

## الأنماط القيادية وعلاقتها بالاحترق الوظيفي وانعكاسه على العلاقات الاجتماعية لدى عينة من أعضاء

### هيئة التدريس ومعاونيهم

#### Leadership styles and their relation to job burnout and its reflection on social relations among university staff members and teaching assistants

فاطمة البكري محمد البسيوني

مدرس مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة الأزهر، Fatema.bakry75@gmail.com

أ.د/ منى مصطفى الزكي

أستاذ ورئيس قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة (السابق) - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة الأزهر، pr\_m\_12@yahoo.com

د/ شيماء مصطفى الزكي

أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة الأزهر، Shaimaa.elzaki2017@gmail.com

#### كلمات دالة Keywords:

الأنماط، القيادة  
Leadership Patterns  
الاحترق الوظيفي  
Job Burnout  
العلاقات  
Relationships  
أعضاء هيئة التدريس  
Faculty

#### ملخص البحث Abstract:

يهدف البحث إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية بمحاورها الثلاثة والاحترق الوظيفي بمحاوره الثلاثة والعلاقات الاجتماعية بمحوريتها لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، تحديد طبيعة الفروق الإحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الاحترق الوظيفي بمحاوره (الاجهاد الانفعالي - تبلد المشاعر - نقص الإنجاز الشخصي) والعلاقات الاجتماعية بمحوريتها (العلاقات داخل محيط الأسرة - العلاقات داخل محيط العمل) تبعاً للنوع (ذكر - أنثى)، تحديد طبيعة الفروق الإحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الأنماط القيادية بمحاورها الثلاثة (النمط الديموقراطي - النمط الديكتاتوري - النمط الفوضوي) والاحترق الوظيفي بمحاوره (الاجهاد الانفعالي - تبلد المشاعر - نقص الإنجاز الشخصي) والعلاقات الاجتماعية بمحوريتها (العلاقات داخل محيط الأسرة - العلاقات داخل محيط العمل) تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية)، تحديد طبيعة التباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في الاحترق الوظيفي بمحاوره (الاجهاد الانفعالي - تبلد المشاعر - نقص الإنجاز الشخصي) تبعاً لـ (سن العضو - الدرجة الأكاديمية الحالية للعضو). المنهج: استخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إعداد وتقيين استبيان عن الأنماط القيادية، وتبني مقياس ماسلاك للاحترق الوظيفي مع إجراء بعض التعديلات عليه ليناسب طبيعة البحث الحالي، واستبيان عن العلاقات الاجتماعية. عينة البحث: تم تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من (375) عضو من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض كليات جامعة الأزهر، وتم اختيارها بطريقة صدفية غرضية من مختلف كليات جامعة الأزهر. الحدود الزمنية: تم التطبيق إلكترونياً ومن خلال كتيب لأدوات الدراسة" أثناء انتشار فيروس كورونا المستجد "COVID-19" من 20 سبتمبر 2020م حتى 20 يونيو عام 2021م. أهم النتائج التي توصل إليها البحث: وجود تأثير دال إحصائياً بين الأنماط القيادية لعينة البحث والعلاقات الاجتماعية في وجود الاحترق الوظيفي كمتغير وسيط، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث والذكور والإناث في مجموع محاور الاحترق الوظيفي لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في مجموع محاور العلاقات الاجتماعية لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان الأنماط القيادية تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان الاحترق الوظيفي تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان العلاقات الاجتماعية تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية)، يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان الاحترق الوظيفي وفقاً لسن العضو لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين تبلغ أعمارهم من 45 سنة فأكثر، كما يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع استبيان الاحترق الوظيفي وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين على درجة أستاذ.

Paper received 29<sup>th</sup> July 2021, Accepted 8<sup>th</sup> September 2021, Published 1<sup>st</sup> of November 2021

جهة أخرى (القيروتي، 2000:186).

ويعرف عبد ربه (2013:73) القيادة بأنها القدرة على التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، وهذا يعني أن القيادة عملية تواصل بين القائد ومرؤوسيه حيث يتبادلون المعارف والاتجاهات ويتعاونون على إنجاز المهام الموكلة إليهم.

ويعد النمط القيادي من أهم عوامل نجاح أو فشل القائد في تحقيق أهداف عمله المنشودة، وهناك العديد من الأنماط القيادية التي تمارس في المؤسسات والتي يتبعها القائد في قيادته لمرؤوسيه (النبأ، 2017:26).

ويقصد بالنمط القيادي كما يذكره لعميان (2005:274) بأنه السلوك المتكرر المعتمد من قبل القائد عند تعامله مع الآخرين حتى يستطيع كسب تعاونهم وإقناعهم بتحقيق الأهداف والذي يشكل نمطاً يميزه عن بقية القادة، أما زيارة (2009:325) فيعرفه بأنه مجموعة من السلوكيات التي يستخدمها القائد في تأثيره على الآخرين الذين يعملون معه لتحقيق أهداف العمل المحددة.

وبرى الحرطاوي نقلاً عن النعاس & منصور (2017:97) أن مهنة التعليم

#### مقدمة Introduction

تعد القيادة من المواضيع البالغة الأهمية في أي مجتمع من المجتمعات، لدورها البارز والمهم في تقدم المؤسسات والدول، كما أنها حظيت باهتمام الباحثين والمفكرين منذ العصور القديمة، وشغلت اهتمام المختصين في العلوم عامة و علم الإدارة خاصة حيث أنها تشكل محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، ومع التطور الحادث في شتى مجالات الحياة واتساع نطاق خدماتها أصبحت القيادة عنصراً أساسياً لترشيد سلوك الأفراد وحشد طاقاتهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة (النبأ، 2017:13).

ولا شك أن نماذج القيادة متعددة وأنماطها مختلفة، فالإنسان مختلفون في أشكالهم والوانهم وكذلك مختلفون في أنماطهم وسلوكهم، وتحدد هذه الأساليب والنماذج نتيجة للعوامل الموقفية التي تتصل بفلسفة القياديين أنفسهم، وشخصياتهم وخبراتهم من جهة، وبطبيعة الجماعات التي يقودونها والمستوى العلمي لهؤلاء الأفراد ونمط شخصياتهم، وطبيعة بيئة العمل من

العمل نفسه، حيث يتحدد مستوى كفاءة الأداء لأية جامعة على نوعية العلاقات السائدة فيها (بونورة، 2015: 6)، وهذا ما أكدت عليه دراسة النفيعي (2000: 55) أن من أهم الأسباب المؤدية للاحتراق الوظيفي هي توتر العلاقة مع الرئيس المباشر بسبب ضغوط العمل ويرى هلال (2004: 8) أن العلاقات الأسرية تعني تلك العلاقات الإنسانية التي تقوم بين أعضاء الأسرة الواحدة (الأب - الأم - الأبناء) على نحو يحقق التوازن داخل الأسرة، وتعرف أيضاً بأنها أهم المؤثرات التي تحيط بالإنسان لما لها من تأثير واضح وملمووس على تماسك الأسرة واتزانها أو اضطرابها وتفككها، وهي كذلك شبكة العلاقات القائمة داخل الأسرة الواحدة وخارجها والتي تنفرع إلى عدة أنواع من العلاقات الإنسانية (العلاقة بين الزوجين، وعلاقة الزوجين بالأبناء، وعلاقة الأبناء ببعضهم البعض، والعلاقة مع الجيران والأصدقاء والمعارف).

وخلصت النتائج التي توصل إليها (نصيف، 2017: 23، 2) إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين كل من الاحتراق الوظيفي وتوقعات الكفاءة الذاتية، بمعنى أن كل زيادة في الاحتراق الوظيفي تصحبها انخفاض في توقعات الكفاءة الذاتية والعكس صحيح، فالعوامل المسببة للاحتراق الوظيفي كالإجهاد وعدم القدرة على مواجهة الضغوط والمشاكل والتعامل المباشر مع الطلبة والرؤساء والزلاء ومشكلاتهم... الخ أمور من شأنها أن تخفض من الكفاءة الذاتية للأستاذ الجامعي

ولقد أشار كل من (Demeroati and Nevad, 2003: 486-487) ، (Ather 2001: 499, 512) إلى أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي لها نتائج سلبية على عضو الهيئة التدريسية منها: المشاكل الجسدية، والمشاكل الاجتماعية في موقع العمل، ولاتجاهات السلبية نحو الوظيفة، وعدم القدرة على اتخاذ القرار، كما أكدت دراسة (Evers, Brouwers & Tomic, 2002: 227, 243)، (Egyed, 2006: 462, 474) أن جميع هذه النتائج السلبية تؤثر على إنتاجية عضو الهيئة التدريسية ومعاونيه، وبمعنى آخر تقلل من فعالية الذات داخل محيط عمله وخارجها، كما يبدو وجود اتفاق على أن العلاقة بين فعالية الذات وظاهرة الاحتراق الوظيفي علاقة ذات اتجاهين، أي أن زيادة فعالية الذات تقلل من ظاهرة الاحتراق الوظيفي والعكس بالعكس.

**مما سبق يتضح لنا** أن هناك العديد من المهام والأعباء المهنية والتدريسية والاجتماعية داخل محيط العمل وخارجها، وداخل محيط الأسرة وخارجها، والتي ينبغي على عضو هيئة التدريس وهيئته المعاونة القيام بها على أكمل وجه، لذلك فهم يُعدون من أكثر الفئات المهنية احتياجاً إلى بيئة هادئة دون ضغوط تساعدهم على إتمام تلك المهام على أكمل وجه.

#### مشكلة البحث Statement of the Problem

نبعت مشكلة البحث الحالي والتي تسعى لدراسة العوامل التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس داخل بيئة العمل والتي يعد النمط القيادي الذي تمارسه الإدارة في تعاملها معهم من أهمها، ومدى انعكاس ذلك على أداء العضو وعلى علاقاته الاجتماعية داخل بيئة عمله وداخل نطاق أسرته مع أهله وأولاده وأصدقائه وأقربائه، ويمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤل التالي: ما طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية والاحتراق الوظيفي وانعكاس ذلك على العلاقات الاجتماعية؟

#### أهداف البحث Objectives

يهدف البحث الحالي بصفة رئيسية إلى دراسة الأنماط القيادية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي وانعكاسه على العلاقات الاجتماعية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. ولتحقيق هذا الهدف يستلزم تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- تحديد تأثير الأنماط القيادية لعينة البحث على العلاقات الاجتماعية في وجود الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط.
- 2- دراسة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الاحتراق الوظيفي بمحاوره والعلاقات الاجتماعية بمحوريتها تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية للنوع (ذكر - أنثى).
- 3- دراسة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الأنماط القيادية بمحاورها والاحتراق الوظيفي بمحاوره

من المهن الإنسانية التي تتطلب القدرة على تحمل الصعاب والتحلي بالصبر والإرادة، والسعي وراء اكتساب خبرات نظرية وميدانية، فالمعلم الكفاء عليه أن يمتلك شخصية قوية قادرة على فهم المشاكل وتقبل التغيرات والمعوقات والتي تحول دون قيامه بدوره على الوجه الأكمل، وخاصة أعضاء هيئة التدريس لأنهم من أكثر الأفراد تأثراً بما يجري حولهم من أحداث داخل المجتمع وفي مختلف المجالات وخصوصاً على الصعيدين المهني والأسري.

ولقد بين الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2019: 115) بجمهورية مصر العربية بيان بعدد كليات جامعة الأزهر والتي بلغ عددها (76) كلية بكافة أنحاء الجمهورية، كما أوضح البيان عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على المستوى الكلي للجامعة والذي بلغ عددهم (14,925) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (8,131) عضواً من الذكور الإناث، في حين بلغ عدد أعضاء الهيئة المعاونة (6,794) هيئة معاونة من الذكور والإناث. ونظراً لأهمية المعلم وكونه أحد محاور العملية التعليمية، لذلك فإن صحته النفسية والجسمية ينبغي النظر إليها بعين الاعتبار من أجل الوصول إلى مردود مثمر لهذه العملية، وترتبط ظاهرة الاحتراق النفسي لدى المعلمين بالعديد من العوامل، منها ما يتصل ببيئة العمل كحجم ساعات العمل، انخفاض العائد المادي للمهنة، ومنها ما يتصل بظروف خارجية كالمطالبات والواجبات الأسرية والاجتماعية المنوط عليه القيام بها (ميسون & محمدي، 2009: 291).

ويرى الحايك (2000: 21) أن الاحتراق الوظيفي عبارة عن حالة من الاضطراب والتوتر، وعدم الرضا الوظيفي، تصيب العاملين في المجال الإنساني والاجتماعي، والتي تنتج عن الضغوط النفسية الشديدة التي يتعرض لها العضو بسبب أعباء العمل التي تؤدي به إلى استنزاف طاقاته، وجهوده مما تتحدر به إلى مستوى غير مقبول من الأداء، كما أكدت دراسة الزغبى & الكريديس (2012: 221) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير المؤهل والخبرة.

ولكى يقوم المعلم بدوره المرسوم وتحقيق الهدف المأمول، لابد من توافر الوسائل المادية والمعنوية التي تحقق الأمن النفسي والاجتماعي له خاصة في ظل تسارع وتيرة الحياة وهبوب رياح العولمة التي طالت فلسفة التربية ومناهجها المطالبة بالتطوير وكل ما نتج عنه من أعباء ومسؤوليات وضغوط ألقت بظلالها على الدور الجديد للمعلم وعلاقاته بالعدد المتزايد من الطلاب ونسق العلاقات المتغير بالرؤساء والزلاء والمشرفين، تلك الظروف وغيرها من الضغوط تنهك المعلم تدريجياً من الناحيتين الجسدية والنفسية وتعزز لديه الاتجاهات السلبية نحو عمله ونحو الآخرين، والحياة المحيطة به بشكل عام، وبالتالي يصبح عرضة لما يعرف بالاحتراق النفسي، إذ يعد الأستاذ الوسيلة التي عن طريقها تتحقق كل الأهداف باعتباره القائم والمسئول عن العملية التعليمية. (الصياح، 2014: 2).

