

الملخص

الاحتراق النفسي وعلاقته بمستويات ادارة الانفعالات
لدى اساتذة الجامعة

الباحثة رباب طالب علي
جامعة القادسية – كلية الآداب

rababtalib53@gmail.com

يهدف البحث الحالي الى تعرف العلاقة بين الاحتراق النفسي ومستويات ادارة الانفعالات لدى اساتذة كلية الآداب في جامعة القادسية ، ولأجل ذلك تم اختيار عينة بحث مؤلفة من (٩٦) تدريسيا وتدرسية بالأسلوب العشوائي. واستعملت الباحثة مقياس

الاحتراق النفسي ومقياس ادارة الانفعالات بعد ان تحققت من شروط الصدق والثبات ، واستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة . وأشارت نتائج البحث الى ان اساتذة كلية الآداب لا يعانون من الاحتراق النفسي، ويتسمون بإدارة الانفعالات، ووجود علاقة ارتباطية سلبية مرتفعة بين الاحتراق النفسي والمستوى المرتفع من ادارة الانفعالات . وأختتمت الباحثة دراستها بعدد من التوصيات والمقترحات المهمة .
الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، ادارة الانفعالات، اساتذة الجامعة.

Abstract:

The aim of this study was to identify the relationship between psychological burnout and Levels of Managing emotions in Staff's University . The sample of the study consisted of (96) academic staff, they are chosen according to random. " The Scale of psychological burnout and the Scale Managing emotions were used as the study tools after being checked for their validity and reliability. The results of the study refers to there are no psychological burnout , but they have Managing emotions in academic staff , and there are Negative relationship between psychological burnout and Levels of Managing emotions.

Keyword: psychological burnout, Managing emotions, and Staff's University.

مشكلة البحث

يمارس الاستاذ الجامعي في الوسط المهني ادوار عديدة، ففضلا عن كونه تدريسيا فانه يمارس مهام أخرى مثل اجراء البحوث والمشاركة في الندوات والمؤتمرات واللجان العلمية والادارية، مما يستنزف منه ذلك المزيد من الجهد والطاقات، لذلك يجب ان يتصف الاستاذ الجامعي بالمناعة والصلابة النفسية، وإلا فإنه سيقع فريسة الاحتراق النفسي، وسينخفض مستوى ادائه بدرجة كبيرة، وهذا ما اشارت اليه الدراسات النفسية، إذ اشارت دراسة (الشيوخ، ٢٠١١) الى ان المدرسين الذين يواجهون الاحتراق النفسي يعانون من اعراض

سلبية عديدة مثل التوتر الانفعالي، وفقدان ضبط الذات، وتدني القدرة على الانجاز، والشعور بالاكتئاب (الشيوخ، ٢٠١١، ص ١٥) وأسفرت نتائج دراسة (Combs, Edmonson and Jackson, ٢٠٠٩) ان الاحتراق النفسي ينتج عنه انخفاض الروح المعنوية للعمل، وكثرة التغيب، والمعاناة من بعض الآلام الجسمية مثل الصداع وألم المفاصل وقرحة المعدة (Combs, Edmonson and Jackson, ٢٠٠٩, p. ١١) كذلك بينت دراسة (النوري، ٢٠١١) على عينة من اساتذة الجامعة ان الاحتراق النفسي يرتبط مع العديد من المتغيرات السلبية مثل عدم الرضا عن العمل، او تركه، والارق، وظهور بعض السلوكيات غير الاجتماعية مثل العدائية والانسحاب الاجتماعي وفضاضة السلوك وفقدان اللياقة الاجتماعية ، وضعف فهم حاجات الاخرين (النوري، ٢٠١١، ص ٩٠).

وبما ان الاحتراق النفسي ينتج عن مواجهة الابعاء والضغوط النفسية التي تفوق طاقة التدريسي، فان الباحثان يفترضان ان ضعف ادارة الانفعالات وتنظيمها يمكن ان يرتبط باستمرار هذه الضغوط لدى اساتذة الجامعة، ولاسيما ان ادارة الانفعالات تعمل على تخفيف الحدة الانفعالية واستيعابها عند مواجهة الضغط النفسي مثل الغضب والتوتر والشعور بالذنب، وهذا ما أكدته الدراسات النفسية، إذ تشير دراسة (الناشي، ٢٠٠٥) ان سوء ادارة الانفعالات ينتج عنه سرعة التهور، وسوء المعرفة الانفعالية، والاندفاع تجاه الاخرين، وتدني مستوى ضبط الذات (الناشي، ٢٠٠٥، ص ١٣) كذلك بينت دراسة (خوالدة، ٢٠٠٤) أن تدني ادارة الانفعالات يؤدي الى سوء استعمالنا لانفعالاتنا الداخلية، وضعف القدرة على توجيهها بشكل مناسب في المواقف الخارجية، مما يعرضنا الى فقدان الكثير من الفرص والعلاقات الاجتماعية مع الاخرين (خوالدة، ٢٠٠٤، ص ٥٦)، فضلا عن ذلك وجدت دراسة (Goleman, ١٩٩٥) ان ضعف ادارة الانفعالات يؤدي الى تدهور العلاقات الاجتماعية وقلة التواصل مع الاخرين وتدني الكفاية الانفعالية في تحمل المواقف المثيرة للتوتر والقلق (روبنز وسكوت، ٢٠٠٠، ص ٤٦).

نتيجة لما سبق ستحاول الباحثة الاجابة على بعض التساؤلات الملحة، منها: هل يعاني اساتذة كلية الآداب من الاحتراق النفسي؟، وهل يتمتعون بادارة الانفعالات؟، وهل توجد فروق على كلا المتغيرات وفقا لمتغير النوع والشهادة الاكاديمية؟، وبأي مستوى يرتبط الاحتراق النفسي مع إدارة الانفعالات؟

أهمية البحث

تتوقف العملية الاكاديمية في الوسط الجامعي على الجهود التي يقدمها اساتذة الجامعة، إذ يعتمد نجاح الجامعات وتطورها على ما يبذلونه من نشاط، ودافعية وحماس نحو العمل، لأن التدريسي عندما يشعر بالاستقرار والراحة والرفاهية وغياب المثيرات المجهدة والمهددة فان ذلك يحفزه على الابداع في العمل، والرغبة في التطوير، وتعلم الخبرات الجديدة التي يمكن ان تخدم مؤسسته الاكاديمية، كذلك ان التدريسي

الذي يتمتع بالصلابة النفسية، والفاعلية في العمل الاكاديمي يكون تدريسيا معطاء وقادر على بذل اقصى طاقاته في سبيل تحقيق اهداف العملية الاكاديمية، واشباع رغبة طلبته في التعلم، وهذا ما اشارت اليه الدراسات السابقة، إذ بينت دراسة (النوري، ٢٠١١) ان قلة شعور التدريسي بالاحترق النفسي في العمل، يؤدي الى استمرار نشاطه، وحيويته، وارتفاع مستوى تقديره الذاتي (النوري، ٢٠١١، ص ٩١) كذلك وجدت دراسة (Sealge ، ١٩٨٦) ان تمتع التدريسي بمناخ خالي من الضغوط وتهديدات الاحترق النفسي ينتج عنه الشعور بالالتزام المهني، وحب العمل، وزيادة الدافع نحو الانجاز (Sealge , 1986, p ٦٢) وظهرت دراسة (عسكر وحسن والانصاري، ١٩٨٦) ان تدني الاحترق النفسي لدى المدرسين يرتبط بمجموعة من المتغيرات الايجابية مثل التمسك بالعمل، والاهتمام بالذات والآخرين، وارتفاع مستوى الدافعية، والقدرة على الابتكار في تقديم المحاضرات الدراسية (عسكر وحسن والانصاري، ١٩٨٦، ص ١٢).

وبهذا يمكن القول ان من الضروري التعرف على مدى معاناة اساتذة كلية الآداب من الاحترق النفسي، لأن التشخيص المبكر لهذا المتغير يمكننا من وضع توصيات نخفف في ضوئها من المشاعر والافكار السلبية التي يمكن ان تظهر لديهم. وبهذا الصدد يفترض الباحثان ان الاحترق النفسي يتحدد في ضوء مستوى ادارة الانفعالات لدى التدريسيين، لأن ادارة الانفعالات تعمل كآلية تخفف من شدة الضغوط النفسية وتنظم المشاعر السلبية، وهذا ما أكدته دراسة (Tueker 2000) بان إدارة الانفعال تساهم في التعامل مع المثيرات المجردة وحل المشكلات الشخصية والاجتماعية في محيط الاسرة والدراسة والعمل (Tueker , 2000, p.197) كذلك بينت دراسة (سلوم، ٢٠١٥) ان ادارة الانفعالات تعمل على اعادة تفسير الموقف الضاغط بصورة ايجابية، والبحث عن بدائل للتخفيف من حدة المشاعر السلبية، والتعامل مع مشكلات الحياة بدرجة فاعلة (سلوم، ٢٠١٥، ص ٨-٩)، فضلا عن ذلك توصلت دراسة (الشهري، ٢٠٠٩) الى ان ادارة الانفعالات ترتبط ببعض المتغيرات الايجابية مثل الانفتاح، والمعرفة الانفعالية، والقدرة على حل المشكلات، واتخاذ القرار، والتعاطف مع حاجات الآخرين، وضبط النفس (الشهري، ٢٠٠٩، ص ٣١).

