

مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات

د. سفيان بن إبراهيم الريدي

أستاذ مساعد - قسم علم النفس

كلية التربية - جامعة القصيم

alrebdi99@yahoo.com

ملخص البحث. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم بأبعاده الخمسة (عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية، وضغوط المهنة، والاتجاه السلبي نحو الطلبة، والإجهاد الانفعالي والاحساسى)، وفقاً لمتغيرات: نوع الجنس، والعمر، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، والتخصص، والخبرة في التدريس، ومستوى الدخل الشهري، وعدد الطلاب/الطالبات في القاعة، ونصاب التدريس الأسبوعي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس الاحتراق النفسي إعداد الرافي والقضاة (٢٠١٠). وتكونت عينة الدراسة من (٤٨٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم (٢٣٤ ذكور - ٢٤٨ إناث) يمثلون ما نسبته (١٣%) من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٣٨٥٠) عضواً. وقد كشفت نتائج الدراسة عن أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة يقع في درجة متوسطة وبمتوسط (٧١,٩٤) وبنسبة (٤٢,٣٢%)، وبدرجة متوسطة في أبعاد المقياس الفرعية. وأشارت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لمتغير العمر لصالح الأصغر سناً، وعن وجود فروق دالة وفقاً لمتغير الجنسية لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين. كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح الحاملين لدرجة البكالوريوس مقارنة بالحاملين لدرجة الماجستير والدكتوراه، وعن وجود فروق تعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح درجة معيد مقارنة بالدرجات الأخرى، وكذلك عن وجود

فروق دالة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس لصالح الأقل خبرة مقارنة بالأكثر خبرة. في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات نوع الجنس، والحالة الاجتماعية، والتخصص، ومستوى الدخل الشهري، وعدد الطلاب/الطالبات في القاعة، ونصاب التدريس الأسبوعي. وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات.

مقدمة

يعتبر الاحتراق النفسي من الموضوعات التي لقيت اهتماماً بارزاً من قبل الباحثين في الدراسات التربوية والنفسية وذلك لما تسببه من آثار سلبية تؤدي إلى سوء التوافق النفسي والمهني لدى العاملين في المهن المختلفة، خصوصاً المهن التي لها علاقة بالتعامل المباشر مع الأفراد. ويعتبر فرويدنبرجر (Freudenberger, 1974) أول من استخدم مصطلح الاحتراق النفسي Burnout في أوائل السبعينات الميلادية للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية للضغوط التي يتعرض لها المشتغلون في المهن الإنسانية، حيث عرفه بأنه حالة من الاستنزاف الانفعالي، والاستنفاد البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط، إضافة إلى عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المهنة. وترى ماسلاش (Maslach, 1982) أن الاحتراق النفسي مجموعة أعراض تتمثل في الإجهاد العصبي واستنفاد الطاقة العاطفية والتجرد من النواحي الشخصية، والإحساس بعدم الرضا عن الانجاز الشخصي في المجال المهني، والتي يمكن أن تحدث لدى الأشخاص الذين يؤدون الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الأفراد. ويرى باينس وارونسون (Pines & Aronson, 1983) الاحتراق النفسي بأنه حالة من الإجهاد البدني والذهني والعصبي والانفعالي، وهي حالة تحدث نتيجة للعمل مع الأفراد والتفاعل معهم لفترة طويلة وفي مواقف تحتاج إلى بذل مجهود انفعالي مضاعف. ويصف مير (Meir, 1983) الاحتراق النفسي بأنه عبارة عن الحالة التي يتوقع بها الأفراد القليل من المكافئة والعقاب الكبير بسبب عدم وجود قيمة التعزيز والسيطرة على النتائج أو الكفاءة الشخصية. ويرى أوسبورن (Osborn, 2004) أن الاحتراق النفسي عبارة عن عمليات استنزاف جسدي وعاطفي ناتجة عن ظروف العمل أو لطول فترة التعرض لضغوط العمل.

إن الاحتراق النفسي هو أحد أنواع الإجهاد البدني والنفسي والذهني ويرتبط بالعمل ويعيق الأفراد عن تأدية مهام عملهم بفاعلية وذلك لان قدرة الفرد تكون قد استهلكت ولم يعد قادراً على مواجهة الإجهاد، فالاحتراق النفسي لا يحدث فجأة، بل هو يصيب الفرد تدريجياً بعد تعرضه للضغوط المهنية لفترات طويلة، وهو ليس حالة مؤقتة تزول بعد فترة قصيرة من حدوثه، بل هو حالة غير صحية تؤدي بالأشخاص

المصابين به إلى الوقوع في مشاكل وصعوبات جسدية ونفسية واجتماعية. ولقد بينت الدراسات النفسية أن أسباب حدوث الاحتراق النفسي للأفراد في أغلبها مرتبطة ببيئة المهنة وطبيعتها المحيطة بها ودور العاملين فيها، وما تنتجه من فرص تساعد على تفعيل مستويات الضغوط والإحباط لفترات طويلة. كما أشارت إلى أن مصادر الاحتراق النفسي ليست مقتصرة على العوامل الخارجية التي تتعلق ببيئة العمل وطبيعته كزيادة الأعباء، وأوقات العمل، والدعم الاجتماعي، والدعم الإداري، والجانب المالي، والترقيات، ولكن هناك عوامل نفسية داخلية مرتبطة بسمات الشخصية مثل القدرة على التكيف ومواجهة الضغوط والسيطرة عليها (السمادوني، ١٩٩٥؛ يوسف، ٢٠٠٦-Brissie, Hoover- Dempsey, & Bassler, 1988; Chan & Hui 1995; Cheuk & Wong, 1995; Lunenburg & Cadavid, 1992; Sarros & Sarros, 1987; Tumkaya, 2007). وأشارت نتائج الدراسات إلى أن الاحتراق النفسي مصدر قلق للكثير من العاملين في المجال التعليمي، فهو يحدث بسبب التعرض باستمرار للضغوط لفترات طويلة والمرتبطة بزيادة أعداد الطلاب، ونقص الموارد، والخوف من العنف، والعزلة، ومشاكل الطلاب السلوكية، وغموض الدور، وصراع الدور، ومحدودية الفرص المتاحة، وقلة الدعم، وعدم المشاركة في صنع القرار (Abel & Sewell, 1999; Brissie et al., 1988; Fimian & Blanton, 1987; Friedman, 1991; Friedman, 1995).

ومهنة التدريس في الجامعات من المهن التي تناولها الباحثون في دراساتهم، وذلك لما عرف عنها بأنها من المهن التي تسبب الضغوط، حيث تطرقوا لأعراض هذه الضغوط، وأسبابها، وأثرها على عضو هيئة التدريس نفسه والطلاب والزملاء والإداريين في الجامعة. فهذه المهنة من المهن الضاغطة التي تتطلب من العاملين بها القيام بمهام كثيرة وتتوفر بها مصادر عديدة للضغوط النفسية التي تجعل بعض الأعضاء غير راضين وغير مطمئنين في مهنتهم، مما يؤدي إلى وجود آثار سلبية كثيرة تنعكس على إنتاجيتهم وفعاليتهم المهنية. فعمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات قد يكون من الأعمال المجهدة، حيث يجب عليهم التعامل مع أعداد كبيرة من الطلاب، وزيادة أعباء العمل، والتعامل مع

مشاكل الطلاب، وضعف مستوى الرواتب، ونقص الدعم المقدم من الإدارة، ومسئولية إلقاء المحاضرات، وإجراء البحوث العلمية اللازمة لعملهم الأكاديمي، ومواكبة الابتكارات والإبداعات العلمية وتطوير أنفسهم فكرياً، وتلبية متطلبات التقييم من أجل التطور المهني والترقيات. وفي مهن المساعدة ومن ضمنها مهنة أعضاء هيئة التدريس، تُعرف الضغوط وزيادة أعباء العمل وصراعات الأدوار وغموض الدور على أنها من الأشياء التي تسبق الاحتراق النفسي (Barber & Iwai, 1996; Siefert, Jayaratne, & Chess, 1991). فحين يتعرض أعضاء هيئة التدريس للصعوبات والمعوقات التي تحول دون قيامهم بتأدية أدوارهم وأعمالهم كما يجب، يتكون لديهم شعور وإحساس بالقصور والعجز عن تأدية العمل بالمستوى المطلوب، ويترتب على هذا الوضع في الغالب حدوث ضغط نفسي يلزم العضو بأن يتكيف معه، لكي يقلل من إحساسه وشعوره بالعجز. وقد يواجه أعضاء هيئة التدريس انخفاض تدريجياً في أدائهم المهني بشكل عام وعدم القدرة على التكيف مع الضغوط وربما يتحول الأمر في نهاية المطاف إلى إجهاد انفعالي وعاطفي، ثم تصبح هناك معاناة في العلاقات الشخصية. فالضغوط النفسية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في عملهم قد تؤدي بهم إلى عدم القدرة على التعامل معها والسيطرة عليها وتحملها، مما يجعلهم غير قادرين على القيام بالمهام الموكلة إليهم، الأمر الذي قد يصيبهم بالإحباط والاستسلام إلى عدم القدرة على تحقيق الأهداف المرجوة، والذي يؤدي بالتالي إلى شعورهم بالاحتراق النفسي. فقد ذكر لكرتز (Lackrtz, 2004) أن "أعضاء هيئة التدريس ليسوا بعيدين أو مستبعدين من الإصابة بالاحتراق النفسي" (P. 714). كما أكد بليكس وآخرين (Blix, 1994) أن أساتذة الجامعة يحتمل ترشحهم للإصابة بأعراض الاحتراق النفسي، وذلك بسبب علاقتهم مع أعداد كبيرة من الطلاب والموظفين والإداريين.

وللاحتراق النفسي آثار صحية ونفسية واجتماعية ومهنية على الفرد المصاب به، ولكن الأمر لا يتوقف عند ذلك الحد، بل تتأثر أطراف أخرى لها علاقة بالشخص المحترق نفسياً كالأسرة وزملاء العمل والمتلقين للخدمة التي يقدمها الشخص المحترق نفسياً، إضافة إلى

الأضرار الاقتصادية للمؤسسة مكان العمل. والفرد المحترق نفسياً يتسم أو يتصف عادة بالتهكم أو السخرية والضغط النفسي وعدم الرضا الوظيفي والذهول أو التخدر العاطفي والمشاكل الفسيولوجية (Maslach, 1978; Pines & Maslach, 1978). ومن الأعراض والآثار السالبة للاحتراق النفسي الإعياء، والإجهاد، والقلق، والتوتر، والإحباط، وعدم المبالاة، والغياب، والملل، وإهمال متطلبات المهنة، إضافة إلى أن المعدلات العالية في مستوى الاحتراق النفسي ارتبطت بزيادة احتمالية تغيير الوظيفة أو المهنة أو قد تصل إلى القرار بترك العمل نهائياً (Raquepaw & Miller, 1989; Taylor-Brown, Johnson, Hunter, & Rockowitz, 1981). وذكر لامدي وسكدر (Lamude & Scudder, 1992) أن آثار الاحتراق النفسي هي آثار شخصية وتختلف من شخص لآخر وتعتمد على قدرة الشخص في الوصول إلى المجتمع والحصول على الدعم العاطفي، فبعض الأفراد يفضل ترك المهنة والبحث عن مهنة أخرى، والبعض الآخر الذين ليس لديهم فرصة للبدء في مهنة جديدة تجددهم مجهدين بسبب التحديات التي يواجهونها كل يوم مما يؤدي إلى عدم قدرتهم على القيام بالمهام المطلوبة منهم. وقد يؤدي الاحتراق النفسي إلى خفض الإنجاز المهني مما يترتب عليه عدم الرغبة في العمل واضطراب الحياة الأسرية والعلاقات الشخصية والغياب عن العمل والرغبة في تغيير المهنة (Cherniss 1980; Gaines & Jermier 1983; Maslach, Schaufeli, & Leiter 2001; Perlman & Hartman 1981; Pines, Aronson, & Kafry, 1982).

وفيما يتعلق بكيفية إصابة الفرد بالاحتراق النفسي فقد أشار ماتسون، وايفانسفيك (Matson & Evancivik, 1987) المشار له في (وفاء عبدالجواد، ١٩٩٤)، إلى أن عملية الاحتراق النفسي لا تحدث فجأة ولكنها تمر بأربع مراحل:

١- **مرحلة الاستغراق:** وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعاً وتشمل حالة من الاستثارة والسرور وعندما يحدث عدم اتساق بين ما هو متوقع عن العمل وبين ما يحدث فعلياً فإن هذا ما يؤدي إلى الاحتراق النفسي.

٢- **مرحلة الكساد:** وفيها ينخفض مستوى الرضا عن العمل تدريجياً وتقل الكفاءة وينخفض مستوى الأداء في العمل وتنخفض الاستثارة التي كانت في المرحلة الأولى ويشعر الفرد فيها باعتلال الصحة النفسية وينتقل اهتمام الفرد من العمل إلى مظاهر الحياة الأخرى مثل الاتصالات الاجتماعية والهوايات وممارسة أنشطة معينة لشغل أوقات الفراغ.

٣- **مرحلة الانفصال:** وفيها يدرك الفرد ما يحدث ويبدأ بالانسحاب النفسي ويرتفع لديه بذلك مستوى الإجهاد النفسي ويصل الفرد فيها إلى الإنهاك المزمن واعتلال الصحة البدنية والنفسية.

٤- **مرحلة الاتصال:** وتعتبر هذه المرحلة أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءاً وخطراً، حيث يختل تفكير الفرد نتيجة ارتياب وشكوك الذات ويصل بذلك الفرد إلى مرحلة التدمير ويصبح الفرد في تفكير مستمر لترك العمل أو حتى التفكير في الانتحار.

وأشارت إيناس شهاب (٢٠٠١) إلى أن عملية الاحتراق النفسي تمر بثلاث مراحل:

• **المرحلة الأولى:** مرحلة ضغط ناجم عن عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات اللازمة لتنفيذه من قبل الفرد القائم بهذا العمل.

• **المرحلة الثانية:** وهي نتيجة للمرحلة الأولى، والتي هي رد الفعل الانفعالي لحالة عدم التوازن، حيث يشعر الفرد بالقلق والتعب، والإجهاد الناجم عن الضغط الذي تولده متطلبات العمل.

• **المرحلة الثالثة:** وهي مجموعة التغيرات في اتجاهات الفرد وسلوكه مثل: الميل لمعاملة الأشخاص المتعامل معهم بطريقة آلية، وانشغاله عنهم بالاتجاه نحو إشباع حاجاته الشخصية، مما ينجم عنه التقليل من الالتزام الذاتي بالمسئولية الوظيفية.

وقد توصل جونزاليز وبيرنارد (Gonzalez & Bernard, 2006) من خلال نتائج دراستهما إلى أن "الاحتراق النفسي حقيقة واقعة وليست خرافة وهو موجود فعلاً، وأعباء العمل تعتبر عاملاً من العوامل الرئيسة المسببة للاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات" (p. 35)،

وأوصت الدراسة بأن أعباء العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات يفترض أن يعاد النظر فيها بالطريقة التي تبقى الأعضاء نشطين وسليمين صحياً وملتزمين بتأدية المهام المطلوبة منهم على الوجه الأكمل.