ويطلق مصطلح العلاقات الاجتماعية على العلاقات التي تتبلور بين الأفراد في مجتمع ما بناءً على تفاعلهم مع بعضهم البعض بغض النظر عن كونها علاقات - إيجابية أم سلبية - من أهم ضرورات الحياة الاجتماعية (فياض، 2016: 3).

وللعلاقات الاجتماعية العديد من الجوانب التي تؤثر على الفرد فمنها جوانب سيكولوجية وجوانب اجتماعية، أما الأولى فتعنى التأثيرات المتبادلة بين نفسيات الأفراد ومشاعرهم والقيادة المسيطرة عليهم وكيفية الخضوع لهذه القيادة، وأما الجانب الاجتماعي فيُقصد به مساندة الأفراد لبعضهم البعض على الاندماج السوي في الجماعة، والتي تُعد من أهم مصادر الدعم الاجتماعي والحماية من تأثير الضغوطات على الأفراد (بوجلال، 2016: 3).

ويتبلور مفهوم العلاقات الاجتماعية في العمل لأعضاء هيئة التدريس من خلال توفير أفضل مناخ ممكن للعمل بحيث تتوافر فيه الروح المعنوية العالية، وتتحقق فاعلية الأداء في ظل توفير مناخ إنساني ملائم لاستثمار الجهود والكشف عن أفضل الطاقات، كل ذلك يساهم في التأثير على معنويات وتنمية قدراتهم وتحسين أدائهم، إذ تعتمد العلاقات الإنسانية الجيدة على شعور الأفراد بالرضا نحو بعضهم البعض ونحو رؤسائهم، ونحو

وتقتصر البحوث في هذا البحث على التصنيف الأول والذي يشمل (نمط القيادة الديكتاتورية، ونمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الفوضوية)، حيث تعد هذه الأنماط هي الأنماط الرئيسية والأكثر شيوعاً وشمولاً والتي تؤثر على المتغير التابع للدراسة (الاحترق الوظيفي).  
**ويعرف الباحثات الأنماط القيادية من الناحية الإجرائية بأنها الأسلوب الذي تتبعه إدارة كليات جامعة الأزهر بفرعها (بنين – بنات) متمثلة في (رئيس القسم – الوكلاء – العميد) في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (من المعيد إلى الأستاذ)، والذي ينعكس بدوره على أداء مهام عضو هيئة التدريس ومعاونيه من الناحية البحثية والتدريسية.**

## 2- الاحترق الوظيفي Functional combustion

حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب ناجمة عن أعباء إضافية، يشعر معها الفرد أنه غير قادر على تحملها وينعكس ذلك على الأفراد العاملين والمتعاملين معهم، وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم (الخرابشة & عريبات، 2005:301).

هذا وقد أوردت ماسلاك Maslach تعريفاً آخرًا للاحتراق الوظيفي بأنه حالة من الإجهاد التي تصيب الفرد نتيجة لأعباء العمل التي تفوق طاقته وينتج عنها مجموعة من الأعراض النفسية والجسدية والعقلية" (الزويدي، 2007:192).

وسوف تتبنى الباحثات في البحث الحالي مقياس ماسلاك بمحاوره الثلاثة (الاجهاد الانفعالي – تبدل الشعور – نقص الإنجاز الشخصي) مع إجراء بعض التعديلات عليه ليوافق طبيعة البحث الحالي، وفيما يلي شرح موجز لكل محور من هذه المحاور:

**ويعرف الباحثات الاحتراق الوظيفي من الناحية الإجرائية بأنه حالة من الإجهاد النفسي والجسدي التي تصيب عضو هيئة التدريس ومعاونيه عينة البحث نتيجة ضغوط العمل وتعدد المسؤوليات (البحثية والتدريسية والاجتماعية) والتي تفوق قدراته وتحمله، مما قد يسبب له مجموعة من الأعراض النفسية والجسدية والعقلية.**

## 3- العلاقات الاجتماعية Social Relations

العلاقات جمع مفرد لها علاقة وهي تعني الصداقة، والعلاقة: الحب اللازم للقلب، والعلاقة (في علم البيان): المناسبة بين المعنى الأصلي والمعنى المراد في المجاز أو الكناية. وجمعها علائق، وعلاقات (مجمع اللغة العربي، 2001:431).

ويعرف فياض (2016:2) العلاقات الاجتماعية بأنها " الروابط والآثار المتبادلة بين الأفراد في المجتمع، والتي تنشأ نتيجة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم ببعضهم البعض ومن تفاعلهم في بوتقة المجتمع" أو "هي صورة من صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر بحيث تكون لدى كل طرف صورة عن الآخر والتي تؤثر سلباً أو إيجاباً على حكم كل منهما للآخر، ومن صور هذه العلاقات الروابط الأسرية والقرابة والصداقة والمعارف وزمالة العمل".

**ويعرف الباحثات العلاقات الاجتماعية من الناحية الإجرائية بأنها مجموعة التفاعلات والسلوكيات الإنسانية التي تتم بين عضو هيئة التدريس عينة البحث داخل محيط الأسرة وخارجها متمثلة في (العلاقة بين الزوجين – العلاقة مع الأبناء – العلاقة مع الأقارب والجيران) بالإضافة لكل من يتعامل معهم داخل محيط العمل متمثلة في (العلاقة مع (الزملاء – الرؤساء – الطلاب).**

**ويعرف الباحثات عضو هيئة التدريس من الناحية الإجرائية بأنه الشخص المتفرغ للعمل الأكاديمي في جامعة الأزهر بفرعها (بنين – بنات) عملية كانت أو نظرية، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية التالية: معيد، مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ.**

## الفروض Hypotheses

تم صياغة الفروض بصورة صفرية كما يلي:

- 1- لا يوجد تأثير دال احصائياً بين الانماط القيادية لعينة البحث والعلاقات الاجتماعية في وجود الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الاحتراق الوظيفي بمحاوره والعلاقات الاجتماعية بمحورها تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية للنوع

والعلاقات الاجتماعية بمحورها تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية – نظرية).

- 4- توضيح الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الاحتراق الوظيفي بمحاوره والعلاقات الاجتماعية بمحورها تبعاً للدرجة الوظيفية (عضو – هيئة).
- 5- تحديد طبيعة التباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في الاحتراق الوظيفي بمحاوره الثلاثة تبعاً (سن العضو – الدرجة الأكاديمية للعضو).
- 6- تحديد طبيعة التباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات الاجتماعية بمحاورها الثلاثة تبعاً لسن العضو – الدرجة الأكاديمية الحالية للعضو – متوسط الدخل الشهري لأسرة العضو).

## أهمية البحث Significance

تتلخص أهمية البحث الحالي في اتجاهين رئيسيين هما:  
**أولاً: خدمة المجتمع المحلي:** يمكن أن يسهم نتائج البحث الحالي في خدمة المجتمع المحلي من خلال تقديم مجموعة من التوصيات لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على أهم الأسباب التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي من أجل تجنبها ومحاولة التغلب عليها، وذلك بهدف تحسين الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس والذي يعد حجر الأساس في العملية التعليمية، وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بموضوع الاحتراق الوظيفي على المستوى العالمي إلا أن هناك نقصاً ملموساً – على حد علم الباحثات – لدى الباحثين العرب في القيام بمثل هذا البحث وخاصة أن معظم الدراسات التي تمت عن هذه الظاهرة اقتصرت على الموظفين والإداريين، لذلك تعد البحث الحالي – على حد علم الباحثات – إضافة للدراسات العربية بشكل عام والمحلية بشكل خاص.

**ثانياً: خدمة مجال التخصص:** لعل هذا البحث إضافة في مجال التخصص وذلك من خلال تدعيم مكتبة قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة في كليات الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والكليات المناظرة لها بالمادة العلمية التي تقيّد الباحثات بالمادة العلمية المتعلقة بالأنماط القيادية وظاهرة الاحتراق وتأثيرها على العلاقات الاجتماعية؛ حيث تفقر كليات الاقتصاد المنزلي – على حد علم الباحثات لهذه النوعية من الدراسات، كما قد تعتبر نتائج هذا البحث إضافة في مجال إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة؛ وذلك من خلال دراسة وتدريس المواد المرتبطة بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة والتي تخص الأسرة؛ لارتباطها بالعوامل التي تؤثر على العلاقات داخل الأسرة وخارجها.

كما يعد هذا البحث محاولة لإضافة أدوات جديدة لتخصص إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة ألا وهي استبيان حول الأنماط القيادية والاحتراق الوظيفي واستبيان عن العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها.

## مصطلحات البحث Terminology

### 1- الأنماط القيادية Driving styles

ويعرف روبرت أوينز (Robert Owens) النمط القيادي بأنه "السلوك الذي يمارسه القائد الفعال على أفراد المجموعة العاملة معه، بهدف تحسين نوعية العمل وتحقيق الأهداف المنشودة (العميان، 2010:275).

**أما القحطاني (2008:72)** فيعرف النمط القيادي بأنه تلك الأنشطة والتصرفات التي يتبناها القائد في تعامله مع أتباعه، ويتخذ منها نهجاً يميز طريقته في التعامل، وهي بالتالي تشكل في مجملها أسلوباً، أو نمطاً عاماً يميز طريقة تعامله.

وفي الفكر الإداري فيري كنعان (2007:125-126) أن أكثر المعايير شيوعاً لتصنيف أنماط القيادة هما:

**تصنيف القادة من حيث أسلوب القائد وطريقته في ممارسة عملية التأثير في العاملين:**

وصنفت أنماط القيادة حسب هذا المعيار إلى نمط (نمط القيادة الديكتاتورية، نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الفوضوية).

**تصنيف القادة من حيث مصدر السلطة التي يعتمد عليها في توجيه العاملين:** وصنفت القيادة الإدارية حسب هذا المعيار إلى (قيادة رسمية، قيادة غير رسمية).

(ذكر - أنثى).

- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الأنماط القيادية بمحاورها والاحترق الوظيفي بمحاوره والعلاقات الاجتماعية بمحورها تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية).
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الاحترق الوظيفي بمحاوره والعلاقات الاجتماعية بمحورها تبعاً للدرجة الوظيفية (عضو - هيئة).
- 5- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في الاحترق الوظيفي بمحاوره الثلاثة تبعاً (سن العضو - الدرجة الأكاديمية للعضو).
- 6- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات الاجتماعية بمحاورها الثلاثة تبعاً لسن العضو - الدرجة الأكاديمية الحالية للعضو - متوسط الدخل الشهري لأسرة العضو).

### منهج البحث Methodology

ويُقصد بالمنهج الوصفي التحليلي الدراسات الوصفية التي تقوم على وصف الظواهر وجمع الحقائق والمعلومات، ولا يقتصر المنهج الوصفي على جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها فقط، بل يتضمن تفسير النتائج تمهيداً للوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة (المحمودي، 2019: 56).

### عينة البحث :

ولتحديد حجم العينة اتبع الباحث الخطوات التالية:

- حساب إجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكافة كليات جامعة الأزهر العملية والنظرية والتي بلغ عددهم 14,925 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة، بواقع 8131 عضو هيئة تدريس، 6794 عضو هيئة معاونة.
- أخذ عينة البحث من كل طبقة على معادلة ستيفن ثاميسون والتي تنص على:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[ N-1 \times \left( d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p)}$$

\* وكان مدلول رموز المعادلة على التالي:

- (N) حجم المجتمع
- (Z) الدرجة المعيارية لمستوى الدلالة 0,95، وتساوي 1,96
- (d) وتساوي نسبة الخطأ وتساوي 0,05
- (P) نسبة توافر الخاصية والمحايدة وتساوي 0,50 (Steven, 2012: 59-60)

### حدود البحث Delimitations

- (1) **حدود بشرية:** تم تطبيق البحث على عينة قوامها (375) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ومن الجنسين الذكور والإناث وفي أعمار ودرجات علمية مختلفة، ومن الريف والحضر، ومن كليات عملية ونظرية من القطاع الأزهر كما يشترط أن يعملوا لأبناء في مراحل عمرية مختلفة.
- (2) **حدود مكانية:** تم تطبيق البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر بفرعها (بنين - بنات)، وكلياتها العملية (الطب البشري بالقاهرة - الزراعة بالقاهرة - اقتصاد منزلي بطنطا- العلوم بالقاهرة)، والنظرية (الشريعة وأصول الدين بطنطا - التجارة بالقاهرة - كلية القرآن الكريم للقراءات وعلومها بطنطا - التربية بالقاهرة- الدراسات الإسلامية والعربية بنات بكفر الشيخ- الدراسات الإسلامية والعربية بالمصورة - أصول الدين

(بشبين الكوم).

### أدوات البحث (إعداد الباحث)

اشتمل البحث الحالي على الأدوات التالية:

- 1- استمارة البيانات العامة للأسرة، وهي تتضمن مجموعة من البيانات التي تتعلق بأفراد أسرة العضو (الزوج - الزوجة - الأبناء) سواء كانت اجتماعية أو تعليمية أو اقتصادية، بالإضافة إلى بيانات وصفية تتعلق بمستوى الاحترق الوظيفي والعلاقات الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث.
- 2- استبيان الأنماط القيادية بأبعدها الثلاثة (الديكتاتوري - الديمقراطي - الفوضوي) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث.
- 3- مقياس الاحترق الوظيفي لماسلاك بمحاوره الثلاثة (الاجهاد الانفعالي - تيلد الشعور - نقص مستوى الانجاز الشخصي) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث مع إجراء بعض التعديلات عليه ليلائم طبيعة البحث.
- 4- استبيان العلاقات الاجتماعية بمحاورها الاثنان (داخل محيط الأسرة متمثلة في العلاقة بين العضو و (زوجه/زوجته، أبنائه، أقاربه وجيرانه) - داخل محيط العمل وتتمثل في العلاقة بين العضو و(زملاؤه، ورؤساءه، وطلابه) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث.

