

الإحترق المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس

Professional burnout and its relationship to self-
esteem among faculty members

دكتورة أسماء فرج عبد الجواد

مدرس بقسم العمل مع الأفراد والأسر

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

المخلص:

استهدف البحث الحالي تحديد طبيعة العلاقة بين الإحترق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس وكذلك تحديد طبيعة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الإحترق المهني ، كما استهدفت تحديد طبيعة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس تقدير الذات ، وكذلك تحديد العلاقة بين الإحترق المهني ومتوسط دخل الأسرة، وقد تكون مجتمع البحث من 83 عضو هيئة التدريس من المدرسين والأساتذة المساعدين بكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان وتنتمي هذه الدراسة لنمط الدراسات الوصفية، باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع المدرسين والأساتذة المساعدين بالكلية، وقد اشتملت أدوات البحث على صحيفة بيانات معرفة ومقياس الإحترق المهني ومقياس تقدير الذات ، وتوصلت نتائج دراسة إلى وجود علاقة عكسية داله إحصائياً بين الإحترق المهني وتقدير الذات عند مستوي معنوية (0.01) ايضاً عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث على مقياس الإحترق المهني ، ووجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث على مقياس تقدير الذات لصالح الذكور عند مستوى معنوية (0.05) ، ووجود علاقة عكسية داله إحصائياً بين متوسط دخل الأسرة والاحترق المهني عند مستوي معنوية (0.05) .

الكلمات المفتاحية : الإحترق المهني، تقدير الذات ، أعضاء هيئة التدريس ، الضغوط المهنية .

The current research was aimed at determining the nature of **Abstract** the relationship between professional burnout and self-esteem among faculty members, as well as determining the nature of the differences between males and females on the professional burnout scale. It also aimed to determine the nature of the differences between males and females on the self-esteem scale, as well as to determine the burnout and the average family relationship between The professional income, The research community consisted of 83 faculty members from teachers and assistant professors at the Faculty of Social Work at Helwan University. This study belongs to the descriptive studies style, Using the comprehensive social survey methodology for all teachers and assistant professors in the college, the research tools included data sheet, the professional burnout scale, and the self-esteem scale, The results of the study revealed that there is an inverse relationship

between professional burnout and self-esteem at a significant level (0.01). It also, there are no statistically significant differences between males and females on the professional burnout scale, There are statistically significant differences between males and females on the self-esteem scale in favor of males at a significant level (0.05), and there is a statistically significant inverse relationship between average of family income and professional of burnout at a significant level (0.05).

Keywords: professional burnout, self-esteem, faculty members, Professional stresses.

أولاً مشكلة البحث:

بعد العمل قيمة نفسية واجتماعية في حياة الفرد والمجتمع على حد سواء ، وهذا لا يعنى مجرد بذل جهد عقلى أو مادى للوصول إلى نتيجة ما ، ولكنه في حقيقته تفاعل بين الفرد والبيئة يحاول الفرد من خلاله أن يحقق أهدافه وأن يشبع رغباته وحاجاته وأن يجعل ما يؤمن به من قيم ومثل حقيقة واقعة ، ويساعد العمل الفرد على دعم وتوطيد منزلته واحترام الذات كما يسهم في بناء الكيان الشخصي وتأكيد قدرته على التعامل بشكل فعال مع بيئته (الهملان، 2016، ص.12).

ولكن يتعرض الفرد في عمله لضغوط متكرره تفوق طاقاته وهو ما يطلق عليه الإحترق المهني، حيث يعد الإحترق المهني أحد الموضوعات الهامة التي تمثل مشكلة توجد في كثير من المهن ولكنها تنتشر بصورة خاصة في المهن الاجتماعية والإنسانية (طه ، راغب ، 2010 ، ص.8). حيث توصلت نتائج دراسة رمضان (2011) إلى أن أكثر المهن عرضه للإحترق المهني هي المهن التي تتطلب تعاملًا واحتكاكا بأفراد المجتمع من كافة المستويات وبصفة خاصة مهنتي التمريض والتعليم ، وأن الإحترق المهني يؤثر بالسلب على الأفراد وينتج عنه شعور بالعجز وفقدان الأمل وانخفاض في المعنويات . فالإحترق المهني (في العمل) هو نتاج للفشل في التوافق مع ضغوط العمل (طه ، راغب، 2010 ص.8).

والإحترق ليس مشكلة تتصل بالفرد إنما هو مشكلة البيئة الاجتماعية التي يعمل بها الفرد وهو ناتج من تفاعل الأفراد مع هذه البيئة ومع الأفراد الآخرين وكيفية أدائهم لعلمهم (درويش، 2014، ص. 19). ويعتبر أعضاء هيئة التدريس هم مصدر العطاء العلمي والفكري والبحثي بالجامعات، وهم أهم أسس بنية الجامعات المتميزة، كما أنهم

موجهات مركزية نحو التميز العلمي والبحثي والتربوي (الحمد، 2018، ص.362). ويمثل أعضاء هيئة التدريس قوة لا يستهان بها حيث بلغ عددهم في الجامعات المصرية 102695 عضو منهم 60 ألف و614 أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس بنسبة (59%) وعدد 42 ألف و81 معيد ومدرس مساعد (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، 2022). كما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمؤسسات التعليم العالي من 106577 عضواً إلى 122577 عضواً بواقع 16000 حيث بلغت نسبة الزيادة (15%) (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021). وهذا يدل على التزايد المستمر في إعداد هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مؤسسات التعليم العالي. كما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة 106.9 ألف بالجامعات الحكومية والإزهرية ، 14.5 ألف عضو هيئة تدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الخاصة، 9.1 ألف عضو هيئة تدريس بالمعاهد العليا الخاصة، 3.7 ألف بالاكاديميات، 2.5 ألف بالمعاهد الفنية فوق المتوسطة الحكومية والخاصة، و362 عضو هيئة تدريس بالمعاهد المتنوعة (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، 2021).

و عضو هيئة التدريس تناط به العديد من الأدوار وينعقد عليه الكثير من الآمال المتجددة ، والتي لا يمكن الإيفاء بها على الوجه الأكمل ، ما لم يحصل على التنمية المهنية المتكاملة والمستمرة وفق رؤية علمية شاملة لكافة المتغيرات المحيطة ، وتتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من أربعة أنشطة رئيسية هي : التدريس ، والبحث العلمي، والإسهامات الفكرية ، وخدمة الجامعة والمجتمع والإشراف على التدريب ، إضافة إلى الإدارة الأكاديمية . وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر ، ويجب أن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي (حسانين ، 2019، ص.11).

وتعد مهنة التدريس في الجامعات من المهن التي تمثل ضغط على أعضاء هيئة

التدريس حيث توصلت نتائج دراسة سو و جاي وجيانغ وتشى (Su; Gai; (2020) Jiang & Chi إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لحالات من الإرهاق الجسدي والنفسي والاحباط نتيجة عدم القدرة على التوفيق بين توقعاتهم وطموحاتهم وبين الواقع. حيث أشارت دراسة عبد المجيد (2017) إلى وجود مستويات عالية من ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على أبعاد محور الضغوط المرتبطة

بالعمل (عبء العمل - غموض الدور - صراع الدور - الأمان الوظيفي) وترجع الضغوط إلى طبيعة عمل عضو هيئة التدريس وتشعبه من تدريس وإشراف وبحث علمي وأعمال إدارية، وزيادة الساعات التدريسية عن النصاب المحدد له دون مقابل مادي ، بالإضافة إلى ارتفاع ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية (العلاقة بين الرؤساء - العلاقة بين الزملاء - العلاقة مع الطلبة - بيئة العمل) سواء كان بطريقة مباشرة مع الطلبة أو غير مباشرة بواسطة وسائل التواصل الاجتماعي وما يتحمله من أعباء تدريسية أو إرشادية إضافة إلى أعمال الاختبارات والإشراف العلمي على الرسائل العلمية، فضلاً عما يمارسه بعض الطلبة من سلوكيات غير لائقة وعدم التزامهم بالأنظمة والقوانين الجامعية ، ووجود فروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول بعد الأمان الوظيفي والذي ربما يرجع لارتفاع مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس حيث أن الترقى للمناصب العليا داخل الجامعة يرتبط بالحصول على الاستاذية التي تتطلب عديد من الأبحاث في مجال العمل والإجمدت درجته ومكانته .

والإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس هو حالة يمكن أن يصل إليها عضو هيئة التدريس نتيجة المهام الملقاه على عاتقه ، وساعات العمل الطويلة ، مما قد يفقده الرغبة في العمل والاستمرار فيه . أو قد يرفض أى تغيير أو تطوير في مجال عمله، بل يمكن أن يبقى على ما هو عليه لسنوات طويلة إلى ان يتقاعد وهو في نفس مرتبته المهنية دون أى تطوير أو تغيير فضلا عن أن الإحترق المهني يمثل حالة من الارهاق الجسدي والنفسي والاحباط ونقص الدافعية. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كل من الفرجاني (2021) ودراسة لي، لي ، كاستانو (2020) Li; Li & Castaño في معاناه أعضاء هيئة التدريس من الاحترق المهني في ابعاد الإجهاد العاطفي بدرجة متوسطة ودرجة منخفضة في تبدل المشاعر ، وضعف الإنجاز الشخصي للطلاب ويتفق ايضا مع نتائج دراسة لي وآخرين Lei , et al (2021) في أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لصراع بين المهام التدريسية والقيام بالأبحاث العلمية الخاصة بهم مما يجعلهم يعانون من الاحترق المهني. إلا أن ضغوط العمل تزيد Wang, et al ايضا توصلت نتائج دراسة وانج، وآخرون (2020) من الإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية جداً وتقلل من الرضا الوظيفي لديهم.

ومن الممكن انتقال التأثيرات السلبية للإحترق المهني من مكان العمل إلى التأثير على العلاقات الأسرية والاجتماعية ، فالشخص المشحون بالضغط والتوتر ينقل هذا الإحساس بالتوتر إلى بقية زملاءه في العمل ولبقية أفراد أسرته(الهملان ،2016، ص.32). ويتفق ذلك مع نتائج دراسة هنج ، هنج ويانغ وزو ولي وكاستانو Heng Yang; Zou; Li & Castaño (2020) ودراسة لي ، واي وآخرون Li, Y, et al (2022) في أن تعرض أعضاء هيئة التدريس للإحترق المهني يؤثر سلباً عليهم ويزيد من شعورهم بالإرهاق العاطفي وتبدد الشخصية لديهم وضعف الانجاز الشخصي و كل ذلك يؤثر ويضعف من علاقاتهم الأسرية والاجتماعية ومع المحيطين بهم. ويعتبر تقدير الذات عاملاً هاماً وفعالاً في توافق الفرد وصحته النفسية ، ويتوقف تقدير الفرد لنفسه في أى مرحلة من مراحل العمر على البيئة وكيفية تفاعله مع المحيطين به ونظرتهم اليه (باشا ، عبد الستار ، 2015،ص.128).

ويعد تقدير الذات المرتفع من أهم مظاهر الصحة النفسية وفيه يقيم الفرد ذاته تقييماً إيجابياً ، حيث أنه يسهم في قبول الفرد لذاته واحترامه لها ، ويساعد في تنظيم ذاته وحسن أدائها ، ويشعر بالكفاءة الذاتية والرضا الذاتي ، مما يزيد من دافعيته الداخلية ويحسن من تواصله مع ذاته والآخرين ، وبدوره يوصله للنجاح . في حين أن تقدير الذات المتدنى يقيم فيه الفرد ذاته تقييماً سلبياً ، مما يدفعه لرفض ذاته واحتقارها ، فتضعف دافعيته ويتبنى نظرة سلبية عن ذاته نتيجة خبراته المؤلمة ، مما يدفعه لمزيد من الإحباط والفشل (أبو الوفا، 2020 ،ص.7).

حيث توصلت نتائج دراسة شين، س.ج و تشو، س.ج. (2015). Shin, S, J& Cho, S, J التي استهدفت التحقق من تقدير الذات والثقة بالنفس لدى أعضاء هيئة التدريس وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية ومن تقدير الذات ومهارات التعامل مع الآخرين لدى أعضاء هيئة التدريس وأنهم أكثر ثقة بقدراتهم وإنجازاتهم ووجد أنه المهارات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالكفاءة الذاتية وتقديرهم لذاتهم.

ويتطلب إشباع الحاجة إلى تقدير الذات أن يشعر الفرد بقيمته وأهمية الدور الذي يقوم به ، وأن يشعر بالنجاح في أداء هذا الدور ، حيث يتضمن الدافع المصاحب لهذه الحاجة زيادة الجهد المبذول حينما يتنافس الفرد مع غيره لكي يحصل على التقدير

الاجتماعي ، ويؤدي إشباع هذه الحاجة للإنسان إلى الشعور بالثقة بالنفس والقوة والكفاءة والنفع بالنسبة للمجتمع ، في حين يؤدي عدم إشباعها إلى الشعور بالنقص والضعف والعجز ، كما يؤدي إلى تثبيط العزيمة أو إلى اتجاهات تعويضية أو الشعور بالأخفاق الذي يؤدي إلى الصراع النفسي الاجتماعي (باشا ، عبد الستار ، 2015 ، ص.144).

