إصدار القرارات.
- حث المسؤولين عن العملية التعليمية على اتخاذ خطوات فعالة في اتجاه الحد من الضغوط المهنية من على كاهل مديري المدارس.
- محاولة توفير الفرص للنمو المهني في الإدارة المدرسية مما يمكن المديرين من إدارة العمل بكفاءة، ومن ثمَّ يقل إحساسهم بضغوط العمل (خليفات، المطارنة، ٢٠١٠).
- التوعية بمفهوم التعقل وفوائده التي تعود على الفرد والمجتمع والتدريب عليه، وتعلم بعض مهارات التعقل للمساعدة في التغلب على الضغوط بشكل فعال.
- توضيح محكات الترقى وتيسير ظروف العمل وتعديل مواعيده.
- تحديد المسؤوليات وتقليل مطالب العمل وتحديد السلطات.
- عدم إغراق الموظفين بالأعمال الإدارية وتخفيف العبء الوظيفي.
- تطوير إمكانيات المدارس وتحسين بيئة العمل.
- تأهيل المديرين والعاملين في مجال التعليم مهنيا واجتماعيا ونفسيا بعقد دورات تدريبية متخصصة في مجال إدارة المدارس وذلك لرفع مستوى الأداء.

- إيجاد طريقة لإحداث التكامل بين النتائج والمعلومات التي توفرها البحوث العلمية وتلك الموجودة في مؤسسات المجتمع الأخرى مثل كليات التربية، وذلك حتى يمكن الاستفادة القصوى منها.

### البحوث المستقبلية

- ١- إجراء مزيد من الدراسات حول علاقة التعقل بسمات الشخصية والانفعالات.
- ٢- دراسة بعض المتغيرات المعدلة مثل التعليم والمؤهل تربوي أم عام ونسبة الذكاء.
- ٣- البحث في مصادر ضغوط العمل لدى المهن المختلفة.
- ٤- بحث موضوع التوافق المهني لدى العاملين بالتربية والتعليم (سواء معلمين - مديري - موجهين.... إلى آخره).
- ٥- دراسة فعالية برنامج قائم على التعقل في خفض ضغوط العمل.

## المراجع

### أولاً: مراجع باللغة العربية

أبو بكر، إبراهيم. (٢٠١٦) الضغوط البيئية لدى طلبة الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة علم النفس*، ١٠٨، يناير، السنة ٢٩، ١٠١-١٢٠.

الأنور. (٢٠٠٣) ضغوط مهنة التدريس وبعض متغيرات الشخصية. *مجلة علم النفس*، ٦٧، يوليو، ١٤٨-١٦٣.

البخيت، صلاح الدين، الحسن، زينب. (٢٠١٢) الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي الموهوبين في السودان. *بحوث المؤتمر العلمي العربي التاسع لرعاية الموهوبين، الجزء الأول، ٢٥٥-٣٠٠*.

البخيت، صلاح الدين، عمر، محمد. (٢٠١٣). الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في ولاية الخرطوم. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*، ١٠١، أكتوبر، ١١٠-١٥٢.

الخضر، عثمان. (٢٠٠٧). تقنين نسخة عربية لقياس مسح ضغوط العمل. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ١٧، ٥٤، فبراير.

الضبع، فتحي. (٢٠١٣). فعالية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي*، ١، ٣٤-٧٥.

الظفري، سعيد، القريوتي، إبراهيم. (٢٠١٠). الاحتراق النفسي لدى معلمات ذوي صعوبات التعلم. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ٣، ١٧٥ - ١٩٠.

العنبي، منصور، جابر، أسامة. (٢٠١١). علاقة الضغوط الوظيفية بالتوجه الشخصي لدى عينة من الإداريين بجامعة نجران. *دراسات عربية في علم النفس*، ٢١، ٢ - ٧١.

العنبي، آدم. (٢٠٠٣). الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية الكويتي وعلاقته بنمط الشخصية (أ) والرغبة في ترك العمل. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٣١، ٢، ٣٤٨-٣٩٠.