### أ- استمارة البيانات العامة للأسرة

أعدت الباحثات استمارة البيانات العامة للأسرة والتي تخدم أهداف البحث الحالي كصورة جدولية حيث احتوت على البيانات الأساسية، وتم تحديد المستوى الاجتماعي والاقتصادي لأسرة عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة عينة البحث على أساس ما يلي:

**مكان سكن الأسرة:** وتم قياسه من خلال تقسيمه إلى فئتين (ريف - حضر)، النوع: (ذكر - أنثى)، الحالة الاجتماعية: (متزوج ويعول - مطلق - أرمل)، سن كل من العضو وزوج العضو: (أقل من 25 سنة - من 25 وحتى أقل من 35 سنة - من 35 وحتى أقل من 45 سنة - من 45 وحتى أقل من 55 سنة - 55 سنة فأكثر)، عدد سنوات الزواج: (أقل من 5 سنوات - من 5 وحتى أقل من 10 سنوات - من 10 وحتى أقل من 15 سنة - من 15 وحتى أقل من 20 سنة - 20 سنة فأكثر)، المستوى التعليمي لزوج العضو: وتم تقسيمه إلى (دون الجامعي - جامعي - دراسات عليا)، الدرجة الأكاديمية الحالية للعضو: (معيد - مدرس مساعد - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ - أستاذ متفرغ)، طبيعة عمل الزوج: (وظيفة حكومية - قطاع خاص - أعمال حرة - على المعاش - متوفى - لا يعمل)، الدخل الشهري للأسرة: (أقل من 3000 - من 3000 إلى أقل من 5000 - من 5000 إلى أقل من 7000 - من 7000 إلى أقل من 9000 - 9000 فأكثر)، عدد الساعات التي يقضيها العضو في الذهاب للكلية: (أقل من ساعة - من ساعة إلى ساعتين - من ساعتين إلى ثلاث ساعات - ثلاث ساعات فأكثر)، طبيعة الدراسة بالكلية: (عملية - نظرية).

ب- استبيان الأنماط القيادية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس

### ومعاونيهم

كان الهدف من هذا الاستبيان هو دراسة الأنماط القيادية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمحاورها الثلاثة (النمط الديمقراطي - النمط الديكتاتوري - النمط الفوضوي)، ولكي يعد الباحثات أداة تحقق هذا الهدف السابق تم الاطلاع على الدراسات والقراءات السابقة للاستعانة بها في وضع الأسلوب الأمثل للاستبيان وهي دراسة البنا (2017)، عصماتي (2016)، طحطوح (2016)، تونسي (2015)، رشيد (2015)، دحلان (2013)، درب & غطاس (2012)، المصري (2006)، النريب (2003)، وتم إعداد استبيان اولي مكون من (26) عبارة موزعة على ثلاثة محاور (النمط الديمقراطي - النمط الديكتاتوري - النمط الفوضوي)، حيث تضمن المحور الأول (النمط الديمقراطي) 11 عبارة، والمحور الثاني (النمط الديكتاتوري) 8 عبارات، والمحور الثالث (النمط الفوضوي) 7 عبارات.

قام الباحثات بحساب الصدق للاستبيان بعدة طرق هي كما يلي:

قد خضع لصدق المحتوى في قياس الأنماط القيادية لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

**ثانياً: صدق التكوين باستخدام معامل ارتباط بيرسون person:** تم حساب ثبات الاستبيان Reliability باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach لحساب معامل الثبات لتحديد قيمة الاتساق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معامل ألفا لكل محور على حدة وللأستبيان ككل بمحاورة الثلاثة، واستخدام اختبار التجزئة النصفية (Split-half) وللتصحيح من أثر التجزئة النصفية تم استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان - براون (Spearman-Brown)، معادلة جتمان (Guttman). ويوضح جدول (1) ذلك:

جدول (1) اختبار معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية لاستبيان الأنماط القيادية

| المحاور                | عدد العبارات | التجزئة النصفية |       |
|------------------------|--------------|-----------------|-------|
|                        |              | سبيرمان - براون | جتمان |
| النمط الديموقراطي      | 11           | 0,888           | 0,878 |
| النمط الديكتاتوري      | 8            | 0,714           | 0,712 |
| النمط الفوضوي          | 7            | 0,818           | 0,804 |
| إجمالي استبيان الأنماط | 26           | 0,834           | 0,834 |

يوضح جدول (1) أن معامل ألفا لاستبيان الأنماط القيادية ككل هو (0,925) وتعتبر هذه القيمة مرتفعة جداً لهذا النوع من حساب الثبات وتؤكد الاتساق الداخلي للاستبيان، كما يتضح أن قيم معاملات ارتباط التجزئة النصفية لمجموع عبارات استبيان الأنماط القيادية ككل هو لسبيرمان - براون 0,834، لجتمان 0,834 مما يدل على اتساق وثبات عبارات الاستبيان بمحاورة الثلاثة وبذلك يكون الاستبيان صالح للتطبيق.

#### ت- استبيان الاحترق الوظيفي

كان الهدف من إجراء هذا الاستبيان هو دراسة الاحترق الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمحاورة الثلاثة (الاجهاد الانفعالي - تبدل المشاعر - نقص الإنجاز الشخصي).

قام الباحثات بالإطلاع على المراجع والدراسات السابقة الخاصة بأبعاد الاحترق الوظيفي، بهدف إعداد استبيان الاحترق الوظيفي مطابقاً للإطار النظري للدراسة وفي إطار المفاهيم الإجرائية وهي دراسة/أبو موسى & كلاب (2012)، و منصور (2013)، وموسى (2018) وبعد الإطلاع على الدراسات والقرارات تبنى الباحثات مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي والذي يضم (22) عبارة مقسمة على ثلاث محاور [الاجهاد الانفعالي (8 عبارات) - تبدل المشاعر (5 عبارات) - نقص الإنجاز الشخصي (7 عبارات)] مع إجراء بعض التعديلات عليه ليناسب طبيعة البحث الحالي. قام الباحثات بحساب الصدق للاستبيان بعدة طرق هي كما يلي:

جدول (1) اختبار معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية لاستبيان الاحترق الوظيفي

| المحاور                | عدد العبارات | التجزئة النصفية |       |
|------------------------|--------------|-----------------|-------|
|                        |              | سبيرمان - براون | جتمان |
| الاجهاد الانفعالي      | 8            | 0,521           | 0,524 |
| تبدل المشاعر           | 5            | 0,579           | 0,578 |
| نقص الإنجاز الشخصي     | 7            | 0,726           | 0,726 |
| إجمالي استبيان الاحترق | 20           | 0,831           | 0,828 |

يوضح جدول (2) أن معامل ألفا لاستبيان الاحترق الوظيفي ككل هو (0,829) وتعتبر هذه القيمة مرتفعة لهذا النوع من حساب الثبات وتؤكد الاتساق الداخلي للاستبيان، كما يتضح أن قيم معاملات ارتباط التجزئة النصفية لمجموع عبارات استبيان الاحترق الوظيفي ككل هو لسبيرمان - براون 0,831، لجتمان 0,828 مما يدل على اتساق وثبات عبارات الاستبيان بمحاورة الثلاثة وبذلك يكون الاستبيان صالح للتطبيق.

#### ث- استبيان العلاقات الاجتماعية

كان الهدف من إجراء هذا الاستبيان هو دراسة العلاقات الاجتماعية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمحورها (داخل محيط الأسرة - داخل محيط العمل)، قام الباحثات بالإطلاع على المراجع والدراسات

السابقة الخاصة بمحاور العلاقات الاجتماعية، بهدف إعداد استبيان العلاقات الاجتماعية مطابقاً للإطار النظري للدراسة وفي إطار المفاهيم الإجرائية وهي ومنها دراسة العويضي (2004)، والجهنى (2008)، وقدر (2012)، وعيسى (2014)، وقرطى (2015)، والخطابية (2015)، وعواودة (2019)، وبعد الإطلاع على الدراسات والقرارات قامت الباحثات بتقسيم العلاقات الاجتماعية والتي تضم (53) عبارة مقسمة إلى محورين الأول/ العلاقات داخل محيط الأسرة ويضم (24) عبارة موزعة على {العلاقة مع الزوج (8) عبارات - العلاقة مع الأبناء (8) - العلاقة مع الأقارب والجيران (6)}، الثاني/ العلاقات داخل محيط العمل وتضم (29) {العلاقة مع الزملاء (9) - العلاقة مع الرؤساء (11) - العلاقة مع الطلاب

يوضح جدول (2) أن معامل ألفا لاستبيان الأنماط القيادية ككل هو (0,925) وتعتبر هذه القيمة مرتفعة جداً لهذا النوع من حساب الثبات وتؤكد الاتساق الداخلي للاستبيان، كما يتضح أن قيم معاملات ارتباط التجزئة النصفية لمجموع عبارات استبيان الأنماط القيادية ككل هو لسبيرمان - براون 0,834، لجتمان 0,834 مما يدل على اتساق وثبات عبارات الاستبيان بمحاورة الثلاثة وبذلك يكون الاستبيان صالح للتطبيق.

#### ت- استبيان الاحترق الوظيفي

كان الهدف من إجراء هذا الاستبيان هو دراسة الاحترق الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمحاورة الثلاثة (الاجهاد الانفعالي - تبدل المشاعر - نقص الإنجاز الشخصي).

أولاً: صدق المحتوى content validity: تم عرض الاستبيان في

الإجمالي النهائي للاستبيان (50 عبارة) ، كما تم تعديل صياغة بعض العبارات حسب توجيهات الأساتذة المحكمين، وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى في قياس العلاقات الاجتماعية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

**ثانياً: صدق التكوين باستخدام معامل ارتباط بيرسون person:** وتم حساب ثبات الاستبيان Reliability باستخدام معادلة ألفا كرونباخ -Alpha Cronbach للاستبيان حيث تم حساب معامل ألفا لكل محور على حدة وللأستبيان ككل بمحوريهما، واستخدام اختبار التجزئة النصفية (Split-half) وللصحيح من أثر التجزئة النصفية تم استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان - براون (Spearman-Brown)، معادلة جتمان (Guttman). ويوضح جدول (3) ذلك:

**جدول (3) اختبار معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية لاستبيان العلاقات الاجتماعية بمحوريهما**

| المحاور                   | عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ | التجزئة النصفية |       |
|---------------------------|--------------|--------------------|-----------------|-------|
|                           |              |                    | سبيرمان - براون | جتمان |
| العلاقات داخل محيط الأسرة | 22           | 0,802              | 0,673           | 0,671 |
| العلاقات داخل محيط العمل  | 28           | 0,884              | 0,845           | 0,837 |
| المجموع الكلي للعلاقات    | 50           | 0,897              | 0,745           | 0,740 |

حساب صدق المحكمين وصدق التكوين.

- حساب معامل ألفا لحساب الثبات للاستبيان والتجزئة النصفية Split Half بطريقة سبيرمان - براون وجتمان عبارات كل من استبيان الانماط القيادية بمحاورها الثلاثة، واستبيان الاحتراق الوظيفي بمحاوره الثلاثة واستبيان العلاقات الاجتماعية بمحوريهما.
- حساب العدد والنسبة المئوية لكل متغيرات البحث وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث الكمية.
- حساب اختبارات T.test للوقوف على دلالة الفروق بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الأنماط القيادية بمحاورها والاحتراق الوظيفي بمحاوره والعلاقات الاجتماعية بمحوريهما تبعاً لطبيعة البحث بالكلية (عملية - نظرية) - النوع (نكر - اثني).
- تحليل التباين ANOVA (Analysis of Variance) في اتجاه واحد لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من الأنماط القيادية بمحاورها والاحتراق الوظيفي بمحاوره والعلاقات الاجتماعية بمحوريهما تبعاً ( للدرجة الأكاديمية - سن العضو - متوسط الدخل الشهري لأسرة العضو).

#### نتائج البحث الميدانية

##### أولاً: وصف عينة البحث

##### أ - وصف العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

فيما يلي وصف لعينة البحث الميدانية والتي بلغت 375 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونية تم اختيارهن بطريقة صدقية غرضية و جدول (4) يوضح ذلك:

**جدول (4) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموغرافية**

| المتغير                | العدد | النسبة المئوية | المتغير                 | العدد | النسبة المئوية |
|------------------------|-------|----------------|-------------------------|-------|----------------|
| السن لعضو هيئة التدريس |       |                | فئات الدخل الشهري       |       |                |
| أقل من 25 سنة          | 3     | 0.80           | أقل من 3000             | 1     | 0.27           |
| من 25-35 سنة           | 161   | 42.93          | من 3000 إلى أقل من 5000 | 133   | 35.47          |
| من 35-45 سنة           | 173   | 46.13          | من 5000 إلى أقل من 7000 | 127   | 33.87          |
| من 45-55 سنة           | 28    | 7.47           | من 7000 إلى أقل من 9000 | 66    | 17.60          |
| من 55 فأكثر            | 10    | 2.67           | 9000 فأكثر              | 48    | 12.80          |
| المجموع                | 375   | 100,00         | المجموع                 | 375   | 100,0          |

(8) . قام الباحثات بحساب الصدق للاستبيان بعدة طرق هي كما يلي:

**أولاً: صدق المحتوى content validity:** تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالات إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، وطلوان، والمنوفية، والتربية النوعية جامعة طنطا، وقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة مدينة السادات، وتخصص علم النفس كلية التربية جامعة الأزهر، وكلية الزراعة جامعة الأزهر، وعلم الاجتماع بكلية الدراسات الإنسانية جامعة الأزهر وبلغ عددهم (17) محكم، قام الباحثات بحذف العبارات التي قل نسبة الاتفاق عليها عن 90% وبلغ عددهم ثلاث عبارات اثنان في المحور الأول وواحدة في المحور الثاني ليكون العدد

يوضح جدول (3) أن معامل ألفا لاستبيان العلاقات الاجتماعية ككل هو (0,897)، وتعتبر هذه القيمة مرتفعة لهذا النوع من حساب الثبات وتؤكد الاتساق الداخلي للاستبيان، كما يتضح أن قيم معاملات ارتباط التجزئة النصفية لمجموع عبارات استبيان العلاقات الاجتماعية ككل هو لسبيرمان - براون 0,745، لجتمان 0,740 مما يدل على اتساق وثبات عبارات الاستبيان بمحوريه وبذلك يكون الاستبيان صالح للتطبيق.

