



الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة

* نجلاء مرزوق ناصح البقمي Najla-15@hotmail.com

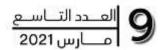
الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي والعلاقة الارتباطية بيهما لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، كما هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي تبعًا لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدراسة من (107) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة مقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الأداء الوظيفي (من إعداد الباحثة)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة منخفض جدًا، ومستوى الأداء الوظيفي عالي جدًّا، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائيًّا بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائيًّا في مستوى الاحتراق النفسي تبعًا لمتغير الجنس لصالح الإناث، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح الدنبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأكاديمية (محاضر)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة لصالح سنوات)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح سنوات الخبرة لصالح منوات)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح سنوات)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح سنوات).

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، الأداء الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة نجران.

. . محاضر في علم النفس - قسم التربية ورباض الأطفال - كلية العلوم والآداب بشرورة- جامعة نجران — المملكة العربية السعو<u>دية.</u>

53





Psychological Burnout and its Relationship with Job Performance among teaching Staff in Najran University Branches in Sharurah

Najla Mrzoq Nasseh Al-Bugami*

Najla-15@hotmail.com

Abstract:

The study aimed to identify the level of psychological burnout, job performance and the correlation between them among the teaching staff of Najran University Branches in Sharura. It also aimed to know the differences in the level of psychological burnout and job performance according to the variables; (gender, academic rank, years of experience). The sample of the study consisted of (107) teaching staff in Najran University branches in Sharura. The study relied on the descriptive and analytical approach, and used the Burnout Scale and the Functional Performance Scale designed by the researcher. The results of the study concluded that psychological burnout among the samples is very low, while job performance is very high. The study revealed a significant negative correlation between psychological burnout and job performance, and significant differences in psychological burnout based on gender in favor of females, and in job performance in favor of males. It also revealed significant differences in psychological burnout based on academic rank in favor of (lecturer) rank, and in job performance in favor of (professor) rank. In addition, the study revealed significant differences in psychological burnout based on years of experience in favor of the period from (5-10 years), and in job performance in favor of (less than 5 years period).

Keywords: Psychological Burnout, Job Performance, Teaching Staff, Najran University.

^{*} A lecturer in Psychology- Department of Education and Kindergarten- Faculty of Science and Arts y in Sharurah-Najran University, Saudi Arabia.





مقدمة الدراسة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يمر بها العالم في وقتنا الحالي اتجهت كافة الدول إلى الاهتمام بالتعليم كونه الرافد الذي يمد المجتمع بحاجته من الكوادر البشرية، خاصة المرحلة الجامعية والتي تُعَد إحدى الحلقات المتقدمة في التعليم النظامي، والتي تُعِد الفرد للمشاركة في سوق العمل على نحو مباشر، ومن ثم برزت الحاجة إلى الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس كونهم يلعبون دورًا رئيسًا في النهوض بالتعليم الجامعي، حيث يرى العامري (2018، 20-21) أن أعضاء هيئة التدريس هم حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة دون أن توفر القوى البشرية المؤهلة؛ لذا تعمد الجامعة على تحديد أدوار ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس، فبالإضافة إلى الأدوار التقليدية لعضو هيئة التدريس من التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فهو يؤثر في شخصيات الطلاب من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها.

كما يشير أبو عراد والغفيري، (2017، 173) إلى أن التدريس الجامعي داخل المملكة العربية السعودية الذي يقدمه أعضاء هيئة التدريس يسهم في التنمية الفكرية والثقافية والاجتماعية للطلاب، وفي إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والمطلوبة في المجتمع، وتنمية مهارات الطلاب الدراسية في تخصصاتهم العلمية.

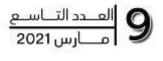
ويشير داود (2015، 23) إلى أبرز المكونات التي ينبغي أن يشتمل عليها الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس، وهي المعرفة بمتطلبات العمل، وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء وما يمتلكه عضو هيئة التدريس من خبرات العمل، وكمية العمل المنجز، أي مقدار العمل الذي يستطيع عضو هيئة التدريس إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز، والمثابرة وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة عضو هيئة التدريس على تحمل المسئولية وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة.

ويرتبط الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالعديد من العوامل الشخصية والتنظيمية، حيث يشير الحراحشة (2011، 93) إلى أن الأداء الوظيفي يعد نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية هي الدافعية الفردية ومناخ أو بيئة العمل والقدرة على إنجاز العمل؛ لذلك يتأثر بشكل كبير بالاتجاهات، حيث تؤثر اتجاهات الأفراد نحو العمل على أدائهم، فالفرد الذي يحب عمله ويرغب في البقاء به يتحسن مستوى أدائه وتزداد خبرته ويزداد إقباله على العمل يومًا بعد يوم.

وبما أن عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية يقع عليه مسؤولية كبيرة تجاه جامعته وكليته ومجتمعه، فمن المتوقع أن يتعرض لضغوط عمل تنشأ من مصادر مختلفة مثل: طبيعة التعامل مع الرؤساء والزملاء، والطلاب، وبيئة العمل، وعبء العمل الزائد عليه، كل هذه الضغوط تؤثر على دافعتيه نحو العمل التي قد تؤدي إلى عدم قيامه بمهامه وأدواره المتوقعة منه بالشكل الأمثل، مما يسهم في التقليص من دوره في تحقيق أهداف الجامعة، وخدمة المجتمع (عبد المجيد، 2017، 15)، فتؤدي كثرة مواجهة الضغوط في العمل إلى الوصول لحد الإصابة بالاحتراق النفسي والذي أكدته دراسة هتهات (2015، 4) إذ توصلت إلى أن أثر الاحتراق يظهر على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من خلال مجموعة من الأعراض، كالإحساس بالإرهاق البدني، ونقص الدافعية وعدم الثقة في النفس وسلبية مفهوم الذات، والتفكير في ترك المهنة كمؤشر على عدم الرضا عن مهنة التدريس عمومًا.

ويعتبر الاحتراق رد فعل وجداني على الضغوط المستمرة التي يواجهها الشخص في بيئة العمل، حيث ينظر الكثير من الباحثين إلى الاحتراق على أنه اضطراب نفسي، حيث يؤدي التعرض للضغوط المستمرة إلى الاستنزاف التدريجي لمواد الطاقة الداخلية لدى الشخص؛ مما يؤدي إلى حدوث الإنهاك الوجداني والتعب البدني والإرهاق المعرفي (Moyer, Aziz &Wuensch, 2017, 215).

وتظهر العديد من الأعراض للاحتراق النفسي مثل الأعراض الفسيولوجية، وتتضمن ارتفاع ضغط الدم وآلامًا في الظهر، وتعبًا شديدًا يؤدي إلى فقدان الفرد النشاط والحماسة، والصداع





المستمر، وضعف عام في الجسم، والأعراض المعرفية الإدراكية مثل: المزاج الحاد وعدم القدرة على التركيز، وتحول الشخص من متسامح ومتساهل إلى شخص آخر غير متسامح، والأعراض النفسية السببية؛ كالإحباط والإحساس بالضجر والاكتئاب والقلق والانعزال والبلادة والشعور بالخوف، والأعراض السلوكية؛ كالشكوى من العمل والأداء البطيء وعدم الرضا عن ظروف العمل، والتغيب المتكرر عن العمل والانطواء (جرار، 2008، 309).

كما تتضمن أبعاد الاحتراق النفسي الإنهاك العاطفي، حيث يتم استنزاف المشاعر عندما لا يتم تلبية المتطلبات والاحتياجات الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث يؤدي استنزاف المشاعر إلى الضغوط والتوتر الشديد وعدم الشعور بقيمة الذات، وتبدد الشخصية الذي يتضمن الاتجاهات السلبية من قبل أعضاء هيئة التدريس تجاه الأقران، حيث تكون المشاعر المتعلقة باللامبالاة تهكمية دون التمثيل الفعلي للسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس، حيث تظهر اللامبالاة في المشاعر السلبية تجاه الطلاب وأسرهم، وتتضمن فقدان الثقة في آراء أعضاء هيئة التدريس تجاه الطلاب، وانخفاض الإنجاز الذاتي الذي يحدث عند بداية التقييم الذاتي السلبي من قبل أعضاء هيئة التدريس، بسبب فقدان الحماس تجاه الإنجاز والشعور بعدم الكفاءة وعدم إنجاز المهام (Al-Adwan& Al-Khayat, 2017, 181-182).

والاحتراق له العديد من الآثار السلبية على قدرات عضو هيئة التدريس، حيث يشير الخطيب وكريشان وصلاح (Alkhateeb, Kraishan & Salah, 2015, 58) إلى أن الاحتراق النفسي يؤدي إلى نقص الإبداع وعدم القدرة على تشخيص المشكلات وإيجاد الحلول وعدم الرضا المني والشعور بعدم الكفاءة وانخفاض مستوى الالتزام وعدم الدافعية للتدريس، حيث يزيد الاحتراق النفسي من مستوى الشعور بالتعب والضغوط وارتفاع ضغط الدم والصداع واضطرابات النوم وآلام الظهر والأنفلونزا المتكررة ونقص تقدير الذات والشعور بالتعاسة وعدم الثقة بالنفس وفقدان الذاكرة والاكتئاب والحيرة والغضب، وعدم الاهتمام بالأولويات الذاتية، ومن ثم تأتي الحاجة إلى دراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.



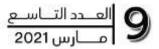
مشكلة الدراسة:

لا شك في أن العالم يشهد جملة من التغيرات والتطورات على كافة الأصعدة وخاصة المنظومة التعليمية، ويعد عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية في تطور العملية التعليمية داخل الجامعة، وقد أسهمت هذه التطورات في وضع أعضاء هيئة التدريس تحت ضغوط دائمة وتحديات كبيرة محاولين مواكبة التطورات وإمكانية الوقوف على كل ما هو جديد في العملية.

فعلى الرغم من الجهود المبذولة لتوفير مناخ صبي لعضو هيئة التدريس للارتقاء بأدائه وتحقيقه لدوره المنشود، فإن عضو هيئة التدريس يواجه عددا من المشكلات التي تحول دون تحقيق ذلك، حيث يشير الربدي (2012، 303) إلى أن عضو هيئة التدريس يعاني من ضعف المساندة الإدارية التي تساعده في تأدية مهام عمله، كما توصلت دراسة الجرادات (2010، 291) إلى أنه نتيجة التطور الكبير في المنظومة التعليمية أصبح أعضاء الهيئات التدريسية يواجهون مزيدًا من الضغوطات والالتزامات الأكاديمية والإدارية أثناء تأديتهم عملهم.

وتتضمن المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات -فيما يتعلق بالتدريس-أعباء العمل الكاملة، وفيما يتعلق بالمشكلات المتعلقة بالبحوث الأكاديمية تظهر مشكلة عدم قدرة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التوازن بين أعباء التدريس وإجراء البحوث (,Abbey &Okoro, 2014, 143).

وقد أشارت الجارودي (2015، 20) إلى أن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود يتعرضون للأعباء والمشكلات النفسية الاجتماعية والأكاديمية والإدارية، والتي أثرت في بعض الأحيان على كفاءة أدائهم لعملهم التدريسي والإداري ومن ثم ظهرت أعراض الضجر لدى أعضاء هيئة التدريس من كثرة الأعباء التي أصبحت ملقاة عليهم، والتي واجهها كل فرد بطريقته الخاصة.





ونظرًا لكثرة المشكلات والضغوط والمهام التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس فقد يؤدي هذا إلى ظهور ما يسمى بالاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أشار عيداروس (142، 2011) إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من المشكلات والضغوط التي تعمل على ارتفاع معدل الشعور بالاحتراق النفسي ومنها الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الدافعية للإنجاز، كما أشارت دراسة الرافعي والقضاة (2010) إلى ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في الاتجاه السلبي نحو الطلبة.

ويمكن القول إن فقدان الشعور بالحماس وانخفاض الرغبة في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس يقلل من الأداء الوظيفي لهم، كما أشار المدهرش (2012، 7-8) من خلال التقائه ببعض أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات في المملكة العربية السعودية إلى عدد من المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس والتي تقلل من مستوى أدائهم الوظيفي، فأشار إلى أن عدم توافر الحوافز المناسبة لهم قد تفقدهم الحماس، والإحساس بأهمية العمل، وبذلك تنخفض روحهم المعنوية، ورغبتهم في الأداء بفاعلية، وهذا بالطبع ينعكس سلبًا على مستوى الأداء الوظيفي.

