

الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته

د. سليمة رمضان الكوت ،¹ الأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع الخمس-
0009-0003-3710-8592

أ. زينب محمد حمودة ، سكيانة الهادي الحوات ،
عضو هيئة التدريس بجامعة المرقب

Zinabhamoda99@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-7550-7082>

<https://orcid.org/0009-0003-9132-4368>

sralkut.@elmergib.edu.ly

dr.omraef@gmail.com

Psychological Burnout and its Relationship to Job Performance Among a Sample of Faculty Members at the Faculty of Arts and Sciences, Msallata

ZAYNAB MOHAMMED HAMOUDAH

<https://orcid.org/0009-0003-9132-4368>

SALEMA RAMADAN ALKUT

sralkut.@elmergib.edu.ly

dr.omraef@gmail.com

SAKINA ALHADI ELHAWAT

Study

Abstract

The main problem of the study lies in answering the following core question: What is the relationship between psychological burnout and job performance among a sample of faculty members at the Faculty of Arts and Sciences in Msallata?

This study aimed to identify the level of psychological burnout and the current status of job performance among a sample of faculty members at the Faculty of Arts and Sciences in Msallata. It also aimed to detect whether there are statistically significant differences between psychological burnout and job performance among the sample of faculty members at the Faculty of Arts and Sciences in Msallata, and to determine whether there is a statistically significant correlation between psychological burnout and job performance among the sample members.

The study sample consisted of 120 faculty members at the Faculty of Arts and Sciences in Msallata during the academic year (2024 / 2025). To achieve the study's objectives, the descriptive-analytical approach was adopted. To reach the results, the researchers utilized a study tool consisting of a psychological burnout scale and a job performance scale. The study reached the following results: The findings revealed a statistically significant negative relationship between psychological burnout and job performance, where the correlation coefficient value was (-0.539), indicating that 29% of the changes in job performance are attributed to psychological burnout.

The study also revealed that there are no statistically significant differences in the sample members' opinions regarding burnout according to gender.

Similarly, the study showed no statistically significant differences in the sample members' opinions regarding job performance according to years of experience and academic rank. The study further indicated that the level of psychological burnout among the faculty members under study was moderate, with a mean response score of (1.75) according to the 3-point Likert scale. Meanwhile, the study demonstrated that the level of job performance among the faculty members under study was high, with a mean response score of (2.57) according to the 3-point Likert scale.

Keywords: Psychological Burnout – Job Performance – Faculty Members.

الملخص :

تتمثل إشكالية الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي : ما علاقة الاحتراق النفسي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته، هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي مستوي الاحتراق النفسي وعلي واقع الاداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء

الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته ، والكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحترق النفسي و الأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته، وقد تكونت عينة الدراسة من 120 عضو هيئة تدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته، خلال العام الجامعي (2024 / 2025) ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي ، وللوصول إلي نتائج الدراسة استخدمت الباحثات أداة الدراسة عبارة عن مقياس للاحتراق النفسي ومقياس للأداء الوظيفي، وقد توصلت هذه الدراسة إلي النتائج التالية : أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والاداء الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (-0.539)، ونتج عنها أن (29%) من التغيرات في الأداء الوظيفي يعود إلى الاحتراق النفسي، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الاحتراق النفسي حسب الجنس لصالح الاناث ، مما أظهرت الدراسة عن وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الاحتراق النفسي حسب سنوات الخبرة وحسب الدرجة العلمية، كما أوضحت الدراسة عن عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الاداء الوظيفي حسب الجنس، كما بينت الدراسة عن وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الأداء الوظيفي حسب سنوات الخبرة، والدرجة العلمية ، كما أوضحت الدراسة إن مستوى الاحتراق النفسي عند أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة كان متوسطاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.75) وفق مقياس التدرج الثلاثي، كما بينت الدراسة إن مستوى الأداء الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة كان مرتفعاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.57) وفق مقياس التدرج الثلاثي .

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي- الأداء الوظيفي- أعضاء هيئة التدريس المقدمة :

لا شك في أن العالم يشهد جملة من التغيرات والتطورات على كافة الأصعدة خاصة 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 وعلى 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 أن عضو هيئة التدريس يعاني من ضعف المساندة الإدارية التي تساعد في تأدية مهام عمله ، أن 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 علي تحقيق التوازن بين أعباء التدريس وإجراء البحوث ونظراً لكثرة المشكلات والضغوط والمهام التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس، فقد يؤدي هذا الى ظهور ما يسمى بالاحترق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس حيث أعضاء هيئة التدريس يعانون من المشكلات والضغوط التي تعمل على ارتفاع معدل الشعور بالاحترق النفسى ومنها الإجهاد الانفعالي ونقص الدافعية للإنجاز.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يصف العديد من الباحثين عصرنا الحالي بأنه عصر القلق بسبب ضغوطات الحياة وظاهرة الاحتراق النفسى هي إحدى نتائج هذه الضغوط التي تؤثر على العاملين وخصوصاً المنتمين الى مؤسسات التعليمية بمختلف مراحلها وتعد الجامعة إحدى المؤسسات تتأثر بهذه الظاهرة نظراً لدور المهم الذي تقوم به في المجتمع ،حيث يتعرض الأساتذة فيها لمختلف أنواع الضغوط وبالتالي شعورهم بالاحترق النفسى، أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا بعيدين او مستبعدين عن الإصابة بالاحترق النفسى و أن الاحتراق النفسى حقيقة واقعة و ليست خرافة هوا موجود فعلاً و أن أعباء العمل تعتبر عاملاً من العوامل الرئيسية المسببة للاحتراق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسى التالى:
ما علاقة الاحتراق النفسى بالأداء الوظيفى لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب و العلوم مسلاته؟ و يتفرع من هذا التساؤل الرئيسى الأسئلة الفرعية التالية :
1-ما مستوى الاحتراق النفسى لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته؟

2-ما واقع الأداء الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحترق النفسى و الأداء الوظيفى لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب و العلوم مسلاته تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس ، سنوات الخبرة ، الدرجة العلمية) ؟

4- هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحترق النفسى و الأداء الوظيفى لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب و العلوم مسلاته ؟

أهداف الدراسة :

1- التعرف على مستوى الاحترق النفسى لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته.

2- التعرف على واقع الأداء الوظيفى لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته.

3- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاحترق النفسى والأداء الوظيفى لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته.

4 -الكشف عن وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاحترق والأداء الوظيفى لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته.

أهمية الدراسة :

1 - تنبع أهمية الدراسة من تناولها لمتغيرين هامين الاحترق النفسى والأداء الوظيفى وهما متغيرين مدى نجاح أعضاء هيئة التدريس فى تحقيق الأداء الناجح ومدى تقديم خدمة لطلبة.

2 - لقاء الضوء على ظاهرة الاحترق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس فى كلية الآداب والعلوم مسلاته.

3 -- وضع حلول مناسبة وممكنة لتخلص من الاحترق النفسى عند أعضاء هيئة التدريس.

4 - أهمية الأداء الوظيفى والحاجة للأجراء المزيد من الدراسة عنه لتحسين من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وتطوير العملية التعليمية .

5 -- أهمية الدراسة الحالية فى تعزيز ميدان الدراسات وإثراء البحوث العربية والتصدي لوصف ظاهرة الاحترق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس .

6- توفر هذه الدراسة معلومات لأعضاء هيئة التدريس والجامعات ومراكز صناعة القرارات وان تكون بمثابة التغذية الراجعة عن مستوى أدائهم الوظيفى بحيث تساعد مستوى التعليم وتجويده .

