

## الاحترق النفسى لى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة الأمير سطم بن عبدالعزيز فى ضوء بعض المتغيرات

د. احمد حسن محارب حراشه

أستاذ العلوم التربوية مساعد - كلية التربية بالدلم  
جامعة الأمير سطم بن عبدالعزيز - المملكة العربية  
السعودية

ملخص الدراسة:

أشارت النتائج إلى مستوى منخفض من تكرار وشدة الاحتراق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة الأمير سطم بن عبدالعزيز. وإلى عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0,05$  بين المتوسطين الحسابيين لوسط (تكرار الاحتراق النفسى وشدته) يعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمى، الكلية). بالإضافة إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0,05$  بين المتوسطين الحسابيين لتكرار الاحتراق النفسى وشدته تعزى لمتغير القياسات المتكررة (المقارنة بين التكرار والشدّة). وعدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0,05$  بين المتوسطات الحسابية لتكرار الاحتراق النفسى وشدته تعزى لتفاعل متغير القياسات المتكررة (المقارنة بين التكرار والشدّة) مع متغير (المؤهل العلمى، الكلية). فى حين تبين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0,05$  بين المتوسطات الحسابية لتكرار الاحتراق النفسى وشدته تعزى لتفاعل متغير القياسات المتكررة (المقارنة بين التكرار والشدّة) مع متغير (الجنس). كما وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة الأمير سطم بن عبدالعزيز، والتعرف على معنوية الفروق فى مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسى تبعاً لمتغيرات الدراسة: الجنس، المؤهل العلمى، الكلية. وشملت عينة الدراسة (112) عضو هيئة تدريس من الجنسين من مختلف كليات الجامعة.

استخدم الباحث مقياس ماسلاك للاحتراق النفسى الذى تم تعريبه وتطويره ليلائم البيئة العربية من قبل ابو هلاله، والعمادي (Abu-Hilal & EL-Emadi,2000) حيث تكون المقياس الأصلي من (24) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد: الاجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، الشعور بنقص الإنجاز. وقد أصبح المقياس بعد التقنين (15) فقرة تقيس تكرار وشدة الاحتراق النفسى. وقد أجريت له معاملات الصدق والثبات اللازمة.

hand, there were significant statistical differences on the frequency and intensity of the psychological burnout due to interaction between the repeated measures (comparison between frequency and intensity) and the variable of the gender. The results also showed that there was a significant positive correlation between the frequency and intensity of the psychological burnout among the faculty staff of Prince Sattam Bin Abdulaziz University. The correlation had a moderate power.

#### المقدمة:

تعود الجذور التاريخية لمصطلح الاحتراق النفسي إلى ما لا يقل عن القرن ونصف القرن، في حين لم يتم تناول هذا الموضوع بالدراسة والدراسة إلا في أواسط السبعينات (١٩٧٤). ويشير أحد التعريفات الذي يعود تاريخه لعام (١٧١٠) إلى أن الاحتراق النفسي هو: "الخروج الإجباري للشخص من منزله بسبب الهيجان والانفعال" ولقد مثلت صرخة جورج هارس (George Harris) "إن الحياة تحرقني" تطبيقاً مبكراً لهذا الاصطلاح كعملية تحدث داخل الفرد. وفي نهاية عقد السبعينات أصبح مصطلح الاحتراق النفسي يستخدم لوصف الانهيار الحسي والعقلي الناجم عن الاستخدام المفرط للأدوية المؤثرة على النشاط النفسي (Nauratil, 1989). ويعتبر المحلل النفسي هيربرت فرويدنبرجر (H. Freudenberger) أول من استخدم مصطلح الاحتراق النفسي للإشارة إلى الاستجابات الانفعالية والبدنية لضغط العمل.

(موجبة) الاتجاه دائرة احصائيا بين تكرار وتكرار  
الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في  
جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وتُصنّف  
على أنها علاقة (متوسطة) القوة .

#### Abstract

This study aimed at identifying the level of frequency and intensity of the psychological burnout among the faculty staff of Prince Sattam Bin Abdulaziz University, in addition to determining the significance of the differences of the frequency and intensity of the burnout according to the variables of the gender, the qualification, and the college. The sample consisted of 112 faculty staff, males and females, from all the faculties of the university. An Arabic modified version of Maslach Burnout Inventory (Abu-Hilal & EL-Emadi, 2000) was used in the current study. The original version of the inventory consisted of 24 items which covered three dimension: Emotional exhaustion, Depersonalization, Personal accomplishment, but after modifying, it consisted of 15 items measured the frequency and intensity of psychological burnout. Suitable psychometric properties were executed for this inventory.

The results showed that level of the psychological burnout among the faculty staff of Prince Sattam Bin Abdulaziz University was low. Moreover, there were not significant statistical differences on the frequency and intensity of the psychological burnout due to the gender, the qualification, and the college variables, as well as there were not significant statistical differences due to the repeated measures (comparison between frequency and intensity), and there were not significant statistical differences due to interaction between the repeated measures (comparison between frequency and intensity) and the variables of the qualification and the college. On the other

ولد هنر فريدبيرجر بالمشكلة من خلال تجربته الشخصية بالاحترق النفسي، التي تكونت من خلال عمله كمعالج نفسي في نيويورك، حيث وجد نفسه يعمل عشرين (٢٠) ساعة يومياً، ففقد وزنه وأصبح حاد الطبع في عمله، ومع أسرته، وأخيراً وصل إلى مرحلة الإجهاد والاحترق النفسي (Mager, 1983).

تشهد المجالات العلمية والتعليمية في العصر الحديث تطورا كبيرا من إعداد العاملين فيها، حيث اعتمدت المؤسسات التعليمية على أعضاء هيئة تدريس متخصصين في تنفيذ برامجها، حيث تقتصر هذه المؤسسات من المتخصصين القيام بما أوكل إليهم من أعمال بكل دقة ومهارة، في الوقت الذي يواجه فيه المختصون العديد من المعوقات التي تحول دون قيامهم بدورهم بالشكل المطلوب، وقد يسبب هذا الأمر لديهم الشعور بالعجز عن تقديم العمل المطلوب، بالشكل الذي تأمله المؤسسة التعليمية مما يترتب عليه ضغط نفسي كبير.

إن لكل مؤسسة تعليمية مجموعة من الأهداف تسعى لتحقيقها، معتمدة على المختصين الذي تأمل منهم القيام بالعمل بطرائق تفاعلية تتسم

بالامتصاص، وتطوّر الجامعات إحدى هذه المؤسسات؛ نظرا لدورها في تنمية الثروات البشرية المتمثلة في الطلاب على وجه الخصوص.

ويبدو أحيانا أن هذه المؤسسات لا توفر للمختصين البيئة المناسبة التي تؤثر في الأداء الوظيفي والروح المعنوية والرضا الوظيفي لديهم.

ونظرا لتعقيدات الحياة المعاصرة وظروف العمل تظهر محددات تحول دون ممارسة أعضاء هيئة التدريس مهنتهم كما ترغب الجامعة، مما يؤدي بهم إلى عدم الرضا عن أنفسهم وشعورهم بالعجز مع استنفاد الجهد والوصول إلى حالة من الإجهاد والإنهاك مما يؤثر سلبا على العملية التعليمية.

إن الرضا الوظيفي عامل هام لتجنب الكثير من السلبيات، التي تقلل من الأداء الوظيفي.

إن مجموعة المشاعر الوجدانية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس نحو العمل قد تكون سلبية أو إيجابية، وهو تعبير عن مدى إشباع الفرد وتصوره عن العمل. فكلما تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعا لحاجاته، كانت مشاعره نحو

المطلوب ، أو يتم تأديتها بشكل تلقائي حالياً

من الإبداع والتطور .

وعصرنا الحديث هو عصر التغيرات والمتطلبات في الكثير من المجالات منها التعليمية حيث يعترض أعضاء هيئة التدريس صعوبات تؤدي إلى استنزاف طاقاتهم وعجزهم عن تأدية مسؤولياتهم وتحول دون تحقيق الأداء المطلوب ؛ لذا حاولت الدراسة التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز في ظل تعدد المهام والأدوار الوظيفية لديهم؛ مما يؤثر على إنتاجيتهم ونفسياتهم التي تنعكس بالتالي على الطلاب وهم في مرحلة مهمة من حياتهم تتمثل بإعدادهم للحياة الأسرية والمهنية.

لذا فمن الأهمية بمكان دراسة مستوى وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس خصوصا في ظل جامعة فنية تسعى لتحقيق أهداف عليا تعود بالفائدة على المجتمع المحلي بشكل خاص والمجتمع السعودي بشكل عام.