العنزي، عوض، المشعان، عويد. (٢٠٠٦) خصائص العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى الموظفين بالكويت. *دراسات نفسية*، ١٦، ٤، أكتوبر، ٦٩٣ - ٧٢٨.

الفرماوي، حمدي (١٩٩٧). ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ١٣٩، ١٧، ٧، ١٥٨.

المرشدي، سمية. (٢٠١٧)، *التعقل كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط الأسرية والأعراض النفسجسمية لدى الأزواج والزوجات، خطة دكتوراه*، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

المشعان، عويد. (١٩٩٨). مصادر الضغوط في العمل. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ١١٠، ٢١، ٨، ١٤٢.

المومني، ابتسام، المومني، محمد عمر. (٢٠١٦) *المجلة الليبية العالمية*. جامعة بنى غازي، ١٢، نوفمبر، ١-٢١.

النعاس، عمر. (٢٠٠٥). الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراتة. *رسالة ماجستير*، جامعة ٧ أكتوبر، كلية الآداب.

بوحارة، هناء. (٢٠١٦). ظاهرة الاحتراق النفسي كاستجابة لضغوط العمل في المهن الخدماتية. *منشورات جمعية الاجتماعيين*، الإمارات، ٣٣، ١٣٠، ٢١٧-٢٤٦.

جعفر، هدى. (٢٠٠٦). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بضغط العمل والرضا عن العمل. *دراسات نفسية*، ١٦، ١، يناير، ٨٣-١١١.

جلال، خالد. (٢٠١٥). التأثيرات السببية في العلاقة بين أساليب إدارة الصراع

- وفعالية العمل ودور الرضا الوظيفي والصحة العامة. دراسات نفسية، ٢٥، ٣، يوليو، ٣٩٩-٤٨٥.
- جودة، أماني. (٢٠١٩). الدور الوسيط لمهارات التعقل والتقبل في العلاقة بين تنظيم الانفعال والكرب لدى مريضات أورام الثدي. خطة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- حبشي، نجدى، باخوم، رأفت. (٢٠٠٠). الضغوط النفسية لعمل مديري ووكلاء المدارس في مدينة المنيا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، ١٥١، ٣، ١٣-٢٤٥.
- حسن، شروق. (٢٠١٣). الصلابة والمساندة كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين ضغوط الحياة والسيكوسوماتية. رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة حلوان.
- حسن، سامح. (٢٠١٨). النموذج البنائي للعلاقات بين اليقظة العقلية وإشباع / إحباط الحاجات النفسية والتدفق والضغوط الأكاديمية لدى طلاب الجامعة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٩٩، ٢٨، الجزء الثاني، ١٩٨-٢٩٨.
- حسين، عزة. (٢٠١١). ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية وعلاقتها بمركز الضبط. مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، ٣١، ٤٠٤ - ٤٢٨.
- حمداوي، عمر، دناقة، أحمد. (٢٠١٦). الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٦١٧، ٢٥-٦٢٩.
- حيدري، بتول. (٢٠٠٦). أساليب إدارة الوقت لدى مديري المدارس الابتدائية الحكومية وعلاقتها بضغوط العمل الإداري. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢٧، يونيو، ٢٦٦-٢٩٧.



خليفات، عبد الفتاح، المطارنة، شرين. (٢٠١٠). أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية*، ٢٦، ١، ٢، ٥٩٩-٦٤٢.

خميس، عبد العزيز. (٢٠١٦). الاحتراق النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٢٤، يونيو، ١٢١-١٣٣.

دبابي، بو بكر. (٢٠١٠). مقارنة مستوى الاحتراق النفسي عند معلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قاصدي مرباح- الجزائر.