7- تزود هذه الدراسة إدارات الجامعات والجهات المعنية بالتخطيط لتعليم العالي بمعلومات تفيد في تقديم معلومات عن العلاقة بين متغيرات الدراسة وعن مستوى التدريس لغايات اتخاذ القرارات اللازمة بشأن الأستاذ والعملية التعليمية .

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية : أجريت هذه الدراسة بمدينة مسلاته.
- الحدود الزمنية : أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي [2024- 2025]
- الحدود البشرية : اقتصرت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم مسلاته.
- الحدود الموضوعية : اقتصرت هذه الدراسة لتعرف على الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي.

مصطلحات الدراسة:

- 1 — الاحتراق النفسي Psychological Burnout :
هو متلازمة نفسية تنتج عن الإجهاد المزمن في مكان العمل لم يتم تدبيره بنجاح، وتتميز بثلاثة أبعاد رئيسية: الشعور بنضوب الطاقة أو الاستنزاف، زيادة المسافة النفسية عن الوظيفة أو المشاعر السلبية والتشاؤمية المتعلقة بها، وانخفاض الكفاءة المهنية(منظمة الصحة العالمية:2019)
وهو حالة استجابة مطولة للمؤثرات المزمنة بين الأشخاص على المستويين العاطفي والجسدي في العمل، وتؤثر بشكل مباشر على جودة الصحة النفسية للموظف وإنتاجيته(Maslach, C., & Leiter, M. P.;32, (2021))
 - 2 - الأداء الوظيفي: هو 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 فتره محددة (القحطاني، 2019: 35).
 - 3 — مفهوم أعضاء هيئة التدريس إجرائياً: بأنهم المتحصلين على شهادة الماجستير أو الدكتوراه بإحدى التخصصات العلمية والأدبية، والممارسون عملهم داخل كلية الآداب والعلوم مسلاته.
 - 4 — مدينة مسلاته : تقع مدينة مسلاته في شمال غرب ليبيا على مسافة 130 كيلومتر تقريباً شرق طرابلس، على خط عرض : 37 32 وخط طول: 0°14 شرق، وترتفع مدينة مسلاته عن مستوى سطح البحر 198 متر.
- الاطار النظري:

تعريف الاحتراق النفسي / الوظيفي (Job Burnout) منظومة الصحة العالمية (WHO, 2019): بأنه: متلازمة ناتجة عن إجهاد مزمن في مكان العمل لم يتم إدارته بنجاح، ويتميز بثلاثة أبعاد: مشاعر استنفاد الطاقة أو الإنهاك، زيادة المسافة النفسية عن الوظيفة أو مشاعر السلبية والتهمك المتعلقة بها، وانخفاض الكفاءة المهنية. يعرفه (Chen, Hsu & Ho, 2016) بأنه حالة من استنفاد القوة الجسدية أو العاطفية أو الدافعية، تنتج غالباً عن التعرض للإجهاد لفترات طويلة أو بسبب الإحباط الممتد في بيئة العمل.

يعرفه (الشروري، 2021): أنه حالة من الإنهاك والإرهاق الذهني والبدني بسبب زيادة الضغوط ومتطلبات العمل على الأستاذ الجامعي، وتظهر علاماتها في فقدان التركيز، واللامبالاة، والاتجاهات السلبية تجاه الأقران والطلاب.

تعريف الأداء الوظيفي (Job Performance)

تعريف (الشروري، 2021) بأنه مجموعة السلوكيات والمخرجات التي يحققها عضو هيئة التدريس، وتشمل معارفه بمتطلبات العمل، ومهاراته الفنية، ومقدار العمل والسرعة والمثابرة التي ينجز بها المهام التعليمية والبحثية والمجتمعية المنوطة به في الظروف العادية.

تعريف (الحري، 2016) هو السلوك التنظيمي الفعلي للموظف المتوافق مع متطلبات الوظيفة والمعايير المحددة مسبقاً من قبل المنظمة لتحقيق أهدافها الأساسية تراثية بفاعلية وجودة.

ثانياً: علاقة الاحتراق النفسي بالأداء الوظيفي
تتفق الأدبيات الإدارية والنفسية الحديثة على وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الاحتراق النفسي ومستوى الأداء الوظيفي. ويمكن تقسيم فلسفة هذه العلاقة وطبيعتها في البيئة الأكاديمية بناءً على أبعاد مقياس (Maslach) على النحو التالي:

- 1- الإجهاد الانفعالي وتأثيره على كفاءة التدريس: عندما يصل عضو هيئة التدريس إلى مرحلة "استنزاف المشاعر" ونفاذ الطاقة الداخلية، ينعكس ذلك مباشرة على شكل "انخفاض مستويات التركيز" أثناء أداء المهام اليومية. الأستاذ المرهق عاطفياً يعجز عن العطاء التدريسي المبتكر، وتقل دافعيته لتطوير المناهج أو متابعة الطلاب، فضلاً عن تراجع نشاطه في النشر العلمي بسبب انخفاض قدرته الذهنية على التحليل والكتابة بتركيز عالٍ.
- 2- تبدل المشاعر وتدهور العلاقات التنظيمية: تؤدي الضغوط الأكاديمية المستمرة إلى

تبنى عضو هيئة التدريس مواقف تهكمية وسلبية غير مألوفة في سماته الشخصية الأصلية. هذا التعامل الجاف واللامبالاة يظهر في تعاملاته مع الطلاب أو زملائه الأكاديميين. ونتيجة لهذا التدهور في التفاعل الاجتماعي والتوتر المستمر، تضعف كفاءة العمل الجماعي في الأقسام، وتنخفض جودة الإرشاد الأكاديمي، مما يؤثر سلباً على التقييم الكلي لأداء الأستاذ .

3- تدني الشعور بالإنجاز وتراجع الإنتاجية: عندما يمتلك الأستاذ شعور بعدم جدوى جهوده التدريسية أو البحثية، يبدأ "التقييم السلبي للذات". هذا الإحباط وفقدان الثقة بالنفس يقودان إلى ما يُعرف بـ "الغياب النفسي" داخل قاعات الدراسة، والتحول إلى الأداء الروتيني والبطيء، وزيادة معدل ارتكاب الأخطاء المهنية. وفي نهاية المطاف، قد تتطور هذه العلاقة لتتحول من مجرد هبوط في الأداء إلى الرغبة الفعلية في ترك العمل أو التسرب الوظيفي .

الدراسات السابقة:

1 - دراسة الصرايرة (2011) هدفت الدراسة إلى تعرف على مستوى الأداء الوظيفي الأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ،استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الباحث استبانة الدراسة ، ثم طبقت على عينه مكونة من (777)رئيس قسم اكاديمي ثم اختارها بطريقة عشوائية البسيطة توصل الباحث الى عده نتائج أهمها ان مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة ، إذا بلغت (3.78)درجة من الدرجات دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود المتغيرات.

2-دراسة المدهرش (2012) هدفت الدراسة إلى تعرف 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 احصائية في أجابه أفراد عينة الدارسة في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تغرى لمتغيرات الدارسة ، فتتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية البالغ عددهم (14219)عضو هيئة تدريس ، اشتملت عينة الدراسة على (1675) عضو هيئة التدريس واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ، واستعان بالإستبانة كأداء للدراسة وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها ان مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم ، كان بدرجة استجابة(كبيرة)،ووجود علاقة ارتباطية موجبة ذات

دلالة إحصائية عن مستوى دلالة (0.01، 0.05) بين مستوى الحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ، بين مستوى دلالة (0.05) في إجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تغرى إلى متغير الكلية و الصالح الكليات الإنسانية.