وبهذا الصدد ترى الباحثة ان اهمية البحث الحالي تظهر في الآتي:

- يعد متغيري الدراسة من المؤشرات التي تدل على مدى تمتع اساتذة كلية الآداب بالصحة النفسية، والرضا عن العمل.
- يمكن ان توفر هذه الدراسة نتائج مهمة يمكن ان يستفيد منها المرشدون والباحثون في جامعة القادسية.

- ينتفع من البحث الحالي، كلا من:

١. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والجامعات العراقية.
٢. مركز الارشاد والخدمات النفسية والاجتماعية في رئاسة جامعة القادسية.
٣. كلية الآداب في جامعة القادسية.

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى تعرف:-

١. الاحتراق النفسي لدى اساتذة كلية الآداب في جامعة القادسية.
٢. دلالة الفروق الاحصائية على مقياس الاحتراق النفسي وفقا لمتغير النوع (الذكور، والاناث) والشهادة الاكاديمية (الماجستير، والدكتوراه).
٣. ادارة الانفعالات اساتذة كلية الآداب في جامعة القادسية.
٤. دلالة الفروق الاحصائية على مقياس ادارة الانفعالات وفقا لمتغير النوع (الذكور، والاناث) والشهادة الاكاديمية (الماجستير، والدكتوراه).
٥. العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي ومستويات ادارة الانفعالات لدى اساتذة كلية الآداب في جامعة القادسية.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الآداب - جامعة القادسية في سنة ٢٠٢٣.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بالمفاهيم الآتية:

- اولا. الاحتراق النفسي: عرفته عالمة النفس ماسلاش Maslach، ١٩٨١ انه "حاله من الانهاك الجسدي والانفعالي والعقلي يظهر على شكل إعياء شديد وشعور بعدم الجدوى وفقدان الامل وتطور مفهوم ذات سلبي واتجاهات سلبية نحو العمل والحياة والناس" (Maslach, 1982, p. ١٤). وتبنت الباحثة هذا التعريف بوصفه تعريف صاحب المقياس المتبنى بالبحث الحالي، الذي سيعتمد في قياس وتفسير نتائج البحث.
- التعريف الاجرائي: الدرجة التي يحصل عليها التدريسي بعد اجابته على الاداة المتبناة في البحث الحالي.

ثانيا: ادارة الانفعالات: وعرفه كل من ماير وسالوفي (Salovey& Mayer, ١٩٩٧) قدرة الافراد على التحكم بانفعالاتهم، وتنظيم مشاعرهم السلبية من اجل التخفيف منها، وزيادة القدرة على التفكير الايجابي وتطوير العلاقات الاجتماعية مع الاخرين (Salovey & Mayer, 1997,p, ١٢٨) وتبنت الباحثة هذا التعريف بوصفه التعريف النظري الذي سيعتمد في قياس وتفسير نتائج البحث.

- التعريف الاجرائي: الدرجة التي يحصل عليها التدريسي بعد اجابته على الاداة المتبناة في البحث الحالي.

الفصل الثاني : الاطار النظري

اولا. الاحتراق النفسي:

ظهر مفهوم الاحتراق النفسي في بداية سبعينات القرن العشرين عند حاول عالم النفس فرويدنبرجر Freudenberger, ١٩٧٥ تعرف حالة الانهاك التي تحدث في بيئة العمل بسبب الاختلاف بين أعباء ومتطلبات العمل وبين قدراته العامل وامكانياته وقدرته على تحمل هذه الاعباء (ال مشرف، ٢٠٠٢، ص١٩٣) إذ نشر فرويدنبرجر مع زملاؤه في ذلك الوقت عدد من المقالات والدراسات حول هذا المفهوم الذي نال اهتمام المختصين في مجال الصحة النفسية والباحثين في مجال الطب والتربية والمجال المهني(عبد اللطيف، ٢٠٠٧، ص٢٤٣)

وبعد ظهور هذا المفهوم وصف العالم ترش Truch, ١٩٨٠ الاحتراق النفسي على انه مجموعة التغيرات السلبية التي تظهر لدى العاملين بسبب ضغوط العمل الزائدة والمستمرة مما ينتج عنه الشعور بالألم النفسي والبدني وسرعة التعب وفقدان الاهتمام بالاخرين (محمد، ١٩٩٩، ص١٩٥) كذلك وجد بنيز وارونسون Pines, 1981 & Aronson ان الاحتراق النفسي يمكن ان يحدث خارج بيئة العمل، مثل المعاناة من الفقر، والعلاقات الاجتماعية السيئة، وكثرة الواجبات والمسؤوليات، وقد حددا الاحتراق النفسي بأنه " حالة من الاجهاد البدني والعقلي والعصبي والانفعالي الذي يحدث نتيجة بذل الجهود والطاقات الكبيرة لفترات طويلة (نجيب، ٢٠٠١، ص٩٧) ورغم ذلك فان هذه الجهود البحثية لم ينتج عنها اي اطار نظري حتى ظهور الاعمال الرائدة للعالمة كريستينا ماسلاش Cristina Maslach, ١٩٨٢ بجامعة بيركلي الأمريكية ، التي حددت الاحتراق النفسي بأنه "مجموعة أعراض من الاجهاد الذهني والاستنفاد الانفعالي والتبدل الشخصي، والاحساس بعدم الرضا عن المنجز الشخصي والأداء المهني" (Maslack, 1982,p, ١٢) ، إذ وجدت ماسلاش ان هذا الاجهاد يظهر على شكل إعياء شديد وشعور الفرد بعدم الجدوى من الحياة، وفقدان الامل، وظهور مفهوم ذات سلبي، وتشكيل توجهات سلبية نحو العمل والحياة والناس (سلامة، ١٩٩٠، ص٤٩)

وبهذا الصدد يظهر الاحتراق النفسي في محيط العمل نتيجة مجموعة من الاسباب، إذ توصل نيوهاوس Niehouse، ١٩٨٥ ان الاحتراق النفسي يظهر نتيجة تضارب الأدوار وازدياد حجم العمل، وعندما يتبنى الافراد صورة مثالية حول اداء اعمالهم وازدياد المسؤوليات المهنية، كذلك يرتبط الاحتراق بالمهام التي يتعذر على الشخص تحقيقها، بهذا يمثل الاحتراق هو النتيجة النهائية المتطرفة من الضغوط النفسية (مفيد، ٢٠١٢، ص٤).

كذلك توصل الباحثون الى ان الاحتراق النفسي يترك مجموعة من الاعراض السلبية لدى العاملين، وحددها Dunham (١٩٨٣) بخمسة اعراض رئيسة، تتمثل ب الشعور بالاجهاد واستنفاد الطاقة البدنية والنفسية، والنوم المتقطع، والانعزال عن الموظفين، والصداع والالام النفسي، والشعور بالقلق والغضب (البтал، ٢٠٠٠، ص٦٥) كذلك صنفت اعراض الاحتراق النفسي على اربعة اعراض رئيسة، هي:

-الأعراض البدنية :- تتمثل بزيادة ضغط الدم والصداع والشعور بألم الظهر والتعب الشديد وضعف عام في الجسم.

- الأعراض المعرفية:- تتمثل بعدم فقدان القدرة على التركيز، وضعف الانتباه، والعصبية، والافكار السلبية تجاه الذات، والتشاؤم، والفشل في معالجة المعلومات.

- الأعراض السلوكية:- تتمثل بتدني الاداء، والابتعاد عن الآخرين، واستجابات الغضب، واضطراب النوم، والتغيب عن العمل، وفقدان الحماس.

- الأعراض الانفعالية:- الشعور الزائد بالقلق، والغضب، والشعور بالاكئاب، والذنب، وتدني مشاعر تقدير الذات، والشعور باليأس والعجز (الحرثاوي، ١٩٩١، ٨ - ٩).