ومن خلال العرض السابق يتضح أن مشكلة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس تستحق البحث والدراسة والتقصي وذلك لانعكاس آثارها السالبة على الجوانب الصحية والنفسية للأعضاء أنفسهم وعلى الآخرين الذين يتعاملون معهم، وذلك بهدف التعرف على الأسباب المؤدية لحدوث هذه المشكلة والتعامل معها والحد من تطورها أو تواجدها، فالمفترض أن يتمتع عضو هيئة التدريس بتوازن نفسي ودافعية وحب وإخلاص لمهنته وشعور بالراحة والرضا أثناء ممارسته لعمله لكي يتمكن من تقديم عمله على الوجه الأكمل.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تكمن مشكلة الدراسة في كونها تحاول التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، وذلك باعتبار أن مشكلة الاحتراق النفسي من أكثر المشكلات النفسية التي تؤثر على الأداء والتعامل مع الآخرين. فبحكم طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس والمهام الموكلة إليهم واحتكاكهم مع الطلاب، فإنهم عرضة للإصابة بالاحتراق النفسي نظراً للضغوط المهنية التي يواجهونها في عملهم والتي قد يصعب عليهم التكيف معها كتدني دافعية الطلاب نحو التعلم، وزيادة أعداد الطلاب، والضغوط الإدارية، ومتطلبات الترقية، وزيادة أعباء العمل، والضغوط الخارجية النفسية والاجتماعية والاقتصادية، والتي بالتالي قد تؤدي إلى عدم القدرة أو الفشل في الوفاء بمتطلبات المهنة والتعامل مع الطلاب والزملاء. لذا يرى الباحث أن هنالك حاجة لسبر أغوار هذه المشكلة لدى أعضاء هيئة التدريس. ومن هذا المنطلق تتحدد مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة التالية:

- ١- ما مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم؟
- ٢- هل يختلف الاحتراق النفسي بأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم تبعاً للمتغيرات التالية:
 - أ) نوع الجنس (ذكور، إناث).
 - ب) العمر.
 - ج) الجنسية (سعودي، غير سعودي).
 - د) الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب).
 - هـ) المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).
 - و) الدرجة العلمية (معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).
 - ز) التخصص (نظري، تطبيقي).
 - ح) الخبرة في التدريس.
 - ط) مستوى الدخل الشهري.
 - ي) عدد طلاب القاعة.
 - ك) نصاب التدريس الأسبوعي.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- ١- الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية: (عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية، وضغوط المهنة، والاتجاه السلبي نحو الطلبة، والإجهاد الانفعالي والاحساسى) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.
- ٢- معرفة الفروق في مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم وفقاً لمتغيرات: نوع الجنس، والعمر، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، والتخصص، والخبرة في التدريس، ومستوى الدخل الشهري، وعدد الطلاب/الطالبات في القاعة، ونصاب التدريس الأسبوعي.

أهمية الدراسة

تكمّن أهمية الدراسة الحالية في ندرة الدراسات العربية التي تطرقت لمشكلة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات (في حدود علم الباحث)، فغالبية الدراسات التي تناولت هذه المشكلة في المجال الأكاديمي والتربوي ركزت على شريحة المعلمين. وحيث إن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون للعديد من الضغوط المختلفة جراء عملهم وتدريسهم وتعاملهم مع الطلاب، فإن هذه الدراسة تسعى لمحاولة التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لديهم كونه من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم الوفاء بمتطلبات المهنة كما يجب. ومن خلال نتائج الدراسة وتوصياتها يتم تقديم صورة واضحة لإدارة الجامعة عن مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس لكي تتمكن من معالجة الأسباب والحد من الآثار وإجراء البرامج المساعدة في التهيئة النفسية للأعضاء للتغلب على الضغوط، ليتم قيامهم بالدور المطلوب منهم على أكمل وجه وانعكاس ذلك ايجابياً على الطلاب.

وتكمّن أهمية الدراسة الحالية في التالي:

- قلة الدراسات العربية التي تناولت مشكلة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات (في حدود علم الباحث)، مما يساعد في إلقاء الضوء على هذه المشكلة والتعرف على سبل معالجتها ومحاولة الحد من تواجدها.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في تهيئة أعضاء هيئة التدريس للعمل في بيئة خالية من الضغوط النفسية والصعوبات والعقبات.

مصطلحات الدراسة

- **الاحتراق النفسي (Burnout).** عبارة عن استجابة يظهر فيها الإنهاك والتعب وعدم الاهتمام والشعور بعدم الكفاءة واتجاه سلبي للعمل والرغبة في ترك المهنة، ناتجة من ضغوط العمل وزيادة الأعباء وعدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المهنة.
- **مستوى الاحتراق النفسي (Level of Burnout).** الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس نتيجة الاستجابة على فقرات مقياس الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية: (عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية، وضغوط المهنة، والاتجاه السلبي نحو الطلبة، والإجهاد الانفعالي والإحساسي) والذي تم استخدامه في الدراسة الحالية ويصنف إلى ثلاث مستويات (منخفض - متوسط - عالي).

حدود الدراسة

- اقتصرت الدراسة على متغيرات: نوع الجنس، والعمر، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، والتخصص، والخبرة في التدريس، والدخل الشهري، وعدد الطلاب/ الطالبات في القاعة، والنصاب التدريسي الأسبوعي، في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٣٢ - ١٤٣٣هـ.
- تتحدد نتائج الدراسة في ضوء الخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة على عينة الدراسة.

الدراسات السابقة

من خلال المسح الأدبي الذي أجراه الباحث حول الدراسات التي تناولت مشكلة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات، توصل الباحث إلى أن الدراسات في هذا المجال تعتبر قليلة إلى حد ما خصوصاً العربية منها، وفيما يلي سوف يتم استعراض هذه الدراسات:

قام سيجل (Seagle, 1986) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة كاليفورنيا على عينة تكونت من (٣٧٠) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم من (١٩) كلية. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وعن وجود فروق بين الأعضاء ذوي الخبرة (٥ سنوات فأقل) وذوي الخبرة (٦-١٠ سنوات) وذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) في بُعد الإجهاد الانفعالي لصالح الأعضاء ذوي الخبرة الأقل (٥ سنوات فأقل)، وبين الأعضاء ذوي الخبرة (٦-١٠ سنوات) وذوي الخبرة (٥ سنوات فأقل) وذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) في بُعد تبلد المشاعر ولصالح الأعضاء ذوي الخبرة المتوسطة (٦-١٠ سنوات).

وأجرى عساف (١٩٩٦) دراسة بهدف كشف العلاقة بين الضغوط النفسية والاحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات الضفة الغربية بفلسطين على عينة تكونت من (١٣٦) عضواً. وأسفرت النتائج عن وجود احتراق نفسي لدى أعضاء الكليات النظرية أعلى من أعضاء الكليات التطبيقية، وعن وجود فروق في الاحتراق النفسي ترجع إلى متغيري نوع الجنس وعدد سنوات الخبرة. في حين لم توجد فروق دالة إحصائية ترجع إلى متغيرات الدراسة الأخرى (العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، الكلية).

كما أجرى مقابلة والرشدان (١٩٩٧) دراسة بهدف التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء بعض المتغيرات على عينة تكونت من (٤٦٣) عضو هيئة تدريس. وبينت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعات

يقع بدرجة متوسطة، وعن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ مساعد والأعضاء بدرجة أستاذ مشارك وأستاذ في مستوى الاحتراق النفسي لصالح الأعضاء بدرجة أستاذ مساعد، وعن فروق بين أعضاء كلية التربية الرياضية وأعضاء الكليات الأخرى في مستوى الاحتراق النفسي لصالح أعضاء كلية التربية الرياضية.

وهدفت دراسة شُقيرات وحوامده (Shoqeirat & Hawamdeh, 2001) إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، على عينة تكونت من (٣٦٦) عضواً. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الجامعات الحكومية وأعضاء الجامعات الخاصة في مستوى الاحتراق النفسي لصالح أعضاء الجامعات الحكومية، وعن وجود فروق بين ذوي الخبرة في التدريس (٦-١ سنة) وذوي الخبرة (٧-١٢ سنة) و (١٣ سنة فأكثر) في مستوى الاحتراق النفسي لصالح ذوي الخبرة في التدريس (٦-١ سنة)، وعن وجود فروق بين ذوي عمر (٢٦-٣٦) وذوي عمر (٣٧-٤٧) و (٤٨ فأكثر) في مستوى الاحتراق النفسي لصالح ذوي عمر (٢٦-٣٦). في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغيري الحالة الاجتماعية والدرجة العلمية.

وفي دراسة أجرتها آل مشرف (٢٠٠٢) بهدف التعرف على مدى تعرض عضوات هيئة التدريس في مركز الدراسات الجامعية للبنات بجامعة الملك سعود للاحتراق النفسي الذي تسببه ضغوط العمل ومصادره على عينة تكونت من (٤٥) عضوه، وقد تم إعداد قائمة لمصادر الاحتراق النفسي مستمدة من واقع عمل العضوات وطبيعته. وتوصلت النتائج إلى أنه لدى عضوات هيئة التدريس احتراق نفسي بدرجة مرتفعة، وعن وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى متغيرات الجنسية والعمر والدرجة العلمية والتخصص وسنوات الخبرة وذلك على بعض أبعاد القائمة والقائمة ككل.

وهدفت دراسة جونزاليز وبيرنارد (Gonzalez & Bernard, 2006) إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته بأنماط عبء العمل

وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى أساتذة الجامعات في شمال أمريكا على عينة تكونت من (١٥٦) أستاذاً. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى العينة يقع بدرجة متوسطة مع زيادة قليلة عن المتوسط في بُعد الإجهاد الانفعالي، وأن الأصغر سناً درجتهم أعلى في بُعد تبلد المشاعر من الأكبر سناً.

وقام تومكيا (Tumkaya, 2006) بدراسة استهدفت التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء بعض المتغيرات على عينة تكونت من (٢٨٣) أستاذاً في تركيا. وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور في بُعد الإجهاد الانفعالي لصالح الإناث، وعن وجود فروق بين من كانت درجتهم العلمية "مساعد باحث" ومن كانت درجاتهم العلمية "أستاذ، وأستاذ مساعد، ومحاضر" في بُعد الإجهاد الانفعالي لصالح من كانت درجتهم "مساعد باحث". كما أوضحت النتائج أن بيئة العمل لها أثر في مستوى الاحتراق النفسي لأفراد العينة.

وهدف دراسة هوجن وماكنايت (Hogan & Mcknight, 2007) التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس عن بعد (online) في التعليم العالي على عينة قوامها (٧٩) أستاذاً في الولايات المتحدة الأمريكية. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة كان بدرجة متوسطة، حيث كانت الدرجات في بُعد الإجهاد الانفعالي متوسطة وفي بُعد تبلد المشاعر عالية وفي بُعد نقص الشعور بالإنجاز منخفضة.

كما أجرى تومكيا (Tumkaya, 2007) دراسة على عينة قوامها (٢٨٣) أستاذاً في جامعة كوكوروا بتركيا بهدف التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لديهم. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي عمر (٢١-٣٠) و ذوي عمر (٤١-٥٠) و (٥١ فأكثر) في بُعد الإجهاد الانفعالي لصالح ذوي عمر (٢١-٣٠)، وبين ذوي عمر (٢١-٣٠) وذوي عمر (٤١-٥٠) في بُعد نقص الشعور بالإنجاز لصالح ذوي عمر (٢١-٣٠). كما بينت النتائج وجود فروق بين الإناث والذكور في بُعد الإجهاد الانفعالي لصالح الإناث.

وفي دراسة قام بها المدهون (٢٠٠٨) بهدف كشف أعراض الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة من خلال بعض المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بها ومعرفة أي من هذه المتغيرات أكثر ارتباطاً بالاحتراق النفسي. وتكونت عينة الدراسة من (١٥٢) أستاذاً (١٠٢) ذكور، ٥٠ إناث) في جامعة الأقصى بغزة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الاحتراق النفسي لصالح الذكور، وعن وجود فروق بين ذوي سنوات الخبرة (١-٥) وذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) في بُعدي عدم التوافق النفسي وضغوط العمل لصالح ذوي سنوات الخبرة (١-٥). في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الاحتراق النفسي تعزى لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي والمنطقة الجغرافية.

وقام الختاتنة (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على الاحتراق النفسي وعلاقته بمرحلة الأنا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية على عينة تكونت من (٥٧٦) عضواً. وأشارت النتائج إلى أن تصورات أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الاحتراق النفسي: عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض المساندة الإدارية، وضغوط المهنة، والاتجاه السلبي نحو الطلبة، جاءت بدرجة مرتفعة. كما أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة "مدرس، ومحاضر" ودرجة "أستاذ، وأستاذ مشارك" في بُعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية لصالح درجة "مدرس، ومحاضر"، وعن وجود فروق بين ذوي الخبرة (٥ سنوات فأقل) وذوي الخبرة (١١ سنة فأكثر) في انخفاض مستوى المساندة الإدارية لصالح ذوي خبرة (٥ سنوات فأقل)، وفروق بين ذوي الخبرة (٦-١٠ سنوات) وذوي الخبرة (١١ سنة فأكثر) في بُعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية لصالح ذوي خبرة (٦-١٠ سنوات). في حين بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري نوع الجنس والكلية.

وهدف دراسة ماكان وهولت (McCann & Holt, 2009) التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والتدريس عن بعد (online) في ضوء بعض المتغيرات لأساتذة الجامعة في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد تكونت

عينة الدراسة من (٦٥٠) أستاذاً من مختلف الولايات الأمريكية. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق النفسي للأساتذة الذين يقومون بالتدريس عن بعد كان بدرجة منخفضة. وبينت النتائج أن الضغوط التي يتعرض لها من يقومون بالتدريس عن بعد تختلف وتقل في نفس الوقت عن من يقومون بالتدريس وجها لوجه.

وأجرى الرفاعي والقضاة (٢٠١٠) دراسة بهدف التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات على عينة تكونت من (٧٧) عضواً من الذكور. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة كان بدرجة متوسطة على المقياس الكلي وأبعاده الفرعية: عدم الرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية، وضغوط المهنة، والإجهاد الانفعالي والاحساسى لدى المدرس، وبدرجة عالية في بُعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة. كما كشفت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي النصاب الدراسي الأسبوعي (١٤ ساعة فأقل) وذوي (أكثر من ٢٠ ساعة) في مستوى الاحتراق النفسي لصالح ذوي (١٤ ساعة فأقل)، وبين ذوي (١٥-٢٠ ساعة) وذوي (أكثر من ٢٠ ساعة) في مستوى الاحتراق النفسي لصالح ذوي (١٥-٢٠ ساعة). في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة الأخرى: العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وعدد طلاب قاعة الدرس.