زكي، حسام. (٢٠٠٨). *الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى معلمي الفئات الخاصة رسالة ماجستير*، كلية التربية، جامعة المنيا.  
زابجل. (٢٠١٩). *التعقل: ممارسات عملية لحل مشكلات الحياة اليومية*. ترجمة: شعبان جاب الله، القاهرة: المركز القومي للترجمة.

سامي، هبة. (٢٠١٢). دور التعقل في خفض حدة الضغوط النفسية لدى الشباب. *مجلة الإرشاد النفسي*، أغسطس، ٣٢، ٧٠٣-٧٢٩.

سلامي، باهي. (٢٠٠٨). مصادر الضغوط المهنية لدى مدرسي الابتدائي. *مجلة دراسات جامعة عمار ثلجي*، الجزائر، فبراير، ٨، ٤٣-٧٠.

شاهين، هيام. (٢٠١٧). اليقظة العقلية كمتغير معدل للعلاقة بين القلق الاجتماعي وجودة الحياة المدركة لدى المراهقين المكفوفين. *دراسات نفسية*، ٥٠٧، ٤، ٢٧-٥٦٢.

صالح، أنور. (٢٠٠٩). مصادر ضغوط العمل لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية والإعدادية في محافظة نينوى. *مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية*، جامعة الموصل، ١، ١، ٩٠-٢٠.

صالح، أحمد. (٢٠١٨). التقدم في العمر والانفعالات السلبية كمتغيرات معدلة للعلاقة بين الادخار المعرفي والتعقل وكفاءة بعض القدرات العقلية والصحة الجسمية لدى المسنين. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٠١، ٣، ٦-٣٣٦.

ضاحي، عزة، بكرى، سامية. (٢٠١٨). فعالية اليقظة العقلية في خفض أعراض القلق وزيادة الصحة النفسية لدى طلاب الجامعة. *حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية*، جامعة القاهرة، الحولية ١٤، الرسالة الأولى.

عبد الخالق، أحمد. (٢٠١٦). *الضغوط والأمراض: مدخل في علم نفس الصحة*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عبد الرحمن، فتحي، علي، أحمد. (٢٠١٣). فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب لدى طلاب الجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٣٤، ١-٧٥.

عبد القادر، شيرين. (٢٠١٦). اليقظة العقلية كمتغير وسيط للعلاقة بين مظاهر اضطراب الشخصية الحدية والتعلق العاطفي. *حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية*، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الحولية التاسعة، الرسالة الثامنة.

عبد اللطيف، محمد. (٢٠٠٤). مصادر الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ١٤، ٤٣، أبريل، ١٧١ - ٢٢٣.

عبد الله، أحلام. (٢٠١٣). الكفاية الذاتية المدركة وعلاقتها باليقظة العقلية والوظائف المعرفية لدى طلبة الجامعة. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بغداد.

عبد الوهاب، محمد. (٢٠١٢). مفهوم الذات وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط لدى معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة قنا. دراسات نفسية، ٢٢، ١، يناير، ١٠٥-١٤٨.

عبيد، عائشة، هببته، صبرين. (٢٠١٥) الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسمية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجزائر، ٢١٢-٢٢٠.

عثمان، وردة. (٢٠١٦). العلاقة بين التعقل وكل من الغضب وإدارته. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٧، ١٧، ٦٢٥ - ٦٤٩.

عدوان، يوسف، مهدى، حفناوي. (٢٠١٦). الضغط المهني وعلاقته بالأنماط السلوكية ABC والاحتراق النفسي عند الأطباء. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢١٥، ٢٥٢-٢٥٢.

علاء الدين، شيرين. (٢٠١٨). التقييم الجوهري للذات كمتغير معدل للعلاقة بين ضغوط العمل المدركة والرضا الوظيفي. رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

عزت، فوزي؛ جلال، نور. (١٩٩٧). الضغوط النفسية لمعلمي الابتدائي وعلاقتها بالشخصية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ١٥، ٧، ١٦، ١٨٤-١٥٥.