تساؤلات الدراسة:

تتمحور أسئلة الدراسة حول الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما علاقة الاحتراق النفسي بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة؟ ومنه تتفرع الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة؟
 - 2- ما واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الخبرة)؟

9 العدد التاسع مارس 2021



- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الخبرة)؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة؟

أهمية الدراسة:

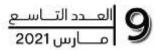
تتمثل أهمية الدراسة الحالية في المحاور الآتية:

أولًا: الأهمية من الناحية النظرية

- 1- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من موضوع الاحتراق النفسي؛ لتأثيره على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- 2- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ودوره في القيام بأدوار الجامعة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- 3- تنبع أهمية الدراسة من تناولها لشريحة تعد من أهم شرائح المجتمع السعودي وهي أعضاء هيئة التدريس؛ لما لهم من أدوار فاعلة في بناء المجتمع السعودي وتشكيل وعى طلبة الجامعة وتنمية مهاراتهم.
- 4- قد تساعد هذه الدراسة في أن تكون قاعدة ينطلق منها باحثون آخرون للكشف عن المزيد من الحقائق المعرفية التي تهتم بهذا المجال.

ثانيًا: الأهمية من الناحية التطبيقية

1- تنبع أهمية الدراسة من كونها دراسة ميدانية تقترب كثيرًا من الواقع الحالي، وترصد الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.





- 2- الإسهام في لفت أنظار قيادات وزارة التعليم لتقديم برامج لمواجهة ظاهرة الاحتراق النفسى لدى أعضاء هيئة التدربس السعوديين.
- 3- تأمل الباحثة من خلال نتائج الدراسة حث المسئولين وواضعي السياسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية على تخفيف الضغوط والأعباء الأكاديمية والإدارية الملقاة على كاهل أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الهدف الرئيس الآتي: التعرف على علاقة الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، ومنه تتفرع الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.
- 2- التعرف على واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.
- 3- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الخبرة).
- 4- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الخبرة).
- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء
 الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.



مصطلحات الدراسة:

الاحتراق النفسى:

يعرف "العدوان والخياط" (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017, 182) الاحتراق النفسي بأنه حالة من الإنهاك والإرهاق الذهني والبدني بسبب زيادة الضغوط على الشخص، حيث يظهر الاحتراق النفسي في الإرهاق والإنهاك وعدم الكفاءة وفقدان التركيز مع الآخرين والانتباه في العمل والاكتئاب واللامبالاة وعدم الشعور بقيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية والسلبية.

ويمكن تعريفه إجرائيًا بأنه: الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بفروع جامعة نجران في استجابته لمقياس الاحتراق النفسى.

الأداء الوظيفي:

عرف القحطاني (2019، 35) الأداء الوظيفي بأنه "الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف الإنجاز مهمةٍ ما حسب قدرته واستطاعته، ويشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى النتائج والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من خلال فتره محددة".

ويمكن تعريفه إجرائيًا بأنه: الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بفروع جامعة نجران في استجابته لمقياس الأداء الوظيفي.

أعضاء هيئة التدريس:

يعرف "زومبوي", Zombwe, 2007 (3) عضو هيئة التدريس بأنه الشخص ذو الخبرة الذي لديه القدرة على نقل المعرفة التي تساعد الطلاب في بناء وتحديد واكتساب المهارات التي تستخدم في مواجهة التحديات الحياتية، حيث يقدم عضو هيئة التدريس للطلاب المعرفة والمهارات والقيم التي تعزز النمو.





حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية للدراسة الحالية في التعرف على الاحتراق النفسى وعلاقته بالأداء الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.
- حدود بشرية: تتمثل الحدود البشرية للدراسة الحالية في أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.
 - حدود مكانية: تتمثل الحدود المكانية للدراسة الحالية في فروع جامعة نجران بشرورة.
 - حدود زمانية: تم إجراء الدراسة الحالية في العام الدراسي (2020/2019).

الإطار النظرى:

مقدمة:

أصبح مصطلح الاحتراق النفسي شائع الاستخدام في العقدين الأخيرين من القرن العشرين، وذلك لوصف الحالة النفسية للمهنيين الذين يقضون وقتًا متواصلًا في العمل المجهد (الجارودي، 2015، 22)، حيث ظهر مصطلح الاحتراق النفسي في سبعينيات القرن الماضي، وأصبح شائعًا بسبب نشره من قبل الباحثين والعلماء في المؤتمرات وعبر وسائل الإعلام، في محاولة لوضع مفهوم واضح لهذه الحالة التي تصيب العاملين في الأنواع المختلفة من الوظائف، والكشف عن أسبابه ومحاولة التغلب عليه أو التكيف معه، حيث استخدم العالم (هربرتفرويدنبرغ) مصطلح الاحتراق النفسي للإشارة إلى ردود الفعل الوجدانية والبدنية على ضغوط العمل التي تظهر على العاملين في المهن المختلفة (Atiyat, 2017, 160).

ويعتبر الاحتراق متلازمة مرتبطة بالعمل تنشأ من شعور الشخص بعدم التوافق بين المتطلبات والموارد طوال الوقت، حيث يظهر الاحتراق في اللامبالاة والانفصال وعدم الاهتمام بالعلاقات الشخصية والشعور بالإنهاك والإرهاق الوجداني والعاطفي المرتبط بنقص الموارد

والدعم النفسي، ويحدث الاحتراق بسبب التأثيرات التراكمية لبيئة العمل التي ينتشر فها التوتر والضغوط، التي تفوق قدرة الأشخاص على التعامل معها، حيث تجبر العامل على أن يكون انطوائيا، وفي هذه الحالة يحدث الاحتراق، ليس الجسدي فقط، بل الاحتراق الاجتماعي والنفسي (Toker, 2011, 114-115).

وبالنظر إلى عضو هيئة التدريس نرى أن الخطورة تكمن في إصابتهم بالاحتراق النفسي؛ لأن هذا سينعكس سلبًا على وضعه الصحي والنفسي وعلى الجامعة التي يعمل بها، والطلبة الذين يتعامل معهم. فإذا كان عضو هيئة التدريس محترقا نفسيًا أصبح أداؤه غير فعال، والتزامه بعمله متدنيًا، وتكون النتيجة النهائية وجود مجتمع غير فعال وبحاجة لمن يقدم له العون والمساعدة (الحديدي، 2014، 4).

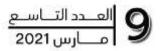
مفهوم الاحتراق النفسي:

يعرف الخطيب وكريشان وصلاح (Alkhateeb, Kraishan Salah, 2015, 57) الاحتراق النفسي بأنه حالة من الهياج والتوتر وعدم الرضا المني التي تصيب العاملين في المستوى الاجتماعي وفي السلوكيات الدراسية والتي تنتج عن الضغوط النفسية المرتبطة بالمسئوليات والواجبات المهنية.

وعرفت الجارودي (2015، 22) الاحتراق النفسي بأنه "مستويات الضغط النفسي التي قد يصل إليها عضو هيئة التدريس في عمله التدريسي، وبعجز عن تحملها ومواجهها".

وعرف القحطاني (2015، 158) الاحتراق النفسي بأنه "مجموعة من الأعراض النفسية والاجتماعية، التي تصيب عضو الهيئة التدريسية، نتيجة لزيادة أعباء العمل أو عدم حصوله على التقدير المادى أو المعنوى، مما يؤثر سلبًا في أدائه وعلاقاته المهنية والشخصية والاجتماعية".

كما يعرف عطيات (Atiyat, 2017, 160) الاحتراق النفسي بأنه شعور الشخص بعدم تلبية احتياجاته، وعدم تحقيق توقعاته مع الشعور باليأس.





أسباب الاحتراق النفسي:

من أهم الأسباب المؤدية لحدوث الاحتراق النفسي هي: الضغوط النفسية المهنية المستمرة، الى جانب نقص مساندة المرؤوسين والزملاء وزيادة حجم العمل عن الحد المعقول، وانخفاض الدعم المادي والمعنوي، مما يؤدي إلى إصابة عضو هيئة التدريس بالاحتراق النفسي (بالحاج وسعيد، 2019، 89)، كما حددت أيضًا ضاوية (2015، 20) بعض أسباب الاحتراق النفسي المتمثلة في: أجور العمل المنخفضة والتوقعات والأهداف غير الواقعية، والخلل في العلاقات مع العائلة والأصدقاء، والأرق، والنقص في التغذية العكسية الإيجابية أو الكفاءات.

كما تتضمن العوامل التي تؤدي إلى ارتفاع مستوى الاحتراق أعباء العمل التي تشمل حجم الأعمال التي يتم القيام بها في وقت محدد، والوقت المحدد للنمو المهني، وفرص المشاركة في صنع القرارات وحل المشكلات، ونظام المكافآت الذي يقوم على الحوافز والتقدير المادي والاجتماعي، والمجتمع المؤسسي الذي يتضمن البيئة الاجتماعية في المؤسسة، والعدالة التي تتضمن مقدار القواعد المناسبة التي تحكم المؤسسة وتقدر جهود كل فرد داخلها (Khan&Zafar, 2013, 214).

وتشمل الأسباب المهنية للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس عدم المشاركة في صنع القرار، ونقص الدعم الاجتماعي، وغموض وتداخل الأدوار، والسلوكيات السلبية، والتعب من بذل أقل مجهود، وزيادة معدل الغياب وترك الوظيفة، كما تشمل الأسباب الذاتية للاحتراق النفسي التوقعات المهنية وسنوات الخبرة والعمر والنوع والمستوى التعليمي والإرهاق الوجداني وتبدد الشخصية وانخفاض مستوى الإنجاز الذاتي (Alkhateeb et al., 2015, 57).

أبعاد الاحتراق النفسي:

تشمل أبعاد الاحتراق النفسي الإنهاك الانفعالي الذي يشبه تمامًا الضغوط النفسية والشعور بالتوتر وفقدان الموارد الوجدانية، وتبلد المشاعر الذي يشير إلى ردود الفعل السلبية الصلبة تجاه الأشخاص، ونقص الإنجاز الشخصي في إتمام المسئوليات والمهام الذاتية وامتلاك التقييم السلبي تجاه العمل (, Mousavi, Ramezani, Khanzadeh, Salehi, Ali & Sheikholeslami

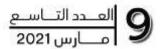
38, 2017). كما تتمثل أبعاد الاحتراق النفسي في: الإجهاد الانفعالي، التوتر، استنزاف الجوانب الوجدانية، تبلد المشاعر الذي يظهر في التغير السلبي في الاتجاهات والاستجابات تجاه الآخرين ويرتبط بالغضب والضجر وسوء التقدير والاتجاهات السلبية نحو الآخرين، نقص الشعور بالإنجاز الذي يتمثل في الشعور بالاكتئاب والانسحاب ونقص الإنتاجية وعدم القدرة على التكيف مع الضغوط والشعور بالفشل ونقص تقدير الذات (البخيت والحسن، 2011، 18-19).

مظاهر الاحتراق النفسى:

على الرغم من أن التعب والتوتر قد يشكلان المظاهر الأولى للاحتراق النفسي، فإن ذلك ليس كافيًا للدلالة عليه، فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالتغيرات السلبية كفقدان الاهتمام بالعمل، والسخرية من الآخرين، والكآبة، والشك في قيمة الحياة وفي العلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى الشعور بالعجز وسوء تقدير الذات (طايبي، 2013، العياة وفي العلاقات الاحتراق النفسي -كما أشارت لها ضاوية (2015، 20)- هي: الاستسلام والعجز والانتظار حتى يحل سن التقاعد، وتغيير المجال المهني كله بالاستقالة والبحث عن عمل أخر أو العمل الحر.

الأثار السلبية للاحتراق النفسى:

تشمل الآثار السلبية للاحتراق النفسي الاستنزاف الوجداني الذي يظهر عند استنزاف المشاعر؛ مما يؤدي إلى عدم قدرة أعضاء هيئة التدريس على تلبية المتطلبات الوظيفية، وتشمل هذه المشاعر التوتر والضغوط الشديدة، وتبدد الشخصية الذي يظهر في التوجهات السلبية تجاه الزملاء في العمل، ويمكن أن تكون هذه المشاعر تهكمية دون التمثيل الفعلي للسمات الشخصية للمعلمين، حيث يظهر الاحتراق النفسي في إهانة المعلم وفقدان الثقة في آرائه تجاه الطلاب، وانخفاض مستوى الإنجاز الذاتي الذي يحدث عند بداية تقييم المعلمين لأنفسهم بشكل سلبي وفقدان الحماسة تجاه الإنجاز والشعور بعدم الكفاءة وعدم القدرة على إنجاز المهام المهنية (Al-Adwan& Al-Khayat, 2017, 181-182).





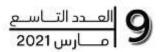
كما أشارت أيضًا طايبي (2013، 21) إلى بعض الآثار السلبية للاحتراق النفسي وهي: الشعور بالإنهاك النفسي والجسمي المؤدي إلى فقدان الطاقة النفسية وضعف الحيوية والنشاط، والاتجاه السلبي نحو العمل، وفقدان الدافعية، والإحساس باليأس والعجز، إضافة إلى القيام بالعمل بشكل روتيني مع الافتقار لعنصر الإبداع والابتكار، وضعف الرغبة في مزاولة العمل والتغيب غير المبرر.

