

## 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 بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، كما هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدراسة من (107) عضواً 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 جداً، ومستوى الأداء الوظيفي عالي جداً، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح الذكور، وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (محاضر)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ)، وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات).

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

\* محاضر في علم النفس - قسم التربية ورياض الأطفال - كلية العلوم والآداب بشرورة- جامعة نجران - المملكة العربية السعودية.

## 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.

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 تُعد إحدى الحلقات المتقدمة في التعليم النظامي، والتي تُعد 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 تعتمد 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 المسؤولية 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 يوماً بعد يوم.

وبما أن عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية يقع عليه مسؤولية كبيرة تجاه جامعته و كليته 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 دافعيته نحو العمل التي قد تؤدي إلى عدم قيامه بمهامه وأدواره المتوقعة منه بالشكل الأمثل، مما يسهم في التقليل 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 هتمات (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؛ كالأحباط 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 السلي 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 وصالح (Alkhateeb, Kraishan & Salah, 2015, 58) إلى أن الاحتراق النفسي يؤدي إلى نقص الإبداع وعدم القدرة على تشخيص المشكلات وإيجاد الحلول وعدم الرضا المهني والشعور بعدم الكفاءة وانخفاض مستوى الالتزام وعدم الدافعية للتدريس، حيث يزيد الاحتراق النفسي من مستوى الشعور بالتعب والضغط 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.

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 التعليمية.

فعلى الرغم من الجهود المبذولة لتوفير مناخ صحي 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 تساعد في تأدية مهام عمله، كما توصلت دراسة الجرادات (2010، 291) إلى أنه نتيجة التطور الكبير في المنظومة التعليمية أصبح أعضاء الهيئات التدريسية يواجهون مزيداً 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 (Bonaparte, 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 أداءهم 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 (2011، 142) إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من المشكلات والضغوط التي تعمل على ارتفاع معدل الشعور بالاحتراق النفسي ومنها الإجهاد الانفعالي، وتبليد المشاعر، ونقص الدافعية للإنجاز، كما أشارت دراسة الرافي 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 سلبيًا على مستوى الأداء الوظيفي.

#### تساؤلات الدراسة:

تمحور 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)؟

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:

### أولاً: 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 وعي 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.

### ثانياً: الأهمية من الناحية التطبيقية

- 1- تنبع أهمية الدراسة من كونها دراسة ميدانية تقترب كثيراً 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 النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس السعوديين.

3- تأمل الباحثة من خلال نتائج الدراسة حث المسؤولين وواضعي السياسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية على تخفيف الضغوط والأعباء الأكاديمية والإدارية الملقة 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).

5- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.

مصطلحات الدراسة:

### الاحتراق النفسي:

يعرف "العدوان والخياط" (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017, 182) الاحتراق النفسي بأنه حالة من الإجهاد والإرهاق الذهني والبدني بسبب زيادة الضغوط على الشخص، حيث يظهر الاحتراق النفسي في الإرهاق والإجهاد وعدم الكفاءة وفقدان التركيز مع الآخرين والانتباه في العمل والاكنتاب 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 النفسي.

### الأداء الوظيفي:

عرف القحطاني (2019، 35) الأداء الوظيفي بأنه "الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته، ويشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى النتائج والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من خلال فترة 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 النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي 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 النظري:

#### 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 (هيرتفرويدنبرغ) 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 بالإرهاك والإرهاق الوجداني والعاطفي المرتبط بنقص الموارد

والدعم النفسي، ويحدث الاحتراق بسبب التأثيرات التراكمية لبيئة العمل التي ينتشر فيها التوتر والضغط، التي تفوق قدرة الأشخاص على التعامل معها، حيث تجبر العامل على أن يكون انطوائياً، 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 سلباً على وضعه الصحي والنفسي وعلى الجامعة التي يعمل بها، والطلبة الذين يتعامل معهم. فإذا كان عضو هيئة التدريس محترقاً نفسياً أصبح أداءه غير فعال، والتزامه بعمله متدنياً، 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 المهني 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، ويعجز عن تحملها ومواجهتها".