فايق، أميرة. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي كعملية وسيطة في العلاقة بين الاحتراق النفسي والعلاقات الأسرية لدى موظفين المحاكم. المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي، أبريل، ٤، ٢، ٢٥٥ - ٣١٢.

فايق، أميرة؛ الصبوة، محمد نجيب. (٢٠١٦). الاحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من الموظفين الإداريين بالمحاكم. المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي، أكتوبر، ٤، ٤، ٥٦٥-٦٠٤.

- فرج، صفوت. (١٩٨٠). القياس النفسي. القاهرة: دار الفكر العربي.
- فؤاد، فيفيان. (٢٠١٧). المشقة المهنية وعلاقتها بالقلق والاكتئاب. مجلة علم النفس، ١١٤، يوليو، ١٦٣ - ١٨٣.
- كرم، نشوة. (٢٠١٠). فعالية برنامج إرشادي عقلائي في تنمية أساليب مواجهة الضغوط الناتجة عن الأحداث الحياتية لدى طلاب الجامعة. رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- كرم، نشوة. (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط أ، ب وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم.
- لبوز، عبد الله؛ حجاج، عمر. (٢٠١٦). الاحتراق النفسي عند مدرسي المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- متولي، منى. (٢٠١٨). دور استراتيجيات التعايش في التنبؤ بكل من الاحتراق النفسي والرضا الزوجي لدى أمهات أطفال التوحد. رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- محروس، رشا. (٢٠١٤). العلاقة بين الأمية ومهارات التعايش لدى النساء مع إشارة إلى تأثير العمل. رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- محمود، هبة. (٢٠١٤). الصمود النفسي كمعدل للعلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الزوجي. المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي، ٢، ٤، أكتوبر، ٤٧٥-٥٢٥.
- محمود، هبة. (٢٠١٢). دور التعقل في خفض حدة الضغوط النفسية لدى الشباب. مجلة الإرشاد النفسي، ٧٠٣، ٢٢-٧٢٩.

ميشيل، ميريام. (٢٠١٩). **التعقل كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط الوالدية والقلق لدى أمهات أطفال طيف التوحد**. رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

نجيب، أشرف محمد. (٢٠١٩). **مظاهر اليقظة العقلية وعلاقتها بالعصابية لدى الطلاب الجامعيين**. بحوث المؤتمر الإقليمي الثالث لقسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ١٩-٢٠ فبراير، ٢٠١٩.

نعامة، سليم؛ علي، أنور. (٢٠١١). **الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي**. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات، ٤١، ٣١، ٣٣-١٥٨.

هبيته، صبرين. (٢٠١٧). **الضغوط المهنية وآليات إدارتها**. مجلة تاريخ العلوم، ٦، ٣٦٣-٣٧٠.

ياسر، هند. (٢٠١٦). **الأفكار الآلية كعملية وسيطة في علاقتها بالقلق والاكئاب لدى الراشدين المدخنين وغير المدخنين من الجنسين**. رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية الآداب، جامعة القاهرة.

#### ثانياً: مراجع باللغة الإنجليزية:

Baer, R.,(2006). Mindfulness training as clinical intervention:A conceptual& empirical review. *Clinical psychology*,10,125-143.

Baer, R., Smith, G., Allen,K. (2004). Assessment of Mindfulness by self-Report: The Kentucky Inventory of Mindfulness skills. **Assessment Journal**, 11,3,191-206.

Baroun,K.(2000). Job stress& Sex Role among Kuwaitis Employees. *Derasat Nafseyah*, 10,2, April,267-288.

Bolger, N., Zuckerman, A.(1995). A framework for studying personality in the stress process. **Journal of Personality of social psychology**, 69,890-902.

Cardaciotto,L., Herbert, J., Forman, E. (2008). The Assessment of present Moment Awareness and Acceptance: The Philadelphia Mindfulness Scale. **Assessment Journal**, 12,4,15, 204-223.