##### سادساً: إجراءات تطبيق أدوات البحث على العينة

قام الباحثات بعد الانتهاء من إعداد وتقنين أدوات الاستبيان بتطبيق الاستبيان في صورته النهائية ودمج كل من استمارة البيانات العامة للأسرة، واستبيان الانماط القيادية، واستبيان الاحتراق الوظيفي واستبيان العلاقات الاجتماعية في استمارة واحدة حتى يسهل توزيعها وتطبيقها على العينة والتي بلغ عددها 375 عضو وهيئة معاونية من أعضاء جامعة الأزهر ولديهم أبناء، وتم تطبيق الدراسة الميدانية مدة تسعة أشهر تقريباً ابتداءً من 2020/9/20 م إلى 2021/6/20 م.

##### سادساً: التحليلات وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة لتحليل نتائج الدراسة

بعد تصحيح الاستبيان تم تفرغ البيانات على الإكسل Excel، ثم تم نقل البيانات على برنامج SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، وتم تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً لاستخراج النتائج. وفيما يلي بعض المعاملات الإحصائية المستخدمة لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض:

- حساب معامل ارتباط بيرسون Person correlation Coefficient (صدق الاتساق الداخلي) لاستبيان الانماط القيادية، واستبيان الاحتراق الوظيفي واستبيان العلاقات الاجتماعية، كذلك

| مكان السكن            |     |             | النوع                   |     |             |
|-----------------------|-----|-------------|-------------------------|-----|-------------|
| 51.47                 | 193 | ريف         | 50.13                   | 188 | ذكر         |
| 48.53                 | 182 | حضر         | 49.87                   | 187 | أنثى        |
| 100,00                | 375 | المجموع     | 100,00                  | 375 | المجموع     |
| طبيعة الدراسة بالكلية |     |             | الدرجة الأكاديمية للعضو |     |             |
| 48.80                 | 183 | عملية       | 7.20                    | 27  | معيد        |
| 51.20                 | 192 | نظرية       | 43.73                   | 164 | مدرس مساعد  |
| 100,0                 | 375 | المجموع     | 30.93                   | 116 | مدرس        |
| الحالة الاجتماعية     |     |             | 12.27                   | 46  | أستاذ مساعد |
| 93.60                 | 351 | متزوج ويعول | 5.87                    | 22  | أستاذ       |
| 4.00                  | 15  | مطلق        | 100,0                   | 375 | المجموع     |
| 2.40                  | 9   | أرمل        |                         |     |             |
| 100,00                | 375 | المجموع     |                         |     |             |

يتضح من جدول (أ4) ما يلي:

- 1- ما يقرب من منتصف العينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يشغلون الفئة العمرية (من 35-45 سنة) حيث بلغت نسبتهم (46,13%)، وفي مقابلها تشغل الأزواج نفس الفئة العمرية بنسبة (39,73%)؛ وعندما شغل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الفئة العمرية (من 25 – 35 سنة) بنسبة (42,93%) كانت نسبة الأزواج على تلك الفئة (46,4%)؛ واقتربت النسبة من التعادل في المرحلة العمرية (من 45 – 55 سنة) بين كل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأزواجهم حيث بلغت (7,47% و 7,73%) على التوالي.
- 2- أكثر من ثلث العينة يشغل الدرجة الأكاديمية مدرس مساعد حيث بلغت نسبتها (43,73%)، يليها الدرجة الأكاديمية مدرس بنسبة (30,93%)، وانخفض معدل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على الدرجات الأكاديمية (أستاذ مساعد – معيد – أستاذ) حيث بلغت

- 3- أكثر من ثلث عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تتراوح دخولهم في فئة (من 3000 إلى أقل من 5000) حيث بلغت نسبتها (35,47%)، يليها فئة (من 5000 إلى أقل من 7000) بنسبة (33,87%)، في حين انخفضت النسبة على كل من (9000 فأكثر - أقل من 3000) حيث بلغت نسبتهم (12,8% - 0,27%) على التوالي.
  - 4- تقارب نسب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بين الكليات العملية والنظرية حيث بلغت (51,2% - 48,8%) على الترتيب.
- ثانياً: النسب المنوية لاستجابات عينة البحث على أدوات البحث:
- 1- الأنماط القيادية: يشتمل هذا الجزء على التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث على استبيان الأنماط القيادية بمحاورها الثلاثة، وجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5) التوزيع النسبي وفقاً لمستويات استجابات العينة في الأنماط القيادية بمحاورها الثلاثة

| البيان المحور       | المستوى المنخفض |       | المستوى المتوسط |      | المستوى المرتفع |       |
|---------------------|-----------------|-------|-----------------|------|-----------------|-------|
|                     | العدد           | %     | العدد           | %    | العدد           | %     |
| النمط الديمقراطي    | 97              | 25,9  | 160             | 42,7 | 118             | 31,5  |
| النمط الديكتاتوري   | 100             | 26,7  | 182             | 48,5 | 93              | 24,8  |
| النمط الفوضوي       | 61              | 16,3  | 151             | 40,3 | 163             | 43,5  |
| مجموع محاور الأنماط | 76              | 20,27 | 204             | 54,4 | 95              | 25,33 |

المستوى المرتفع للأنماط القيادية: تضمنت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين كانت استجاباتهم تتراوح بين 114: 145 وكان عددهم 95 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة بنسبة مئوية 25,33%.

2- استبيان الاحتراق الوظيفي: يشتمل هذا الجزء على التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات عينة البحث على استبيان الاحتراق الوظيفي بمحاوره الثلاثة، وجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6) التوزيع النسبي وفقاً لمستويات استجابات العينة على استبيان الاحتراق الوظيفي بمحاوره الثلاثة

| البيان البعد                 | المستوى المنخفض |       | المستوى المتوسط |       | المستوى المرتفع |       |
|------------------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
|                              | العدد           | %     | العدد           | %     | العدد           | %     |
| الاجتهاد الانفعالي           | 127             | 33,87 | 204             | 54,40 | 44              | 11,73 |
| تبلد المشاعر                 | 75              | 20,00 | 209             | 55,73 | 91              | 24,27 |
| نقص الإنجاز الشخصي           | 28              | 7,47  | 238             | 63,47 | 109             | 29,07 |
| مجموع محاور الاحتراق الوظيفي | 42              | 11,20 | 255             | 68,00 | 78              | 20,80 |

المستوى المرتفع للاحتراق الوظيفي: تضمنت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين كانت استجاباتهم تتراوح بين 71-91 وكان عددهم 78 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة بنسبة مئوية 20,80%.

3- استبيان العلاقات الاجتماعية: يشتمل هذا الجزء على التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات عينة البحث على استبيان العلاقات الاجتماعية بمحورينها، وجدول (7) يوضح ذلك:

يتضح من جدول (6) أن: فئة المستوى المنخفض للاحتراق الوظيفي:

تضمنت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين كانت استجاباتهم تتراوح بين 29-49 وكان عددهم 42 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة بنسبة مئوية 11,20%، فئة المستوى المتوسط للاحتراق الوظيفي: تضمنت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين كانت استجاباتهم تتراوح بين 50-70 وكان عددهم 255 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة بنسبة مئوية 68,00%، فئة

جدول (7) التوزيع النسبي وفقاً لمستويات استجابات العينة لاستبيان العلاقات الاجتماعية بمحوريتها

| المستوى المرتفع |       | المستوى المتوسط |       | المستوى المنخفض |       | البيان المحور              |
|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|----------------------------|
| العدد           | %     | العدد           | %     | العدد           | %     |                            |
| 76              | 20.27 | 244             | 65.07 | 55              | 14.67 | العلاقات داخل محيط الأسرة  |
| 195             | 52.00 | 159             | 42.40 | 21              | 5.60  | العلاقات داخل محيط العمل   |
| 138             | 36,8  | 205             | 54,7  | 32              | 8,5   | إجمالي العلاقات الاجتماعية |

الاجتماعية، وتفسير هذه النتائج، وبناءً على ما تم الوصول إليه من نتائج يتم عرض توصيات البحث.

#### 1- النتائج في ضوء الفرض الأول

ينص الفرض الأول على أنه "لا يوجد تأثير دال احصائياً بين الانماط القيادية لعينة البحث والعلاقات الاجتماعية في وجود الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط" وللتحقق من صحة الفرض يتم حساب التأثير باستخدام طريقتين هما:

**أولاً: التحقق من الانحدار باستخدام برنامج الاموس ( IBM SPSS AMOS):** نتحقق من المعادلات التالية لحساب أثر المتغير المستقل على المتغير التابع بوجود المتغير الوسيط: **المعادلة الاولى:** تأثير المتغير المستقل على المتغير الوسيط. **المعادلة الثانية:** تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. **المعادلة الثالثة:** المتغير الوسيط يؤثر على المتغير التابع بوجود المتغير المستقل.

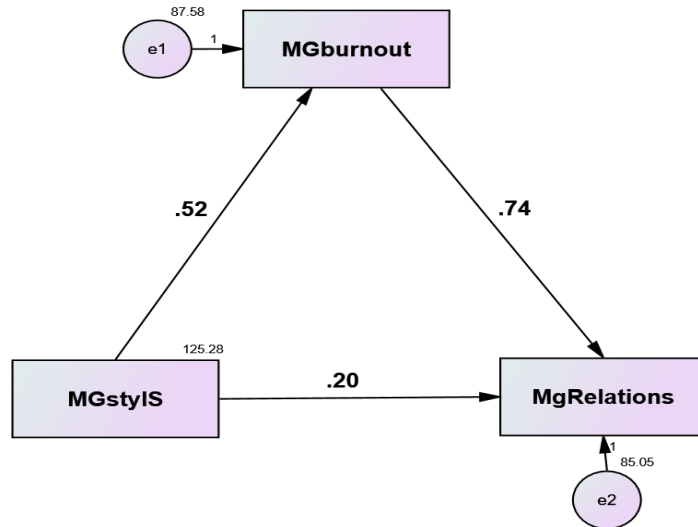
يتضح من جدول (7) أن: فئة المستوى المنخفض للعلاقات الاجتماعية: تضمنت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين كانت استجاباتهم تتراوح بين 73-97 وكان عددهم 32 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة بنسبة مئوية 8,5%، فئة المستوى المتوسط للعلاقات الاجتماعية: تضمنت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين كانت استجاباتهم تتراوح بين 98-122 وكان عددهم 205 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة بنسبة مئوية 54,7%، فئة المستوى المرتفع للعلاقات الاجتماعية: تضمنت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين كانت استجاباتهم تتراوح بين 123-147 وكان عددهم 138 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة بنسبة مئوية 36,8%.

#### النتائج Results

يتضمن هذا الفصل نتائج البحث الميدانية التي أجريت على عينة قوامها 375 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة بهدف الوصول إلى العلاقة بين الأنماط القيادية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي وانعكاسه على العلاقات

جدول (8) يوضح نموذج الانحدار لتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط باستخدام برنامج الاموس

| المسار                       | معامل الانحدار | الخطأ المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|------------------------------|----------------|----------------|--------|---------------|
| الأنماط ← الاحتراق           | 0,525          | 0,043          | 12,14  | 0,001         |
| الأنماط ← العلاقات           | 0,198          | 0,050          | 3,93   | 0,001         |
| الاحتراق ← العلاقات* الأنماط | 0,736          | 0,051          | 14,45  | 0,001         |



شكل (1) يوضح تأثير الانماط القيادية على العلاقات الاجتماعية في وجود الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط باستخدام برنامج الاموس

(0.0001).

- المتغير الوسيط يؤثر على المتغير التابع بمعامل انحدار مقداره (0,736) وبحساب قيمة ت حيث وجدت (14,45) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة اقل من (0.0001).
- وبتحقيق الشروط السابقة نستنتج ان المتغير الوسيط يتوسط العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

**ثانياً: التحقق من الانحدار باستخدام اختبار سوبل Sobel Test:**

ولحساب الاثر المباشر من المتغير المستقل الى المتغير التابع بوجود المتغير الوسيط نستخدم اختبار سوبل Sobel Test حيث يتم حساب معامل

يتضح من الجدول (8) وشكل (1) أن:

- المتغير المستقل يؤثر على المتغير الوسيط بمعامل انحدار مقداره (0,525) وبحساب قيمة ت حيث وجدت (12,14) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة اقل من (0.0001) يثبت انه يوجد تأثير دال احصائياً بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط عند مستوى دلالة 0.001.
- المتغير المستقل يؤثر بشكل مباشر على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط بمقدار (0,198) وبحساب قيمة ت حيث وجدت (3,93) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة اقل من



الانحدار كما يتضح من الجدولين التاليين:

جدول ( 9 ) يوضح معامل الارتباط و ووصف متغيرات البحث باستخدام اختبار سوبل الانماط القيادية -الاحترق الوظيفي والعلاقات الاجتماعية ن=375

| الانحراف المعياري | المتوسط | مجموع الاحترق | مجموع الأنماط | مجموع العلاقات | المتغيرات      |
|-------------------|---------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 13,26             | 113,22  |               |               | -              | مجموع العلاقات |
| 11,21             | 53,22   |               | -             | *0,494<br>*    | مجموع الأنماط  |
| 11,06             | 61,89   | -             | *0,532<br>*   | *0,703<br>*    | مجموع الاحترق  |

يتضح من الجدول السابق: وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة أقل من 0,001 بين جميع متغيرات البحث.  
جدول ( 10 ) يوضح نموذج الانحدار للتأثير الكلي المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط

| المحاور            | معامل الانحدار | الخطأ المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|--------------------|----------------|----------------|--------|---------------|
| الأنماط ← العلاقات | 0,584          | 0,053          | 10,97  | 0,001         |

ويتضح من الجدولين السابقين أن : التأثير الكلي المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط بمعامل انحدار مقداره (0,584) وبحساب قيمة ت وجدت قيمتها (10,97) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0,001).