وهدفت دراسة بزويدنهوت وسيليرس (Bezuidenhout & Cilliers, 2010) إلى التعرف على الاحتراق النفسي والمشاركة في العمل وشعور التماسك لدى عضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في جنوب أفريقيا على عينة تكونت من (١٨٧) عضوه. وأظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة يقع في مستوى متوسط مع وجود علامات تشير إلى ازدياده، وأن مستوى الاحتراق النفسي في بُعد تبدل المشاعر كان مرتفعاً.

وقام المساعيد (٢٠١١) بدراسة بهدف معرفة علاقة كل من الخبرة والتخصص الدراسي بمستوى الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس

بجامعة آل البيت في الأردن على عينة قوامها (١٢٩) عضواً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة أقل من المتوسط، وعن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة التدريسية (٦ - ١٠ سنوات) وذوي الخبرة (١١-٢٠ سنة) في مستوى الاحتراق النفسي بجانبى التكرار والشدة للمقياس لصالح ذوي الخبرة التدريسية (٦-١٠ سنوات). في حين بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير التخصص (أدبي، وعلمي) في مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة.

كما أجرى جول وإينس وأوزكان (Gul., Ince., & Ozcan, 2011) دراسة بهدف التعرف على العلاقة بين بيئة العمل والاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات التركية على عينة تكونت من (٩٧) عضواً. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة مرتفع في بُعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز، وبدرجة منخفضة في بُعد تبدل المشاعر.

وقام توكير (Toker, 2011) بدراسة للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة في تركيا في ضوء بعض المتغيرات على عينة قوامها (٦٤٨) أستاذاً. وكشفت النتائج عن أن مستوى الاحتراق النفسي لأفراد العينة متوسط الدرجة مع ارتفاع عن المتوسط بقليل في بُعد نقص الشعور بالإنجاز. وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي درجة (مساعد باحث) وذوي درجة (أستاذ) في بُعد الإجهاد الانفعالي لصالح ذوي درجة (مساعد باحث)، وبين ذوي درجة (مساعد باحث) وذوي درجة (أستاذ مشارك) في بُعد تبدل المشاعر لصالح ذوي درجة (مساعد باحث)، وبين ذوي (مساعد باحث) وذوي (أستاذ مشارك، أستاذ) في بُعد نقص الشعور بالإنجاز ولصالح ذوي درجة (مساعد باحث). كما بينت النتائج وجود فروق بين المتزوجين وغير المتزوجين في بُعد نقص الشعور بالإنجاز لصالح المتزوجين، وبين غير المتزوجين والمتزوجين في بُعد تبدل المشاعر لصالح غير المتزوجين. وأشارت النتائج كذلك إلى وجود فروق بين ذوي عمر (٢١-٣٠) وذوي عمر (٤١-٥٠) في بُعد نقص الشعور بالإنجاز لصالح ذوي عمر (٢١-٣٠).

(٣٠)، وعن فروق بين ذوي عمر (٥٠-٤١) و (٦٠-٥١) وذوي عمر (٣٠-٢١) في بُعد تبلد المشاعر لصالح ذوي عمر (٥٠-٤١) و (٥١-٦٠). في حين لم توجد فروق ترجع إلى متغير نوع الجنس.

وهدفت دراسة زايدي وواجيد وزايدي (Zaidi, Wajid, & Zaidi, 2011) التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعات في لاهور بباكستان على عينة تكونت من (٣٩٩) أستاذاً. وبينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور في بُعد تبلد المشاعر لصالح الإناث، وفروق بين المتزوجين وغير المتزوجين في بُعد تبلد المشاعر ونقص الفاعلية المهنية لصالح المتزوجين، وفروق بين ذوي الدخل الشهري المنخفض والدخل الشهري المرتفع في بُعد نقص الفاعلية المهنية لصالح ذوي الدخل المنخفض. كما توصلت النتائج إلى أن ذوي الخبرة القليلة في التدريس مستوى الاحتراق النفسي لديهم أعلى من ذوي الخبرة الأكثر في التدريس، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغيري العمر والدرجة العلمية.

وأجرى مونثيرو مارين وآخرون (Montero-Marin, Garcia-Campayo, Fajo-Pascual, Carrasco, Gascon, Gili & Mayoral-Cleries, 2011) دراسة بهدف التعرف على العلاقة بين أنماط الاحتراق النفسي والمتغيرات الاجتماعية والخصائص المهنية لدى العاملين في جامعة سرقسطة بأسبانيا. وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٩) فرداً (٢٣٧) أساتذة، ١٣٥ إداريين، ٣٧ متدربين). وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في بُعد تبلد المشاعر لصالح الذكور، وفروق بين "الإداريين" و"الأساتذة والمتدربين" في بُعد تبلد المشاعر لصالح "الإداريين"، وفروق بين الأفراد الذين يعملون أكثر من (٤٠) ساعة في الأسبوع والذين يعملون أقل من (٣٥) ساعة في الأسبوع في بُعد الإجهاد الانفعالي لصالح الذين يعملون أكثر من (٤٠) ساعة في الأسبوع. كما توصلت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لمن خدمتهم في الجامعة أكثر من (١٦) سنة أعلى من الآخرين في بُعد نقص الشعور بالإنجاز.

كما قام ديرنباي (Derinbay, 2012) بدراسة على عينة قوامها (٧٠) أستاذاً في كلية التربية بجامعة باموكلي بتركيا بقصد التعرف على الرضا

الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات لدى أفراد العينة. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة تناسبية عكسية بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لأساتذة كلية التربية، بمعنى أنه إذا تحقق الرضا الوظيفي انخفض الاحتراق النفسي والعكس صحيح.

كما هدفت دراسة جيست (Gecit, 2012) إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لمدرسي الجغرافيا في الجامعات والمدارس الثانوية والبرامج الخاصة على عينة تكونت من (١٢٠) فرداً. وقد توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور في بُعد الإجهاد الانفعالي لصالح الإناث، وعن وجود فروق بين ذوي الخبرة التدريسية (٦-١٠ سنوات) وذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) و (أكثر من ١٠ سنوات) في بُعد تبليد المشاعر لصالح ذوي الخبرة (٦-١٠ سنوات). في حين لم توجد فروق ترجع إلى متغيرات الدراسة الأخرى: الحالة الاجتماعية، ونوع المدرسة المتخرج منها، والرتبة العلمية، والعمر، ومكان العمل.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال العرض السابق واستعراض الدراسات التي تناولت مشكلة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، فإنه يتسنى الإشارة إلى النقاط التالية:

• يتضح من العرض السابق للدراسات أنها استهدفت الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، والتنظيمية، والشخصية، وقد أظهرت نتائجها اختلافاً في بعض الجوانب وذلك بسبب اختلاف العينة وحجمها وخلفيتها الثقافية والاجتماعية التي تنتمي إليها.

• لا توجد دراسة في البيئة السعودية على مستوى الجامعات تطرقت لمشكلة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس على (حد علم الباحث)، ما عدى دراسة آل مشرف (٢٠٠٢) والتي هدفت إلى التعرف على مصادر الاحتراق النفسي لعضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، فهي تختلف عن الدراسة الحالية في أداة القياس والمنهجية وأفراد العينة ونوعها والمتمثل في الإناث فقط إضافة إلى الفترة الزمنية الفاصلة بين الدراستين. ودراسة الرفاعي والقضاة (٢٠١٠) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بأبها، وهي تختلف عن الدراسة الحالية بأفراد العينة ونوعها والذي قُصر على الذكور فقط وإضافة متغير الدرجة العلمية في الدراسة الحالية.

• تم العثور على دراسات في البيئة العربية تطرقت لمشكلة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مثل دراسات (عساف ١٩٩٦، مقابلة والرشدان ١٩٩٧، شقيرات وحوامدة Shoqeirat & Hawamdeh, 2001، المدهون ٢٠٠٨، الختاتنة ٢٠٠٩، المساعيد ٢٠١١) مع قلتها في هذا المجال على هذه الفئة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

استخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي وذلك نظراً لملاءمته لطبيعة المشكلة ومتغيراتها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في جامعة القصيم والبالغ عددهم (٣٨٥٠) عضواً، والذين هم على رأس العمل خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٢ - ١٤٣٣هـ.

عينة الدراسة

العينة الاستطلاعية

تم تطبيق المقياس الحالي على عينة مكونة من (٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٢ - ١٤٣٣هـ، وقد تم استبعادهم من العينة الأساسية للدراسة.

عينة الدراسة الأساسية

تكونت عينة الدراسة الحالية من (٤٨٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم يمثلون ما نسبته (١٣%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من جميع كليات الجامعة والبالغ عددها (٣٦) كلية. وقد بلغت الاستبانة المسترجعة (٤٩١) استبانة تم استبعاد عدد (٩) استبانة لعدم استكمالها من قبل المفحوصين. والجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء متغيراتها المختلفة:

الجدول رقم (١). توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء المتغيرات المختلفة.

النسبة	العدد	المتغير	النوع
%٤٨,٥	٢٣٤	ذكور	
%٥١,٥	٢٤٨	إناث	

%١٣,١	٦٣	أقل من ٣٠ سنة	العمر
%٣٤,٢	١٦٥	٣٠ لأقل من ٤٠ سنة	
%٣٤,٠	١٦٤	٤٠ لأقل من ٥٠ سنة	
%١٨,٧	٩٠	٥٠ سنة فأكثر	
%٢٣,٧	١١٤	سعودي	الجنسية
%٧٦,٣	٣٦٨	غير سعودي	
%٨٧,٦	٤٢٢	متزوج	الحالة الاجتماعية
%١٢,٤	٦٠	أعزب	
%٨,٧	٤٢	بكالوريوس	المؤهل العلمي
%١٦,٦	٨٠	ماجستير	
%٧٤,٧	٣٦٠	دكتوراه	
%١١,٦	٥٦	معيد	الدرجة العلمية
%١٣,٥	٦٥	محاضر	
%٤٩,٦	٢٣٩	أستاذ مساعد	
%١٥,١	٧٣	أستاذ مشارك	
%١٠,٢	٤٩	أستاذ	
%٣٤,٩	١٦٨	نظري	التخصص
%٦٥,١	٣١٤	تطبيقي	
%٢٤,٥	١١٨	أقل من ٥ سنوات	الخبرة في التدريس
%١٨,٩	٩١	من ٥ إلى أقل من ١٠	
%٣١,٥	١٥٢	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	
%٢٥,١	١٢١	من ٢٠ سنة فأكثر	
%٤٦,٣	٢٢٣	أقل من ١٠ آلاف ريال	الدخل الشهري
%٤٥,٠	٢١٧	من ١٠ آلاف لأقل من ٢٠ ألف ريال	
%٨,٧	٤٢	من ٢٠ ألف ريال فأكثر	
%٢٤,٣	١١٧	٢٥ طالب فأقل	عدد الطلاب/الطالبات في القاعة
%٣٧,٦	١٨١	من ٢٦ إلى ٤٠ طالب	
%٣٨,٢	١٨٤	من ٤١ طالب فأكثر	
%١٩,٧	٩٥	١٠ ساعات	نصاب التدريس الأسبوعي
%٢٢,٠	١٠٦	١٢ ساعة	
%٢٥,٥	١٢٣	١٤ ساعة	
%٣٢,٨	١٥٨	من ١٥ ساعة فأكثر	

أداة الدراسة

استخدم الباحث في الدراسة الحالية مقياس الاحتراق النفسي إعداد الرافعي والقضاة (٢٠١٠)، ويتكون المقياس من (٣٤) عبارة تقيس

مستوى الاحتراق النفسي في أبعاده الخمسة وهي: عدم الرضا الوظيفي (٨) عبارات، وانخفاض مستوى المساندة الإدارية (٦) عبارات، وضغوط المهنة (٦) عبارات، والاتجاه السلبي نحو الطلبة (٧) عبارات، والإجهاد الانفعالي والاحساسى (٧) عبارات، وعلى المفحوص أن يختار إجابة من خمس إجابات: (تتنطبق تماماً، تنطبق بدرجة كبيرة، وتنطبق إلى حد ما، لا تنطبق بدرجة كبيرة، لا تنطبق إطلاقاً)، وتمثل رقمياً (٥،٤،٣،٢،١) درجة في العبارات الايجابية: (٣٣،٣٢،٢٩،٢٦،٢٥،١٩،١٧،١٦،١٠،٨،٥،٣،١) وتمثل رقمياً (١،٢،٣،٤،٥) درجة في العبارات السالبة: (٣٤،٣١،٣٠،٢٨،٢٧،٢٤،٢٣،٢٢،٢١،٢٠،١٨،١٥،١٤،١٣،١٢،١١،٩،٧،٦،٤،٢). ويتم تصنيف درجة الاحتراق النفسي للمستجيبين للمقياس في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية حسب التالي: (عالية، متوسطة، منخفضة) والجدول رقم (٢) يوضح ذلك:

الجدول رقم (٢). تصنيف درجات أبعاد مقياس الاحتراق النفسي المستخدم في الدراسة.

الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية	عدد العبارات	عالية	متوسطة	منخفضة	النهاية العظمى للدرجة
عدم الرضا الوظيفي	٨	٢٠ فما فوق	١٥ - ١٩	٨ - ١٤	٤٠
انخفاض مستوى المساندة الإدارية	٦	١٥ فما فوق	١٢ - ١٤	٦ - ١١	٣٠
ضغوط المهنة	٦	١٥ فما فوق	١٢ - ١٤	٦ - ١١	٣٠
الاتجاه السلبي نحو الطلبة	٧	١٧,٥ فما فوق	١٣ - ١٧	٧ - ١٢	٣٥
الإجهاد الانفعالي والاحساسى	٧	١٧,٥ فما فوق	١٣ - ١٧	٧ - ١٢	٣٥
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	٣٤	٨٥ فما فوق	٦١ - ٨٤	٣٤ - ٦٠	١٧٠

الخصائص السيكومترية للمقياس

أولاً: الصدق

تحقق مُعدًا المقياس الرافعي والقضاة (٢٠١٠) من صدقه باستخدام الصدق الظاهري وذلك بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس، وحصلت عبارات المقياس على

نسب اتفاق (٧٥%) من عدد المحكمين، وكذلك تم التحقق من صدقه باستخدام صدق البناء، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون ما بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٦٤-٠,٨١)، وكذلك معامل ارتباط بيرسون ما بين درجة الفقرة ودرجة البعد، حيث تراوحت ما بين (٠,٤٥-٠,٨٠)، أما معاملات الارتباط ما بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له فقد تراوحت ما بين (٠,٨٠-٠,٨٧)، الرافي والقضاة (٠,١٠-٢,٠١٠). (ص ٣٢٢).

وفي الدراسة الحالية، تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق العملي للتحقق من تشبع أبعاد المقياس على عامل كامن واحد وهو الاحتراق النفسي، وذلك باستخدام طريقة المكونات الأساسية والتدوير المائل والاعتماد على محك كيزر باعتبار العامل هام وجوهري إذا زاد جذره الكامن عن ١ صحيح واعتبار التشبعات جوهرية إذا كانت $\leq ٠,٣$ فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (٣).