3- دراسة الغنزي (2014) هدفت الدراسة الحالية إلى تقصي علاقة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وفقاً لمتغيرات العمر ، المؤهل ، التخصص العلمي ، الخبرة في مجال التدريس ، الجنسية ، الحالة الاجتماعية ومستوى الدخل الشهري، وعدد الطلاب في القاعة الدراسية النشاط التدريبي في الاسبوع وارتباط الاعمال الادارية في كلية الجوف بالمملكة العربية السعودية وتكونت عينة الدراسة من (69) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي كمنهج لدراسة واستخدمت الباحثة مقياس الاحتراق من اعداد يحي الرفاعي ومحمد القضاة واستخرج له دلالات من الصدق و الثبات وأشارت النتائج الى ان مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف كان بدرجة متوسطة على المقياس الكلي و ابعاده الفرعية التالية :عدم الرضا الوظيفي انخفاض مستوى المساندة الادارية ضغوط المهنة الاجهاد الانفعالي لدى عضو هيئة التدريس الاتجاه السلبي نحو الطلبة للنصاب التدريبي.

4- دراسة خراخشة (2015) هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامير سطان بن عبد العزيز والتعرف على معنوية الفروق في مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسي تبعاً لمتغيرات الدراسة / : الجنس ، المؤهل العلمي للكلية شملت عينة الدراسة (112) عضواً من هيئة التدريس من الجنسين من مختلف كليات الجامعة واستخدم الباحث مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي وتوصل الى العديد من النتائج اهمها اشارت النتائج الى مستوى منخفض من تكرار وشدة الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامير سطان بن عبد العزيز وعدم وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطين الحسابين الوسط والتكرار والاحتراق النفسي وشدته وعدم وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) بين المتوسطين الحسابين التكرار والاحتراق النفسي وشدته وتعز لمتغيرات القياسات المتكررة (المقارنة بين التكرار والشدة) تبين وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية التكرار والاحتراق النفسي وشدته وتعزى التفاعل متغير القياسات المتكررة (المقارنة بين التكرار الشدة) مع متغير المؤهل العلمي للكلية.

5- دراسة الشمري (2016) هدفت للكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستويات الأداء الوظيفي ، وأبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك ، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك ، تعزى لمتغيرات الدراسة ، وقد تكون مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس الذكور بجامعة تبوك ،، والبالغ عددهم (590) عضو هيئة تدريس للعام الدراسي(2013/2014)، واشتملت عينة الدراسة على الدراسة (120) عضو هيئة تدريس واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ، واستعان بمقياس الأداء الوظيفي ومقياس الرضا الوظيفي كأدوات للدراسة ، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها :وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين جميع أبعاد الرضا الوظيفي ، وجميع أبعاد الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك ، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تعزى للمتغيرات الدراسة.

6-دراسة العوض(2019) هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاحتراق النفسى لدى عضوات هيئة التدريس بكليات التربية بجنوب المملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وقد تمثلت ادوات البحث في استمارة المعلومات الاولية ومقياس الاحتراق النفسى بلغ حجم العينة (238) عضوة هيئة التدريس تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها يتم الاحتراق النفسى لدى عضوات هيئة التدريس في كليات التربية بجنوب المملكة العربية السعودية مرتفع بسنبه 95% توجد علاقة طردية دالة احصائياً بين الاحتراق النفسى وسنوات الخبرة ادى عضوات هيئة التدريس عند مستوى الدلالة (0.01) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاحتراق النفسى تبعاً لجنسية عضوات هيئة التدريس عند مستوى دلالة (0.01)

7-زغبى (2024) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع كليات جامعة تبوك في ضوء متغيرات ،الجنس ،الملاك الوظيفي ، التخصصي ، الجنسية وسنوات الخبرة ولتحقيق هدف الدراسة استخدام الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسى (mBi) وتم تطبيقه على عينة مكونه من (163) عضوا من مجتمع الدراسة الاصلي البالغ عددهم (335) واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم مقياس الاحتراق النفسى وتوصلت الدراسة الي العديد من النتائج اهمها : ان اعضاء هيئة التدريس بفروع كليات جامعته تبوك يعانون

من الاحترق النفسي بدرجة متوسطة علي ابعاد المقياس الثلاثة الاجهاد الانفعالي ، تبدل المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز وعلي المقياس ككل كما اظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الاحترق النفسي لدى افراد عينة الدراسة ترجع الي متغير الجنسية (سعودي غير سعودي) لصالح اعضاء هيئة التدريس السعوديين ومتغير سنوات الخبرة لصالح اعضاء هيئة التدريس الاقل خبرة كما اظهرت النتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة احصائيا في مستوي الاحترق النفسي لدي افراد عينة الدراسة ترجع الي متغير الجنس، والتخصص.

تمهيد

أداة جمع البيانات اللازمة للدراسة:

تم استخدام الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة حيث صُمم الاستبيان واشتمل على البيانات الشخصية للمستهدفين والمتمثلة بالجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والدرجة العلمية، كما أُشتمل الاستبيان على متغيرين أساسيين: -
أولاً: المتغير المستقل (الاحترق النفسي)، وتكون من (13) عبارة.
ثانياً: المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وتكون المحور من (14) عبارة.

التحليل الإحصائي ومعالجة البيانات

تم استخدام الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد المجتمع للإجابات المتعلقة بالمقياس الثلاثي حيث تم إعطاء درجة واحدة للإجابة (لا) ودرجتان للإجابة (إلى حد ما) وثلاث درجات للإجابة (نعم)، وقد تم تحديد درجة الموافقة لكل فقرة من فقرات الاستبيان ولكل محور من مقارنة قيمة متوسط الاستجابة المرجح مع طول فئة المقياس الثلاثي، وحسب طول فئة المقياس من خارج قسمة (2) على (3).

جدول (1) ترميز بدائل الاجابة وطول فئة تحديد اتجاه الإجابة

الإجابة	لا	إلى حد ما	نعم
الترميز	1	2	3
طول الفئة	1 إلى أقل من 1.67	1.67 إلى أقل من 2.34	2.34 إلى 3

أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:

نحتاج في بعض الأحيان إلى حساب بعض المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في وصف الظاهرة من حيث القيمة التي تتوسط القيم أو تنزع إليها القيم، ومن حيث التعرف على مدى تجانس القيم التي يأخذها المتغير، وأيضا ما إذا كان هناك قيم شاذة أم لا. والاعتماد على العرض البياني وحدة لا يكفي، لذا فإننا بحاجة لعرض بعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل

البحث، وكذلك إمكانية مقارنة ظاهرتين أو أكثر، ومن أهم هذه المقاييس مقاييس النزعة المركزية والتشتت، وقد تم استخدام الآتي:

• **التوزيعات التكرارية:** لتحديد عدد التكرارات، والنسبة المئوية للتكرار التي تتحصل عليه كل إجابة، منسوباً إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويعطي صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.

• **المتوسط الحسابي المرجح:** لتحديد اتجاه الإجابة لكل فقرة من فقرات المقياس وفق مقياس التدرج الخماسي.

• **الانحراف المعياري:** يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

• **معامل الارتباط :** لتحديد العلاقة بين كل عبارة وإجمالي محورها وكذلك العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

• **معامل الانحدار :** لتحديد أثر المتغير المستقل (الاحترق النفسي) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي).