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز في ضوء بعض المتغيرات، وإلى الكشف عن دلالة الفروق التي قد تعزى لمتغيرات الدراسة: ( الجنس، الكلية، المؤهل).

بينما إذا كانت التوقعات سلبية فإن ذلك سوف ينحدر بالفرد إلى عدم الرضا عن العمل وبالتالي إلى الاحتراق النفسي. مشكلة الدراسة:

شهدت ظاهرة الاحتراق النفسي اهتماما واسعا في الدراسات السلوكية ، وذلك بسبب أثارها السلبية في سوء التوافق في الشخصية. فمشاعر الفشل والاستفاد والإنهاك نتيجة المطالب التي تزيد عن طاقة الفرد وتتجاوز قدراته على التحمل تسبب له ردود أفعال متوترة تتسارع لتصبح أزمة في حياته ، فإذا تركت دون حل فإنها ستقضي إلى الشعور بالكآبة والسلوكيات غير السوية مما يوصل الفرد إلى حالة من التدهور ، وبالتالي يفقد القابلية على التوافق مع البيئة المحيطة ، ويصبح غير قادر على مساعدة من يحتاجون إليه.

فالاحتراق النفسي هو أزمة طاقة لأن الأعراض المرافقة له توجي بفقدان الطاقة ، مما يدفع الفرد إلى ترك العمل ويجعله يخسر ما تعلمه ، كما تخسر الجهة الحاضنة أفرادها المتخصصين والمدربين وأصحاب الخبرة ومن يبقى في العمل من المحترقين نفسيا يكون أقل عطاء مما ينعكس على الخدمات والواجبات

يمثلان مفاصل الدراسة هما:

١. "ما مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز؟".

٢. "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطي تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الكلية)؟".

٣. "هل يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز؟".

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول شريحة مهمة في المجتمع تعتبر مسؤولة عن إعداد الشباب الذين هم عماد المجتمع وبناء حضارته، فإعداد الشباب بحاجه إلى جهود مضمينة من مختلف مؤسسات الدولة.

إن مسؤولية إعداد الشباب مشتركه بين الأسرة والمدرسة والجامعة التي تعدهم للعمل وبناء الأسرة؛ لذا فإن مهنة التدريس الجامعي من أصعب المهن على الإطلاق. وقد جاءت الحاجه لهذه الدراسة لتبحث ظاهرة الاحتراق النفسي التي تجد اهتماما عالميا لهذه الشريحة.

مراعيًا ( الجنس ، المؤهل العلمي ، الكلية (التخصص) . ومن هنا سوف يتم التركيز على المشكلات التي قد تعيق عمل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز والتي قد تسبب لهم ضغوط عمل كبيرة تصل لدرجة الاحتراق النفسي؛ لذا يهدف الباحث من خلال نتائج الدراسة وتوصياتها المتوقعة إلى التعرف على ضغوط العمل المرافقة، واقتراح الحلول المناسبة لحلها للنهوض بمستوى التعليم في الجامعة مما ينعكس إيجابيا على الطلاب.

التعريفات الإجرائية:

الاحتراق النفسي: هو ردود فعل مزمنة للضغوط ذات التأثير السلبي طويل الأمد ، تؤدي إلى التعب والإجهاد العقلي والجسمي والانفعالي تتميز بالتعب المستمر واليأس والعجز وتطوير مفهوم ذات سلبي واتجاهات سلبية نحو العمل والأفراد ( Maslach & Jackson, 1981 ).

ويعرفه الباحث بأنه مجموعة من الضغوط الداخلية والخارجية محيطة ببيئة العمل ومتطلباته تؤدي إلى استنزاف جسمي وانفعالي تظهر مؤشرات من خلال فقدان الاهتمام بالطلاب وتبلد المشاعر ، ونقص في الدافعية والإنجاز ، والأداء النمطي ، ومقاومة التغيير وفقدان الروح الابتكارية. وهو مستوى

تكرار وحدة الاحتراق النفسي للمحروطين من

نكسما يعرض الفرد لموقف ضاغط

أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز على مقياس الدراسة. محدثات الدراسة:

\* تتحدد هذه الدراسة بتكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطات ابن عبدالعزيز.

\* تتحدد هذه الدراسة بمدى صدق وثبات الأداة المستخدمة، ومدى درجة إفصاح أعضاء هيئة التدريس عن تكرار وشدة الاحتراق النفسي لديهم.

الإطار النظري والدراسات السابقة :  
الاحتراق النفسي:

يشهد عالم اليوم ثورة علمية وصناعية وتكنولوجية انعكست آثارها في عالم العمل والحياة الاجتماعية بصفة خاصة، الأمر الذي انعكس على جميع جوانب الشخصية الإنسانية. وقد وصف كثير من الباحثين عصرنا الحالي بأنه عصر الضغوط والأزمات النفسية، والتي أطلق عليها بعضهم مصطلح "أمراض الحضارة" التي سببها المجتمع المعاصر المليء بالصراعات والمطامح والمشكلات الاجتماعية. ولقد أشارت الإحصاءات الواردة في كتاب "القلق وإدارة الضغط" إلى أن (٨٠%) من أمراض العصر كالنوبات القلبية، وتقرحات المعدة وضغط الدم.. وغيرها مردّها الضغوط النفسية.

فإن استجابته لذلك الموقف تكون داخلية (نفسية). ونظراً للتغير السريع الذي يميز هذا العصر، لم تعد الحياة سهلة بسيطة، بل تعقدت أمورها وتشابكت خطوطها، وأصبح على الإنسان في علاقته الاجتماعية أن يتعامل بأسلوب مباشر أو غير مباشر مع أفراد يختلفون عنه لوناً وفكراً وسناً وثقافة وطبعاً ودينياً، مما جعل هذه العلاقات تتضارب في بعض الأوقات، كما أن أدوار الفرد في الحياة الحديثة قد تعددت بين رئيس ومروؤوس، قائد وتابع، معلم ومتعلم، وأدواره كفرد في الأسرة، وصديق، وعضو في نادٍ أو عمل.. إلخ. إن هذه الأدوار تفرض على الفرد تعدد أنماط سلوكياته وتمثل عبئاً نفسياً على كاهله ليرضي جميع الأطراف الذين يتعامل معهم (الهابط، ١٩٨٥).

وعرف فرويدنبيجر ظاهرة الاحتراق النفسي بأنها حالة إجهاد واستنزاف للطاقة النفسية، ناتجة عن عدم وصول الفرد إلى الأهداف التي يبغى تحقيقها. ويرى أن السبب في الاحتراق هو الرغبة الشديدة والملحة عند الأفراد لتحقيق أهداف مثالية غير واقعية، وهذه الأهداف المثالية قد يفرضها الفرد على نفسه أو يفرضها المجتمع والقيم الاجتماعية عليه (Nauratil, 1989).

وتد وجد أن الإداريين، والمدرسين

مذا الوضوح يتورم الفرد بكل مجهود ممكن  
ليحقق توقعات المؤسسة منه، وتكون النتائج  
هي الإجهاد، والإحباط، والشعور بالعجز بسبب  
كثرة هذه المطالب، ويتعرض الفرد عندها  
لفقدان الطموح والدافعية، مما يترتب عليه  
الاحتراق النفسي، فبالرغم من أن الفرد يبذل  
مجهوداً كبيراً في العمل، إلا أن الناتج قليل،  
متوافقاً مع معاناته من الإجهاد الجسمي  
والعقلي (Cedoline, 1982).

أما لازاروس (Lazarus, 1986) المشار  
إليه في (حرتاوي، ١٩٩١) فيعرف الاحتراق  
النفسي بأنه "حالة من الإنهاك التي تحصل  
نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة  
الملقاة على الأفراد، بما هو أكثر من طاقتهم  
وقوتهم، ويمكن التعرف على هذه الحالة عبر  
مجموعة من الأعراض النفسية والجسدية التي  
تصيب الأفراد بدرجة تختلف من شخص  
لآخر".

ويعرف الاحتراق النفسي على أنه  
"استنفاد تدريجي للرضا الوظيفي وللحماس  
لتحقيق الهدف، وتزايد الشعور بالقلق نتيجة  
لظروف العمل المادية والنفسية والاجتماعية  
التي تواجه الشخص المهني، وبصورة عامة  
فهو عبارة عن شعور عام لدى الفرد بعدم  
أهمية النتائج - شعور الفرد بأنه لا يلقي من  
التقدير المادي والمعنوي بما يتناسب مع الجهد  
المبذول" (Beck & Gargiulo, 1993).