الجدول رقم (٣). نتائج التحليل العملي لأبعاد مقياس الاحتراق النفسي

أبعاد المقياس	تشبعات أبعاد المقياس	الاشتراكات
عدم الرضا الوظيفي	٠,٦٩١	٠,٤٧٨
انخفاض المساندة الإدارية	٠,٨٠٨	٠,٦٥٢
ضغوط المهنة	٠,٨١٢	٠,٦٥٩
الاتجاه السلبي تجاه الطلاب	٠,٨٢٢	٠,٦٧٦
الإجهاد الانفعالي	٠,٨٩٠	٠,٧٩١
الجذر الكامن	٣,٢٥٧	
نسبة التباين	٦٥,١٣٨	

ويتضح من الجدول رقم (٣) أن الأبعاد الخمسة لمقياس الاحتراق النفسي تنتسب على عامل واحد يفسر حوالي ٦٥,١٣٨% من التباين الكلي وهو ما يؤكد صدق المقياس وانتماء الأبعاد لنفس البنية.

كذلك تم التحقق من صدق المقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة البعد وذلك للتحقق من مدى تجانس الأبعاد فيما بينها كما هو موضح بالجدول رقم (٤).

الجدول رقم (٤). معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي بعد حذف درجة البعد

الإجهاد الانفعالي	الاتجاه السلبي تجاه الطلاب	ضغوط المهنة	انخفاض المساندة الإدارية	عدم الرضا الوظيفي	الاحتراق النفسي
				**٠,٤٣١	انخفاض المساندة الإدارية
			**٠,٤٢١	**٠,٥١٤	ضغوط المهنة
		**٠,٥٨٩	**٠,٥٦٢	**٠,٥٤٦	الاتجاه السلبي تجاه الطلاب
	**٠,٦١٦	**٠,٧٢٢	**٠,٤٦٠	**٠,٧٣٩	الإجهاد الانفعالي والإحساسي
**٠,٨١١	**٠,٧٠٣	**٠,٦٨٨	**٠,٥٤٦	٠,٦٩١	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول رقم (٤) أن معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وهو ما يؤكد صدق تماسك وتجانس أبعاد المقياس فيما بينها.

ثانياً: الثبات

لحساب ثبات أداة الدراسة، قام مُعدّ المقياس الرافعي والقضاة (٢٠١٠) باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) على عينة مكونة من (١٨) عضواً بفارق أسبوعين بين التطبيقين، ثم استخرج معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، فبلغت قيمته (٠,٨٩)، كما تم استخراج معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) فكانت على النحو التالي: معامل ثبات المقياس الكلي (٠,٩٣)، وثبات الأبعاد الفرعية: عدم الرضا الوظيفي (٠,٧٧)، انخفاض مستوى المساندة الإدارية (٠,٧٨)، ضغوط المهنة (٠,٧٦)، الاتجاه السلبي نحو الطلبة

(٠,٧٥)، الإجهاد الانفعالي والإحساسي (٠,٧٧)، الرافعي والقضاة (٢٠١٠، ص ٣٢٣).

وفي الدراسة الحالية، تم حساب ثبات المقياس بحساب معاملات ثبات ألفا-كرونباخ لدرجات المقياس ككل ودرجات أبعاده الفرعية فكانت كما هي موضحة بالجدول رقم (٥).

الجدول رقم (٥). معاملات ثبات مقياس الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية

معامل ألفا-كرونباخ	البعد
٠,٨٤٤	١- عدم الرضا الوظيفي
٠,٦٨٦	٢- انخفاض مستوى المساندة الإدارية
٠,٦٩٤	٣- ضغوط المهنة
٠,٧٢١	٤- الاتجاه السلبي نحو الطلبة
٠,٨٤٣	٥- الإجهاد الانفعالي والإحساسي
٠,٩٢٥	الدرجة الكلية للمقياس

ويتضح من الجدول رقم (٥) أن معاملات ثبات مقياس الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية معاملات ثبات مقبولة، ومما سبق يتأكد مناسبة المقياس للاستخدام في الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- التحليل العاملي التوكيدي *Confirmatory Factor Analysis* ومعاملات الارتباط للتحقق من صدق أداة الدراسة.
- معاملات ثبات ألفا-كرونباخ لحساب ثبات درجات أداة الدراسة.
- التكرار والنسبة المئوية في وصف عينة الدراسة في ضوء المتغيرات المختلفة.
- المتوسط في الإجابة عن السؤال الأول للبحث لمعرفة مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

• اختبار " ت " للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* للتعرف على دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات النوع، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والتخصص.

• تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* للتعرف على دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات العمر، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة في التدريس، والدخل الشهري، وعدد الطلاب/الطالبات في القاعة، والنصاب التدريسي، مع استخدام اختبار أقل فرق دال *LSD* كاختبار للمقارنات المتعددة في حالة الفروق الدالة إحصائياً.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول

نص السؤال الأول: ما مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم؟. للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في كل بعد من أبعاد الاحتراق النفسي وكذلك الدرجة الكلية، ونظراً لاختلاف الدرجة النهائية للإبعاد فتم حساب نسبة التوافر بقسمة المتوسط على الدرجة النهائية للبعد فكانت كما هي موضحة بالجدول رقم (٦).

الجدول رقم (٦). مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم

الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية	أقل درجة	أعلى درجة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة التوافر
بعد عدم الرضا الوظيفي	٨,٠٠	٣٥,٠٠	١٥,٣٦	٥,٣٤	٣٨,٤٠%
بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية	٦,٠٠	٣٠,٠٠	١٣,٧٤	٤,٤٢	٤٥,٨٠%
بعد ضغوط المهنة	٦,٠٠	٣٠,٠٠	١٣,٦٣	٤,٤٨	٤٥,٤٣%
بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة	٧,٠٠	٣١,٠٠	١٥,٧٠	٤,١٦	٤٤,٨٦%
بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي	٧,٠٠	٣٠,٠٠	١٣,٥١	٤,٦٢	٣٨,٦٠%
الاحتراق النفسي ككل	٣٤,٠٠	١٤٥,٠٠	٧١,٩٤	١٨,٣٥	٤٢,٣٢%

ويتضح من الجدول رقم (٦) أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم يقع بدرجة متوسطة، حيث كانت درجات الأبعاد الفرعية متوسطة تقريباً وحسب الترتيب التالي: بُعد انخفاض المساندة الإدارية، بُعد ضغوط المهنة، بُعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة، بُعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي، وتحصل بُعد عدم الرضا الوظيفي على أقل الدرجات. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة مقابلة والرشدان

(١٩٩٧)، ودراسة جونزاليز وبيرنارد (Gonzalez & Bernard, 2006)، ودراسة هوجن وماكنايت (Hogan & Mcknight, 2007)، ودراسة الرافعي والقضاة (٢٠١٠)، ودراسة بزويدنهوت وسيليرس (Bezuidenhout & Cilliers, 2010)، ودراسة توكير (Toker, 2011)، وتختلف مع دراسة آل مشرف (٢٠٠٢)، ودراسة الختاتنة (٢٠٠٩)، ودراسة ماكان وهولت (McCann & Holt, 2009)، ودراسة المساعيد (٢٠١١).

وتعني النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة، وأن بعض الأبعاد درجاتها الفرعية كانت مرتفعة إلى حد ما طبقاً للجدول رقم (٢: ص ١٤) وإن كانت تصنف على أنها في منطقة متوسطة كبعدي انخفاض مستوى المساندة الإدارية وضغوط المهنة. ويتضح من ذلك وكما ورد في الأدب النظري أن انخفاض مستوى المساندة الإدارية وضغوط المهنة تعتبر مؤشرات وأعراض للاحتراق النفسي، وربما يعود ذلك إلى قلة الدعم للأعضاء من حيث الجانب الإداري والذي يسبب ضغوط ومتاعب على العضو في متابعة شؤونه الإدارية في الجامعة وربما يأخذ حيزاً كبيراً من وقته وبالتالي يصرفه عن أداء أدواره الأكاديمية والمتمثلة بالتدريس والبحث العلمي، إضافة إلى طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس التي تنصف بكثرة الأعباء الأكاديمية والمسؤوليات الإدارية والتي تحتاج إلى جهد كبير في تنفيذها.

نتائج السؤال الثاني

نص السؤال الثاني: هل يختلف الاحتراق النفسي بأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم تبعاً للمتغيرات التالية:
نوع الجنس، والعمر، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، والتخصص، والخبرة في التدريس، ومستوى الدخل الشهري، وعدد الطلاب/ الطالبات في القاعة، ونصاب التدريس الأسبوعي؟.

(أ) متغير نوع الجنس (ذكور، إناث)

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبارات للمجموعات المستقلة *Independent-Samples T-Test* للتعرف على دلالة الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (٧).

الجدول رقم (٧). دلالة الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	النوع	الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية
غير دالة	٠,٤٦	٤٨٠	٥,٣٤	١٥,٢٥	ذكر	بعد عدم الرضا الوظيفي
			٥,٣٦	١٥,٤٧	أنثى	
غير دالة	٠,١٧	٤٨٠	٤,٣٩	١٣,٧١	ذكر	بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية
			٤,٤٦	١٣,٧٧	أنثى	
غير دالة	٠,٣٩	٤٨٠	٤,٣٧	١٣,٥٥	ذكر	بعد ضغوط المهنة
			٤,٥٩	١٣,٧١	أنثى	
غير دالة	٠,١١	٤٨٠	٤,٠٢	١٥,٦٨	ذكر	بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة
			٤,٣٠	١٥,٧٢	أنثى	
غير دالة	٠,٨٩	٤٨٠	٤,٦٨	١٣,٧٠	ذكر	بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي
			٤,٥٧	١٣,٣٢	أنثى	
غير دالة	٠,٠٧	٤٨٠	١٨,٣٤	٧١,٨٨	ذكر	الدرجة الكلية للاحتراق النفسي
			١٨,٤١	٧٢,٠٠	أنثى	

ويتضح من الجدول رقم (٧) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير نوع الجنس (ذكور، إناث). وتتفق هذه النتائج مع دراسة الختاتنة (٢٠٠٩)، ودراسة توكير (Toker, 2011) من حيث عدم وجود فروق ترجع إلى نوع الجنس، وتختلف مع دراسة عساف (١٩٩٦)، ودراسة تومكيا (Tumkaya, 2006)، ودراسة المدهون (٢٠٠٨)، ودراسة مونتيرو مارين وآخرين (Montero-Marin et al., 2011) ودراسة

زايدي وآخرين (Zaidi et al., 2011)، ودراسة جيست (Gecit, 2012) والتي أشارت نتائجها إلى وجود فروق ترجع إلى متغير نوع الجنس. ويعزو الباحث عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لهذا المتغير إلى طبيعة عمل الأستاذ الجامعي من حيث الاستقلالية والحرية في التدريس وتساوي الفرص المتاحة للأعضاء من الجنسين، فضغوط العمل التي يتعرض لها الذكور هي نفس الضغوط التي تتعرض لها الإناث، وتعاملات إدارة الجامعة وإدارة الكلية مع الأعضاء متساوية للجنسين مما يجعل الصعوبات والمشاكل إن وجدت تكون بنفس النوعية للذكور أو للإناث. وقد يكون انضمام كليات البنات للجامعات حديثاً، والتي كانت مستقلة سابقاً وتتبع وزارة التربية والتعليم، له دور في ذلك حيث إن النظام الجامعي والجو الأكاديمي مختلف مما أوجد نوع من الدافعية لدى الإناث لإثبات الذات والرغبة في إثبات الوجود والتميز في العمل مقارنة بالذكور.

ب) متغير العمر

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA للتعرف على دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة لتأثير العمر (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة، من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة، ٥٠ سنة فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة الجدول رقم (٨).

الجدول رقم (٨). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية والراجعة لتأثير العمر

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية
٠,٠٥	٢,٨١	٧٩,٢٥	٣	٢٣٧,٧٥	بين المجموعات	بعد عدم الرضا الوظيفي
		٢٨,٢٢	٤٧٨	١٣٤٨٩,٧١	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٣٧٢٧,٤٦	المجموع الكلي	
٠,٠١	٨,٣٣	١٥٥,٦٣	٣	٤٦٦,٩٠	بين المجموعات	بعد انخفاض مستوى
		١٨,٦٩	٤٧٨	٨٩٣٥,٦٨	داخل المجموعات	المساعدة الإدارية

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المرجات	درجة الحرية	مجموع المرجات	مصدر التباين	الاحترق النفسي وأبعاده الفرعية
			٤٨١	٩٤٠٢,٥٨	المجموع الكلي	
٠,٠٥	٣,١٢	٦١,٧١	٣	١٨٥,١٤	بين المجموعات	بعد ضغوط المهنة
		١٩,٧٨	٤٧٨	٩٤٥٦,٦٠	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٦٤١,٧٣	المجموع الكلي	
٠,٠١	٦,٢٠	١٠٤,١١	٣	٣١٢,٣٤	بين المجموعات	بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة
		١٦,٧٩	٤٧٨	٨٠٢٣,٤٤	داخل المجموعات	
			٤٨١	٨٣٣٥,٧٨	المجموع الكلي	
٠,٠١	٤,٧٧	٩٩,٥٤	٣	٢٩٨,٦٣	بين المجموعات	بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي
		٢٠,٨٦	٤٧٨	٩٩٦٩,٨٥	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٠٢٦٨,٤٨	المجموع الكلي	
٠,٠١	٧,١٤	٢٣١٧,٨٨	٣	٦٩٥٣,٦٤	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحتراق النفسي
		٣٢٤,٤٥	٤٧٨	١٥٥٠٨٤,٧٣	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٦٢٠٣٨,٣٧	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (٨) أنه توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير العمر. وتتفق هذه النتائج مع دراسة شُقيرات وحوامده (Shoqeirat & Hawamdeh, 2001)، ودراسة تومكايا (Tumkaya, 2007)، ودراسة جونزاليز وبيرنارد (Gonzalez & Bernard, 2006) ودراسة توكير (Toker, 2011) في بُعد تبدل المشاعر. وتختلف مع دراسة عساف (١٩٩٦)، ودراسة المدهون (٢٠٠٨)، ودراسة الرفاعي والقضاة (٢٠١٠)، ودراسة توكير (Toker, 2011) في بُعد نقص الشعور بالإنجاز. وللكشف عن الفروق ذات الدلالة بين أعضاء هيئة التدريس في المراحل العمرية المختلفة في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD فكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (٩). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي (الدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في المراحل العمرية المختلفة.

المرحلة العمرية	أقل من ٣٠ سنة (٧٧,٤٦ = م)	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (٧٢,٠٧ = م)	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (٧٣,٦١ = م)
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (٧٢,٠٧ = م)	*٥,٣٩		
من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (٧٣,٦١ = م)	٣,٨٥	١,٥٤	
من ٥٠ سنة فأكثر (م = ٦٤,٨١)	**١٢,٦٥	**٧,٢٦	**٨,٨٠

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٩) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي بين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة، أي أن الفروق كانت لصالح العمر الأقل.