ومن أهم الآثار السلبية الناتجة عن إصابة عضو هيئة التدريس بالاحتراق النفسي: الغياب المتكرر، والسلبية في التعامل مع الآخرين، والإحساس بالملل وانخفاض الأداء، والتعب والإحباط، والتعب من أقل مجهود والرغبة في ترك المهنة (بالحاج وسعيد، 2019، 89).

إستراتيجيات مواجهة الاحتراق النفسى:

يمكن مواجهة الاحتراق النفسي من خلال الاستراتيجيات الفردية التي تشمل تغيير الظروف النفسية والبدنية من خلال تغيير السلوكيات وتحمل المهام التي يستطيع التعامل معها، واستخدام الأساليب الخاصة في الاسترخاء، وفي بعض الأحيان يمكن تغيير المهنة أو المكانة الوظيفية بشكل مؤقت وممارسة عمل آخر، كما يمكن مواجهة الاحتراق النفسي من خلال الاستراتيجيات المؤسسية التي تتضمن استخدام أساليب علمية في اختيار وتعيين الموارد البشرية، وإجراء الدورات التدريبية المناسبة القائمة على التخطيط والتصميم والتنفيذ وعدم استخدام أساليب العقاب بشكل مفرط (Gorji, 2011, 244-245).

وترجع استراتيجيات الوقاية والمواجهة للاحتراق النفسي إلى شخصية الفرد من ناحية، وبيئة العمل والظروف من ناحية أخرى. وتعتبر الجهود الوقائية للتقليل من الضغوط النفسية هي جهود للوقاية من الاحتراق النفسي، حيث إن الاحتراق النفسي يعتبر المرحلة النهائية من الضغوط؛ ولذلك فمن طرق مواجهة الاحتراق النفسي -كما ذكرت حداء (2018، 52-54)- ما يأتى:



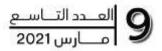


- 1. بعض الاستراتيجيات المعرفية: لا بد من استخدام بعض الاستراتيجيات المعرفية لأنها تعتمد على التحليل المنطقي للمشكلة ومحاولة تقييم موقف الفرد من جميع جوانبه؛ مما يساعده على الوقاية من التعرض للاحتراق النفسي. ومن أهم هذه الاستراتيجيات: الميل للتفاؤل، التفكير الإيجابي، وضع أهداف واقعية بعد فهم الفرد لقدراته وظروف واقعه، واللجوء إلى التحليل المنطقي.
- 2. المساندة الاجتماعية: لها دور مؤثر في وقاية الفرد من التعرض للاحتراق النفسي، بما تحمله من دعم وتأييد له، لأن الإنسان كائن اجتماعي لا بد له من التفاعل مع غيره والحصول على الدعم المناسب مقابل ذلك التفاعل.

الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس:

إن ظاهرة الاحتراق النفسي ليست ظاهرة ثانوية يمكن التغاضي عن خطورتها، بل إنها ظاهرة شائكة وحيوية ولها أثر سلبي كبير على الأفراد وخصوصًا المتعاملين مع أفراد المجتمع، ويمثل أعضاء الهيئة التدريسية جزءا مهمًا منهم (المساعيد، 2011، 175)، حيث يشير الإنهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس إلى الحالة التي يضع فيها عضو هيئة التدريس كامل طاقاته للتدريس وفي النهاية يستنفذ جميع الموارد والطاقة، ويحدث تبلد في المشاعر عند نمو المشاعر السلبية تجاه الطلاب وكذلك المجتمع الدراسي، كما يحدث انخفاض في الإنجاز الشخصي لدى عضو هيئة التدريس عن وجود تقييم ذاتي سلبي وعدم الشعور بالسعادة في التدريس كمهنة، حيث يؤدي التقييم الذاتي السلبي إلى الشعور بالحزن وعدم القدرة على تحقيق المثل العليا

ويواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات والكليات -كغيره في القطاعات المختلفة- ضغوطا مهنية وعدم المساندة الإدارية في مساعدته على حل المشاكل التي تواجهه، بالإضافة إلى بعض الضغوط الخارجية المتعلقة بالمشاكل الأسرية، والشعور بالغرية وعدم التكيف وخاصة لدى





المتعاقدين، وزيادة الأسعار، وغير ذلك من الضغوط التي تؤثر سلبًا على الأداء والتي قد تؤدي إلى تدني الدافعية نحو التدريس، والإحباط والاكتئاب، ومن ثم لا يستطيع مواجهة هذه المواقف والصعوبات والاستسلام، مما يؤدي إلى عدم قدرته على تحقيق الأهداف التربوية، ويصبح بعدها أكثر عرضة للاحتراق النفسي وضعف الميل لتقديم أي شيء جديد إبداعي (الرافعي والقضاة، 2010).

مفهوم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

يعرفه الحارثي (2012، 784) بأنه قيام المدير بتنفيذ المهام والمسؤوليات المناطة به.

ويعرفه (داود، 2015، 7) بأنه قدرة عضو هيئة التدريس على القيام بواجباته ومسئولياته الوظيفية التي تتمثل في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع شريطة توفير المتطلبات اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة، ومن ثم تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها.

ويعرفه رسمي وشعلان وأحمد (2019، 233) بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، وتعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة. أهمية الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

تأتي أهمية تحسين أداء عضو هيئة التدريس من كونه يتحمل مسؤولية تحقيق أهداف الجامعة، ومن ثم كفاءة الجامعة وفاعليتها بوصفها نظامًا متكاملًا، ويعد عضو هيئة التدريس قائدًا إداريًا وتعليميًا غير أنه بحكم موقعه يعتبر حلقة وسيطة من حلقات الإدارة الجامعية، ومسئولا تجاهها عن تيسير أمر القسم وضبط وتنفيذ تعليمات الإدارة، وهو يمثل أعضاء قسمه أمام الإدارة العليا؛ كما يقوم بتقويم أعضاء هيئة التدريس بقسمه (رسمي وشعلان وأحمد، 2019، 232)، الأمر الذي أكده داود (2015، 3) حيث يعد عضو هيئة التدريس أهم ركيزة تعتمد عليها الجامعة في تحقيق أهدافها فهو الذي يكسب جميع المدخلات الجامعية الفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة، ومن ثم يتوقف على كفاءته وحسن أدائه مدى قدرة الجامعة على

القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها المختلفة، وعلى ذلك فقد ارتبطت مكانة الجامعة منذ نشأتها بمكانة أستاذها وأصبحت سمعة وقوة الجامعات اليوم تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء علمائها.

أبعاد الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

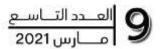
يمكن تناول أهم أبعاد الأداء الوظيفي كما يشير إليها الحراحشة (2011، 94) على النحو الآتي:

- نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.
 - كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.
- المثابرة والوثوق: ويدخل فها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه.

معوقات الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

توصلت دراسة المخلافي (2008) إلى أن أبرز المعوقات التي تواجه الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس هي:

- في مجال التدريس
- ضعف تجهيز القاعات التدريسية بالأجهزة.
- ضعف التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس.
- زيادة عدد الساعات التدريسية عن النصاب المحدد باللائحة.
- كثرة المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس.





مجال البحث العلمي

- الميزانية المخصصة للبحث العلمي غير كافية.
- قلة الكتب والمراجع العلمية اللازمة لإجراء البحوث.
 - المجلات العلمية المتخصصة والحديثة غير كافية.
- قلة المجلات العلمية المخصصة لنشر البحوث والدراسات.
 - قلة الوقت المخصص للبحث العلمي.

- المجال الاجتماعي

- ضعف العلاقات الاجتماعية بين زملاء القسم العلمي الواحد.
- ضعف روابط الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالكلية.
 - قلة شعور عضو هيئة التدريس بالأمن الوظيفي.
 - عدم الاهتمام بتقوية العلاقة بين جميع أستاذة الجامعة.

الاحتراق النفسى وعلاقته بالأداء الوظيفى:

بالنظر إلى الاحتراق النفسي فإنه يؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي في الكثير من الأعمال، حيث أشارت دراسة رشوان (2018) إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للاحتراق على الأداء الوظيفي، كما أشارت دراسة الحارثي (2012) إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، وفي الاتجاه ذاته توصلت دراسة عبابنة (2019) إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي بأبعاده: الاستنزاف الانفعالي وتبلد المشاعر الشخصية والأداء الوظيفي.

ويكون أعضاء هيئة التدريس أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي نظرًا لطبيعة العمل والأعباء المهنية الكثيرة مما يؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي، حيث يرى السكران (2014) أن التدريس

9 العدد التاسع مــارس 2021



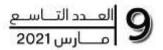
الجامعي من المهن ذات الطابع الإنساني التي تحتاج إلى المهارات المتعلقة بالتعامل مع الفئات المختلفة من الطلاب؛ مما يؤدي إلى زيادة الضغوط والتعرض للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

الدراسات السابقة:

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة، والتي سعت الباحثة إلى الاطلاع عليها، وذلك بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهجها. هذا فضلًا عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتأصيل إطارها النظري، وأخيرًا إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجال وفي تلك المرحلة.

أولًا: الدراسات العربية

-استهدفت دراسة المدهرش (2012) التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم، والكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، وبين مستوى الأداء الوظيفي لهم، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والبالغ عددهم (14219) عضو هيئة تدريس، واشتملت عينة الدراسة على (1675) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج، أهمها: أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم، كان بدرجة استجابة (كبيرة)، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.00)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الأداء الوظيفي لهم،





مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية، ولصالح الكليات الإنسانية، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: حث الجامعة على صرف بدل حضور جلسات علمية مناسب لأعضاء هيئة التدريس، ومنح أعضاء هيئة التدريس المتميزين مكافآت مالية تشجيعية مناسبة.

- وركزت دراسة سالم (2012) على الفروق في درجات الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات تعزى إلى اختلاف الحالة الاجتماعية (غير متزوج، متزوج، مطلق)، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مدينة جدة، واشتملت عينة الدراسة على (170) معلما ومعلمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعان باستمارة البيانات، ومقياس الاحتراق النفسي لماسلاش كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين والمعلمات باختلاف الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج، مطلق)، وجاءت الفروق الإحصائية لصالح فئة المطلق، ويليهم غير المتزوجين، وكان أقل مستوى للاحتراق النفسي لدى المتزوجين، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها التوسع في عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل والتي تسلط بالعديد على ظاهرة الاحتراق النفسي والعوامل المسببة لها وسبل الوقاية والعلاج.

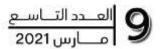
- وهدفت دراسة الحديدي (2014) إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأردنية في الفصل الدراسي الثاني من العام (2014/2013م)، واشتملت عينة الدراسة على (183) عضوًا، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت بمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، ومقياس تنسي لمفهوم الذات كأدوات للدراسة، وقد توصلت الباحثة للعديد من النتائج أهمها: وجود مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مفهوم الذات والاحتراق النفسي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الاحتراق الاحتراق



النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد النفسي، تبلد الشعور، ونقص الشعور بالإنجاز) في متغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة)، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة الاهتمام بتوفير مناخ جيد لأعضاء هيئة التدريس لما ينعكس ذلك على العملية التعليمية، وزيادة رغبتهم في العمل.

- واستهدفت دراسة الجارودي (2015) التعرف على مستوبات الاحتراق النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي في ضوء عدد من المتغيرات، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود، واشتملت عينة الدراسة على (330) عضوًا، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الباحثة للعديد من النتائج أهمها: أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي جاءت بدرجة متوسطة على المحاور الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، تبلد الشعور، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي)، وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الذكور والإناث، وجاءت الفروق لصالح الذكور، وبين متوسطات درجات السعوديين وغير السعوديين في كل من الإجهاد الانفعالي وتبلد الشعور وجاءت الفروق لصالح السعوديين، وكانت الدرجة العلمية الأقل هي الأكثر شعورًا بالاحتراق النفسي، ووجود فروق دالة إحصائيا في كل من الإجهاد الانفعالي وتبلد الشعور ونقص الشعور والدرجة الكلية ترجع إلى الخبرة في مجال الجودة والدورات التدرببية، وعدد اللجان على مستوى القسم، وعدم وجود دلالة إحصائية للفروق بين السعوديين وغير السعوديين في كل من نقص الشعور والدرجة الكلية، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي بين العاملين في الكليات المختلفة لتصبح المتطلبات واضحة وضوحًا علميًا لدى الجميع.