- Choi, J., Koh,M. (2015). Relations of Job stress, Burnout, Mindfulness and job satisfaction of clinical nurses. **International Journal of Bio-science and Bio-technology**,7,3,121-128.
- Doorn, R., Hulsheger, U. (2015). What makes employees resilient to job demands ? The role of core self evaluations in the relationship between job demands& strain reactions. **European Journal of work& organizational psychology**, 24,1,76-87.
- Evan, D., Segerstrom, S. (2011). Why do mindfull people worry less?. **Cognitive therapy& Research**, 35, 6, 505-510.
- Fayad,Y.(2010). **Validation of the Philadelphia Mindfulness Scale (PHLMS) in a Lebanese community sample. Unpublished master thesis**, American university of Beirut.,
- Gerber, M., Lang, C., Felmeth, A., Elliot, C., Brand, S., Holsboer, E., Puhse, U. (2015). Burnout& mental health is swiss students. **Journal of Research on Adolescence**, 25,63-74.
- Glomb, T., Duffy,M., Bono,J., Yang, T. (2012). **Mindfulness at work. Research in personal& Human Resource Management**, 30, 115-157.
- Gorji,M. (2011). The effect of job burnout dimension on employees performance. **International journal of social science& Humanity**, 1,4,243-246.
- Griffin, M., Hogan, N., Lambert, E., Tucker – Gail, K., Baker, D.(2010). **Job involvement, Job stress, Job satisfaction and organizational commitment and the burnout of correctional staff**. *Criminal Justice& Behavioral*, 2, 37,239-255.
- Ibrahim, H., Al Mashaan, O.(2004). Job strees, and its relation with type A, Locus of control& Job satisfaction among Egyption& Kwaiti teachers. **Arabic studies in psychology**,3,2, April, 5\_32.

- Kim, B., Kim, E., Lee, S.(2017). **Examining Longitudinal relationship among effort reward imbalance, coping strategies& academic burnout in Korean middle school students.** school psychology International, 628 – 646.
- Koszycki, D., Benger, M., Shilk, J., Bradwein, J.(2007). **Randomized trial of a mediation based stress reduction program& cognitive behavior therapy in generalized social anxiety disorder.** Behavior researcher and therapy, 45,2518-2526.
- Lau,M., Bishop, S., Segal,Z.(2006). The Toronto Mindfulness scale: Development& Validation. **Journal of clinical psychology**, 62,1445-1467.
- Lazarus, R. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. **Annual Review of psychology**, 44, 1-21.
- Maslach, C., Jackson, S.(1996). **Maslach Burnout Inventory Manual.** Consulting psychologist press, IC, 3 rd ed.
- Maslach, C., Jackson, S.(1981). **The measurement of experienced burnout.** **Journal of occupational behavior**, 2,99-113.
- Nash, J.(2010). **Taking the stress out of work.** **Risk Management**, 57,1,42-47.
- Nathan, L.(2011). **Measuring Mindfulness, A critical Review. Doctoral Dissertation, Faculty of Chicago school of professional psychology.**
- Plamer, A.(2009). **Mindfulness, Stress and coping among university students.** **Canadian Journal of counseling**, 43,3,198-212.
- Petter, M., et al.(2013). **The role of trait Mindfulness in the pain experience of adolescents.** **Journal of Pain**, 14, 12, 1709-1718.
- Selye, H.(1976). **The stress of life**, New York: Mc-Grow – Hill.
- Shapiro, S., Carlson,L., Asten, J., Freedman, B. (2006). Mechanisms of Mindfulness. **Journal of clinical psychology**, 62,3,373-386.

Swu,H., Lin, S. (2012). Effect of work stressors personal in strain& Coping resources on Burnout in Chinese Medical professionals. **Journal of Industrial health**, 50, 279-287.

Walach,H., Bucheld, N.(2006). Measuring Mindfulness The Freiburg Mindfulness Inventory. **Journal of personality& Individual Differences**, 40,1,8,1543-1555.