ويبين مما سبق أن التأثير الكلي المباشر من المتغير المستقل الى المتغير التابع بوجود المتغير الوسيط دال احصائياً عند مستوى دلالة (0,001) وبذلك تكون الوساطة هنا وساطة جزئية، حيث يتوسط المتغير الوسيط (الاحترق الوظيفي) العلاقة بين المتغير المستقل (الانماط القيادية

جدول ( 11 ) يوضح تحليل الانحدار باستخدام البوتستراب لحساب التأثير الغير مباشر للأنماط القيادية على العلاقات الاجتماعية في وجود متغير وسيط "الاحترق الوظيفي"

| التأثير الغير مباشر          | معامل الانحدار | الخطأ المعياري | قيمة ت | مستوى الدلالة | أقل قيمة للبوتستراب | أعلى قيمة للبوتستراب |
|------------------------------|----------------|----------------|--------|---------------|---------------------|----------------------|
| الأنماط ← الاحترق * العلاقات | 0,386          | 0,04           | 9,26   | 0,001         | 0,311               | 0,468                |

يتضح من الجدول السابق: يوجد تأثير غير مباشر دال احصائياً للمتغير المستقل على المتغير التابع من خلال المتغير الوسيط بمعامل انحدار مقداره (0,386) وهي قيمة دالة احصائياً، حيث أن أعلى قيمة للبوتستراب (0,468) وأقل قيمة (0,311) حيث لا تتوسطهما الصفر.  
ويبين مما سبق أن الأثر الغير مباشر من المتغير المستقل الى المتغير التابع بوجود المتغير الوسيط دال احصائياً عند مستوى دلالة (0,001) وبذلك تكون الوساطة هنا وساطة جزئية، حيث يتوسط المتغير الوسيط (الاحترق الوظيفي) العلاقة بين المتغير المستقل (الانماط القيادية والعلاقات الاجتماعية). مدى تأثير الأنماط القيادية لعينة البحث والعلاقات الاجتماعية في وجود الاحترق الوظيفي كمتغير وسيط، ومما سبق نستطيع أن نوكد أن الاحترق الوظيفي يتوسط العلاقة بين الأنماط القيادية والعلاقات الاجتماعية.  
وتتفق نتائج البحث الحالي مع دراسة أحمد (2014) والتي أكدت على وجود علاقة عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية والاحترق الوظيفي، ودراسة شلح (2015) الذي أكد على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05)، كما وانفتحت نتائج هذه البحث مع دراسة (Asgari et al,2012) حيث أكدت الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة المستخدمة والاحترق الوظيفي، واختلفت نتائج الدراسة مع (Ghalenoie et al,2013) حيث أكدت الدراسة على عدم وجود علاقة بين السلوك القيادي والاحترق الوظيفي.  
كما تتفق أيضاً مع دراسة سعد الله (2013) والذي أكد على وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الاحترق الوظيفي وانعدام الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية عند مستوى معنوية (0,01)، ودراسة النفيعي (2000)، و (Gurbuz et al (2007) ، وأبو مسعود (2010)، والقحطاني (2009)، ودراسة حرقان (2007) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية طردية عند مستوى معنوية (0,05) بين

2- النتائج في ضوء الفرض الثاني  
ينص الفرض الأول على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم عينة البحث في كل من الاحترق الوظيفي بمحاورة الثلاثة (الاجهاد الانفعالي-تبلد المشاعر - نقص الإنجاز

أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل الاحترق الوظيفي بمحاوره الثلاثة والعلاقات الاجتماعية بمحورها والجدول التالية توضح ذلك:

الشخصي)، والعلاقات الاجتماعية بمحورها (العلاقات داخل محيط الأسرة – العلاقات داخل محيط العمل) تبعاً للنوع (ذكر – أنثى).  
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إيجاد قيمة (ت) بين متوسط درجات أ- الاحترق الوظيفي

جدول (12) دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استبيان الاحترق الوظيفي بمحاوره الثلاثة تبعاً للنوع

| م | البيان المحور                 | ذكور ن=188      |                   | إناث ن=187      |                   | الفرق بين المتوسطات | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|-------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|--------|---------------|
|   |                               | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |                     |        |               |
| 1 | الاجهاد الانفعالي             | 23.11           | 4.72              | 20.68           | 3.99              | 2.43                | 5.39   | 0,000         |
| 2 | تبلد المشاعر                  | 16.45           | 3.89              | 15.36           | 3.75              | 1.08                | 2.74   | 0,006         |
| 3 | نقص الإنجاز الشخصي            | 24.32           | 4.33              | 23.84           | 4.099             | 0.48                | 1.09   | 0,277         |
| 4 | مجموع استبيان الاحترق الوظيفي | 63.88           | 11.43             | 59.89           | 10.34             | 3.99                | 3.55   | 0,000         |

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في محور نقص الإنجاز الشخصي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1,09) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في مجموع محاور الاحترق الوظيفي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (3,55) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001) لصالح الذكور.

يتضح من جدول (12) ما يلي:  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في محور الاجهاد الانفعالي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (5,39) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001) لصالح الذكور.  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في محور تبلد المشاعر حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2,74) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,005) لصالح الذكور.

جدول (13) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في العلاقات الاجتماعية

| م | البيان المحور                   | ذكور ن=188      |                   | إناث ن=187      |                   | الفرق بين المتوسطات | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|--------|---------------|
|   |                                 | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |                     |        |               |
| 1 | مجموع العلاقات داخل محيط الأسرة | 46.86           | 6.13              | 45.71           | 5.79              | 1.15                | 1,87   | 0.063         |
| 2 | مجموع العلاقات داخل محيط العمل  | 66.86           | 9.21              | 67.02           | 8.83              | -0.17               | -0.18  | 0.86          |
| 3 | مجموع العلاقات الاجتماعية       | 113.7           | 13.72             | 112,73          | 12,79             | 0.99                | 0,72   | 0,47          |

وتتفق نتائج البحث الحالي مع دراسة أبو موسى وكلاب (2012) والتي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين محاور الاحترق الوظيفي تعزى للجنس لصالح الإناث، ووضحوا ذلك يكون الإناث أكثر عرضه للإصابة بالاحترق الوظيفي بسبب كثرة الضغوط عليها في البيئة الخارجية للعمل؛ كما تتفق مع دراسة الجارودي (2015) والتي أكدت أيضاً على وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0,01) بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الاحترق الوظيفي بمحاوره المختلفة وذلك لصالح الذكور، الخرابشة & عريبات (2005)، Gurbuz et al (2007)، Byram et al (2010)، أبو مسعود (2010)، وتختلف نتائج البحث الحالي مع دراسة السعدني (2005)، القريوتي & الخطيب (2006)، وأبو طه (2008)، Toker (2008) وأبو مسعود (2010)، وعواد (2010)، شلح (2015)، أبو هروس & الفراء (2007) الذين أشاروا إلى أن عامل الجنس ليس له تأثير على مستوى الاحترق الوظيفي لدى المعلمين؛ كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه متولي (2005) التي أشارت نتائجها إلى أن الجنس لا تزيد أو تنقص من تعرض الفرض للاحترق الوظيفي؛ كما تختلف أيضاً مع دراسة الغنيمي (2007) التي أفادت نتائجها بعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في مستوى الاحترق الوظيفي؛ ودراسة يمينة (2014) التي أكدت على عدم وجود فروق بين متوسطي الذكور والإناث في الاحترق الوظيفي بأبعاده الثلاثة. ويُفسر الباحثات وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق الوظيفي لصالح الذكور لتعدد المسؤوليات التي تقع على عاتقهم فهم أرباب الأسر والمسؤولون عن كافة احتياجات

يتضح من جدول (13) ما يلي:  
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في محور العلاقات داخل محيط الأسرة حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1,87) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.  
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في محور العلاقات داخل محيط العمل حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-0,18) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في مجموع محاور العلاقات الاجتماعية لصالح الذكور، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0,72) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0,05).  
مما سبق يتضح أنه:  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في مجموع محاور الاحترق الوظيفي لصالح الذكور.  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في مجموع محاور العلاقات الاجتماعية لصالح الذكور. وبذلك يتحقق صحة الفرض الثاني كلياً

النمط الفوضوي)، والاحتراق الوظيفي بمحاوره الثلاثة (الاجتهاد الانفعالي-تبلد المشاعر - نقص الإنجاز الشخصي)، والعلاقات الاجتماعية بمحوريتها (العلاقات داخل محيط الأسرة - العلاقات داخل محيط العمل) تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية-نظرية)، و للتحقق من صحة هذا الفرض تم إيجاد قيمة (ت) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل الأنماط القيادية بمحاورها الثلاثة والاحتراق الوظيفي بمحاوره الثلاثة والعلاقات الاجتماعية بمحوريتها ويوضح ذلك جدول التالي:

أسرهم بالإضافة إلى زيادة أعباء مهنة التدريس الجامعي خاصة والبحث العلمي وانخفاض معدل الأجور والرواتب الأمر الذي يزيد عبء التكاليف عليهم ويؤدي إلى زيادة معدل الإجهاد الانفعالي لهم، مما ينتج عنه تبلد المشاعر كما أكدت عليه النتائج السابقة.

### 3- النتائج في ضوء الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الأنماط القيادية بمحاورها الثلاثة (النمط الديمقراطي - النمط الديكتاتوري - الأنماط القيادية

جدول (14) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في الأنماط القيادية تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية

| م | البيان المحور                  | عملية ن=183     |                   | نظرية ن=192     |                   | الفرق بين المتوسطات | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|--------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|--------|---------------|
|   |                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |                     |        |               |
| 1 | النمط الديمقراطي               | 21.45           | 5.51              | 23.08           | 6.06              | -1.63               | -2.72  | 0.007         |
| 2 | النمط الديكتاتوري              | 15.35           | 4.02              | 15.70           | 4.11              | -0.35               | -0.84  | 0.401         |
| 3 | النمط الفوضوي                  | 4.11            | 3.75              | 15.54           | 3.43              | -0.28               | -0.75  | 0.451         |
| 4 | مجموع استبيان الأنماط القيادية | 52.06           | 11.03             | 54.32           | 11.29             | -2.26               | -1.96  | 0.051         |

(0,84) وهي قيمة غير دالة إحصائية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً لطبيعة الكلية عملية ونظرية في محور النمط الديمقراطي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-0,75) وهي قيمة غير دالة إحصائية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً لطبيعة الكلية عملية ونظرية في مجموع استبيان الأنماط القيادية حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-1,96) وهي قيمة غير دالة إحصائية.

يتضح من جدول (14) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً لطبيعة الكلية عملية ونظرية في محور النمط الديمقراطي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-2,72) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,005) لصالح الكليات النظرية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً لطبيعة الكلية عملية ونظرية في محور النمط الديكتاتوري حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-

ب- الاحتراق الوظيفي

جدول (15) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في الاحتراق الوظيفي تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية

| م | البيان المحور                  | عملية ن=183     |                   | نظرية ن=192     |                   | الفرق بين المتوسطات | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|--------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|--------|---------------|
|   |                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |                     |        |               |
| 1 | الاجتهاد الانفعالي             | 21.49           | 4.12              | 22.28           | 4.88              | -0.78               | -1.68  | 0.094         |
| 2 | تبلد المشاعر                   | 15.74           | 3.49              | 16.07           | 4.18              | -0.33               | -0.83  | 0.407         |
| 3 | نقص الإنجاز الشخصي             | 24.17           | 3.82              | 24.00           | 4.58              | -0.17               | 0.39   | 0.697         |
| 4 | مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي | 61.40           | 9.63              | 62.35           | 12.28             | -0.94               | -0.83  | 0.409         |

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً لطبيعة الكلية عملية ونظرية في محور نقص الإنجاز الشخصي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0,39) وهي قيمة غير دالة إحصائية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً لطبيعة الكلية عملية ونظرية في مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-0,83) وهي قيمة غير دالة إحصائية.

أ- العلاقات الاجتماعية

جدول (16) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات الاجتماعية تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية

| م | البيان المحور                   | عملية ن=183     |                   | نظرية ن=192     |                   | الفرق بين المتوسطات | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|--------|---------------|
|   |                                 | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |                     |        |               |
| 1 | مجموع العلاقات داخل محيط الأسرة | 46.08           | 6.07              | 46.48           | 5.91              | -0.40               | -0.65  | 0.516         |
| 2 | مجموع العلاقات داخل محيط العمل  | 67.09           | 8.83              | 66.79           | 9.20              | -0.29               | 0.31   | 0.755         |

|       |       |       |       |        |       |        |                           |   |
|-------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|---------------------------|---|
| 0.935 | 0.08- | 0.11- | 13.56 | 113.28 | 12.96 | 113.16 | مجموع العلاقات الاجتماعية | 3 |
|-------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|---------------------------|---|

إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين أفراد عينة البحث في الأنماط القيادية تبعاً لنوع الكلية (عملية - نظرية) وجاءت الفروق لصالح الكليات النظرية، ودراسة **باسعد (2021)** والذي أكدت دراسته على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء عينة البحث تعزى لمتغير التخصص وجاءت الفروق لصالح الكليات العملية، ودراسة **القيروتي & الخطيب (2006)** الذين أكدوا على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء عينة البحث تعزى للتخصص العلمي؛ وتبين الباحثات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في الأنماط القيادية تبعاً لطبيعة الدراسة (عملية - نظرية) بأن جميع الكليات بفرعها العملي والنظري تتبع قيادة إدارية واحدة وتنفذ لوائح وقوانين واحدة تنظمها جامعة الأزهر.