الجدول رقم (١٠). دلالة الفروق في بعد "عدم الرضا الوظيفي" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة

التدريس بجامعة القصيم في المراحل العمرية المختلفة

المرحلة العمرية	أقل من ٣٠ سنة (م=)	٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (م=)	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (م=)
١٦,٥٧	١,٢٧	١٥,٣٠	١٥,٦٣
١٥,٣٠	١,٢٧	١٥,٣٠	١٥,٦٣
١٥,٦٣	١,٢٧	١٥,٣٠	١٥,٦٣
١٤,١٤	١,٢٧	١٥,٣٠	١٥,٦٣

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (١٠) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر في بُعد عدم الرضا الوظيفي والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة، أي أن الفروق كانت لصالح العمر الأقل.

الجدول رقم (١١). دلالة الفروق في بعد " انخفاض مستوى المساندة الإدارية" كبعد للاحتراق النفسي لدى

أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في المراحل العمرية المختلفة

المرحلة العمرية	أقل من ٣٠ سنة (م = ١٥,٤٤)	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (م = ١٣,٥٧)	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (م = ١٤,١٧)
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (م =)	**١,٨٧		
من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (م =)	*١,٢٧	٠,٦٠	
من ٥٠ سنة فأكثر (م = ١٢,٠٨)	**٣,٣٧	**١,٤٩	**٢,٠٩

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (١١) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة في بُعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة ومجموعة عمر من ٤٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة والفروق لصالح مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٥٠ لأقل من ٤٠ سنة والفروق لصالح مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة، أي أن الفروق كانت لصالح العمر الأقل.

الجدول رقم (١٢). دلالة الفروق في بعد "ضغوط المهنة" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة القصيم في المراحل العمرية المختلفة.

المرحلة العمرية	أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
-----------------	---------------	-------------------------	-------------------------

سنة ٥٠ (١٤,٠١ = م)	سنة ٤٠ (١٣,٦٨ = م)	(١٤,٢٩ = م)	
		٠,٦١	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (م) = (١٣,٦٨)
	٠,٣٣	٠,٢٨	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (م) = (١٤,٠١)
**١,٦٠	*١,٢٧	*١,٨٨	من ٥٠ سنة فأكثر (م) = (١٢,٤١)

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (١٢) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر في بُعد ضغوط المهنة والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة، أي أن الفروق كانت لصالح العمر الأقل.

الجدول رقم (١٣). دلالة الفروق في بعد "الاتجاه السلبي نحو الطلبة" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في المراحل العمرية المختلفة.

من ٤٠ إلى أقل من سنة ٥٠ (١٥,٧٧ = م)	من ٣٠ إلى أقل من سنة ٤٠ (١٥,٨٥ = م)	أقل من ٣٠ سنة (١٧,١١ = م)	المرحلة العمرية
		*١,٢٦	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (م) = (١٥,٨٥)
	٠,٠٨	*١,٣٤	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (م) = (١٥,٧٧)
**١,٤٩	**١,٥٧	**٢,٨٣	من ٥٠ سنة فأكثر (م) = (١٤,٢٨)

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (١٣) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة في بُعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر

من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة، أي أن الفروق كانت لصالح العمر الأقل.

الجدول رقم (١٤). دلالة الفروق في بعد "الإجهاد الانفعالي والاحساسى" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في المراحل العمرية المختلفة.

المرحلة العمرية	أقل من ٣٠ سنة (م = ١٧,١١)	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (م = ١٥,٨٥)	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (م = ١٥,٧٧)
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة (م = ١٥,٨٥)	٠,٣٩		
من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة (م = ١٥,٧٧)	٠,٠٢	٠,٣٦	
من ٥٠ سنة فأكثر (م = ١٤,٢٨)	**٢,١٥	*١,٧٦	**٣,١٢

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق (٤ ١) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر في بُعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي والفروق لصالح مجموعة عمر أقل من ٣٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة، وبين مجموعة عمر من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة ومجموعة عمر من ٥٠ سنة فأكثر والفروق لصالح مجموعة عمر من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة، أي أن الفروق كانت لصالح العمر الأقل.

ومجمل ما تم التوصل إليه في الإجابة على هذا السؤال يدل على أن مجموعة عمر (أقل من ٣٠ سنة) هي أعلى المجموعات في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية بينما مجموعة عمر (من ٥٠ سنة) فأكثر هي أقل المجموعات في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية، ويلاحظ أن الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية يبدأ في التناقص بزيادة العمر. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأعضاء الأصغر سناً ليس لديهم الخبرة والتجربة التي تمكنهم من السيطرة على الضغوط التي تواجههم في عملهم أو كيفية التعامل معها، وليس لديهم المعرفة التامة في طرق التعامل مع الطلاب ومشاكلهم، في حين الأعضاء الأكبر سناً قد تكونت لديهم قدرة على مواجهة الضغوط والتكيف معها ومسايرتها، وذلك عن طريق التعلم من المواقف التي تعرضوا لها سابقاً.

ج) متغير الجنسية (سعودي، غير سعودي)

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبارات للمجموعات المستقلة *Independent-Samples T-Test* للتعرف على دلالة الفروق بين السعوديين وغير السعوديين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (١٥).

الجدول رقم (١٥). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة

لتأثير الجنسية (سعودي، غير سعودي)

الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية	الجنسية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بعد عدم الرضا الوظيفي	سعودي	١٧,٤٥	٥,٦٧	٤٨٠	٤,٨٨	٠,٠١

			٥,٠٧	١٤,٧٢	غير سعودي	
٠,٠١	٥,٤٨	٤٨٠	٤,٨٤	١٥,٦٧	سعودي	بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية
			٤,١١	١٣,١٤	غير سعودي	
٠,٠٥	٢,١٣	٤٨٠	٤,٥٠	١٤,٤١	سعودي	بعد ضغوط المهنة
			٤,٤٥	١٣,٣٩	غير سعودي	
٠,٠١	٤,٤٨	٤٨٠	٤,٠٩	١٧,١٩	سعودي	بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة
			٤,٠٨	١٥,٢٣	غير سعودي	
٠,٠٥	٢,١٣	٤٨٠	٤,٥٠	١٤,٣١	سعودي	بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسى
			٤,٦٣	١٣,٢٦	غير سعودي	
٠,٠١	٤,٨٢	٤٨٠	١٧,٩٦	٧٩,٠٣	سعودي	الدرجة الكلية للاحتراق النفسي
			١٧,٩٤	٦٩,٧٥	غير سعودي	

ويتضح من الجدول رقم (١٥) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير الجنسية (سعودي، غير سعودي) في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الاحتراق النفسي والفروق لصالح السعوديين. وتتفق هذه النتائج مع دراسة آل مشرف (٢٠٠٢)، وتختلف مع دراسة الرفاعي والقضاة (٢٠١٠).

ويرى الباحث أن الضغوط النفسية والاجتماعية والأسرية التي يتعرض لها الأعضاء السعوديون ربما تكون اكبر، وذلك لأن العضو غير السعودي ليس لديه مسؤوليات أو مشاركات اجتماعية بحجم تلك الملقاة على العضو السعودي، والجانب المادي والمتمثل بالراتب قد يكون عنصر ضغط على العضو السعودي، في حين أن العضو غير السعودي يتقاضى راتباً جيداً وبدلات مناسبة كبديل السكن، لأنها أفضل مما يتقاضاه في بلده، فهو لم يأت للعمل في الجامعة إلا لتحسين وضعة المالي، وربما تكون بيئة منطقة القصيم مريحة للأعضاء غير السعوديين من حيث الحجم والجوانب المعيشية فهي منطقة متوسطة الحجم والتكلفة المعيشية بها أقل من المدن الكبيرة كالرياض وجدة. إضافة إلى أن الأعضاء غير السعوديين الذين يتم التعاقد معهم في الغالب لديهم تجربة وخبرة في العمل الأكاديمي تمكنهم من السيطرة على الضغوط التي تواجههم.

(د) الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب)

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبارات للمجموعات المستقلة *Independent-Samples T-Test* للتعرف على دلالة الفروق بين المتزوجين وغير المتزوجين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (١٦).

الجدول رقم (١٦). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة لتأثير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب).

الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية	الحالة الاجتماعية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بعد عدم الرضا الوظيفي	متزوج	١٥,٣٦	٥,٢٥	٤٨٠	٠,٠١	غير دالة
	أعزب	١٥,٣٧	٦,٠٢			
بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية	متزوج	١٣,٦٥	٤,٤١	٤٨٠	١,١٧	غير دالة
	أعزب	١٤,٣٧	٤,٤٦			
بعد ضغوط المهنة	متزوج	١٣,٦١	٤,٤٥	٤٨٠	٠,٣٤	غير دالة
	أعزب	١٣,٨٢	٤,٦٨			
بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة	متزوج	١٥,٦٦	٤,١٦	٤٨٠	٠,٤٧	غير دالة
	أعزب	١٥,٩٣	٤,٢٢			
بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي	متزوج	١٣,٥٤	٤,٦٠	٤٨٠	٠,٣٩	غير دالة
	أعزب	١٣,٢٨	٤,٧٩			
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	متزوج	٧١,٨٢	١٨,١٩	٤٨٠	٠,٣٧	غير دالة
	أعزب	٧٢,٧٧	١٩,٦٠			

ويتضح من الجدول رقم (١٦) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب). وتتفق هذه النتائج مع دراسة سيجل (Seagle, 1986)، ودراسة عساف (١٩٩٦)، ودراسة شقيرات وحوامده (Shoqeirat & Hawamdeh, 2001)، ودراسة الرافعي والقضاة (٢٠١٠)، وتختلف مع دراسة توكير (Toker, 2011) في بُعدي

نقص الشعور بالإنجاز وتبلد المشاعر، ودراسة زايدي وآخرين (Zaidi et al., 2011). في بُعدي تبلد المشاعر ونقص الفاعلية المهنية. ويرى الباحث أن عدم وجود فروق بين المتزوجين وغير المتزوجين في الاحتراق النفسي قد يعود إلى أن الضغوط النفسية والأسرية والاجتماعية التي يتعرض لها المتزوجون وغير المتزوجين متشابهة إلى حد كبير، فالمتزوجين يواجهون أعباء أسرية واقتصادية قد يواجهها غير المتزوجين، فغير المتزوجين في الغالب أعمارهم صغيرة ولديهم أهداف مستقبلية يسعون لتحقيقها كمواصلة الدراسة داخلياً أو خارجياً إن كانوا في درجة معيد أو محاضر، والبحث عن الدخل المالي المناسب، وتكوين مستقبل مهني جيد. أما من حيث ضغوط العمل فربما تكون الأمور متشابهة للمتزوجين وغير المتزوجين فجميعهم يتعاملون مع عينة واحدة من الطلاب ويمارسون نفس الأدوار وتتنطبق عليهم الأنظمة الإدارية في الجامعة بالتساوي.

(هـ) متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA للتعرف على دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة لاختلاف المؤهل العملي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) فكانت النتائج كما هي موضحة الجدول رقم (١٧).

الجدول رقم (١٧). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية والمراجعة لاختلاف المؤهل العلمي.

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية
٠,٠١	٤,٧٩	١٣٤,٦٠	٢	٢٦٩,٢٠	بين المجموعات	بعد عدم الرضا الوظيفي
		٢٨,١٠	٤٧٩	١٣٤٥٨,٢٧	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٣٧٢٧,٤٦	المجموع الكلي	
٠,٠١	٤,٧٧	٩١,٨١	٢	١٨٣,٦٣	بين المجموعات	بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية
		١٩,٢٥	٤٧٩	٩٢١٨,٩٦	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٤٠٢,٥٨	المجموع الكلي	
غير دالة	١,٠١	٢٠,٢٣	٢	٤٠,٤٧	بين المجموعات	بعد ضغوط المهنة
		٢٠,٠٤	٤٧٩	٩٦٠١,٢٧	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٦٤١,٧٣	المجموع الكلي	
٠,٠٥	٣,٨٦	٦٦,١٧	٢	١٣٢,٣٣	بين المجموعات	بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة
		١٧,١٣	٤٧٩	٨٢٠٣,٤٤	داخل المجموعات	
			٤٨١	٨٣٣٥,٧٨	المجموع الكلي	
غير دالة	١,٦٨	٣٥,٨٣	٢	٧١,٦٦	بين المجموعات	بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي
		٢١,٢٩	٤٧٩	١٠١٩٦,٨٢	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٠٢٦٨,٤٨	المجموع الكلي	
٠,٠١	٤,٢٣	١٤٠٥,٨٦	٢	٢٨١١,٧٣	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحتراق النفسي
		٣٣٢,٤١	٤٧٩	١٥٩٢٢٦,٦٤	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٦٢٠٣٨,٣٧	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (١٧) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) من حيث الدرجة الكلية للمقياس. وفيما يتعلق بأبعاد المقياس الفرعية فقد اتضح وجود فروق في أبعاد عدم الرضا الوظيفي وانخفاض مستوى المساندة الإدارية والاتجاه السلبي نحو الطلبة، في حين لم يوجد فروق في بُعدي

ضغوط المهنة والإجهاد الانفعالي والإحساسي. وتتفق هذه النتائج مع دراسة مقابلة والرشدان (١٩٩٧)، ودراسة آل مشرف (٢٠٠٢)، وتختلف مع دراسة المدهون (٢٠٠٨)، ودراسة الرافعي والقضاة (٢٠١٠).

وللكشف عن الفروق ذات الدلالة بين أعضاء هيئة التدريس أصحاب المؤهلات العلمية المختلفة في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (١٨) كالتالي:

الجدول رقم (١٨). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي (الدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب المؤهلات العلمية المختلفة.

المؤهلات العلمية	بكالوريوس (م = ٧٩,٧١)	ماجستير (م = ٧١,٧٨)
ماجستير (م = ٧١,٧٨)	*٧,٩٤	
دكتوراه (م = ٧١,٠٧)	**٨,٦٤	٠,٧٠

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق (١٨) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس ومجموعة المؤهل العلمي ماجستير في الاحتراق النفسي (درجة كلية) والفروق لصالح مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس، وبين مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس ومجموعة المؤهل العلمي دكتوراه في الاحتراق النفسي (درجة كلية) والفروق لصالح مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس.

الجدول رقم (١٩). دلالة الفروق في بعد "عدم الرضا الوظيفي" كبعد من أبعاد الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب المؤهلات العلمية المختلفة.

المؤهلات العلمية	بكالوريوس (م=١٧,٦٤)	ماجستير (م=١٥,٧٠)
ماجستير (م=١٥,٧٠)	١,٩٤	
دكتوراه (م=١٥,٠٢)	**٢,٦٢	٠,٦٨

** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (١٩) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس ومجموعة المؤهل العلمي دكتوراه في بُعد عدم الرضا الوظيفي والفروق لصالح مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس.