ووجدت الدراسات مجموعة من السمات والخصائص التي تميز الافراد الذين يعانون من مستويات مرتفعة من الاحتراق النفسي، إذ توصلت دراسة شوفلي وانزمان، ١٩٩٢ ان الافراد الذين يعانون من الاحتراق النفسي يتسمون بتدني دافع الانجاز، وتوجهات سلبية نحو العمل، وكثرة التغيب، والشعور بحالة من الاعياء والتعب الشديد، كذلك وجدت دراسة بيناس Pines ان الافراد ذوي الاحتراق النفسي، يتسمون بتدني القدرات العقلية، وفقدان الامل، وظهور سلوكيات سلبية تجاه العمل والذات (خلاصي، ٢٠١٣، ص٢٩٣) واسفرت نتائج (عسكر، ١٩٨٨) ان الذين يعانون من الاحتراق النفسي يتسمون بمجموعة من الاعراض النفسية المرضية مثل الاكتئاب واعراض القرحة العصبية، الاصابة بامراض القلب، ولديهم نظرة سوداوية نحو الحياة، وتدني الاداء في البيت والعمل، وسرعة التوتر والغضب، والعداء نحو الآخرين (عسكر، ١٩٨٨، ص٨) فضلا عن ذلك وجدت دراسة (Poilell، ١٩٩٠) ان من خصائص المحترقين نفسيا ظهور مواقف سلبية نحو العمل، وفقدان الاهتمام، وقلة التعاطف مع الآخرين (عبد اللطيف، ٢٠٠٧، ص٢٤١).

-نظرية ماسلاش، ١٩٨٢: ظهرت البدايات الاولى لهذه النظرية أثر الابحاث التي قامت بها عالمة النفس كرسينا ماسلاش عام ١٩٨١، وذلك في ضوء استعمال مجموعة من ادوات البحث العلمي، التي توصلت من خلالها الى اكتشاف وجود ظاهرة رد فعل مشتركة لدى الكثيرين الذين قد مروا بمستوى الاحتراق النفسي، المعاناة من التعب، والانفصال عن الآخرين، والشعور بالغضب، ومفهوم الذات السلبي، وتدهور الاداء في العمل (لطيف وتوفيق، ٢٠١٦، ص ٥٤) وبهذا وجدت ماسلاش ان الاحتراق النفسي عبارة عن خبرة داخلية سلبية تحتوي على مجموعة من الانفعالات والاتجاهات والدوافع، وتتضمن استجابات غير تكيفية نحو الغير ونحو الذات والعمل، وهو يتضمن عدة اعراض تتمثل في الاجهاد الجسدي والانفعالي والعقلي، عند التعرض لمواقف ضاغطة، ومستنفذة لطاقته الانفعالية (السلخي، ٢٠١٣، ص ١٢٠٩).

وتوصلت ماسلاش الى ان الاحتراق النفسي يتكون من ثلاثة ابعاد، هي:

أ. الإجهاد الانفعالي: شعور الفرد العام بالتعب الذي يظهر لدى الفرد نتيجة الأعباء العمل والمسؤوليات التي تفوق طاقته، ويتصف هذا البعد بالضعف واستنزاف المصادر الانفعالية والعجز عن العطاء.

ب. تلبّد الشعور: شعور الفرد باللامبالاة والابتعاد عن الآخرين، ويتضمن تكوين اتجاهات سلبية نحو العلاقات الاجتماعية في العمل سلبياً في الاتجاهات والاستجابات نحو الآخرين، وغالباً ما يكون مصحوباً بسرعة الغضب والانفعال، وفقدان التقدير للعمل، والتهكم من الآخرين.

ج. نقص الشعور بالانجاز :

ميل الفرد الى تقييم نفسه وانجازاته الشخصية بطريقه سلبية. ويتضمن هذا البعد مشاعر الاكتئاب، وقلة الإنتاجية، وعدم القدرة علي التوافق مع ضغوط العمل، والشعور بالاخفاق، وتدني تقدير الذات (الفرح، ١٩٩٩، ص ٤) و(السرطاوي، ١٩٩٧، ص ٥٨) و(خلاصي، ٢٠١٣، ص ٢٩٥).

وبهذا الصدد توصلت ماسلاش وليتر Maslach & Leiter، ١٩٩٧ الى مجموعة من العوامل التنظيمية المؤدية الى الاحتراق النفسي، منها تحمل الاعباء الكثيرة التي يتطلب انجازها وقت قصير وبإداء مرتفع، وعدم وجود صلاحيات كافية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات في العمل، والعمل لساعات اضافية من دون الحصول على المكافآت، قلة التعاون وضعف العلاقات الاجتماعية، غياب الانصاف والعدالة التنظيمية، والظروف غير المناسبة في محيط العمل (Maslach & Leiter, 1997, p. ٥٨). وبهذا الصدد تبنت الباحثة نظرية ماسلاش في قياس وتفسير الاحتراق النفسي.

مفهوم ادارة الانفعالات:

حظي مفهوم ادارة الانفعالات باهتمام كبير لدى علماء النفس، الذي يتمثل بقدرة الافراد على ادارة انفعالاتهم والتحكم بها في مواقف الفرح والحب والعاطفة والغضب والإحباط والكراهية او هو قدرة الفرد في المحافظة على مستوى انفعالاته تحت السيطرة عندما يكون تحت ضغوط الاحداث المفردة (Abdullah et.al،٢٠٠٣) وبهذا تعمل ادارة الانفعالات على تنظيم مشاعر الفرد، واطهار السعادة أو الخوف أو الغضب في الوقت المناسب لها، فضلا عن ملئ الذات بروح الحماس والاستمتاع والضحك وقت الشدائد والمنافسات والصراع مع الآخرين، إذ ان ذلك يعمل على تحفيز الذات او التخفيف من حدة الضغوط والانفعالات السلبية. وبهذا تقوم ادارة الانفعالات على قدرة الفرد في التعامل بفاعلية مع الانفعالات الداخلية، والحفاظ على الرفاهية النفسية، وتوظيفها بشكل جيد عند التعامل مع الآخرين، كما تزودنا هذه الامكانية بالقدرة على النجاح في العمل، والتوافق مع المشكلات الاسرية والمدرسية والاجتماعية (Ciarrochi et.al،٢٠٠٠)

ويشير مجموعة من الباحثين ان لإدارة الانفعالات جوانب عديدة، إذ ان التحكم في الانفعالات وادارتها بشكل بناء ينتج عن تفاعل البنية المعرفية والوجدانية والجسمية، فنحن نسعى من خلال هذه العملية الى اتخاذ القرارات، وتوظيف الانفعالات الايجابية والتخفيف من حدة الانفعالات السلبية، والتحكم الجسدي في قوة الغضب والحزن او الدهشة (Anathbandhu،٢٠١٠). ووجدت دراسة (Harker & Keltner،٢٠٠١) ان ادارة الانفعالات مفهوم شخصي يتعلق بفهم الفرد لذاته، إذ من خلال وعي الفرد لانفعالاته الداخلية يستطيع ان يتسم بمشاعر تحقيق الكفاءة الانفعالية وتعزيز صورة الذات الجيدة وتشكيل توجهات ايجابية تساعده على مواجهة التحديات البيئية بفاعلية كبيرة، كذلك اشارت نتائج دراسة Schechtman، ٢٠٠٥ الى ان الادارة الانفعالية امكانية مهمة للتمتع بالصحة النفسية، إذ وجد ان الافراد الذين يعانون من فقدان السيطرة على انفعالاتهم يشعرون بالاكتئاب وسرعة الغضب والميل الى النزاع مع الآخرين وفقدان الكثير من المكاسب الجيدة في المستقبل. فضلا عن ذلك توصلت دراسة (Bar-On،٢٠٠٤) الى ان نضج الافراد يكمن بالمستوى الذي وصلوا اليه في التحكم بمشاعرهم، إذ يظهر الافراد الناضجين نفسيا وعقليا كفاءة في التعامل مع انفعالاتهم، وضبط ذاتهم في المواقف العصبية، واستعمال سلوكيات ذكية تحقق لهم التوافق الناجح بسرعة كبيرة، ويعمل بار اون ذلك بان الناضجين انفعاليا يتمتعون بامكانية كبيرة على تحسين مزاجهم بشكل افضل، وعدم السماح للافكار السلبية والعنصرية ان تتحكم بهم، مما يجعلهم ذلك يشعرون بالطمأنينة والفهم الجيد للآخرين.

وتتكون ادارة الانفعالات من عدة مكونات ومهارات مهمة، إذ اشارت دراسة (Salehyana, Aghabeikib& Rajabpour, ٢٠١٣) الى مجموعة من المهارات منها التفاعلات العاطفية، والعلاقات بين الاشخاص، والتعبير الانفعالي عن الذات، والقدرة على التكيف الاجتماعي. في حين ربط (Abdullah et.al, ٢٠٠٣) ادارة الانفعالات بأربع مهارات اساسية، تمثلت باستراتيجيات المواجهة coping strategies، ومهارة التعاطف empathy skill، ومهارة التفاعل الاجتماعي social interaction، ومهارة الدافعية الذاتية self-motivational. في حين (اشار ستيرنبرغ وكوفمان، ٢٠١١) الى ان ادارة الانفعالات تتمثل بالسيطرة على الانفعالات السلبية، وتعبئة الانفعالات الايجابية من اجل الاهداف الشخصية، ومراقبة الانفعالات من وقت لآخر، وتحفيز الذات.