ورجال الشرطة يتعرضون لتوتر  
نفسي كبير، وأن السبب في ذلك المسؤوليات  
الثقيلة الملقاة عليهم (وخاصة تجاه الناس).

إن الأفراد الذين يعملون في مهنة  
التعليم محاصرون بطلبات كثيرة مثل "أعطني"  
أو "أخبرني" أو "ساعدني"... إلخ. مما يراكم  
متطلبات العمل عليهم، في الوقت الذي  
يصعب عليهم تركها دون إنجاز وهذا يجعل  
ظروف العمل تلاحق المدرس إلى بيته، إن  
هذه الالتزامات المستمرة يترتب عليها الشعور  
بالإجهاد والعزلة التي تستهلك طاقة المدرس  
مما يؤثر على حياته الشخصية (Cedoline, 1982).

ولعل ما أورده مدير عام منظمة  
اليونسكو في كتابه "تأملات في مستقبل  
البشرية" إشارة إلى المدرسين وضغوطاتهم  
النفسية المرتبطة بظروف العمل خير  
مثال (خضر، ٢٠٠٣).

تعريفات الاحتراق النفسي:

الاحتراق النفسي هو شعور عام  
بالإجهاد يتطور حين يتعرض الفرد لتوتر  
كبير، يرافقه شعور بعدم الرضا، تحت شروط  
معينة حيث يكون الأفراد ذوو الدافعية والطموح  
العالي هم أكثر الأفراد تعرضاً للاحتراق  
النفسي، يحدث ذلك حين يتواجد أولئك الأفراد  
في مؤسسات تحد من عنصر المبادرة لديهم،  
ويطلب منهم العمل لصالح المؤسسة فقط؛ في

وتحرفك ماسلاك (Maslach, 1977) لعدم التوازن بين متطلبات العمل والحدوث

الذاتية اللازمة لمواجهة تلك المتطلبات من جانب مهني: ثم تأتي المرحلة الثانية والتي هي امتداد للمرحلة الأولى كرد فعل انفعالي لحالة عدم التوازن وتتصف بالشعور بالقلق والتعب والإجهاد، والمرحلة الثالثة تتكون من مجموعة من التغييرات في الاتجاهات والسلوك لدى المهني كالميل إلى معاملة العملاء بطريقة آلية والانشغال بإشباع الحاجات الشخصية وما يترتب على ذلك من تقليل في الالتزام بالمسؤولية المهنية.

النظريات المفسرة للاحتراق النفسي:  
أولاً: وجهة النظر السلوكية

ينظر السلوكيون إلى السلوك على أنه نتاج الظروف البيئية، لذا فإننا نستطيع أن نشكل أو نتنبأ بالسلوك النهائي للفرد عن طريق تحكمنا بالبيئة وهذا ما أطلق عليه سكرن (هندسة السلوك).

والسؤال هنا ما دور الفرد بمشاعره وأحاسيسه وإدراكاته وإرادته في تشكيل سلوكه؟ يجيب سكرن قائلاً: "اعتن ببيئة الشخص وسلوكه وسترى حالته الداخلية ستعتني بنفسها تلقائياً". ويرى سكرن في كتابه "عن السلوكية" الذي صدر عام ١٩٧٤: "عندما يُعزى ما يفعله الإنسان إلى ما يحدث داخل جسمه، فإن ذلك يعني وضع نهاية للبحث، فلماذا نفسر التفسير؟ إن العواطف والحياة العقلية كانت الشغل الشاغل للإنسان على مدى "٢٥٠٠"

الاحتراق النفسي بأنه "تلك الأعراض التي تظهر على الأفراد الذين يعملون في إطار عمل جماعي معين". وعندما قامت بتحليل التعاريف الكثيرة للاحتراق النفسي وجدت أنها تشترك في ثلاثة أبعاد هي:

- البعد الأول: الاستنزاف (الإجهاد الانفعالي) حيث يكون في بعض الحالات بدنياً - إلا أن الفرد قد يستنزف انفعالياً ونفسياً، عندها يوصف الفرد بأنه مستنزف من الطاقة فيفقد الإحساس بالاعتبار والمكانة، وقد يفقد حيويته ونشاطه أيضاً.

- البعد الثاني: تلبد المشاعر، والتحول السلبي في طريقة استجابة الفرد أو تعامله مع الآخرين، حيث يعاني الفرد من فقدان المثالية، وتتطور لديه مواقف سلبية تجاه الأفراد الذين يكلف بخدمتهم.

- البعد الثالث: نقص في الشعور بالإنجاز، والاستجابة السلبية لذات الشخص، وهذا يوصف على أنه اكتئاب وتدنٍ في المعنويات، وانسحاب وعدم القدرة على التكيف.

ومن خلال تعليق كاري جرنس (Cary Cherniss, 1983) على التعريفات والأعراض المصاحبة للاحتراق النفسي، توصل إلى أن ظاهرة الاحتراق النفسي عملية تتكون من ثلاثة مراحل: الأولى تتمثل بوجود ضغط عمل نتيجة



عام، أما الإهتمام بتجليل دور البيئة على نحو متعمق فهو حديث العهد نسبياً، وقد أدى تجاهل هذا الدور إلى ظهور التفسيرات العقلية الخيالية" (الخطيب، ١٩٩١).

في الحقيقة لم تتجاهل السلوكية حقيقة المشاعر والأحاسيس والإرادة والحرية والعقل (العمليات الداخلية) ولكنها لا تنظر إليها على أنها أسباباً بل نتائج تتأثر بالظروف البيئية (الثواب والعقاب). ولهذا فالاختلافات في إدراكات الأفراد ترجع إلى الاختلاف في خبراتهم.

لذا فإن النظرية السلوكية تنظر للاحتراق النفسي على أساس أنه نتيجة لعوامل البيئة. وترفض الفكرة القائلة بأن الاحتراق النفسي سبب للتغيرات السلبية التي تظهر على الموظف (المهني) تجاه عملائه، إنما السبب يعود للبيئة وليس لمزاج الفرد واحتراقه (الخطيب، ١٩٩١).

ثانياً: وجهة النظر المعرفية:

يفترض المعرفيون أن السلوك الإنساني ليس محددًا بموقف مباشر يحدث فيه السلوك، إنما المعرفة عامل يتوسط الموقف والسلوك، فالإنسان يفكر عندما يكون في موقف ما ثم يستجيب (يسلك) وفقاً لطبيعة فهمه وإدراكه لذلك الموقف. ولم يكتف المعرفيون بعامل التفكير فقط بل أشاروا إلى عامل الدافعية كذلك، فالإنسان يحاول الوصول إلى أهداف محددة من خلال سلوكه، فالسلوك لا يتحدد من

ما يريد أو يحاول تحقيقه.

فإذا أدرك الفرد الموقف بطريقة إيجابية يقوده ذلك إلى تحقيق الرضا، أما إذا أدركه بطريقة سلبية فيقوده إلى الاحتراق النفسي.

فإذا تم تفسير واجبات اثنين من الموظفين، فإن هذا الموقف قد يقود أحدهما إلى الاحتراق النفسي بينما لا يؤثر على الآخر وقد يعود ذلك إلى اعتبار الأول أن في التغيير فرصة لتعلم مهارات جديدة، ويعكس ثقة القيادة فيه وفي قدراته، بينما يقلق الآخر ويستنتج عدم رضا القيادة عنه وعن أدائه.

وقد وجد إدوارد ستامبو ( Edward Stambaugh) أن الأشخاص الذين يتعاملون مع المشكلات بحماس هم أقل عرضة للإصابة بالاحتراق النفسي من أولئك الأفراد الذين لا يتصفون بذلك (Cedoline, 1982).