الجدول رقم (٢٠). دلالة الفروق في بعد "انخفاض مستوى المساندة الإدارية" كبعد من أبعاد الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب المؤهلات العلمية المختلفة.

المؤهلات العلمية	بكالوريوس (م=١٥,٧٤)	ماجستير (م=١٣,٥٣)
ماجستير (م=١٣,٥٣)	**٢,٢١	
دكتوراه (م=١٣,٥٦)	**٢,١٨	٠,٠٣

** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٢٠) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس ومجموعة المؤهل العلمي ماجستير في بُعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية والفروق لصالح مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس، وبين مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس ومجموعة المؤهل العلمي دكتوراه والفروق لصالح مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس.

الجدول رقم (٢١). دلالة الفروق في بعد "الاتجاه السلبي نحو الطلبة" كبعد من أبعاد الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب المؤهلات العلمية المختلفة.

المؤهلات العلمية	بكالوريوس (م=١٧,١٧)	ماجستير (م=١٦,١٤)
ماجستير (م=١٦,١٤)	١,٠٣	
دكتوراه (م=١٥,٤٣)	١,٧٤**	٠,٧١

** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٢١) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس ومجموعة المؤهل العلمي دكتوراه في بُعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة والفروق لصالح مجموعة المؤهل العلمي بكالوريوس.

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج يبين أن أعلى المجموعات في الاحتراق النفسي (درجة كلية) وأبعاده (عدم الرضا الوظيفي، انخفاض مستوى المساندة الإدارية، الاتجاه السلبي نحو الطلبة) هي مجموعة البكالوريوس، ويستنتج من ذلك أن الاحتراق النفسي يقل بزيادة المؤهل العلمي. ويعزو الباحث ذلك إلى أن حملة درجة البكالوريوس ليس لديهم الخبرة والتجربة العملية والعلمية الكافية، لأنهم لازالوا في بداية الطريق فيما يتعلق بالعمل الإداري والأكاديمي والبحث العلمي، إضافة إلى أنهم قد ينشغلون بمتابعة الإجراءات الإدارية المتعلقة بمواصلة دراستهم لدرجة الماجستير والدكتوراه، مما يعرضهم لضغوط قد تؤثر عليهم خصوصاً التعامل مع الطلاب ومشاكلهم والتي تحتاج إلى معرفة ودراية جيدة لكي يتم السيطرة عليها. أما من حيث عدم وجود فروق في بُعدي ضغوط المهنة والإجهاد الانفعالي والإحساسي بين المجموعات قد يعود إلى أن الضغوط المهنية التي تتعرض لها المجموعات متساوية فطبيعة العمل والمتطلبات تكاد تكون متقاربة إلى حد كبير.

(و متغير الدرجة العلمية (معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك،

أستاذ).

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA للتعرف على دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده

الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة لاختلاف الدرجة العلمية (معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) فكانت النتائج كما هي موضحة الجدول رقم (٢٢).

الجدول رقم (٢٢). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية والراجعة لاختلاف الدرجة العلمية.

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية
٠,٠١	٤,٢٢	١١٧,٢١	٤	٤٦٨,٨٢	بين المجموعات	بعد عدم الرضا الوظيفي
		٢٧,٨٠	٤٧٧	١٣٢٥٨,٦٤	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٣٧٢٧,٤٦	المجموع الكلي	
٠,٠١	٥,٣٠	١٠٠,١٠	٤	٤٠٠,٣٩	بين المجموعات	بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية
		١٨,٨٧	٤٧٧	٩٠٠٢,١٩	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٤٠٢,٥٨	المجموع الكلي	
٠,٠١	٣,٦٩	٧٢,٤٠	٤	٢٨٩,٦١	بين المجموعات	بعد ضغوط المهنة
		١٩,٦١	٤٧٧	٩٣٥٢,١٢	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٦٤١,٧٣	المجموع الكلي	
٠,٠١	٥,٨٧	٩٧,٧٣	٤	٣٩٠,٩٣	بين المجموعات	بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة
		١٦,٦٦	٤٧٧	٧٩٤٤,٨٤	داخل المجموعات	
			٤٨١	٨٣٣٥,٧٨	المجموع الكلي	
٠,٠١	٣,٣٤	٦٩,٩٤	٤	٢٧٩,٧٥	بين المجموعات	بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي
		٢٠,٩٤	٤٧٧	٩٩٨٨,٧٣	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٠٢٦٨,٤٨	المجموع الكلي	
٠,٠١	٦,٣٨	٢٠٥٥,٧٥	٤	٨٢٢٣,٠١	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحتراق النفسي
		٣٢٢,٤٦	٤٧٧	١٥٣٨١٥,٣٦	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٦٢٠٣٨,٣٧	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (٢٢) أنه توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير الدرجة العلمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مقابلة والرشدان (١٩٩٧)، ودراسة تومكيا (Tumkaya, 2006)، ودراسة الختاتنة (٢٠٠٩)، ودراسة توكير (Toker, 2011)، وتختلف مع دراسة

عساف (١٩٩٦)، ودراسة شُقيرات وحوامده (Shoqeirat & Hawamdeh, 2001)، ودراسة زايدي وآخرين (Zaidi et al., 2011). وللكشف عن الفروق ذات الدلالة بين أعضاء هيئة التدريس أصحاب الدرجات العلمية المختلفة في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD فكانت النتائج كما في الجدول (٢٣) كالتالي:

الجدول رقم (٢٣). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي (الدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب الدرجات العلمية المختلفة.

الدرجة العلمية	معيد (م)	محاضر (م)	أستاذ مساعد (م)	أستاذ مشارك (م)
محاضر (م) = ٦٩,٥٧	١٠,٧٠**			
أستاذ مساعد (م) = ٧٢,٨٩	٧,٣٨**	٣,٣٢		
أستاذ مشارك (م) = ٧٠,٢٦	١٠,٠١**	٠,٦٩	٢,٦٣	
أستاذ (م) = ٦٣,٤٣	١٦,٨٤**	٦,١٤	٩,٤٦**	٦,٨٣*

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٢٣) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي (درجة كلية) بين مجموعة معيد وباقي المجموعات (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) والفروق لصالح مجموعة معيد، وبين مجموعة أستاذ مساعد ومجموعة أستاذ والفروق لصالح مجموعة أستاذ مساعد، وبين مجموعة أستاذ مشارك ومجموعة أستاذ والفروق لصالح مجموعة أستاذ مشارك.

الجدول رقم (٢٤). دلالة الفروق في بعد "عدم الرضا الوظيفي" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب الدرجات العلمية المختلفة.

الدرجة العلمية	معيد (م) = (١٧,٦٣)	محاضر (م) = (١٥,٢٨)	أستاذ مساعد (م) = (١٥,٣٧)	أستاذ مشارك (م) = (١٤,٩٣)
محاضر (م) = (١٥,٢٨)	**٢,٣٥			
أستاذ مساعد (م) = (١٥,٣٧)	**٢,٢٦	٠,٠٩		
أستاذ مشارك (م) = (١٤,٩٣)	**٢,٧٠	٠,٣٥	٠,٤٤	
أستاذ (م) = (١٣,٥١)	**٤,١٢	١,٧٧	*١,٨٦	١,٤٢

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٢٤) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في بُعد عدم الرضا الوظيفي بين مجموعة معيد وباقي المجموعات (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) والفروق لصالح مجموعة معيد، وبين مجموعة أستاذ مساعد ومجموعة أستاذ والفروق لصالح مجموعة أستاذ مساعد.

الجدول رقم (٢٥). دلالة الفروق في بعد "انخفاض مستوى المساندة الإدارية" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب الدرجات العلمية المختلفة.

الدرجة العلمية	معيد (=م) (١٥,٩٣)	محاضر (=م) (١٢,٨٢)	أستاذ مساعد (=م) (١٣,٧٤)	أستاذ مشارك (=م) (١٣,٧٤)
محاضر (=م) (١٢,٨٢)	**٣,١١			
أستاذ مساعد (=م) (١٣,٧٤)	**٢,١٩	٠,٩٢		
أستاذ مشارك (=م) (١٣,٧٤)	**٢,١٩	٠,٩٢	٠,٠٠	
أستاذ (=م) (١٢,٤٩)	**٣,٤٤	٠,٣٣	١,٢٥	١,٢٥

** دالة عند مستوى ٠.٠١

ويتضح من الجدول رقم (٢٥) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في بُعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية بين مجموعة معيد وباقي المجموعات (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) والفروق لصالح مجموعة معيد.

الجدول رقم (٢٦). دلالة الفروق في بعد "ضغوط المهنة" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب الدرجات العلمية المختلفة.

الدرجة العلمية	معيد (=م) (١٤,٨٠)	محاضر (=م) (١٢,٩٥)	أستاذ مساعد (=م) (١٣,٩٩)	أستاذ مشارك (=م) (١٣,٣٢)
محاضر (=م) (١٢,٩٥)	*١,٨٥			
أستاذ مساعد (=م) (١٣,٩٩)	٠,٨١	١,٠٤		
أستاذ مشارك (=م) (١٣,٣٢)	١,٤٨	٠,٣٧	٠,٦٧	
أستاذ (=م) (١١,٩١)	**٢,٨٩	١,٠٤	**٢,٠٨	١,٤١

* دالة عند مستوى ٠.٠٥ ** دالة عند مستوى ٠.٠١

ويتضح من الجدول رقم (٢٦) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في بُعد ضغوط المهنة بين مجموعة معيد ومجموعة محاضر والفروق لصالح مجموعة معيد، وبين مجموعة معيد ومجموعة أستاذ والفروق لصالح مجموعة معيد، وبين مجموعة أستاذ مساعد ومجموعة أستاذ والفروق لصالح مجموعة أستاذ مساعد.

الجدول رقم (٢٧). دلالة الفروق في بعد "الاتجاه السلبي نحو الطلبة" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب الدرجات العلمية المختلفة.

الدرجة العلمية	معيد (م=١٧,٤٥)	محاضر (م=١٥,٦٩)	أستاذ مساعد (م=١٥,٨٧)	أستاذ مشارك (م=١٥,١٢)
محاضر (م=١٥,٦٩)	*١,٧٦			
أستاذ مساعد (م=١٥,٨٧)	**١,٥٨	٠,١٨		
أستاذ مشارك (م=١٥,١٢)	**٢,٣٣	٠,٥٧	٠,٧٥	
أستاذ (م=١٣,٧٣)	**٣,٧٢	*١,٩٦	**٢,١٤	١,٣٩

* دالة عند مستوى ٠,٠٥. ** دالة عند مستوى ٠,٠١.

ويتضح من الجدول رقم (٢٧) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في بُعد الاتجاهات السلبية نحو الطلبة بين مجموعة معيد ومجموعة محاضر والفروق لصالح مجموعة معيد، وبين مجموعة معيد ومجموعة (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) والفروق لصالح مجموعة معيد، وبين مجموعة محاضر ومجموعة أستاذ والفروق لصالح مجموعة محاضر، وبين مجموعة أستاذ مساعد ومجموعة أستاذ والفروق لصالح مجموعة أستاذ مساعد.

الجدول رقم (٢٨). دلالة الفروق في بعد "الإجهاد الانفعالي والإحساسي" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب الدرجات العلمية المختلفة.

الدرجة العلمية	معيد (م=١٤,٤٦)	محاضر (م=١٢,٨٣)	أستاذ مساعد (م=١٣,٩٣)	أستاذ مشارك (م=١٣,١٥)
محاضر (م=١٢,٨٣)	*١,٦٣			
أستاذ مساعد (م=١٣,٩٣)	٠,٥٣	١,١٠		
أستاذ مشارك (م=١٣,١٥)	١,٣١	٠,٣٢	٠,٧٨	
أستاذ (م=١١,٧٨)	**٢,٦٨	١,٠٥	**٢,١٥	١,٣٧

* دالة عند مستوى ٠,٠٥. ** دالة عند مستوى ٠,٠١.

ويتضح من الجدول رقم (٢٨) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في بُعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي بين مجموعة معيد ومجموعة محاضر والفروق لصالح مجموعة معيد، وبين مجموعة معيد ومجموعة أستاذ والفروق لصالح مجموعة معيد، وبين مجموعة أستاذ مساعد ومجموعة أستاذ والفروق لصالح مجموعة أستاذ مساعد.

وفي ضوء النتائج السابقة يمكن استنتاج أن أعلى المجموعات في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية هي مجموعة معيد ثم مجموعة أستاذ مساعد ومجموعة أستاذ مشارك، بينما أقل المجموعات في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية هي مجموعة أستاذ يليها مجموعة محاضر. وقد يرجع ذلك إلى قلة خبرة وتجربة المعيد حيث إنهم في بدايات العمل وهذا بدوره قد يؤدي إلى التعرض لضغوط وصعوبات إدارية وأكاديمية لا يتم التعامل معها بطريقة صحيحة مما يجعلهم أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق النفسي. وفيما يتعلق بالمحاضرين وكونهم من أقل المجموعات في الاحتراق النفسي، فهذا يعود لكون المعينين على وظيفة محاضر لديهم تجربة وخبرة جيدة في العمل الإداري والأكاديمي بالجامعة، وربما يكون لديهم استقرار وظيفي أكثر من الحاصلين على درجة الدكتوراه، حيث أن الأستاذ المساعد والأستاذ المشارك يبحثون عن الترقية ويعانون من الضغوط في هذا الجانب، بينما المحاضرون ليس لديهم مجال في الترقية، إضافة إلى أن وظيفة محاضر تعتبر من أقل الوظائف المطروحة في الجامعات.

ز) التخصص (نظري، تطبيقي)

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبارات للمجموعات المستقلة *Independent-Samples T-Test* للتعرف على دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من التخصصات النظرية والتخصصات التطبيقية فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (٢٩).

الجدول رقم (٢٩). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة

لتأثير التخصص (نظري، تطبيقي).

الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية	التخصص	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
---------------------------------	--------	---------	-------------------	--------------	----------	---------------

بعد عدم الرضا الوظيفي	علمي	١٥,٣٥	٥,٣٢	٤٨٠	٠,٠٥	غير دالة
	نظري	١٥,٣٨	٥,٤٠			
بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية	علمي	١٣,٦٨	٤,٥٠	٤٨٠	٠,٤٤	غير دالة
	نظري	١٣,٨٦	٤,٢٩			
بعد ضغوط المهنة	علمي	١٣,٤٧	٤,٢٦	٤٨٠	١,٠٩	غير دالة
	نظري	١٣,٩٤	٤,٨٦			
بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة	علمي	١٥,٦٤	٤,١٩	٤٨٠	٠,٤١	غير دالة
	نظري	١٥,٨٠	٤,١٢			
بعد الإجهاد الانفعالي والإحساس	علمي	١٣,٥٢	٤,٥٢	٤٨٠	٠,٠٦	غير دالة
	نظري	١٣,٤٩	٤,٨٢			
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي	علمي	٧١,٦٦	١٧,٩٦	٤٨٠	٠,٤٧	غير دالة
	نظري	٧٢,٤٨	١٩,١٢			

ويتضح من الجدول رقم (٢٩) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير التخصص (نظري، تطبيقي). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرافعي والقضاة (٢٠١٠)، ودراسة المساعيد (٢٠١١)، وتختلف مع دراسة عساف (١٩٩٦)، ودراسة مقابلة والرشدان (١٩٩٧)، ودراسة آل مشرف (٢٠٠٢).