وبهذا الصدد ظهرت ادارة الانفعالات ضمن مجموعة متعددة من النماذج، من ضمنها نموذج Golman, ١٩٩٥ الذي يرى ان هذه الكفاءة تتمثل في مهارة الفرد على إدارة المشاعر الشخصية وضبطها والسيطرة عليها والتحكم فيها والتعامل مع الانفعالات السلبية التي تزعجه وتؤدي صحته مثل القلق والمخاوف والغضب والحزن (Golman, 1999,p. ١٥) إذ في ضوء هذه المهارة يدير الفرد انفعالاته بحكمة، والتعامل معها بما يضمن التعامل الإيجابي مع الآخرين، والتكيف الملائم في الحياة، وقدرة الفرد على التواصل الاجتماعي بطريقة مقبولة كمبادرته بتكوين صداقات جديدة ومساندته أصدقائه في فرحه وفي حزنه، وقدرته على المثابرة والاستمرار في بذل الجهد للوصول إلى ما يريد من أهداف، وبدء الحوار، والمشاركة الانفعالية لأبناء مجتمعه (الشريف، ٢٠١٢). كذلك ظهرت ادارة الانفعالات في نموذج ماير وسالوفي اللذان عرفا إدارة الانفعال بأنه امكانية الافراد في مراقبة مشاعرهم الخاصة، وان يميز الفرد بين انفعالاته السلبية والايجابية، وان يستعملها كمعلومات في توجيه افكاره وسلوكه (Mayer & Salovey, ١٩٩٧) وبهذا فان ادارة الانفعالات وفق هذا النموذج تتضمن قدرة الفرد على تكييف مشاعره الذاتية، والسيطرة على الانفعالات والمشاعر السالبة وتحفيز المشاعر السارة دون كبت أو إسراف، وهي تتضمن القدرة على الانفتاح على المشاعر ومراقبتها وتنظيمها بشكل متكامل يشجع النمو الانفعالي والعقلي (العلوان، ٢٠١١). فضلا عن ذلك اهتم نموذج Bar-on, ١٩٩٦ بإدارة الانفعالات الذي عرفه بأنه قدرة انفعالية تمكن الافراد من التعامل الناجح مع انفعالاتهم القوية، والتكيف مع المثيرات الشديدة، وحل المشكلات الاجتماعية والشخصية، لذا فان من خصائص الافراد ذوي ادارة الانفعالات قادرين على تحمل الضغوط وضبط الاندفاع، مما يسمح لهم ذلك بتقديم استجابات انفعالية مناسبة (جامع، ٢٠١٠). وبهذا الصدد تبنت الباحثة نظرية ماير وسالوفي، ١٩٩٧ في قياس وتفسير نتائج البحث.

الفصل الثالث: اجراءات البحث

*مجتمع البحث وعينته:

تألف مجتمع البحث من اساتذة كلية الآداب البالغ عددهم (١٠٧) تدريسيا وتدرسية بواقع (٦٥) من الذكور و(٤٢) من الاناث. ومن اجل استخراج نتائج البحث قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية بسيطة، تألفت من (٩٦) تدريسيا وتدرسية من مجموع مجتمع البحث، بواقع (٥٤) من الذكور و(٤٢) من الاناث.

* أداتا البحث:

١. الاحتراق النفسي:-قامت الباحثة بعد مراجعة المقاييس المتعلقة بالاحتراق النفسي لدى التدريسيين بتبني مقياس (خوين، ٢٠١٨) حول الاحتراق النفسي، الذي تم بناؤه وفق نظرية ماسلاش، ١٩٨٦. وتألف هذا المقياس من (١٨) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، هي الاجهاد الانفعالي بواقع (٦ فقرات)، وتبلد المشاعر بواقع (٥ فقرات)، ونقص الشعور بالانجاز الشخصي بواقع (٧ فقرات).

٢. ادارة الانفعالات: قامت الباحثة ببناء مقياس ادارة الانفعالات لدى التدريسيين، الذي تم بناؤه وفق نظرية ماير وسالوفي Mayer & Salovey ، ١٩٩٧، ويتألف المقياس من (٢١ فقرة).

* صلاحية المقياس :من اجل تحديد صلاحية كلا المقياسان من ناحية وضوح الفقرات والتعليمات والبدائل ، فان الباحثة توجهت نحو عدد من المحكمين بواقع (١٠ محكمين) مشهود لهم بالكفاية العلمية في علم النفس، وذلك من اجل تبين آرائهم حول هذين المقياسين ، ومن اجل ذلك اعتمدت الباحثة نسبة اتفاق (٨٠%) فاكثر بين المحكمين من أجل تحديد التوافق بين تقديراتهم حول فقرات المقياس، وحازت فقرات كلا المقياسين موافقة المحكمين مع تعديل صياغة فقرتان من مقياس الاحتراق النفسي، وثلاث فقرات من مقياس ادارة الانفعالات.

* التطبيق الاستطلاعي الأول للمقياس:إن من اجل تعرف وضوح فقرات كلا المقياسين من ناحية اللغة ووقت الاجابة والتعليمات، طبقت الباحثة هاتان الاداتان على مجموعة من اساتذة كلية الآداب ، وذلك على عينة عشوائية مؤلفة من (١٠) اساتذة. وظهر أن التعليمات والفقرات كانت مفهومة وسليمة ، ووقت الاجابة المستغرق في مقياس الاحتراق النفسي يتراوح بين (٤ - ٨) دقيقة وبمتوسط (٦) دقيقة في حين تراوح وقت الاجابة على مقياس ادارة الانفعالات بين (٥-٩) دقيقة بمتوسط (٧) دقيقة.

* تصحيح المقياس: اعتمدت الباحثة على طريقة ليكرت في الاجابة على فقرات المقياسان المتبنان ، إذ بعد قراءة التدريسي للفقرة ، فانه يتوجب الاجابة عنها وفق ما يراه مناسباً له، فإذا كانت أجابته على فقرة ادارة الانفعالات بـ (دائماً) والاحتراق النفسي بـ (اتفق تماماً) تعطى له (خمسة درجات) وإذا كانت أجابته

على فقرة ادارة الانفعالات بـ (ابدا) والاحتراق النفسي (لا اتفق تماما) تعطى له (درجة واحدة)، ويصبح هذا التصحيح عكسيا بالنسبة لل فقرات التي تشير الى ضعف ادارة الانفعالات وتدني الاحتراق الوظيفي.

* التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة تحليل الفقرات) : تم استخراج تحليل فقرات المقياسان احصائيا في ضوء الطريقتان الآتيتان :

أ . طريقة المجموعتين المتطرفتين **Extreme Groups Method** : قامت الباحثة باستخراج كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا والدنيا بواقع (٢٦ استمارة لكل مجموعة) وذلك بعد ترتيب استمارات المقياسان تنازليا، اللتان وزعتا على عينة عشوائية بلغت ٩٦ تدريسيا وتدرسية ، واختبار الفرق بين المتوسطان باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين ومقارنة النتيجة بالقيمة الجدولية (٢.٠١) عند مستوى دلالة احصائية (٠.٠٥)، وجدول (١) يوضح ذلك لمقياس الاحتراق النفسي، في حين يوضح جدول (٢) مقياس ادارة الانفعالات.

ب . علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: من اجل تعرف اتساق فقرات المقياسان مع الاتجاه الكلي الذي يهتم كل مقياس بقياسه، قامت الباحثة باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، إذ تم تطبيقه على ذات العينة المؤلفة من (٩٦) تدريسيا وتدرسية، وتبين ان جميع معاملات الارتباط دالة عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة البالغة (٠,١٩٥) عند مستوى دلالة ٠.٠٥ وبدرجة حرية ٩٤. وجدول (١) يوضح ذلك علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي في حين يوضح جدول (٢) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس ادارة الانفعالات.

جدول (١) القوة التمييزية لمقياس الاحتراق النفسي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	العلاقة الارتباطية	النتيجة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
1	4.9231	0.27175	3.1154	1.42343	7.713	0.658	دالة احصائيا
2	4.3077	1.08699	1.6923	0.61769	10.667	0.824	دالة احصائيا

دالة احصائيا	0.853	11.963	0.60383	1.2692	1.16421	4.3462	3
دالة احصائيا	0.698	7.624	0.60383	1.2692	1.39229	3.5385	4
دالة احصائيا	0.772	8.641	0.62880	1.3462	1.10454	3.5000	5
دالة احصائيا	0.789	8.680	0.60383	1.2692	1.28901	3.6923	6
دالة احصائيا	0.607	4.525	0.91568	1.9615	1.42073	3.4615	7
دالة احصائيا	0.302	7.921	0.61313	1.2499	1.39889	3.5995	8
دالة احصائيا	0.577	5.709	0.57779	1.4231	1.43366	3.1538	9
دالة احصائيا	0.341	2.554	0.83348	2.9925	1.19338	3.3884	10
دالة احصائيا	0.598	5.374	0.27175	1.0769	1.58260	2.7692	11
دالة احصائيا	0.283	2.455	0.89858	2.4993	1.69245	3.3997	12
دالة احصائيا	0.691	8.685	0.27175	1.0769	1.55712	3.7692	13
دالة احصائيا	0.572	6.436	0.36795	1.1538	1.54123	3.1538	14
دالة احصائيا	0.259	3.744	0.94557	2.0691	1.16873	3.1846	15
دالة احصائيا	0.251	2.154	0.83758	2.6923	1.19228	3.3077	16
دالة احصائيا	0.482	3.758	0.96157	2.2692	1.16883	3.3846	17
دالة احصائيا	0.717	6.361	0.00000	1.0000	1.09334	2.6538	18