ثالثاً: وجهة النظر التحليلية:

لقد أشار فرويد إلى أن هناك أسباباً تكمن وراء الظواهر السلوكية البسيطة مثل زلة اللسان، وارتكاب الأخطاء الكتابية، ونسيان الأسماء أو المواعيد، والكوابيس الليلية، لقد كانت وجهة نظره بأن هناك تفسيرات طبيعية لمثل هذه السلوكيات، ومن هنا جاء تطويره "للجهاز العقلي" لتفسير السلوك. هذا الجهاز المؤلف من الهو والأنا، والأنا الأعلى، فنزوات الهو تقود إلى السلوك المتهور، وعمليات الأنا ينجم عنها السلوك المنطقي، وعمليات الأنا

- الأعلى يتركب عليها السلوك الأخلاقي. لذلك  
تمسك فرويد بالحتمية النفسية التي تخلط بين  
المفاهيم العقلية والعوامل البيئية.  
وعندما ننظر إلى نظام فرويد، نجده  
يتكون من ثلاث مراحل:
- ١- إن حدثاً بيئياً ما (خبره ما) يؤدي إلى.
  - ٢- حالة عقلية داخلية (انفعال، أو فكرة، أو صراع) ينجم عنها.
  - ٣- سلوك ظاهر.
- يتضح لنا أن القوى الدافعة للسلوك  
داخلية المنشأ - أي أن العمليات النفسية  
(انفعالات، قلق، احتراق، توتر) هي مصدر  
السلوك الظاهري (تبادل الشعور، الإجهاد).  
يرى فرويد أن الفرد مدفوع بدافع غريزي  
لا بد من إشباعه ليصل إلى حالة التوازن، فإذا  
انقضت فترة زمنية ولم يشبع ذلك الدافع فإن  
التوتر سوف يزداد، الأمر الذي ينشأ عنه حالة  
نفسية تثير الفرد للانطلاق نحو البيئة ليجت  
عن هدف الدافع، فإذا توصل لهدف الدافع  
الموجود في البيئة فإنه يخفف من التوتر ويشبع  
حاجته النفسية، ويصل إلى حالة من الرضا،  
أما إذا لم يكن هدف الدافع موجود فهناك ثلاث  
احتمالات:
- ١- من الممكن التعبير عن طاقة الدافع  
المتزايدة بشكل عاطفي (انفعالي).
  - ٢- من الممكن إشباع الدافع عن طريق تخيل  
هدف الدافع وكأنه موجود في الواقع، إلا
- أن هذا الإشباع غير تام، مؤثك ومو ما  
يعرف بعملية (التفكير).  
٣- الإشباع التام من خلال مرحلة التفكير  
الثانوية وفيها يحدد هدف الدافع ويستخدم  
استراتيجيات سليمة في الوصول  
إليه (الخطيب، ١٩٩١).  
أسباب الاحتراق النفسي:  
لقد اتفق العديد من الباحثين على مجموعة  
من العوامل التي تلعب دوراً في حدوث  
الاحتراق النفسي أبرزها:  
أولاً: العوامل البيئية والتنظيمية:  
أ- نقص سيطرة الفرد على مستقبله ومشاركته  
في صنع القرار "إن الأشخاص الذين  
يتمتعون بصحة جيدة ويعيشون أطول  
لديهم إحساس بأنهم يسيطرون ويتنبؤون  
بحياتهم".  
ب- ضعف الاتصال والتغذية الوظيفية  
الراجعة: والمعنى هنا بالتغذية الراجعة  
استمرار تبادل المعلومات المتعلقة  
بالوظيفة من موظف لآخر، فنحن بحاجة  
إلى التغذية الراجعة من المشرفين والزملاء  
حتى لو كانت سلبية فإنها قد تقيد في  
تعريف الفرد بمكانته داخل المؤسسة التي  
يعمل بها. وفيما يخص مجال التعليم  
والمهن المساعدة فالتغذية الراجعة شأن  
آخر فعادة ما يعبر متلقو الخدمات  
(طلاب، مرضى، مسترشدين) عن عدم  
رضاهم عن الخدمة المقدمة لهم، عندها

يتطور لدى المرطفت مواضع مشابهة تجاه ٢- صراع بين متطلبات العمل وحياة الفرد

وظيفته، فيقل حماسه ويضعف إنتاجه.

الشخصية.

ج- عبء العمل الثقيل: لقد كشفت الدراسات

٣- الصراع بين قدرات العامل وتطلعات

عن وجود مستويات عالية من الضغط

المؤسسة.

لدى الأفراد الذين لديهم أعباء عمل كثيرة

ثانياً: العوامل الفردية:

(ساعات عمل طويلة، مسؤوليات عديدة،

هناك مجموعة من العوامل الفردية على

العمل بسرعة، التعامل مع أفراد معقدين،

الصعيد الشخصي ترتبط مباشرة في حدوث

عدم وجود فترات كافية من الراحة).

الاحتراق النفسي وهي:

ويمكن تصنيف أعباء العمل إلى ثلاثة

أ- عوامل تتعلق بالشخصية:

أصناف هي (١) عبء نفسي (الإحباط).

هناك فروق بين الأفراد ودرجة تأثرهم

(٢) عبء بدني (الألم) ينتج عن وجود

بالمواقف الضاغطة لذا تم تحديد ثلاثة أنماط

تمارين بدنية عنيفة أو قليلة جداً،

من الشخصية هي أكثر عرضة للضغط

وأوضاع صعبة مثل وجود مكاتب

والاحتراق النفسي وهي:

مزدحمة، ووظائف مملّة. (٣) (عبء

١- الشخصية العصابية: فالشخص العصابي

الضغوط الاجتماعية)، ويتمثل بضغط

هو الشخص الذي يتصف بالقلب

المنافسة مع الزملاء، وعدم وجود اتصال

الانفعالي وبتدني الثقة بالنفس، فالعصابيون

معهم، والتوقعات الاجتماعية.

يؤدون أعمالهم بطريقة انتقامية تأرية، ولأن

د- غموض وصراع الدور: في عالم اليوم لا

هؤلاء الأشخاص معرضون للتوتر فإنهم

يمكن لأحد أن يقدم كل الأشياء لجميع

سرعان ما ينزعجون دون مبرر ويستسلمون

الناس، فالمتطلبات الاجتماعية، والتطور

للضغط.

التكنولوجي، والتغيرات الأسرية، ونقص

٢- الشخصية الانطوائية: فالأشخاص

الثقة بالمؤسسات، فالوظيفة اليوم امتلأت

الانطوائيين لديهم قدرات محدودة في إقامة

بالمسؤوليات الكبيرة التي تتطلب التأهيل

علاقات اجتماعية تحت ظروف الضغط،

الكافي للقيام بالخدمات وتقديمها على

لذا فإنهم ينسحبون من المواقف المزعجة

أكمل وجه.

كوسيلة لتجنب الضغط والاحتراق النفسي،

وهناك ثلاثة أشكال للصراع هي:

وهذا يؤدي إلى عزلتهم الاجتماعية وبالتالي

١- الصراع بين قيم الفرد وبين المسؤولين عنه.

حساسيتهم للمواقف التي قد تسبب لهم

التوتر.

~~المعاصرة المرنة، يلمص الأكراد شو~~ ~~نهم أكثر استجابة للتوتر، ورغم إنجازاتهم إلا~~

أنهم قليلاً ما يترقون في الوظائف الإدارية لأن أصحاب المناصب العليا عادة ما يكونون من النمط (ب) وقد يرجع السبب إلى أن الأفراد من النمط (أ) يصابون بالاحتراق النفسي نتيجة المتطلبات الزائدة.

#### د- نقص التدريب:

يعتبر التدريب وسيلة للوقاية من آلام الوظيفة ومشكلاتها، فالتدريب يزود الموظف بالثقة وعدم الاعتماد على الآخرين، لذا فالموظفين الجدد أكثر عرضة للإصابة ببعض أشكال التوتر ( صادق، ١٩٩٤؛ الزغول والخريشا والخالدي، ٢٠٠٣؛ Maher, 1983; Cedoline, 1982).

#### أعراض الاحتراق النفسي:

- لقد تم تصنيف أعراض الاحتراق النفسي من حيث الدرجة إلى ثلاث درجات:
- درجة أولى: تظهر أعراض الاحتراق النفسي ودلالاتها على فترات قصيرة، لذا فإن القيام بالراحة والاسترخاء، والتمارين الرياضية وممارسة بعض الهوايات، وأخذ إجازة قصيرة تمكن الفرد من العودة للحالة الطبيعية والرضا الوظيفي.
  - درجة ثانية: تصبح الأعراض أكثر حدة وتأثيراً، وتدوم لفترة أطول، ولا يكون للمحاولات العادية من الراحة والاسترخاء جدوى كبيرة، فيصبح الشخص مرهقاً، والانفعال سمة غالبية عليه، ويتطور لديه

الشخصية المرنة بالعقلية المفتوحة، والديمقراطية والتوجيه الخارجي وعلى النقيض من الأشخاص المتصلبين الذين يتصفون بالعقلية المغلقة، وبالتوجيه الداخلي. فالأشخاص المتصلبون يفضلون الاستقرار، والزعامة في المؤسسة، بينما أصحاب الشخصية المرنة يفضلون التنوع والتغيير ورعاية الأفكار الجديدة، ولسوء الحظ فهم معرضون للضغط العالي، لأنهم لا يستطيعون أن يقولوا لا، وهم باستمرار يضعون على كاهلهم التزامات كثيرة أكثر مما يستطيعون تقديمه.