ويرى الباحث أن عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية وفقاً لمتغير التخصص (نظري، تطبيقي) يعود إلى تساوى الفرص المتاحة للأعضاء في التخصصات المختلفة سواء كانت نظرية أو تطبيقية، حيث أن الضغوط المتعلقة بالمهنة والصعوبات الإدارية ومشاكل الطلاب والدخول الشهرية والظروف الأسرية والاجتماعية متقاربة إلى حد كبير بين الأعضاء في التخصصات المختلفة.

ح) الخبرة في التدريس

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA للتعرف على دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة لاختلاف

سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة، من ٢٠ سنة فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة الجدول رقم (٣٠).

الجدول رقم (٣٠). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية والراجعة لاختلاف الخبرة في التدريس.

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية
٠,٠٥	٣,٤٧	٩٧,٦٦	٣,٠٠	٢٩٢,٩٧	بين المجموعات	بعد عدم الرضا الوظيفي
		٢٨,١١	٤٧٨,٠٠	١٣٤٣٤,٥٠	داخل المجموعات	
			٤٨١,٠٠	١٣٧٢٧,٤٦	المجموع الكلي	
٠,٠٥	٣,٤٦	٦٦,٦٨	٣,٠٠	٢٠٠,٠٣	بين المجموعات	بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية
		١٩,٢٥	٤٧٨,٠٠	٩٢٠٢,٥٥	داخل المجموعات	
			٤٨١,٠٠	٩٤٠٢,٥٨	المجموع الكلي	
غير دالة	١,٦٦	٣٣,١٢	٣,٠٠	٩٩,٣٦	بين المجموعات	بعد ضغوط المهنة
		١٩,٩٦	٤٧٨,٠٠	٩٥٤٢,٣٧	داخل المجموعات	
			٤٨١,٠٠	٩٦٤١,٧٣	المجموع الكلي	
غير دالة	٢,٦١	٤٤,٧٠	٣,٠٠	١٣٤,١١	بين المجموعات	بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة
		١٧,١٦	٤٧٨,٠٠	٨٢٠١,٦٧	داخل المجموعات	
			٤٨١,٠٠	٨٣٣٥,٧٨	المجموع الكلي	
غير دالة	١,٢٧	٢٧,٠٢	٣,٠٠	٨١,٠٦	بين المجموعات	بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي
		٢١,٣١	٤٧٨,٠٠	١٠١٨٧,٤٢	داخل المجموعات	
			٤٨١,٠٠	١٠٢٦٨,٤٨	المجموع الكلي	
٠,٠٥	٣,٦١	١١٩٦,٣٧	٣,٠٠	٣٥٨٩,١١	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحتراق النفسي
		٣٣١,٤٨	٤٧٨,٠٠	١٥٨٤٤٩,٢٦	داخل المجموعات	
			٤٨١,٠٠	١٦٢٠٣٨,٣٧	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (٣٠) أنه توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي وبعدي عدم الرضا الوظيفي وانخفاض مستوى المساندة الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير سنوات الخبرة في التدريس، في حين لا توجد فروق في الأبعاد الأخرى. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عساف (١٩٩٦)، ودراسة

شُقيرات وحوامده (Shoqeirat & Hawamdeh, 2001)، ودراسة الختاتنة (٢٠٠٩)، ودراسة زايدى وآخرين (Zaidi *et al.*, 2011)، ودراسة المدهون (٢٠٠٨) في بُعدي عدم التوافق النفسي وضغوط العمل، وتختلف مع دراسة الرفاعي والفضاة (٢٠١٠)، ودراسة سيجل (Seagle, 1986) في بُعد الإجهاد الانفعالي، ودراسة المساعيد (٢٠١١) في مجموعة سنوات الخبرة.

وللكشف عن الفروق ذات الدلالة بين أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة المختلفة في التدريس في الاحتراق النفسي وبعدي (عدم الرضا الوظيفي، انخفاض مستوى المساندة الإدارية) تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD فكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (٣١). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي (الدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب سنوات الخبرة المختلفة في التدريس

سنوات الخبرة في التدريس	أقل من ٥ سنوات (م = ٧٤,٤١)	من ٥ إلى أقل من ١٠ (م = ٧٤,٢٦)	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ (م = ٧٢,١٦)
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات (م = ٧٤,٢٦)	٠,١٤		
من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة (م = ٧٢,١٦)	٢,٢٤	٢,٠٩	
من ٢٠ سنة فأكثر (م = ٦٧,٥١)	**٦,٨٩	**٦,٧٥	*٤,٦٥

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٣١) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مجموعة سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥ سنوات) ومجموعة (من ٢٠ سنة فأكثر) في الاحتراق النفسي (درجة كلية) والفروق لصالح مجموعة (أقل من ٥ سنوات)، وبين مجموعة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) ومجموعة (من ٢٠ سنة فأكثر) والفروق لصالح مجموعة (من ٥ إلى ١٠ سنوات)، وبين مجموعة (من ١٠ إلى ٢٠ سنة) ومجموعة (من ٢٠ سنة فأكثر) والفروق لصالح مجموعة (من ١٠ إلى ٢٠ سنة).

الجدول رقم (٣٢). دلالة الفروق في بعد "عدم الرضا الوظيفي" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة

التدريس بجامعة القصيم أصحاب سنوات الخبرة المختلفة في التدريس.

سنوات الخبرة في التدريس	أقل من ٥ سنوات (م=١٦,٣١)	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات (م=١٥,٩٧)	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة (م=١٥,١٥)
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات (م=١٥,٩٧)	٠,٣٤		
من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة (م=١٥,١٥)	١,١٥	٠,٨٢	
من ٢٠ سنة فأكثر (م=١٤,٢٦)	**٢,٠٥	*١,٧١	٠,٨٩

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٣٢) أنه توجد فروق دالة إحصائياً في بُعد عدم الرضا الوظيفي بين مجموعة سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥ سنوات) ومجموعة (من ٢٠ سنة فأكثر) والفروق لصالح مجموعة (أقل من ٥ سنوات)، وبين مجموعة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) ومجموعة (من ٢٠ سنة فأكثر) والفروق لصالح مجموعة (من ٥ إلى ١٠ سنوات).

الجدول رقم (٣٣). دلالة الفروق في بعد "انخفاض مستوى المساندة الإدارية" كبعد للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم أصحاب سنوات الخبرة المختلفة في التدريس.

سنوات الخبرة في التدريس	أقل من ٥ سنوات (م=١٤,٢٦)	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات (م=١٤,١٤)	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة (م=١٣,٩٧)
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات (م=١٤,١٤)	٠,١٢		
من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة (م=١٣,٩٧)	٠,٢٩	٠,١٧	
من ٢٠ سنة فأكثر (م=١٢,٦٤)	**١,٦٢	*١,٥٠	*١,٣٣

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٣٣) أنه توجد فروق دالة إحصائية في بُعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية بين مجموعة سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥ سنوات) ومجموعة (من ٢٠ سنة فأكثر) والفروق لصالح مجموعة (أقل من ٥ سنوات)، وبين مجموعة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) ومجموعة (من ٢٠ سنة فأكثر) والفروق لصالح مجموعة (من ٥ إلى ١٠ سنوات)، وبين مجموعة (من ١٠ إلى ٢٠ سنة) ومجموعة (من ٢٠ سنة فأكثر) والفروق لصالح مجموعة (من ١٠ إلى ٢٠ سنة). ومجمل ما تم التوصل إليه فيما يتعلق بالفروق بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة المختلفة في الاحتراق النفسي (درجة كلية) وعدم الرضا الوظيفي وانخفاض مستوى المساندة الإدارية كأبعاد للاحتراق النفسي يدل على أن أعلى المجموعات في الاحتراق النفسي وبعدي عدم الرضا الوظيفي وانخفاض مستوى المساندة الإدارية هي مجموعة سنوات خبرة (أقل من ٥ سنوات)، وأن أقل المجموعات هي مجموعة سنوات خبرة (من ٢٠ سنة فأكثر). ويمكن استنتاج أن الاحتراق النفسي يقل بزيادة سنوات الخبرة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأعضاء الأقل خبرة في التدريس تنقصهم التجربة والخبرة في التعامل الإداري مما يزيد الضغوط عليهم ويجعلهم يعانون من عدم الرضا الوظيفي ويشعرون بانخفاض المساندة الإدارية، بعكس من خبرتهم التدريسية أكثر والذين استفادوا من تجاربهم الماضية في التأقلم مع الأوضاع في تعاملهم الإداري أو امتصاص الصدمات التي تسببها ضغوط المهنة والتكيف معها. في حين أن عدم وجود فروق دالة بين المجموعات في أبعاد ضغوط المهنة، والاتجاه السلبي نحو الطلبة، والإجهاد الانفعالي والإحساسي، فقد يكون بسبب أن ضغوط المهنة التي يتعرض لها الأعضاء متساوية من حيث الأعباء والمهام والمتطلبات.

ط) متغير مستوى الدخل الشهري

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA للتعرف على دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة لاختلاف

الدخل الشهري (أقل من ١٠ آلاف ريال، من ١٠ آلاف لأقل من ٢٠ ألف، من ٢٠ ألف فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة الجدول رقم (٣٥).

الجدول رقم (٣٤). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية والمراجعة لاختلاف الدخل الشهري.

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية
غير دالة	١,٤٠	٣٩,٨٨	٢	٧٩,٧٦	بين المجموعات	بعد عدم الرضا الوظيفي
		٢٨,٤٩	٤٧٩	١٣٦٤٧,٧٠	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٣٧٢٧,٤٦	المجموع الكلي	
غير دالة	٢,٥٧	٤٩,٨٨	٢	٩٩,٧٧	بين المجموعات	بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية
		١٩,٤٢	٤٧٩	٩٣٠٢,٨١	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٤٠٢,٥٨	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,٠١	٠,٢٩	٢	٠,٥٨	بين المجموعات	بعد ضغوط المهنة
		٢٠,١٣	٤٧٩	٩٦٤١,١٦	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٦٤١,٧٣	المجموع الكلي	
غير دالة	١,١١	١٩,١٥	٢	٣٨,٣١	بين المجموعات	بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة
		١٧,٣٢	٤٧٩	٨٢٩٧,٤٧	داخل المجموعات	
			٤٨١	٨٣٣٥,٧٨	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,٣٩	٨,٤٣	٢	١٦,٨٥	بين المجموعات	بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي
		٢١,٤٠	٤٧٩	١٠٢٥١,٦٣	داخل المجموعات	

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاحترق النفسي وأبعاده الفرعية
			٤٨١	١٠٢٦٨,٤٨	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,٥٦	١٨٨,٢٨	٢	٣٧٦,٥٦	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحترق النفسي
		٣٣٧,٥٠	٤٧٩	١٦١٦٦١,٨٢	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٦٢٠٣٨,٣٧	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (٣٤) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحترق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير الدخل الشهري. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرفاعي والقضاة (٢٠١٠)، وتختلف مع دراسة زايدي وآخرين (Zaidi et al., 2011).

ويرى الباحث أن عدم وجود فروق في الاحترق النفسي وأبعاده الفرعية وفقاً لمتغير مستوى الدخل الشهري، قد يعود لتحسن الرواتب في السنوات الأخيرة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بعد الزيادات التي حصلت لمسايرة الأوضاع جراء الأزمة الاقتصادية العالمية، مما جعلها من أفضل الرواتب على مستوى الوظائف الحكومية، إضافة إلى أن الصعوبات الاقتصادية والمعيشية وأعباء الحياة المختلفة يتعرض لها الجميع، مما يجعل الأفراد في الغالب يتكيفون مع هذه الأعباء بناءً على دخولهم الشهرية.

ي) عدد طلاب القاعة

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA للتعرف على دلالة الفروق في الاحترق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة لاختلاف عدد طلاب القاعة (٢٥ طالب فأقل، من ٢٦ طالب إلى ٤٠، من ٤١ طالب فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة الجدول رقم (٣٥).

الجدول رقم (٣٥). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية والمراجعة لاختلاف عدد طلاب القاعة.

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية
غير دالة	٠,٦٨	١٩,٣٤	٢	٣٨,٦٨	بين المجموعات	بعد عدم الرضا الوظيفي
		٢٨,٥٨	٤٧٩	١٣٦٨٨,٧٨	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٣٧٢٧,٤٦	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,٧٥	١٤,٦٥	٢	٢٩,٣١	بين المجموعات	بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية
		١٩,٥٧	٤٧٩	٩٣٧٣,٢٧	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٤٠٢,٥٨	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,٣٦	٧,٣٠	٢	١٤,٦٠	بين المجموعات	بعد ضغوط المهنة
		٢٠,١٠	٤٧٩	٩٦٢٧,١٤	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٦٤١,٧٣	المجموع الكلي	
غير دالة	٢,٢٩	٣٩,٤٣	٢	٧٨,٨٥	بين المجموعات	بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة
		١٧,٢٤	٤٧٩	٨٢٥٦,٩٢	داخل المجموعات	
			٤٨١	٨٣٣٥,٧٨	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,٦٥	١٣,٩٦	٢	٢٧,٩١	بين المجموعات	بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي
		٢١,٣٨	٤٧٩	١٠٢٤٠,٥٧	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٠٢٦٨,٤٨	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,١٧	٥٧,٥٧	٢	١١٥,١٤	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحتراق النفسي
		٣٣٨,٠٤	٤٧٩	١٦١٩٢٣,٢٣	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٦٢٠٣٨,٣٧	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (٣٥) أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم راجعة لمتغير عدد طلاب في القاعة التدريسية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرافعي والقضاة (٢٠١٠).

ويعزو الباحث عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير عدد الطلاب في القاعة التدريسية، إلى اعتياد الأعضاء وتأقلمهم على تفاوت أعداد الطلاب في القاعات الدراسية من حيث القلة أو الكثرة وأصبح لديهم القدرة على التعامل والتكيف معها، وإن كانت الأعداد في السنوات الأخيرة يغلب عليها الكثرة نظراً لزيادة أعداد المتقدمين للجامعات في كل عام دراسي، وقد تكون المشكلة ليست في كثرة أعداد الطلاب في القاعة التدريسية وإنما قد يرتبط الأمر بالتفاعل والاهتمام والدافعية للتحصيل من قبل الطلاب.

ك) متغير نصاب التدريس الأسبوعي

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA للتعرف على دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم والراجعة لاختلاف نصاب التدريس الأسبوعي (١٠ ساعات، ١٢ ساعة، ١٤ ساعة، من ١٥ ساعة فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة الجدول رقم (٣٦).