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 المادي أو المعنوي، مما يؤثر سلباً 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، إلى جانب نقص مساندة الرؤوسين والزلاء 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 أيضاً 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 تماماً الضغوط النفسية والشعور بالتوتر وفقدان الموارد الوجدانية، وتبدل 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، تبدل 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 بالاكنتاب والانسحاب ونقص الإنتاجية وعدم القدرة على التكيف مع الضغوط والشعور بالفشل ونقص تقدير الذات (البخيت والحسن، 2011، 18-19).

### مظاهر الاحتراق النفسي:

على الرغم من أن التعب والتوتر قد يشكلان المظاهر الأولى للاحتراق النفسي، فإن ذلك ليس كافياً للدلالة عليه، فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالتغيرات السلبية ك فقدان الاهتمام بالعمل، والسخرية من الآخرين، والكآبة، والشك في قيمة الحياة وفي العلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى الشعور بالعجز وسوء تقدير الذات (طايبي، 2013، 19) ومن أبرز مظاهر الاحتراق النفسي -كما أشارت لها ضاوية (2015، 20)- هي: الاستسلام والعجز والانتظار حتى يحل سن التقاعد، وتغيير المجال المهني كله بالاستقالة والبحث عن عمل آخر أو العمل الحر.

### الأثار السلبية للاحتراق النفسي:

تشمل الأثار 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 للسّمات 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 بالإرهاك النفسي والجسدي 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 مواصلة 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 النفسي:

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 حذاء (2018، 52-54)- ما يأتي:

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 للتفاوض، 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 وخصوصاً المتعاملين مع أفراد المجتمع، ويمثل أعضاء الهيئة التدريسية جزءاً مهماً منهم (المساعد، 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 تبدل 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 (Motallebzadeh, Ashraf & Yazdi, 2014, 1256).

ويواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات والكليات -كغيره في القطاعات المختلفة- ضغوطاً مهنية وعدم المساندة الإدارية في مساعدته على حل المشاكل التي تواجهه، بالإضافة إلى بعض الضغوط الخارجية المتعلقة بالمشاكل الأسرية، والشعور بالغرابة 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، 301).

### 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 ومسئوليته 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 ومسئوليته 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 وفعاليتها بوصفها نظامًا متكاملًا، ويعد عضو هيئة التدريس قائدًا إداريًا وتعليميًا غير أنه بحكم موقعه يعتبر حلقة وسيطة من حلقات الإدارة الجامعية، ومسئولًا تجاهها عن تسيير 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 الجراحشة (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 فيها 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 النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي:

بالنظر إلى الاحتراق النفسي فإنه يؤثر سلباً 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

الجامعي من المهين 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 فضلاً عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتأصيل إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجال وفي تلك المرحلة.

#### أولاً: 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 تكوّن 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 (0.01)، و(0.05) بين مستوى الحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، وبين مستوى الأداء الوظيفي لهم، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إجابات أفراد عينة الدراسة في

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، ويليمهم 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 الضوء 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 (2013/2014م)، واشتملت عينة الدراسة على (183) عضواً، 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

النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد النفسي، تبدل 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 مستويات الاحتراق النفسي لدى 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، تبدل الشعور، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي)، وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات الذكور والإناث، وجاءت الفروق لصالح الذكور، وبين متوسطات درجات السعوديين وغير السعوديين في كل من الإجهاد الانفعالي وتبدل الشعور وجاءت الفروق لصالح السعوديين، وكانت الدرجة العلمية الأقل هي الأكثر شعورًا بالاحتراق النفسي، ووجود فروق دالة إحصائية في كل من الإجهاد الانفعالي وتبدل الشعور ونقص الشعور والدرجة الكلية ترجع إلى الخبرة في مجال الجودة والدورات التدريبية، 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 رئيسية، 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 مستويات الأداء الوظيفي، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في ورش العمل.

- واستهدفت دراسة عطية (2016) الكشف عن وجود أثر الالتزام التنظيمي لدى أعضاء

هيئة التدريس بجامعة الباحثة 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.

### ثانياً: الدراسات الأجنبية

- هدفت دراسة أجونلوي (Agunloye, 2013) إلى بحث أثر برنامج الإرشاد المؤسسي على الأداء والنمو المهني 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) مرشداً من جامعات مختلفة في دولة نامية، واستخدم الباحث المنهج الكمي النوعي القائم على المقابلات الشخصية والمناقشات الجماعية القبلية والبعديّة. 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 تتناول أثر برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس على الأداء المهني.