#### ب- الفروق بين الجنسين:

إن المرأة في المواقع الإدارية تواجه نفس الضغوط التي تواجه الرجل، إلا أن لدى المرأة الكثير من التأثير السلبي بالصراعات الموجودة بين الأدوار الوظيفية والأسرية والاجتماعية.

#### ج- الأفراد أصحاب نمط الشخصية (أ):

يتصف هؤلاء الأفراد بأنهم يحبون المنافسة، وغير صبورين، وقلقين، ومتوترين خاصة مع الذين يقاطعونهم أثناء العمل، كما أنهم لا يحسنون الاستماع للآخرين فهم عادة ما يقاطعون أثناء الحديث ويكملون الجمل، ويفضلون العمل بمفردهم، قليلاً ما يشكون من الإرهاق، لا يتأخرون في إنجاز الأعمال، لذا

~~مصور بالمخبرية من رؤساء العمل~~ ~~رابعاً: مرحلة الاحتراق النفسي والعضلي.~~

وتتمثل بالقرار الواعي بترك المواعيد النهائية المقررة لإنجاز الأعمال، والشعور بوجود متطلبات كثيرة، التذمر المستمر من البيئة التي تسبب الاحتراق، العزلة ورفض الاشتراك في المهمات التي يتواجد فيها الناس.

الاستراتيجيات العلاجية للاحتراق النفسي:

أولاً: المسيرة الفردية:

تتم المسيرة الفردية في ثلاث فئات هي:

١- المسيرة الأولية والتي تهدف إلى تحديد وإزالة مصدر الضغط.

٢- المسيرة الثانوية حيث يتم التركيز في العلاج على إدراك العوامل المسببة ومحاولة تجاهل الحقائق غير السارة.

٣- المسيرة الثالثة والتي تهتم بإدارة الأعراض الانفعالية والنفسية الناجمة عن الضغط من خلال الاسترخاء والتدليك. وهذا يعني أننا نقوم بإدارة البيئة أو المصادر، وإدارة الذات، وإدارة الأعراض (Nauratil, 1989).

ثانياً: المسيرة الجماعية "الدعم الاجتماعي":

من خلال هذه الاستراتيجية يتم إزالة آثار الاحتراق النفسي، حيث يشعر الفرد أن هناك من يقدره ويهتم به اهتماماً عميقاً، ويشعر باندماجه مع الآخرين.

ثالثاً: استخدام بعض الطرق التي تخفف من الضغط والاحتراق النفسي ومنها:

والأشخاص الذين يقدم لهم الخدمة.

- درجة الثالثة: مع دوام الأعراض تتشأ مشكلات نفسية وصحية لا يمكن أن تنتهي بسرعة بالعلاج الطبي أو النفسي وتتأبه شكوك دائمة حول قدراته، ويشعر بالاكئاب والمشاعر السلبية، وتظهر مسألة الانسحاب الاجتماعي، وتحتد المشكلات العائلية، ويصبح لديه اهتمام زائد في التحول من مهنته أو حتى الاستقالة من المهنة كلياً.

أما فيما يتعلق بمراحل الاحتراق فقد تم تقسيمها إلى المراحل التالية:

أولاً: مرحلة الاحتراق الجسمي: حيث تظهر أعراض الإجهاد المستمر، والاستنزاف الجسدي، والقلق اليومي من الأمراض البسيطة.

ثانياً: مرحلة الاحتراق العقلي (الذهني): تتمثل بضعف الانتباه، ونقص التركيز والحماس، وترقب الوقت، وإنجاز الأعمال في الدقائق الأخيرة.

ثالثاً: مرحلة الاحتراق الاجتماعي: تتمثل بأعراض حدة الطبع، وعدم الرغبة في التفاعل مع الناس، والتجنب المستمر للعلاقات الضرورية، والإحساس بعدم وجود الوقت أو الرغبة في إنهاء المشاريع.

عسكر وآخرون (١٩٨٩) بهدف التحقق من وجود ظاهرة الاحتراق النفسي لدى المدرسين في دولة الكويت دراسة تناولت مصادر الضغط في مهنة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (١٨٣) مدرسا ومدرسة. أظهرت النتائج أن درجة الاحتراق النفسي منخفضة نسبيا في مجتمع الدراسة، بالمقابل وجدت درجات عالية من الاحتراق النفسي من ذوي الخبرة التدريسية ما بين (٥-٩) سنوات في جميع مصادر الاستبانة.

وفي دراسة أجراها مقابلة وسلامة (١٩٩٣) بهدف الكشف عن ظاهرة الاحتراق النفسي بين المدرسين الأردنيين في ضوء متغيرات الخبرة والتخصص والمؤهل. أظهرت النتائج وجود اختلافات في درجات الاحتراق النفسي تبعاً لمستويات الخبرة على مجال تكرار الإنهاك الانفعالي وشدته لصالح ذوي الخبرة الأعلى، وعدم وجود فروق جوهرية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والتخصص.

أما دراسة السرطاوي (١٩٩٧) التي أجريت على عينة من المدرسين في مدينة الرياض هدفت إلى الكشف عن مستويات ومصادر الاحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات. أشارت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق النفسي كان متوسطا على بعدي الشعور بالإنجاز والإجهاد الانفعالي ، في حين كان المستوى

وممارسة بعض الهوايات، والاستجمام، والتمارين الرياضية، ومشاهدة المناظر الطبيعية، والتسوق.

٢- تدوين خبرات الضغط اليومية في دفتر خاص يسمى "دفتر يوميات الضغط" حيث تسجل الأحداث غير السارة والسلوكيات غير المرغوبة، وملاحظة أقوى الضغوط، والأفكار الداخلية التي تسبق وتلي الضغط، وأسماء الأشخاص والأماكن المحيطين بالحدث، وبعد أسبوعين يتم مراجعة الملاحظات حيث يقدم هذا الدفتر معلومات شخصية تاريخية، كما أن هذه الخبرات لا يمكن أن يعاد بناؤها مرة أخرى فهو أداة قوية للوعي وتغيير الذات.

٣- الاتصال الاجتماعي والتفاعل بين الأفراد.

٤- تنويع المهام والأنشطة وعدم التركيز على نشاط واحد.

٥- تشجيع برامج إدارة الضغط.

٦- المساعدة الإضافية (توزيع جزء من مهام العمل على بعض الزملاء).

٧- التدريب الإضافي لمواجهة الحالات الصعبة (عبء الحالة) بكل فاعلية واقتدار (راشد، ١٩٨٨؛ Cedoline, 1982).

مشدداً على بعد تلك المشاعر، في حين لم  
تظهر فروق دالة إحصائية في متغيري  
التخصص ونمط الخدمة على بعد تباعد  
المشاعر، بينما ظهرت فروق دالة إحصائية  
وفق متغيري التخصص ونمط الخدمة على بعد  
نقص الشعور بالإنجاز.

وفي دراسة الكلابي ورشيد (٢٠٠١)  
التي سعت إلى محاولة استكشاف مستويات  
الاحترق الوظيفي بأبعاده المختلفة لدى (٦٥٤)  
موظفاً وموظفة في القطاعين العام والخاص  
ويشغلون مواقع وظيفية مختلفة في مدينة  
الرياض باستخدام مقياس ماسلاك. وقد  
أظهرت النتائج أن عينة الدراسة تعاني وبدرجة  
متوسطة من الاحتراق الوظيفي، كما أظهرت  
النتائج فروقاً فردية تعزى لمتغير العمر، ومدة  
الخدمة، بينما لم تجد فروقاً فردية ذات دلالة  
إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والمستوى  
التعليمي.

قامت آل مشرف (٢٠٠٢) بدراسة  
هدفت إلى التعرف على مصادر الاحتراق  
النفسي لدى عضوات هيئة التدريس في جامعة  
الملك سعود، وقد تم إعداد قائمة لمصادر  
الاحتراق النفسي مستمدة من واقع العضوات،  
وقد شملت العينة (٤٥) منهن من مختلف  
التخصصات. وقد أشارت النتائج إلى مستويات  
مرتفعة من الاحتراق النفسي مرتبطة بالعلاقة  
مع الطالبات والإدارة، وأثار ضغوط العمل

وبينك الرئيسية، كما وأشار إلى وجود فروق  
ذات دلالة تعزى لمتغيرات العمر، والتخصص  
، والدرجة العلمية والخبرة.