- وكشفت دراسة عيسوي (2015) عن وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، وقد تكون مجتمع الدراسة





من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة المصرية، واشتملت عينة الدراسة على (148) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعانت بمقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس جودة الأداء كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة رئيسة، هي: وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، ويتضح في وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق الوظيفي، ومستوى جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الخاصة، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: إجراء بعض التعديلات في الهيكل التنظيمي للجامعة، وتشجيع القادة على إشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات.

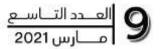
وهدفت دراسة الشمري (2016) إلى الكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الأداء الوظيفي، وأبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الذكور بجامعة تبوك، والبالغ عددهم (590) عضو هيئة تدريس، للعام الدراسي (2013/ 2014م)، واشتملت عينة الدراسة على (120) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي كمنهج للدراسة، واستعان بمقياس الأداء الوظيفي، ومقياس الرضا الوظيفي كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد الرضا الوظيفي، وجميع أبعاد الأداء الوظيفي، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: الاستمرار بالعمل وبشكل دوري ومنتظم على تقييم مستوبات الأداء الوظيفي، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في ورش العمل.

- واستهدفت دراسة عطية (2016) الكشف عن وجود أثر الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة على مستوى الأداء الوظيفي بالجامعة، وقد تكون مجتمع الدراسة

من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، والبالغ عددهم (865) عضو هيئة تدريس، واشتملت عينة الدراسة على (98) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة لنتيجة رئيسة، وهي: وجود أثر للالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة على مستوى الأداء الوظيفي بالجامعة، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: وضع نظام مكافآت وحوافز لأعضاء هيئة التدريس، والتأكيد على أهمية إشراكهم في عميلة صنع واتخاذ القرار.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية

- هدفت دراسة أجونلوي (Agunloye, 2013) إلى بحث أثر برنامج الإرشاد المؤسسي على الأداء والنمو المبني لأعضاء هيئة التدريس المبتدئين في مؤسسات التعليم العالي في دولة نامية، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المبتدئين والمرشدين في برامج الإرشاد الجامعي لأعضاء هيئة التدريس، واشتملت عينة الدراسة على (56) عضو هيئة تدريس، و(11) مرشدا من جامعات مختلفة في دولة نامية، واستخدم الباحث المنهج الكمي النوعي القائم على المقابلات الشخصية والمناقشات الجماعية القبلية والبعدية. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: يساعد برنامج الإرشاد الجامعي أعضاء هيئة التدريس على تنمية المهارات والمعارف المتعلقة بعملية التعليم والتعلم، وتعزيز مهاراتهم وأدائهم ونموهم في مجالي البحث العلمي والخدمة المجتمعية، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة تطوير برامج تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وكذلك ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس على الأداء المني.
- وهدفت دراسة "تيدينك وفيرجوين وسمولدرز" (وهدفت دراسة العلاقة بين الاحتراق والاستنزاف الوجداني والرضا الوظيفي والأداء المني لدى (2014) إلى بحث العلاقة بين الاحتراق والاستنزاف الوجداني والرضا الوظيفي والأداء المني لدى أساتذة الطب في المراكز الطبية الأكاديمية في هولندا، وقد تكون مجتمع الدراسة على (437) من أساتذة الطب في المراكز الطبية الأكاديمية في هولندا، واشتملت عينة الدراسة على (437) من





أساتذة الطب في المراكز الطبية الأكاديمية في هولندا، واستخدم الباحث المنهج المسعي باستخدام الدراسة الاستقصائية الإلكترونية، حيث استخدم الباحث مقياس الاحتراق الوجداني ومقياس المشاركة المهنية واستبانة المعلومات الديموغرافية والبيانات الوظيفية كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود مستوى عال من الاحتراق والاستنزاف الوجداني لدى أساتذة الجامعات، ووجود علاقة ارتباطية مباشرة بين الاحتراق والاستنزاف الوجداني ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الطب، ووجود علاقة ارتباطية مباشرة بين الاحتراق والاستنزاف الوجداني ومستوى الأداء المهني لدى أساتذة الطب. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول العوامل بالعديد من الحتراق الوجداني لدى أساتذة الجامعات، وكذلك ضرورة تناول أساليب خفض مستوى الاحتراق الوجداني لدى أساتذة الجامعات، وكذلك ضرورة تناول أساليب خفض مستوى الاحتراق الوجداني لدى أساتذة الجامعات.

- واستهدفت دراسة بيتونيو (Betonio, 2015) تحديد مستوى الإجهاد لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين المرتبط بالعمل والأسرة والحالة الاقتصادية والعلاقات بالأقران والممارسات والسياسات الإدارية الجامعية، ومستوى الأداء التدريسي لديهم في إدارة العملية التعليمية، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة لاسيل في فيلاديفيا، واشتملت عينة الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة لاسيل في فيلاديفيا، واستخدمت الدراسة المنبج الوصفي المسجي القائم على الاستبانة التي تضمنت أسئلة حول مستوى الإجهاد والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود مستوى متوسط من الإجهاد لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالناحية الاقتصادية وممارسات وسياسات الإدارة، ووجود مستوى منخفض من الإجهاد لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالغمل والعلاقات بالأقران والأسرة، ووجود مستوى عال من الكفاءة لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالأداء التدريسي في الجامعات، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول العوامل المؤثرة على أداء أعضاء التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول العوامل المؤثرة على أداء أعضاء التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول العوامل المؤثرة على أداء أعضاء التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول العوامل المؤثرة على أداء أعضاء

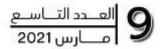
9 العـدد التــاســع مـــارس 2021



هيئة التدريس في الجامعات، وكذلك ضرورة دراسة العوامل المؤثرة بشكل سلبي على أداء أعضاء هيئة التدريس.

أما دراسة "فيسوتسكايا وكيركاشينا وكاتسين وليسينا" (Visotskaya, Cherkashina, Katcin & Lisina, 2015 فهدفت إلى التعرف على الخصائص النفسية الذاتية المرتبطة بالاحتراق الوجداني لدى أساتذة الجامعات السيبيرية، وقد تكون مجتمع الدراسة من الأساتذة في الجامعة الفيدرالية السيبيرية، واشتملت عينة الدراسة على (22) أستاذا جامعيا في الجامعة الفيدرالية السيبيرية، واستخدم الباحث المنهج التحليلي القائم على الاستبانة التي تقيس مستوى الاحتراق المهي والوجداني، كما قام الباحث بتحليل الدراسات التي تم إجراؤها في الفترة من 2013-2014 على أساتذة الجامعات السيبيرية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود درجة عالية في متلازمة الاحتراق الوجداني لدى أساتذة الجامعات السيبيرية، وتشمل أعراض الاحتراق الوجداني لدى أساتذة الجامعات إهمال الواجبات الوظيفية التي تتطلب جهودا نفسية ومحاولة توفير الانفعالات وردود الفعل في المواقف المتنوعة بأسلوب انتقائي، وجود علاقة ارتباطية مباشرة بين ارتفاع مستوى الاحتراق الوجداني والتوتر والغضب واليأس والسخط لدى أساتذة الجامعات، وجود تأثير سلبي لارتفاع مستوى الاحتراق الوجداني على النشاط المني لدى أساتذة الجامعات، وجود علاقة ارتباطية مباشرة بين ارتفاع مستوى الاحتراق الوجداني والتغيرات في الصحة البدنية والذهنية لدى أساتذة الجامعات. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول أساليب التعامل مع الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، وكذلك ضرورة دراسة العوامل التي تؤدي إلى ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعات.

- وهدفت دراسة "ريهمان وكينجرين ولطيف وإقبال" (Rehman, Qingren, Latif & Iqbal,) إلى بحث أثر العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والاحتراق المني لدى أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات التدريب الفني والمني في إقليم بنجاب في باكستان، وقد تكون مجتمع





الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الفنية والمهنية، واشتملت عينة الدراسة على (282) عضو هيئة تدريس من (17) مؤسسة فنية ومهنية، واستخدم الباحث المنهج المسعي الارتباطي القائم على الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية مباشرة بين الاحتراق المهني وأداء أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الفنية والمهنية، كما يلعب رأس المال النفسي الإيجابي الدور الوسيط في العلاقة بين الاحتراق المهني وأداء أعضاء هيئة التدريس، وتعتبر سمات الشخصية المتعلقة برأس المال النفسي المحدد الأساسي للاحتراق المهني وأداء أعضاء هيئة التدريس، ويساعد رأس المال النفسي الإيجابي في خفض مستوى الاحتراق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول تأثير رأس المال النفسي على الكفاءة في الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك ضرورة تناول العوامل المؤثرة على نمو سمات الشخصية الإيجابية.

- أما دراسة "ألفيز وأوليفيرا وبارو" (Alves, Oliveira & Paro, 2019) فقد استهدفت تقييم أثر الاحتراق على نوعية الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس من المجالات المعرفية المختلفة، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من جامعة عامة برازيلية، واشتملت عينة الدراسة على (366) عضو هيئة تدريس من جامعة عامة، واستخدم الباحث المنهج المسحي القائم على مقياس الاحتراق، ومقياس نوعية الحياة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: ارتفاع مستوى الاحتراق لدى غالبية أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة، ارتفاع مستوى نوعية الحياة لدى الذكور أكثر من الإناث في الصحة البدنية والنفسية والعلاقات الاجتماعية، ارتفاع مستوى الاحتراق لدى الإناث أكثر من الذكور من أعضاء هيئة التدريس، عدم وجود فروق ارتفاع مستوى الاحتراق لدى الإناث أكثر من الذكور تأثير سلبي لارتفاع مستوى الاحتراق لدى أعضاء والاحتراق من المجالات المعرفية المختلفة، وجود تأثير سلبي لارتفاع مستوى الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس على نوعية الحياة بغض النظر عن المجال المعرفي. وقد أوصت الدراسة بالعديد هيئة التدريس على نوعية الحياة بغض النظر عن المجال المعرفي. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول أساليب خفض مستوى من التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول أساليب خفض مستوى من التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول أساليب خفض مستوى

9 العدد التاسع مارس 2021

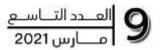


الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك ضرورة دراسة العوامل التي تؤدي إلى ارتفاع مستوى الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات والبحوث السابقة ما يأتي:

- 1. أن هناك تباينا بين نتائجها في تحديد مستوى الاحتراق النفسي، حيث أكد بعضها أن الاحتراق النفسي جاء بمستوى عال، كدراسة الحديدي (2014)؛ ودراسة "تيدينك وفيرجوين وسمولدرز" (Tijdink, Vergouwen & Smulders, 2014)؛ ودراسة "فيسوتسكايا وكيركاشينا وكاتسين وليسينا" (Xives, Cherkashina, Katcin &)؛ فيما ودراسة "ألفيز وأوليفيرا وبارو" (Alves, Oliveira & Paro, 2019)؛ فيما أشار بعضها الآخر الى أن مستوى الاحتراق النفسي جاء بدرجة "متوسطة" كدراسات الجارودي (2015).
- 2. أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية كان بمستوى عال، كدراسة المدهرش (2012)؛ (Betonio, 2015).
- 3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية كما في دراسة المدهرش (2012).
- 4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين والمعلمات باختلاف الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج، مطلق) كما في دراسة سالم (2012).
- 5. وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق الوظيفي، ومستوى جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس كما في دراسة عيسوي (2015).





- 6. وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد الرضا الوظيفي، وجميع أبعاد الأداء الوظيفي، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك كما في دراسة الشمري (2016).
- 7. وجود فروق دالة بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بحسب النوع ولصالح الذكور كدراسة الجارودي (2015)، ولصالح الإناث في دراسات؛ "ألفيز وأوليفيرا وبارو" (Alves, Oliveira & Paro, 2019)، بينما لم تكن الفروق دالة إحصائيا بحسب متغيرات النوع الاجتماعي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخدمة كدراسات الحديدي (2014).
- 8. وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي كدراستي المدهرش (2012)؛ و"تيدينك وفيرجوين وسمولدرز" (& Smulders, 2014).

وعلى الرغم من تشابه الكثير من نتائج البحوث والدراسات السابقة مع نتيجة الدراسة الحالية؛ فإن الدراسة الحالية يتميز عن البحوث السابقة تناولها متغيرات ديموغرافية مثل الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وتناولها بعض أبعاد الأداء الوظيفي التي لم يتطرق إليها باحثون آخرون مثل نوعية العمل وكمية العمل والمثابرة والوثوق.

منهجية الدراسة:

أولًا: منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، "ويختص المنهج الوصفي بجمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويها، بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق وتضمينها قدرا من التفسير لهذه النتائج، لذلك يتم استخدام أساليب القياس والتصنيف والتفسير بهدف استخراج الاستنتاجات ذات الدلالة، ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة."(صابر وخفاجة، 2002، 87).