- وهدفت دراسة "تيدنيك وفيرجوين وسمولدرز" (Tijdink, Vergouwen & Smulders, 2014) إلى بحث العلاقة بين الاحتراق والاستنزاف الوجداني والرضا الوظيفي والأداء المهني لدى أساتذة الطب في المراكز الطبية الأكاديمية في هولندا، وقد تكون مجتمع الدراسة من (1206) 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 المسحي 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 المؤثرة على 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 المنهج الوصفي المسحي 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 بالعمل 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

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 المهني 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 المهني 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 "رهمان وكينجرين ولطيف وإقبال" ( Rehman, Qingren, Latif & Iqbal, 2017) إلى بحث أثر العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والاحتراق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات التدريب الفني والمهني 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 المسحي 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 ذات دلالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث فيما يتعلق بجودة الحياة 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 من التوصيات أهمها: ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول أساليب خفض مستوى

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 تبايناً بين نتائجها في تحديد مستوى الاحتراق النفسي، حيث أكد بعضها أن الاحتراق النفسي جاء بمستوى عالٍ، كدراسة الحديدي (2014)؛ ودراسة "تيدنيك وفيرجوين وسمولدرز" (Tijdink, Vergouwen & Smulders, 2014)؛ ودراسة "فيسوتسكايا وكيركاشينا وكاتسين وليسينا" (Visotskaya, Cherkashina, Katcin & Lisina, 2015)؛ ودراسة "ألفيز وأوليفيرا وبارو" (Alves, Oliveira & Paro, 2019)؛ فيما أشار بعضها الآخر إلى أن مستوى الاحتراق النفسي جاء بدرجة "متوسطة" كدراسات الجارودي (2015).
2. أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية كان بمستوى عالٍ، 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 إحصائياً بحسب متغيرات النوع الاجتماعي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخدمة كدراسات الحديدي (2014).

8. وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي كدراستي المدهرش (2012)؛ و"تيدنيك وفيرجوين وسمولدرز" (Tijdink, Vergouwen & Smulders, 2014).

وعلى الرغم من تشابه الكثير من نتائج البحوث والدراسات السابقة مع نتيجة الدراسة الحالية؛ فإن الدراسة الحالية تتميز 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:

أولاً: منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، "ويختص المنهج الوصفي بجمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق وتضمينها قدراً 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).

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها

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

#### جدول (1) الاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الإحصائي

النسبة المئوية للاستبيانات المستردة	الاستبيانات المستردة والصالحة للتحليل	الاستبيانات الموزعة
97.27%	107	110

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

#### ثالثاً: 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	ذكر
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.

3- توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية

جدول (4) توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية

النسب المئوية	التكرارات	الرتبة الأكاديمية
%19.6	21	معيد
%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).

رابعاً: 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 بشروط.

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 ويشتمل على (ذكر، أنثى).
- الكلية وتشتمل على (فرع عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بشروط، كلية العلوم والآداب بشروط).



- 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

- أولاً: 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) ويتكون من العبارات (18-24).

- ثانياً: 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، موافق، محايد، غير موافق، غير 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:

أولاً: 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 لل فقرات 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 ويوضح نتائجها الجدول الآتي:

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

النفسي

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

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من جدول (6): أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليها الفقرة جاءت جميعها دالة إحصائياً 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

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

يتبين من جدول (7): أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والمتوسط العام لمجالات المقياس عالية حيث تراوحت بين (\*\*.953-.988). وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي لمجالات المقياس. ثبات مقياس الاحتراق النفسي:

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

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

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

ثانياً: مقياس الأداء الوظيفي

#### 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 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

المجال الثاني		المجال الأول: نوعية العمل			
كمية العمل		رقم الفقرة		محور التدريس	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	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	محور خدمة المجتمع		.876**	5
.951**	28	معامل الارتباط	رقم الفقرة	.985**	6
المجال الثالث: المثابرة والوثوق		.901**	16	.955**	7
معامل الارتباط	رقم الفقرة	.873**	17	.924**	8
.917**	29	.928**	18	محور البحث العلمي	
.945**	30	.910**	19	معامل	رقم الفقرة

المجال الثاني		المجال الأول: نوعية العمل			
كمية العمل		رقم الفقرة		محور التدريس	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	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 إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من جدول (9): أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليها الفقرة جاءت جميعها دالة إحصائياً 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 والثوق	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 إحصائياً 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

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

يتبين من نتائج جدول (11): أن معاملات ألفا كرونباخ عالية؛ حيث تراوحت قيمة معامل

الثبات لمجالات المقياس بين (974-980)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس (979). مما

يدل على ثبات نتائج مقياس الأداء الوظيفي.