**كما تتفق نتائج البحث الحالي مع دراسة رشيد (2019)** والذي توصل إلى عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لتخصص الأستاذ الجامعي نظراً لتشابه ظروف العمل ومثيراته بين جميع التخصصات؛ ودراسة **المساعيد (2011)** والتي أظهرت نتائجها عدم وجود أثر للتخصص (أدبي، علمي) في مستوى الاحتراق النفسي عند أساتذة الجامعة؛ ودراسة **العصري ونصر (2016)** التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات ثانويات التطوير بمدينة تبوك تعزى لمتغير التخصص، ودراسة **أحمد (2014)** التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات العملية والنظرية فيما يتعلق بالاحتراق الوظيفي بمحاوره، **وتختلف نتائج البحث الحالي مع دراسة ملال ومحززي (2018)** التي أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف تخصص الأساتذة الجامعي لصالح الأساتذة ذوي التخصص العلمي؛ ويُفسر الباحثات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات العملية والنظرية في الاحتراق الوظيفي بسبب تشابه المسؤوليات البحثية والإدارية والأسرية التي تقع على كِلي من عضو هيئة التدريس ومعاونيه سواء في الكليات العملية والنظرية.

#### 4- النتائج في ضوء الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في كل من الاحتراق الوظيفي بمحاوره والعلاقات الاجتماعية بمحورها تبعاً للدرجة الوظيفية (هيئة - عضو)". وللتحقق من صحة الفرض الرابع تم استخدام اختبار ت (T.Test) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأعضاء والهيئة المعاونة عينة البحث في كل من الاحتراق الوظيفي بمحاوره والعلاقات الاجتماعية بمحورها.

جدول (17) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في الاحتراق الوظيفي تبعاً للدرجة الوظيفية

| م | البيان المحور                  | هيئة ن=191      |                   | عضو ن=184       |                   | الفرق بين المتوسطات | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|--------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|--------|---------------|
|   |                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |                     |        |               |
| 1 | الاجهاد الانفعالي              | 21.46           | 4.13              | 22.35           | 4.89              | 0.89-               | 1.91-  | 0.057         |
| 2 | تبلد المشاعر                   | 15.61           | 3.82              | 16.21           | 3.88              | 0.59-               | 1.50-  | 0.132         |
| 3 | نقص الإنجاز الشخصي             | 23.37           | 3.99              | 24.82           | 4.32              | 1.45-               | 3.37-  | 0.001         |
| 4 | مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي | 60.45           | 10.63             | 63.39           | 11.33             | 2.94-               | 2.59-  | 0.010         |

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية (أعضاء - هيئة) في محور نقص الإنجاز الشخصي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-3.37) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001) لصالح الأعضاء.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية (هيئة - عضو) في مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-2.59) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,005) لصالح الأعضاء.

#### يتضح من جدول (17) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية (أعضاء - هيئة) في محور الإجهاد الانفعالي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-1.91) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية (أعضاء - هيئة) في محور تبلد المشاعر حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-1.50) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

جدول (18) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات الاجتماعية تبعاً للدرجة الوظيفية

| م | المحور                          | البيان | هيئة ن=191      |                   | عضو ن=184       |                   | الفرق بين المتوسطات | قيمة ت | مستوى الدلالة |
|---|---------------------------------|--------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|--------|---------------|
|   |                                 |        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |                     |        |               |
| 1 | مجموع العلاقات داخل محيط الأسرة |        | 46.00           | 6.01              | 46.58           | 5.96              | -0.58               | 0.93-  | 0.352         |
| 2 | مجموع العلاقات داخل محيط العمل  |        | 67.06           | 8.84              | 66.82           | 9.21              | 0.24                | 0.26   | 0.795         |
| 3 | مجموع العلاقات الاجتماعية       |        | 113.06          | 13.09             | 113.39          | 13.46             | -0.33               | 0.24-  | 0.808         |

يتضح من جدول (18) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية (أعضاء - هيئة) في محور العلاقات داخل محيط الأسرة حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-0.93) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية (أعضاء - هيئة) في محور العلاقات داخل محيط العمل حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.26) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية (أعضاء - هيئة) في المجموع الكلي للعلاقات حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-0.24) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- مما سبق يتضح أنه:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان الأنماط القيادية تبعاً للدرجة الوظيفية (هيئة - أعضاء)، لصالح الأعضاء.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان الاحتراق الوظيفي تبعاً للدرجة الوظيفية (هيئة - أعضاء)، لصالح الأعضاء.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان العلاقات الاجتماعية تبعاً للدرجة الوظيفية (هيئة - أعضاء). وبذلك تحقق صحة سن العضو:

جدول (19) تحليل التباين في اتجاه واحد للاحتراق الوظيفي بمحاورة الثلاثة وفقاً لسن العضو ن=375

| المحور                         | مصدر التباين         | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|--------------------------------|----------------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| الاجهاد الانفعالي              | بين المجموعات        | 659,898        | 4            | 164,974        | 8,687  | 0,0001        |
|                                | داخل المجموعات الكلي | 7026,251       | 370          | 18,990         |        |               |
|                                | الكلي                | 7686,149       | 374          |                |        |               |
| تبلد المشاعر                   | بين المجموعات        | 393,627        | 4            | 98,407         | 7,053  | 0,0001        |
|                                | داخل المجموعات الكلي | 5162,106       | 370          | 13,952         |        |               |
|                                | الكلي                | 5555,733       | 374          |                |        |               |
| نقص الإنجاز الشخصي             | بين المجموعات        | 561,472        | 4            | 140,368        | 8,527  | 0,0001        |
|                                | داخل المجموعات الكلي | 6090,966       | 370          | 16,462         |        |               |
|                                | الكلي                | 6652,437       | 374          |                |        |               |
| مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي | بين المجموعات        | 4663,048       | 4            | 1165,76        | 10,49  | 0,0001        |
|                                | داخل المجموعات الكلي | 41118,248      | 370          | 111,130        |        |               |
|                                | الكلي                | 45781,296      | 374          |                |        |               |

جدول (20) المتوسطات الحسابية لدرجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في محور الاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر ونقص الإنجاز الشخصي ومجموع استبيان الاحتراق الوظيفي وفقاً لسن العضو

| المحور            | البيان          | من 25 وحتى أقل من 35 سنة | من 35 وحتى أقل من 45 سنة | 45 سنة فأكثر |
|-------------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| الاجهاد الانفعالي | العدد           | 164                      | 173                      | 38           |
|                   | المتوسط الحسابي | 20.88                    | 22.15                    | 25.16        |
| تبلد المشاعر      | العدد           | 164                      | 173                      | 38           |
|                   | المتوسط الحسابي | 15.05                    | 16.15                    | 18.50        |

|       |       |       |                 |                                |
|-------|-------|-------|-----------------|--------------------------------|
| 38    | 173   | 164   | العدد           | نقص الإنجاز الشخصي             |
| 27.13 | 24.40 | 23.04 | المتوسط الحسابي |                                |
| 38    | 173   | 164   | العدد           | مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي |
| 70.79 | 62.70 | 58.97 | المتوسط الحسابي |                                |

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في محور نقص الإنجاز الشخصي وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 8,527، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001)؛ وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لسن العضو، وجد أنها تتدرج من 23,04 في (من 25 وحتى أقل من 35 سنة) إلى 27,13 (45 سنة فأكثر) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اللذين تبلغ أعمارهم 45 سنة فأكثر.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 10,49، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001)؛ وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لسن العضو، وجد أنها تتدرج من 58,97 في (من 25 وحتى أقل من 35 سنة) إلى 70,79 (45 سنة فأكثر) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اللذين تبلغ أعمارهم 45 سنة فأكثر.

(ب) الدرجة الأكاديمية للعضو

يتضح من (19) و(20) ما يلي:

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في محور الاجتهاد الانفعالي وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 8,69، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001)؛ وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لسن العضو، وجد أنها تتدرج من 20,88 في (من 25 وحتى أقل من 35 سنة) إلى 25,29 (45 سنة فأكثر) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اللذين تتراوح أعمارهم من 45 سنة فأكثر.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في محور تبلد المشاعر وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 7,053، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001)؛ وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لسن العضو، وجد أنها تتدرج من 15,05 في (من 25 وحتى أقل من 35 سنة) إلى 18,50 (45 سنة فأكثر) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اللذين تبلغ أعمارهم 45 سنة فأكثر.

جدول (21) تحليل التباين في اتجاه واحد للاحتراق الوظيفي بمحاوره الثلاثة وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو ن=375

| المحور                         | مصدر التباين         | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|--------------------------------|----------------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| الاجتهاد الانفعالي             | بين المجموعات        | 196,576        | 4            | 49,144         | 2,428  | 0,048         |
|                                | داخل المجموعات الكلي | 7489,574       | 370          | 20,242         |        |               |
|                                |                      | 7686,149       | 374          |                |        |               |
| تبلد المشاعر                   | بين المجموعات        | 168,334        | 4            | 42,083         | 2,890  | 0,022         |
|                                | داخل المجموعات الكلي | 5387,400       | 370          | 14,561         |        |               |
|                                |                      | 5555,733       | 374          |                |        |               |
| نقص الإنجاز الشخصي             | بين المجموعات        | 359,071        | 4            | 98,768         | 5,840  | 0,000         |
|                                | داخل المجموعات الكلي | 6257,367       | 370          | 16,912         |        |               |
|                                |                      | 6652,437       | 374          |                |        |               |
| مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي | بين المجموعات        | 2041,499       | 4            | 510,375        | 4,317  | 0,002         |
|                                | داخل المجموعات الكلي | 43739,797      | 370          | 118,216        |        |               |
|                                |                      | 45781,296      | 374          |                |        |               |

جدول (22) المتوسطات الحسابية لدرجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في محور الاجتهاد الانفعالي وتبلد المشاعر ونقص الإنجاز الشخصي ومجموع استبيان الاحتراق الوظيفي وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو

| المحور                         | البيان          | معيد  | مدرس مساعد | مدرس  | أستاذ مساعد | أستاذ |
|--------------------------------|-----------------|-------|------------|-------|-------------|-------|
| الاجتهاد الانفعالي             | العدد           | 27    | 164        | 116   | 46          | 22    |
|                                | المتوسط الحسابي | 21.96 | 21.38      | 22.26 | 21.63       | 24.36 |
| تبلد المشاعر                   | العدد           | 27    | 164        | 116   | 46          | 22    |
|                                | المتوسط الحسابي | 16.48 | 15.47      | 16.13 | 15.48       | 18.18 |
| نقص الإنجاز الشخصي             | العدد           | 27    | 164        | 116   | 46          | 22    |
|                                | المتوسط الحسابي | 24.59 | 23.17      | 24.33 | 24.93       | 27.18 |
| مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي | العدد           | 27    | 164        | 116   | 46          | 22    |
|                                | المتوسط الحسابي | 63.04 | 60.02      | 62.72 | 62.04       | 69.73 |

عند مستوى دلالة (0,05)؛ وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو، وجد أنها تتدرج من 21,38 في (مدرس مساعد) إلى 24,36 (أستاذ) لصالح أعضاء هيئة التدريس

يتضح من جدول (21) و(22) ما يلي:

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في محور الاجتهاد الانفعالي وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 2,248، وهي قيمة دالة إحصائياً

الذين تبلغ أعمارهم 55 سنة فأكثر.

يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع استبيان الاحترق الوظيفي وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو، لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين على درجة أستاذ. وبذلك يتحقق عدم صحة الفرض الخامس كلياً، وتتفق نتائج البحث الحالي مع دراسة شلح (2015) والذي أكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) في أعضاء عينة البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وجاءت الفروق لصالح من سنوات خبراتهم 15 سنة فأكثر، كما اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة الزهراني (2008) والتي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الاحترق الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ودراسة أبو مسعود (2010) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الاحترق الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، كما تتفق مع دراسة باسعد (2021) والذي أكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعيد، ويفسر الباحثات وجود تلك الفروق لصالح الأستاذ مع تقدم العمر يقل جهده الانفعالي ويتضاءل معدل إنجازاته الشخصي في حين تزداد عليه الأعباء الإضافية من إشراف على الرسائل العلمية، وتولي مناصب قيادية في قسمه وكرتيه، مع الأعباء التدريسية للمراحل المختلفة كل هذا يجعله أكثر عرضه للاحتراق الوظيفي.

#### النتائج في ضوء الفرض السادس

ينص الفرض السادس على أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات الاجتماعية بمحورها تبعاً لكل من (سن العضو - الدرجة الأكاديمية الحالية للعضو - متوسط الدخل الشهري للأسرة)". وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) لمعرفة طبيعة الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في الاحترق الوظيفي بمحاوره تبعاً لكل من ( سن العضو - الدرجة الأكاديمية الحالية للعضو ) .

ومعاونيهم الذين على درجة أستاذ.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في محور تبدل المشاعر وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 2,890، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)؛ وبطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو، وجد أنها تتدرج من 15,47 في (مدرس مساعد) إلى 18,18 (أستاذ) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين على درجة أستاذ.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في محور الاجهاد الانفعالي وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 5,840، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001)؛ وبطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو، وجد أنها تتدرج من 23,17 في (مدرس مساعد) إلى 27,18 (أستاذ) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين على درجة أستاذ.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع استبيان الاحترق الوظيفي وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 4,317، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)؛ وبطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو، وجد أنها تتدرج من 60,02 في (مدرس مساعد) إلى 69,73 (أستاذ) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين على درجة أستاذ.