أجرى العزاوي ويحيى (٢٠٠٧) دراسة  
هدفت إلى التعرف على مستوى الشعور  
بالاحتراق النفسي، ومعنوية الفروق في مستوى  
الشعور بالاحتراق النفسي تبعاً لمتغيرات  
المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والحالة  
الاجتماعية على عينة شملت (٤٧) معلمة من  
معلمات الصفوف الخاصة في مدينة الموصل.  
وكانت أداة الدراسة مقياس شرينك (١٩٩٦)  
المترجم والمطور من قبل القيروتي وعبدالفتاح  
(١٩٩٨). وقد أشارت النتائج عن وجود  
مستوى من الشعور بالاحتراق النفسي لدى  
معلمات الصفوف الخاصة بمتوسط (٣٨.٩٣)  
درجة مقارب للمتوسط الفرضي للمقياس (٩٦)  
درجة، كما لم تظهر النتائج فروق ذات دلالة  
لمتغيرات المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة  
، الحالة الاجتماعية وقد تعكس هذه النتائج  
ميلاً أو اتجاهها إيجابياً لدى معلمات للعمل مع  
الطلاب من ذوي الفئات الخاصة.

وفي دراسة الرافي والقضاة (٢٠١٠)  
التي هدفت إلى التعرف على مستويات  
الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في  
كلية المعلمين بأبها في ضوء متغيرات العمر،  
المؤهل العلمي، التخصص، الخبرة،  
الجنسية، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري

هدفت إلى الكشف عن أهم المتغيرات التي تسهم في الاحتراق النفسي لدى المدرسين، وقد تألفت العينة من (٥٩٩) مدرسا ومدرسة. أظهرت النتائج أن المدرسين الذين يتصفون بمستوى متدنٍ من الثقة بالنفس ومركز الضبط الخارجي يتعرضون لمستويات أعلى من الاحتراق النفسي بالمقارنة مع غيرهم.

وفي دراسة كابل (Caple, 1997) هدفت إلى معرفة العوامل المسببة للضغط والاحتراق النفسي، استخدمت فيها مقياس ماسلاك على عينة مؤلفة من (٧٨) من المدرسين (ذكور / إناث). أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة بين مركز الضبط وغموض الدور الذي يقوم به المدرس واختلاف الأدوار عند المدرسين على جميع أبعاد المقياس الفرعية، الإنهاك الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص الانجازات الشخصية في الشدة والتكرار.

وبعد استعراض الدراسات السابقة نلاحظ أنها أشارت إلى مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي ، وإلى وجود فروق فردية ذات دلالة في مستويات الاحتراق النفسي تعزى لمتغيري الخبرة الأطول والعمر ، بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى لمتغيرات التخصص ، المؤهل العلمي ، الحالة الاجتماعية ، الجنس. في حين اظهرت الدراسات السابقة فروقا فردية

وقد شملت عينة الدراسة (٧٧) عضو هيئة تدريس. وقد استخدم الباحثان مقياس للاحتراق النفسي مكون من (٣٤) فقرة تم تطويره ليلائم البيئة العربية.

أشارت نتائج الدراسة إلى مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي لدى المفحوصين ، كما أشارت النتائج إلى فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النصاب التدريسي ولصالح النصاب الأعلى ، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لباقي متغيرات الدراسة.

وفي دراسة قام بها دواني ( Dwani, 1987) حول علاقة الاحتراق النفسي لدى المدرسين بالجنس والخبرة والعمر على عينة من المدرسين والمدرسات في ولاية أوهايو على (٦٥٥) مدرسا ومدرسة. أشارت نتائجها إلى أن درجة الاحتراق النفسي كانت متوسطة، وأن مستويات الجنس والعمر أظهرت فروقا واضحة على المقياس، وقد تبين أن المدرسين لديهم درجة أعلى على مجال تبدل الشعور من حيث الشدة والتكرار من المدرسات، ودرجة أعلى من نقص الشعور بالإنجاز على مستوى التكرار، وأن فئة المدرسين العمرية (٥٠ فأكثر) أقل إصابة بشدة الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر نحو طلابهم، وفئة المدرسين (٣٠-٣٩) أكثر إصابة بشدة الإجهاد الانفعالي.



ذلك دلالة وبمسئور متوسط على بدي

عضو من أعضاء هيئة التدريس عشوائيا (نكور ، إناث ) في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز ممن أجابوا على أداة الدراسة وأعادوها.

الشعور بالإنجاز والإجهاد الانفعالي ، ومستوى متدن على بعد تبدل المشاعر.

إن المتأمل في الدراسات السابقة يجد أن مهنة التدريس إلى جانب بعض المتغيرات قد تؤدي بالفرد إلى الاحتراق النفسي لذا جاءت هذه الدراسة لتبحث هذه الظاهرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات حيث أن هذه الفئة لم يلتفت لها وقد أجريت الدراسات على معلمين ومعلمات المدارس في المجتمعات الخليجية بشكل عام والمجتمع السعودي بشكل خاص. الطريقة والإجراءات

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	55	49.1
	أنثى	57	50.9
	الكلية	112	100.0
المؤهل العلمي	ماجستير	44	39.3
	دكتوراه	68	60.7
	الكلية	112	100.0
الكلية	علمية	44	39.3
	أدبية	34	30.4
	تربوية	34	30.4
	الكلية	112	100.0

يتناول هذا الجزء وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، والأداة التي تم استخدامها ودلالات صدقها وثباتها وتحديد متغيرات الدراسة وإجراءاتها والمعالجات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلتها. منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي للتعرف إلى مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، وذلك لمناسبته وطبيعة هذه الدراسة وأهدافها. مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز. عينة الدراسة:

استخدم الباحث مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي الذي تم تعريبه وتطويره ليلائم البيئة العربية من قبل ابو هلاله ، والعمادي (Abu-Hilal & EL-Emadi, 2000) حيث تكون المقياس الأصلي من (٢٤) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد : الاجهاد الانفعالي ، تبدل المشاعر ، الشعور بنقص الإنجاز. وقد أصبح المقياس بعد التقنين ( ١٥ ) فقرة تقيس تكرار وشدة الاحتراق النفسي بعد حذف (٩) فقرات لعدم ملاءمتها للبيئة العربية. وقد تم التحقق من صدقه بعرضه على مجموعة من المختصين. وأجريت له معاملات الصدق والثبات اللازمة.

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٢٠) عضواً وعضوة هيئة تدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرات وبين أداة الدراسة، وذلك كما في الجدول (٢).

جدول (٢): قيم معاملات الارتباط بين الفقرات وبين أداة الدراسة.

رقم الفقرة	مضمون فقرات الاحتراق النفسي	
	الارتباط مع:	التكرار
1	أشعر أنني مرهق نفسياً (ذهنياً ووجدانياً) مع التدريس	0.62
2	أشعر بالإرهاك الشديد في نهاية اليوم الدراسي	0.36
3	أشعر بالتعب صباح كل يوم أعرف أنه على التوجه إلى الجامعة	0.57
4	العمل مع الطلاب ليوم كامل يشعرنى بالانقباض	0.68
5	أشعر أن التدريس يزودني براحة عظيمة	0.60
6	أشعر أنني فاقد الحماس لمهنة التدريس والعمل مع الطلاب	0.73
7	أشعر أن التدريس يحبطني	0.75
8	أشعر أن على العمل أكثر من طاقتي في تحمل التدريس	0.47
9	أشعر أن التدريس يفسح المجال أمامي لتوظيف أقصى ما تتحه إمكانياتي	0.47
10	لو بدأت حياتي من جديد أظن أنني سأختار مهنة التدريس	0.56
11	أشعر أن العمل الوثيق مع الطلاب يسبب لي قلقاً كبيراً	0.58

0.78	0.69	أشعر أنني لا أطيع التدريس وأعمل مع الطلاب	12
0.73	0.74	أفكر جدياً بترك مهنة التدريس	13
0.70	0.68	أشعر أن التدريس يحيلني إلى شخص غير صبور	14
0.63	0.62	أعتبر نفسي غير موفق في حياتي لأنني أعمل مدرسا	15

جدول (٣): قيم معاملات ثبات الاتساق

الداخلي وإعادة لأداة الدراسة.