خامساً: الأساليب الإحصائية

بناء على طبيعة البحث وأهدافه، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية

للعلوم الاجتماعية (spss) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً 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 الآتي:

تم تحديد درجة الاستجابة بحيث يعطى الدرجة منخفضة جداً (1)، ومنخفضة (2)، ومتوسطة (3)، وعالية (4)، وعالية جداً (5)، ويتم تحديد درجة التحقق لكل بعد بناءً على ما يأتي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

من 1 إلى أقل من 1.80 تمثل درجة استجابة (منخفضة جداً).

- 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 جداً).



أولاً: 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 تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل مجال، والجدول الآتي يوضح ذلك:

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

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

يتبين من جدول (12): أن المتوسط العام لمجالات الاحتراق النفسي قد جاء بدرجة استجابة (منخفضة جداً)، وبمتوسط حسابي (1.76)، وانحراف معياري (0.884)، 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 جداً) وبمتوسط حسابي (1.61)، وانحراف معياري (910)، بينما جاء في الترتيب الأخير المجال الثاني (تبدل الشعور) بدرجة استجابة (منخفضة جداً) 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 ضغطاً مؤثراً 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 وبخيرية ويسعون إلى القيام بالمزيد من الإنجازات المختلفة.

وتختلف تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة الجارودي (2015) من أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة على المحاور الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، تبدل 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.

ثانياً: 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 تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل مجال، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول

مجالات مقياس الأداء الوظيفي

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

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 والثوق) 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)، ويلي 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 المسؤوليات 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 محلياً وعالمياً، 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 جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة المدهرش (2012) من أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم كان بدرجة استجابة (كبيرة).

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرة 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 وفقاً 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 وفقاً 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 وفقاً لمتغير النوع

المجالات	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة(ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
المجال الأول: الإجهاد الانفعالي	ذكر	55	1.74	1.028	-3.597	105	.000	دالة
	أنثى	52	2.51	1.187				
المجال الثاني: تبدل الشعور	ذكر	55	1.28	.390	-4.039	105	.000	دالة
	أنثى	52	1.84	.945				
المجال الثالث: نقص الشعور بالإنجاز	ذكر	55	1.31	.480	-3.599	105	.000	دالة
	أنثى	52	1.91	1.135				
المتوسط العام	ذكر	55	1.44	.590	-4.012	105	.000	دالة
	أنثى	52	2.08	1.019				

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: تبدل الشعور، المجال الثالث: المثابرة والثوق، والمتوسط العام) وجاءت الفروق الإحصائية لصالح الإناث.

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

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

وتختلف تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة الحديدي (2014) من أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد النفسي، تبدل 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 وفقاً 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 بشروط وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

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

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

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: تبدل الشعور، المجال الثالث: المثابرة والثوق، والمتوسط العام) وللتعرف على اتجاه الفروق الإحصائية، تم استخدام اختبار شيفية على النحو الآتي:

#### جدول (16) اختبار شيفية للرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية					المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجالات
معيد	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ				
-					1.83	21	معيد	المجال الأول:
	*				2.72	19	محاضر	الإجهاد

الرتبة الأكاديمية					المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجالات
أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	معيد				
		-			2.29	29	أستاذ مساعد	الانفعالي
	-				2.13	13	أستاذ مشارك	
-					1.68	25	أستاذ	
				-	1.38	21	معيد	المجال الثاني: تبلد الشعور
			*		1.98	19	محاضر	
		-			1.67	29	أستاذ مساعد	
	-				1.54	13	أستاذ مشارك	
-					1.24	25	أستاذ	
				-	1.48	21	معيد	المجال الثالث: نقص الشعور بالإنجاز
			*		2.20	19	محاضر	
		-			1.76	29	أستاذ مساعد	
	-				1.35	13	أستاذ مشارك	
-					1.21	25	أستاذ	
				-	1.56	21	معيد	المتوسط العام
			*		2.29	19	محاضر	
		-			1.91	29	أستاذ مساعد	
	-				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: تبدل 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 تفاعلاً مع الطلاب وأكثرهم في نصاب التدريس، ومن ثم فهو أكثرهم اختلاطاً 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 جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة الحديدي (2014) من أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد النفسي، تبدل 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 وفقاً 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 وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