جدول (٢) القوة التمييزية لمقياس ادارة الانفعالات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

النتيجة	العلاقة الارتباطية	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	

دالة احصائيا	0.605	5.134	0.46410	1.1538	1.17211	2.4231	1
دالة احصائيا	0.636	6.209	0.70274	1.4231	1.34336	3.2692	2
دالة احصائيا	0.207	3.193	1.27797	3.6389	0.7688	4.4511	3
دالة احصائيا	0.492	5.378	1.12865	2.9231	0.80384	4.3846	4
دالة احصائيا	0.247	3.999	1.25767	3.4344	0.76057	4.4765	5
دالة احصائيا	0.249	2.515	1.32767	2.6543	0.85977	3.5545	6
دالة احصائيا	0.225	7.765	1.09930	2.0650	0.86379	4.0399	7
دالة احصائيا	0.493	4.603	1.06987	1.7692	0.97665	3.0769	8
دالة احصائيا	0.281	7.551	1.05530	2.0054	0.82354	4.0465	9
دالة احصائيا	0.358	3.298	1.20767	3.5385	0.76057	4.4615	10
دالة احصائيا	0.206	5.997	1.41754	2.2262	0.78036	3.9992	11
دالة احصائيا	0.214	2.316	1.41767	2.9923	0.87834	3.6385	12
دالة احصائيا	0.349	2.664	1.40767	2.9900	0.85234	3.5435	13
دالة احصائيا	0.737	7.751	1.05830	2.0000	0.82369	4.0385	14
دالة احصائيا	0.294	2.792	1.09615	1.8077	1.63284	2.8846	15
دالة احصائيا	0.287	5.134	0.46466	1.2539	1.17214	2.4551	16
دالة احصائيا	0.453	5.121	0.46486	1.2548	1.17233	2.3241	17
دالة احصائيا	0.267	3.839	1.24765	3.4333	0.76157	4.4775	18
دالة احصائيا	0.654	5.847	1.01754	2.3462	0.71036	3.7692	19
دالة احصائيا	0.202	2.616	1.40767	2.6923	0.85934	3.5385	20

21	3.2543	1.32236	1.4243	0.70784	6.203	0.296	دالة احصائية
----	--------	---------	--------	---------	-------	-------	--------------

ج. علاقة درجة المجال مع درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس: من اجل تعرف مدى ارتباط مجالات المقياسان مع بعضها في قياس ما يهدفان من اجله، وتعرف مدى كون كل مجال جزء لا يتجزأ من كل مقياس، استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والمجالات الاخرى والدرجة الكلية للمقياس، وظهر ان جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ويوضح جدول (٣) ارتباط المجالات مع بعض والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي، في حين يوضح جدول (٤) ارتباط المجالات مع بعض والدرجة الكلية لمقياس ادارة الانفعالات:

جدول (٣) ارتباط مجالات مقياس الاحتراق النفسي مع بعضها والدرجة الكلية للمقياس

المجالات	الاجهاد الانفعالي	تبلد المشاعر	الشعور بنقص الانجاز الشخصي	الدرجة الكلية
الاجهاد الانفعالي	1	0.467	0.556	0.853
تبلد المشاعر	0.467	1	0.424	0.755
الشعور بنقص الانجاز الشخصي	0.556	0.424	1	0.812
الدرجة الكلية	0.853	0.755	0.812	1

* مؤشرات صدق المقياس: استخرج لكلا المقياسان المؤشرات الآتية :

١-الصدق الظاهري **Face Validity** وتحقق هذا الصدق في ضوء عرض فقرات كلا المقياسان على مجموعة من المحكمين (راجع صلاحية اداتي البحث).

٢.صدق البناء **Construct Validity**: وتحقق ذلك من خلال استعمال التحليل الاحصائي للفقرات في ضوء أسلوب المجموعتين المتطرفين، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسان، وعلاقة المجالات مع بعضها، والدرجة الكلية لمقياس (الاحتراق النفسي).

* مؤشرات الثبات :

أستعملت الباحثة في ايجاد الثبات الطريقتين الآتيتين وعلى عينة مؤلفة من (٤٠) تدريسيا وتدرسية :
١. اعادة الاختبار : قامت الباحثة باستخراج اعادة الاختبار عن طريق معادلة ارتباط بيرسون بعد تطبيق المقياسين بين فترة زمنية تراوحت (١٤) يوما، وبلغ معامل ثبات مقياس الاحتراق النفسي (٠.٨٨٤)، وبلغ ثبات مجالات المقياس بواقع (الاجهاد الانفعالي ٨٦١. ، وتبلد المشاعر ٠.٨٥١، ونقص الشعور بالانجاز

٠.٨٥٣، في حين بلغ معامل ثبات ادارة الانفعالات (٠.٧٩٨) ويعد معامل ثبات المقياسين ومجالاتهما جيدا عند مقارنتهما بمعيار الفا كرونباخ الذي يبلغ (٠.٧٠) فأكثر (Ebel, 1972, P ٥٩).

٢. معادلة ألفا كرونباخ : وجدت الباحثة بعد استعمال معادلة الفا كرونباخ للثبات، أن ثبات مقياس الاحتراق النفسي بصورته الكلية بلغ (٠.٧٦١) في حين بلغ معامل ثبات ادارة الانفعالات (٠.٧٤٩) وهو ثبات جيدا احصائيا عند مقارنته بالمعيار السابق للثبات.

* المقياسان بصيغتهما النهائية: بقي مقياس الاحتراق النفسي بصيغته النهائية مؤلف من (18) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (الاجهاد الانفعالي ٦ فقرات، وتبلد المشاعر ٥ فقرات، والشعور بنقص الانجاز الشخصي ٧ فقرات)، يستجيب في ضوءها التدريسي على خمسة بدائل (دائما، غالبا، احيانا، قليلا، ابدا) لذا يتراوح المدى النظري لأعلى درجة (٩٠) وادنى درجة هي (١٨) وبمتوسط فرضي (٥٤)، كذلك بقي مقياس ادارة الانفعالات بصيغته النهائية مؤلف من (21) فقرة يستجيب في ضوءها التدريسي على خمسة بدائل (اتفق تماما، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماما)، لذا يتراوح المدى النظري لأعلى درجة (١٠٥) وادنى درجة هي (٢١) وبمتوسط فرضي (٦٣).

* التطبيق النهائي :

بعد أن استوفى المقياسان شروطهما النهائية من الصدق والثبات ، طبقا على عينة قوامها (٩٦) تدريسيا وتدرسية (٥٤) من الذكور و(٤٢) من الاناث من كلية الاداب في جامعة القادسية.

* الوسائل الإحصائية : تم معالجة بيانات البحث في ضوء استعمال الوسائل الاحصائية من خلال برنامج الحقيبة الاحصائية (spss)، وتمثلت هذه المعادلات بالاتي :

١. الاختبار التائي لعينة واحدة لغرض تعرف دلالة الفرق الاحصائي بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط الفرضي.

٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين واستعمل في حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الاحتراق النفسي وادارة الانفعالات .

٣. معامل ارتباط بيرسون استعمل في حساب معامل الثبات بطريقة اعادة الاختبار وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية وعلاقة مجالات مقياس الاحتراق النفسي ببعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس والعلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي وادارة الانفعالات .

٤. معامل ألفا كرونباخ للثبات في حساب الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق النفسي وادارة الانفعالات.

٥. تحليل التباين التائي لتعرف دلالة الفروق على مقياس الاحتراق النفسي وادارة الانفعالات وفقا لمتغير النوع والشهادة.