مما سبق يتضح أنه: يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع استبيان الاحترق الوظيفي وفقاً لسن العضو، لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

#### أ - سن العضو

جدول (23) تحليل التباين في اتجاه واحد للعلاقات الاجتماعية بمحورها وفقاً لسن العضو ن=375

| المحور                            | مصدر التباين         | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|-----------------------------------|----------------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| العلاقات داخل محيط الأسرة         | بين المجموعات        | 661,456        | 2            | 330,728        | 9,661  | 0,000         |
|                                   | داخل المجموعات الكلي | 12734,581      | 372          | 34,233         |        |               |
|                                   | المجموع الكلي        | 13396,037      | 374          |                |        |               |
| العلاقات داخل محيط العمل          | بين المجموعات        | 1019,101       | 2            | 509,550        | 6,456  | 0,002         |
|                                   | داخل المجموعات الكلي | 29358,489      | 372          | 78,921         |        |               |
|                                   | المجموع الكلي        | 30377,589      | 374          |                |        |               |
| المجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية | بين المجموعات        | 3150,962       | 2            | 1575,481       | 9,367  | 0,000         |
|                                   | داخل المجموعات الكلي | 62567,667      | 372          | 1681,193       |        |               |
|                                   | المجموع الكلي        | 65718,629      | 374          |                |        |               |

جدول (24) المتوسطات الحسابية لدرجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في محور العلاقات داخل محيط الأسرة والعلاقات داخل محيط العمل والمجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية وفقاً لسن العضو

| المحور                    | البيان          | من 25 وحتى أقل من 35 سنة | من 35 وحتى أقل من 45 سنة | من 45 سنة فأكثر |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| العلاقات داخل محيط الأسرة | العدد           | 164                      | 173                      | 38              |
|                           | المتوسط الحسابي | 45,40                    | 46,30                    | 50,03           |
| العلاقات داخل محيط العمل  | العدد           | 164                      | 173                      | 38              |
|                           | المتوسط الحسابي | 65,28                    | 67,75                    | 70,39           |
| مجموع العلاقات الاجتماعية | العدد           | 164                      | 173                      | 38              |
|                           | المتوسط الحسابي | 110,68                   | 114,05                   | 120,42          |

## يتضح من جدول (23) و(24) ما يلي:

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في المجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 9,367، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001)، وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لسن العضو وجد أنها تتدرج من 110,68 في الفئة (من 25 وحتى أقل من 35 سنة) إلى 120,42 في الفئة (من 45 سنة فأكثر) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اللذين يبلغ أعمارهم 45 سنة فأكثر. وتُعلل الباحثات خروج نتائج الدراسة لصالح الأعضاء اللذين تبلغ أعمارهم من 45 سنة فأكثر بكونهم اكتسبوا العديد من العلاقات نتيجة لتفاعلهم وتعاونهم مع العديد من الأعضاء بسبب الأعمال البحثية والإدارية والتدريس، الأمر الذي ساعدهم على معرفة الأشخاص عن قرب وقدرتهم على تكوين العلاقات معهم، فكلما تقدم العضو في العمر في مهنة التدريس الجامعي يكتسب علاقات وصدقات بداخل جامعتهم وخارجها وذلك بفضل البحث العلمي الذي يجمع بين الأعضاء في مختلف الجامعات.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات داخل محيط الأسرة وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 9,661، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001)، وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لسن العضو وجد أنها تتدرج من 45,40 في الفئة (من 25 وحتى أقل من 35 سنة) إلى 50,03 (من 45 سنة فأكثر) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اللذين يبلغ أعمارهم 45 سنة فأكثر.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات داخل محيط العمل وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 6,456، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لسن العضو وجد أنها تتدرج من 65,28 في الفئة (من 25 وحتى أقل من 35 سنة) إلى 70,39 (من 45 سنة فأكثر) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اللذين يبلغ أعمارهم 45 سنة فأكثر.

جدول (25) تحليل التباين في اتجاه واحد للعلاقات الاجتماعية بمحورها وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو ن=375

| المحور                            | مصدر التباين         | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|-----------------------------------|----------------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| العلاقات داخل محيط الأسرة         | بين المجموعات        | 444,637        | 4            | 111,159        | 3,176  | 0,014         |
|                                   | داخل المجموعات الكلي | 12951,400      | 370          | 35,004         |        |               |
| العلاقات داخل محيط العمل          | بين المجموعات        | 892,982        | 4            | 223,246        | 2,801  | 0,026         |
|                                   | داخل المجموعات الكلي | 19484,607      | 370          | 79,688         |        |               |
| المجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية | بين المجموعات        | 2207,507       | 4            | 551,877        | 3,215  | 0,013         |
|                                   | داخل المجموعات الكلي | 63511,122      | 370          | 171,652        |        |               |
|                                   |                      | 65718,629      | 374          |                |        |               |

جدول (26) المتوسطات الحسابية لدرجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في محور العلاقات داخل محيط الأسرة والعلاقات داخل محيط العمل والمجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو

| المحور                            | البيان          | معيد   | مدرس مساعد | مدرس   | أستاذ مساعد | أستاذ  |
|-----------------------------------|-----------------|--------|------------|--------|-------------|--------|
| العلاقات داخل محيط الأسرة         | العدد           | 27     | 164        | 116    | 64          | 22     |
|                                   | المتوسط الحسابي | 45.78  | 46.04      | 46.03  | 46.00       | 50.64  |
| العلاقات داخل محيط العمل          | العدد           | 27     | 164        | 116    | 46          | 22     |
|                                   | المتوسط الحسابي | 69.93  | 66.59      | 66.69  | 64.93       | 71.41  |
| المجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية | العدد           | 27     | 164        | 116    | 46          | 22     |
|                                   | المتوسط الحسابي | 115.70 | 112.62     | 112.72 | 110.93      | 122.05 |

## يتضح من جدول (25) و(26) ما يلي:

وفقاً لسن العضو وجد أنها تتدرج من 66,59 في الفئة (مدرس مساعد) إلى 71,41 في فئة (أستاذ) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اللذين على درجة أستاذ.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في المجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 3,215، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لسن العضو وجد أنها تتدرج من 110,93 في الفئة (أستاذ مساعد) إلى 122,05 في الفئة (أستاذ) لصالح أعضاء هيئة التدريس اللذين على درجة أستاذ، وتفسر الباحثات خروج نتائج الدراسة لصالح الأستاد بسبب المهام الإشرافية على الرسائل العلمية بجانب المناصب الإدارية التي يبلغها الأستاد في تلك المرحلة الأكاديمية، والتي تساعده على تكوين العلاقات مع مختلف الشخصيات في كافة الدرجات الوظيفية والأكاديمية.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات داخل محيط العمل وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 2,801، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، وبتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم



## ب - متوسط الدخل الشهري لأسرة العضو

جدول (27) تحليل التباين في اتجاه واحد للعلاقات الاجتماعية بمحورها وفقاً لمتوسط الدخل الشهري لأسرة العضو ن=375

| المحور                            | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|-----------------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| العلاقات داخل محيط الأسرة         | بين المجموعات  | 585,385        | 4            | 146,346        | 4,227  | 0,002         |
|                                   | داخل المجموعات | 12810,653      | 370          | 34,623         |        |               |
|                                   | الكلية         | 13396,037      | 374          |                |        |               |
| العلاقات داخل محيط العمل          | بين المجموعات  | 782,057        | 4            | 195,514        | 2,444  | 0,046         |
|                                   | داخل المجموعات | 295975,532     | 370          | 79,988         |        |               |
|                                   | الكلية         | 30377,589      | 374          |                |        |               |
| المجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية | بين المجموعات  | 2636,640       | 4            | 659,160        | 3,866  | 0,004         |
|                                   | داخل المجموعات | 63081,989      | 370          | 170,492        |        |               |
|                                   | الكلية         | 65718,629      | 374          |                |        |               |

جدول (28) اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات كل من ( العلاقات داخل محيط الأسرة - العلاقات داخل محيط العمل - المجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية) لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لمستويات الدخل الشهري لأسرة العضو ن=375

| الأبعاد                           | مستويات الدخل الشهري لأسرة العضو | العدد | المتوسط الحسابي |
|-----------------------------------|----------------------------------|-------|-----------------|
| العلاقات داخل محيط الأسرة         | مستوى المنخفض                    | 134   | 46.31           |
|                                   | المستوى المتوسط                  | 127   | 44.92           |
|                                   | المستوى المرتفع                  | 114   | 47.77           |
| العلاقات داخل محيط العمل          | مستوى المنخفض                    | 134   | 67.40           |
|                                   | المستوى المتوسط                  | 127   | 65.15           |
|                                   | المستوى المرتفع                  | 114   | 68.39           |
| المجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية | مستوى المنخفض                    | 134   | 113.71          |
|                                   | المستوى المتوسط                  | 127   | 110.07          |
|                                   | المستوى المرتفع                  | 114   | 116.16          |

## يتضح من جدول (27) و(28) ما يلي:

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان العلاقات الاجتماعية وفقاً لـ (سن العضو) حيث جاءت الفروق لصالح الأعضاء في فئة من 45 سنة فأكثر - الدرجة (الأكاديمية للعضو) وجاءت الفروق لصالح الأستاذ، ومتوسط الدخل الشهري للأسرة. وبذلك تحقق صحة الفرض السادس جزئياً.

## الخلاصة Conclusion

- 1- يوجد تأثير دال إحصائياً بين الأنماط القيادية لعينة البحث والعلاقات الاجتماعية في وجود الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط".
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في مجموع محاور الاحتراق الوظيفي لصالح الذكور.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث الذكور والإناث في مجموع محاور العلاقات الاجتماعية لصالح الذكور.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان الأنماط القيادية تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية).
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان الاحتراق الوظيفي تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية).
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان العلاقات الاجتماعية تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية).
- 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان الأنماط القيادية تبعاً للدرجة الوظيفية (هيئة - أعضاء)، لصالح الأعضاء.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات داخل محيط الأسرة وفقاً لمتوسط الدخل الشهري لأسرة العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 4,227، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، وتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لمتوسط الدخل الشهري لأسرة العضو وجد أنها تتدرج من (46,31 - 47,77) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذو الدخل المرتفع.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في العلاقات داخل محيط العمل وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 2,444، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، وتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لمتوسط الدخل الشهري لأسرة العضو وجد أنها تتدرج من (68,39-67,40) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذو الدخل المرتفع.

- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في المجموع الكلي للعلاقات الاجتماعية وفقاً لسن العضو، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 3,866، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، وتطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لمتوسط الدخل الشهري لأسرة العضو وجد أنها تتدرج من (113,71 - 116,16) لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذو الدخل المرتفع. مما سبق يتضح أنه:

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عينة البحث في مجموع محاور استبيان العلاقات الاجتماعية وفقاً لـ (عدد الأبناء - نوع الأبناء).

- وكالة الغوث الدولية، كلية التربية، جامعة الأقصى بغزة، فلسطين.
- 5- أحمد . رحاب حسن مصطفى (2014): "أثر الأنماط القيادية على الاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر.
- 6- باسعد . عمر عبيد (2021): "مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية سينون جامعة حضر موت"، *المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات*، المجلد 4، عدد1، جامعة سينون، اليمن.
- 7- باشيوة . حسين & باشيوة . لحسن عبدالله (2016): " الأنماط القيادية السائدة في جامعة محمد لمين دباغين بمدينة سطيف الجزائرية حسب وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية"، بحث منشور، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، المجلد التاسع، عدد (26)، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف، الجزائر.
- 8- البنا . محمد أحمد عرابي (2017): "الأنماط القيادية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين في جهاز الأمن الداخلي في قطاع غزة"، *رسالة ماجستير منشورة*، قسم القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين
- 9- بوجلل . مصطفى (2016): "مقياس العلاقات الاجتماعية في المؤسسة"، *بحث منشور*، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- 10- بوفروة . مختار (2012): "الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الابتدائي"، *رسالة ماجستير*، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
- 11- بونورة . على (2015): "العلاقات الانسانية وأثرها على الرضا الوظيفي - دراسة حالة لعمال صندوق التضامن الاجتماعي - وكالة الجلفة"، *رسالة دكتوراه منشورة*، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 12- تقلا . رزان محمد (2016): "درجة ممارسة القيادة التشاركية من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة دمشق ودورها في فاعلية اتخاذ القرارات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية"، *رسالة ماجستير*، قسم التربية المقارنة، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.
- 13- تونسى . محمد (2015): " أنماط القيادة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي"، *رسالة ماجستير منشورة*، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر
- 14- الجارودي . ماجدة إبراهيم (2015): " مستويات الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي"، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، المجلد16، العدد (2) يونيو، جامعة الملك سعود، السعودية.
- 15- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء(2019): *النشرة السنوية للطلاب المقيدون - أعضاء هيئة التدريس للتعليم العالي (2019)*، مرجع رقم 71-12312-2019، إصدار أكتوبر 2019 بجمهورية مصر العربية.
- 16- الجهني . سميرة بنت سالم بن عياد (2008): "عدم الاستقرار الأسري في المجتمع السعودي وعلاقته بإدراك الزوجين للمسؤوليات الأسرية (دراسة مقارنة)"، *رسالة ماجستير منشورة*، قسم السكن وإدارة المنزل، كلية التربية للاقتصاد المنزلي، جامعة أم القرى، السعودية.
- 17- الجوفى . إيمان أحمد صالح (2006): " العلاقات الاجتماعية النفسية والوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي - بحث تطبيقي على الموظفين في الدواوين الحكومية"، *رسالة ماجستير*، جامعة صنعاء، اليمن.
- 18- الحايك . هيام (2000): "مستويات الاحتراق لدى معلمى الحاسب فى المدارس الحكومية الأردنية"، *رسالة ماجستير*، جامعة اليرموك، أربد، الأردن.
- 19- الخرايشة . عمر & عريبات . أحمد (2005): "الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم فى غرف المصادر"، *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية*.
- 20- خرفان . رولا هاني (2007): "علاقات العمل في الجامعات الأردنية

- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه عينة البحث في مجموع محاور استبيان الاحتراق الوظيفي تبعاً للدرجة الوظيفية (هيئة - أعضاء) لصالح الأعضاء.
- 9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه عينة البحث في مجموع محاور استبيان العلاقات الاجتماعية تبعاً للدرجة الوظيفية (هيئة - أعضاء).
- 10- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه عينة البحث في مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي وفقاً لسن العضو لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه اللذين تبلغ أعمارهم من 45 سنة فأكثر.
- 11- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه عينة البحث في مجموع استبيان الاحتراق الوظيفي وفقاً للدرجة الأكاديمية للعضو لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه اللذين على درجة أستاذ.
- 12- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه عينة البحث في مجموع محاور استبيان العلاقات الاجتماعية وفقاً لـ (عدد الأبناء - نوع الأبناء).
- 13- يوجد تباين دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه عينة البحث في مجموع محاور استبيان العلاقات الاجتماعية وفقاً لـ (سن العضو) حيث جاءت الفروق لصالح الأعضاء في فئة من 45 سنة فأكثر - الدرجة (الأكاديمية للعضو) وجاءت الفروق لصالح الأستاذ، ومتوسط الدخل الشهري للأسرة.