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

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

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 بشروط ذلك في كل من (المجال الأول: الإجهاد الانفعالي، المجال الثاني: تبدل الشعور، المجال الثالث: المثابرة والثوق، والدرجة الكلية) وللتعرف على اتجاه الفروق الإحصائية، سيتم استخدام اختبار شيفية على النحو الآتي:

#### جدول (18) اختبار شيفية لسنوات الخبرة

المجالات	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة		
				أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
المجال الأول:	أقل من 5 سنوات	39	1.45	-		
الإجهاد الانفعالي	من 5 إلى 10 سنوات	38	2.54	*		

سنوات الخبرة			المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجالات
أكثر من 10 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات				
-			2.43	30	أكثر من 10 سنوات	
		-	1.20	39	أقل من 5 سنوات	المجال الثاني: تبلد الشعور
	*		1.82	38	من 5 إلى 10 سنوات	
-			1.67	30	أكثر من 10 سنوات	
		-	1.21	39	أقل من 5 سنوات	المجال الثالث: نقص الشعور بالإنجاز
	*		1.96	38	من 5 إلى 10 سنوات	
-			1.68	30	أكثر من 10 سنوات	
		-	1.29	39	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
	*		2.10	38	من 5 إلى 10 سنوات	
-			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 والثوق، والدرجة الكلية) وجاءت الفروق الإحصائية لصالح سنوات الخبرة (من 5 سنوات إلى 10 سنوات).

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 جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة الجارودي (2015) من وجود فروق

دالة إحصائية في كل من الإجهاد الانفعالي وتبلد الشعور ونقص الشعور والدرجة الكلية، ترجع إلى الخبرة في مجال الجودة والدورات التدريبية، وعدد اللجان على مستوى القسم.

رابعاً: 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 تبعاً لمتغير النوع على النحو

الآتي:

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

#### وفقاً لمتغير النوع

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

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 والثوق).

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 وفقاً 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 وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

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

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

الرتبة الأكاديمية					المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجالات
محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	معيد	أستاذ				
-				*	4.81	25	أستاذ	المجال الأول: نوعية العمل
	-				4.56	21	معيد	
		-			4.52	13	أستاذ مشارك	
			-		4.25	29	أستاذ مساعد	
				-	4.20	19	محاضر	
-				*	4.81	25	أستاذ	المجال الثاني: كمية العمل
	-				4.79	21	معيد	
		-			4.46	13	أستاذ مشارك	
			-		4.26	29	أستاذ مساعد	
				-	4.30	19	محاضر	
-				*	4.89	25	أستاذ	المجال الثالث: المثابرة والوثوق
	-				4.69	13	أستاذ مشارك	
		-			4.71	21	معيد	

الرتبة الأكاديمية				المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	المجالات
محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	معيد				
			-	4.33	29	أستاذ مساعد	
				4.69	19	محاضر	
-				4.82	25	أستاذ	الدرجة الكلية
	-			4.63	21	معيد	
		-		4.54	13	أستاذ مشارك	
			-	4.27	29	أستاذ 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 بشروط 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 وظيفياً، والأكثر مشاركة، نظراً 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 وفقاً 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 وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

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

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 الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجالات
أكثر من 10 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات				
-	-	*	4.79	39	أقل من 5 سنوات	المجال الأول: نوعية العمل
-	-	-	4.10	38	من 5 إلى 10 سنوات	
-	-	-	4.52	30	أكثر من 10 سنوات	
-	-	*	4.88	39	أقل من 5 سنوات	المجال الثاني: كمية العمل
-	-	-	4.23	38	من 5 إلى 10 سنوات	
-	-	-	4.43	30	أكثر من 10 سنوات	
-	-	*	4.81	39	أقل من 5 سنوات	المجال الثالث: المثابرة والوثوق
-	-	-	4.46	38	من 5 إلى 10 سنوات	
-	-	-	4.67	30	أكثر من 10 سنوات	
-	-	*	4.81	39	أقل من 5 سنوات	المتوسط العام
-	-	-	4.18	38	من 5 إلى 10 سنوات	
-	-	-	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 تبوء المكانة التي تليق بتلك القدرات.