الفصل الرابع: تفسير النتائج ومناقشتها

* الهدف الاول : تعرف الاحتراق النفسي لدى اساتذة كلية الآداب:بعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لمقياس الاحتراق النفسي، استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة، ومقارنة النتيجة بالقيمة الجدولية (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٥) ، ، و جدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) القيمة التائية المحسوبة والجدولية لتعرف الاحتراق النفسي لدى التدريسيين

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
96	46.0417	11.89243	54	95	-6.557	1,98	0.05

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان اساتذة كلية الآداب لا يعانون من الاحتراق النفسي، ويرجع ذلك الى تمتع التدريسيين بالصحة النفسية الجيدة، والامكانية على تحمل اعباء وواجبات التدريس، والقدرة على التخفيف من حدة الضغوط النفسية، ومهارات التعامل الجيدة مع الطلبة، واستيفاء الشروط والخصائص النفسية والجسمية لعملية التدريس الجامعي. وبهذا فانه وفقا لنظرية ماسلاش، ١٩٨٦ يتسم اساتذة كلية الاداب بروح الحماس للعمل، والاتجاهات الايجابية نحو التدريس، والدافعية للعمل وتحقيق الانجاز، وقلة الشعور بالتعب البدني، وتقييم الذات بصورة ايجابية ، وتحمل الاحباط الناجم عن ظروف العمل (Maslach & Jackson، ١٩٨٦) ، ، مما يؤدي ذلك الى قدرة التدريسيين على التوافق الوظيفي والابداع في عمليات التدريس واجراء البحوث، والرضا عن عملهم، وولاء التدريسيين للمؤسسة التي يعملون فيها، وانسجمت نتائج هذه الدراسة مع (الرافعي والقضاة، ٢٠١٠) و(خوين، ٢٠١٨) اللتان وجدتا ان عينة الاساتذة لا تعاني من الاحتراق النفسي في بيئة العمل الجامعية.

* الهدف الثاني : تعرف الفروق على مقياس الاحتراق النفسي وفقا لمتغير النوع والشهادة الاكاديمية: لغرض تعرف دلالة الفروق بين متوسطات اساتذة كلية الآداب على مقياس الاحتراق النفسي وفقا لمتغير النوع(ذكور،إناث) والشهادة الاكاديمية (ماجستير، دكتوراه) ، استعمل الباحثان تحليل التباين الثنائي (Tow way ANOVA) عند مستوى دلالة (٠.٠٥). و جدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥) الفروق في النوع والشهادة الاكاديمية على الاحتراق النفسي

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
--------------	-----------------	-------------	----------------	----------------	-----------------	---------------

S-g		F	M-S	D-F	S-S	
		2.527	356.960	1	356.960	النوع
0.05	3,97	1.242	175.474	1	175.474	الشهادة الاكاديمية
		0.010	.026	1	.026	التفاعل (الجنس x الشهادة)
		141.284		92	12998.099	الخطأ
		96			216940.000	الكلي

وتبين النتائج السابقة أن :

أ. الفرق وفق متغير النوع (ذكور، إناث) :

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين التدريسيين الذكور والإناث على مقياس الاحتراق النفسي لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (2.527) مع القيمة الجدولية البالغة (٣,٩٧) عند مستوى الدلالة الإحصائية عند (٠,٠٥) إذ بلغ المتوسط الحسابي لدى التدريسيين الذكور (45.5926) بانحراف معياري ((12.62002 الذي لا يبتعد كثيرا عن المتوسط الحسابي لدى التدريسيات الإناث البالغ (47.9048) بانحراف معياري ((10.74723). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كلا التدريسيين من الذكور والإناث لا يعانون من الاحتراق النفسي في بيئة العمل الأكاديمي، وهذا يرجع الى ما يتسمون به من فاعلية أكاديمية مرتفعة، وصلابة نفسيه تمنحهم القوة في مواجهة الضغوط النفسية، إذ وفقا لنظرية ماسلاش، ١٩٨٦ يتمتع التدريسيين بالقدرة على استيعاب المثيرات المجهدة، ولديهم القابلية على التوافق الأكاديمية بمرونة كبيرة، والتحكم في الاحداث الحياتية، مما يمنحهم ذلك النشاط والانجاز والصمود والتقاؤل بالحياة، والقدرة على تحقيق اهدافهم، وتحتدي التهديدات الخارجية من دون الاصابة بالمرض النفسي والبدني. واتسقت هذه النتيجة مع دراسة (بني يونس، ٢٠٠٥) و(بقيعي، ٢٠١١).

ب. الشهادة الاكاديمية (دكتوراه، ماجستير) :

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين التدريسيين على وفق متغير الشهادة الاكاديمية لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (1.242) مع القيمة الجدولية البالغة (٣,٩٧) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) إذ أننا نلاحظ ان المتوسط الحسابي في عدم الشعور بالاحتراق النفسي لدى التدريسيين من حملة الدكتوراه البالغ (46.9200) بانحراف معياري ((13.04285 لا يختلف كثيرا عن المتوسط الحسابي لدى حملة شهادة الماجستير البالغ (45.0870) بانحراف معياري ((10.56162 ويمكن عزو هذه النتيجة الى الاستعداد النفسي والبدني الذي يتمتع به اساتذة كلية الآداب من حملة الماجستير والدكتوراه نحو عملية التدريس، ومهاراتهم في التخفيف عما يعانونه من تعب وارهاق،

كذلك يمكن ان يرجع ذلك الى رغبة الاساتذة في العطاء، والحماس نحو مهنة التدريس، وحبهم لعملهم، ورغبتهم في تطوير ذاتهم، والابداع في مجال عملهم، مما يساعدهم ذلك على الاستغراق في عمل التدريس حتى لو كان ذلك مرهقا.

ج. تفاعل النوع والشهادة الاكاديمية:

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين التدريسيين الذكور والإناث من حملة الدكتوراه والماجستير لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (0.010) مع القيمة الجدولية البالغة (٣,٩٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك فانه لا يوجد تفاعل للنوع مع الشهادة الاكاديمية في التأثير على الاحتراق النفسي كما موضح في الجدول السابق.

* الهدف الثالث : تعرف ادارة الانفعالات لدى اساتذة كلية الآداب: بعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لمقياس ادارة الانفعالات، استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة، ومقارنة النتيجة بالقيمة الجدولية (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٥) ، ، و جدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) القيمة التائية المحسوبة والجدولية لتعرف ادارة الانفعالات لدى التدريسيين

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
96	65.2500	6.10263	63	95	3.612	1,98	0.05

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان اساتذة كلية الآداب يتمتعون بالقدرة على ادارة الانفعالات، ويرجع ذلك وفقا لنظرية ماير وسالوفي الى امكانيتهم في تنظيم انفعالاتهم وتوظيفها بشكل مناسب في المواقف الاكاديمية وعلاقاتهم الاجتماعية، مما يمكنهم ذلك من إدارة الضغوط ومقاومة الاندفاع وضبط الذات بعيدا عن الانفعالات السلبية والاغراءات الآنية، فضلا عن ذلك تساعد ادارة الانفعالات اعضاء الهيئة التدريسية على اتخاذ القرارات المناسبة، وتقييم الاحداث الخارجية بدرجة عميقة، ومحاولة توظيف انفعالاتهم في القاعات الدراسية بما يناسب الموقف التعليمي. واتسقت نتائج هذه الدراسة مع (الدوسري، ٢٠١٣) و (Chan، ٢٠٠٦) و(بني يونس، ٢٠٠٧).

* الهدف الرابع : تعرف فروق على مقياس ادارة الانفعالات وفقا لمتغير النوع والشهادة الاكاديمية: لغرض تعرف دلالة الفروق بين متوسطات اساتذة كلية الآداب على مقياس ادارة الانفعالات وفقا لمتغير

النوع (ذكور، إناث) والشهادة الأكاديمية (ماجستير، دكتوراه) ، استعمل الباحثان تحليل التباين الثنائي (Tow way ANOVA) عند مستوى دلالة (٠.٠٥). وجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) الفروق في النوع والشهادة الأكاديمية على إدارة الانفعالات

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
S-S	D-F	M-S	F			S-g
النوع	0.054	1	.000	0.020		
الشهادة الأكاديمية	88.906	1	88.906	2.392		
التفاعل (الجنس x الشهادة)	35.597	1	35.597	0.958	3,97	0.05
الخطأ	3419.733	92	37.171			
الكلي	412264.000		96			

وتبين النتائج السابقة أن :

أ. الفرق وفق متغير النوع (ذكور، إناث) :

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين التدريسيين الذكور والإناث على مقياس إدارة الانفعالات لا يرقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (0.020) مع القيمة الجدولية البالغة (٣,٩٧) عند مستوى الدلالة الإحصائية عند (٠,٠٥) إذ بلغ المتوسط الحسابي لدى التدريسيين الذكور (65.0370) بانحراف معياري ((6.41038 الذي لا يبتعد كثيرا عن المتوسط الحسابي لدى التدريسيات (65.5238) بانحراف معياري (5.74770). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كلا التدريسيين من الذكور والإناث يتمتعون بذات المستوى من المهارات الشخصية في إدارة انفعالاتهم، ورغم أن هذه النتيجة قد ترجع إلى المهارات الانفعالية الناتجة عن التطبيع والتدريب الاجتماعي والأكاديمي على تنظيم الانفعالات والمحافظة عليها بشكل إيجابي، فإنه من المحتمل أن يرجع ذلك إلى مشاركة نوع العمل الذي يتطلب منهم أقصى درجات الاتزان والضبط الانفعالي، ولا سيما أن مهنة التدريس تتطلب منهم أن يحافظوا على استقرارهم الانفعالي داخل المحاضرة الدراسية، وعند التعامل مع زملائهم ورؤسائهم في العمل عند

مواجهتهم الضغوط المهنية والسلوكيات غير اللائقة التي تصدر عن بعض الطلبة. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (بني يونس، ٢٠٠٧) و(حنصالي، ٢٠١٣).

ب. الشهادة الأكاديمية (دكتوراه، ماجستير) :

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين التدريسيين على وفق متغير الشهادة الأكاديمية لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (2.392) مع القيمة الجدولية البالغة (٣,٩٧) عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥) إذ أننا نلاحظ ان المتوسط الحسابي في عدم الشعور بإدارة الانفعالات لدى التدريسيين من حملة الدكتوراه البالغ (64.3600) بانحراف معياري ((5.38994 لا يختلف كثيرا عن المتوسط الحسابي لدى حملة شهادة الماجستير البالغ (66.2174) بانحراف معياري (6.71950) ويمكن عزو هذه النتيجة الى ان التدريسيين من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير يتمتعون بمستوى متقارب من ادارة الانفعالات، ومن المحتمل ان يرجع ذلك الى طبيعة الخبرات الأكاديمية التي اكتسبوها اثناء رحلتهم الأكاديمية، إذ يتلقى التدريسي في اولى فترات التدريب الأكاديمي والتأهيل التربوي الكيفية على التعامل المرن مع الطلبة، والحفاظ على هدوئهم الانفعالي اثناء المحاضرات الدراسية، ومواجهة المشكلات مع الزملاء بفاعلية كبيرة، لذلك فان مثل هذه الدورات والخبرات تشكل المنطلق الاساسي في عملية التدريس الأكاديمي، وتكسبهم ذات الخبرات والمهارات الانفعالية في تنظيم انفعالاتهم، فضلا عن ذلك تفترض الباحثة ان عدم ظهور فرق دال احصائيا وفقا لمتغير الشهادة يرجع الى عملية تقمص حملة شهادة الماجستير شخصيات اساتذتهم من حملة الدكتوراه والالقاء العلمية الراقية في الاقسام العلمية، إذ تؤدي هذه العملية الى تشرب سلوكياتهم مهاراتهم الأكاديمي بوصفهم نماذج علمية راقية ، مما يحفزهم ذلك على تعلم مهارات التنظيم الانفعالي بدرجة كبيرة وسريعة، وتوظيفها اثناء عمليات التفاعل الأكاديمي داخل المحاضرات والاقسام الأكاديمية.

ج. تفاعل النوع والشهادة الأكاديمية:

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين التدريسيين الذكور والإناث من حملة الدكتوراه والماجستير لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (0.958) مع القيمة الجدولية البالغة (٣,٩٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك فانه لا يوجد تفاعل للنوع مع الشهادة الأكاديمية في التأثير على ادارة الانفعالات كما موضح في الجدول السابق.

* الهدف الخامس : تعرف العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي ومستويات ادارة الانفعالات لدى اساتذة كلية الآداب.

لأجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي ومستويات ادارة الانفعالات لدى اساتذة الآداب تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي والمستوى المنخفض والمتوسط والمرتفع لإدارة الانفعالات، وظهر أن معامل الارتباط بين الاحتراق النفسي والمستوى المنخفض لإدارة الانفعالات (-0.313)، ومعامل ارتباط الاحتراق النفسي والمستوى المتوسط لإدارة الانفعالات (-0.126)، ومعامل الارتباط بين الاحتراق النفسي والمستوى المرتفع لإدارة الانفعالات (-0.783) ولأجل تعرف دلالة اختبار قيمة معامل الارتباط تم استعمال الاختبار التائي لمعامل الارتباط ومقارنته بالقيمة الجدولية البالغة ١.٩٨ عند مستوى دلالة احصائية (٠.٠٥) ، وجدول (٨) يوضح ذلك:

جدول (٨) يوضح معامل الارتباط والقيم التائية المحسوبة بين درجات الاحتراق النفسي ومستويات ادارة الانفعالات لدى اساتذة كلية الآداب

المتغيرين	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة 0.05	درجة الارتباط
الاحتراق النفسي - المستوى المنخفض لإدارة الانفعال	-0.313	1.28	15	غير دالة	لا توجد علاقة
الاحتراق النفسي - المستوى المتوسط لإدارة الانفعال	-0.126	0.96	57	غير دالة	لا توجد علاقة
الاحتراق النفسي - المستوى المرتفع لإدارة الانفعال	-0.783	5.34	18	دالة	علاقة مرتفعة

وتشير هذه النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية عكسية ومرتفعة بين الاحتراق النفسي والمستوى المرتفع لإدارة الانفعال لدى اساتذة الجامعة، وتعني ان الاحتراق النفسي لا يمكن التقليل منه إلا من خلال ارتفاع مستوى التحكم بالانفعالات، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى ادارة الاساتذة لانفعالاتهم أدى ذلك الى تدني مستوى الاحتراق النفسي لديهم، وتعد هذه النتيجة منطقية، لأن الامكانية على ادارة الانفعالات وفقا لنظرية ماير

وسالوفي، ١٩٩٧ تعمل على التقليل من الضغوط النفسية، وتعمل على تنظيم الانفعالات السلبية مثل الغضب والقلق والتوتر من دون كبتها، ومحاولة استبدالها بمشاعر ايجابية في ضوء استعمال مجموعة من الاستراتيجيات مثل استعمال الدعابة، وتهذئة الذات، والتنزه.. وغيرها، لذلك فان المستوى المرتفع من ادارة الانفعالات يشعر الفرد بالراحة، ويقلل لديه الاعراض الجسمية السلبية التي يمكن ان يتعرض لها التدريسي اثناء مواجهة الضغوط مثل الصداع، والدوار، والتعب (Mayer & Salovey, 1990, p. ٧٧٣) واتسقت هذه النتيجة مع دراسة (بني يونس، ٢٠٠٥) ودراسة (Platsidou، ٢٠١٠)، إذ وجدت هذه الدراسات وجود علاقة ارتباطية مرتفعة بين ادارة الانفعالات وتدني الاحتراق النفسي على عينة من المعلمين والمدرسين.

الاستنتاجات: وفقا للنتائج السابقة نجد:

١. إن اساتذة كلية الآداب في جامعة القادسية يتمتعون بصحة نفسية وبدنية جيدة، وقادرين على تحمل الضغوط النفسية.
٢. إن التدريسيين الذكور والاناث لديهم ذات المستوى تقريبا في الصلابة النفسية وتحدي المثيرات المجهدة في بيئة العمل.
٣. ان التدريسيين من حملة الماجستير والدكتوراه لديهم كفاية جيدة في تحمل اعباء العمل، واداء واجباتهم الاكاديمية بدرجة مرتفعة ونشاط عال.
٤. يتمتع اساتذة كلية الآداب بالقدرة على ادارة انفعالاتهم بصورة جيدة، مما يسمح لهم ذلك بتنظيم انفعالاتهم السلبية.
٥. إن التدريسيين الذكور والاناث لديهم ذات المستوى تقريبا في ادارة الانفعالات مما يعطيهم ذلك نفس الامكانية على تحدي المواقف المزعجة والمثيرة للتوتر والقلق والغضب.
٦. لم تؤثر الشهادة الاكاديمية على ايجاد فرق بين التدريسيين من حملة الماجستير والدكتوراه، وهذا يشير الى كفايتهم على تنظيم انفعالاتهم وتوظيفها بطريقة ايجابية اثناء ادائهم الاكاديمي.
٧. توجد علاقة عكسية مرتفعة بين الاحتراق النفسي والمستوى المرتفع من ادارة الانفعالات، وهذا يعني انه كلما ارتفعت امكانية التدريسي على التحكم بانفعالاته أدى ذلك زيادة قدرته على التخفيف من شدة الضغوط النفسية في بيئة العمل الجامعي.

*التوصيات : وفقا لنتائج البحث توصي الباحثة بالاتي:

١. تعزيز الاداء الجيد الذي يقدمه اساتذة الجامعة بالمكافئات والحوافز، ولا سيما الذين يقدمون جهدا اضافيا من محاضرات دراسية واقامة دورات وورش عمل تدريبية .

٢. عقد اللقاءات الدورية بين الاساتذة والعمداء ورؤساء الجامعات من اجل البحث عن السبل التي تزيد من كفاءة التدريسي وتقلل من ضغوط واعباء الواجبات التي تقع على كاهله (تدريس، اجراء البحوث، المشاركة باللجان العلمية والادارية).

٣. البحث عن الفرص والمشاريع والافكار المناسبة التي تهدف الى توفير بيئة عمل مناسبة ومريحة الى اساتذة الجامعة، وتوفير المستلزمات والادوات التي تيسر من عمل الاساتذة.

٤. حل مشكلات الاساتذة النفسية والصحية، ولاسيما الذين يعانون من مشكلات مرضية او الذين لديهم مشكلات مستمرة مع زملائهم ورؤساء اعمالهم.

● المقترحات: استكمالا لنتائج البحث، تقترح الباحثة اجراء الاتي:

١. دراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالكفاء الاجتماعية لدى التدريسيين.