عدد الفقرات	ثبات إعادة	ثبات الاتساق الداخلي	الأداة
15	0.81	0.83	التكرار
15	0.85	0.83	الشدّة

يلاحظ من الجدول (٣)، أن ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة الأولى والثانية قد بلغت قيمتهما (٠,٨٣)، في حين أن ثبات إعادة لأداة الدراسة الأولى والثانية قد بلغت قيمتهما (٠,٨١) و (٠,٨٥) على الترتيب. معيار تصحيح أداة الدراسة:

تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج المطلق؛ بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة وفقراتها، وذلك على النحو الآتي:

مستوى الاحتراق النفسي	فئة المتوسطات الحسابية
كبير	أكثر من ٣,٤٩
متوسط	٣,٤٩-٢,٥٠
منخفض	أقل من ٢,٥٠

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أ. المتغيرات المستقلة؛ وهي:

يلاحظ من الجدول (٢)، أن قيم

معاملات ارتباط الفقرات مع أداة تكرر الاحتراق النفسي قد تراوحت بين (٠,٣٦-٠,٧٥)، وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع أداة شدة الاحتراق النفسي قد تراوحت بين (٠,٤٢-٠,٧٩).

يلاحظ من القيم سالفة الذكر الخاصة بصدق البناء؛ أنّ معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات مع أداة الدراسة لم يقل عن معيار (٠,٢٠)؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات أداة الدراسة. ثبات أداة الدراسة:

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة؛ فقد تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض التحقق من ثبات إعادة لأداة الدراسة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية سالفة الذكر بطريقة الاختبار وإعادته Test-Retest بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية، وذلك كما في الجدول (٣).

١. الجبس، وله فئتان (تكر، أنثى).

٢. المؤهل العلمي، وله مستويان (ماجستير، دكتوراه).

٣. الكلية، وله ثلاثة مستويات (علمية، أدبية، تربوية).

ب. المتغيرات التابعة؛ وهي:

١. مستوى تكرار الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

٢. مستوى شدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

المعالجات الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية للبيانات في هذه الدراسة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

• للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسي وفقراتهما لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، مع مراعاة ترتيب الفقرات التي تتبع لهما تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.

• للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تكرار وشدة الاحتراق

النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في

جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وفقاً للمتغيرات، وإجراء تحليل التباين الثلاثي للقياسات المتكررة (تفاعلات مخصصة) لها وفقاً للمتغيرات. كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

• للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث؛ فقد تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

عرض النتائج ومناقشتها:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز والعلاقة بينهما، وذلك عن طريق الإجابة عن كلٍ من أسئلة الدراسة الآتية:

أولاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الذي نصّ على: "ما مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز؟". للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتكرار الاحتراق النفسي وشدته والفقرات التي تتبع لهما لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، مع مراعاة

ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما في الجدول (٤).

**جدول (٤):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتكرار الاحتراق النفسي وشدته والفقرات التي تتبع لهما لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الاحتراق النفسي وفقراته	التكرار			الشدّة	
		الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المتوسط الحسابي
1	أشعر أنني مرهق نفسياً (ذهنياً ووجدانياً) مع التدريس	3	2.25	0.86	3	2.19
2	أشعر بالإرهاك الشديد في نهاية اليوم الدراسي	1	2.96	0.94	1	2.90
3	أشعر بالتعب صباح كل يوم أعرف أنه على التوجه إلى الجامعة	8	1.88	0.77	5	1.98
4	العمل مع الطلاب ليوم كامل يشعرنى بالانقباض	6	1.97	1.00	7	1.88
5	أشعر أن التدريس يزودني براحة عظيمة	9	1.73	0.88	10	1.69
6	أشعر أنني فاقد الحماس لمهنة التدريس والعمل مع الطلاب	11	1.65	0.76	9	1.70
7	أشعر أن التدريس يحبطني	12	1.64	0.85	14	1.41
8	أشعر أن على العمل أكثر من طاقتي في تحمل التدريس	2	2.29	1.14	2	2.32
9	أشعر أن التدريس يفسح المجال أمامي لتوظيف أقصى ما تتبجحه إمكانياتي	7	1.94	1.04	6	1.90
10	لو بدأت حياتي من جديد أظن أنني سأختار مهنة التدريس	5	1.98	1.11	8	1.87
11	أشعر أن العمل الوثيق مع الطلاب يسبب لي قلقاً كبيراً	4	2.05	1.03	4	2.01
12	أشعر أنني لا أطيع التدريس والعمل مع الطلاب	14	1.33	0.68	13	1.42
13	أفكر جدياً بترك مهنة التدريس	13	1.64	0.93	12	1.62
14	أشعر أن التدريس يحيلني إلى شخص غير صبور	10	1.73	0.82	11	1.65
15	أعتبر نفسي غير موفق في حياتي لأنني أعمل مدرسا	15	1.29	0.85	15	1.35
	الكلّي للأداة		1.89	0.54		1.86

العمل وأصبح بحاجة للطعام والراحة. بينما الفقرات الأخرى جاءت بمستوى منخفض لارتباطها بالطلاب وعملية التدريس بشكل خاص.

ثانيًا. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الذي نصّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطي تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الكلية)؟". للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وفقًا للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (٥).

يلاحظ من الجدول (٤)، أن مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز قد كان (منخفضًا) وفقًا للمعيار المذكور سابقًا، وقد صُنِّفت فقراتهما ضمن مستويي احتراق نفسي؛ هما: (متوسط) للفقرة ذات الرتبة (١) في كلٍّ منهما، (منخفض) للفقرات ذات الرتب (٢-١٥) في كلٍّ منهما. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عسكر وآخرون (١٩٨٩).

ويعزو الباحث شعور عضو هيئة التدريس بالإرهاك الشديد في نهاية اليوم الدراسي بمستوى متوسط مقارنة بمستوى منخفض لباقي الفقرات؛ إلى أن هذا الشعور مرتبط بأي عمل كنتيجة طبيعية يشعر الفرد بالإرهاك في نهاية الدوام بمعنى أن هذا الشعور ليس له علاقة بالعمل مع الطلاب والتدريس حيث يكون قد أمضى ساعات طويلة في

**جدول (٥):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وفقًا للمتغيرات.

الاحتراق النفسي				العدد	مستويات المتغير	المتغير
الشدّة		التكرار				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي			
0.69	2.01	0.66	1.94	55	نكر	الجنس
0.52	1.71	0.40	1.84	57	أنثى	
0.67	1.90	0.52	1.86	44	ماجستير	المؤهل العلمي
0.60	1.83	0.56	1.91	68	دكتوراه	
0.68	1.94	0.53	1.88	44	علمية	الكلية
0.61	1.90	0.61	2.00	34	أدبية	

0.57	1.74	0.46	1.78	34	الكلية
0.63	1.86	0.54	1.89	112	الكلية

يلاحظ من الجدول (٥)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز ناتجة عن اختلاف مستويات المتغيرات؛ ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الثلاثي للقياسات المتكررة (تفاعلات مخصصة) 2-way ANOVA without Interaction لتكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (٦).

**جدول (٦):** نتائج تحليل التباين الثنائي للقياسات المتكررة (تفاعلات مخصصة) لتكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وفقاً للمتغيرات.

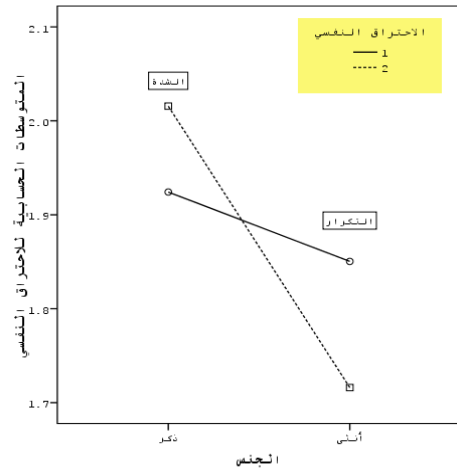
اختبارات الآثار ل:	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
داخل	المقارنة بين التكرار والشدّة	0.02	1	0.02	0.16	0.69
الأفراد	المقارنة بين التكرار والشدّة×الجنس	0.67	1	0.67	4.61	0.03
	المقارنة بين التكرار والشدّة×المؤهل العلمي	0.23	1	0.23	1.60	0.21
	المقارنة بين التكرار والشدّة×الكلية	0.20	2	0.10	0.70	0.50
	الخطأ (المقارنة بين التكرار والشدّة)	15.63	107	0.15		
بين الأفراد	الجنس	1.84	1	1.84	3.48	0.06
	المؤهل العلمي	0.06	1	0.06	0.12	0.73
	الكلية	1.02	2	0.51	0.97	0.38
	الخطأ	56.58	107	0.53		

يتبين من الجدول (٦) عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0,05$  بين المتوسطين الحسابيين لوسط تكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز يعزى لمتغير (الجنس). وكذلك يتبين من الجدول (٦) عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0,05$  بين المتوسطات الحسابية لوسط تكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز تعزى لمتغير (الكلية). وقد اتفقت هذه

النتائج مع دراسة مقابلية وبملاحظة (١٩٩٣)  $\alpha = 0,05$  بين المتوسطات الحسابية لتكرار

الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز تعزى لتفاعل متغير القياسات المتكررة (المقارنة بين التكرار والشدّة) مع متغير (الكلية).