• **معامل الفا كرونباخ:** لضمان ثبات الإجابات والبيانات التي تم جمعها بالاستبيان.

صدق فقرات الاستبيان : وتم ذلك من خلال

أولاً: صدق المحكمين

حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وإن أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها. وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

أ. الاحترق النفسي

جدول (2) معاملات الارتباط بين عبارات محور الاغتراب النفسي وإجمالي المحور

ت	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	طبيعة عملي الصعبة تشعرني بالقلق	0.727**	0.000

2	أشعر بتعب شديد عند الاستيقاظ صباحاً	**0.625	0.000
3	كثيراً ما يكون جسدي في مكان وذهني في مكان آخر	**0.704	0.000
4	أتعاطف كثيراً مع مشكلات الناس الذين أتعامل معهم	**0.246	0.008
5	أشعر بأنني محبط بسبب مهنتي	**0.72	0.000
6	تعامل مع الناس يضغني في ضغط كبير	**0.669	0.000
7	لقد حققت أهداف كثيرة من خلال مهنتي	*0.197	0.035
8	أشعر وكأنني على وشك أن أتهاك تماماً بسبب عملي	**0.723	0.000
9	زملائي في العمل يوجهون لي اللوم في بعض مشاكلهم	**0.628	0.000
10	أجد نفسي أفكر في تغيير وظيفتي بسبب ضغوط العمل	**0.697	0.000
11	ألاحظ أنني صرت كثير النسيان	**0.543	0.000
12	أشعر بالإعياء الشديد في نهاية العمل	**0.518	0.000
13	أشعر بقلق شديد بسبب طبيعة عملي الصعبة	**0.692	0.000

**** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.01)**

*** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05)**

لقد بينت النتائج في الجدول (2) أن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عبارات محور الاحتراق النفسي وإجمالي المحور وتثبت صدق الاتساق الداخلي لهذا المحور.

ب. الاداء الوظيفي

جدول (3) معاملات الارتباط بين عبارات محور الصحة النفسية وإجمالي المحور

ت	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	أراعي مبدأ الفروق الفردية في عرضي لمعلومات الموضوع	**0.291	0.002
2	أقوم بتوظيف كل مفهوم بما يفيد الطلبة في حل مشكلاتهم الحياتية	**0.464	0.000

3	أطرح اسئلة متنوعة تنمى مهارات التفكير للطلبة	**0.376	0.000
4	أساعد زملائي على تطوير إمكانياتهم التدريسية .	**0.557	0.000
5	أحرص على تعليم الطالب مهارات كيفية اكتساب المعرفة بنفسه	**0.54	0.000
6	أحرص على ممارسة طلبتي السلوكيات المطلوبة في الجامعة وخارجها	**0.384	0.000
7	أحرص على ألا اتغيب علي العمل إلا لظروف قاهرة وخارجه عن إرادتي	**0.371	0.001
8	ألتزم بمواعيد المحاضرات بدقة	**0.499	0.000
9	أشعر بأنني احصل على التدريب اللازم لتطوير أدائي	**0.594	0.000
10	أشعر بأنني جزء من عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة	**0.608	0.000
11	أستطيع تحقيق الاهداف المحددة في وقتها المحدد	**0.501	0.000
12	أستطيع التكيف مع التغيرات في بيئة العمل	**0.508	0.000
13	أحافظ على علاقات مهنية جيدة مع الإدارة والزملاء	**0.457	0.000
14	أحافظ على مستوى عالي من الاحترافية في العمل	**0.617	0.000

**** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.01)**

لقد بينت النتائج في الجدول (3) أن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عبارات محور الأداء الوظيفي وإجمالي المحور وثبتت صدق الاتساق الداخلي لهذا المحور.

ثالثاً: صدق الاتساق البنائي

جدول (4) معامل الارتباط بين محاور الاستبيان وإجمالي الاستبيان

ت	المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	الاحترق النفسى	13	**0.738	0.000
2	الأداء الوظيفي	14	**0.71	0.000

**** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01**

لقد بينت النتائج فى الجدول (4) أن قيم معامل الارتباط بين إجمالى الاستبيان ومحاوره كانت (0.738) و(0.71)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية دالة إحصائياً حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من (0.05)، وهذا يشير إلى صدق الاتساق البنائى للاستبيان.

النتائج:

وهو الاتساق فى نتائج المقياس إذ يعطى النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين فى زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وتم حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ، حيث إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد فى أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) وأقل من ذلك تكون منخفضة⁽¹⁾، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام الاستمارات البالغ عددها (115) استمارة، وقد كانت قيمة معامل ألفا لثبات محور الاحتراق النفسى (0.844) ولمحور الصحة النفسى (0.745)، وبالتالى يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها فى تعميم النتائج.

جدول (3) معامل الفاكرونباخ للثبات

ت	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا
1	الاحتراق النفسى	13	0.844
2	الأداء الوظيفى	14	0.745

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة بأعضاء هيئة التدريس فى كلية الآداب والعلوم فى مسلاته والبالغ عددهم (160) عضو هيئة تدريس، وقد تم اعتماد عينة عشوائية بسيطة تم حسابها حسب معادلة كريسى الرياضية الآتية:

$$n = \frac{X^2 NP(1-P)}{12(1-P) + X^2 P(1-P)} \quad (2)$$

$$\frac{3.841*160*0.5(1-0.5)}{0.05^2(160-1)+3.841*0.5(1-0.5)} \cong 113$$

حيث إن n يمثل حجم العينة ، X^2 قيمة كاي² الجدولية لمستوى المعنوية ، N حجم مجتمع الدراسة الكامل، P ترمز إلى تقدير نسبة أفراد المجتمع الذين يملكون الخاصية المدروسة ، d الدقة المطلوبة للنسبة.

أي أن حجم العينة المطلوب لا يقل عن (113) مفردة ، ولضمان الحصول على العدد المطلوب تم توزيع (120) استمارة، وأسترد منها (115) استمارة صالحة للتحليل وكما مبين في الجدول رقم (4).

جدول (4) يبين عدد الاستمارات الموزعة والفاقد منها والاستمارات الصالحة للتحليل

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المفقودة	نسبة الاستمارات المفقودة	الاستمارات الغير صالحة	نسبة الاستمارات الغير صالحة	الاستمارات الصالحة	نسبة الاستمارات الصالحة
120	5	%4.17	0	%0	115	%95.83

تحليل الدراسة الميدانية

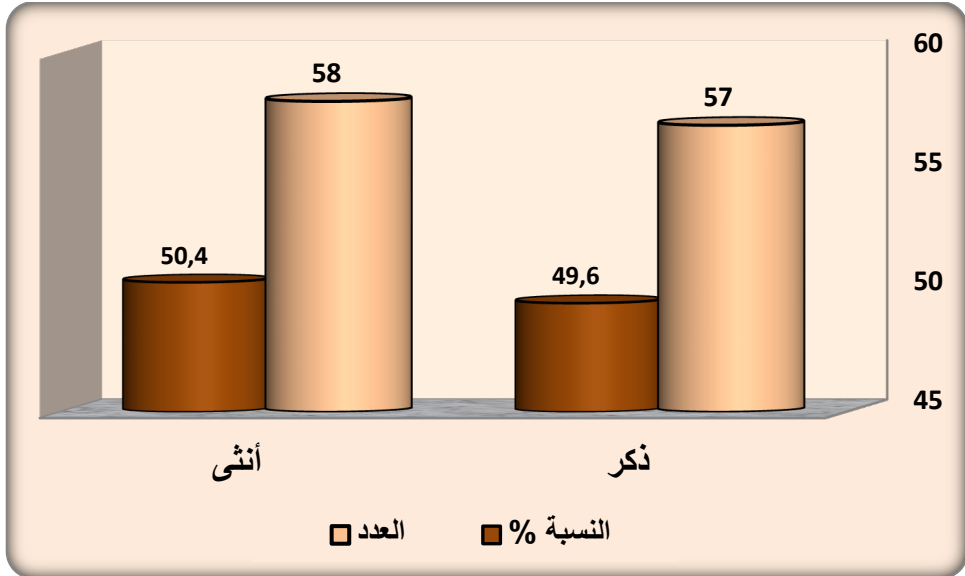
عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:

جدول (5) توزيع المستهدفين حسب بياناتهم الشخصية

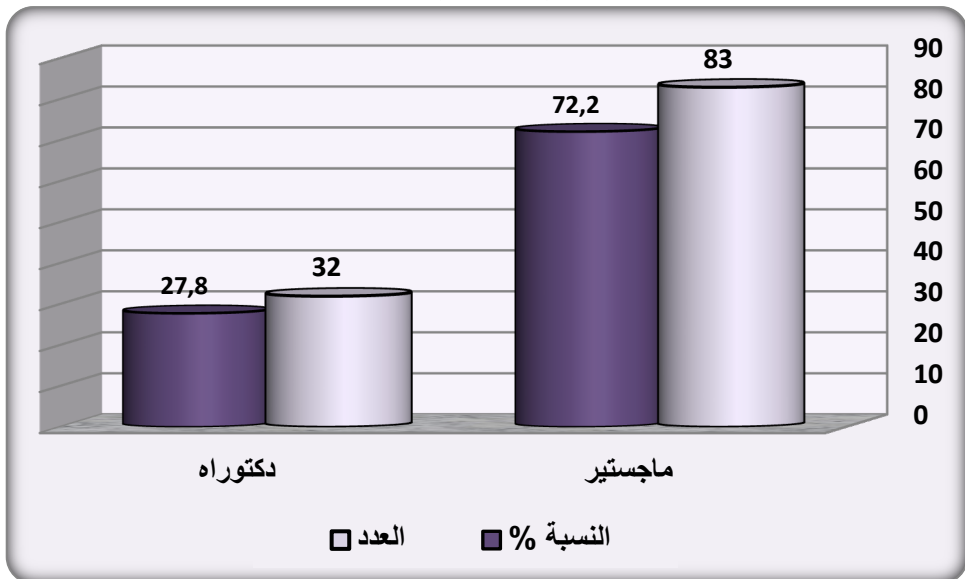
الجنس	ذكور		أنثى		المجموع
	57		58		115
	49.6		50.4		%100
المؤهل العلمي	ماجستير		دكتوراه		المجموع
	83		32		115
	72.2		27.8		%100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات		5 إلى 10 سنوات		أكثر من 10 سنوات
	25		31		59
	21.7		27		51.3
الدرجة العلمية	مساعد محاضر		أستاذ مساعد		أستاذ مشارك
	40		25		4
	34.8		21.7		3.5

من الجدول رقم (5) تبين إن (57) مستهدفاً وما نسبته (73.3%) كانوا من الذكور، و(58) مستهدفاً وما نسبته (50.4%) من الاناث.



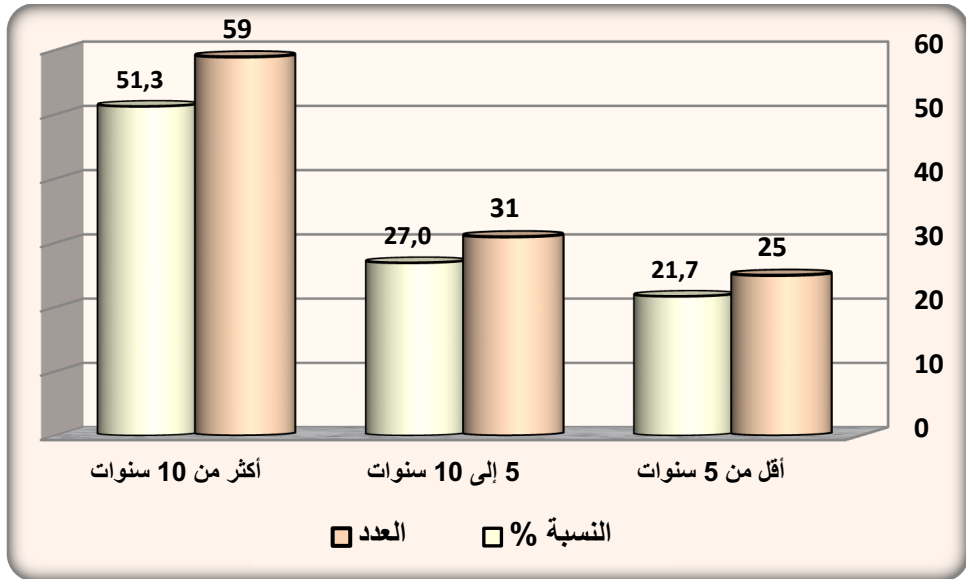
شكل (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

أما بالنسبة للمؤهل العلمي؛ فقد تبين إن (83) مستهدفاً وما نسبته (72.2%) يحملوا مؤهل الماجستير، و(32) مستهدفاً وما نسبته (27.8%) يحملوا مؤهل الاجازة الدقيقة (الدكتوراه).



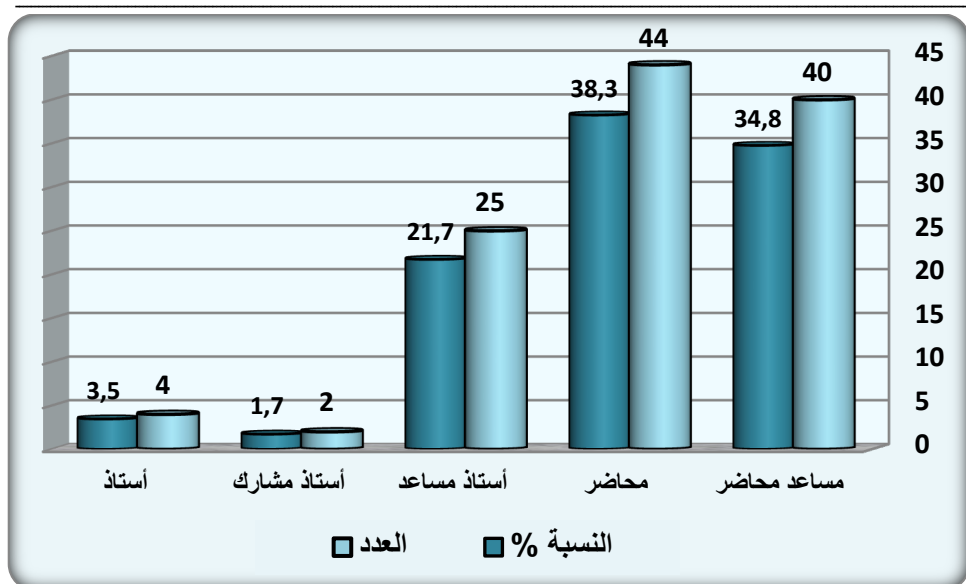
شكل (2) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة؛ فقد تبين إن (25) مستهدفاً وما نسبته (21.7%) كانت خبرتهم أقل من 5 سنوات، و(31) مستهدفاً وما نسبته (27%) تاروحت خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات، و(59) مستهدفاً وما نسبته (51.3%) كانت خبرتهم أكثر من 10 سنوات.



شكل (3) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

أما بالنسبة للدرجة العلمية؛ فقد تبين إن (40) مستهدفاً وما نسبته (34.8%) كانت درجتهم العلمية مساعد محاضر، و(44) مستهدفاً وما نسبته (38.3%) كانت درجتهم العلمية "محاضر"، و(25) مستهدفاً وما نسبته (21.7%) كانت درجتهم العلمية "أستاذ مساعد"، مستهدفان أثنان وما نسبته (1.7%) كانت درجتهم العلمية "أستاذ مشارك"، و(4) مستهدفين وما نسبته (3.5%) كانت درجتهم العلمية "أستاذ".



شكل (4) توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

لتحديد درجة الموافقة لكل فقرة وكل محور من محاور الدراسة سيتم الاعتماد على طول خلايا المقياس الخماسي، حيث تتم مقارنة قيمة متوسط الاستجابة المرجح مع طول خلايا المقياس المبينة في الجدول رقم (1).
أولاً:- المتغير المستقل (الاحتراق النفسي)

جدول (6) يوضح التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور الاحتراق النفسي

ت	الفقرة		لا	إلى حد ما	نعم	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة
1	طبيعة عملي الصعبة تشعرني بالقلق	ك	54	45	16	1.67	0.71	إلى حد ما
		%	47.0	39.1	13.9			
2	أشعر بتعب شديد عند الاستيقاظ صباحاً	ك	50	53	12	1.67	0.659	إلى حد ما
		%	43.5	46.1	10.4			
3	كثيراً ما يكون جسدي في مكان وذهني في مكان آخر	ك	58	43	14	1.62	0.696	لا
		%	50.4	37.4	12.2			
4	أتعاطف كثيراً مع مشكلات الناس الذين أتعامل معهم	ك	10	40	65	2.48	0.654	نعم
		%	8.7	34.8	56.5			
5	أشعر بأنني محبط بسبب مهنتي	ك	83	21	11	1.37	0.655	لا
		%	72.2	18.3	9.6			

6	تعامل مع الناس يضغني في ضغط كبير	ك	37	56	22	1.87	0.707	إلى حد ما
			32.2	48.7	19.1			
7	لقد حققت أهداف كثيرة من خلال مهنتي	ك	15	46	54	2.34	0.699	نعم
			13.0	40.0	47.0			
8	أشعر وكأنني على وشك أن أتتهلك تماماً بسبب عملي	ك	85	21	9	1.34	0.62	لا
			73.9	18.3	7.8			
9	زملاني في العمل يوجهون لي اللوم في بعض مشاكلهم	ك	85	14	16	1.4	0.723	لا
			73.9	12.2	13.9			
10	أجد نفسي أفكر في تغيير وظيفتي بسبب ضغوط العمل	ك	81	17	17	1.44	0.74	لا
			70.4	14.8	14.8			
11	ألاحظ أنني صرت كثير النسيان	ك	30	59	26	1.97	0.7	إلى حد ما
			26.1	51.3	22.6			
12	أشعر بالإعياء الشديد في نهاية العمل	ك	23	73	19	1.97	0.606	إلى حد ما
			20.0	63.5	16.5			
13	أشعر بقلق شديد بسبب طبيعة عملي الصعبة	ك	51	56	8	1.63	0.614	لا
			44.3	48.7	7.0			
إجمالي الاحتراق النفسي								
متوسط			1.750.4					

من الجدول رقم (6) تبين إن قيم المتوسطات لعبارات محور الاحترق النفسي، تراوحت ما بين (1.34) إلى (2.48)، كما تبين ان (6) عبارات من عبارات المحور كانت قيم متوسطاتها تقع ضمن الفئة (1 إلى أقل من 1.67) لذا فإن اتجاه الاجابة على تلك العبارات كان "لا".

كما تبين إن (5) عبارات من عبارات محور الاحترق النفسي كانت قيم متوسطاتها تقع ضمن الفئة (1.67 إلى أقل من 2.34)، لذا فإن اتجاه الاجابة على تلك العبارات كان "إلى حد ما".

وعبارتين من عبارات محور الاحترق النفسي كانت قيم متوسطاتها تقع ضمن الفئة (2.34 إلى 3)، لذا فإن اتجاه الاجابة على العبارتين كان "نعم".

كما بينت النتائج في الجدول رقم (6) أن متوسط الاستجابة لإجمالي محور الاحترق النفسي كان (1.75) ويقع ضمن الفئة (1.67 إلى أقل من 2.34) لذا فإن مستوى الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم بمسلاته كان متوسطاً، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه كل من دراسة (خراشة،

(2015)، ودراسة (عوض، 2019)، وتطابقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (زغبى، 2024).

ثانياً:- المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

جدول (7) يوضح التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور الأداء الوظيفي

ت	الفقرة	لا	إلى حد ما	نعم	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
1	أراعي مبدأ الفروق الفردية في عرضي لمعلومات الموضوع	ك	2	22	91	2.77	0.46 نعم

		%	1.7	19.1	79.1		
2	أقوم بتوظيف كل مفهوم بما يفيد الطلبة في حل مشكلاتهم الحياتية	ك	4	35	76	2.63	0.553 نعم
		%	3.5	30.4	66.1		
3	أطرح اسئلة متنوعة تنمي مهارات التفكير للطلبة	ك	2	21	92	2.78	0.455 نعم
		%	1.7	18.3	80.0		
4	أساعد زملائي على تطوير إمكانياتهم التدريسية .	ك	3	60	52	2.43	0.547 نعم
		%	2.6	52.2	45.2		
5	أحرص على تعليم الطالب مهارات كيفية اكتساب المعرفة بنفسه	ك	0	15	100	2.87	0.338 نعم
		%	0	13	87		
6	أحرص على ممارسة طلبتي السلوكيات المطلوبة في الجامعة وخارجها	ك	4	41	70	2.57	0.563 نعم
		%	3.5	35.7	60.9		
7	أحرص على ألا اتغيب على العمل إلا لظروف قاهرة وخارجه عن إرادتي	ك	0	12	103	2.9	0.307 نعم
		%	0	10.4	89.6		
8	ألتزم بمواعيد المحاضرات بدقة	ك	4	22	89	2.74	0.514 نعم
		%	3.5	19.1	77.4		
9	أشعر بأنني احصل على التدريب اللازم لتطوير أدائي	ك	25	52	38	2.11	0.735 إلى حد ما
		%	21.7	45.2	33.0		
10	أشعر بأنني جزء من عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة	ك	32	52	31	1.99	0.743 إلى حد ما
		%	27.8	45.2	27.0		
11	أستطيع تحقيق الاهداف المحددة في وقتها المحدد	ك	2	74	39	2.32	0.505 إلى حد ما
		%	1.7	64.3	33.9		
12	أستطيع التكيف مع التغيرات في بيئة العمل	ك	1	59	55	2.47	0.518 نعم
		%	0.9	51.3	47.8		

13	أحافظ على علاقات مهنية جيدة مع الإدارة والزملاء	ك	0	23	92	2.8	0.402	نعم
		%	0	20	80			
14	أحافظ على مستوى عالي من الاحترافية في العمل	ك	2	48	65	2.55	0.534	نعم
		%	1.7	41.7	56.5			
إجمالي الأداء الوظيفي								
						2.57	0.254	مرتفع

من الجدول رقم (7) تبين إن قيم المتوسطات لعبارات محور الأداء الوظيفي، تراوحت ما بين (1.99) إلى (2.9)، كما تبين أن (11) عبارة من عبارات محور الأداء الوظيفي كانت قيم متوسطاتها تقع ضمن الفئة (2.34 إلى 3) لذا فإن اتجاه الإجابة على هذه العبارات كان "نعم"، وتبين أيضاً أن (3) عبارات من عبارات محور الأداء الوظيفي كانت قيم متوسطاتها تقع ضمن الفئة (1.67 إلى أقل من 2.34)، لذا فإن اتجاه الإجابة على تلك العبارات كان "إلى حد ما"، كما بينت النتائج في الجدول رقم (7) أن متوسط الاستجابة لإجمالي محور الأداء الوظيفي كان (2.57) ويقع ضمن الفئة (2.34 إلى 3) لذا فإن مستوى الأداء الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة كان مرتفعاً، وتتطابق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة كل من (الصرايرة، 2011)، و(المدهرش، 2021).

أثر الاحتراق النفسي على الأداء الوظيفي.

لقد تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهريّة العلاقة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05. ولتحديد أثر الاحتراق النفسي على الأداء الوظيفي، سيتم استخدام تباين الانحدار لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد

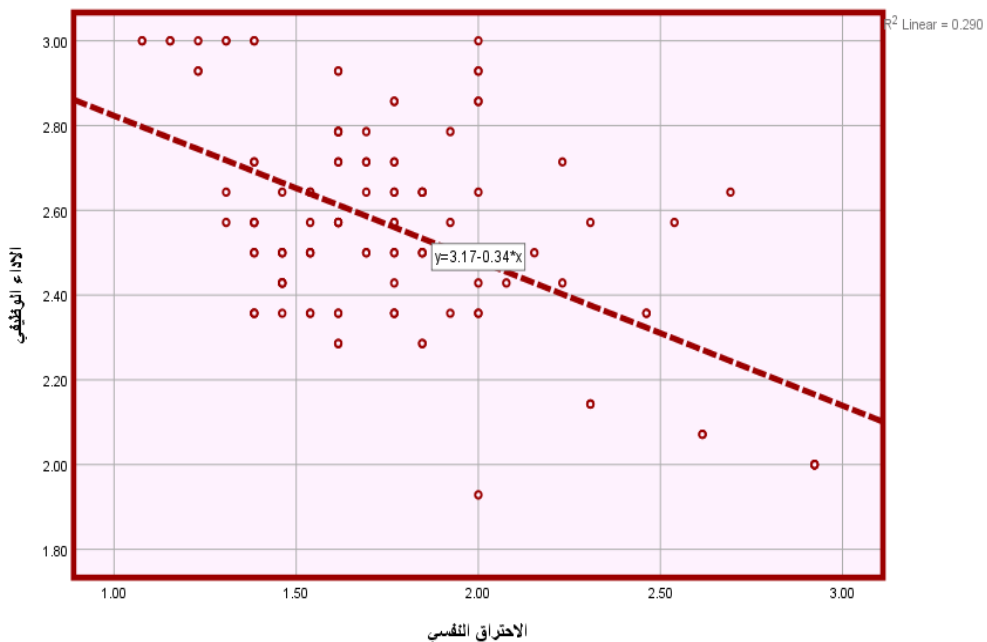
جدول (8) نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر الاحتراق النفسي على الأداء الوظيفي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط
الاحتراق النفسي	الثابت				
- 0.342	3.165	0.000	29%	0.29	-0.539

قيمة F المحسوبة = 46.179 درجات الحرية (1 ، 113) ، قيمة F الجدولية = 3.92 =

أظهرت النتائج في الجدول رقم (8) وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (-0.539)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن الاحتراق النفسي يُسهم في التأثير على الأداء الوظيفي.

ولتحديد أثر الاحتراق النفسي على الأداء الوظيفي، فإن قيمة F تساوي (46.179) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.92)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.29) وتدل على أن ما نسبته (29%) من التغيرات في الأداء الوظيفي يفسره الاحتراق النفسي ما لم يؤثر مؤثر آخر، وتطابقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (جعفر ولعجال، 2021).



شكل (5) العلاقة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي

الفروق في الاحتراق النفسي حسب البيانات الشخصية المتمثلة بـ (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية).

جدول (9) نتائج اختبار (Independent Sample T-Test) واختبار التباين الحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في الاحتراق النفسي تعزى إلى خصائصهم الشخصية المتمثلة بـ (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية).

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	T المحسوبة	T الجدولية	الدلالة الاحصائية
ذكر	57	1.67	0.389	113	2.27	1.984	0.025
أنثى	58	1.83	0.396				
سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	F المحسوبة	F الجدولية	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	25	1.87	0.516	2	3.061	3.07	0.051
5 إلى 10 سنوات	31	1.82	0.401	112			
أكثر من 10 سنوات	59	1.66	0.326	114			
الدرجة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	F المحسوبة	F الجدولية	الدلالة الإحصائية
مساعد محاضر	40	1.82	0.446	4	1.102	2.45	0.359
محاضر	44	1.76	0.418	110			
أستاذ مساعد	25	1.68	0.287				
استاذ مشارك	2	1.38	0.0000	114			
استاذ	4	1.58	0.311				

1. الفروق في الاحتراق النفسي حسب الجنس: لقد بينت النتائج في الجدول رقم (9) إن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول الاحتراق النفسي عند الذكور (1.67) وعند الاناث (1.83)، ولتحديد معنوية هذا الفرق، فإن قيمة T المحسوبة (2.27) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.984)، وهذا يشير إلى معنوية هذا الفرق، ويؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.025) والتي هي أقل من (0.05)، لذا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الاحتراق النفسي حسب الجنس لصالح الاناث، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الزغبى، 2024).

2. الفروق في الاحتراق النفسي حسب سنوات الخبرة: لقد بينت النتائج في الجدول رقم (9) إن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول الاحتراق النفسي حسب سنوات الخبرة تراوحت من (1.66) إلى (1.87)، ولتحديد معنوية هذا الفرق، فإن قيمة F المحسوبة (3.061) وهي أقل من القيمة الجدولية (3.07)، وهذا يشير إلى عدم معنوية هذا الفرق، ويؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.051) والتي هي أكبر من (0.05)، لذا توجد لا فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء

أفراد العينة حول الاحترق النفسي حسب سنوات الخبرة، اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (زغبلي، 2024).

3. الفروق في الاحترق النفسي حسب الدرجة العلمية: لقد بينت النتائج في الجدول رقم (9) إن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول الاحترق النفسي حسب الدرجة العلمية تراوحت من (1.38) إلى (1.82)، ولتحديد معنوية هذا الفرق، فإن قيمة F المحسوبة (1.102) وهي أقل من القيمة الجدولية (2.45)، وهذا يشير إلى عدم معنوية هذا الفرق، ويؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.359) والتي هي أكبر من (0.05)، لذا لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الاحترق النفسي حسب الدرجة العلمية.

الفروق في الأداء الوظيفي حسب البيانات الشخصية المتمثلة بـ (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية).

جدول (10) نتائج اختبار (Independent Sample T-Test) واختبار التباين الحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في الأداء الوظيفي تعزى إلى خصائصهم الشخصية المتمثلة بـ (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية).

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	T المحسوبة	T الجدولية	الدلالة الاحصائية
ذكر	57	2.58	0.252	113	0.364	1.984	0.716
أنثى	58	2.56	0.258				
سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	F المحسوبة	F الجدولية	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	25	2.47	0.244	2	4.196	3.07	0.017
5 إلى 10 سنوات	31	2.52	0.201	112			
أكثر من 10 سنوات	59	2.63	0.269	114			
الدرجة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	F المحسوبة	F الجدولية	الدلالة الإحصائية
مساعد محاضر	40	2.46	0.187	4	5.202	2.45	0.001
محاضر	44	2.61	0.3	110			
أستاذ مساعد	25	2.59	0.182				
استاذ مشارك	2	3	0.000	114			
استاذ	4	2.82	0.206				

4. الفروق في الأداء الوظيفي حسب الجنس: لقد بينت النتائج في الجدول رقم (10) إن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول الأداء الوظيفي عند الذكور (2.58) وعند الاناث (2.56)، ولتحديد معنوية هذا الفرق، فإن قيمة T المحسوبة (0.364) وهي أقل من

القيمة الجدولية (1.984)، وهذا يشير إلى عدم معنوية هذا الفرق، ويؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.716) والتي هي أكبر من (0.05)، لذا لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الأداء الوظيفي حسب الجنس.

5. الفروق في الأداء الوظيفي حسب سنوات الخبرة: لقد بينت النتائج في الجدول رقم (10) إن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول الأداء الوظيفي حسب سنوات الخبرة تراوحت من (2.47) إلى (2.63)، ولتحديد معنوية هذا الفرق، فإن قيمة F المحسوبة (4.196) وهي أكبر من القيمة الجدولية (3.07)، وهذا يشير إلى معنوية هذا الفرق، ويؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.017) والتي هي أقل من (0.05)، لذا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الأداء الوظيفي حسب سنوات الخبرة، ويلاحظ أن أعلى أداء وظيفي عند فئات الخبرة الكبيرة أكثر من 10 سنوات وأقل أداء وظيفي عند فئات الخبرة القليلة أقل من 5 سنوات.

6. الفروق في الاداء الوظيفي حسب الدرجة العلمية: لقد بينت النتائج في الجدول رقم (10) إن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول الاداء الوظيفي حسب الدرجة العلمية تراوحت من (2.46) إلى (3)، ولتحديد معنوية هذا الفرق، فإن قيمة F المحسوبة (5.202) وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.45)، وهذا يشير إلى معنوية هذا الفرق، ويؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.001) والتي هي أقل من (0.05)، لذا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الاداء الوظيفي حسب الدرجة العلمي، ويلاحظ أن أعلى اداء وظيفي عند فئة الاستاذ المشارك، اقل اداء وظيفي عند فئة مساعد المحاضر.

النتائج :

بناء على هذا البحث فإنه تم استخلاص النتائج التالية:

1. بينت الدراسة وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والاداء الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (-0.539)، ونتج عنها أن (29%) من التغيرات في الاداء الوظيفي يعود إلى الاحتراق النفسي (جدول 8).

2. كشفت الدراسة عن وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الاحتراق النفسي حسب الجنس لصالح الاناث (جدول 9).

3. أظهرت الدراسة عن وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الاحتراق النفسى حسب سنوات الخبرة وحسب الدرجة العلمية (جدول 9).

4. أوضحت الدراسة عن عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الاداء الوظيفى حسب الجنس (جدول 10).

5. بينت الدراسة عن وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الأداء الوظيفى حسب سنوات الخبرة، والدرجة العلمية (جدول 10).

6. أوضحت الدراسة إن مستوى الاحتراق النفسى عند أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة كان متوسطاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.75) وفق مقياس التدرج الثلاثى (جدول 6).

7. بينت الدراسة إن مستوى الأداء الوظيفى عند أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة كان مرتفعاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.57) وفق مقياس التدرج الثلاثى (جدول 7).

*التوصيات :-

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها والوصول إلى استنتاجاتها، فإن الدراسة توصي بالآتي:

- 1 - إقامة الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التعامل مع الاحتراق النفسى لتطوير أدائهم الأكاديمي.
- 2 - ضرورة إنشاء برامج دعم نفسى متكاملة تشمل جلسات استشارية وورش عمل حول إدارة الضغوط النفسية. يمكن أن تساعد هذه البرامج الأساتذة في التعامل مع الضغوط اليومية لتحسين أدائهم الوظيفي.
- 3 - ضرورة خلق بيئة عمل تشجع على التعاون والدعم المتبادل بين الأساتذة. لتنظيم الأنشطة الاجتماعية والفعاليات الجماعية في تعزيز الروابط بين الزملاء.
- 4 - تشجيع الأساتذة على الاهتمام في مشاريع بحثية تتناسب مع اهتماماتهم وتطلعاتهم، لضمان تقليل الشعور بالاحتراق النفسى الناتج عن الضغوط الأكاديمية.
- 5 - تقديم حوافز للأساتذة الذين يبتكرون طرقاً جديدة للتدريس أو البحث. هذا يمكن أن يعزز من شعورهم بالتحفيز ويقلل من الشعور بالاحتراق النفسى.
- 6 - إجراء تقييمات دورية لقياس مستويات الاحتراق النفسى بين الأساتذة وتأثيره على الأداء الأكاديمي، للمساهمة في وضع السياسات والبرامج وفقاً للاحتياجات.

*المقترحات :-

- 1 - إجراء دراسات عن علاقة الاحتراق النفسي بالأداء الأكاديمي لمؤسسات تعليم عالية ضمن القطاع الخاص.
- 2 - إجراء دراسات عن دور أساليب القيادة في الحد من الاحتراق النفسي.
- 3 - إجراء دراسات لتطوير استراتيجيات وقائية تهدف إلى تقليل الاحتراق النفسي وتحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

بيان تضارب المصالح:

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة

المراجع .:

أولاً - المراجع العربية:

- 1- القحطاني، محمد بن دليم، (2008)، إدارة الموارد البشرية، للبيكان للنشر، الرياض.
- 2- المدهرش ، حابس عبد الله جدهان ،(2012) الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية جامعة اليرموك ،الأردن .
- 3 - حراشة ، أحمد حسن ، (2015) الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات ،مجلة التربية ، جامعة المنصورة، المملكة العربية السعودية .
- 4 - خالد أحمد الصرايرة (2011) ،الأداء الوظيفي لدى الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، جامعة مؤتة ،الأردن .
- 5- سعود بن محمد الشمري (2016) علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك ، دراسات العلوم الإنسانية و الاجتماعية .
- 6 - عبدالله بن عبدالهادي العنزي (2014) الاحتراق النفسي وعلاقته بعدد من المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، الجمعية المصرية لنشر ، مصر .
- 7 - محمد احمد زغبني 2024 ، الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك ، المملكة العربية السعودية .
- 8 - منى عبد الطيف العوض ،سحر عبد الرحيم العوض ،(2019) ،الاحتراق النفسي و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من عضوات هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بجنوب المملكة العربية السعودية ، مجلة العلوم التربوية و النفسية .
- 9- الشروري، علي بن مبارك. (2021). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة. مجلة التربية (جامعة عين شمس)، ع 9، 53-119 .
- 10-بكاكرة، زكرياء، وسكال، فوزية. (2023). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية. مجلة الدراسات الاقتصادية، 6(1)، 185-

. 209

11-الحريري، محمد. (2016). علم النفس الإداري: مدخل استراتيجي لعلم النفس الإداري السوسالوکی. دار الفکر للنشر والتوزیع .

12-World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. WHO Official Website.

13-Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout: What it is and what to do about it. *Adolescent Medicine State of the Art Reviews*, 32(1), 1-11