٢. دراسة العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية.

٣. دراسة العلاقة الارتباطية بين ادارة الانفعالات واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى رؤساء الاقسام العلمية.

المصادر

- Abdullah, C. H., Hamed, S., Kechil, R., & Hamid, H. (2013). Emotional Management Skill at Work Place: A Study at Government Department in Seberang Perai Tengah. International Journal of Social
- Anathbandhu, P. (2010). Creating More Effective HR Managers through emotional Intelligence Skills Training, Asian Journal of Management Intelligence, vol.2 pp. 3.-9.
- Bar-On, R. (2004). BarOn Emotional Quotient Inventory: A Measure of Emotional Intelligence. Toronto, Canada: Multi-Health Systems
- Ciarrochi, J.V., Chan, A.Y.C., and Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. Personality and Individual Differences, 28, pp 539-561
- Combs, J., Edmonson, S., J., Jackson, S. 2009. Burnout among elementary school principals, AASA Journal of Scholarship and Practice, 5(4): 10-15.
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- Harker, L. A., & Keltner, D. (2001). Expressions of positive emotions in women's college yearbook pictures and their relationship to personality and life outcomes across adulthood. Journal of personality and social psychology, 80(1): 112-124
- Maslach, C. (1982). Burnout the cost of caring Englewood cliffs. New Jersey. prentic - Hallin

- Maslach, C & Leiter, M, P. (1997) The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To DO About It. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslack, Christina (1982) Burnout: The cost of Caring. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Mayer , J . Caruso , D. & Salovey , P . (1999) . Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence . Journal of Intelligence . 27 (4) ,pp 267 – 298
- Platsidou, M. (2010). "The Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction". School Psychology International. 31(1). 60– 70.
- Salehyana ,M., ., Aghabeikib, A.& Rajabpour, M.(2013). The Effectiveness of Emotional Management Group Training on Children's Self-concept. Procedia – Social and Behavioral Sciences 84 (2013) 475 – 478.
- Salovey, P&Sluyter, D.(1997):"Emotional Intelligence development and Emotional Intelligence Education implications" . New York: Basic Book.
- Schechtman,Z.L.(2005). Impact of life skills training on teachers perceived environment and self-efficacy. Journal of educational research. Jan/Feb.vol, 981, issue3, 144-154.
- آل مشرف، فريدة بنت عبد الوهاب (٢٠٠٢) "مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض" مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، المجلد ٢٨، العدد ١٠٥، ص ١٩٣.
- البتال، زيد محمد (٢٠٠٠). الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، ماهيته وعلاجه، سلسلة إصدارات أكاديمية التربية الخاصة، الرياض.
- بقيعي، نافز (٢٠١١). الذكاء الانفعالي وعلاقته بأنماط الشخصية والاحتراق النفسي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، مجلد ٢٥، العدد ١، ص ٤٩-٨٢.
- بني يونس ، عمران محمد حسن (٢٠٠٥). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الاساسية في مديرية تربية اربد الثالثة. رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية التربية في جامعة اليرموك.
- جامع، ابراهيم (٢٠١٠). الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية القيادة، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في جامعة منتوري قسنطينة.
- الحرتاوي، هند عبد الله: (١٩٩١). مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن
- حسين، غادة فيصل (٢٠١٦). إدارة الانفعالات وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى مدرسات التربية الرياضية ومدرسات المواد الأخرى للمرحلة الثانوية. مجلة كربلاء لعلوم التربية، مجلد ٢، عدد ٤، ص ٢٤٢-٢٦١ .

- حنصالي، مريامة (٢٠١٣). ادارة الضغوط النفسية وعلاقتها بسمتي المناعة النفسية في ضوء الذكاء الانفعالي، دراسة ميدانية على الاساتذة الجامعيين الممارسين لمهام ادارية في جامعة محمد خضير، اطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة الى كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في جامعة محمد خضير-بسكرة.
- خلاصي، مراد (٢٠١٣). الاحتراق النفسي لدى العاملين في الاطارات الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، العدد ٤٠، ص ٢٨٥-٣١٩.
- خوالدة، محمود عبدالله محمد (٢٠٠٤) الذكاء العاطفي، دار الشروق : عمان.
- خوين، سندس رضويي (٢٠١٨). علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية بالاحتراق النفسية دراسية تحليلية لآراء اعضاء الهيئة التدريسية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٥٥-٦٨.
- روبنز، بام وسكوت، جان (٢٠٠٠). الذكاء الوجداني، ترجمة صفاء الاعسر وعلاء الدين كفافي، دار قباء للنشر، القاهرة.
- ستيرنبرغ، روبرت وكوفمان، سكوت باري (٢٠١١). دليل جامعة كيمبريدج للذكاء، ترجمة داود سليمان القرنة وعنتر صليحي عبد الله. دار العبيكان للنشر، عمان.
- السرطاوي، زيدان (١٩٩٧) "الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة :دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس المجلد ٢١ العدد ١ ص ٥٧-٩٦.
- سلامة،كايد و مقابلة ،نصر (١٩٩٠). "ظاهرة الاحتراق النفسي لدى المعلمين الأردنيين في ضوء عدد من المتغيرات".مجلة جامعة دمشق، ٩(٣٣).
- السليحي، محمود جمال (٢٠١٣). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمّان في ضوء بعض المتغيرات. دراسات، العلوم التربوية، المجلد ٤٠ ، ملحق ٤، ص ١٢٠٧-١٢٢٩.
- سلوم، هناء عباس (٢٠١٥). استراتيجيات التنظيم الانفعالي وعلاقتها بحل المشكلات "دراسة مقارنة على عينة من طلاب المرحلة الثانوية وطلاب المرحلة الجامعية بمدينة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية التربية في جامعة دمشق.
- سليمان، هند أحمد جامعة (٢٠١٦). ادارة الانفعالات لدى النازحين من طلبة المرحلة الاعدادية في مدينة خانقين. مجلة كلية التربية الاساسية، المجلد: ٢٢ الاصدار: ٩٦، ص ٧٥٩-٧٨٠.
- الشريف، احمد جمال (٢٠١٢). الذكاء الانفعالي وعلاقته باستراتيجيات إدارة الصراع لدى عينة من المتفوقين دراسيا من طلاب مرحلة الثانوية بالمينا، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية التربية في جامعة المينا.
- الشهري، سعد محمد علي (٢٠٠٩). الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام والقطاع الخاص بمحافظة الطائف، جامعة ام القرى بمكة المكرمة، السعودية.
- الشيوخ، لميعة محسن محمد، ٢٠١١ ، الاحتراق النفسي لدى المعلمة وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التعليم، دراسة ميدانية على معلمات ثانويات مدينة القطيف، المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.
- عبد الله، احلام جبار (٢٠١٠). ادارة الانفعالات وعلاقتها بفعالية الذات التدريسية والتفكير العلمي لدى المدرسات، اطروحة دكتوراه غير منشورة مقدمة الى كلية التربية للبنات في جامعة بغداد.

- عسكر، علي و وحسن، جامع، والانصاري، محمد (١٩٨٦). مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي، مجلة المهنية التربوية، المجلد ٣، العدد ١٠، ص ٤٣-٥٠.
- العلوان، أحمد (٢٠١١). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وأنماط التعلق لدى طلبة الجامعة في ضوء متغيري التخصص والنوع الاجتماعي للطلاب. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ٧، عدد ٢، ٢٠١١، ١٢٥-١٤٤.
- الفرح ، عدنان (١٩٩٩) الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر . بحث مقدم في ندوة الإرشاد النفسي والمهني من أجل نوعية أفضل لحياة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة . جامعة الخليج العربي . البحرين .
- لطيف، قصي محمد وتوفيق، مروان حكيم (٢٠١٦). الاحتراق النفسي لدى مدرس العلوم في المراحل الثانوية، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، المجلد ٢٢، العدد ٨، ص ٤٦-٥٧.
- محمد ، يوسف عبد الفتاح (١٩٩٩) "الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية" مجلة مركز البحوث التربوية، المجلد ٨، العدد ١٥، ص ١٩٥.
- المعموري، علي حسن مظلوم (٢٠٠٨). ادارة الانفعالات استقطاب التعبير وعلاقتهما بأنماط التفكير، أطروحة دكتوراه غير منشورة في كلية التربية جامعة بغداد.
- الناشئ ، وجدان عبد الأمير، (٢٠٠٥). الذكاء الانفعالي وعلاقته بفعالية الذات لدى المدرسين، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، مقدمة الى كلية الآداب في الجامعة المستنصرية.
- نجيب ،رنا و يحي،خوله (٢٠٠١)"مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين عقلياً في اليمن"،مجلة مركز البحوث التربوية،المجلد ١٠ العدد ٢٠ ص ٩٧.
- النوري، مرتضى جبار (٢٠١١). قياس ابعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية عند اعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد ٨٦، ص ٨٥-٩٩.