الجدول رقم (٣٦). دلالة الفروق في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية والراجعة لاختلاف نصاب التدريس

الأسبوعي

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية
غير دالة	٠,٤٩	١٤,١٢	٣	٤٢,٣٧	بين المجموعات	بعد عدم الرضا الوظيفي
		٢٨,٦٣	٤٧٨	١٣٦٨٥,١٠	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٣٧٢٧,٤٦	المجموع الكلي	
غير دالة	١,٩٩	٣٨,٧١	٣	١١٦,١٢	بين المجموعات	بعد انخفاض مستوى المساندة الإدارية
		١٩,٤٣	٤٧٨	٩٢٨٦,٤٦	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٤٠٢,٥٨	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,٢٣	٤,٦٧	٣	١٤,٠١	بين المجموعات	بعد ضغوط المهنة
		٢٠,١٤	٤٧٨	٩٦٢٧,٧٢	داخل المجموعات	
			٤٨١	٩٦٤١,٧٣	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,١٧	٢,٩٢	٣	٨,٧٥	بين المجموعات	بعد الاتجاه السلبي نحو الطلبة
		١٧,٤٢	٤٧٨	٨٣٢٧,٠٣	داخل المجموعات	
			٤٨١	٨٣٣٥,٧٨	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,٠٧	١,٥٦	٣	٤,٦٩	بين المجموعات	بعد الإجهاد الانفعالي والإحساسي
		٢١,٤٧	٤٧٨	١٠٢٦٣,٧٩	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٠٢٦٨,٤٨	المجموع الكلي	
غير دالة	٠,٣٧	١٢٦,٠٤	٣	٣٧٨,١٢	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاحتراق النفسي
		٣٣٨,٢٠	٤٧٨	١٦١٦٦٠,٢٥	داخل المجموعات	
			٤٨١	١٦٢٠٣٨,٣٧	المجموع الكلي	

ويتضح من الجدول رقم (٣٦) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة

القصيم راجعة لمتغير نصاب التدريس الأسبوعي. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الرافعي والقضاة (٢٠١٠)، ودراسة مونتيرو مارين وآخرين (Montero-Marin et al., 2011).

ويرى الباحث عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير نصاب التدريس الأسبوعي، قد يعود لسبب طبيعة النظام الجامعي والذي يتم فيه توزيع الأنصبة التدريسية على الأعضاء بناءً على الدرجة العلمية للعضو، وفي حال زيادة نصاب التدريس الأسبوعي عن المقرر نظاماً للعضو، فإنه يتم دفع مقابل مادي مقابل هذه الزيادة، وهذا ربما يجعل بعض الأعضاء لا يمانع من حصول الزيادة في النصاب بهدف الحصول على المقابل المادي، خصوصاً إذا كان العضو لا يجبر على زيادة نصابه المقرر له نظاماً فالأمر متروك لرغبة العضو من عدمها.

توصيات الدراسة

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فإن الباحث يوصي بما يأتي:

- وضع خطة من قبل وزارة التعليم العالي للوقاية من الاحتراق النفسي وكشف مصادره وأعراضه الأولية واتخاذ الخطوات اللازمة للحد من آثاره لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
- ضرورة تأهيل المعيدين والمعيدات نفسياً واجتماعياً ومهنيّاً حال تعيينهم في الجامعة، لكي يتم تعرفهم على العمل الأكاديمي ومصادر الضغوط فيه وطرق مواجهتها.
- إيجاد مراكز إرشادية في الجامعات لتقديم الدعم النفسي والاجتماعي والمهني والتدريبي لأعضاء هيئة التدريس لمواجهة الضغوط النفسية التي يتعرضون لها خلال ممارستهم لعملهم الأكاديمي والتعامل مع الطلاب.
- رفع مستوى المساندة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس للتقليل من الضغوط الإدارية والمهنية عليهم، ومساعدتهم في حل المشاكل الإدارية التي تعترض طريقهم.

- تخفيف الأعباء الإدارية والأكاديمية المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس، بهدف مساعدتهم في تأدية المهام المكلفين بها بإتقان.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وإتاحة الفرصة لهم للتطوير المهني والقيام بمهامهم في مجال البحث العلمي من أجل الترقية وخدمة التخصص والمجتمع.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث عن مشكلة الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات أخرى، بهدف التعرف على هذه المشكلة بشكل أوسع.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- [١] آل مشرف، فريدة عبدالوهاب (٢٠٠٢). مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*. العدد ١٠٥ (٢٨).
- [٢] الرافعي، يحيى عبدالله، والقضاة، محمد فرحان (٢٠١٠). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*. العدد ٢ (٢)، ٢٩٧-٣٥١.
- [٣] السمدوني، السيد إبراهيم (١٩٩٥). الإنهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة وتبعاته "دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية". *مجلة التربية المعاصرة*، مصر. العدد ٣٦ (١٢)، ١٦٩-٢٢٧.
- [٤] الختاتنة، سامي محسن (٢٠٠٩). الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. مؤتمراً للبحوث والدراسات، *سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. العدد ٢ (٢٤)، ٢٧٥-٣٢٠.

- [٥] المدهون، عبدالكريم سعيد (٢٠٠٨). أعراض الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أساتذة جامعة الأقصى بغزة. *مجلة العلوم التربوية*. العدد ٤، ١٢٨-١٥٧.
- [٦] المساعيد، أصلان صبح (٢٠١١). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وعلاقتها بالخبرة والتخصص الدراسي. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*. العدد ١ (٣)، ١٦٥-٢٠٩.
- [٧] شهاب، إيناس أحمد (٢٠٠١). دراسة مقارنة لمستويات الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية في محافظة إربد. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد - الأردن.
- [٨] عبدالجواد، وفاء محمد (١٩٩٤). فعالية برنامج إرشادي في خفض الضغوط لدى عينة من المعلمين. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- [٩] عساف، عيد محمد (١٩٩٦). مصادر الإجهاد النفسي لدى معلمي الجامعات في الوطن المحتل والضفة الغربية. *مجلة النجاح للأبحاث "العلوم الإنسانية"*، جامعة النجاح الوطنية. مجلد (٩-١١) عدد (١٠)، ٣٠-٣٧.
- [١٠] مقابلة، نصر: والرشدان، مالك (١٩٩٧). الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته ببعض المتغيرات. *مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. مجلد (١٣)، عدد (٢-ب).
- [١١] يوسف، جمعة سيد (٢٠٠٦). إدارة ضغوط العمل. القاهرة، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، كلية الهندسة، جامعة القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- [١٢] Abel, H., & Sewell, J. (1999). Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers. *Journal of Educational Research*, 92, 287-293.
- [١٣] Barber, C., & Iwai, M. (1996). Role Conflict and Role Ambiguity as Predictors of Burnout among Staff Caring for Elderly Dementia Patients. *Journal of Gerontological Social Work*, 26, 101-116.

- Bezuidenhout, A., & Cilliers, F. (2010). Burnout, Work Engagement and Sense of Coherence in Female Academics in Higher-Education Institutions in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), 872-882. [١٤]
- Blix, A., Cruise, R., Mitchell, B., & Blix, G. (1994). Occupational Stress among University Teachers. *Educational Research*, 36 (2), 157-169. [١٥]
- Brissie, S., Hoover-Dempsey, V., & Bassler, C. (1988). Individual, Situational Contributors to Teacher Burnout. *The Journal of Educational Research*, 82 (2), 106-112. [١٦]
- Chan, W., & Hui, E. (1995). Burnout and Coping among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong. *British Journal Educational Psychology*, 65, 15-25. [١٧]
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services (Sage Studies in Community Mental Health 2)*. Beverly Hills, CA: Sage Publications. [١٨]
- Cheuk, H., & Wong, K. (1995). Stress, Social Support and Teacher Burnout in Macau. *Current Psychology*, 14 (1), 42-46. [١٩]
- Derinbay, D. (2012). Examining the Job Satisfaction and Professional Burnout of Academics, Samples of Pamukkale University. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7 (3) Article No: 1C0554. [٢٠]
- Fimian, J., & Blanton, P. (1987). Stress, Burnout and Role Problems among Teacher Trainees and First Year Teachers. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 157-165. [٢١]
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165. [٢٢]
- Friedman, A. (1991). High and low-burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout. *Journal of Educational Research*, 84, 325-333. [٢٣]
- Friedman, I. (1995). Student Behavior Patterns Contributing to Teacher Burnout. *The Journal of Educational Research*, 88, 281-289. [٢٤]
- Gaines, J., & Jermier, J. (1983). Emotional Exhaustion in a High Stress Organization. *Academy of Management Journal*, 26 (4), 567-586. [٢٥]
- Gecit, Y. (2012). Occupational Burnout Levels of Geography Educators. *Electronic Journal of Social Sciences*, 39, 88-103. [٢٦]
- Gonzalez, S., & Bernard, H. (2006). Academic Workload Typologies and Burnout among Faculty in Seventh-day Adventist Colleges and Universities in North America. *Journal of Research on Christian Education*, 15 (I) 13-37. [٢٧]
- Gul, H., Ince, M., & Ozcan, N. (2011). The Relationship between Workplace Mobbing and Burnout among Academics at a Turkish University. *Research Journal of International Studies*, 18, 118-134. [٢٨]
- Hogan, L., & Mcknight, M. (2007). Exploring Burnout among University Online Instructors: An Initial Investigation. *The Internet and Higher Education*, 10 (2), 117-124. [٢٩]
- Lackritz, R. (2004). Exploring Burnout among University Faculty: Incidence, Performance, and Demographic Issues. *Teaching and Teacher Education*, 20, 713-729. [٣٠]
- Lamude, G., & Scudder, J. (1992). Resistance in the College Classroom: Variations in Student's Perceived Strategies for Resistance and Teachers' [٣١]

- Stressors as a Function of Students' Ethnicity. *Perceptual and Motor Skills*, 75, 615-629.
- Lunenburg, C., & Cadavid, V. (1992). Locus of Control, Pupil Control Ideology and Dimensions of Teacher Burnout. *Journal of Instructional Psychology*, 19 (1), 13-23. [٣٢]
- Manning, M. (1990). *An Assessment of Academic Stress and Burnout*. Unpublished doctoral dissertation, Oklahoma State University. [٣٣]
- Maslach, C. (1978). The Client Role in Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 34, 111-124. [٣٤]
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. [٣٥]
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52 (1), 397-422. [٣٦]
- McCann, J., & Holt, R. (2009). An Exploration of Burnout among Online University Professors. *Journal of Distance Education*, 23 (3), 97-110. [٣٧]
- Meir, S. (1983). Toward a Theory of Burnout. *Human Relations*, 6, 899-910. [٣٨]
- Montero-Marin, J., Garcia-Campayo, J., Fajo-Pascual, M., Carrasco, J., Gascon, S., & Gili M., et al. (2011) Sociodemographic and Occupational Risk Factors Associated with the Development of Different Burnout Types: the Cross-sectional University of Zaragoza Study. *BMC Psychiatry*, 11, 49. [٣٩]
- Moreno-Jimenez, B., Hernandez, E., Carvajal, R., Gamarra, M., & Puig, R. (2009) Burnout among Faculty Members and the Intentions to Quit: A Multi-Sample Study. *Journal of Psychology of Work and Organizations*, 25 (2), 149-163. [٤٠]
- Osborn, C. (2004). Seven Salutary Suggestions for Counselor Stamina. *Journal of Counseling & Development*, 82, 319-328. [٤١]
- Otero-Lopez, J., Marino, M., & Bolano, C. (2008). An Integrating Approach to the Study of Burnout in University Professors. *Psicothema*, 20 (4), 766-772. [٤٢]
- Perlman, B., & Hartman, A. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*, 35 (4), 291-305. [٤٣]
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings. *Hospital and Community Psychiatry*, 29, 233-237. [٤٤]
- Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout from Tedium to Personal Growth*. New York: The Free Press. [٤٥]
- Pines, A. & Aronson, E. (1983) Combating Burnout Children, and Youth. *Services Review*, 5, 263-273. [٤٦]
- Raquepaw, J., & Miller, R. (1989). Psychotherapist Burnout: A Componential Analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 20, 32-36. [٤٧]
- Sarros, C., & Sarros, A. (1987). Predictors of Teacher Burnout. *The Journal of Educational Administration*, 25 (2), 216-230. [٤٨]
- Seajle, E. (1986). Faculty in the California State University System. *Dissertation Abstracts International*, 47 (2-A), 438. [٤٩]
- Sears, F., Urizar, G., & Evans, G. (2000). Examine a Stress-coping Model of Burnout and Depression in Extension Agents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 56-62. [٥٠]

- Shoqeirat, M., & Hawamdeh, N. (2001). Burnout among Private and Public Universities' Academic Staff: A Comparative Study. *Mu 'tah Lil-Buhuth wad-Dirasat*, 16 (6), 11-27. [٥١]
- Siefert, K., Jayaratne, S., & Chess, W. (1991). Job Satisfaction, Burnout and Turnover in Health Care Social Workers. *Health and Social Work*, 16, 193-202. [٥٢]
- Taylor-Brown, S., Johnson, K., Hunter, K., & Rockowitz, R. (1981). Stress Identification for Social Workers in Health Care: A Preventative Approach to Burnout. *Social Work in Health Care*, 7, 91-100. [٥٣]
- Toker, B. (2011). Burnout among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey. *Dogus Universitesi Dergisi*, 12 (1), 114-127. [٥٤]
- Tumkaya, S. (2006). Faculty Burnout in Relation to Work Environment and Humor as a Coping Strategy. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 6 (3), 911-921. [٥٥]
- Tumkaya, S. (2007). Burnout and Humor Relationship among University Lecturers. *Humor*, 20 (1), 73-92. [٥٦]
- Zaidi, N., Wajid, R., & Zaidi, F. (2011). Relationship between Demographic Characteristics and Burnout among Public Sector University Teachers of Lahore. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (4), 829-843. [٥٧]
- Zhong, J., Jianing, Y., Yiqun, G., Yiwen, Z., Changqin, L., & Hongbo, W. (2009) Job Stress, Burnout, Depression Symptoms, and Physical Health among Chinese University Teachers. *Psychological Reports*, 105 (13), 1-7. [٥٨]

Levels of Burnout among the Teaching Staff at Qassim University in the Light of Some Variables

Dr. Suffyan Ibrahim Alribdi

*Assistant Professor educational psychology, psychology Department
College of education, Qassim University*

Abstract. This study aims at identifying the levels of burnout among the teaching staff at Qassim University, in the light of some variables namely: gender, age, nationality, marital status, scientific qualification, academic status, major, teaching experience, monthly income, number of students in class, and teaching load. Participants were 482 teaching staff (234 males and 248 females representing 13% of the population). The findings revealed that the level of burnout among the teaching staff at Qassim University was moderate in regard to the whole scale measurement and to the subscale dimensions. Results also show that there were significant differences due to age, nationality, scientific qualification, academic status, and teaching experience variables. Several recommendations were formulated in the light of findings.