ثانيًا: مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران البالغ عددهم (1535) عضوًا (الموقع الرسمي للهيئة العامة للإحصاء، 2021)، واشتملت عينة الدراسة على (107) من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.

جدول (1) الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الإحصائي

النسبة المئوية للاستبانات	الاستبانات المستردة والصالحة	الاستبانات
المستردة	ثلتحليل	الموزعة
%97.27	107	110

يتبين من جدول (1): أن عدد الاستبانات الموزعة (110)، في حين أن الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي هي (107) استبانات.

ثالثًا: خصائص عينة الدراسة

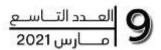
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل ما يلي:

1- توزيع أفراد العينة حسب النوع

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب النوع

النسب المئوية	التكرارات	النوع
%51.4	55	ذکر
%48.6	52	أنثى
%100	107	المجموع الكلي

يتبين من جدول (2) أن (51.4%) ذكور، وأن (48.6%) إناث.





2- توزيع أفراد العينة حسب الكلية

جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب الكلية

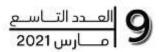
النسب المئوية	التكرارات	الكلية
%28.0	30	فرع عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بشرورة
%72.0	77	كلية العلوم والآداب بشرورة
%100	107	المجموع الكلي

يتبين من جدول (3): أن (72.0%) من كلية العلوم والآداب بشرورة، وأن (28.0%) من فرع عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بشرورة.

توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية جدول (4) توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية

النسب المئوية	التكرارات	الرتبة الأكاديمية
%19.6	21	معید
%17.8	19	محاضر
%27.1	29	أستاذ مساعد
%12.1	13	أستاذ مشارك
%23.4	25	أستاذ
%100	107	المجموع الكلي

يتبين من جدول (4): أن (27.1%) برتبة (أستاذ مساعد)، وأن (23.4%) برتبة (أستاذ)، وأن (12.1%) برتبة (أستاذ مشارك).





4- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

جدول (5) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسب المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة
%36.4	39	أقل من 5 سنوات
%35.5	38	من 5 إلى 10 سنوات
%28.0	30	أكثر من 10 سنوات
%100	107	المجموع الكلي

يتبين من جدول (5): أن (36.4%) من ذوي الخبرة أقل من (5 سنوات)، وأن (35.5%) خبرتهم من (5 إلى 10 سنوات)، فيما (28.0%) خبرتهم أكثر من (10 سنوات).

رابعًا: أدوات الدراسة وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها

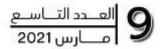
قامت الباحثة بإعداد استبانة للكشف عن الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفرع جامعة نجران بشرورة.

وصف أدوات الدراسة (الاستبانة):

لقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين هما:

الجزء الأول: عبارة عن بيانات أولية عن عينة الدراسة تتمثل في المعلومات الديموغرافية وتشمل:

- النوع وبشتمل على (ذكر، أنثى).
- الكلية وتشتمل على (فرع عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بشرورة، كلية العلوم والأداب بشرورة).



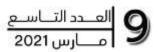


- الرتبة الأكاديمية وتشتمل على (معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).
- سنوات الخبرة وتشتمل على (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

الجزء الثاني: ويتكون من مقياسين وهما

- أولًا: مقياس الاحتراق النفسي: ويتكون من (24) عبارة موزعة على ثلاثة مجالات وهي:
 - المجال الأول: (الإجهاد الانفعالي) ويتكون من العبارات (1-8).
 - المجال الثاني: (تبلد الشعور) ويتكون من العبارات (9-17).
 - المجال الثالث: (نقص الشعور بالإنجاز) وبتكون من العبارات (18-24).
- ثانيًا: مقياس الأداء الوظيفي: ويتكون من (34) عبارة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي:
 - المجال الأول (نوعية العمل) والذي ينقسم إلى ثلاثة محاور:
 - محور التدريس ويتكون من العبارات (1-8).
 - محور البحث العلمي ويتكون من العبارات (9-15).
 - محور خدمة المجتمع ويتكون من العبارات (16-22).
 - المجال الثاني (كمية العمل) ويتكون من العبارات (23-28).
 - المجال الثالث (المثابرة والوثوق) ويتكون من العبارات (29-34).

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لكلٍ من مقياسي الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي (موافق بشدة) لتصحيح أداة الدراسة، حيث تعطى الاستجابة غير موافق بشدة (1)، وغير موافق (2)، ومحايد (3)، وموافق (4)، وموافق بشدة (5).





صدق الأدوات وثباتها:

أولًا: مقياس الاحتراق النفسي

1) صدق المحكمين

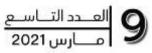
تم إرسال المقياس بعد وضع الصورة الأولية له إلى عدد من الأساتذة المتخصصين، للحكم على مناسبة الصياغة اللغوية ووضوحها ومدى انتماء الفقرة للمقياس، وقد اتفق (80٪) من السادة المحكمين على مناسبة الصياغة اللغوية للفقرات وكذلك انتمائها لمقياس الاحتراق النفسي، وبذلك أصبح المقياس في شكله النهائي بعد التأكد من صدقه الظاهري مكونا من (24) فقرة.

2) صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق النفسي

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل مجال والدرجة الكلية للمقياس وبوضح نتائجها الجدول الآتى:

جدول (6) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي

المجال الثالث: نقص الشعور		المجال الثاني: تبلد الشعور		المجال الأول: الإجهاد	
بالإنجاز				الانفعالي	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.976**	18	.940**	9	.849**	1
.932**	19	.873**	10	.910**	2
.980**	20	.924**	11	.951**	3
.876**	21	.936**	12	.902**	4
.927**	22	.974**	13	.959**	5



المجال الثالث: نقص الشعور		المجال الثاني: تبلد الشعور		المجال الأول: الإجهاد	
بالإنجاز				الانفعالي	
فرة معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل	رقم الفقرة	معامل	رقم الفقرة
	3 3	الارتباط		الارتباط	
.922**	23	.920**	14	.862**	6
.975**	24	.969**	15	.960**	7
		.885**	16	.952**	8
		.965**	17		

دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من جدول (6): أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليها الفقرة جاءت جميعها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق النفسي.

3) الصدق البنائي العام لمجالات المقياس

تم التحقق من الصدق البنائي العام لمجالات المقياس من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والمتوسط العام لمجالات المقياس، ويوضح نتائجها الجدول الآتي:

جدول (7) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والمتوسط العام لمجالات المقياس

معامل الارتباط	مجالات المقياس	الرقم
.953**	المجال الأول: الإجهاد الانفعالي	1
.988**	المجال الثاني: تبلد الشعور	2
.960**	المجال الثالث: نقص الشعور بالإنجاز	3

يتبين من جدول (7): أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والمتوسط العام لمجالات المقياس عالية حيث تراوحت بين (**953-**889.) وكانت جميعها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)؛ مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي لمجالات المقياس.

ثبات مقياس الاحتراق النفسى:

معامل ألفا كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لمجالات مقياس الاحتراق النفسي ويوضح نتائجه الجدول الآتي:

جدول (8) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمجالات مقياس الاحتراق النفسي

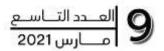
معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجالات	الرقم
.986	8	المجال الأول: الإجهاد الانفعالي	1
.970	9	المجال الثاني: تبلد الشعور	2
.984	7	المجال الثالث: نقص الشعور بالإنجاز	3
.982	24	المتوسط العام	

يتبين من نتائج جدول (8): أن قيم المعاملات لفقرات المقياس عالية؛ حيث تراوحت قيمة معامل الثبات المحالات المقياس بين (970-986.)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمقياس الاحتراق النفسي (982.) مما يدل على صلاحية المقياس للتطبيق وإمكانية الوثوق بنتائجه.

ثانيًا: مقياس الأداء الوظيفي

1) صدق المحكمين

تم إرسال المقياس بعد وضع الصورة الأولية له إلى عدد من الأساتذة المتخصصين، للحكم على مناسبة الصياغة اللغوبة ووضوحها ومدى انتماء الفقرة للمقياس، وقد اتفق (80٪) من





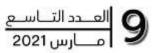
السادة المحكمين على مناسبة الصياغة اللغوية للفقرات وكذلك انتمائها لمقياس الأداء الوظيفي، وبذلك أصبح المقياس في شكله النهائي بعد التأكد من صدقه الظاهري مكونا من (34) فقرة.

2) صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي

تم الحصول على صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المجال الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (9) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة العبارة ودرجة المحور أو المجال الذي تنتمي إليه لمقياس الأداء الوظيفي

ال الثاني	المجا	المجال الأول: نوعية العمل					
ة العمل	كمية العمل		رقہ	محور التدريس			
معامل الارتباط	رقم الفقرة	رقم الفقرة معامل الارتباط		رقم الفقرة	رقم الفقرة		
.880**	23	.949**	12	.965**	1		
.865**	24	.947**	13	.995**	2		
.896**	25	.990**	14	.940**	3		
.908**	26	.953**	15	.982**	4		
.858**	27	دمة المجتمع	محور خ	.876**	5		
.951**	28	معامل الارتباط	رقم الفقرة	.985**	6		
ثالث: المثابرة	المجال ال	.901**	16	.955**	7		
لوثوق	وا	.501	10	.933	,		
معامل الارتباط	رقم الفقرة	.873** 17		.924**	8		
.917**	29	.928**	18	ث العلمي	محور البح		
.945**	30	.910**	19	معامل	رقم الفقرة		



ال الثاني	المجا	C	،: نوعية العمل	المجال الأول	المجال الأ			
ة العمل	كمية العمل		رقم	لتدريس	محور اا			
معامل الارتباط	رقم الفقرة	رقم الفقرة معامل الارتباط		رقم الفقرة	رقم الفقرة			
				الارتباط				
.831**	31	.888**	20	.968**	9			
.843**	32	.911**	21	.983**	10			
.922**	33	.936**	22	.980**	11			
.918**	34							

دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

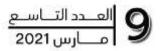
يتبين من جدول (9): أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليها الفقرة جاءت جميعها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي.

3) الصدق البنائي العام لمجالات مقياس الأداء الوظيفي

تم التحقق من الصدق البنائي العام لمجالات المقياس من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والمتوسط العام لمجالات المقياس، ويوضح نتائجها الجدول الآتي:

جدول (10) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والمتوسط العام لمجالات مقياس الأداء الوظيفي

معامل الارتباط	مجالات المقياس	الرقم
.987**	المجال الأول: نوعية العمل	1
.946**	المجال الثاني: كمية العمل	2
.930**	المجال الثالث: المثابرة والوثوق	3





يتبين من جدول (10): أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والمتوسط العام لمجالات مقياس الأداء الوظيفي عالية، وقد تراوحت بين (**930-**987)، وكانت جميعها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)؛ مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي لمجالات المقياس.

ثبات مقياس الأداء الوظيفي:

معامل ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لمجالات مقياس الأداء الوظيفي والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (11) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمجالات مقياس الأداء الوظيفي

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجالات	الرقم
.974	22	المجال الأول: نوعية العمل	1
.974	6	المجال الثاني: كمية العمل	2
.980	6	المجال الثالث: المثابرة والوثوق	3
.979	34	المتوسط العام	

يتبين من نتائج جدول (11): أن معاملات ألفا كرونباخ عالية؛ حيث تراوحت قيمة معامل الثبات لمجالات المقياس (979.)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس (979.) مما يدل على ثبات نتائج مقياس الأداء الوظيفي.

خامسًا: الأساليب الإحصائية

بناء على طبيعة البحث وأهدافه، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) واستخراج النتائج وفقًا للأساليب الإحصائية الآتية:

9 العدد التاسع مــارس 2021

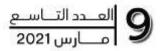


- 1- **التكرارات والنسب المئوية:** للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقًا للبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- 2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات عبارات المقياس وكذلك الدرجات الكلية لأبعاد المقياس.
 - 3- معامل ارتباط بيرسون: لحساب الاتساق الداخلي.
 - 4- معامل ألفا كرونباخ: لحساب الثبات لعبارات أبعاد المقياس والاستبانة.
 - 5- اختبار (T-test): لحساب الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة.
- 6- تحليل التباين الأحادي (One Way Anova): لحساب الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة.
 - 7- اختبار شيفية: لمعرفة اتجاه الفروق إن وجدت.
- 8- **معادلة المدى**: وذلك لوصف المتوسط الحسابي للاستجابات على كل عبارة على النحو الآتى:

تم تحدید درجة الاستجابة بحیث یعطی الدرجة منخفضة جدًا (1)، ومنخفضة (2)، ومتوسطة (3)، وعالیة (4)، وعالیة جدًا (5)، ویتم تحدید درجة التحقق لکل بعد بناءً علی ما یأتی:

طول الفئة = الحد الأعلى - الحد الأدنى/ عدد المستويات = 5-1/1=0.80 من 1 إلى أقل من 1.80 تمثل درجة استجابة (منخفضة جدًا).