وطبيعته مهنة التدريس بالجامعات تحتاج إلى تقدير ذات مناسب للحصول على أداء مناسب لعضو هيئة التدريس حيث اشارت دراسة ريبس، واي جي وآخرون (2018) Reyes, Y.G,et al إلى أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى زيادة تقدير الذات الإيجابي لديهم من خلال زيادة فهم مشاعرهم ومعرفة نفاط القوة والضعف لديهم. كما توصلت نتائج دراسة شرايين وبرافينا ومحمد وقادمي وشاهاني (2012) Cherabin; Praveena; Mohammad ; Qadimi & Shahani إلى أن تقدير الذات مرتبط بشكل سلبي بالرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتقدير الذات يتكون من عنصرين أساسيين هما الكفاءة الذاتية وهي تمتع الفرد بالثقة بالنفس وإيمانه بقدرته على التكيف والتعامل مع التحديات الاساسية ، وقيمة الذات تعني قبول الفرد لنفسه دون شروط أو قيود وأن يكون لديه قناعه بأنه جدير بالحياة والسعادة مما يجعله يشعر بالرضا عن نفسه (أبو الوفا، 2020 ، ص.8). ويتفق ذلك مع نتائج دراسة إبراهيم وآخرون (2017) في أن تقدير الذات كمكون للشخصية يعمل على رفع الكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس التي تتيح لهم التعامل والتواصل والتحكم في محيط ممارسة انشطتهم بطرق مهنية بناءه . وإذا زادت الضغوط على عضو هيئة التدريس قد تنخفض كفاءته الذاتية ومستوى أدائه لأعماله وإنجازه الشخصي ويقل شعوره بفاعليته وثقته بنفسه في تحقيق أهدافه وتكيفه للتعامل مع تحديات الحياة والاستعداد لمواجهةها، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة عوض(2019) في أن الضغوط المهنية تؤثر على الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد ، مدرس) في الضغوط المهنية وأبعادها لصالح المدرس كما توصلت إلى أنه يمكن لمتغير الضغوط المهنية التنبؤ بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما أشارت نتائج دراسة كل من الدوسرى(2015) ونتائج دراسة عظيم،س وناصر ان اه (2010) S.M & Nazir , N,A , في أن أعضاء هيئة التدريس المنطويين

يعانون من الإحترق المهني ويتمثل في عدم الشعور بالرضا الذاتي وعدم المساندة ويرجع ذلك بأنهم يرون المشكلات البسيطة على انها مشكلات معقدة وضخمة ، كما يشعرون بسبب إنطوائهم وانغلاقهم على أنفسهم بأن الجميع ضدهم ويحاربونهم ومن ثم يشعرون بالضغوط والإحترق النفسي والذي يتمثل في الشعور بحالة نفسية تسبب لهم الإرهاق والتعب وقلة الحماس وتدنى الدافعية ومقاومة التغيير نتيجة أعباء إضافية داخلية وخارجية ، يشعر معها عضو هيئة التدريس بأنه غير قادر على تحملها وينعكس ذلك سلبا على أدائه في التدريس ، وضعف تقديم المساعدة لطلابه أو إيداعه للمهام المسندة إليه ، ويتفق ذلك مع دراسة زروقي وآخرون (2021) في وجود علاقة عكسية قوية بين الإحترق المهني والرضا الوظيفي بصفة عامة أى كلما زادت معدلات الإحترق المهني انخفضت درجات الرضا الوظيفي.

وباعتبار أعضاء هيئة التدريس هم حجر الزاوية وأساس تقدم أى مجتمع وقدوة ونموذج مشرف للطلاب فهم دائما في تفاعل مع الآخرين لذا يحتاجوا إلى المزيد من الإهتمام، والرعاية ، والخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الفرد بصفة خاصة تهدف إلى الإهتمام بجميع فئات المجتمع وتفسير مشكلاتهم لمواجهتها ومنها مشكلات أعضاء هيئة التدريس ومن النظريات التي يمكن من خلالها تفسير أسباب حدوث الإحترق المهني وعلاقتها بتقدير الذات لديهم **النظرية الايكولوجية** التي تهتم بالتعاملات المتبادلة بين الإنسان وكل عناصر بيئته وهذه التعاملات قد تكون إيجابية فتحقق النمو السليم وقد تكون سلبية فتعطل عمليات النمو وتنتج العديد من المشكلات التي تحتاج للتدخل المناسب (عبد المجيد، 2022، ص ص. 221:222).

في ضوء ما تم عرضه من إطار نظري ودراسات سابقة تحددت مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس مؤداه: ما العلاقة بين الإحترق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس؟

ثانياً أهمية الدراسة:

1- تتناول الدراسة شريحة هامة في المجتمع لها أدوار متعددة تتمثل في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وهي فئة أعضاء هيئة التدريس حيث بلغ أعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية 102695 عضو منهم 60الف و614 أستاذ وأستاذ مساعد ومدرس بنسبة 59% وعدد 42 الف و81 معيد ومدرس مساعد (الجهاز المركزي للتعبئة والأحصاء، 2022).

2- تزايد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات كشريحة مهمة في المجتمع حيث تم زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمؤسسات التعليم العالي من 106577 عضواً إلى 122577 عضواً بواقع 16000 حيث بلغت نسبة الزيادة 15% (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021).

3- عدم وجود دراسات عربية تناولت الإحترق المهني وتقدير الذات معاً لدى أعضاء هيئة التدريس معاً في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الفرد بصفة خاصة.
4- تأثير الإحترق المهني على أداء عضو هيئة التدريس وانعكاس ذلك على الإنتاج الجامعي.

ثالثاً أهداف الدراسة:

- 1- تحديد طبيعة العلاقة بين الإحترق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 2- تحديد طبيعة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الإحترق المهني.
- 3- تحديد طبيعة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس تقدير الذات.
- 4- تحديد طبيعة العلاقة بين متوسط دخل الأسرة والإحترق المهني.
- 5- التوصل لمؤشرات مقترحة في إطار النظرية الايكولوجية للتخفيف من حدة الإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.

رابعاً مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم الإحترق المهني Professional burnout :

الإحترق المهني هو عبارة عن ضغوط مشقة انفعالية مزمنة تظهر ملامحها الرئيسية في الاستنزاف البدني والنفسي ووجود اتجاهات باردة ولا شخصية في العلاقات مع الآخرين ، والشعور بعدم الكفاءة عند مواجهة مهام يتطلب القيام بها (طه ،راغب ، 2010 ، ص.11).

الإحترق هو ردود الفعل السلبية لإستمرارية العمل التي يصاحبها ضغوطات ومتطلبات انفعالية (الهملان ، 2016، ص.19). وهو ايضا حالة عاطفية تتميز بالتعب وفقد الاهتمام أو الاحباط والذي يتداخل مع أداء العمل الوظيفي نتيجة للتعرض للضغوط لفترات طويلة (درويش ، 2014، ص. 13). وتتمركز هذه الاحاسيس بصورة كبيرة نحو واجبات الفرد(الهملان ، 2016، ص.23). الإحترق المهني هو إفراط الفرد في استخدام طاقاته حتى تستطيع تلبية متطلبات العمل الزائدة عن قدرته (موسى ، أنور ، 2013، ص.16). الإحترق المهني هو حالة داخلية سلبية يشعر بها الفرد عندما يدرك أن

مواقف ومتطلبات العمل مواقف ضاغطة ، وأنه غير قادر على التكيف معها مما يؤدي إلى استنزافه انفعاليا ويؤثر على علاقاته الاجتماعية ويقلل من إنجازة (المجدلاوي ، ماهر ، 2014، ص.212).

تعرف الباحثة الإحترق المهني نظرياً بأنه: زملة من الأعراض النفسية والبدنية تتميز بالإرهاك الانفعالي ، واضطراب العلاقات الإنسانية بالعمل ، وضعف الانجاز ومشاعر سلبية تجاه العمل وما يرتبط به ، وتمتد الأعراض لخارج مكان العمل استجابة للضغوط طويلة المدى بالعمل، أو لعدم التقارب بين توقعات الفرد وبين واقع العمل أو بين مطالب العمل الانفعالية وبين قدرات الفرد الفعلية.

ويقاس الإحترق المهني إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الإحترق المهني وتتضمن الأبعاد التالية: الإنهاك النفسي، اضطراب العلاقات في العمل ، ضعف الإنجاز، عدم التوافق المهني ، المصاحبات الاجتماعية والأسرية .

2- مفهوم تقدير الذات self-esteem:

تقدير الذات هو التقييم الذي يصدره الفرد عن ذاته ، وهو يعبر عن الاتجاه بالقبول أو عدم القبول ويوضح إلى أى مدى يعتقد الفرد فيما لديه من الإمكانيات والقدرات ، وأنه ناجح وذو قيمة في الحياة (درويش ، 2014، ص. 144).

تقدير الذات هو مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به ، ومن هنا فإن تقدير الذات يعطي تجهيزاً عقلياً يعد الشخص للإستجابة طبقاً لتوقعات النجاح والقبول الشخصية أى أن تقدير الذات هو حكم الشخص تجاه نفسه وقد يكون هذا الحكم أو التقدير بالتأييد أو المعارضة (باشا ، عبد الستار، 2015، ص.130).

تقدير الذات هو القيمة التي يضعها الفرد لنفسه كمحصلة لما يشعر به نحو ذاته ، من حيث مدى تأثيرها في الآخرين ، ومدى تأثرها بنظرة الآخرين نحوه ,Shan (Jiang,2020,p2).

تقدير الذات هو حكم يتبناه الشخص للحكم على نفسه في مواقف حياتية متعددة، بحيث يتقبل هذا الحكم دون اعتراض لأنه نابع من احساسه وانفعالاته تجاه الأحداث ، ويرضي بهذا الحكم ويحاول ان يتباهى بذاته في حالة النجاح ، أما في حالة حكمه بالفشل يبتعد عن الآخرين ، لذا فهو تقييم ذاتي للصفات الذاتية التي تظهر في المواقف الحياتية (أبو الوفا، 2020، ص.4).

تعرف الباحثة تقدير الذات نظرياً بأنه : تقييم أعضاء هيئة التدريس لذاتهم من الناحية الأكاديمية والاجتماعية ويتضمن الوعي الذاتي والكفاءة الذاتية والرضا عن ذاتهم. ويقاس تقدير الذات إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس تقدير الذات الذي يتضمن الأبعاد التالية: الوعي الذاتي ، الكفاءة الذاتية ، الرضا الذاتي .
خامساً الموجه النظري للدراسة:

تركز الدراسة الحالية على استخدام النظرية الإيكولوجية لتفسير تأثير البيئة الاجتماعية على الإحترق المهني لأعضاء هيئة التدريس الناتج عن تفاعلهم مع بيئة العمل وتعرضهم للعديد من الضغوط والمسئوليات الملقاه على عاتقهم .
ومن الافتراضات الهامة للنظرية الأيكولوجية أن الشخص وبيئته يكونان نسفاً متكاملين من خلاله يؤثر كل منهما في الآخر(عبد المجيد ،2015،ص. 106).
ويمكن تفسير نتائج العلاقة بين متغيري الدراسة في ضوء مفاهيم النظرية الإيكولوجية كما يلي:

1- مفهوم تقدير الذات : أن التقدير الذاتي المنخفض يؤدي إلى شعور الفرد بنقص الاحترام لذاته ومشاعر الدونية وبأنه غير مرغوب ويصاحب ذلك مشاعر الاكتئاب(حبيب،حنا ، 2016 ، ص. 252).

وتقدير عضو هيئة التدريس لذاته بشكل إيجابي أو سلبي يؤثر على أدائه بالعمل فإذا كان تقديره سلبي لقدراته وإنجازاته شعر بالإحترق المهني وضعف الكفاءة.
2- مفهوم الموائمة بين الفرد والبيئة: يشير إلى التفاعل الإيجابي بين قدرات الفرد وطموحاته وموارده وإمكاناته من ناحية ومتطلبات وخصائص وإمكانات البيئة من ناحية أخرى(جبل ،2013، ص. 45).

فإذا قلت قدرات وموارد عضو هيئة التدريس عن متطلبات بيئة العمل قد يشعره ذلك بنقص تقدير الذات كما يشعره بالإحترق المهني.

3- مفهوم البيئة : فالبيئة لا تقتصر على الجوانب المادية فقط لكن تتضمن الجوانب الاجتماعية والثقافية مثل الأسرة وجماعة الأصدقاء والقيم السائدة والتقاليد والعادات(النواحي،2007،ص. 87).

والبيئة السلبية التي لا تقدم الدعم والتشجيع ويسود بها البعد عن عدالة وتوزيع العمل وضعف تقدير الرؤساء وضغوط الأدوار تؤدي إلى الشعور بالإحترق المهني.

4- مفهوم التوافق: يعنى ما يقوم به الناس من جهود لاستبقاء أو رفع مستوى التوافق بينهم وبين البيئة وهم لتحقيق ذلك قد يغيرون من أنفسهم استجابة لما قد يحدث من تغيرات أو قد يغيرون في بعض عناصر البيئة إذا كان ذلك ممكناً أو قد يغيرون البيئة كلياً (النوحى، 2007، ص.96).

و عضو هيئة التدريس يحاول تحقيق التوافق بين احتياجاته ومتطلبات عمله بالتغيير في قدراته وانجازاته ليتوافق مع متطلبات البيئة الجامعية وقد يفلح فيزياد تقديره لذاته أو يفشل فيشعر بالإحترق المهني والإحباط .

5- مفهوم الارتباط : هو القدرة على تكوين العلاقات الإنسانية أو الاتصال بالأشخاص الآخرين . ويحدث هذا الارتباط سواء في الجماعات الأولية الأساسية مثل الأسرة أو الأشخاص الذين يتبادلون المصالح مثل جماعات العمل.(عبد المجيد ،2022، ص.109).

و عضو هيئة التدريس يسعى جاهداً لكسب ثقة الرؤساء والزملاء بالعمل حتى يشعر بالرضا فإذا تعرض للإضطهاد والضغط من جانب الرؤساء وتعددت الأدوار الضاغطة التي يقوم بها مع غياب العدالة في توزيع العمل شعر بالإحترق المهني واثّر ذلك على تقديره لذاته

6- مفهوم الدور: مجموعة من الحقوق والواجبات المتبادلة .وتعتبر المشاعر والعواطف والمعتقدات والإدراك من المفاتيح الأساسية لإنجاز الدور. وباختصار فإن الأدوار تمثل المعبر بين العمليات الداخلية والمشاركة الاجتماعية (عبد المجيد ،2015، ص.11).

و عضو هيئة التدريس يقوم بالعديد من الأدوار والمهام سواء مع الطلاب في القاعات الدراسية أو كمشرف على العملية التدريسية خارج الجامعة أو القيام بالإعمال الإدارية والإشراف على الرسائل العلمية والقيام بالإبحاث الخاصة به للترقية كل ذلك قد يسبب له ضغوط في أداء الأدوار المطلوبة منه وقد يشعر بالإحترق المهني.

7- مفهوم ضغوط الحياة : هى المواقف التي يمر بها الفرد في حياته ، ويتصور أنها تفوق إمكانياته وموارده الشخصية والبيئية اللازمه للتعامل معها ، وبالتالي يعترى الفرد بسببها شعور بالقلق أو الخوف أو عدم القدرة على السيطرة عليها (النوحى ،2007، ص.96:97).

وقد يتعرض عضو هيئة التدريس لضغوط متعددة سواء مع الرؤساء أو الزملاء أو من الطلاب تهدد مستقبله المهني وفي محاولاته للسيطرة والتحكم فيها وبذل أقصى جهد لتحقيق أهدافه قد يشعر بالإحترق المهني أو نقص في تقديره لذاته.

8- مفهوم الكفاءة: قدرة الشخص على أن يكون نشطاً وفعالاً في البيئة التي يعيش فيها ويتحقق ذلك من خلال تاريخ المعاملات والتفاعلات المتبادلة مع البيئة (عبد المجيد، 2022، ص. 223).

و عضو هيئة التدريس يحاول أن يكون قوة ناشطة في مهنته وقوة حسنة للجميع وفي البيئة المحيطة به ونتيجة لضغوط العمل ومتطلباته التي يؤديها داخل وخارج عمله قد يتعرض للإحترق المهني أو يشعر بنقص قدراته وبالتالي نقص الكفاءة.

9- مفهوم المكانة : لكل إنسان أدوار محددة تحدد مكانته وأهميته ومركزه الاجتماعي وبعض المكانات تكون منخفضة(جبل، 2013، ص.50).

وينتقل عضو هيئة التدريس مكانة علمية لها متطلبات في الأداء والمظهر والتفاعل مع المحيطين فتمثل ضغطاً عليه للمحافظة على مكانته والرغبة في الوصول لأعلى مكانه ودرجه علمية مما قد يشعره بالإحترق المهني.

10- مفهوم القوة القاهرة: في كل مجتمع فئات مسيطرة وقوى طاغية وفي أي الاحوال هناك فئات مهمشة و فقيرة وضعيفة ومجتمعات عشوائية وأخري متخلفة (جبل، 2013، ص.50).

قد يتعرض عضو هيئة التدريس لسوء توزيع العمل والقاء مسؤوليات متعددة عليه تفوق طاقاته أو قد يتعرض للاضطهاد من الرؤساء سواء في العمل أو في الترقيات أو في الحصول على حقوقه مما يشعره بالإحترق المهني وقد يؤثر على تقديره لذاته.

11- مفهوم مجري الحياة : فالحياة دائماً متحركة وديناميكية وترتبط بتفاعل الفرد مع الأوساط الجغرافية والسكنية والوظيفية ولا شك أن ذلك يؤثر على الإنسان بالسلب (جبل، 2013، ص.51).

مكانة عضو هيئة التدريس تجعله يسعى دائماً للترقي والإقامة في مستوى جغرافي مناسب ، والظهور بمظهر جيد مما يجعله دائم السعي إما للمحافظة على مستواه العلمي والاجتماعي أو لتحسينه حتى لو أدى الأمر إلى الإعارة وترك أسرته والعمل في بلد غريب يطر فيه لتقبل ما كان يرفضه في عمله سابقا مما يمثل شعور بالإحترق المهني.

سادساً الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- نوع الدراسة والمنهج المستخدم:

دراسة وصفية تستهدف تحديد طبيعة العلاقة بين الإحترق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس ، وتعتمد على منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع المدرسين والأساتذة المساعدين بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان .

2- فروض الدراسة :

الفرض الرئيس الأول: توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحترق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس .

وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

(أ) توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحترق المهني والوعي الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس .

(ب) توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحترق المهني و الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس .

(ج) توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحترق المهني والرضا الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس . الفرض الرئيس الثاني: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور ، الإناث) على مقياس الإحترق المهني لصالح الذكور .

الفرض الرئيس الثالث: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور ، الإناث) على مقياس تقدير الذات. لصالح الإناث .

الفرض الرئيس الرابع : توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين متوسط دخل الأسرة والإحترق المهني .

3- أدوات الدراسة:

أ- صحيفة بيانات معرفة: تحتوي على بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس مرتبطة بالنوع والسن والحالة الاجتماعية وعدد أفراد الأسرة والدرجة العلمية ومدة الخبرة والقسم العلمي ومحل الإقامة والدخل ونوع السكن .

ب- مقياس الاحتراق المهني: إعداد الباحثة.

وقد تم اتباع الخطوات التالية لإعداد المقياس:-

1- الاطلاع على المراجع والدراسات والبحوث في العديد من التخصصات التي تناولت الإحترق الوظيفي لتحديد ابعاد المقياس .

2- الاطلاع على العديد من الاختبارات والمقاييس في التخصصات المختلفة التي تهتم بالإحترق الوظيفي بصفة عامة ومنها :

- مقياس الإحترق النفسي المهني إعداد فرج عبد القادر طه ، السيد مصطفى راغب (2010).

- مقياس الإحترق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم إعداد سماهر مسلم عياد أبو السعود (2010).

3- تم عرض المقياس على خمسة من أعضاء هيئة التدريس من تخصصات الخدمة الاجتماعية ، وذلك لاستطلاع آرائهم حول المقياس ونتج عنه حذف وإضافة وتعديل بعض العبارات.

4- وصف المقياس : يشتمل المقياس على 55 عبارة مقسمة على خمسة إبعاد أساسية كالتالي : البعد الأول : الإنهاك النفسي 15 عبارة. العبارات من (1:15) البعد الثاني : اضطراب العلاقات في العمل 9 عبارات. العبارات من (16:24) البعد الثالث: ضعف الإنجاز 11 عبارة. العبارات من (25:35) البعد الرابع : التوافق المهني 11 عبارة. العبارات من (36:46) البعد الخامس: المصاحبات الاجتماعية والأسرية 9 عبارات. العبارات من (46:55)

5- طريقة تصحيح المقياس : لتصحيح عبارات المقياس تم وضع خمس استجابات هي (تنطبق تماماً - تنطبق غالباً- تنطبق أحياناً- تنطبق نادراً- لا تنطبق) ولقد اعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً درجة محددة فالعبارات أوزانها كالتالي (تنطبق تماماً =5) (تنطبق غالباً=4) (تنطبق أحياناً =3) (تنطبق نادراً=2) (لا تنطبق =1)

6- صدق المقياس :

صدق الاتساق الداخلي :قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من أعضاء هيئة التدريس لهم نفس خصائص عينة الدراسة وعددهم (30) مفردة من خارج حالات عينة الدراسة، وتم إجراء حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الاتساق الداخلي من خلال:-

1- حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المجموع الكلي لدرجات البعد الذي تنتمي إليه.

2- حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المجموع الكلي لدرجات المقياس.

3- حساب معامل الارتباط بين درجات مجموع كل بعد وبين المجموع الكلي لدرجات المقياس.

1- حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المجموع الكلي لدرجات البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (1) يوضح حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المجموع الكلي لدرجات المقياس

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.910	50	**0.711	37	البعد الثالث ضعف الانجاز		**0.896	13	البعد الأول الإنهاءك النفسي	
**0.905	51	**0.891	38	**0.898	25	**0.910	14		
**0.819	52	**0.742	39	**0.727	26	**0.895	15	**0.605	1
**0.916	53	**0.845	40	**0.862	27	البعد الثاني اضطرابات العلاقات في العمل		**0.813	2
**0.828	54	**0.910	41	**0.881	28			**0.816	3
**0.850	55	**0.924	42	**0.935	29	**0.840	16	**0.768	4
		**0.932	43	**0.682	30	**0.845	17	**0.884	5
		**0.871	44	**0.843	31	**0.906	18	**0.830	6
		**0.896	45	**0.857	32	**0.865	19	**0.890	7
		**0.717	46	**0.918	33	**0.915	20	**0.865	8
		البعد الخامس المصاحبات الاجتماعية والأسرية		**0.560	34	**0.879	21	**0.750	9
		**0.900	47	**0.892	35	**0.810	22	**0.843	10
		**0.869	48	البعد الرابع التوافق المهني		**0.818	23	**0.793	11
		**0.786	49	**0.730	36	**0.821	24	**0.849	12

يوضح الجدول رقم (1) أن جميع عبارات الأبعاد دالة عند 0.01 مع المجموع الكلي للبعد.

جدول رقم (2) يوضح معامل الارتباط بين درجات كل عبارة والمجموع الكلي لدرجات المقياس

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.845	50	**0.699	37	البعد الثالث ضعف الانجاز		**0.864	13	البعد الأول الإتهاك النفسي	
**0.784	51	**0.871	38	**0.833	25	**0.860	14		
**0.803	52	**0.690	39	**0.697	26	**0.853	15	**0.554	1
**0.802	53	**0.806	40	**0.798	27	البعد الثاني اضطرابات العلاقات في العمل		**0.792	2
**0.643	54	**0.845	41	**0.864	28		**0.747	3	
**0.683	55	**0.851	42	**0.891	29	**0.849	16	**0.707	4
		**0.902	43	**0.649	30	**0.802	17	**0.858	5
		**0.842	44	**0.786	31	**0.829	18	**0.797	6
		**0.883	45	**0.784	32	**0.839	19	**0.826	7
		**0.765	46	**0.879	33	**0.852	20	**0.826	8
		البعد الخامس المصاحبات الاجتماعية والاسرية		**0.614	34	**0.808	21	**0.710	9
		**0.824	47	**0.808	35	**0.782	22	**0.912	10
		**0.823	48	البعد الرابع التوافق المهني		**0.777	23	**0.709	11
		**0.866	49	**0.624	36	**0.826	24	**0.876	12

يوضح الجدول رقم (2) وجود ارتباط بين العبارات والمجموع الكلي للمقياس حيث يتضح ذلك من خلال الآتي:- أن جميع عبارات الأبعاد دالة عند 0.01 مع المجموع الكلي للمقياس .

جدول رقم (3) يوضح معامل الارتباط بين درجات مجموع كل بعد والمجموع الكلي لدرجات المقياس.

الارتباط	مجموع البعد
**0.975	الإتهاك النفسي
**0.958	اضطراب العلاقات في العمل
**0.955	ضعف الانجاز
**0.958	التوافق المهني
**0.906	المصاحبات الاجتماعية والاسرية
تشير* إلى ارتباط دال عند 0.05 وتشير** إلى ارتباط دال عند 0.01	

يوضح جدول رقم (3) أن قيم معامل الارتباط الناتجة تتراوح بين (0.906) و(0.975) وجميع هذه المعاملات مرتفعة ودالة عند مستوى معنوية (0.01) مما يشير إلى صدق المقياس بدرجة مناسبة يمكن الاعتماد على نتائجه.

وأصبح المقياس يتكون في صورته النهائية من 55 عبارة البعد الأول 15 عبارة، والبعد الثاني 9 عبارات، والبعد الثالث 11 عبارات، والبعد الرابع 11 عبارات، والبعد الخامس 9 عبارات. ثبات المقياس: قامت الباحثة بحساب الثبات للمقياس على النحو التالي -7
طريقة الاختبار وإعادة الاختبار Test-R-Test : تم تطبيق المقياس على عينه قوامها (30) مفردة من خارج عينة الدراسة ثم أعيد تطبيقه مرة أخرى بفواصل زمني أسبوعين، وتم حساب معامل الارتباط في التطبيقين الأول والثاني على الأبعاد الفرعية، وكذلك الدرجة الكلية علي المقياس، وكذلك طريقة معامل ألفا كرونباخ للثبات وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (4) يوضح معاملات ثبات مقياس الاحتراق المهني

م	الأبعاد	قيمة معامل بيرسون للثبات ودلالته	قيمة معامل الفا كرونباخ للثبات
1	الانهاك النفسي	**0.858	0.694
2	اضطراب العلاقات في العمل	**0.750	0.422
3	ضعف الإنجاز	**0.879	0.428
4	التوافق المهني	**0.832	0.580
5	المصحبات الاجتماعية والاسرية	**0.808	0.585
	المقياس ككل	**0.599	0.824

يوضح الجدول رقم (4) أن معاملات الثبات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) مما يشير إلي أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات ، ويمكن الاعتماد على نتائجه.
 8- تفسير الدرجات : يتم تفسير الدرجات في ضوء أعلى درجة وأقل درجة للمقياس .
 فالدرجة الكبرى للمقياس ($55 \times 5 = 275$) ، أما الدرجة الصغرى للمقياس ($55 \times 1 = 55$)

ج- مقياس تقدير الذات (إعداد الباحثة) :-

وقد تم اتباع الخطوات التالية لإعداد المقياس :-

1- الاطلاع على المراجع والدراسات والبحوث في العديد من التخصصات التي تناولت تقدير الذات ، لتحديد ابعاد المقياس .

3- الاطلاع على العديد من الاختبارات والمقاييس في التخصصات المختلفة التي تهتم بتقدير الذات بصفة عامة ومنها :

-مقياس تقدير الذات للمراهقين إعداد نجلاء إبراهيم ابو الوفا (2020)

-مقياس في تقدير الذات إعداد خالد محمود موسي النعيمات (2015)

3- تم عرض المقياس على خمسة من الأساتذة أعضاء هيئة التدريس من تخصصات الخدمة الاجتماعية ، وذلك لاستطلاع آرائهم حول المقياس ونتج عنه حذف وإضافة وتعديل بعض العبارات.

4- وصف المقياس: يشتمل المقياس على 30 عبارة مقسمة على ثلاثة إبعاد أساسية كالتالي: البعد الأول: الوعي الذاتي 10 عبارات. العبارات من (10:1)

البعد الثاني: الكفاءة الذاتية 10 عبارات. العبارات من (20:11)

البعد الثالث: الرضا الذاتي 10 عبارة. العبارات من (30:21)

5- طريقة تصحيح المقياس : لتصحيح عبارات المقياس تم وضع ثلاث استجابات ولقد اعطيت لكل استجابة وزناً درجة كالتالي (دائماً =3) (إلى حد ما =2) (نادراً =1) أما العبارات السلبية أوزانها كالتالي: (دائماً = 1) ، (إلى حد ما = 2) ، (نادراً = 3) وتتمثل العبارات السلبية وفقاً للمقياس في العبارات رقم (7،8،10)

6- صدق المقياس :

صدق الاتساق الداخلي : تم تطبيق المقياس على عينة من أعضاء هيئة التدريس لهم نفس خصائص عينة الدراسة وعددهم (30) مفردة من خارج حالات عينة الدراسة ثم اعيد تطبيقه مرة اخرى بفواصل زمنية أسبوعين ، وتم إجراء حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الاتساق الداخلي من خلال:-

1- حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المجموع الكلي لدرجات البعد الذي تنتمي إليه.

- حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المجموع الكلي لدرجات المقياس. 2.
- حساب معامل الارتباط بين درجات مجموع كل بعد وبين المجموع الكلي لدرجات المقياس.

جدول رقم (5) يوضح معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المجموع الكلي لدرجات البعد الذي تنتمي إليه:-

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.853	25	**0.810	17	**0.762	9	البعد الأول الوعى الذاتى	
**0.778	26	**0.737	18	**0.574	10	**0.646	1
**0.937	27	**0.809	19	البعد الثانى الكفاءة الذاتية		**0.782	2
**0.732	28	**0.647	20	**0.772	11	**0.711	3
**0.844	29	البعد الثالث الرضا الذاتى		**0.600	12	**0.719	4
**0.655	30	**0.534	21	0.043	13	**0.746	5
		**0.567	22	**0.777	14	**0.646	6
		**0.856	23	**0.610	15	0.342	7
		**0.681	24	**0.673	16	**0.593	8

يوضح الجدول رقم (5) أن 9 عبارات في البعد الأول دالة عند 0.01 مع المجموع الكلى للبعد ، ووجود عبارة غير داله ، وايضا وجود 9 عبارات في البعد الثانى دالة عند 0.01 مع المجموع الكلى للبعد ، ووجود عبارة غيرداله ، أن جميع عبارات البعد الثالث دالة عند 0.01 مع المجموع الكلى للبعد .

جدول رقم (6) يوضح معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المجموع الكلى للمقياس -

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.809	25	**0.780	17	**0.773	9	البعد الأول الوعى الذاتى	
**0.779	26	**0.604	18	*0.426	10	**0.619	1
**0.899	27	**0.819	19	البعد الثانى الكفاءة الذاتية		**0.809	2
**0.666	28	**0.560	20	**0.808	11	**0.713	3
**0.823	29	البعد الثالث الرضا الذاتى		**0.695	12	**0.740	4
**0.606	30	**0.580	21	0.142	13	**0.799	5
		**0.510	22	**0.836	14	**0.618	6
		**0.820	23	*0.422	15	0.227	7
		**0.849	24	**0.489	16	**0.531	8

يوضح الجدول رقم (6) وجود 26 عبارة داله عند 0.01 مع المجموع الكلى للمقياس ، ووجود 2 عبارة داله عند 0.05 مع المجموع الكلى للمقياس ، ووجود 2 عبارة غيرداله مع المجموع الكلى للمقياس .

جدول رقم (7) يوضح معاملات الارتباط بين عبارات مقياس تقدير الذات مع أبعاده والمقياس ككل بعد استبعاد العبارات الضعيفة

معامل الارتباط بالمجموع الكلي للمقياس	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمجموع الكلي للمقياس	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمجموع الكلي للمقياس	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة
**0.562	**0.534	19	البعد الثاني			البعد الأول		
**0.498	**0.567	20	**0.802	**0.794	10			
**0.814	**0.856	21	**0.710	**0.663	11	**0.640	**0.699	1
**0.848	**0.861	22	**0.835	**0.750	12	**0.810	**0.809	2
**0.810	**0.853	23	*0.420	**0.606	13	**0.725	**0.758	3
**0.790	**0.778	24	**0.487	**0.674	14	**0.751	**0.758	4
**0.894	**0.937	25	**0.791	**0.835	15	**0.798	**0.780	5
**0.665	**0.732	26	**0.588	**0.737	16	**0.635	**0.661	6
**0.829	**0.844	27	**0.831	**0.848	17	**0.534	**0.589	7
**0.626	**0.655	28	**0.535	**0.604	18	**0.779	**0.763	8
البعد الثالث						*0.415	**0.506	9

يوضح جدول رقم (7) استبعاد كل العبارات التي لم تحقق دلالة ارتباط عند 0.01 على الأقل مع المجموع الكلي لدرجات البعد الذي تنتمي إليه، و 0.05 مع المجموع الكلي لدرجات المقياس، وأصبح المقياس (28) عبارة ذات قيم مرتفعة مما يدل على صدق المقياس وبالتالي أصبح صالحاً للتطبيق.

جدول رقم (8) يوضح معامل الارتباط بين درجات مجموع كل بعد والمجموع الكلي لدرجات المقياس.

مجموع البعد	الارتباط
الوعي الذاتي	**0.956
الكفاءة الذاتية	**0.930
الرضا الذاتي	**0.960
تشير* إلى ارتباط دال عند 0.05 وتشير** إلى ارتباط دال عند 0.01	

يوضح جدول رقم (8) أن قيم معامل الارتباط الناتجة تتراوح بين (0.930) و (0.960) وجميع هذه المعاملات مرتفعة ودالة عند مستوى معنوية (0.01) مما يشير إلى صدق المقياس.

وأصبح المقياس يتكون في صورته النهائية 28 عبارة البعد الأول 9 عبارة، والبعد الثاني 9 عبارات ، والبعد الثالث 10 عبارات.

7- ثبات المقياس: قامت الباحثة بحساب الثبات للمقياس على النحو التالي :

طريقة الاختبار وإعادة الاختبار **Test-R-Test** : تم تطبيق المقياس على عينه قوامها (30) مفردة من خارج عينة الدراسة ثم أعيد تطبيقه مرة أخرى بفواصل زمني أسبوعين، وتم حساب معامل الارتباط في التطبيقين الأول والثاني على الأبعاد الفرعية، وكذلك الدرجة الكلية علي المقياس، وكذلك طريقة معامل ألفا كرونباخ للثبات وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (9) يوضح معاملات ثبات مقياس تقدير الذات

م	الأبعاد	قيمة معامل بيرسون للثبات ودلالته	قيمة معامل الفا كرونباخ للثبات
1	الوعي الذاتي	**0.566	0.676
2	الكفاءة الذاتية	**0.695	0.784
3	الرضا الذاتي	**0.700	0.758
	المقياس ككل	**0.829	0.870

يوضح الجدول رقم (9) أن: معاملات الثبات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) مما يشير إلي أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، و يمكن الاعتماد على نتائجها وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية.

8- تفسير الدرجات : يتم تفسير الدرجات في ضوء أعلى درجة وأقل درجة للمقياس.

فالدرجة الكبرى للمقياس (28*3=84) ، أما الدرجة الضعري للمقياس (28*1=28)

4- مجالات الدراسة

المجال المكاني: تم تحديد كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.

مببرات اختيار المجال المكاني:

1-توافر عينة الدراسة .

2-موافقة أعضاء هيئة التدريس على التعاون مع الباحثة.

3-تعد كلية الخدمة الاجتماعية من الكليات النظرية والعملية الحاصلة على الإعتماد والتي

يقوم فيها المدرسين والاساتذة المساعدين بالعمل المكثف داخل الكلية والتدريب بالمؤسسات

الاجتماعية خارج الكلية بالقاهرة الكبرى.

ب- المجال البشري: جميع المدرسين والاساتذة المساعدين بكلية الخدمة الاجتماعية

بجامعة حلوان وبلغ عددهم 83 منهم 50 مدرس و33 أستاذ مساعد

خصائص مجتمع الدراسة

جدول رقم (10) وصف مجتمع الدراسة (ن=83)

م	المتغيرات	فئات المتغير	ك	%	م	المتغيرات	فئات المتغير	ك	%
1	النوع	ذكر	25	30.1%	السن	2	انثى	58	69.9%
		الاجمالي	83	100%					
3	الحالة الاجتماعية	اعزب	7	8.4%			33:29	20	24.1%
		متزوج	69	83.1%			38:34	24	28.9%
		ارمل	5	6.0%			43:39	9	10.8%
		مطلق	2	2.4%			48:44	7	8.4%
		الاجمالي	83	100%			53:49	8	9.6%
4	عدد أفراد الأسرة بما فيهم عضو هيئة التدريس	الاجمالي	83	100%			54:فاكثر	10	18.1%
		فردين	6	7.2%	الاجمالي	83	100%		
		ثلاثة أفراد	10	12.0%	الاجمالي	83	100%		
		أربعة أفراد	27	32.0%	الاجمالي	83	100%		
5	الدرجة العلمية	مدرس	50	60.2%	محل الإقامة	م	ريف	13	15.7%
		أستاذ مساعد	33	39.8%			حضر	70	84.3%
		الاجمالي	83	100%			الاجمالي	83	100%
6	نوع السكن	تمليك	63	75.9%	الدخل	9	6000:5000	30	36.1%
		إيجار	19	22.9%			7000:6000	33	39.8%
7	نوع السكن	مشارك	1	1.2%			9000:8000	20	24.1%
		الاجمالي	83	100%			الاجمالي	83	100%
8	مدة الخبرة	أقل من خمس سنوات	5	6.0%	هل الدخل مناسب للاحتياجات	10	نعم	21	25.3%
		6:10 سنوات	18	21.7%			إلى حد ما	44	53.0%
		11:15 سنة	24	28.9%			لا	18	21.7%
		16:20 سنة	12	14.5%			الاجمالي	83	100%
9	مدة الخبرة	21 فأكثر	24	28.9%	هل الدخل مناسب للاحتياجات	10	نعم	21	25.3%
		الاجمالي	83	100%			إلى حد ما	44	53.0%
		21 فأكثر	24	28.9%			لا	18	21.7%
		الاجمالي	83	100%			الاجمالي	83	100%

يتضح من الجدول السابق أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور (30.1%) بينما نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث (69.9%) حيث أن أكثر أعضاء هيئة التدريس بالكلية إناث، وأن أعلى نسبة

أعضاء هيئة التدريس (28.9%) في الفئة العمرية من (34:38 سنة)، ومتوسط سن أعضاء هيئة التدريس (3.05) بانحراف معياري (1.84)، كما يتضح أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس من الحضر وذلك بنسبة (84.3%) وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس المقيمين في الريف (15.7%)، وأن أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس (1.83%) متزوج ، وأن أعلى نسبة (48.2%) من عدد افراد أسر أعضاء هيئة التدريس مكونة من خمس أفراد فاكتر، وأن أعلى نسبة لخبرة أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس (28.9%) وتتراوح مدة الخبرة من 15:11 عام ومن 21 فاكتر ، وأن (39.8%) من أعضاء هيئة التدريس نسبة دخلهم وتتراوح ما بين 7000:6000 جنيهاً ، وأن 53% من أعضاء هيئة التدريس ما دخلهم مناسب لاحتياجاتهم إلى حد ما.

ج- المجال الزمني: استغرق إجراء الدراسة تسعة أشهر بشقيها النظري والتطبيقي في الفترة من بداية أبريل 2022م إلى نهاية ديسمبر 2022م

5- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً : النتائج الإحصائية للدراسة

الفرض الرئيس الأول: توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الاحتراق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس .

جدول رقم(11) يوضح معاملات الارتباط بين الاحتراق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس .

م	الاحتراق الوظيفي	
	الارتباط	الداله
1	-0.407	**
2	-0.239	*
3	-0.395	**
4	-0.393	**

يتضح من الجدول رقم(11) وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحترق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس عند مستوى دلالة (0.01) وكذلك يوجد علاقة عكسية بين الوعي الذاتي كأحد أبعاد تقدير الذات والاحتراق المهني الذات لدى أعضاء هيئة التدريس عند مستوى دلالة(0.01)، وكذلك يوجد علاقة عكسية بين الكفاءة الذاتية كأحد أبعاد تقدير الذات وبين الإحترق المهني الذات لدى أعضاء هيئة التدريس عند مستوى دلالة(0.05)، وكذلك يوجد علاقة عكسية بين الرضا الذاتي كأحد أبعاد تقدير الذات وبين الإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس عند مستوى دلالة(0.01). مما يجعلنا نقبل صحة الفرض للدراسة وفروضه الفرعية.

الفرض الرئيس الثاني: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور، الإناث) على مقياس الإحترق المهني لصالح الذكور.

جدول رقم (12) يوضح الفروق بين متوسطات درجات (الذكور، الإناث) على مقياس الإحترق

المجموع الكلي للإحترق المهني						المتغير
الدالة	df درجة الحرية	T معامل	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي	فئات المتغير
0.270 غير دال	81	1.110-	39.41	1.08	25	ذكر
			43.13	1.19	58	انثى
**معنوي عند (0.01) * معنوي عند (0.05)						النوع

يتضح من الجدول رقم (12) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين درجات الذكور والإناث على مقياس الإحترق المهني ككل وأبعاد الفرعية حيث بلغت قيمة ت (1.110) وهو غير دال وبالتالي نرفض الفرض الثاني الذي مؤداه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور، الإناث) على مقياس الإحترق المهني لصالح الذكور.

الفرض الرئيس الثالث توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور، الإناث) على مقياس تقدير الذات لصالح الإناث.

جدول رقم (13) يوضح الفروق بين متوسطات درجات (الذكور، الإناث) على مقياس تقدير الذات

المجموع الكلي لتقدير الذات						المتغير
الدالة	df درجة الحرية	T معامل	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات المتغير	
0.012 دال عند 0.05	55.670	2.612	6.44	75.76	25	ذكر
			7.95	71.43	58	انثى
**معنوي عند (0.01) * معنوي عند (0.05)						النوع

يتضح من الجدول رقم (13) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور، الإناث) على مقياس تقدير الذات ككل وأبعاد الفرعية حيث بلغت قيمة ت (2.612) وهو دال عند مستوي معنوية (0.05) لصالح الذكور وبالتالي نرفض الفرض الثاني الذي مؤداه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور، الإناث) على مقياس تقدير الذات ككل وأبعاد الفرعية لصالح الإناث.

الفرض الرئيس الرابع : توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين متوسط دخل الأسرة و الإحترق المهني.

جدول رقم(14) يوضح الارتباط بين الإحترق المهني ومتوسط دخل الأسرة.

م	القيم الاجتماعية	
	المتغيرات الديموجرافية	
1	متوسط دخل الأسرة	-0.256
	الدلالة	*

يتضح من الجدول رقم (14) وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحترق المهني ومتوسط دخل الأسرة عند مستوى دلالة (0.05) فكلما انخفض مستوى الدخل كلما زاد الإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.

مناقشة النتائج وتفسيرها

مناقشة نتائج الفرض الرئيس الأول:

توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحترق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس.

أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة عكسية بين الإحترق المهني وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس عند مستوى معنوية (0.01) وبالتالي يتم قبول صحة هذا الفرض حيث إنه كلما زاد الإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس تدنى الإحساس بتقدير الذات لديهم، ويتفق ذلك مع ما جاء في الإطار النظري في أن متطلبات الحياة المعاصرة والتي تزايدت على الإنسان جعلته عرضة لسلسلة من الحلقات المتدرجة التي تبدأ بالضغوط المحيطة به من كل جانب ، والتي تتواتر وتتعاظم آثارها وتتفاقم مع مرور الزمن ، وتلعب دورا كبيرا في نشأة الأعراض السيكومترية ، وتصبح بمثابة خطر داهم يهدد صحة الفرد وسلامته النفسية والجسدية معا ، وعجز الإنسان عن مواجهة هذه الضغوط أو التعامل معها إضافة لاستمرارها يؤدي به إلى ما يسمى بالإحترق النفسي والذي يظهر على سلوك الفرد وتصرفاته وتوقعه عن أداء وظائفه بشكل طبيعي (الهملان، 2016، ص.19). وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة لي، واي وآخرون (2022) Li, Y, et al ودراسة جيانغ ودو ودونغ (2017) Jiang& Du, Dong في أن الإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ناتج عن ضغوط البيئة والتفاعلات السلبية وأنهم يتعرضوا للإحترق بأبعاده المختلفة ومنها الإرهاق العاطفي والإنجاز الشخصي مما يؤثر على أدائهم لأعمالهم ويسبب لهم ضغوط في مجال العمل

والمجالات المختلفة، ويتفق ذلك مع دراسة بو وهو وما وسانغ (2017) Pu & Hou & Ma & Sang في وجود ضغوط وصراع في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بما يؤثر بدرجة كبيرة عليهم وعلى أسرهم وضعف التفاعلات مع أسرهم وعلى الجانب النفسي لديهم ، ويتفق مع مفهوم ضغوط الحياة في أن أعضاء هيئة التدريس يمرون بمواقف تفوق قدراتهم وإمكاناتهم ومواردهم الشخصية والبيئية اللازمة للتعامل معها نتيجة للمهام التدريسية والإعباء الملغاه على عاتقهم مما يؤدي إلى شعورهم بالقلق ويتفق ذلك مع نتائج دراسة حمد الله (2018) ونتائج دراسة آرال وغورسوي وسيلان وبيتشاكجي (2010) Aral & Gürsoy & Ceylan & Biçakçi في إن أعضاء هيئة التدريس يعانون من احتراق مهني وتتمثل في ضغوط العمل والارهاق النفسي ووجود علاقة عكسية بين إدارة الصراع والإحتراق المهني كلما تم التغلب على الصعوبات التي تواجههم. ويتفق أيضا مع نتائج دراسة يلماز، م.ن و دوندار، س (2022) Yılmaz, M.N & Dundar, C في أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من درجات عالية من القلق مما يقلل من قدرتهم على تقويم أنفسهم كما توصل إلى وجود علاقة إيجابية بين القلق وتدني تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس وأن نقص تقدير الذات يرتبط غالباً بمشاعر عدم الكفاية وزيادة القلق والاكنتاب ومشكلات الصحة النفسية لديهم، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة شرابين وبرافينا ومحمد والقادمي والشاهاني (2012) Cherabin; Praveena; Mohammad ; Qadimi & Shahani في أن تقدير الذات مرتبط بشكل سلبي بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس كما يتفق أيضا مع نتائج دراسة تشاي وجاي ووانغ (2013) Zhai & Gai & Wang في أن تقدير الذات يؤثر على الصحة النفسية والعقلية لدى أعضاء هيئة التدريس وأن تدني تقدير الذات لديهم يجعلهم يقيمون أنفسهم تقيماً سلبياً ، مما يدفعهم لرفض ذاتهم واحتقارها ، فتضعف دافعيتهم ويتبنوا نظرة سلبية عن ذاتهم نتيجة خبراتهم المؤلمة ، مما يدفعهم للتعرض لمزيد من الإحباط والفشل ويؤثر ذلك على صحتهم النفسية وعلى صحتهم العقلية. ويتفق ذلك مع مفهوم تقدير الذات فإن فكرة عضو هيئة التدريس عن ذاته ونظرته إلى نفسه من الأمور المهمة في نجاحه أو فشله في حياته فإذا كان تقديره لذاته سلبياً ترتب عليه العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية مما يقلل من الدافعية للإنجاز سواء في حياته الشخصية أو المهنية .

ووفقاً لمفهوم الموائمة بين الفرد والبيئة فإن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون للإحترق المهني نتيجة لضعف الموائمة مع البيئة بين حاجاتهم وقدراتهم وطموحاتهم وبين متطلبات الأعمال الملقاه على عاتقهم.

ووفقاً لمفهوم المكائنة فإن عضو هيئة التدريس له مكانة مرموقة في المجتمع تحتم عليه القيام بالعديد من الأدوار والمسئوليات سواء مع الطلاب أو الأبحاث العلمية وخدمة الجامعة والمجتمع المحيط بها مما يترتب عليه إرهاق نفسي وبدني وصعوبة التوافق. كما أنه قد يواجه ضعف التعاون وانخفاض التفاعل الإيجابي مع الزملاء وضعف التواصل الجيد مع رئيسه ونقص في تقييمه لذاته مقارنة بزملائه ومستوي كفاءته في التدريس، وتأليف ونشر الأبحاث العلمية و أعمال الجودة والامتحانات وحضور الورش التدريبية والمؤتمرات العلمية والمساهمة في خدمة المجتمع، وغيرها من الضغوط المهنية السلبية التي قد تفوق قدرته على تحملها وتؤدي إلى شعوره بالإحترق المهني.

الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحترق المهني والوعي الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة عكسية بين الوعي الذاتي كأحد أبعاد تقدير الذات والإحترق المهني عند مستوى معنوية (0.01) وبالتالي يتم قبول صحة هذا الفرض، فكلما زاد الإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس انخفض إدراكهم لمشاعرهم وأفكارهم الذاتية وإدراكهم لمواطن القوة والضعف لديهم، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما جاء في الإطار النظري في أن الشخص الذي يعاني من الإحترق المهني يشعر بالعجز واليأس والضعف وقد يعتقد أنه لا يسيطر على مشاعره ويصبح الفرد كثير النسيان ويقدم على اقرار العديد من الأخطاء الأساسية تاركاً مساحة قليلة لتفسير الأحداث الكئيبة ، وتصبح عملية صناعة القرار لديه أكثر تعقيداً وتزيد عزلة الفرد بين نظرائه في العمل في الوقت الذي يتزايد الميل إلى عدم التعامل مع الواقع (الهملان، 2016، ص.28). ويتفق ذلك مع دراسة يلماز، م.ن و دوندار، س (2022) Yilmaz, M.N & Dundar, C (2022) في أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من درجات عالية من القلق وهي تقلل من قدرتهم على تقويم أنفسهم ومعرفة نقاط الضعف والقوة لديهم حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين القلق وتدني تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس وأن نقص تقدير الذات يرتبط غالباً بمشاعر عدم الكفاية وزيادة القلق والاكتئاب ومشكلات الصحة النفسية لديهم، كما يتفق ذلك مع نتائج دراسة

العزیزی (2020) ودراسة توبوزوف وماليخين وأريستوفا وشامني (2020) Topuzov; Malykhin; Aristova & Shamne في إرتفاع مستوي الإحتراق المهني لأعضاء هيئة التدريس والإجهاد النفسي بدرجة متوسطة نتيجة احساسهم بالمسئولية تجاه الجامعة ممايزيد من شعورهم بالاستنزاف العاطفي واستفاد كامل للطاقات مما يزيد من الإحباط والشعور بالاجهاد ايضا اظهرت نتائج الدراسة درجة مرتفعة في تبدل الشخصية وانخفاض الإنجاز الشخصي ، ووفقا لمفهوم التوجيه الذاتي فإن عضو هيئة التدريس يحتاج لأن يكون لديه قدر عالي من التفهم لمشاعره وقدراته و القدرة على التحكم في شئون حياته والقيام بالمسئوليات وفي نفس الوقت احترام حقوق الآخرين ويتفق ذلك مع نتائج دراسة عبد الهادي (2015) أن أعضاء هيئة التدريس لديهم مستوي متوسط من الوعي الذاتي ويتضمن (نقد الذات والرغبة في وعي الذات الواقعي واللامبالاة للمؤشرات الخارجية والتأمل الذاتي، ويتفق مع نتائج دراسة ليان، ل وآخرون (2021) Lian, L, et al في أن نقاط القوة في شخصية أعضاء هيئة التدريس وفي قدراتهم على التواصل أثرت بشكل كبير في الشعور بالإحتراق المهني، كما أكدت دراسة فيصل (2021) على أهمية إسهام كل من الوعي بالذات والمشاركة الوجدانية لتحقيق التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم .

ووفقاً لمفهوم التوافق فإن أعضاء هيئة التدريس قد يغيرون من أنفسهم استجابة لما قد يحدث من تغيرات أو يغيرون في بعض عناصر البيئة المحيطة بهم .
الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحتراق المهني والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة عكسية بين الكفاءة الذاتية كأحد أبعاد تقدير الذات وبين الإحتراق المهني عند مستوى معنوية (0.05) وبالتالي يتم قبول صحة هذا الفرض فكلما زاد الشعور بالإحتراق لدى عضو هيئة التدريس انخفضت كفاءته الذاتية ومستوى أدائه لأعماله وإنجازه الشخصي كما يقل شعوره بفاعليته وثقته بنفسه في تحقيق أهدافه وتكيفه للتعامل مع تحديات الحياة والاستعداد لمواجهةها، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما جاء في الإطار النظري في أن الكفاءة الذاتية تتضمن ما يعتقد الفرد بأنه ما يملكه من إمكانيات تمكنه من أن يمارس ضبطاً قياسيياً أو معيارياً لقدراته وأفكاره ومشاعره وأفعاله ، ويمثل هذا الإطار المعياري للسلوكيات التي تصدر عنه وعلاقتها بالمحددات البيئية المادية والاجتماعية (أبو الوفا،

Su; Gai; Jiang& تش و جاي وجيانغ و تش (2020، ص.9). يتفق أيضا مع دراسة سو وجاي وجيانغ و تش (2020) في أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لحالة من الإرهاق الجسدي والنفسي والاحباط نتيجة عدم القدرة على التوافق بين توقعاتهم وطموحاتهم وبين الواقع والتوفيق مع ضغوط ومهام العمل المطلوبه منهم، ويتفق أيضا مع نتائج دراسة إبراهيم وآخرون (2017) في أن تقدير الذات كمكون للشخصية يعمل على رفع الكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس التي تتيح لهم التعامل والتواصل والتحكم في محيط ممارسة انشطتهم بطرق منهجية تربوية تعليمية، كما توصلت النتائج إلى علاقة عكسية بين الضغوط المهنية وتقدير الذات بمعنى أن ارتفاع تقدير الذات يقلل من الضغط المهني، ويتفق ذلك مع دراسة عوض (2019) في أن الضغوط المهنية تؤثر على الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا للدرجة العلمية (أستاذ ، أستاذ مساعد، مدرس) في الضغوط المهنية وأبعادها لصالح المدرس كما توصلت إلى أنه يمكن لمتغير الضغوط المهنية التنبؤ بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة شين، س.ج و تشو، س.ج. (2015) Shin, S, J. & Cho, S, J في أن أعضاء هيئة التدريس لديهم مستوى عال من الكفاءة الذاتية ومن تقدير الذات ومهارات التعامل مع الآخرين وأنهم أكثر ثقة بقدراتهم وإنجازاتهم ووجد أنه المهارات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالكفاءة الذاتية وتقديرهم لذاتهم. ويتفق ذلك مع نتائج النجار (2022) في وجود علاقة موجبة بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ويرجع ذلك إلى أن السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس تراعي واقعياً مسألة التعبير عن قيمهم وآرائهم ومشاعرهم وأنهم على قدر عال من الإدراك لخصائص المواقف الأكاديمية المختلفة وهذا أصدق تعبير عن الذات، لأنه يخاطب جانب القدوة مما يؤثر إيجابيا في المجتمع الخاص وهم الطلاب وينسحب كذلك بصورة أو بأخرى على المجتمع عموماً، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة إسماعيل (2022) إنخفاض مستوي الصحة التنظيمية وإرتفاع مستوي الإحترق المهني في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها ، حيث يعانون من الإرهاق النفسي وضغف الإنجاز الشخصي وضعف العلاقات الاجتماعية والتوافق المهني ووجود علاقة سالبة بين الصحة التنظيمية وأبعادها (وضوح الأهداف ،فعالية، الإتصالات ، توازن السلطة ، استغلال الموارد ، التماسك ،او

الانتماء ، الروح المعنوية ، الإستقلالية ، الإبداع ، التكيف ، حل المشكلات والإحترق المهني، وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة حليم (2017) في أن أعضاء هيئة التدريس لديهم تأثير موجب لبعد الكفاءة على متغير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، كما أشارت نتائج دراسة سلمان ، عبد الله (2016) على أن أهم توقعات الكفاءة الذاتية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس تتمثل في الوعي الذاتي والتعامل مع العواطف والتعامل مع الضغوط والتواصل مع الآخرين وإدارة الوقت .

الفرض الفرعي الثالث: توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الإحترق المهني والرضا الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس إظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة عكسية بين الرضا الذاتي كأحد أبعاد تقدير الذات والإحترق المهني عند مستوى معنوية (0.01) وبالتالي قبول صحة هذا الفرض ، فكلما زاد الإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ضعف رضاهم عن أنفسهم، حيث تضعف قناعة عضو هيئة التدريس عن ذاته من مشاعر وأفكار وطموحات واستبصاره مواهبه ونقاط ضعفه. ، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع الإطار النظري في أن تقدير الذات يتكون من عنصرين أساسيين هما الكفاءة الذاتية وهي تمتع الفرد بالثقة بالنفس وإيمانه بقدرته على التكيف والتعامل مع التحديات الأساسية ، وقيمة الذات وتعني قبول الفرد لنفسه دون شروط أو قيود وأن يكون لديه قناعه بأنه جدير بالحياة والسعادة مما يجعله يشعر بالرضا عن نفسه (أبو الوفاء ، 2020 ، ص.8). ويتفق ذلك مع دراسة الدوسرى (2015) ونتائج دراسة أزييم اس ام ونازر ان اه (2010) Azeem, S.M& Nazir, N.A في أن أعضاء هيئة التدريس المنطويين يعانون من الإحترق المهني ويتمثل في عدم الشعور بالرضا الذاتي وعدم المساندة ويرجع ذلك بأنهم يرون المشكلات البسيطة على انها مشكلات معقدة وضخمة ، كما يشعرون بسبب إنطوائهم وانغلاقهم على أنفسهم بأن الجميع ضدهم ويحاربونهم ومن ثم يشعرون بالضغوط والإحترق النفسي والذي يتمثل في الشعور بحالة نفسية تسبب لهم الإرهاق والتعب وقلة الحماس وتدنى الدافعية ومقاومة التغيير تنتج عنها أعباء إضافية داخلية وخارجية ، يشعر معها عضو هيئة التدريس بأنه غير قادر على تحملها وينعكس ذلك سلبا على أدائه التدريس ، وضعف تقديم المساعدة لطلابه أو إدائه للمهام المسندة إليه ، ويتفق ذلك مع دراسة زروقي وآخرون (2021) في وجود علاقة عكسية قوية بين الإحترق المهني والرضا الوظيفي بصفة عامة أى كلما زاد معدلات الإحترق المهني انخفضت

درجات الرضا الوظيفي، كما يتفق ذلك مع مفهوم الدورى صراع الدور بين أعضاء هيئة التدريس مما يشعرهم بعدم الرضا عن وظائفهم وعن ذواتهم عندما يعجزون عن التوفيق بين مهام ومتطلبات جميع الأدوار. كما أشارت نتائج دراسة المطيري وآخرون (2016) إلى أن الرضا عن العمل له تأثير على عناصر أخرى مثل معدل الغياب، وقلة المشاكل الاجتماعية مما ينعكس بشكل أو بآخر على إنتاجية الفرد.

كما أوضحت نتائج دراسة صالحى، محمد و جلطاش، أ (2011) Salehi, A & Gholtash, A أن الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس له أثر إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية بينما الإحترق المهني لديهم له تأثير سلبي على سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعة أي أنه كلما كان لدى أعضاء هيئة التدريس شعور بالرضا الوظيفي قل الشعور بالإحترق المهني. ويتفق مع نتائج دراسة لي ، واي (2014) Li, Y فى أنه كلما حققت العدالة التنظيمية يساعد ذلك على الإلتزام العاطفى والمهني وقلل من الإحترق المهني كما توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من تعب وارهاق نفسى وضعف انجازهم الشخصى وضعف فى علاقاتهم الاجتماعية مع الآخرين، وينفق مع نتائج دراسة عشوي (2015) إلى أن الإلتزام الوظيفي الشديد يؤدي إلى الإحترق النفسى وأن تخفيض المتطلبات المهنية يمثل وسيلة فعالة للوقاية وتجنب أعراض الإحترق النفسى لانه يحول الطاقة إلى إنهاك والإلتزام إلى تبدل الشعور والفعالية إلى غياب الفعالية حيث يصبح الإحترق النفسى عبارة عن الإنخفاض التدريجي للإلتزام وعدم الرضا عن الذات. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة الفضلى (2015) فى وجود علاقة عكسية بين الإحترق المهني بابعادة المتمثلة فى (الإنهاك العاطفى ، الشعور بالسلبية فى العلاقات ، تدنى الإنجاز الشخصى) وبين كفاءة الأداء الوظيفي. وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع دراسة التويجى (2019) فى أن مستوى الرضا الوظيفي يتعلق بتحقيق التقدير واحترام الذات بدرجة كبيرة وبطبيعة العمل والتفاعل الإداري والمهني والتفاعل الاجتماعي.

الفرض الرئيس الثانى: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور ، الإناث) على مقياس الإحترق المهني لصالح الذكور أظهرت النتائج الإحصائية عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث على مقياس الإحترق المهني مما يجعلنا نرفض صحة هذا الفرض وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة رمضان (2011) فى عدم وجود

فروق بين الذكور والإناث في مستوى الإحترق المهني ،ويتفق ذلك مع نتائج دراسة حسين (2021) في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الإحترق المهني. ومع نتائج دراسة زروقي وآخرون (2021) بعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الإحترق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس يرجع ذلك إلى أن وظيفة التدريس يمكن للإناث والذكور ممارستها كما أنهم يخضعون لنفس الخبرات التعليمية والتدريبية بغض النظر عن جنسهم ، وأن أعضاء هيئة التدريس يعانون من إنخفاض مستواهم في الرضا الوظيفي في ظل برامج مليئة بالقيود ويتفق مع نتائج دراسة عواد (2010) في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث على مقياس الإحترق النفسي ، لأن كثرة الضغوط المهنية تعرض الجنسين للإحترق النفسي ويتفق ذلك مع نتائج دراسة الأمين (2022) و نتائج دراسة خطاب (2010) في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث على مقياس الإحترق النفسي، و يرجع ذلك إلى أن الإحترق النفسي ينشأ لأسباب تتعلق ببيئة العمل وأخرى شخصية للفرد ، وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع البيوبي وآخرون(2022) في وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث في المجال الإنفعالي ويرجع ذلك إلى قدرتهم على التحكم في مشاعرهم وضبط انفعالاتهم وقد يكون نتيجة تفريغهم للمشاعر السلبية باستمرار ،وقدرتهم على إدراك نتيجة أفعالهم.وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة شاهين (2015) ونتائج دراسة مونس (2018) في وجود فروق بين الذكور والإناث في متغير الإحترق النفسي المهني لصالح الإناث فهم أكثر احساساً بالإحترق عن الذكور وقد يرجع ذلك إلى ميلهن لتقييم ضغوط الحياة بصورة سلبية نتيجة أساليب التنشئة الاجتماعية التي تزكي لديهن سلوك تحمل عبء مشكلات الأبناء وحمايتهم الامر وقد يكون السبب إنشغال الإناث بانفسهن وصراعهن في حال مهاجمتهن باعراض الإحترق والذي يجعلهن يعزلن عن التواصل الاجتماعي مع الآخرين، وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الحربي (2010) ونتائج دراسة النعاس (2017) في وجود فروق بين الذكور والإناث في الإحترق النفسي لصالح الإناث فهن أكثر تعرضاً للإحترق النفسي ويعانين من الشعور بالإجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر ونقص الشعور والذكور أكثر شعوراً بالرضا الوظيفي.

وترى الباحثة أن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في الشعور بالإحترق المهني يرجع إلى أن كلاهما تتشابه الظروف المحيطة بهم في القيام

بالمهام التدريسية والإبحاث العلمية ويتعرضون لنفس ضغوط المهنة وترجع هذه النتيجة إلى التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها المجتمع وكان من نتائجها تعقد الحياة وتزايد مطالبها من ناحية وتزايد ضغوط العمل من ناحية أخرى ، ونتيجة لهذه التغيرات الحضارية ضافت الفجوة بين الرجل والمرأة إلى حد بعيد ، ومعها يتساوي الإدراك والوعي وأصبحت المرأة تتحمل جملة من المسؤوليات والأعباء المساوية للرجل لذلك لا يختلف الإحترق المهني لكلاهما ، ويتفق ذلك مع مفهوم الدور أن أعضاء هيئة التدريس سواء ذكور أو إناث فكلاهما يقومون بمجموعة من المهام والمسؤوليات تتمثل في الإعباء الدراسية ويتفق ذلك مع نتائج دراسة بو و هو وما وسانغ (2017) Pu & Hou Ma & Sang في أن أعضاء هيئة التدريس سواء الذكور والإناث يتعرضون لنفس الضغوط ويعانون من صراع في العمل.

الفرض الرئيس الثالث توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور ، الإناث) على مقياس تقدير الذات لصالح الإناث أظهرت النتائج الإحصائية فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث على مقياس تقدير الذات لصالح الذكور وذلك عند مستوي معنوية (0.05) مما يجعلنا نرفض صحة هذا الفرض وتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة لولى (2021) في وجود فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في مستوي تقدير الذات لصالح الذكور ويرجع ذلك إلى حاجة الذكور للشعور بتقدير الذات أكثر من الإناث لأن المجتمع بطبعه مجتمع ذكوري فهم يحتاجون إلى الشعور بالقيمة والمكانة والتقدير في المجتمع الذي يعيشون فيه ، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة عوض (2019) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للنوع (ذكور، إناث) في الكفاءة الذاتية وأبعادها لصالح الذكور، ويتفق ذلك مع مفهوم المكانة فإن الثقافة تلعب دور واضح في النظرة لمكانة الرجل المرتفعة في المجتمع عن مكانة المرأة فينظر لها على إنها تابعه له وأن له القيادة والسلطة عليها مما جعل الذكور أكثر رغبة في الحصول على المكانة المرموقة في المجتمع وفي الرغبة في الإنتهاء من إبحاث الترقية للترقي إلى أعلى المناصب القيادية .

وتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة إبراهيم وآخرون (2017) عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في تقدير الذات ويمكن ارجاع ذلك سبب ذلك إلى أن كلا منهما تلقى التكوين في نفس الميدان وبنفس الكم المعلوماتي تقريبا بالإضافة إلى اعتبار

تقدير الذات أحد أبعاد مكونات الشخصية وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع دراسة مونس (2019) في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في تقدير الذات ويرجع ذلك إلى تشابه ما يواجه المعلمين والمعلمات من معوقات ومشكلات وتحملهم ظروف الحياة الضاغطة سواء كان داخل بيوتهم أو داخل أسوار المدارس، وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كاتبي (2020) في عدم وجود فروق بين درجات تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين وفقاً لمتغيري الجنس ويرجع ذلك إلى الظروف التي يتعرض لها المعلمون من الجنسين متشابهة إلى حد ما مما يؤدي إلى أن يكون تقديرهم لذواتهم متقارباً إلى حد كبير عند كلا الجنسين، وأن تقدير الذات لدى المعلمين يكون بدرجة متوسطة ويرجع ذلك أن تقدير الذات المرتفع لا يتمتع به غالبية المعلمين والمعلمات ولا يكون في كل الأوقات حيث يتعرضون في أحيان كثيرة إلى ضغوطات ومتاعب عديدة في أثناء أدائهم التعليمي كالتحضير وتنفيذ الدروس اليومية والامتحانات ومتابعة شؤون الطلبة، بالإضافة إلى العلاقة مع الزملاء في المدرسة والمجتمع المحلي بالمدرسة والتفكير في المستقبل وغير ذلك يؤثر في تقديرهم لذواتهم ورضاهم الوظيفي، وتوصي الدراسة بضرورة توضيح أهمية تقدير الذات لدى شريحة المعلمين ودوره في رفع مستوى رضاهم الوظيفي وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة نصار (2019) في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث على مقياس تقدير الذات كلاهما يحتاجان إلى الشعور بتقدير الذات والكفاءة الذاتية والشعور بالرضا عن ذواتهم وعن قدراتهم وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة تيرا ومارزيالي وروبازي (2013) Terra; Marziale & Robazzi إلى في معظم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يتمتعون بتقدير كبير سواء ذكور أو إناث وتتعارض مع نتائج دراسة عبد الهادي (2015) عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع ذكر أو إناثي بالوعي الذاتي ويرجع إلى أن أفراد العينة ينتمون للمجتمع ذاته ويتعرضون لخبرات متشابهة حول الوعي، وتتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة فيصل (2021) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من التمكين النفسي والوعي بالذات ويمكن تفسير ذلك في أن جميع أعضاء هيئة التدريس سواء ذكور أو إناث متاح لهم الأدوار القيادية بالجامعة بداية من رئاسة الأقسام وانتهاءً برئاسة الجامعة، مما يجعل لهم فرص متكافئة بين الذكور والإناث في المناصب الإدارية. ويتعارض ذلك مع مفهوم

ضغوط الحياة في أن الذكور والإناث كلاهما يمرّون بالعديد من المواقف الصعبة في حياتهم فظروف العمل متشابهة بينهم ، وكلاهما يتصورن أن هذه المواقف والإوضاع الصعبة تفوق إمكاناتهم ومواردهم الشخصية والبيئية اللازمة للتعامل معها ، وبالتالي يعترىهم بسببها شعور بالقلق أو الخوف أو ضعف القدرة على السيطرة عليها.

الفرض الرئيس الرابع : توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين متوسط دخل الأسرة والإحتراق المهني.

أظهرت النتائج الاحصائية وجود علاقة عكسية بين متوسط دخل الأسرة والإحتراق المهني عند مستوي معنوية (0.05) فكما تدنى مستوي دخل الأسرة زاد الإحتراق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة العزيزى (2020) في وجود علاقة واثر سلبى لبيئة العمل المادية والمعنوية في الحد من ظاهرة الإحتراق المهني فكما تحسنت البيئة المادية والمقابل المادي لعضو هيئة التدريس ساعد على التقليل من الإحتراف المهني والإرهاق النفسي وساعد على تحقيق التوافق المهني ، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة زروقي وآخرون (2021) في أن مستوي الدخل يؤثر سلباً ويزيد من الإحساس بالإحتراق أعضاء هيئة التدريس. ويتفق ذلك مع مفهوم الضغوط حيث يشعر أعضاء هيئة التدريس بضغوط تفوق إمكاناتهم ومواردهم الشخصية والبيئية اللازمة للتعامل معها مع غلاء الأسعار وأنهم يحتاجون إلى مستوي مادي يتناسب مع مكانتهم ووضعهم في المجتمع مما يؤثر عليهم ويسبب لهم إجهاد نفسي وصعوبات في التوافق المهني وضعف الإنجاز وقد يسبب اضطرابات في العلاقات الأسرية والاجتماعية ، كما أشارت نتائج دراسة الأمين (2022) في وجود فروق دالة إحصائياً للإحتراق النفسى لدى أعضاء هيئة التدريس والدرجة العلمية حيث أن أكثر أعضاء هيئة التدريس إحترافاً من ذوى الدرجة العلمية الأقل بسبب الفارق فى الرواتب ، حيث نجد الأقل درجة علمية أقل راتباً كما أنه أكثر اعباءً أو قد يكون السبب لأنهم يطمحون فى وظائف أخرى تلبى احتياجاتهم لانهم تعودوا على وظيفة التدريس فى الجامعة أو لأنهم لا يعانون مادياً لطبيعة المجتمع التكافلية أو لوجود مصادر أخرى للتمويل وتتفق مع نتائج دراسة ابن بكر (2015) إلى أن المعلمين لديهم رضا عن وظائفهم فى جميع الأبعاد ما عدا (الراتب والعمل) وذلك يجعلهم يعانون من ضعف الاستقرار الوظيفي وفقاً لمفهوم مجرى الحياة فإن الحياة دائماً فى تغير وتطور وهذا

التغيير اعترى كافة المؤسسات و الطلاب عما قبل كل بالسلب مما يؤثر على عضو هيئة التدريس بالسلب.

يتضح من نتائج البحث أن هناك علاقة عكسية داله إحصائياً بين الإحترق المهني وتقدير الذات بأبعاده الثلاثة (الوعي الذاتي ، الكفاءة الذاتية ، الرضا الذاتي) لدى أعضاء هيئة التدريس ، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور ،الإناث) على مقياس الإحترق المهني ، ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات (الذكور ،الإناث) على مقياس تقدير الذات لصالح الذكور ، ووجود علاقة عكسية داله إحصائياً بين متوسط دخل الأسرة و الإحترق المهني.

مؤشرات مقترحة في اطار النظرية الإيكولوجية للتخفيف من حدة الإحترق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس :

1- **دور المعالج** :- القيام بالتخفيف من الأعباء الملقاه على عاتق أعضاء هيئة التدريس وتحقيق العدالة في توزيع أعباء العمل حتى يتسنى للمدرسين والأساتذة المساعدين تطوير مستواهم المهني دون التعرض للإحترق المهني ومما يزيد من تقدير الذات لديهم.

2- **دور المخفف**: لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في بعض الأنشطة الترفيهية التي تزيد من تفاعلهم الاجتماعي(الرحلات ، المصايف، عضوية النوادي) لتقليل شعورهم بالإحترق المهني.

3- **دور المدرب**: عقد برامج تثقيفية تستهدف مساعدة أعضاء هيئة التدريس من خلال ورش عمل ودورات تدريبية حول الإحترق المهني وأبعاده وسبل مواجهته وتحقيق التوافق بين احتياجات عضو هيئة التدريس وعمله.

4- **دور المشجع** : لتشجيع أعضاء هيئة التدريس للقيام بادوراهم من خلال تدعيمهم بالحوافز والمكافآت المادية والمعنوية ورفع المستوي العلمي لهم من خلال دورات تدريبية ، و تشجيعهم على نشر أبحاثهم العلمية في المجالات العربية والأجنبية بتكاليف رمزية.

5- **دور المرشد** : وضع برامج للإرشاد النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس للتغلب على ضغوط العمل من أجل خفض مستوي الإحترق المهني لديهم والاهتمام

بتحسين ظروف بيئة العمل بالكلية من خلال توفير الإمكانيات التي تسهل عمل أعضاء هيئة التدريس في القاعات الدراسية.

6- دور المنسق : لتوثيق العلاقة بين نسق عضو هيئة التدريس والانساق المحيطة بالعمل بما يساعده على القيام بالمهام المطلوبة منه والتوافق المهني.

المراجع المستخدمة :

- إبراهيم ، حرباش وآخرون (2017). علاقة الضغوطات المهنية بتقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم المتوسط ، المجلة العلمية للعلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية ، معهد التربية البدنية والرياضية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، ع 11ديسمبر، ص 235:258.
- ابن بكر ، مها بنت بكر بن عبد الله(2015). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الممام من وجهة نظرهم ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ج2، ع39، ص 273:354.
- أبو السعود ، سماهر مسلم عياد (2010)..ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية و التعليم العالي بقطاع غزة : أسبابها و كيفية علاجها، رسالة ماجستير، كلية التجارة ،الجامعة الإسلامية (غزة).
- أبو الوفا، نجلاء إبراهيم (2020). مقياس تقدير الذات للمراهقين ،القاهرة ،دار الكتاب الحديث.
- إسماعيل ، عمار فتحي موسى (2022). المناعة النفسية كمغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ،دراسة تطبيقية ، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، جامعة المنوفية ،س9، ع1 يناير، ص ص223:290.
- الأمين ، أحلام الياس مكي (2022). الإحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شندى يناير ، مركز البحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة بخت الرضا،ع10 يونيو، ص ص79:110.
- التوبجري، سحر صالح عبد الرحمن (2019). مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية ، المجلة العلمية لكلية التربية ،جامعة أسيوط ، مج 35 ، ع9،سبتمبر، ص ص288:327.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ،2022.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ،2021.
- الحري ، نايف بن العبدى بن متعب (2020). العلاقة بين الأنماط القيادية الإدارية والاحتراق الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم التعليمية من وجهة نظر المعلمين، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ،جامعة عين شمس، ع219 يناير، ص ص137:167.
- الدوسرى ،فاطمة بنت على بن ناصر (2015). الإحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الإنساقية ، والإنطاقية لدى أساتذة جامعة الأميرة نورة بالرياض، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإنسانية ، مج2، ع2، ص ص67:97.
- العريزي، محمود عبده حسن، زيد، مبارك ياسر غيلان (2020). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الإحتراق الوظيفي (دراسة حالة على جامعة أزال للتنمية البشرية) ، مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة أزال للتنمية البشرية ،مج7، ع27، مارس، ص ص6:44.
- الفرجاني ،فاطمة على (2021). الإحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي ، مجلة افاق اقتصادية ، كلية الاقتصاد والتجارة ،جامعة بنغازى ،مج7، ع13، ص ص57:79.
- الفضلي ، خلف محمد على سيف(2015). تأثير الإحتراق الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ،جامعة عين شمس، ع164 يونيو، ص ص177:204.
- المجدلاوي ،ماهر (2014). مصادر الإحتراق النفسي وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى عينة من السائقين ،مجلة جامعة الاقصي ، جامعة الاقصي ،مج18، ع2، ص ص213:249.

- المطيري ، محمد راشد غازي دحيان وآخرون (2016) . دور البيئة المدرسية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت ، كلية التربية ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، جامعة عين شمس ، 176ع يونيه، ص ص1:95.
- النجار، مرفت عاطف(2022) . التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصي ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ،جامعة القدس المفتوحة ، مج13، ع39، أب، ص ص148:163.
- النعاس، عمر مصطفى محمد (2017). الإحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراتة ، مجلة كلية الآداب ، جامعة مصراتة، ع8، ص ص 95:119.
- النعيمات،خالد محمود موسي(2015). بناء مقياس متعدد الأبعاد في تقدير الذات ، رسالة دكتوراه ،كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية.
- النوحي، عبد العزيز فهمي النوحي (2007). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية "عملية حل المشكلة ضمن إطار نسفي إيكولوجي"، القاهرة، سمر للطباعة .
- الهملان ، أمل فلاح (2016). الإحترق النفسي ، القاهرة ، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع
- اليوبي ، أريج حامد وآخرون (2022). الفروق بين الجنسين في الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ،رابطة التربويين العرب، جامعة الملك عبد العزيز ، ع141، ص ص115:148.
- باشا، شيماء عزت ، عبد الستار، رشا محمد (2015). علم النفس الإيجابي رؤية معاصرة ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .
- جبل، عبد الناصر عوض أحمد (2013). نظريات مختارة في خدمة الفرد، القاهرة ،مكتبة النهضة المصرية.
- حبيب ،جمال شحاتة، حنا ،مريم إبراهيم (2016). نظريات ونماذج التدخل المهني على مختلف أنساق ومستويات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ،الإسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث.
- حسين ،أمينة محمد سليمان (2021) . الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال ، مج10 ، ع36، حزيران، ص ص551:567.
- حساين ،محمود محمد فرج (2019) . التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .
- حليم ، شيري مسعد (2017). التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم ، دراسات تربوية ونفسية ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ع95، إبريل، ص ص57:118.
- حمد الله ، رميساء (2018) . درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالإحترق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث ، سلسلة البحوث التربوية والنفسية ، جامعة عمان العربية، مج2، ع1، ص ص186:213.
- الحمد، سامر حسين امفضي (2018). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل لمسئولياتهم الأكاديمية من وجهة نظرهم ، كلية الدراسات العليا للتربية العلوم التربوية ، جامعة القاهرة ، ع1 ج1، ص ص359:391.
- خطاب ، سمر سعد حامد (2010) . الإحترق النفسي والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة ، حوليات آداب عين شمس ،جامعة عين شمس، مج38 سبتمبر، ص ص313:380.
- درويش ، محمد أحمد(2014). الإحترق النفسي، القاهرة ،عالم الكتب.
- رمضان ، رشيدة عبد الرؤوف (2011) . الإحترق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، مجلس النشر العلمي ،المجلة التربوية ، جامعة الكويت مج26 ، ع101ديسمبر، ص ص189:246.
- زروقي ، يوسف سعدي (2021). الإحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية(دراسة مقارنة بين أساتذة التربية البدنية بولاية الشلف)، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ،مج6، ع1 يناير، ص ص614:631.
- سلمان ،شروق كاظم ، عبد الله ،مروة محمد (2016). توقعات الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالمهارات الحياتية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية ،مجلة كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، مج27، ع5، ص ص1749:1763.

- شاهين ، هيام صابر صادق(2015). التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة ، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج23، ع2 أبريل، صص312:267.
- طه ، فرج عبد القادر ، راغب ، السيد مصطفى (2010) . مقياس الإحترق النفسي المهني ، القاهرة ، مكتبة الانجلو.
- عبد المجيد ، أشرف عبد التواب (2017) . مستويات ضغوط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك "دراسة ميدانية" مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، مج2، ع173 أبريل، ص ص13:69.
- عبد المجيد ، هشام سيد (2015) . أساسيات العمل مع الأفراد والأسر في الخدمة الاجتماعية الاسس النظرية والتطبيقات العملية ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- (2022) . السلوك الانساني والبيئة الاجتماعية في مجتمع إنساني متغير ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبد الهادي ، سامر عدنان (2015) . الوعي الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من جامعة ابو ظبي في ضوء متغيرات النوع (ذكر – انثي) والمؤهل العلمي والتخصص والخبرة ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، جامعة البحرين ، مج16، ع2، ص ص607:638.
- عشوي ، عبد الحميد (2015) . علاقة الإحترق النفسي بالالتزام المهني والتوجهات المهنية لدى المعلمين بين الجذور الاولى للمفهوم والدراسات الحديثة ، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة ، مج7 ، ع14، ص ص1:18.
- عواد ، يوسف دياب (2010). الإحترق النفسي لمعلمي المدارس الاساسية الحكومية الناتج عن دمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، جامعة النجاح الوطنية مج 24، ع9، ص ص2495:2526.
- عوض ، السيدة السيد عبد الكريم (2019) . الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان ، مجلة كلية التربية ، جامعة كفر الشيخ ، مج19، ع3، ص ص1:84.
- حمام، فادية كامل (2010). الاغتراب النفسي وتقدير الذات لدى خريجات الجامعة العاملات والعاطلات عن العمل، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى ، ع2، ص ص63:138.
- فيصل ، ضياء ابو عاصي (2021). الوعي الذاتي والمشاركة الوجدانية كمنبئين بالتمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم ، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، مج 10، ع10 يناير، ص ص245:295.
- كاتبي ، محمد عزت عربي(2020) . تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من معلمي ومعلمات مدينة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الأداب والعلوم ، جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، مج42، ع6، ص ص173:194.
- موسي ، أنور (2013). الإحترق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية أعمار للتنمية والتأهيل ، دراسة لنيل الدبلوم المهني ، معهد التنمية المجتمعية ، الجامعة الإسلامية بغزة.
- مونس ، خالد عوض عبد الله (2019) . تقدير الذات وعلاقته بالابتكار الانفعالي لدى معلمي المرحلة الاساسية في قطاع غزة ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، مجلة جامعة النجاح ، مج33، ع6، ص ص926:933.
- مونس ، خالد عوض عبد الله(2018) . الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الاساسية الأولى في محافظة الوسطي – غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، جامعة القدس المفتوحة، مج9، ع25، ص ص179:196.
- نصار، ماريان عماد جمعة (2019) . دراسة استكشافية للفروق بين الذكور والإناث في كل من القلق الاجتماعي وتقدير الذات ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم ، ج3، ع13، ص ص83:113.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021.
- Aral, N& Gürsoy, F& Ceylan, R& Biçakçı, M.Y. (2010). Examination of the professional self-esteem of teacher candidates studying at a faculty of education, Policy Futures in Education, 7 (4), pp. 423-429.
- Azeem, S.M & Nazir, N.A.(2010). A study of job burnout among university teachers, Psychology and Developing Societies, 20 (1), pp. 51-64.

- Cherabin, M& Praveena, K.B& Mohammad Azimi, H& Qadimi, A& Shahani Shalmani, R** (2012). Self esteem, job satisfaction and organizational commitment of faculty members of secondary level teacher training programme in mysore (India), *Life Science Journal*, 9 (4), pp. 204-214.
- Heng, S& Yang, M& Zou, B& Li, Y& Castaño, G** (2020). The mechanism of teaching–research conflict influencing job burnout among university teachers: The roles of perceived supervisor support and psychological capital, *Psychology in the Schools*, Wiley Periodicals LLC, 57 (9), pp. 1347-1364.
- Jiang, X.-R& Du, J.-J& Dong, R.-Y.** (2017). Coping style, job burnout and mental health of university teachers of the millennial generation, *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13 (7), pp. 3379-3392.
- Lei, W ,et al** (2021). The boundary conditions under which teaching–research conflict leads to university teachers’ job burnout, *Studies in Higher Education*, 46 (2), pp. 406-422.
- Li, Y**(2014) . Building affective commitment to organization among Chinese university teachers: The roles of organizational justice and job burnout, *Educational Assessment, Business Media New York, Evaluation and Accountability*, 26 (2), pp. 135-152.
- Li, Y & Li, Y & Castaño, G** (2020). The impact of teaching-research conflict on job burnout among university teachers: An integrated model, *International Journal of Conflict Management*, Wiley Periodicals LLC, 31 (1), pp. 76-90.
- Li, Y, et al** (2022). Interaction between the BDNF gene rs16917237 polymorphism and job stress on job burnout of Chinese university teachers, *Journal of Affective Disorders*, 309,. pp. 282-288.
- Lian, L ,et al** (2021). Calling, character strengths, career identity, and job burnout in young Chinese university teachers: A chain-mediating model, *Children and Youth Services Review*, 120, art. no. 105776, . Cited 7 times.
- Pu, J& Hou, H& Ma, R& Sang, J** (2017). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation, *Journal of Health Psychology*, 22 (14), pp. 1799-1807.
- Reyes, Y.G, et al** (2018). Influence of physical activities on the self-esteem in university teachers: Short-time effects [Influencia de las actividades físicas en la autoestima de docentes universitarios: Efectos a corto tiempo}, *Editorial Ciencias Medicas, Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas*, 37 (4).
- Salehi, M & Gholtash, A**(2011) . The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-first district branches, in order to provide the appropriate model, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Published by Elsevier Ltd,15, pp. 306-310.
- Shin, S.-J& Cho, S.-J**(2015) . Effects of self-esteem and self-competence on interpersonal skills of future early childhood teachers-Based on the students of 00 University in K City, Kyeong book Province , *International Information Institute, Information (Japan)*, 18 (9), pp. 3839-3844.
- Shan Jiang**(2020). Psychological well-being and distress in adolescents: An investigation into associations with poverty, peer victimization, and self-esteem, *Children and Youth Services Review* 111.

- Su, Z & Gai, X & Jiang, M & Chi, X.** (2020). A study on the relationship between Job Demand Control-Support and Job Burnout of College English Teachers, 2020 International Conference on Public Health and Data Science, ICPHDS 2020, art. no. 9361898, pp. 33-38.
- Terra, F.S & Marziale, M.H.P & Robazzi, M.L.C.C** (2013). Evaluation of self-esteem in nursing teachers at public and private universities [Avaliação da autoestima em docentes de enfermagem de universidades pública e privada, Revista Latino-Americana de Enfermagem, 21 (SPL),), pp. 71-78.
- Topuzov, O.M, et al**(2020) .Optimization of university department management: The increase of foreign language teachers' self-efficacy by preventing job burnout, Emerald Publishing Limited, New Educational Review, 59, pp. 59-71.
- Wang, P, et al**(2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction, Frontiers in Psychology, 11, art. no. 576768, . Cited 12 times.
- Yilmaz, M.N & Dundar, C**(2022) . relationship between orthorexia nervosa, anxiety, and self-esteem: a cross-sectional study in Turkish faculty members, BMC Psychology, 10 (1), art. no. 82, Cited 2 times.
- Zhai, C & Gai, X.-S & Wang, S** (2013). Survey analysis on relationship between character of self-esteem and mental health of teachers in medical colleges, Journal of Jilin University Medicine Edition, 39 (2), pp. 387-390.