خامساً: 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 الآتي:

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

مقياس الأداء الوظيفي								مقياس الاحتراق النفسي
المجال الأول: نوعية العمل		المجال الثاني: كمية العمل		المجال الثالث: المثابرة والوثوق		المجال الرابع: العدوان الاجتماعي		
معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	
المجال الأول: الإجهاد الانفعالي	-0.518**	0.000	-0.491**	0.000	-0.309**	0.000	-0.509**	0.000
المجال الثاني: تبدل الشعور	-0.431**	0.000	-0.395**	0.000	-0.216*	0.000	-0.414**	0.000

المجال الثالث: نقص الشعور بالإنجاز	.000	-.423**	.000	-.395**	.000	-.233*	.000	-.411**	.000
المتوسط العام	.000	-.495**	.000	-.463**	.000	-.276**	.000	-.482**	.000

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 جزئياً 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 المهني لدى أساتذة الجامعات، ودراسة "تيدنيك وفيرجوين وسمولدرز" (Tijdink, Vergouwen & Smulders, 2014) من وجود علاقة ارتباطية مباشرة بين الاحتراق والاستنزاف الوجداني ومستوى الأداء المهني لدى أساتذة الطب.

## ثانياً: توصيات الدراسة

- تخفيف الأعباء الإدارية الخاصة بنشاطات الجودة التي ترهق أعضاء هيئة التدريس وتستنزف طاقتهم 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، للحد من اضطراب 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 لتلقي 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.

### ثالثاً: 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:

#### أولاً: المراجع العربية

- 1 أبو عراد، صالح بن علي؛ الغفيري، أحمد بن علي. (2017). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية: مكتبة المتنبى للنشر والتوزيع.
- 2 بالحاج، عفاف محمد أحمد؛ سعيد، حنان سعيد علي. (2019). مظاهر الاحتراق النفسي وأثاره على معلمات مرحلة التعليم الأساسي. مجلة التربوي، (14)، 89-104.
- 3 البخيت، صلاح الدين فرج عطا الله؛ الحسن، زينب عبد الرحمن. (2011). الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي 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، 2(2)، 11-52.
- 5 الجرادات، محمود خالد محمد. (2010). أساليب التكيف مع ضغوط العمل في كلية المعلمين بجائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فيها. 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.

- (8) حداء، سليمة. (2018). الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة وعلاقته بالتوافق الزوجي: دراسة ميدانية على عينة من الأستاذات لمرحلة التعليم المتوسط. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.
- (9) الحديدي، آلاء عيسى عبد الرحيم. (2014). الاحتراق النفسي وعلاقته بمفهوم الذات و ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، الأردن.
- (10) الجراحشة، 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 التدريس في جامعة كفر الشيخ، المجلة التربوية جامعة سوهاج كلية التربية، (41)، 234-294.
- (12) الرافي، يحيى بن عبد الله بن يحيى؛ 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 التربوية والنفسية، 5(2)، 251-321.
- (14) رسعي، 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)، 31-56.
- (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 الديموجرافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية إربد الجامعية، مجلة دراسات في التعليم العالي، (6)، 75-103.

- 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 المرضين*. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الجزائر2، الجزائر.
- 22) العامري، محمد عمر. (2018). *قضايا معاصرة في الإدارة التربوية*، عمان، دار المعتمد 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*، 5(2)، 139-216.
- 27) عيسوي، نيفين سعيد بيومي. (2015). *تأثير الاحتراق الوظيفي على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة*. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 1(1)، 248-278.
- 28) القحطاني، ظافر بن محمد بن حمد الشمري. (2015). *مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء الهيئة التعليمية بكلية الملك فهد الأمنية*. *مجلة البحوث الأمنية*، 24(62)، 151-195.



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)، 165-209.

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) هتمات، نوال. (2015). مستوى الاحتراق النفسي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة استكشافية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح بورقلة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرياح- ورقلة، الجزائر.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1) 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) Tjldink, 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.