- من 1.80 إلى أقل من 2.60 تمثل درجة استجابة (منخفضة).
- من 2.60 إلى أقل من 3.40 تمثل درجة استجابة (متوسطة).
 - من 3.40 إلى أقل من 4.20 تمثل درجة استجابة (عالية).
 - · من 4.20 إلى أقل من 5 تمثل درجة استجابة (عالية جدًا).





الإجابة عن أسئلة الدراسة:

أولًا: عرض وتحليل نتائج السؤال الأول والذي نصه: ما مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات مقياس الاحتراق النفسي والتي حددتها الباحثة في ثلاثة مجالات، ومن ثم ترتيب هذه المجالات تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل مجال، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول مجالات مقياس الاحتراق النفسى

درجة الاستجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات	الرقم
منخفضة	1	1.169	2.11	المجال الأول: الإجهاد الانفعالي	1
منخفضة جدًا	3	.765	1.55	المجال الثاني: تبلد الشعور	2
منخفضة جدًا	2	.910	1.61	المجال الثالث: نقص الشعور بالإنجاز	3
فضة جدًا	منخ	.884	1.76	المتوسط العام	

يتبين من جدول (12): أن المتوسط العام لمجالات الاحتراق النفسي قد جاء بدرجة استجابة (منخفضة جدًا)، وبمتوسط حسابي (1.76)، وانحراف معياري (884)، وجاء في الترتيب الأول المجال الأول (الإجهاد الانفعالي) بدرجة استجابة (منخفضة) وبمتوسط حسابي(2.11)،

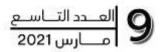
وانحراف معياري (1.169)، وجاء في الترتيب الثاني المجال الثالث (نقص الشعور بالإنجاز) بدرجة استجابة (منخفضة جدًا) وبمتوسط حسابي (1.61)، وانحراف معياري (910)، بينما جاء في الترتيب الأخير المجال الثاني (تبلد الشعور) بدرجة استجابة (منخفضة جدًا) وبمتوسط حسابي (1.55)، وانحراف معياري (765).

ويمكن عزو ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بصحة نفسية جيدة وحب للعمل، ومن ثم فإن كثرة حجم العمل والمجهود المبذول مع الطلاب لا يشكل ضغطًا مؤثرًا عليهم ولا على أدائهم، حيث يسعى أعضاء هيئة التدريس إلى المشاركة بحماس في الفعاليات التدريسية والبحثية المختلفة الخاصة بالجامعة ويتعاونون مع الزملاء في القيام بالأبحاث العملية، ويملكون ثقة كبيرة بما أنجزوه من مهام تدريسية وبحثية ويسعون إلى القيام بالمزيد من الإنجازات المختلفة.

وتختلف تلك النتيجة جزئيًا مع ما توصلت إليه دراسة الجارودي (2015) من أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة على المحاور الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، تبلد الشعور، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي)، ومع دراسة "ألفيز وأوليفيرا وبارو" (Alves, Oliveira & Paro, 2019) التي توصلت إلى ارتفاع مستوى الاحتراق لدى غالبية أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة.

ثانيًا: عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني والذي نصه: ما واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات مقياس الأداء الوظيفي والتي حددتها الباحثة في ثلاثة مجالات، ومن ثم ترتيب هذه المجالات تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل مجال، والجدول الآتي يوضح ذلك:





جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول مجالات مقياس الأداء الوظيفي

درجة	ترتيب	الانحراف	المتوسط	المجالات		الرقم
الاستجابة	المجال	المعياري	الحسابي	المجادك		الرقم
عالية جدًا		.585	4.59	المحور الأول: التدريس		
عالية جدًا	3	.788	4.32	المحور الثاني: البحث العلمي	المجال الأول:	1
عالية جدًا		.734	4.48	المحور الثالث: خدمة المجتمع	نوعية العمل	
عالية جدًا		.650	4.47	متوسط المجال الأول		
عالية جدًا	2	.670	4.52	المجال الثاني: كمية العمل		2
عالية جدًا	1	.547	4.65	المجال الثالث: المثابرة والوثوق		3
ية جدًا	عال	.601	4.51	المتوسط العام		

يتبين من جدول (13): أن المتوسط العام لمجالات مقياس الأداء الوظيفي جاءت بدرجة استجابة (عالية جدًا)، وبمتوسط حسابي قدرة (4.51)، وانحراف معياري (601)، وجاء في الترتيب الأول (المجال الثالث المثابرة والوثوق) بمتوسط حسابي (4.65)، وانحراف معياري (547) وبدرجة استجابة (عالية جدًا)، وجاء في الترتيب الثاني (المجال الثاني كمية العمل) بمتوسط حسابي (4.52)، وانحراف معياري (670) وبدرجة استجابة (عالية جدًا)، ويليه في الترتيب الأخير (المجال الأول: نوعية العمل) بمتوسط حسابي (4.47)، وانحراف معياري (650) وبدرجة استجابة (عالية جدًا).

ويمكن عزو ذلك إلى وجود تصورات لدى أفراد عينة الدراسة حول ارتباط الأدوار الوظيفية التي يقومون بها في الوقت المناسب وتحمل المسئوليات المادية والمعنوية بالمهام التدريسية المتمثلة في نقل المعلومات وغرس القيم وتنمية المهارات لدى الطلاب، وترتبط كذلك بالأدوار البحثية المتمثلة في البحوث المختلفة التخصصية وبين التخصصات والاطلاع على قواعد البيانات العلمية ونشر البحوث محليًا وعالميًا، بالإضافة إلى الدور المجتمعي المتمثل في التعاون مع القيادات المجتمعية المحلية والقطاع العام والخاص بهدف خدمة المجتمع والأعمال التطوعية وتوظيف الجامعة في خدمة المجتمع.

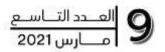
وتتفق تلك النتيجة جزئيًا مع ما توصلت إليه دراسة المدهرش (2012) من أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم كان بدرجة استجابة (كبيرة)،

ثالثًا: عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، الرتبة الأكاديمية، الخبرة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، واختبار (ت) (T-test) للتعرف على الفروق الإحصائية وفقًا لمتغيرات الدراسة واختبار شيفية لمعرفة اتجاه الفروق على النحو الآتي:

أ- الفروق الإحصائية باختلاف متغير النوع

تم استخدام اختبار (ت) T-test للتعرف على الفروق الإحصائية وفقًا لمتغير الجنس والجدول الآتي يوضح ذلك:





جدول (14) المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وقيم (ت)، لدلالة الفروق بين آراء أفراد العينة حول مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وفقًا لمتغير النوع

الدلالة	مستوى	درجات	قيمة(ت)	الانحراف	المتوسط	العدد	a.:tl	المجالات	
الدلالة	الدلالة	الحرية	المحسوبة	المعياري	المتوسط	العدد	النوع	المجالات	
				1.028	1.74	55	ذكر	المجال	
دالة	.000	105	-3.597					الأول:	
2013	.000	103	-3.397	1.187	2.51	52	أنثى	الإجهاد	
								الانفعالي	
		0 105			.390	1.28	55	ذكر	المجال
دالة	000. دالة		-4.039	.945	1.84	52	أنثى	الثاني: تبلد	
								الشعور	
				.480	1.31	55	ذكر	المجال	
								الثالث:	
دالة	.000	105	-3.599	1.135	1.91	52	أنثى	نقص	
				1.133	1.91	32	انتی	الشعور	
								بالإنجاز	
دالة	.000	105	-4.012	.590	1.44	55	ذکر	المتوسط	
درن	.000	103	7.012	1.019	2.08	52	أنثى	العام	

يتبين من جدول (14): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغير النوع وذلك في كل من (المجال الأول: الإجهاد الانفعالي، المجال الثاني: تبلد الشعور، المجال الثالث: المثابرة والوثوق، والمتوسط العام) وجاءت الفروق الإحصائية لصالح الإناث.



ويمكن تفسير ذلك بأن الإناث أكثر عرضة للشعور بالإرهاق، والإحباط سريعًا في حال مواجهة أزمة ما، حيث إنه وبطبيعة الجنس البشري يكون الذكور أكثر صلابة من الإناث في أوضاع التأثر النفسي.

وتتفق تلك النتيجة جزئيًا مع ما توصلت إليه دراسة "ألفيز وأوليفيرا وبارو" (Alves,) وتتفق تلك النتيجة جزئيًا مع ما توصلت الاحتراق لدى الإناث أكثر من الذكور من أعضاء (Oliveira & Paro, 2019) من ارتفاع مستوى الاحتراق لدى الإناث أكثر من الذكور من أعضاء هيئة التدريس.

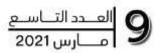
وتختلف تلك النتيجة جزئيًا مع ما توصلت إليه دراسة الحديدي (2014) من أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد النفسي، تبلد الشعور، ونقص الشعور بالإنجاز) في متغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي).

ب- الفروق الإحصائية باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق الإحصائية وفقًا لمتغير الرتبة الأكاديمية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (15) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة حول مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وفقًا لمتغير الرتبة الأكاديمية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
		3.606	4	14.422	بين المجموعات	المجال الأول:
.029	2.821	1.278	102	130.375	داخل المجموعات	المجال الوق. الإجهاد الانفعالي
			106	144.798	المجموع	-

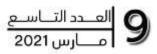


الدلالة	قىمة ف	متوسط	درجات	مجموع	. (• t)	
الإحصائية	فیمه ف	المربعات	الحرية	المربعات	مصدر التباين	المجالات
		1.761	4	7.043	بين المجموعات	المجال الثاني: تبلد
.015	3.263	.540	102	55.042	داخل المجموعات	المجال الثاني. تبلد الشعور
		1	106	62.085	المجموع	الشعور
		3.145	4	12.579	بين المجموعات	المجال الثالث:
.003	4.265	.737	102	75.211	داخل المجموعات	نقص الشعور
			106	87.789	المجموع	بالإنجاز
		2.661	4	10.642	بين المجموعات	
.007	3.759	.708	102	72.193	داخل المجموعات	المتوسط العام
			106	82.836	المجموع	

يتبين من جدول (15): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وذلك في كل من (المجال الأول: الإجهاد الانفعالي، المجال الثاني: تبلد الشعور، المجال الثالث: المثابرة والوثوق، والمتوسط العام) وللتعرف على اتجاه الفروق الإحصائية، تم استخدام اختبار شيفية على النحو الآتي:

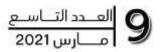
جدول (16) اختبار شيفية للرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية				المتوسط		الرتبة		
أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	معید	المتوسط	العدد	الرببه الأكاديمية	المجالات
	مسارت	<u>ue lata</u>		-	1.83	21	معید	المجال الأول:
			*		2.72	19	محاضر	الإجهاد





	ية	تِبة الأكاديم	الر		tt1		" tí	
أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	معید	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجالات
	-	-			2.29	29	أستاذ مساعد	الانفعالي
	-				2.13	13	أستاذ مشارك	
-					1.68	25	أستاذ	
				-	1.38	21	معید	
			*		1.98	19	محاضر	. :(at(t(t)
		-			1.67	29	أستاذ مساعد	المجال الثاني: تبلد الشعور
	-				1.54	13	أستاذ مشارك	
-					1.24	25	أستاذ	
				-	1.48	21	معيد	
			*		2.20	19	محاضر	المجال الثالث:
		-			1.76	29	أستاذ مساعد	نقص الشعور
	-				1.35	13	أستاذ مشارك	بالإنجاز
-					1.21	25	أستاذ	
				-	1.56	21	معيد	
			*		2.29	19	محاضر	
		-			1.91	29		المتوسط العام
	-				1.68	13	أستاذ مشارك	
-					1.38	25	أستاذ	





يتبين من جدول (16): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وذلك في كل من (المجال الأول: الإجهاد الانفعالي، المجال الثاني: تبلد الشعور، المجال الثالث: المثابرة والوثوق، والدرجة الكلية) وجاءت الفروق الإحصائية لصالح الرتبة الأكاديمية (محاضر).

ويمكن تفسير ذلك بأن المحاضر يكون من أكثر أعضاء هيئة التدريس تفاعلًا مع الطلاب وأكثرهم في نصاب التدريس، ومن ثم فهو أكثرهم اختلاطًا بمشكلات التدريس، ويتحمل عواقب التعامل مع مختلف فئات الطلاب، الأمر الذي قد يؤدي به إلى الشعور بالاحتراق النفسي أكثر من أعضاء هيئة التدريس الآخرين.

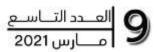
وتختلف تلك النتيجة جزئيًا مع ما توصلت إليه دراسة الحديدي (2014) من أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد النفسي، تبلد الشعور، ونقص الشعور بالإنجاز) في متغيرات الدراسة (الرتبة الأكاديمية).

ج- الفروق الإحصائية في الاحتراق النفسي باختلاف متغير سنوات الخبرة

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق الإحصائية وفقًا لمتغير سنوات الخبرة ويوضح نتائجه الجدول الآتي:

جدول (17) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وفقًا لمتغير سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
		13.517	2	27.034	بين المجموعات	t ŝti ti ti
.000	11.937	1.132	104	117.764	داخل المجموعات	المجال الأول: الإجهاد الانفعالي
			106	144.798	المجموع	# \

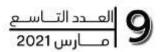


الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
		4.068	2	8.136	بين المجموعات	
.001	7.842	.519	104	53.949	داخل المجموعات	المجال الثاني: تبلد الشعور
			106	62.085	المجموع	-
		5.513	2	11.027	بين المجموعات	المجال الثالث:
.001	7.470	.738	104	76.763	داخل المجموعات	نقص الشعور
		1	106	87.789	المجموع	بالإنجاز
		7.024	2	14.047	بين المجموعات	
.000	10.619	.661	104	68.789	داخل المجموعات	الدرجة الكلية
			106	82.836	المجموع	

يتبين من جدول (17): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وذلك في كل من (المجال الأول: الإجهاد الانفعالي، المجال الثاني: تبلد الشعور، المجال الثالث: المثابرة والوثوق، والدرجة الكلية) وللتعرف على اتجاه الفروق الإحصائية، سيتم استخدام اختبار شيفية على النحو الآتى:

جدول (18) اختبار شيفية لسنوات الخبرة

	سنوات الخبرة		المتوسط -				
أكثر من 10	من 5 إلى 10	أقل من 5	الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجالات	
سنوات	سنوات	سنوات	احسابي				
		-		39	أقل من 5 سنوات	المجال الأول:	
	*		2.54	38	من 5 إلى 10سنوات	الإجهاد الانفعالي	

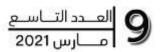


	سنوات الخبرة		المتوسط			
أكثر من 10	من 5 إلى 10	أقل من 5	الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجالات
سنوات	سنوات	سنوات	نر			
-			2.43	30	أكثر من 10 سنوات	
		-	1.20	39	أقل من 5 سنوات	المجال الثاني:
	*		1.82	38	من 5 إلى 10سنوات	تبلد الشعور
-			1.67	30	أكثر من 10 سنوات	نبده المعفور
		-	1.21	39	أقل من 5 سنوات	المجال الثالث:
	*		1.96	38	من 5 إلى 10سنوات	نقص الشعور
-			1.68	30	أكثر من 10 سنوات	بالإنجاز
		-	1.29	39	أقل من 5 سنوات	
	*		2.10	38	من 5 إلى 10سنوات	الدرجة الكلية
-			1.93	30	أكثر من 10 سنوات	

يتبين من جدول (18): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وذلك في كل من (المجال الأول: الإجهاد الانفعالي، المجال الثاني: تبلد الشعور، المجال الثالث: المثابرة والوثوق، والدرجة الكلية) وجاءت الفروق الإحصائية لصالح سنوات الخبرة (من 5 سنوات إلى 10سنوات).

ويمكن عزو ذلك لمحدودية خبرة هذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس، فعلى الرغم من حداثة خبرتهم فإنهم قد يلمسون تلك الأبعاد الخاصة بالاحتراق بشكل واضح ولكن من دون أن تكون لديهم الحنكة الكافية لمواجهة الاحتراق.

وتتفق تلك النتيجة جزئيًا مع ما توصلت إليه دراسة الجارودي (2015) من وجود فروق دالة إحصائيا في كل من الإجهاد الانفعالي وتبلد الشعور ونقص الشعور والدرجة الكلية، ترجع إلى الخبرة في مجال الجودة والدورات التدريبية، وعدد اللجان على مستوى القسم.





رابعًا: عرض وتحليل نتائج السؤال الرابع والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، الرتبة الأكاديمية، الخبرة)؟

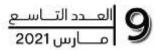
وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، واختبار شيفية، على النحو الآتي:

أ- الفروق الإحصائية في واقع الأداء الوظيفي باختلاف متغير النوع

تم استخدام اختبار (T-test) للتعرف على الفروق الإحصائية تبعًا لمتغير النوع على النحو الآتى:

جدول (19) المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وقيم (ت)، لدلالة الفروق بين آراء أفراد العينة حول واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وفقًا لمتغير النوع

الدلالة	مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	النوع	المجالات
tı.	.017	105	2.420	.642	4.61	55	ذکر	المجال الأول:
دال	.017	103	2.420	.630	4.31	52	أنثى	نوعية العمل
				.714	4.65	55	ذکر	المجال
غير دال	.052	105	1.963	.600	4.39	52	أنثى	الثاني: كمية العمل
				.631	4.71	55	ذکر	المجال الثالث:
غير دال	.203	105	1.281	.438	4.58	52	أنثى	المثابرة والوثوق
دال	.024	105	2.288	.640	4.64	55	ذکر	المتوسط
دال	.024	103	2.200	.530	4.38	52	أنثى	العام





يتبين من جدول (19): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغير النوع وذلك في (المجال الثاني كمية العمل، المجال الثالث المثابرة والوثوق).

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغير النوع وذلك في (المجال الأول: نوعية العمل) بالإضافة إلى المتوسط العام، وجاءت الفروق الإحصائية لصالح الذكور (ذكر).

وقد يرجع هذا إلى قدرة الذكور على تحمل المسؤولية بشكل أكبر من الإناث بالإضافة إلى حرية الذكور بشكل أكبر في المجتمع السعودي المحافظ في التحرك والقيام بالكثير من الأعمال في شتى المجالات.

ب- الفروق الإحصائية في واقع الأداء الوظيفي باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق الإحصائية وفقًا لمتغير الرتبة الأكاديمية ويوضح نتائجه الجدول الآتي:

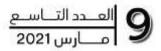
جدول (20) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة في واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وفقًا لمتغير الرتبة الأكاديمية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
		1.457	4	5.826	بين المجموعات	المجال الأول:
.006	3.807	.383	102	39.025	داخل المجموعات	نوعية العمل

9 <u>العدد التاسع</u> مــارس 2021

	52.54			Hardward and Anna Box Oliver			
الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات	
			106	44.851	المجموع		
		1.602	4	6.410	بين المجموعات		
.005	3.965	.404	102	41.226	داخل المجموعات	المجال الثاني: كمية العمل	
			106	47.636	المجموع		
		1.133	4	4.532	بين المجموعات		
.003	4.244	.267	102	27.230	داخل المجموعات	المجال الثالث: المثابرة والوثوق	
			106	31.762	المجموع		
		1.311	4	5.246	بين المجموعات		
.004	4.047	.324	102	33.049	داخل المجموعات	المتوسط العام	
			106	38.295	المجموع		

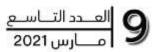
يتبين من جدول (20): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك في جميع مجالات مقياس الأداء الوظيفي بالإضافة إلى المتوسط العام، وللتعرف على اتجاه الفروق الإحصائية تم استخدام اختبار شيفية على النحو الآتي:





جدول (21) اختبار شيفية للرتبة الأكاديمية

	ديمية	لرتبة الأكا	11		tt1		3.+ ti	
محاضر	أستاذ	أستاذ	1190		المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجالات
J-2	مساعد	مشارك).	3 222,	, ۳۳۰ بي			
-				*	4.81	25	أستاذ	
	-				4.56	21	معید	
		_			4.52	13	أستاذ	المجال الأول: نوعية
					7.52	13	مشارك	المعبال الوول. توعيه
			_		4.25	29	أستاذ	<i>(</i>
					1.23	23	مساعد	
				-	4.20	19	محاضر	
-				*	4.81	25	أستاذ	
	-				4.79	21	معید	
		_			4.46	13	أستاذ	المحال الثال كما
					1.10	15	مشارك	المجال الثاني: كمية العمل
			1		4.26	29	أستاذ	, Dazi
					1.20	23	مساعد	
				-	4.30	19	محاضر	
-				*	4.89	25	أستاذ	
					4.69	13	أستاذ	المجال الثالث: المثابرة
		_			7.03		مشارك	والوثوق
		-			4.71	21	معید	



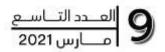
	ديمية	لرتبة الأكا	11		ta		الرتبة	
•.1-	أستاذ	أستاذ			المتوسط الحسابي	العدد	الرببه الأكاديمية	المجالات
محاضر	مساعد	مشارك	معید	استاد	الحسابي		الاكاديمية	
					4.33	29	أستاذ	
			-		4.33	29	مساعد	
				-	4.69	19	محاضر	
-				*	4.82	25	أستاذ	
	-				4.63	21	معید	
		_			4.54	13	أستاذ	
		-			7.57	13	مشارك	الدرجة الكلية
			-		4.27	29	أستاذ	
			-		7.2/	29	مساعد	
				-	4.30	19	محاضر	

يتبين من جدول (21): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك في جميع مجالات مقياس الأداء الوظيفي بالإضافة إلى المتوسط العام، وجاءت الفروق الإحصائية لصالح رتبة أستاذ.

وقد يرجع هذا إلى أن الأستاذ الجامعي أكثرهم خبرة، لذا فمن الطبيعي أن يكون الأعلى أداءً وظيفيًا، والأكثر مشاركة، نظرًا لسعيه نحو نشر خبرته للجميع.

ج- الفروق الإحصائية في واقع الأداء الوظيفي باختلاف متغير سنوات الخبرة

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق الإحصائية وفقًا لمتغير سنوات الخبرة ويوضح نتائجه الجدول الآتي:

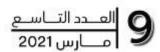




جدول (22) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة في واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة وفقًا لمتغير سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات	
		4.667	2	9.333	بين المجموعات	المجال الأول:	
.000	13.664	.342	104	35.518	داخل المجموعات	نوعية العمل	
			106	44.851	المجموع		
		4.155	2	8.311	بين المجموعات	المجال الثاني: كمية	
.000	10.989	.378	104	39.325	داخل المجموعات	المجال الناني. كميه	
			106	47.636	المجموع		
		1.197	2	2.394	بين المجموعات	المجال الثالث:	
.017	4.239	.282	104	29.367	داخل المجموعات	المجال النالك. المثابرة والوثوق	
			106	31.762	المجموع		
		3.750	2	7.500	بين المجموعات		
.000	12.665	.296	104	30.795	داخل المجموعات	المتوسط العام	
			106	38.295	المجموع		

يتبين من جدول (22): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغير سنوات الخبرة وذلك في جميع مجالات مقياس الأداء الوظيفي بالإضافة إلى المتوسط العام، وللتعرف على اتجاه الفروق الإحصائية تم استخدام اختبار شيفية على النحو الآتي:

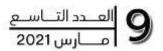




جدول (23) اختبار شيفية لسنوات الخبرة

	سنوات الخبرة		المتوسط			
أكثر من 10 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجالات
-		*	4.79	39	أقل من 5 سنوات	7 t.\$tt tt tt
	-		4.10	38	من 5 إلى 10سنوات	المجال الأول: نوعية العمل
		-	4.52	30	أكثر من 10 سنوات	
-		*	4.88	39	أقل من 5 سنوات	المجال الثاني: كمية
	-		4.23	38	من 5 إلى 10سنوات	المجال النائي. حميه العمل
		-	4.43	30	أكثر من 10 سنوات	
-		*	4.81	39	أقل من 5 سنوات	r (at) .a t(at) t(_ t)
	-		4.46	38	من 5 إلى 10سنوات	المجال الثالث: المثابرة والوثوق
		-	4.67	30	أكثر من 10 سنوات	
-		*	4.81	39	أقل من 5 سنوات	
	-		4.18	38	من 5 إلى 10سنوات	المتوسط العام
		-	4.53	30	أكثر من 10 سنوات	

يتبين من جدول (23): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول واقع الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة تعزى لمتغير سنوات الخبرة وذلك في جميع مجالات مقياس الأداء الوظيفي بالإضافة إلى المتوسط العام، وجاءت الفروق الإحصائية لصالح من لهم سنوات خبرة أقل من 5 سنوات.





ويمكن تفسير هذا بأن أصحاب الخبرات أقل من 5 سنوات يكونون في حالة سعي دائم نحو إثبات أنفسهم، وإظهار قدراتهم، ليكونوا قادرين على تبوؤ المكانة التي تليق بتلك القدرات.

خامسًا: عرض نتائج السؤال الخامس وتحليلها، ونصه: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة في الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة على النحو الآتى:

جدول (24) معامل ارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.

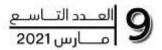
	مقياس الأداء الوظيفي										
بع: العدوان		المجال الثالث المثابرة		المجال الثاني كمية		المجال الأول: نوعية		مقياس			
تماع <i>ي</i>	الاج	وثوق	وال	ع مل	العمل		ال	الاحتراق			
معامل الدلالة		الدلالة	معامل	معامل الدلالة		معامل الدلالة		النفسي			
الإحصائية	الارتباط	الإحصائية	الارتباط	الإحصائية	الارتباط	الإحصائية	الارتباط				
.000	509**	.000	309**	.000	491**	.000	518**	المجال الأول: الإجهاد الانفعالي			
.000	414**	.000	216*	.000	395**	.000	431**	المجال الثاني: تبلد الشعور			

	3250.170						area box o	7.5
.000	411**	.000	233*	.000	395**	.000	423**	المجال الثالث: نقص الشعور بالإنجاز
.000	482**	.000	276**	.000	463**	.000	495**	المتوسط العام

يتبين من جدول (24): وجود علاقة ارتباطية سالبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين استجابات أفراد العينة لمقياس الاحتراق النفسي واستجاباتهم لمقياس الأداء الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط (**482-).

ويمكن تفسير هذا بأن شعور عضو هيئة التدريس بأنه يبذل الكثير من المجهود ويعاني من الشعور بالتعب والإرهاق ويقل تفاعله مع الطلاب والزملاء، يؤدي إلى ضعف أدائه لأدواره التدريسية والبحثية وتدني كمية الأعمال التي يقوم بها وضعف التزامه تجاه أعباء ومهام وظيفته.

وتتفق تلك النتيجة جزئيًا مع ما توصلت إليه دراسة عيسوي (2015) من وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، ويتضح في وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق الوظيفي، ومستوى جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الخاصة. ودراسة "فيسوتسكايا وكيركاشينا وكاتسين وليسينا" (Visotskaya, Cherkashina, Katcin & Lisina, 2015) من وجود تأثير سلبي لارتفاع مستوى الاحتراق الوجداني على النشاط المني لدى أساتذة الجامعات، ودراسة "تيدينك وفيرجوين وسمولدرز" (Tijdink, Vergouwen & Smulders, 2014) من وجود علاقة ارتباطية مباشرة بين الاحتراق والاستنزاف الوجداني ومستوى الأداء المنى لدى أساتذة الطب.





ثانيًا: توصيات الدراسة

- تخفيف الأعباء الإدارية الخاصة بنشاطات الجودة التي ترهق أعضاء هيئة التدريس وتستنزف طاقاتهم على حساب أنشطتهم الأكاديمية والبحثية ويمكن استحداث إدارات مختصة متفرغة لمتابعة وكتابة تقارير الجودة كما هو الحال في بعض الجامعات العالمية.
- تخصيص ساعات مكتبية يمكن للمحاضر خلالها أن يستقبل استفسارات الطلاب، للجد من اضطرار المحاضر للرد بشكل دائم على استفسارات الطلاب، وتوفير المزيد من مساحة الراحة له.
- توفير المرافق الجامعية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس (مكتبات- معامل- أجهزة حاسوب) لتحقيق كافة الأهداف الأكاديمية المرجوة.
- تخفيف النصاب التدريسي المحدد لأعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.
- تقديم برامج إرشادية لمواجهة ظاهرة الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.
- فتح قنوات اتصال مباشرة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بفروع جامعة نجران بشرورة لتلقى شكاوى ومقترحات الطلاب والعمل على حلها.
- الاهتمام بعمل دورات تدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة لتحسين الأداء الوظيفي وخدمة المجتمع.
- تقديم برامج تهتم بتحسين نوعية الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.

9 العـدد التــاســع مـــارس 2021



ثالثًا: الدراسات المقترحة

- البيئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.
- الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالميزة التنافسية بفروع جامعة نجران بشرورة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولًا: المراجع العربية

- أبو عراد، صالح بن علي؛ الغفيري، أحمد بن علي. (2017). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية.
 المملكة العربية السعودية: مكتبة المتنبي للنشر والتوزيع.
- 2) بالحاج، عفاف محمد أحمد؛ سعيد، حنان سعيد علي. (2019). مظاهر الاحتراق النفسي وآثاره على معلمات مرحلة التعليم الأساسي. مجلة التربوي، (14)، 89-104.
- البخيت، صلاح الدين فرج عطا الله؛ الحسن، زينب عبد الرحمن. (2011). الاحتراق النفسي ومصادره
 لدى معلى الموهوبين في السودان. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 3(1)، 11-68.
- 4) الجارودي، ماجدة بنت إبراهيم. (2015). مستويات الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16 (2)، 11-52.
- 5) الجرادات، محمود خالد محمد. (2010). أساليب التكيف مع ضغوط العمل في كلية المعلمين بحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فها. المجلة التربوية، 24 (95)، 275-321.
- 6) جرار، عبد الرحمن محمود (2008). صعوبات التعلم قضايا حديثة. الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- 7) الحارثي، خالد سعد مطر. (2012). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، 3(36)، 771-814.

9 العـدد التــاســع مـــارس 2021

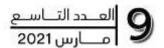


- 8) حداء، سليمة. (2018). الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة وعلاقته بالتوافق الزواجي: دراسة ميدانية على عينة من الأستاذات لمرحلة التعليم المتوسط. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادى، الجزائر.
- 9) الحديدي، آلاء عيسى عبد الرحيم. (2014). *الاحتراق النفسي وعلاقته بمفهوم الذات وببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، الأردن.
- 10) الحراحشة، حسين محمد. (2011). إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، عمان، دار جليس الزمان.
- 11) داود، عبد العزيز أحمد. (2015). العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التربس في جامعة كفر الشيخ، المجلة التربوبة جامعة سوهاج كلية التربية، (41)، 234-294.
- 12) الرافعي، يحيي بن عبد الله بن يحيي؛ القضاة، محمد فرحان. (2010). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 2(2)، 297-351.
- 13) الربدي، سفيان بن إبراهيم. (2012). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوبة والنفسية، 2(2)، 251-321.
- 14) رسمي، محمد حسن؛ شعلان، عبد الحميد عبد الفتاح؛ أحمد، هند محمد. (2019) تحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، مجلة كلية التربية ببنها، 2(18)، 231-246.
- 15) رشوان، عبد الرحمن محمد. (2018). أثر الاحتراق النفسي على مستوى الأداء للمحاسبين العاملين لدى وزارة المالية الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، 2(3)، 31-
- 16) سالم، محمد عبد الستار أحمد. (2012). دراسة تحليلية لمستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة بجدة. دراسات تربوية واجتماعية، 18 (4)، 107-138.
- 17) السكران، ياسر فخري. (2014). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية إربد الجامعية، مجلة دراسات في التعليم العالي، (6)، 75-103.

9 العـدد التــاســع مـــارس 2021



- 18) الشمري، سعود بن محمد. (2016). علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. دراسات- العلوم الإنسانية والاجتماعية، 43 (ملحق)، 405- 422.
- 19) صابر، فاطمة وخفاجة، ميرفت علي (2002). أسس ومبادئ البحث العلمي، الإسكندرية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.
- 20) ضاوية، قدوس. (2015). الاحتراق النفسي لدى الشخصية التجنبية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الطاهر مولاي- سعيدة، الجزائر.
- 21) طايبي، نعيمة. (2013). علاقة الاحتراق النفسي ببعض الاضطرابات النفسية والنفس جسدية لدى الممرضين. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الجزائر2، الجزائر.
 - 22) العامري، محمد عمر (2018). قضايا معاصرة في الإدارة التربوبة، عمان، دار المعتز للنشر والتوزيع.
- 23) عبابنة، صالح أحمد. (2019). العلاقة بين درجة الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن وأدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم، مجلة البحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 34(6)، 53-82.
- 24) عبد المجيد، أشرف عبد التواب. (2017). مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك: دراسة ميدانية. مجلة التربية، 2 (173)، 12-69.
- 25) عطية، محمد عبد الكريم علي. (2016). الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة وأثره على مستوى أدائهم الوظيفي. مجلة التربية، 2 (171)، 66- 137.
- 26) عيداروس، أحمد نجم الدين أحمد. (2011). مستويات الاحتراق النفسي لدى القيادات الجامعية بجامعتي الطائف و الزقازيق وأثرها على تأصيل ثقافة الإبداع الإداري. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 2(5)، 139-216.
- 27) عيسوي، نيفين سعيد بيومي. (2015). تأثير الاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (1)، 248- 278.
- 28) القحطاني، ظافر بن محمد بن حمد الشرمي. (2015). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء الهيئة التعليمية بكلية الملك فهد الأمنية. مجلة البحوث الأمنية، 24 (62)، 151-

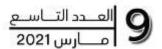




- 29) القحطاني، محمد بن دليم. (2019). بيئة عمل الشركات: نحو منظمة صحية واحترافية وطموحة. إنجلترا: e-Kutub Ltd.
- 30) المخلافي، سلطان سعيد.(2008). المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، 24(1)، 364-406.
- 31) المدهرش، حابس عبد الله جدعان. (2012). الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.
- 32) المساعيد، أصلان صبح. (2011). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وعلاقتها بالخبرة والتخصص الدراسي. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 3(1)، 209-165.
- 33) الموقع الرسمي للهيئة العامة للإحصاء.(2021). الكتاب الإحصائي السنوي للعام 2019 المملكة العربية السعودية، العدد (55)، الفصل الرابع التعليم والتدريب، التعليم العالي الحكومي حسب الجهة، تم الاسترجاع بتاريخ 2021/3/23، متاح على الرابط الآتي: https://www.stats.gov.sa/ar/1006
- 34) هنهات، نوال. (2015). مستوى الاحتراق النفسي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة استكشافية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.

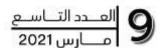
ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Agunloye, O. O. (2013). Impact Of Mentoring Program On Faculty Performance In Institutions Of Higher Education: A Developing Country Study. Management, Knowledge And Learning International Conference, (19-21 June), Active Citizenship by Knowledge Management & Innovation, Zadar, Croatia.
- 2) Al-Adwan, F. E. Z., & Al-Khayat, M. M. (2017). Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons. *International Education Studies*, *10*(1), 179-189.





- 3) Alkhateeb, O., Kraishan, O. M., & Salah, R. O. (2015).Level of Psychological Burnout of a Sample of Secondary Phase Teachers in Ma'an Governorate and Its Relationship with Some Other Variables. *International Education Studies*, 8(6), 56-68.
- 4) Alves, P. C., de Fatima Oliveira, A., & da Silva Paro, H. B. M. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter?. *PloS one, 14*(3), 1-12.
- 5) Atiyat, O. K. (2017). The Level of Psychological Burnout at the Teachers of Students with Autism Disorders in Light of a Number of Variables in Al-Riyadh Area. *Journal of Education and Learning*, *6*(4), 159-174.
- 6) Betonio, J. R. (2015). Stress Factors And The Teaching Performance Of The College Faculty. International Journal Of Social Science And Humanity. 5(7), 651-655.
- 7) Bonaparte, I., Abbey, A., &Okoro, E. (2014). Challenges facing beginning faculty in the 21st century higher education: Evaluating research productivity, teaching effectiveness, and service. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 4(1), 143-162.
- 8) Gorji, M. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance. International Journal of Social Science and Humanity, 1(4), 243.
- 9) Khan, S. N., & Zafar, S. (2013). Exploring the causes and consequences of job burnout in a developing country. J. Basic. Appl. Sci. Res., 3(5)212-227.
- 10) Motallebzadeh, K., Ashraf, H. & Yazdi, M. T. (2014). On the Relationship between Iranian EFL Teachers' Burnout and Self-efficacy. International Conference on Current Trends in ELT, 21-22 May, Urmia University, Iran.
- 11) Mousavi, S. V., Ramezani, M., Salehi, I., Khanzadeh, H., Ali, A., &Sheikholeslami, F. (2017). The relationship between burnout dimensions and psychological symptoms (depression, anxiety and stress) among nurses. Journal of Holistic Nursing And Midwifery, 27(2), 37-43.





- 12) Moyer, F., Aziz, S., &Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. International Journal of Workplace Health Management, 10(3), 213-227.
- 13) Rehman, S. U., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, *31*(4), 455-469.
- 14) Tijdink, J. K., Vergouwen, A. C., & Smulders, Y. M. (2014). Emotional exhaustion and burnout among medical professors; a nationwide survey. *BMC medical education*, *14*(1), 1-7.
- 15) Toker, B. (2011).Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey.Journal of Doğuş University, 12(1), 114-127.
- 16) Visotskaya, N., Cherkashina, E., Katcin, O. & Lisina, L. (2015). Studies on University Professors' Emotional Burnout. Worldwide trends in the development of education and academic research, (15 18 June), Sofia, Bulgaria.
- 17) Zombwe, G. (2007). Who is a teacher? Quality Teachers for Quality Education. HakiElimu Position Papers, Dar es Salaam, Tanzania.