في حين يتبين من الجدول (٦) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين المتوسطات الحسابية لتكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز تعزى لتفاعل متغير القياسات المتكررة (المقارنة بين التكرار والشدّة) مع متغير (الجنس)، وذلك كما هو مبين في الشكل (١).



الشكل (١): تفاعل متغير (المقارنة بين التكرار والشدّة) وبين متغير (الجنس) على تكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة

دراسة السرطاوي (١٩٩٧) ودراسة الكلابي ورشيد (٢٠٠١) ودراسة الرافعي والقضاة (٢٠١٠).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة العمل في التدريس ، حيث أن متطلبات العمل من المدرس الجامعي هي نفسها بغض النظر عن الجنس والمؤهل العلمي والكلية والقوانين والحوافز والعقوبات وبيئة العمل هي ذاتها لا تختلف.

بالإضافة إلى ما تقدم؛ يتبين من الجدول (٦) عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين المتوسطين الحسابيين لتكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز تعزى لمتغير القياسات المتكررة (المقارنة بين التكرار والشدّة).

كذلك يتبين من الجدول (٦) عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين المتوسطات الحسابية لتكرار الاحتراق النفسي وشدته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز تعزى لتفاعل متغير القياسات المتكررة (المقارنة بين التكرار والشدّة) مع متغير (المؤهل العلمي).

ويتبين من الجدول (٦) عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة



العزیز .

يلاحظ من الشكل (١) أن المتوسطات الحسابية لشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز هي أعلى من تكرار الاحتراق النفسي لديهم عندما يكون جنسهم (ذكور) وعلى العكس من ذلك المتوسطات الحسابية لتكرار الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز هي أعلى من شدة الاحتراق النفسي لديهم عندما يكون جنسهم (إناث).

ويعزو الباحث هذا الفرق إلى أن قدرة الفرد ( الذكور ) على الالتزام والانضباط والروتين أقل من قدرة الأنثى حيث اعتادت الأنثى العمل ضمن روتين معين بل أنها تعودت تلقي التعليمات وتنفيذها بشكل حرفي دون مناقشة أكثر من الرجل ؛ لذا جاء مستوى الاحتراق النفسي المرتبط بالتكرار أعلى عند الذكور من الإناث. بينما مستوى الشدة في الاحتراق النفسي أعلى لدى الإناث مقارنة بالذكور وذلك يعود للبناء النفسي للمرأة فهي لا تستطيع إنجاز الأعمال بسرعة وتهتم كثيرا بالخطوات المتواترة في العمل بينما الرجل يهتم بالنتيجة واختصار الخطوات الترتيبية في العمل وإهمال الروتين في الوصول للنتيجة ؛ لذا فالمرأة لا تستطيع العمل تحت الضغط وإنجاز أكثر

الاختلاف في الشخصية والبناء النفسي بين الرجل والمرأة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة آل مشرف (٢٠٠٢) حيث أشارت إلى مستويات مرتفعة لدى عضوات هيئة التدريس. ثالثاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الذي نصّ على: "هل يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) بين تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟". للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث؛ فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز حيث بلغت قيمتها (٠,٥٧)، وهي علاقة طردية (موجبة) الاتجاه بدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,05$ )، وتُصنّف على أنها علاقة (متوسطة) القوة .

تعزى العلاقة الطردية موجبة الاتجاه بين الشدة والتكرار إلى المنطق في وجودها حيث من الطبيعي أنه كلما كان هناك عوامل تعمل على تكرار الشعور بالاحتراق النفسي لدى عضو هيئة التدريس كلما زادت شدة الاحتراق النفسي لديه.

التوصيات:

- إجراء المزيد من الدراسات التي تبحث في الأسباب المؤدية للشعور بالاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

- تنظيم ورش العمل والندوات المتخصصة في
- التقليل من الشعور بالاحترق النفسي
- لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- تحديد وصف للمهام المطلوبة من عضو هيئة التدريس طوال العام الدراسي ومكافأته على أي عمل إضافي يقوم به.
- قائمة المراجع:
- المراجع العربية:
- حرتاوي، هند. (١٩٩١). مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الخطيب، جمال. (١٩٩١). في النظرية السلوكية: ما الذي يقوله بـ. ف سكرن حقاً؟ الرياض: مكتبة الصفحات الذهبية للنشر والتوزيع.
- خضر، حسن. (٢٠٠٣، ١٠، ١٨). الاحتراق النفسي للمعلم العربي [متوفر على شبكة الإنترنت] [http://www.tawnaa.com/articles/full-\(anticle.cmf?id=2890](http://www.tawnaa.com/articles/full-(anticle.cmf?id=2890)
- راشد، علي. (١٩٨٨). الجامعة والتدريس الجامعي. جدة: دار الشروق.
- الرافعي، يحيى والقضاة، محمد. (٢٠١٠). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في
- طوره بعض المتغيرات. مجلة جامعة أم
- القرى للعلوم التربوية
- والنفسية، ٢٩٨، ٢٠٢، ٣٥١-٣٥١.
- الزغول، رافع والخريشا، ملوح والخالدي، مائسه. (٢٠٠٣). الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته بإدراكهم للنمط القيادي لمديري ومديرات مدارس الكرك الثانوية الحكومية. مؤتمة للبحوث والدراسات "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، ١٨، ٦، ٢٤٣-٢٦٨.
- السرطاوي، زيدان. (١٩٩٧). الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية-جامعة عين شمس، ١٠، ١، ٧٥-٧٥٢١.
- صادق، حصة محمد. (١٩٩٤). التوتر لدى مديري ومديرات المدارس القطرية. حولية التربية- جامعة قطر، ١٠، ١، ٩٦-١٣٩.
- عسكر، علي وجامع، حسن والأنصاري، محمد. (١٩٨٩). مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي. المجلة التربوية، ١٠، ٩، ٣٠، ٤٣-٤٣.
- العزاوي، أنور ويحيى، أياد محمد. (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي لدى معلمات الصفوف الخاصة. مجلة أبحاث كلية التربية- جامعة الموصل، ٥، ٢، ٢٨٥-٣١٠.

- (٢٠٠١). الاحتراق الوظيفي : دراسة استكشافية لمقياس (ماسلاك) على الموظفين بمدينة الرياض - المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود، ١٣، ١، ١١٣-١٥٠.
- آل مشرف، فريدة عبد الوهاب. (٢٠٠٢). مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة دراسات الخليج، ٥، ٢٨.
- مقابلة، نصر وسلامة، كايد. (١٩٩٣). دراسة لظاهرة الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين الأردنيين في ضوء عدد من المتغيرات. مجلة جامعة دمشق، ٩، ٣٣، ١٧٩-٢١٣.
- الهابط، محمد السيد. (١٩٨٥). التكيف والصحة النفسية. الرياض: المكتب الجامعي الحديث.  
المراجع الأجنبية:
- Abu-Hilal, M and EL-Emadi, A. (2000). Factor Structure and Reliability of Burnout Among Emirates and Palestinian Teachers. Psychological Reports, 87, 597-610.
- Barbara, Lucy. (1992). Burnout for the teachers in the light of some variables. Dissertation Abstract International, 56, 23, p46.
- Beck, L., & Gargiulo, M. (1993). Burnout in Teachers of Retarded Children. Journal of Educational Research, 76 (3), 171-175.
- Caple, More. (1997). Factors the effect in stress and burnout. Psychological Reports, 79, 264-296.
- Cedoline, A.J. (1982). Job Burnout in Public Education: Symptous, Causes, and Survival Skills. Teacher College Press: New York.
- Cherniss, C. (1983). Staff burnout: Job Stress in Human Services. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Dawani, K. (1987). Teacher burnout and its relation to sex, age and years of experience. Forum of Educational Admiration and Supervision Jornal, 4, 3, 99-110.
- Maher, E.L. (1982). Burnout and Commitment: A theoretical Alternative. Personal of Guidance Journal, 61 (7), 390-393.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The Burnout Syndrome In the day Care Setting. Child Care Quarterly, 6, 100-131.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of experienced burnout. Journal of Occupational behavior, 2, 99-113.
- Nauratil, M.J. (1989). The Alienated Librarian. Greenwood Press, New York, Westport, Connecticut: London.