### التوصيات Recommendations

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج يوصي البحث الحالي بما يلي:

- 1- عقد دورات تدريبية من قبل أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة للتعرف على أسباب الاحتراق المؤثرة على العلاقات داخل الأسرة وخارجها وكيفية مواجهتها والوقاية منها للحفاظ على الأسرة وسلامة أعضائها.
- 2- إعداد برامج إرشادية من قبل المتخصصين في مجال إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة تحت فيها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه على كيفية تكوين العلاقات وسبل دوامها وأهميتها داخل العمل وخارجها وداخل محيط الأسرة وخارجها للتقليل من ضغوط العمل التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي
- 3- ضرورة إيجاد قنوات اتصال فعالة ودائمة بين الإدارات بالكلية والجامعة وأعضاء هيئة التدريس، مما يساعد على مشاركة الجميع في اتخاذ القرار، وشعور أعضاء هيئة التدريس بأن اقتراحاتهم وشكاويهم تصل إلى قياداتهم ورؤسائهم، وتؤخذ بعين الاعتبار.
- 4- عقد دورات وورش عمل بشكل مستمر من قبل أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس حول الاحتراق الوظيفي وكيفية مواجهة الأعضاء له ولأسبابه.

### المراجع References

- 1- أبو طه، سامي(2008): "أثر الاحتراق الوظيفي على فاعلية الأداء- بالتطبيق على المستشفيات الفلسطينية الحكومية في محافظات غزة"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة عين شمس، مصر.
- 2- أبو مسعود، سماهر(2010): "ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة- أسبابها وكيفية علاجها"، *رسالة ماجستير*، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين.
- 3- أبو موسى . أنور & كلاب . يحيى (2012): " الاحتراق الوظيفي وتأثيره في أداء العاملين"، *بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم المتخصص في إدارة منظمات المجتمع*، معهد التنمية المجتمعية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 4- أبو هدروس . ياسرة محمد أيوب و الفرا . معمر إرحيم سليمان (2007): "الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني"، *بحث منشور*،

- 35- شلح . بشير عبد الله محمد (2015): الأنماط القيادية وعلاقتها بالاحترق الوظيفي من وجهة نظر الأطباء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية محافظات غزة"، *رسالة ماجستير*، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر غزة.
- 36- الصياح . محمد ربيع إدريس (2014): "" فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لخفض درجة الاحتراق النفسي". *رسالة دكتوراه*، جامعة دمشق، سوريا.
- 37- طحطوح . عالية إبراهيم محمد (2016): "تأثير أنماط القيادة على سلوك المواطنة التنظيمية"، *رسالة ماجستير منشورة*، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.
- 38- عاشور . محمد علي (2012): "درجة تصور أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك"، *مجلة جامعة دمشق*، مجلد (28)، عدد (3)، الأردن.
- 39- عبد ربه . رائد محمد (2013): مبادئ إدارة الأعمال، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- 40- العتيبي . آدم (2007): " الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية وعلاقته بنمط الشخصية أ والرغبة في ترك العمل"، *مجلة العلوم الاجتماعية*، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مجلد (35)، عدد1.
- 41- عصماني . مريم (2016): " القيادة والرضا الوظيفي"، *رسالة ماجستير منشورة*، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 42- عقيل . ناصر محمد (2006): "العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، *رسالة ماجستير*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- 43- العمري . منى سعد و نصر. محمد يوسف مرسى (2016): "ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك"، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، المجلد (5)، عدد(7).
- 44- العميان . محمود (2005): *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، ط3، دار وائل للنشر، عمان.
- 45- العميان . محمود سلمان (2010): *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، ط5، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- 46- عواد، يوسف (2010): "الاحتراق النفسي لمعلمي المدارس الأساسية الحكومية الناتج عن دمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية"، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، مجلد24، عدد (9).
- 47- عواودة . نداء عبدالرحمن أحمد (2019): "المهارات الزوجية وعلاقتها بالرضا الزوجي لدى المتزوجات حديثاً في محافظة رام الله والبيرة"، *رسالة ماجستير منشورة*، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 48- العويضي . الهام بنت فريخ بن سعيد (2004): "أثر استخدام الانترنت على العلاقات الأسرية بين أفراد الأسر السعودية في محافظة جدة"، *رسالة ماجستير منشورة*، قسم السكن، كلية التربية للاقتصاد المنزلي، جدة، السعودية.
- 49- عيسى . ياسمين عبدالعزيز (2014): "آداب التعامل بين الزملاء في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، *بحث منشور*، *مجلة جامعة المنصورة*، عدد5، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.
- 50- فياض . حسام الدين (2016): *العلاقات الاجتماعية* "تعريفها - أهميتها - مستوياتها - أنواعها - العوامل المتحكمة بها - الاتجاهات النظرية المفسرة لطبيعتها" متاح على [https://archive.org/details/hosamfayad729\\_gmail\\_201704/page/n9](https://archive.org/details/hosamfayad729_gmail_201704/page/n9)
- 51- القحطاني . سالم سعيد (2008): *القيادة الإدارية (التحول نحو نموذج القيادة العالمي)*، ط2، الناشر المؤلف نفسه، الرياض، السعودية.
- 52- القحطاني، يحيى(2009): "مستوى الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الأهلية بجدة"، *رسالة ماجستير منشورة*، جامعة العامه وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، *رسالة ماجستير*، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.
- 21- الخطيبية . يوسف ضامن (2015): "مقومات التوافق في الحياة الزوجية وعلاقته بالعوامل الاجتماعية: دراسة ميدانية على عينة من الأزواج العاملين في المدارس الحكومية شمال الأردن"، *بحث منشور*، مجلد 42، عدد2، قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية علجون، جامعة البلقاء، الأردن.
- 22- دحلان . سميرة يحيى عبدالرحمن (2013): "أنماط القيادة السائدة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين"، *رسالة ماجستير منشورة*، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 23- درب . مريم & غطاس . كريمة (2012): "نمط القيادة وعلاقته بالرضا الوظيفي"، *مذكرة لنيل شهادة الليسانس*، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر
- 24- الرفاعي . يحيى عبد الله & القضاة . محمد فرحان (2010): " مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات"، *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*، مجلد (2)، عدد(2).
- 25- رشيد . أحمد حسين (2019): " لاحتراق النفسي وعلاقته بفاعلية الذات التربوية لدى تدريسي جامعة دهوك"، *المجلة الأكاديمية لجامعة نيروز*، المجلد 8، العدد 1، كلية الآداب، جامعة صلاح الدين، إقليم كردستان، العراق.
- 26- رشيد . جغام (2015): "أثر الأنماط القيادية على تطوير المسار الوظيفي"، *رسالة ماجستير منشورة*، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 27- الزعبي . مروان (2009): "جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي"، *رسالة ماجستير*، عمان، الأردن.
- 28- الزغبى . خالد & الكريديس . صالح (2012): " مدى تأثير الدعم التنظيمي والاجتماعي في ضغوط العمل - دراسة ميدانية - على العاملين في مراكز الدوائر الحكومية في محافظة جدة، *مجلة الاقتصاد والإدارة*، مجلد (26)، عدد (1)، السعودية.
- 29- الزهراني ، نوال ، 2008 ، " الاحتراق النفسي و علاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة " ، *رسالة ماجستير* ، جامعة أم القرى ، السعودية.
- 30- زيارة . فريد فهمي (2009): *وظائف الإدارة*، ط1، دار البازور دي العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- 31- الزبويدي . محمد (2007): " مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات"، *مجلة جامعة دمشق*، المجلد(23)، عدد(2)، سوريا.
- 32- سعد الله . رأفت محمد (2013): "علاقة العوامل الديمغرافية والتنظيمية بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة"، *رسالة ماجستير*، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 33- السعدني، نرمين(2005): "علاقة العوامل التنظيمية والوظيفية والديمغرافية بالاحتراق الوظيفي- بالتطبيق على هيئة التمريض بمستشفيات القاهرة الكبرى"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- 34- الشريف . أنور الرماح عبد السلام (2013): "العلاقة بين أنماط القيادة التربوية والمناخ التنظيمي لرؤساء الأقسام العلاقة بين أنماط القيادة التربوية والمناخ التنظيمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الجبل الغربي بليبيا"، *رسالة دكتوراه*، كلية دراسات اللغات الرئيسية، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، نيلاي.

- القادسية، العراق.
- 69- النعاس . عمر مصطفى محمد & منصور . هاجر طه (2017): "الاحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراته"، *مجلة كلية الآداب*، عدد (8)، كلية الآداب، جامعة مصراته، ليبيا.
- 70- النفيعي . ضيف الله عبدالله (2000): "الاحترق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة"، *مجلة الاقتصاد والإدارة*، مجلد (14)، عدد (1)، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.
- 71- النيرب . أحمد محمد أحمد (2003): " الأنماط القيادية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة"، *رسالة ماجستير منشورة*، قسم الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- 72- هلال . عبير أنور أحمد (2004): "فاعلية برنامج إرشادي في آداب التصرف والإتيكيت للزوجة وأثره على العلاقات الأسرية"، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.
- 73- يمينه . منوري (2014): " الاحترق النفسي وعلاقته بأنماط الشخصية وبطبيعة الممارسات المهنية"، *رسالة دكتوراه*، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- 74- Asgari,M.& Jafari,A.(2012), *The study of the Relationship between the Leadership styles of managers and Job Burnout of Technical-ocational Education Centers Employees in the North of Iran*, *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*,Vol 4(1): 66-72,Iran.
- 75- Byram et. Al(2010): *Burnout, vigor and job satisfaction among academic staff*".
- 76- Demerouti, E.Bakker, A.B.,Nachreiner,F.,&Schaufeli,W.B.(2001): *The job demands-resources model of burn out*, *Jurnal of Applied Psychology*, number 86.
- 77- Egyed , Carala J( 2006): *Teacher self-efficacy, burnout, experience and decision refer a disruptive student School Psychology International*, number 27.
- 78- Evers, W.J.G., Brouwers, A. and Tomic, W., (2002): *Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in Nertherlands*. *British, Jurnal of Educational Psychology*, number72
- 79- Ghalenoi, M. & Rad,L. (2013), *The relationship between leadership behavior and burnout amongcoaches and athletes*, *European Journal of Experimental Biology*, *Pelagia Research Library*.
- 80- Gurbuz et. al. (2007): "Burnout levels of executive lecturers: a comparative approach in three universities
- 81- Nevad,J.S. (2003): *Psychology Concepts and Applications*, Boston Houghton Mifflin company.
- 82- Toker(2008): "Burnout among university academicians: An emperical study on the universities of Turkey
- الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية .  
http://libback.uqu.edu.sa/hipres/ABS/ind11768.pdf
- 53- قنور . نوبيات (2012): "العلاقة الزوجية المتكندرة وأثارها على الصحة النفسية للزوجين والأبناء"، بحث منشور، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، العدد8، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 54- قرطي . فائزة (2015): "الزوجان والعلاقات الأسرية"، *رسالة ماجستير*، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- 55- القريوتي . محمد قاسم (2000): *السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة*، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 56- القريوتي، إبراهيم، والخطيب، فريد(2006): "الاحترق النفسي لدى عينة من معلمي الطالب العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة"، *بحث منشور*، *مجلة كلية التربية*، جامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة الحادية والعشرون، مجلد63
- 57- كنعان . نواف سالم (2007): *القيادة الإدارية*، ط7، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 58- متولي . رجوات (2005): " الاحترق النفسي لدى عينة من المحامين وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والمهنية"، *رسالة دكتوراه*، كلية الآداب، جامعة المنيا، مصر.
- 59- مجمع اللغة العربية (2001): *المعجم الوجيز*، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم، 2002/2001، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، مصر.
- 60- المحمودي . محمد سرحان علي (2019): *مناهج البحث العلمي* ، ط3، دار الكتب ، صنعاء، اليمن
- 61- المساعيد . أصلان صبح (2011): " مستويات الاحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وعلاقتها بالخبرة والتخصص الدراسي"، *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*، مجلد 3، عدد1 يناير، كلية العلوم التربوية، المفرق، الأردن.
- 62- المصري . رفيق محمود (2006): " النمط القيادي السائد لدى رئاسة جامعة الأقصي كما يراه العاملون في الجامعة"، *بحث منشور*، *مجلة الجامعة الإسلامية*، المجلد الخامس عشر، العدد الأول، قسم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الأقصي، غزة، فلسطين.
- 63- ملال . خديجة و محرزى . مليكة (2018): " لاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة"، *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، العدد 35 سبتمبر، الجزائر.
- 64- المنجر . حسين على محمد (2010): "العلاقات الإنسانية وأثرها على الأداء الوظيفي"، *بحث منظمة المؤتمر الإسلامي*، جامعة عدن، اليمن.
- 65- منصور . لنا حسن محمد (2013): "الاحترق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل"، *رسالة ماجستير منشورة*، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين.
- 66- موسى . محاد (2018): "الاحترق النفسي لدى الأساتذة وعلاقته بالاتجاه نحو التعليم"، *رسالة ماجستير منشورة*، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر
- 67- ميسون . سميرة & محمدي. فوزية (2009): "إدراك مصادر الضغط المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية بورقلة"، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 68- نصيف . عماد عبد الأمير (2017): "الاحترق النفسي وعلاقته بتوقعات الكفاءة الذاتية لدى أساتذة الجامعات"، *مجلة (لارك) للفلسفة والعلوم الاجتماعية*، عدد (24)، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة