

الإرهاك النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لعينة من أعضاء هيئة التدريس

بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية

في ضوء العلاج العقلاني الانفعالي في خدمة الفرد

Psychological Burnout and its relation to job
performance of a sample of faculty members in colleges
and institutes of social work

"In light of rational-emotive therapy in social casework"

دكتورة شيماء محمود صديق احمد

مدرس بقسم خدمة الفرد

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة أسيوط

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة التعرف علي الإنهاك النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لعينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، حيث يعيش الإنسان في عصر تزايدت فيه الضغوط وأحاطت مسبباتها به من كل جانب، خاصة تلك الضغوط التي يتعرض لها في مجال عمله التي تؤدي إلي استنزاف بدني وانفعالي وعقلي واجتماعي من مظهره الإنهاك البدني الانفعالي والسلوكي، وضغوط العمل، بالإضافة إلي نقص الانجاز الشخصي.

تتنمي هذه الدراسة للدراسات الوصفية، وطبقت على عدد(100) من أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث، وتم استخدام (مقياس الإنهاك النفسي) و(مقياس الاداء الوظيفي) من إعداد الباحثة. وأثبتت النتائج وجود علاقة عكسية قوية بين الإنهاك النفسي ككل والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (-0.86) وهي علاقة عكسية قوية دالة عند مستوى (0.01)، وهي أعلى من قيمة R الجدولية، وهذا يعني أنه كلما زاد الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ انخفض الأداء الوظيفي لهم، وهذه النتيجة تحظى بدرجة ثقة (0.99)، واحتمال الخطأ (0.01).

الكلمات المفتاحية. الإنهاك النفسي، الاداء الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، العلاج العقلاني الانفعالي.

Abstract.

The study aims to identify psychological Burnout and its relationship to the job performance of a sample of faculty members in colleges and institutes of social casework, as people live in an era in which pressures have increased and their causes surround them from all sides, especially the pressures they are exposed to in their field of work, which lead to physical and emotional exhaustion. Mental and social, its manifestations include physical, emotional, and behavioral exhaustion, work pressures, in addition to a lack of personal achievement.

This study belongs to descriptive studies and was applied to a number of (100) faculty members participating in the research, and the (psychological burnout scale) and (job performance scale) prepared by the researcher were used. The results demonstrated the

existence of a strong inverse relationship between psychological burnout as a whole and job performance among faculty members in colleges and institutes of social service, as the Pearson correlation coefficient reached (-0.86), which is a strong inverse relationship significant at the level of (0.01), which is higher than the tabular R value, which means The more psychological Burnout among faculty members increases; Their job performance decreased, and this result has a degree of confidence (0.99) and a probability of error (0.01).

Keywords. Psychological Burnout, job performance, sample of faculty members, colleges and institutes of social work, rational-emotive therapy.

أولا . مشكلة البحث.

الإرهاك من المفاهيم التي ظهرت في بداية تسعينات القرن الماضي خاصة في مجال العمل وأصبح الآن من أكثر المفاهيم انتشاراً وشيوعاً في مجالات عديدة، وتشير الأبحاث إلى أن الملتزمين والمخلصين أكثر عرضه للإرهاك وقد يرجع ذلك إلى أنهم يكونوا تحت ضغط داخلي للعطاء وفي نفس الوقت تواجههم ظروف خارجة عن إرادتهم تقلل من هذا العطاء، مما يعوقهم عن تحقيق أهدافهم بأعلى درجة من النجاح (محمود، 2009، ص.127)

ويعد الإرهاك النفسي قمة الضغوط النفسية، حيث يصل الفرد إلى قمة الإرهاك الشخصي، والبدني، والمعاناة النفسية، ويصيب الإرهاك النفسي الأفراد الملتزمين والمخلصين في عملهم أكثر من غيرهم.(الفيومي، 2007، ص.250)

وقد أكدت دراسة الجارودي(2015) أن الضغوط بشكل عام تعتبر سمة من سمات الحياة فهي في بعض مستوياتها قد تكون مطلوبة - إن لم تكن ضرورية لحفز الفرد ودفعه إلى الإنجاز وتحقيق النجاح غير أن زيادتها عن الحد المناسب قد تقضي إلى مشاكل قد يصعب حلها لما لها من آثار سلبية على الصحة العقلية والبدنية، ذلك أن عدم الاهتمام بحالات الضغوط بشكل مناسب قد يؤدي إلى تفاقم الوضع وحدوث حالات الإرهاك النفسي، ومن هذا المنطلق فإن الإرهاك النفسي ينظر إليه باعتباره المحصل النهائي للضغوط النفسية.

حيث يدل الإرهاك النفسي على حالة سلبية تصيب عضو هيئة التدريس نتيجة التعب ووجود مجموعة من الأعباء الوظيفية والإضافية الزائدة والمستمرة وقد تعددت

مظاهر الإنهاك و شملت الجانب النفسي والبدني وأيضاً الوظيفي، مما يؤثر في صحة الفرد سلبياً وذكر بعض من المهتمين بعلم النفس والاجتماع أن الإنهاك يعني التعب والنقص العام في الاستجابات واستنفاذ الطاقة نتيجة لتكرار فعل معين والتعرض لأعباء زائدة وزيادة مطالب العمل وضعف المساندة وتدني القدرة على تلبية المطالب الموكلة للفرد وكذلك انخفاض مستوى الأداء وسوء توظيف القدرات فنتج عنها إنهاك نفسي مما يترتب عليه عدم جودة العمل ومن الممكن أن تنتج عن أسباب شخصية وبيئية .(زكي، 2008، ص.26)

إن معظم الأعمال تتضمن أعباء ومتطلبات كثيرة فيحاول البعض التكيف معها في حين أن البعض الآخر لا يستطيع ذلك ومع مرور الوقت واستمرار تعرض أعضاء هيئة التدريس للضغوط فأنهم يعانون من الإنهاك النفسي، وكذلك الشعور بفقدان الدعم الاجتماعي ومتطلبات الترقى إلى مناصب أعلى والإحساس بأن الجهود في العمل عديمة القيمة وليست محل تقدير من الآخرين، مما يفقدهم الرغبة في الإنجاز ويخلق لديه مشاعر سلبية تجاه العمل وبالتالي يؤدي إلى الإنهاك النفسي (Greenberg & Baron, 2008, p265)

قد تؤدي أعباء العمل إلى حالة من الإنهاك النفسي، ولكن أعباء العمل يمكن تصنيفه إلى صنفين، الصنف الأول وهو أعباء العمل المؤقتة والذي لا يؤدي إلى الإنهاك النفسي، ولكن للوهلة الأولى يظن الشخص انه منهك نفسياً، ولكن بعد التعامل مع مصدر الضغط يزول، أما الصنف الثاني فهو أعباء العمل طويلة المدى فهذا الصنف هو الذي يؤدي إلى الإنهاك النفسي (جرينبرغ و بارون، 2009، ص.258)

وهذا ما اكدته دراسة بخيت (2022) عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين الإنهاك النفسي وحماس الموظفين هنالك علاقة ذات إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين الإنهاك النفسي والجهد المبذول في العمل ونقص الانجاز الشخصي.

يرتبط مفهوم الإنهاك النفسي بمهنة التعليم أكثر من غيرها من المهن ولذلك فكلمنا كان أعضاء هيئة التدريس على مختلف مستوياتهم الوظيفية أكثر وعياً بالإنهاك النفسي والوقاية منه والتقليل من آثاره أدى ذلك إلى فاعلية أفضل في العملية التعليمية. (بني أحمد، 2007، ص. 18)

وهذا ما أشار إليه أبو زيد (2002) إلى أن الإنهاك النفسي يرتبط بالمهن التي تتطلب تفاعلاً مع الجمهور باستمرار، ولا شك أن التدريس من تلك المهن، فالتفاعل المهني الذي يقوم به عضو هيئة التدريس مع من حوله من المحيطين يمكن أن يمثل عبئاً وضغط عليه مما يعرضه للإنهاك النفسي؛ حيث ذكر (العتيبي، 2005) أن عضو هيئة التدريس كمهني يمارس تفاعلاً مع الزملاء في العمل، والإداريين، وأولياء الأمور، والطلاب، وذلك يمكن أن يكون من عوامل الاستقرار والنجاح إذا تم بطريقة إيجابية وإلا فإنه يكون سبباً للإنهاك النفسي.

تؤدي كثرة مواجهة أعباء ومتطلبات العمل إلى الوصول لحد الإصابة بالإنهاك النفسي والذي أكدته دراسة هتهات (2015) إذ توصلت إلى أن أثر الإنهاك يظهر على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من خلال مجموعة من الأعراض، كالإحساس بالإرهاق البدني، ونقص الدافعية وسلبية مفهوم الذات والتفكير في ترك المهنة كمؤشر لعدم الرضا عن مهنة التدريس.

ويعتبر الإنهاك النفسي رد فعل وجداني على الأعباء الوظيفية المستمرة التي يواجهها الشخص في بيئة العمل، حيث يؤدي التعرض للضغوط المستمرة إلى الاستنزاف التدريجي للطاقة الداخلية لدى الشخص مما يؤدي إلى حدوث الإنهاك النفسي والتعب البدني والإرهاق المعرفي. (Moyer. et al, 2017, p215)

هذا ويقوم عضو هيئة التدريس بمحاولة مقابلة توقعات الأدوار المختلفة التي يريدها الآخرين منه وأحياناً تكون هذه الأدوار والتوقعات متعارضة وهذا يعني أنه قد يحدث تعارض في مطالب العمل من حيث الأولوية وتعارض في حاجاته مع متطلبات المؤسسة التي يعمل فيها وكذلك التعارض مع مطالب الآخرين والمتلقي للخدمة فنتج عن كل ذلك ضغوط نفسية تؤدي بالتالي إلى الإنهاك النفسي. (العميان، 2010)

وترى ديموفا، وآخرين (2019) Dimova أن أعضاء هيئة التدريس يعملون في بيئة محفوفة بالمخاطر، ومن عوامل الخطر الأكثر شيوعاً هي الإنهاك النفسي. يظهر الإنهاك النفسي من خلال ثلاث مكونات لدى الفرد (التوتر والاجهاد الانفعالي، تبدل الشعور نحو الآخرين، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي). (صادق، كامل، 2012، ص78)

هدفت دراسة الجارودي (2015) لمعرفة الآثار النفسية المترتبة على مواجهة أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي، وأوضحت النتائج الدرجة العلمية

الأقل هي الأكثر شعوراً بالاحتراق النفسي بأبعاده المختلفة، الإجهاد الانفعالي وتبذل الشعور ونقص الشعور.

هذا وقد تناولت العديد من الدراسات مثل، المدهون (2008)، الختاتنة (2009)، الرفاعي و القضاة (2010)، المساعيد(2011)، جودة (2011)، الربدي (2012)، بادي (2014)، الحديدي(2014)، السكران(2014)، العنزي(2014)، الجارودي(2015)، القحطاني(2015)، الدوسري (2015)، محمد (2018)، ملال(2018)، على (2019)، خير الله (2019)، عبدالرحيم، وأحمد (2020)، البقمي (2021)، الشرنوبي (2001)، الرشيد(2020)، عثمان(2021)، سلام وآخرين(2022)، الأمين (2022)، آل معيض (2023)، باجابر (2023)، عبدالغنى، و آخرين(2023)، مشكلة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس من منظور نقاط بحثية مختلفة .

بينما يتبنى البحث الحالي مصطلح الإنهاك النفسي للأسباب أهمها أن لفظ الاحتراق يشير لآثار النار أو اللوعة أو سوء الخلق. وكما يرى زيدان (٢٠٠٤) أن مفهوم الاحتراق يغلق الباب أمام محاولات العلاج؛ لأن الشخص قد احترق فلا أمل فيه كالرماد الذي احترق من أثر النار فلا ينفع معه علاج، أما مصطلح الإنهاك فيعني المبالغة في كل شيء، كما أنه يفتح الباب أمام البرامج العلاجية لتخفيف من الإنهاك النفسي، إضافة إلى أن مصطلح الإنهاك أقرب إلى الطبيعة البشرية.

تري الباحثة أن أعضاء هيئة التدريس من الفئات المعرضة لخطر الإنهاك النفسي نتيجة لتحملهم الكثير من أعباء العمل، والذي قد يؤثر بدوره علي أدائهم الوظيفي لذلك يهدف هذا البحث إلي محاولة تحديد مدي وجود إنهاك نفسي لدي بعض أعضاء هيئة التدريس وإذا وجد فما تأثيره علي أدائهم الوظيفي.

حيث يلقي على عاتق أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية ، العديد من الأعباء الوظيفي خاصة في ظل السعي لتحقيق جودة تعليم الخدمة الاجتماعية ، ومدى تمكنهم من استراتيجيات التدريس الحديثة، ومقدرتهم على التعامل مع الأعداد الكبيرة من المتعلمين، وتعميق العلاقة بينهم وبين الطلاب، والمساهمة في حل المشكلات المجتمعية، والرعاية الطلابية والإرشادية، والمشاركة في أعمال الامتحانات، بالإضافة للبحث العلمي (عبد القادر، 2020، ص20)، وهذا يؤكد ضرورة التعرف على مدى معاناة أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية من الإنهاك النفسي وعلاقته بأدائهم لأدوارهم بفاعلية وحرافية.

كما تشير دراسة أبو عراد، والغفيري (2017)، إلى أن التدريس الجامعي الذي يقدمه أعضاء هيئة التدريس يسهم في التنمية الفكرية والثقافية والاجتماعية للطلاب، وفي إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والمطلوبة في المجتمع وتنمية مهارات الطلاب الدراسية في تخصصاتهم العلمية.

وأوضحت دراسة داود (2015) أن أبرز المكونات التي ينبغي أن يشتمل عليها الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس، وهي المعرفة بمتطلبات العمل وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء وما يمتلكه عضو هيئة التدريس من خبرات العمل. وكمية العمل المنجز أي مقدار العمل الذي يستطيع عضو هيئة التدريس إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

يرتبط الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالعديد من العوامل الشخصية والتنظيمية حيث تشير دراسة الحراشة (2011)، إلى أن الأداء الوظيفي يعد نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاث محددات رئيسية هي الدافعية الفردية ومناخ أو بيئة العمل والقدرة على إنجاز العمل؛ لذلك يتأثر بشكل كبير بالاتجاهات، حيث تؤثر اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العمل على أدائهم، فالفرد الذي يحب عمله ويرغب في البقاء به يتحسن مستوى أدائه وتزداد خبرته ويزداد إقباله على العمل يوماً بعد يوم.

وبما أن عضو هيئة التدريس يقع عليه مسؤولية كبيرة تجاه جامعته و كليته ومجتمعه، فمن المتوقع أن يتعرض للكثير من أعباء ومتطلبات العمل والتي تنشأ من مصادر مختلفة مثل. طبيعة التعامل مع الرؤساء والزملاء والطلاب وبيئة العمل. وعبء العمل الزائد عليه، كل هذا يؤثر على دافعيته نحو العمل وقد يؤدي إلى عدم قيامه بمهامه وأدواره المتوقعة منه بالشكل الأمثل، مما يسهم في التقليل من دوره في تحقيق أهداف الجامعة، وخدمة المجتمع (عبد المجيد 2017، ص15).

وقدمت دراسة سلام (2022) مجموعة من المقترحات للتخفيف من الإنهاك النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس أهمها: ضمان وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وتوفير البرامج التدريبية والندوات المناسبة من أجل إعطاء القادة والمشرفين توجيهات ونصائح واضحة للتعامل مع مرؤوسيهم بطريقة محترمة وإنسانية، واستحداث برامج تدريبية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على بناء العلاقات الإنسانية، وتعزيز ونشر ثقافة النشاط البدني والتمارين الرياضية بين أعضاء هيئة التدريس، من أجل وتعزيز الرضا الوظيفي.

هذا ويعد العلاج العقلاني الانفعالي يشمل أنسب الأساليب الإرشادية والعلاجية التي يمكن الاعتماد عليها في بناء برنامج علاجي للتخفيف من الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس وتقليل تأثيره على أدائهم الوظيفي، حيث أنه يدمج أكثر من أسلوب إرشادي وعلاجي في آن واحد. (رشوان و القرني، 2004، ص.106)، اقترن باسم مؤسسه (ألبرت إليس)، الذي صاغ أسسه في واحد من أهم مؤلفاته وهو كتاب (العقل والانفعال في العلاج النفسي)، وفيه يقرر (إليس) أن سلوك الفرد في موقف معين هو خليط من العقلانية واللاعقلانية في آن واحد. (Kirk, et al, 2001, p.9)

يرى إليس — Ellis أن استجاباتنا الانفعالية قد تكون معقولة أو لا معقولة بحسب اتجاه التفكير، فإذا كانت طريقة التفكير عقلانية ومنطقية فإن السلوك سيكون معقولاً وسويًا، ويكون انفعالنا بالأشياء إيجابياً ودافعاً لمزيد من النشاط البناء، وإذا كانت طريقة التفكير لا معقولة وغير منطقية، فإن انفعالنا ستكون على درجة مرتفعة من الاضطراب. (إبراهيم وعسكر، 2008، ص.299)

فحينما تتبع نتيجة مشحونة انفعاليا (C) حدثاً منشطاً له دلالة (A)، فإن ذلك الحدث قد يبدو أنه هو السبب في تلك النتيجة، ولكن ليس كذلك في الحقيقة، وإنما اعتقادات الفرد (B) هي التي تسبب تلك النتائج الانفعالية (C). (أحمد أبو أسعد وأحمد عربيات، 2009، ص. 212)

وقد بلور (ألبرت إليس) نظريته التي يقوم عليها العلاج العقلاني الانفعالي وأطلق عليها اسم نظرية (C،B،A). (عوض، 2006، ص.253)

أ. أحداث نشطة (A) وتعني Activating Experience . ومعناها "الخبرة المنشطة".
ب. المعتقدات (B) وتعني Belief system. ويقصد بها نظام معتقدات لا عقلاني مدمر للذات.

ج. النتائج (C) وتعني consequence. أي النتيجة الانفعالية التي يشعر بها الفرد نتيجة للخبرة.

ويمكن توظيف العلاج العقلاني الانفعالي لتخفيف الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تشجيعهم على التعامل بشكل صحيح مع التحديات اليومية وتطوير استراتيجيات إدارة أعباء ومتطلبات العمل، من خلال مجموعة من الاستراتيجيات مثل: استراتيجية تعلم المفاهيم، استراتيجية إعادة بناء المفاهيم، استراتيجية الاستعراض

المعرفي، استراتيجية الضبط الانفعالي، واستراتيجية إعادة البناء المعرفي، لتحسين مهارات التواصل والتفكير الإيجابي، توفير بيئة داعمة وورش عمل تعزز التواصل والتفاعل الإيجابي.

وفي إطار هذا الطرح الإشكالي وإيجازاً لما سبق نجد إن أعضاء هيئة التدريس في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية يواجهون تحديات متعددة قد تؤثر على أدائهم الوظيفي، ومن بين هذه التحديات يبرز الإنهاك النفسي، الناتج عن التعرض للكثير من الأعباء الوظيفية والضغوط العلمية وأهما متطلبات الترقى، والحصول على الجودة والاعتماد، بالإضافة الي التوترات البيئية، مع فقدان القدرة على التعامل مع هذه المسببات بصورة مناسبة، قد يصاب عضو هيئة التدريس بالإنهاك النفسي والذي يعكس أثره على الأداء الوظيفي، حيث يؤدي الإنهاك النفسي إلى فقدان الرغبة والحماس في العمل مما ينعكس سلباً على جودة حياتهم الشخصية والمهنية، كما يمكن أن يسفر هذا الإنهاك عن تقليل التركيز والفاعلية في العمل، مما يؤثر على تحقيق الأهداف التعليمية والبحثية المرجوة، هذا وتسعى الباحثة إلى محاولة فهم العلاقة بين الإنهاك النفسي والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية والتركيز على كيفية تقديم العلاج العقلاني الانفعالي كآلية فعّالة لمواجهة هذه المشكلة، من خلال استكشاف وفهم طبيعة الإنهاك النفسي، تبرز أهمية تطبيق العلاج العقلاني الانفعالي باستخدام استراتيجياته وأساليبه المتعددة كوسيلة للتخفيف من آثار الإنهاك على أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي، تعزيز أدائهم الوظيفي وتحسين بيئة العمل

ثانياً. أهمية البحث.

1. الإنهاك النفسي له مردود سلبي حيث يجعل الفرد يتعامل مع عمله بطريقة آلية وبدون اكرات وتنتابه حالات من اللامبالاة ونقص الدافعية ومقاومة التغيير وفقدان القدرة على الابتكار.... وغير ذلك من المظاهر السلبية.
2. يمثل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة عقل الأمة الواعي، والذي يشارك مشاركة فعالة ومباشرة في رفعة المجتمع، حيث يلعبون دوراً حيويًا في توجيه الطلاب وتعليمهم، وتربية الأجيال الجديدة وتحضيرها لمواجهة التحديات المختلفة، فضلاً عن إسهامهم في تقدم المعرفة من خلال البحث والنشر، مما يعزز التطور في مجالات مختلفة، والمشاركة في تصميم وتطوير المناهج الدراسية لضمان تحديث وجودة التعليم.

3. بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية (64498)، وهو عدد كبير لفئة عظيمة الأثر بالغة الأهمية، يجب الاهتمام بها ودراسة ومواجهة أي معوقات أو صعوبات قد تؤثر على دورها الفعال في المجتمع. (كتاب الاحصاء السنوي، 2023، ص110)

4. دعم أعضاء هيئة التدريس ذو أهمية بالغة، حيث يساهم في: تحسين الجودة التعليمية، تعزيز البحث العلمي، تشجيع الإبداع والابتكار، وتنمية القدرة على التعامل مع ضغوط العمل، وتحسين التواصل والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس بما يساهم في بناء جو من التعاون وتبادل الخبرات لتعزيز فرص لتطوير المهني والمجتمعي.

5. يعد تخفيف الإنهاك النفسي أحد مؤشرات التوافق مع الآخرين والرضا الوظيفي، بما يحقق الجودة في الاداء ومخرجاته.

ثالثاً. أهداف البحث.

يقوم البحث على تحقيق هدفان رئيسان هما.-

1. تحديد مستوى الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس؟ ويتفرع من الهدف الرئيس الأول الأهداف الآتية.
 - أ. تحديد مستوى الإنهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
 - ب. تحديد مستوى الإنهاك البدني لدى أعضاء هيئة التدريس؟
 - ج. تحديد مستوى الإنهاك السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
 - د. تحديد مستوى إنهاك العمل لدى أعضاء هيئة التدريس؟
 - هـ. تحديد مستوى نقص الانجاز الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
2. تحديد العلاقة بين الإنهاك النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟ ويتفرع من الهدف الرئيس الثاني الأهداف الآتية.
 - أ. تحديد العلاقة بين الإنهاك الانفعالي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
 - ب. تحديد إيجاد العلاقة بين الإنهاك البدني والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
 - ج. تحديد إيجاد العلاقة بين الإنهاك السلوكي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
 - د. تحديد إيجاد العلاقة بين إنهاك العمل والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
 - هـ. تحديد إيجاد العلاقة بين الشعور بنقص الانجاز الشخصي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

رابعاً. مفاهيم البحث.

1. الإنهاك النفسي.

إن الإنهاك النفسي Burnout مفهوم حديث نسبياً ، لاسيما في مجال الدراسات العربية ، ولذلك تتعدد تعريفاته من قبل الباحثين ، وذلك إن دل على شيء إنما يدل على أنه ليس هناك تعريف واحد متفق عليه من قبل الباحثين للإنهاك النفسي Burnout ، أو حتى ترجمة ذلك المصطلح فنجد بعض الباحثين قد ترجموه بـ (الاحتراق النفسي) ومن هؤلاء . ، وجاد(2005) ، وأبو بكر(2007) ،...، وفريق ثان ترجمه بـ (الإنهاك النفسي) ومنهم زيدان(2004) ، وراضي (2005) ، وفريق ثالث ترجمه بـ (المشقة النفسية) ويمثله الغباشي (2001) ، وهناك من أطلق عليه الضغط العاطفي مثل عبدالعزیز (2004).

وتنبئ الدراسة الحالية مصطلح الإنهاك النفسي، حيث أنه يفتح الباب أمام البرامج العلاجية لتخفيف من الإنهاك النفسي، إضافة إلى أن مصطلح الإنهاك أقرب إلى الطبيعة البشرية. وفيما يلي توضيح لمفهوم الإنهاك النفسي Burnout ..
الإنهاك لغة يدل على المبالغة في الفعل؛ حيث ذكر في لسان العرب أنه من نهك أي بالغ في الأمر ، ويقال . نهكته الحمى أي جهده ونقصت لحمه، فهو منهوك ، ونهكت الإبل ماء الحوض إذا شربت جميع ما فيه ، ومنه انتهك العرض إذا بالغ في شتمه.(بن منظور، 1955، ص500)

وأشارت موسوعة علم النفس والتحليل النفسي بشأن مصطلح Burnout ، والذي يرون أنه يشير للإنهاك الشديد الذي يصيب الفرد نتيجة الانهماك في العمل، كما يشير إلى انهيار الفرد تحت وطأة الضغوط التي تفوق قدراته في العمل والأسرة ، (طه ، وآخرين،2003، ص33) .

الإنهاك النفسي هو متلازمة نفسية، تحدث كنتيجة لضغوط العمل، وهو موجود بين الأشخاص الذين تتطلب مهنتهم التعامل بكثرة مع أشخاص آخرين، وأولئك الذين تتطلب وظائفهم جهداً كبيراً ووقتاً في التعامل مع المشكلات. Sesen. et al (2011,p.41)

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الإنهاك النفسي اجرائياً بأنه اجهاد ينتاب عضو هيئة التدريس يتمثل في إنهاك انفعالي وإنهاك بدني وإنهاك سلوكي وإنهاك العمل والشعور بنقص الإنجاز الشخصي ينعكس على ادائه الوظيفي ، ويكون عضو هيئة التدريس منهك إذا حصل على درجات عالية على مقياس الإنهاك النفسي والعكس صحيح.

2. الاداء الوظيفي.

عرف (القحطاني، 2019، ص35) الأداء الوظيفي بأنه الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته، ويشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى النتائج والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من خلال فتره محددة.

ويعرفه (داود، 2015، ص7) بأنه قدرة عضو هيئة التدريس على القيام بواجباته ومسئولياته الوظيفية التي تتمثل في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع شريطة توفير المتطلبات اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة، ومن ثم تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها. ويعرفه (رسمي وشعلان وأحمد، 2019، ص233) بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، وتعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة.

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بكليات معاهد الخدمة الاجتماعية في استجابته لمقياس الأداء الوظيفي وتمثلت ابعاده في التالي:(مجال التدريس، مجال البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع، الكفاءة الشخصية).

خامساً. الموجه النظرية للدراسة.

العلاج العقلاني الانفعالي

وتعرف موسوعة علم النفس البريطانية (1993). العلاج العقلاني الانفعالي بأنه نظرية في الشخصية، وأسلوب علاج نفسي تطور على يد (ألبرت إليس) الطبيب النفسي الأمريكي، والذي يؤكد على دور المعتقدات والأفكار اللاعقلانية في النفوس البشرية، وأن المشاعر تتطور بشكل كبير من خلال المدركات وليست من خلال الأحداث ذاتها. (Encyclopedia of psychology,1993,p.p.277-287)

أسس نظرية الإرشاد العقلاني الانفعالي.

تستند النظرية العقلانية الانفعالية على الأسس التالية . (عبدالله، 2019، ص. ص.69-78)، (حسين، ٢٠٠٤، ص.2٢)

أ. الأسس العامة.

ب. الأسس الفلسفية

ج. الأسس المعرفية.

د. الأسس الاجتماعية والانفعالية.

هـ. أسس نفسية معرفية.

افتراضات العلاج العقلاني الانفعالي.

هناك عدة افتراضات وفقاً لكتابات (Ellis) تسهم في تفسير سلوك الإنسان واضطرابه كما يلي. (منصور، 2010، ص.173)

أ. الإنسان يتميز بتفكيره الذي يصاحب الانفعال، وحينما يوجد التفكير اللاعقلاني يوجد الاضطراب الانفعالي.

ب. يجب أن تواجه وتهاجم الأفكار والمعتقدات اللاعقلانية بالمعرفة والإدراك والتفكير العقلاني المنطقي.

كما يقوم العلاج العقلاني الانفعالي على بعض التصورات والافتراضات ذات العلاقة بين طبيعة الإنسان والتعاسة، والاضطرابات الانفعالية التي يعاني منها وهذه الافتراضات هي. (أبو أسعد، 2012، ص.139)

أ. أن الإنسان عقلاني وعندما يفكر ويتصرف بشكل عقلاني فإنه يكون فعالاً وسعيداً ونشطاً.

ب. التفكير والانفعال توأمان، مترابطان، متداخلان، ويؤثر كل منهما في الآخر، والتفكير والانفعال والسلوك أضلاع مثلث واحد تصاحب بعضها بعضاً تأثيراً وتأثراً.

كما يضيف (زهران، 2005، ص.370) الافتراضات التالية.

أ. إن استمرار حالة الاضطراب الانفعالي نتيجة لحديث الذات لا يتحدد بفعل الظروف والأحداث الخارجية التي تحيط بالفرد فقط، إنما يتحدد من خلال إدراك الفرد لهذه الأحداث واتجاهاته نحوها.

الأفكار اللاعقلانية وفقاً للعلاج العقلاني الانفعالي.

قدم كفاي بعض الأفكار اللاعقلانية واللامنطقية الشائعة، كنماذج للأفكار الخاطئة التي توقع الناس في المشكلات الانفعالية وأهمها. (كفاي، 2000، ص.ص.320. 223)

أ. من الضروري أن يكون الشخص محبوباً أو مرضياً عنه من كل المحيطين به.

ب. يجب على الفرد أن يكون على درجة عالية من الكفاءة والمنافسة .

ج. الأسهل للفرد أن يتجنب المسؤوليات وأن يتحاشى مواجهة الصعوبات بدلاً من مواجهتها.

بالإضافة إلى مجموعة من الأفكار اللاعقلانية غير المنطقية لدى الفرد ومنها.

(أحمد، 2011، ص.83)

أ. إن الإنسان لا حول له ولا قوة تجاه الأحداث التي تقع له.

ب. إن ما يفعله الآخرون مهم جداً بدرجة حيوية لاستمرار وجوده وينبغي على الإنسان

أن يعمل جهوداً عظيمة لكي يغير الآخرين للوجهة التي يرغبها.

بالإضافة لبعض الأفكار غير العقلانية كما يلي. (عمر، 2008، ص.83-95)

أ. التمسك بالمثالية المفرطة.

ب. تضخيم الأمور والأحداث والمواقف.

ج. الخوف من الفشل.

أهداف العلاج العقلاني الانفعالي.

تتمثل أهدافه في الآتي. (أبو زيد، 2008، ص.108) (عبد الهادي، 2010، ص.14)

أ. التعرف على المعتقدات الأساسية غير العقلانية والتي تسبب مشاكل للعملاء.

ب. المعالج يجب أن يكون محاور جيد حيث يوضح للعميل المعتقدات غير المعقولة، ثم

يبدأ في المساعدة في تغييرها إلى معتقدات صحيحة.

ج. ترى هذه الطريقة أن الناس بشكل عام يملكون القدرة على أن يكونوا غير عقلانيين،

فهم أيضاً أنفسهم يملكون القدرة على أن يكونوا أكثر عقلانية.

خصائص العلاج العقلاني الانفعالي.

خصائص العلاج العقلاني الانفعالي كالاتي. (علام، 2012، ص.192)

أ. أسلوب علاجي واضح للتعامل مع اضطرابات الشخصية ويناقش كثيراً من المطالب البشرية.

ب. يسهم بدور فعال في تغيير الشخصية وله تأثير فعال في مواجهة المشكلات الانفعالية.

ج. يشجع العملاء ليكونوا مسؤولين عن أفعالهم وتغيير سلوكهم للأفضل.

د. يستخدم فنيات سهلة تتناسب وعقل ومنطق الفرد.

هـ. أسلوب تعليمي إقناعي يوضح للعميل أن أفكاره اللاعقلانية هي سبب إزعاجه،

ويعرفه بكيفية التعرف عليها وكيفية تغييرها واستبدالها بأخرى عقلانية.

و. يناسب الأذكاء ومتوسطي الذكاء وذوي الدافع نحو التغيير.

ز. يركز على كل شخص مبدع بطبيعته ولديه مصادر للقوة والشجاعة مع ميل نحو

الكفاح، من أجل تحقيق الجدارة أو الأهلية .

المشكلات التي يتعامل معها العلاج العقلاني الانفعالي.

حيث اتفق كل من (رشوان، 2007، ص.46) و(الغول، 2011، ص.19) و(عبدالله، 2008، ص.118) أن المشكلات التي يتعامل معها العلاج العقلاني الانفعالي تتمثل في الآتي.

- أ. يتعامل مع الأخطاء الواردة نتيجة لفهم الفرد للأمور.
- ب. يتعامل مع القهر الذاتي المركزي لدى الفرد.
- ج. يتعامل مع قلق الفرد (اللوم الذاتي)، والعدائية (إلقاء اللوم على الآخرين وعلى العالم ككل).
- د. يتعامل مع المعلومات الخاطئة التي يعتقدونها الفرد عن نفسه وعن الآخرين.
- هـ. مشكلات ضعف القدرة على تحمل المسؤولية، وضعف قدرة الفرد على توظيف قدراته.
- و. اضطراب الذات واضطراب القلق.

استراتيجيات العلاج العقلاني الانفعالي ودورها في التخفيف من الإتهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

1. استراتيجية تعلم المفاهيم. يأتي هدف تعلم المفاهيم من التفاعل مع الآخرين، فهي عملية تبادلية انتقالية. (الدريد و عبد الله، 2005، ص.217)

وبعد تحقيق فهم مبدئي لدى عضو هيئة التدريس للافتراضات وعرض طرق تعلم المفاهيم، يمكن بناء استراتيجيات لإحداث التغيير وأهم الاستراتيجيات المستخدمة هي. (Ann&Vernon. , 2012, p.14)

- أ. إعداد المناخ الملائم لتحسين إمكانية التعلم لدى عضو هيئة التدريس.
- ب. إزالة العقبات التي تعترض عملية التعلم لدى عضو هيئة التدريس.
- ج. مساعدة عضو هيئة التدريس على تغيير افتراضاته اللامنطقية.

2. استراتيجية إعادة بناء المفاهيم. وتعتمد هذه الإستراتيجية على تقديم نموذج لطرق جديدة للتفكير والفهم، وأنواع النصيحة والمعلومات التي تساعد عضو هيئة التدريس على الربط بين تفكيرهم والأحداث التي جربوها (عبد الرحمن، 2004، ص.197)، ويتحقق ذلك من خلال دفع عضو هيئة التدريس للتمعن في حياته اليومية وتحليلها للحصول على رؤية جديدة، ويشتمل ذلك على تفسير ومواجهة أي محاولات لعرض معلومات جديدة والتفسير والشرح، ويعني توفير المعلومات غير المتاحة من قبل العملاء. (أبوزيد، 2003، ص.45)

3. استراتيجية الاستعراض المعرفي. لإتاحة الفرصة لعضو هيئة التدريس للتحدث عن مشكلاته واحتياجاته، والأحداث التي تمر به والقيود التي تفرضها عليه ظروفه، واتجاهاته نحو نفسه ونحو الآخرين ورؤيته الذهنية من أفكار خاطئة، ثم العمل على تعديلها من خلال مواجهتها ومعارضتها، وتوضيح لا منطقيتها وما يترتب عليها من ضرر واضطراب إنفعالي وسلوكي. (الخولي، 2009، ص.56)

4. استراتيجية الضبط الانفعالي. لمعرفة حديث الذات الانهزامي والضغط الانفعالية المرتبطة بتلك الأحداث الخاطئة، وانعكاس ذلك بالسلب على تقدير عضو هيئة التدريس ونظراته لذاته وتوافقه الاجتماعي، ونظراته للمستقبل ومساعدته على التحكم الذاتي في انفعالاته والسيطرة على مشاعره. (هوفمان إس جي، 2012، ص.44)

5. استراتيجية إعادة البناء المعرفي. وهدفها تصحيح الأفكار والمعتقدات الخاطئة، والتي تؤدي إلى الاضطراب النفسي والاجتماعي والسلوك اللااتوافقي، كما تهدف إلى استبدال الأفكار الخاطئة بأخرى صحيحة. (قطامي، 2013، ص.227)

خطوات التدخل المهني للعلاج العقلاني الانفعالي تتضمن التالي. (الضامن، 2010، ص.15)

أ. تعريف الفرد بالأفكار اللاعقلانية وتعليمه كيف يعزل أفكاره العقلانية عن أفكاره اللاعقلانية.

ب. أن يدرك الفرد بأن ما يتسبب في استمرار مشكلته التفكير غير المنطقي.

ج. مساعدة الفرد على تحليل الأفكار غير العقلانية.

د. حث الفرد على تطوير فلسفة عقلانية .

أساليب العلاج العقلاني الانفعالي.

يعتبر "Ellis" أن العلاج العقلاني الانفعالي هو إعادة بناء الفرد لفلسفته في الحياة بصورة شاملة، وحتى يمكن تحقيق هذه الفلسفة الجديدة للحياة حدد مجموعة من الفنيات والأساليب، هي أساليب وفنيات معرفية وانفعالية وسلوكية يستخدمها المعالج حسب الموقف كما يلي. (Windy & Ellis, 2004 137, p.) ، وسوف يتم تناولها فيما يلي.

1. الأساليب المعرفية..

أ. تنفيذ الأفكار والمعتقدات اللاعقلانية. (زهران، 2009، ص.128)

ب. المواجهة. (عبد المجيد وآخرون، 2008، ص.118)

ج. بناء جمل معرفية للمكافحة الذاتية.. (سكوت وآخرون، 2002، ص.252)

- د. التقارير الذاتية. (عبدالله، 2008، ص.25)
- ه. التمثيل المعرفي. (المليجي، 2008، ص.109)
- و. الكشف. (عبد الهادي، 2010، ص.98)
- ز. التمييز.. (Windy & Ellis. 2004، p.187)
- ح. تفسير الدفاعات. (عبد الهادي، 2010، ص.29)
- ط. تقديم اختيارات وأفعال بديلة. (Ellis، 2010، p.45)
- ي. التشابهات والحكايات والأمثال. (بك، 2000، ص.132)
- ك. الوسائل البصرية. (Bernard & Ellis، 2006، p.155)
- ل. المرح والفكاهة. (Ellis، 2010، p.75)
- م. الواجبات المنزلية المعرفية. (العطية، 2008، ص.94)
2. الأساليب الانفعالية أو العاطفية. (Zastrow& Charles .2010 p.168)
3. الأساليب السلوكية. (ليهى، 2009، ص.187)

سادساً. الإجراءات المنهجية للدراسة.

- 1- نوع الدراسة والمنهج المستخدم: تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، والتي تكشف العلاقة بين متغير مستقل (الإرهاك النفسي)، متغير تابع (الأداء الوظيفي) وارتباطا مع نوع الدراسة استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بالعينة.
- 2- تساؤلات وفروض الدراسة. تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل التالي.
- (1) - ما مستوى الإرهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس؟ ويتفرع من التساؤل الرئيس التساؤلات الآتية.

- أ) ما مستوى الإرهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- ب) ما مستوى الإرهاك البدني لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- ج) ما مستوى الإرهاك السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- د) ما مستوى إنهك العمل لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- ه) ما مستوى نقص الانجاز الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- كما تسعى الدراسة إلى اختبار صحة الفرض التالي.

- (2) - توجد علاقة داله معنوياً بين الإتهاك النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟ ويتفرع من الفرض الرئيس الفروض الآتية.
- (أ) توجد علاقة داله معنوياً بين الإتهاك الانفعالي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- (ب) توجد علاقة داله معنوياً بين الإتهاك البدني والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- (ج) توجد علاقة داله معنوياً بين الإتهاك السلوكي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- (د) توجد علاقة داله معنوياً بين إتهاك العمل والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- (هـ) توجد علاقة داله معنوياً بين الشعور بنقص الانجاز الشخصي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

3- مجالات الدراسة.

- (أ) **المجال البشري.** تم تطبيق مقاييس الدراسة (اونلاين) على عينة عشوائية عددها (100) من أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث وفقاً للشروط التالية:
- تبعية عضو هيئة التدريس لأحدى كليات أو معاهد الخدمة الاجتماعية بجمهورية مصر العربية.
 - أن لا يكون عضو هيئة التدريس حاصل اجازة أو إعاره خارج جمهورية مصر العربية بل يكون على رأس عمله في الكلية أو المعهد.
- (ب) **المجال المكاني.** طبقت الدراسة (اونلاين) ببعض كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بجمهورية مصر العربية (أسيوط، حلوان، بني سويف، أسوان، الفيوم، الإسكندرية، القاهرة، كفر الشيخ، سوهاج)، تم توضيح ذلك تفصلاً في الجدول (15) ص (27).
- (ج) **المجال الزمني.** تم إجراء الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي في الفترة من 15 / 4 / 2023 وحتى 24 / 12 / 2023 لمدة 8 شهور تقريباً.

4- أدوات الدراسة.

استافا مع متطلبات الدراسة اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأدوات تتفق مع طبيعة الدراسة ونوعية الاستراتيجية المنهجية المستخدمة وقد تحددت هذه الأدوات في الآتي.

- (1) مقياس الإتهاك النفسي .
- (2) مقياس الاداء الوظيفي .

الخصائص السيكومترية لمقياس الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

1- صدق الاتساق الداخلي. قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس وذلك بعد تطبيقه على عينة قوامها (30) من (أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية)، متوسط أعمارهم (38.57) سنة بانحراف معياري قدره (7.75) وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (1) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=30)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.44	14	**0.36	27	**0.60	40	**0.68	52	**0.64
2	*0.38	15	**0.51	28	**0.59	41	**0.62	53	**0.51
3	*0.42	16	**0.56	29	*0.37	42	**0.47	54	*0.36
4	*0.41	17	**0.52	30	**0.52	43	**0.67	55	**0.48
5	**0.70	18	**0.52	31	*0.38	44	**0.62	56	**0.39
6	**0.64	19	*0.39	32	**0.62	45	**0.48	57	**0.70
7	**0.71	20	**0.68	33	**0.72	46	**0.56	58	**0.64
8	**0.76	21	*0.39	34	**0.55	47	*0.36	59	**0.71
9	**0.58	22	**0.58	35	*0.39	48	**0.52	60	**0.76
10	*0.37	23	**0.54	36	*0.41	49	*0.38	61	**0.58
11	**0.70	24	**0.62	37	**0.58	50	**0.57	62	*0.40
12	**0.64	25	**0.49	38	**0.66	51	**0.56	63	**0.70
13	**0.57	26	**0.52	39	0.56	** = دالة عند مستوى (0.01) * = دالة عند مستوى (0.05)			

يتضح من جدول (1) السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.36 و 0.76) وهي معاملات ارتباط موجبة مقبولة إحصائيًا، وبالتالي يمكن القول بأنه تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وأن العبارات تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية للمقياس وهذا مؤشر على الصدق.

2- الصدق الذاتي الإحصائي. قامت الباحثة بحساب الصدق الذاتي للمقياس عن طريق إيجاد قيمة الجذر التربيعي لمعامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس، والمقياس ككل، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (2) نتائج معاملات الصدق الذاتي لمقياس الإتهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=30)

م	أبعاد المقياس	الصدق الذاتي
1	الإتهاك الانفعالي	0.91
2	الإتهاك البدني	0.93
3	الإتهاك السلوكي	0.92
4	إنهاك العمل	0.88
5	الشعور بنقص الانجاز الشخصي	0.88
	الدرجة الكلية للإتهاك النفسي	0.94

يتضح من جدول (2) السابق أن المقياس وأبعاده الفرعية، يتمتع بدرجة صدق ذاتي مرتفعة حيث بلغ معامل الصدق الذاتي المقياس ككل (0.94)، وبلغت قيم الصدق الذاتي بالنسبة للأبعاد الفرعية على التوالي (0.91 / 0.93 / 0.92 / 0.88 / 0.88) مما يدل على ارتفاع درجة صدق المقياس، وبالتالي صلاحيته للاستخدام في صورته الحالية.

3- ثبات المقياس. قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس، وذلك لأن معامل ألفا كرونباخ يعد مؤشراً للتكافؤ، ويعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات الاختبارات، أي أن حساب معامل الثبات بأي طريقة لا يقل عن حسابه بطريقة ألفا كرونباخ، فإذا كانت قيمة ألفا كرونباخ مرتفعة؛ دل ذلك على ثبات درجات الاختبار (علام، 2000، ص 166).

ويوضح جدول (3) معامل ثبات مقياس الإتهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بطريقة ألفا كرونباخ (ن=30)

م	أبعاد المقياس	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	الإتهاك الانفعالي	0.82
2	الإتهاك البدني	0.86
3	الإتهاك السلوكي	0.84
4	إنهاك العمل	0.78
5	الشعور بنقص الانجاز الشخصي	0.78
	الدرجة الكلية للإتهاك النفسي	0.89

يتضح من جدول (3) السابق أن معامل ثبات مقياس الإتهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بطريقة ألفا كرونباخ ككل بلغ (0.89)، وبلغت معاملات ثبات الأبعاد الفرعية للمقياس على التوالي (0.82 / 0.86 / 0.84 / 0.78 / 0.78)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

1- صدق الاتساق الداخلي. قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس وذلك بعد تطبيقه على عينة قوامها (30) من أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، متوسط أعمارهم (38.57) سنة بانحراف معياري قدره (7.75) وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (4) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=30)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.49	10	**0.63	19	**0.62	27	**0.63	35	**0.62
2	**0.52	11	**0.55	20	**0.58	28	**0.62	36	**0.54
3	**0.56	12	**0.52	21	**0.47	29	**0.49	37	**0.62
4	**0.49	13	**0.59	22	**0.56	30	**0.66	38	**0.49
5	**0.69	14	**0.54	23	**0.48	31	**0.61	39	**0.45
6	**0.61	15	**0.47	24	**0.60	32	**0.49	40	**0.72
7	**0.96	16	**0.62	25	**0.71	33	**0.65	41	**0.66
8	**0.72	17	**0.56	26	**0.58	34	**0.63	42	**0.72
9	**0.65	18	**0.51	** دالة عند مستوى (0.01) * دالة عند مستوى (0.05)					

يتضح من جدول (4) السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.45 و 0.72) وهي معاملات ارتباط موجبة مقبولة إحصائياً، وبالتالي يمكن القول بأنه تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وأن العبارات تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية للمقياس وهذا مؤشر على الصدق.

2- الصدق الذاتي الإحصائي. وقد قامت الباحثة بحساب الصدق الذاتي للمقياس عن طريق؛ إيجاد قيمة الجذر التربيعي لمعامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس، والمقياس ككل، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (5) نتائج معاملات الصدق الذاتي لمقياس الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=30)

م	أبعاد المقياس	الصدق الذاتي
1	مجال التدريس	0.88
2	مجال البحث العلمي	0.89
3	خدمة الجامعة والمجتمع	0.90
4	الكفاءة الشخصية	0.88
	الدرجة الكلية للأداء الوظيفي	0.91

يتضح من جدول (5) السابق أن المقياس وأبعاده الفرعية، يتمتع بدرجة صدق ذاتي مرتفعة حيث بلغ معامل الصدق الذاتي المقياس ككل (0.91)، وبلغت قيم الصدق الذاتي بالنسبة للأبعاد الفرعية على التوالي (0.88 / 0.90 / 0.89 / 0.88) مما يدل على ارتفاع درجة صدق المقياس، وبالتالي صلاحيته للاستخدام في صورته الحالية.

3- ثبات المقياس. قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس، والجدول التالي يوضح معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ.

جدول (6) معامل ثبات مقياس الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بطريقة ألفا كرونباخ (ن=30)

م	أبعاد المقياس	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	مجال التدريس	0.77
2	مجال البحث العلمي	0.79
3	خدمة الجامعة والمجتمع	0.81
4	الكفاءة الشخصية	0.78
	الدرجة الكلية للأداء الوظيفي	0.83

يتضح من جدول (6) السابق أن معامل ثبات مقياس الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بطريقة ألفا كرونباخ ككل بلغ (0.83)، وبلغت معاملات ثبات الأبعاد الفرعية للمقياس على التوالي (0.77 / 0.79 / 0.81 / 0.78)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

تحديد مستويات الاستجابات على بنود المقياس. تم تحديد مستويات الاستجابات على بنود المقياس المستخدم باستخدام المتوسط الحسابي حيث تكون بداية ونهاية ميزان التقدير الثلاثي. نعم (3 درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، ولتحديد طول خلايا ميزان التقدير الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى وهو يساوي أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، ثم إيجاد المتوسط الحسابي للمدى للحصول على طول الخلية المصحح (2 ÷ 3 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل درجة في الميزان التقدير الثلاثي وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الدرجة، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي.

جدول (7) مستويات المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.68 إلى 2.34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3

سادسا. الجانب التطبيقي ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

إجابة التساؤل الرئيس الأول .

1) ما مستوى الإتهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

أ) مستوى الإتهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (8) مستوى الإتهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=100)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		الإتهاك الانفعالي	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.74	2.17	20	20	43	43	37	37	اصبحت سريع الغضب من مشكلات العمل التي تقابلني.	1
11	0.72	1.77	40	40	43	43	17	17	لدي مشاكل نفسية سببها العمل.	2
8	0.79	1.88	38	38	36	36	26	26	أستمتع بالأعمال الخاصة بمتطلبات الجودة.	3
3	0.80	2.27	22	22	29	29	49	49	يقلقني القيام بمتطلبات الترقية.	4
5	0.88	2.04	36	36	24	24	40	40	بضايقتي العودة للعمل عقب نهاية الاجازات.	5
1	0.64	2.49	88	88	35	35	57	57	انفعل بشدة من تكليفي بالأعمال التي لا اقتنع بجدواها.	6
12	0.67	1.51	59	59	31	31	10	10	اعانى من الكآبة منذ التحاقني بالعمل .	7
6	0.82	1.99	34	34	33	33	33	33	اصبحت متوتراً بسبب عملي.	8
10	0.83	1.86	42	42	30	30	28	28	أودي عملي لتجنب توقيع عقوبات علي.	9
9	0.79	1.87	38	38	37	37	25	25	استنزفت فكرياً من عملي بسبب العبء المتزايد	10
7	0.70	1.97	26	26	51	51	23	23	اصبحت كثير النسيان نتيجة لضغوط عملي.	11
8	0.73	1.88	33	33	46	46	21	21	يصاحبني الملل أثناء أداء عملي.	12
2	0.71	2.32	14	14	40	40	46	46	تصيبني أعمال الامتحانات بالضيق.	13
6	0.76	1.99	29	29	43	43	28	28	استنزفت نفسياً من عملي بسبب العبء المتزايد	14
مستوى متوسط	0.76	2.00	المتغير ككل							

يتضح من جدول (8) السابق وجود مستوى متوسط من الإتهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ المتوسط العام المرجح (2) بانحراف معياري قدره

(0.76)، وكانت أعلى مؤشرات الإتهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس هي الانفعال بشدة من تكليفهم بأعمال لا يفتنون بجوداها، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.49) وانحراف معياري (0.64)، بينما جاء في المرتبة الثانية، شعورهم بالضيق من أعمال الامتحانات، بمتوسط (1.99) وانحراف معياري (0.76)، بينما كانت أقل مؤشرات الإتهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس هي المعاناة من الكآبة منذ التحاقهم بالعمل، حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (1.51) وانحراف معياري (0.67).

(ب) مستوى الإتهاك البدني لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (9) مستوى الإتهاك البدني لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=100)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		الإتهاك البدني	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.66	2.27	1	1	4	4	3	39	أفئيت صحيتي بسبب عملي كعضو هيئة تدريس.	1
5	0.71	2.23	1	1	4	4	3	39	يلازمني التعب عند الاستيقاظ لمواجهة يوم جديد من العمل.	2
8	0.73	2.15	2	2	4	4	3	35	انهكت بدنياً من كم العمل الواجب علي القيام به.	3
3	0.74	2.33	1	1	3	3	4	49	تعبت من كم الأبحاث العلمية الواجب علي القيام بها.	4
9	0.68	2.09	1	1	5	5	2	28	استنزفت جسدياً من عملي بسبب العبء المتزايد	5
7	0.77	2.21	2	2	3	3	4	42	أخشي الإصابة بأمراض مزمنة نتيجة ضغط العمل.	6
10	0.69	1.85	3	3	5	5	1	17	أتعب بسرعة من عملي.	7
4	0.75	2.27	1	1	3	3	4	45	يرهقني القيام بأعمال المراقبة علي الامتحانات.	8
9	0.75	2.09	2	2	4	4	3	33	أعاني من اضطراب في النوم.	9
11	0.73	1.74	4	4	4	4	1	17	يتعبني التعامل مع الطلاب.	10
2	0.71	2.37	1	1	3	3	5	50	يستنزف يوم العمل كل جهدي.	11
6	0.66	2.22	1	1	5	5	3	35	يرهقني القيام بأعمال الجودة.	12
1	0.65	2.42	9	9	4	4	5	51	يتعبني حمل أعمالي المتأخرة لإنجازها في المنزل.	13

مستوى متوسط	0.71	2.17	المتغير ككل
-------------	------	------	-------------

يتضح من جدول (9) السابق وجود مستوى متوسط من الإنهاك البدني لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ المتوسط العام المرجح (2.17) بانحراف معياري قدره (0.71)، وكانت أعلى مؤشرات الإنهاك البدني لدى أعضاء هيئة التدريس هي التعب من حمل الأعمال المتأخرة لإنجازها في المنزل، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.42) وانحراف معياري (0.65)، بينما جاء في المرتبة الثانية، استنزاف يوم العمل لكل الجهد، بمتوسط (2.37) وانحراف معياري (0.71)، بينما كانت أقل مؤشرات الإنهاك البدني لدى أعضاء هيئة التدريس هي التعب من التعامل مع الطلاب، حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (1.74) وانحراف معياري (0.73).

(ج) مستوى الإنهاك السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (10) مستوى الإنهاك السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=100)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		الإنهاك السلوكي	م
			ك	%	ك	%	ك	%		
9	0.80	1.9	37	37	36	36	27	27	تؤثر حياتي المهنية تأثيراً سلباً علي بقية جوانب حياتي الأخرى.	1
6	0.76	2.04	27	27	42	42	31	31	أحب الحصول علي اجازات طويلة من عملي كعضو هيئة تدريس.	2
8	0.78	2.02	29	29	40	40	31	31	ضعفت علاقاتي بأصدقائي بسبب ضغوط العمل.	3
3	0.66	2.16	15	15	54	54	31	31	أقصر في أداء واجباتي الأسرية نتيجة لضغوط عملي كعضو هيئة تدريس.	4
2	0.66	2.27	12	12	49	49	39	39	يلومني أفراد أسرتي لانشغالي عنهم بضغط عملي.	5
1	0.69	2.3	13	13	44	44	43	43	زياراتي العائلية محدودة جداً لانشغالي بالعمل.	6
5	0.62	2.14	13	13	60	60	27	27	ليس لدي وقت للقيام بأموري الخاصة.	7
4	0.76	2.15	22	22	41	41	37	37	تؤثر مشاعري عن العمل علي حياتي الخاصة.	8
10	0.67	1.86	30	30	54	54	16	16	جميع اصدقائي من خارج نطاق عملي.	9
7	0.77	2.03	28	28	41	41	31	31	أعمل لأجل الحصول علي المقابل المادي.	10
11	0.72	1.81	33	33	44	44	18	18	يعوقني عملي عن تكوين علاقات اجتماعية	11

1	مع المحيطين بي.	7	7	5	5	8		
مستوى متوسط	0.72	2.06	المتغير ككل					

يتضح من جدول (10) السابق وجود مستوى متوسط من الإتهاك السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ المتوسط العام المرجح (2.06) بانحراف معياري قدره (0.72)، وكانت أعلى مؤشرات الإتهاك السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس هي قلة الزيارات العائلية للانشغال بالعمل، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.30) وانحراف معياري (0.69)، بينما جاء في المرتبة الثانية، لوم أفراد الأسرة للانشغال عنهم بضغط العمل، بمتوسط (2.27) وانحراف معياري (0.66)، بينما كانت أقل مؤشرات الإتهاك السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس هي إعاقة العمل عن تكوين علاقات اجتماعية مع المحيطين، حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (1.81) وانحراف معياري (0.72).

(د) مستوى إتهاك العمل لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (11) مستوى إتهاك العمل لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=100)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		م	ضغوط العمل
			ك	%	ك	%	ك	%		
2	0.68	2.38	1	1	1	1	4	4	49	يتطلب عملي اداء مهام إضافية.
4	0.75	2.2	2	2	2	2	4	4	40	لا أجد التقدير المناسب لمجهودي في العمل.
1	0.67	2.42	1	1	3	3	5	5	52	اتعامل بحرص مع زملاء العمل.
6	0.70	2.05	2	2	2	2	5	5	27	واجه صراعات كثيرة في عملي.
8	0.83	2	3	3	3	3	3	3	34	اتعرض للمشكلات خلال فترة امتحانات الطلاب.
11	0.75	1.64	5	5	3	3	1	1	16	فقدت قدرتي علي مساعدة الآخرين في حل مشكلاتهم.
10	0.83	1.85	4	4	2	2	2	2	28	لا أجد التقدير المناسب من زملائي في العمل.
3	0.76	2.3	1	1	3	3	4	4	48	يزعجني انه يسود بيئة العمل جو تنافس سلبي.
7	0.80	2.01	3	3	3	3	3	3	32	لا أجد التقدير المناسب من رؤسائي في العمل.
5	0.78	2.14	2	2	3	3	3	3	38	العلاقات بين الزملاء ضعيفة في ضوء

0	الانشغال بمتطلبات العمل.					
1	26	2	3	3	4	4
1	انا غير راضي عن المؤسسة التي اعمل بها.					
مستوى متوسط	0.76	2.08	المتغير ككل			
9	0.80	1.86	4	4	8	8
			4	4	8	8
			0	0	4	4

يتضح من جدول (11) السابق وجود مستوى متوسط من ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ المتوسط العام المرجح (2.08) بانحراف معياري قدره (0.76)، وكانت أعلى مؤشرات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس هي التعامل بحرص مع زملاء العمل، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.42) وانحراف معياري (0.67)، بينما جاء في المرتبة الثانية، يتطلب العمل أداء مهام إضافية، بمتوسط (2.38) وانحراف معياري (0.68)، بينما كانت أقل مؤشرات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس هي فقدان القدرة علي مساعدة الآخرين في حل مشكلاتهم، حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (1.64) وانحراف معياري (0.75).

ه) مستوى الشعور بنقص الاجاز الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (12) مستوى الشعور بنقص الاجاز الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=100)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		الى حد ما		نعم		الشعور بنقص الاجاز الشخصي	م
			ك	%	ك	%	ك	%		
10	0.76	1.64	5	5	3	3	1	17	اري انني لم انجز شيء ذا قيمة في عملي.	1
2	0.77	2.09	2	2	4	4	3	34	تمثل الاعمال الورقية عبء علي.	2
8	0.77	1.75	4	4	3	3	2	20	مستوى ادائي في العمل غير مرضي لي.	3
4	0.78	1.98	3	3	4	4	2	29	انجازاتي لا تتناسب مع حجم العمل الذي اقوم به.	4
9	0.81	1.65	5	5	2	2	2	21	انا بطيء في إنجاز العمل.	5
14	0.62	1.44	6	6	3	3	7	7	فقدت ثقتي في كفاءتي المهنية.	6
12	0.73	1.5	6	6	2	2	1	14	اصبحت أقل مهارة في اداء عملي.	7
5	0.76	1.94	3	3	4	4	2	26	الوقت المتاح غير كافي لاداء مهام عملي كعضو هيئة تدريس.	8
11	0.63	1.61	4	4	4	4	8	8	استفدت من الدورات التدريبية التي حضرتها	9

		في تحسين أدائي.							
13	0.70	1.48	6 4	6 4	2 4	2 4	1 2	12	أرى أنني شخص غير مبدع.
7	0.76	1.9	3 4	3 4	4 2	4 2	2 4	24	أفتقد تحقيق إنجازات عظيمة في عملي كعضو هيئة تدريس.
6	0.72	1.92	3 0	3 0	4 8	4 8	2 2	22	أرى أن السياسات تعوق أداء عملي بصورة حسنة.
1	0.78	2.14	2 4	2 4	3 8	3 8	3 8	38	البيئة التحتية في المؤسسة تحد من جودة أدائي لعملي.
3	0.72	2.02	2 5	2 5	4 8	4 8	2 7	27	تحد القرارات الإدارية من قدرتي علي أداء مهامي كعضو هيئة تدريس.
مستوى متوسط	0.74	1.85	المتغير ككل						

يتضح من جدول (12) السابق وجود مستوى متوسط من الشعور بنقص الانجاز الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ المتوسط العام المرجح (1.85) بانحراف معياري قدره (0.74)، وكانت أعلى مؤشرات الشعور بنقص الانجاز الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس هي البيئة التحتية في المؤسسة تحد من جودة أداء العمل، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (2.14) وانحراف معياري (0.78)، بينما جاء في المرتبة الثانية، تمثل الأعمال الورقية عبء عليهم، بمتوسط (2.09) وانحراف معياري (0.77)، بينما كانت أقل مؤشرات الشعور بنقص الانجاز الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس هي فقان الثقة في الكفاءة المهنية، حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (1.44) وانحراف معياري (0.62).

ترتيب أبعاد الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

جدول (13) ترتيب أبعاد الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية (ن=100)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	الإنهاك الانفعالي	2.00	0.76	4
2	الإنهاك البدني	2.17	0.71	1
3	الإنهاك السلوكي	2.06	0.72	3
4	إنهاك العمل	2.08	0.76	2
5	الشعور بنقص الانجاز الشخصي	1.85	0.74	5
	الإنهاك النفسي ككل	2.03	0.75	مستوى متوسط

يتضح من الجدول (13) السابق أن أكثر أبعاد الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ كانت الإنهاك البدني، حيث جاء في المرتبة الأولى بمتوسط (2.17)، يليه ضغوط العمل بمتوسط (2.08)، ثم الإنهاك السلوكي في المرتبة الثالثة بمتوسط (2.06)، ثم الإنهاك

الانفعالي بمتوسط (2)، وأخيراً في المرتبة الأخيرة من أبعاد الإنهاك النفسي كان (الشعور بنقص الانجاز الشخصي).

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرئيس .

(2) توجد علاقة داله معنويا بين الإنهاك النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

جدول (14) معامل ارتباط بيرسون لفحص قوة ونوع العلاقة بين الإنهاك النفسي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=100)

م	أبعاد الإنهاك النفسي	معامل ارتباط بيرسون R	مستوى الدلالة (احتمال الخطأ)	نوع الارتباط	قوة الارتباط
1	الإنهاك الانفعالي	- 0.79	0.01	عكسي	ارتباط قوي
2	الإنهاك البدني	- 0.84	0.01	عكسي	ارتباط قوي
3	الإنهاك السلوكي	- 0.76	0.01	عكسي	ارتباط قوي
4	إنهاك العمل	- 0.82	0.01	عكسي	ارتباط قوي
5	الشعور بنقص الانجاز الشخصي	- 0.77	0.01	عكسي	ارتباط قوي
	الدرجة الكلية للإنهاك النفسي	- 0.86	0.01	عكسي	ارتباط قوي

قيمة R الجدولية عند درجة ثقة (0.99)، واحتمال خطأ (0.01) ودرجة حرية (98) = (0.25)

يتضح من جدول (14) السابق وجود علاقة عكسية قوية بين الإنهاك النفسي ككل والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (-0.86) وهي علاقة عكسية قوية دالة عند مستوى (0.01)، وهي أعلى من قيمة R الجدولية، وهذا يعني أنه كلما زاد الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ انخفض الأداء الوظيفي لهم، وهذه النتيجة تحظى بدرجة ثقة (0.99)، واحتمال الخطأ (0.01).

(أ) توجد علاقة داله معنويا بين الإنهاك الانفعالي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

يتضح من جدول (14) السابق وجود علاقة عكسية قوية بين الإنهاك الانفعالي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (- 0.79) وهي علاقة عكسية قوية دالة عند مستوى (0.01)، وهي أعلى من قيمة R الجدولية، وهذا يعني أنه كلما زاد الإنهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ انخفض الأداء الوظيفي لهم، وهذه النتيجة تحظى بدرجة ثقة (0.99)، واحتمال الخطأ (0.01).

وهذا يتفق مع دراسة أهولا وآخرين (2005) Ahola,et.al ، وما أكدته دراسة هتهات (2015)، وما أوضحه موبر وأخرون (2017) Moyer. et al.

(ب) توجد علاقة داله معنويا بين الإنهاك البدني والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

يتضح من جدول (14) السابق وجود علاقة عكسية قوية بين الإنهاك البدني والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (-0.84) وهي علاقة عكسية قوية دالة عند مستوى (0.01)، وهي أعلى من قيمة R الجدولية، وهذا يعني أنه كلما زاد الإنهاك البدني لدى أعضاء هيئة التدريس؛ انخفض الأداء الوظيفي لهم، وهذه النتيجة تحظى بدرجة ثقة (0.99)، واحتمال الخطأ (0.01). يفي ذلك مع دراسة ديموفا، وأخرون (2019) Dimova . et al.

(ج) توجد علاقة داله معنويا بين الإنهاك السلوكي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

يتضح من جدول (14) السابق وجود علاقة عكسية قوية بين الإنهاك السلوكي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (-0.76) وهي علاقة عكسية قوية دالة عند مستوى (0.01)، وهي أعلى من قيمة R الجدولية، وهذا يعني أنه كلما زاد الإنهاك السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ انخفض الأداء الوظيفي لهم، وهذه النتيجة تحظى بدرجة ثقة (0.99)، واحتمال الخطأ (0.01).

وقد اتفق ذلك مع دراسات هتهات (2015)، ملال (2018)، محمد (2018).

(د) توجد علاقة داله معنويا بين إنهاك العمل والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

يتضح من جدول (14) السابق وجود علاقة عكسية قوية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (-0.82) وهي علاقة عكسية قوية دالة عند مستوى (0.01)، وهي أعلى من قيمة R الجدولية، وهذا يعني أنه كلما زادت ضغوطات العمل لدى أعضاء هيئة التدريس؛ انخفض الأداء الوظيفي لهم، وهذه النتيجة تحظى بدرجة ثقة (0.99)، واحتمال الخطأ (0.01).

ويتفق ذلك مع دراسة ديموفا، وآخرين (2019) Dimova ، وعبد المجيد (2017)، وعسكر (1988).

هـ) توجد علاقة داله معنويا بين الشعور بنقص الانجاز الشخصي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

يتضح من جدول (14) السابق وجود علاقة عكسية قوية بين الشعور بنقص الانجاز الشخصي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (- 0.77) وهي علاقة عكسية قوية دالة عند مستوى (0.01)، وهي أعلى من قيمة R الجدولية، وهذا يعني أنه كلما زاد الشعور بنقص الانجاز الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ انخفض الأداء الوظيفي لهم، وهذه النتيجة تحظى بدرجة ثقة (0.99)، واحتمال الخطأ (0.01).

ويتفق ذلك مع دراسات وبخيت (2022)، والجارودي (2015)، وسام بريك (2003).

البيانات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث.

جدول (15) البيانات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث (ن=100)

النوع		ذكور				إناث			
		ك		%		ك		%	
		40		40		60		60	
الدرجة العلمية		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ			
		ك		%		ك		%	
		50		50		32		32	
العمر الزمني		من 30 سنة فأقل		من 31 إلى 40 سنة		من 41 إلى 50 سنة		من 50 سنة فأكثر	
		ك		%		ك		%	
		12		12		58		58	
		12		12		20		20	
		10		10		10		10	
		9		9		2		2	
		88		88		1		1	
الحالة الاجتماعية		أعزب		متزوج		مطلق		أرمل	
		ك		%		ك		%	
		9		9		88		88	
		21		21		62		62	
		21		21		17		17	
سنوات الخبرة		من 10 سنوات فأقل		من 11 إلى 20 سنة		من 21 إلى 30 سنة			
		ك		%		ك		%	
		21		21		62		62	
		21		21		17		17	
القسم العلمي		التخطيط الاجتماعي		خدمة الفرد		خدمة الجماعة		مجالات الخدمة	
		ك		%		ك		%	
		16		16		31		31	
		16		16		22		22	
		16		16		15		15	
		16		16		5		5	
		16		16		5		5	
		16		16		9		9	
		16		16		9		9	
		16		16		5		5	
		16		16		5		5	
		16		16		2		2	
		16		16		2		2	
		16		16		28		28	
		16		16		28		28	
		16		16		18		18	
		16		16		18		18	
		16		16		14		14	
		16		16		14		14	
		16		16		9		9	
		16		16		9		9	
		16		16		10		10	
		16		16		10		10	

يتضح من بيانات الجدول السابق الذي يوضح وصف عينة أعضاء هيئة التدريس طبقاً للنوع ان الغالبية العظمى منهم من الاناث بنسبة (60%) بينما تمثل الذكور نسبة (40%)، وبالنسبة للسن كانت الغالبية العظمى من عينة الدراسة تقع في الفئة العمرية من سن من 31 إلى 40 سنة و تقع في المرتبة الاولى بنسبة (58%) يليها من سن من 41 إلى 50 سنة بنسبة (20%)، وبالنسبة الدرجة العلمية فقد كانت أكبر نسبة المدرسين بنسبة (50%) من المبحوثين، وأكبر نسبة من المبحوثين بالنسبة سنوات الخبرة كانت من 11 إلى 20 سنة بنسبة (62%)، وأكبر نسبة من المبحوثين كانت تخصصاتهم قسم خدمة الفرد ونسبتهم (31%) يليها قسم تنظيم المجتمع وقسم التخطيط الاجتماعي بنسبة (16%) لكل منهما، وأكبر نسبة من المبحوثين كانت من كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط ونسبتهم (28%) وقد يرجع ذلك إلي كون الباحثة أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط.

تفسير النتائج في ضوء العلاج العقلاني الانفعالي:-

يتضح من تحليل بيانات الجداول السابقة أن نسبة المدرسين كانت أكبر عينة من أعضاء هيئة التدريس، وأكبر نسبة من المبحوثين بالنسبة سنوات الخبرة كانت من 11 إلى 20 سنة وهم الفئة الأقل في الخبرة، كما يتضح أن أكثر أبعاد الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ كانت الإنهاك البدني، حيث جاء في المرتبة الأولى، يليه إنهاك العمل ، ثم الإنهاك السلوكي في المرتبة الثالثة، ثم الإنهاك الانفعالي ، في المرتبة الأخيرة من أبعاد الإنهاك النفسي كان (الشعور بنقص الانجاز الشخصي)، هذا ويقدم نموذج العلاج العقلاني الانفعالي نهجاً منهجياً لفهم ومعالجة مشكلات الإنهاك النفسي، باستخدام مجموعة من الأساليب التي يمكنها مساعدة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع الإنهاك النفسي، ومنها:

1. **تحديد الافتراضات السلبية:** يساعد النموذج على التعرف على الأفكار والافتراضات السلبية التي قد تسهم في الإنهاك النفسي، مثل الاعتقادات حول الكمية المطلوبة من العمل أو قدرة الفرد على إدارة التحديات.
2. **تطوير استراتيجيات التفكير الإيجابي:** يعمل العلاج على تعزيز التفكير الإيجابي وتغيير الأفكار السلبية إلى أفكار أكثر إيجابية وتفاؤل، مما يمكن أعضاء هيئة التدريس من التعامل بشكل أكثر فعالية مع التحديات.

3. تطوير مهارات التحكم بالضغط: يوفر النموذج تدريبًا على مهارات إدارة الضغوط والاستجابة للتحديات بطريقة أكثر فعالية، مما يساعد في تقليل مستويات الإجهاد والانهك النفسي.

4. تعزيز مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي: يمكن أن يساعد العلاج في تعزيز مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي لدى أعضاء هيئة التدريس، مما يسهل عليهم التعامل مع الضغوط الاجتماعية وتقديم الدعم لبعضهم البعض.

5. تعزيز مهارات إدارة الوقت: يمكن أن يشمل العلاج تطوير مهارات إدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس، مما يساعدهم في تنظيم أنشطتهم اليومية بشكل أكثر فعالية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

بشكل عام، يمكن لنموذج العلاج العقلاني الانفعالي أن يساعد أعضاء هيئة التدريس في فهم أسباب الانهك النفسي وتطوير استراتيجيات فعالة للتعامل معها، مما يساهم في تعزيز الصحة النفسية والعملية لهؤلاء الأفراد وتحسين أدائهم في العمل وفي حياتهم الشخصية بشكل عام.

❖ بناء برنامج علاجي عقلاني انفعالي لتخفيف الإنهك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

من خلال نتائج الدراسة الحالية وتحديد واقع الإنهك النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لعينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، يمكن اقتراح عناصر برنامج علاجي لخفض اثار الإنهك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس. ووضع السبل لمواجهتها والتعامل معها.

أولاً: الاستراتيجية العامة للبرنامج: مجموعة الإجراءات والعمليات المستخدمة لمساعدة عضو هيئة التدريس على الحد من الإنهك النفسي وتأثيره على الأداء الوظيفي.

ثانياً: الأسس التي يقوم عليها البرنامج:

أ. الدراسات السابقة (رسائل ماجستير والدكتوراه، والأبحاث) وما انتهت إليه من نتائج وتوصيات.

ب. الاطلاع على الإطار النظري للإنهك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ، والأداء الوظيفي وما يحوي من معارف بالإضافة إلى المفاهيم التي تعتمد عليها الدراسة.

ج. الأهداف التي سعت الدراسة للتوصل إليها. والنتائج التي تعتبر ركيزة لهذا البرنامج.

ثالثا: أهداف البرنامج: وتتمثل في الهدف الرئيسي

تحديد فاعلية برنامج علاجي عقلائي انفعالي لخفض الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس وينبثق منه الأهداف الفرعية التالية:

أ. تحديد فعالية برنامج علاجي عقلائي انفعالي لخفض الإنهاك الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ب. تحديد فعالية برنامج علاجي عقلائي انفعالي لخفض الإنهاك البدني لدى أعضاء هيئة التدريس.

ج. تحديد فعالية برنامج علاجي عقلائي انفعالي لخفض الإنهاك السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس.

د. تحديد فعالية برنامج علاجي عقلائي انفعالي لخفض إنهاك العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.

هـ. تحديد فعالية برنامج علاجي عقلائي انفعالي لخفض الشعور بنقص الانجاز الشخصي لدى أعضاء هيئة التدريس.

رابعا: المحتوى الذي سيقدمه البرنامج:

هي المادة التدريبية التي تستخدم في البرنامج ويتم تحديدها في ضوء الهدف منه وتشمل:

أ. تحديد المادة العلمية الخاصة بالعلاج العقلائي الانفعالي .

ب. تحديد المادة العلمية الخاصة الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بأدائهم الوظيفي وكيفية التعامل مع هذه المشكلة وعلاجها.

خامسا: مراحل ممارسة البرنامج:

أ. مرحلة تحديد درجة الإنهاك النفسي والأنماط الرئيسية: وتتضمن التمهيد للبرنامج والتعارف، وتحديد أولوياتهم والقيام بالقياس القبلي، ومناقشة أهم المشكلات وجهة نظرهم.

ب. مرحلة إجراء التغيير العقلائي انفعالي: تقديم بناء معرفي يفيد عضو هيئة التدريس في التعامل مع الإنهاك النفسي من خلال التدريب، التركيز على تعديل أفكاره والبعد عن أساليب حياتية خاطئة ومعرفة أوجه الصعوبات في تنفيذها.

ج. مرحلة إجراء التغيير التجريبي والعلاج العقلائي الانفعالي: ويتم فيها تنفيذ الخطة العلاجية، والتدخل المباشر مع عضو هيئة التدريس عن طريق:-

▪ تعريف الفرد بالأفكار اللاعقلانية وتعليمه كيف يعزل أفكاره العقلانية عن أفكاره اللاعقلانية.

▪ أن يدرك الفرد بأن ما يتسبب في استمرار اضطرابه الانفعالي التفكير غير المنطقي.

▪ مساعدة الفرد على تحليل أفكاره غير العقلانية.

▪ بحث الفرد على تطوير فلسفة عقلانية حتى لا يصبح ضحية للأفكار غير العقلانية.

د. مرحلة الانتهاء: الوصول لمرحلة انهاء من خلال تطوير بنى معرفية إيجابية أفكار

عقلانية ، تقويم استجاباته على البرنامج وتطبيق أداة القياس البعدي، والوقوف على

مدى الاستفادة من البرنامج، وتحديد الأوجه السلبية وحثه على المتابعة.

سادسا: أدوات قياس البرنامج: سيعتمد البرنامج على مجموعة من الأدوات والأساليب

بما يوائم الهدف من البرنامج، مع مراعاة تنوعها: -

-مقياس الإنهاك النفسي. ب-مقياس الأداء الوظيفي.

ج-المحاضرات د- المناقشة الجماعية ه-أنشطة تدريبية (واجبات منزلية).

و - سجل الأفكار لتسجيل المواقف والمشاعر والأفكار التلقائية.

ه- المقابلات الفردية: مع عضو هيئة التدريس.

سابعا: تحديد زمان التدريب ومكانه:

أ-الزمن: يتم تحديد مواعيد البرنامج العلاجي من حيث البدء والانتهاء المناسب، ووقت

التنفيذ سواء صباحاً أو مساءً، مع مراعاة أن تكون المدة مناسبة للاستفادة من البرنامج،

سيستغرق تطبيق البرنامج (٢٠) جلسة تقريبا، على أن يكون وقت الجلسة في حدود (٦٠

- ١٢٠ دقيقة) وهذا يتناسب مع طبيعة تبعية برامج التدريب القصيرة المدى الذي يقدم

أكبر قدر من المساعدة بأقل وقت ممكن.

ب-مكان التدريب: ويفضل أن يكون في مكان معلوم لعضو هيئة التدريس بالكلية، كما

يمكن الاستفادة من برامج وتطبيقات اللقاءات عبر الانترنت مثل برنامج (zoom).

ثامنا: استراتيجيات التدخل في البرنامج:

سيعتمد البرنامج على العمل من خلال مجموعة من الاستراتيجيات التالية:

أ- استراتيجية تعلم المفاهيم ب- استراتيجية إعادة بناء المفاهيم ج- استراتيجية

الاستعراض المعرفي د- استراتيجية الضبط الانفعالي ه- استراتيجية إعادة البناء

المعرفي.

تاسعا: متطلبات نجاح البرنامج:

١. اختيار عينة مناسبة من أعضاء هيئة التدريس الذين يرغبون في الانضمام للبرنامج لتحقيق أهداف التدخل المهني والحوار بشكل مثمر يؤدي إلى الاستفادة التامة من البرنامج.

٢. اختيار المدربين من الأكاديميين وذوي الخبرة في المجال الخاص الإنهاك النفسي وتأثيره على الأداء الوظيفي من كليات الخدمة الاجتماعية وعلم النفس لتقديم الجانب العلمي وكيفية العمل مع الحالات.

٣. تقويم البرنامج ومحتواه تقويما مستمرا للتعرف على ما تم تحقيقه أثناء التنفيذ بمشاركة عضو هيئة التدريس من خلال أدوات البرنامج العلمية المقننة علميا السابقة الذكر قبل وبعد البرنامج، ومقارنة النتائج الإحصائية حتى يمكن الوقوف على جوانب القوة والضعف في البرنامج ومدى الاستفادة. ورصد التغيرات في الإنهاك النفسي وتأثيره على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس.

الصعوبات التي واجهت الباحثة :-

1. اشتراط الجامعة الحصول على شهادة موافقة اخلاقية لإجراء البحوث العلمية، وتعد إجراءات الحصول على الموافقة من لجنة كلية الطب، لاختلاف التخصص العلمي وعدم وجود لجنة أخلاقيات متخصصة في العلوم الانسانية والاجتماعية (في وقت إجراء البحث).

2. صعوبات شخصية مرتبطة بتوقعات الدور وصراع الأدوار حيث تمارس الباحثة دور (الأبنة، الزوجة، الأم، دور عضو هيئة تدريس وما يترتب عليه من أعباء وظيفية).

المراجع العربية

- إبراهيم، عبد الستار و عسكر، عبدالله (2008). علم النفس الإكلينيكي في ميدان الطب النفسي، ط4، القاهرة. مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2012). علم النفس الإرشادي، عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو أسعد، أحمد وعربيات، أحمد (2009). نظريات الإرشاد النفسي والتربوي، عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- أبو بكر، نشوى كرم عمار (2007). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم .
- أبو زيد، خضر مخيمر (2002). الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة كلية التربية، ع٢، جامعة دمشق.

- أبو زيد، مدحت عبد الحميد (2003). العلاج النفسي وتطبيقاته الجماعية، العلاج بضبط الذات والعلاج العقلاني الانفعالي السلوكي، دراسات تداخلية وبروتوكولات علاجية، الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
- أبو عراد صالح بن علي الغفيري، أحمد بن علي (2017) نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، المملكة العربية السعودية. مكتبة المتنبّي للنشر والتوزيع.
- أحمد، عبد الناصر عوض(2011). نظريات مختارة في خدمة الفرد، القاهرة. مكتبة النهضة المصرية.
- أحمد، أحمد محمد عوض، و الشقصي، خالد سليم راشد. (2007). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، مجلة التطوير التربوي، عمان. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- أحمد، عمر عبد الجبار(2019). النظريات الاجتماعية المعاصرة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- الأمين، أحلام الياس مكي(2022). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شندي، مجلة الفلز للدراسات التربوية والنفسية واللغوية، ع10، مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة بخت.
- البقي، نجلاء مرزوق ناصح(2021). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، ع9، كلية الآداب جامعة دمار.
- الجارودي، ماجدة بنت إبراهيم بن حسن(2015). مستويات الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع2، جامعة البحرين.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (2023). كتاب الإحصاء السنوي، إصدار ديسمبر.
- الحديدي، الاء عيسى عبد الرحيم(2014). الاحتراق النفسي وعلاقته بمفهوم الذات و ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- الختاتنة، سامي محسن جبريل(2009). الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع2، جامعة مؤتة.
- الخولي، هشام محمد (2009). الأساليب المعرفية وضوابطها في علم النفس، القاهرة. دار الكتاب الحديث.
- الردبير، عبد المنعم أحمد و عبدالله، جابر محمد (2005). علم النفس المعرفي، قراءات وتطبيقات معاصرة، القاهرة. دار عالم الكتاب.
- الدوسري، فاطمة بنت علي بن ناصر(2015). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية الانبساطية والانطوائية لدى أساتذة جامعة الأميرة نورة بالرياض، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإنسانية، ع2، جامعة الملك خالد.
- الرافعي، يحيى بن عبدالله بن يحيى، والقضاء، 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، ع2، جامعة أم القرى.
- الريدي، سفيان بن إبراهيم(2012). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع2، جامعة القصيم.
- السكران، ياسر فخري مصطفى(2014). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية إربد الجامعية، دراسات في التعليم العالي، ع6، مركز تطوير التعليم الجامعي جامعة أسيوط.
- الشرنوبي، نادية السيد(2001). مصادر الضغوط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعلاقتها بالاحتراق النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة التربية، ع97، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- الرشيد، لولوة صالح(2020). الصمود النفسي وعلاقته بالاحتراق النفسي والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الآداب والعلوم الإنسانية، ع9، جامعة الملك عبد العزيز.
- الضامن، المنذر عبد الحميد (2015). الإرشاد النفسي أسسه الفنية والنظرية، الكويت. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- العاسمي، رياض نايل (2015). العلاج العقلاني الانفعالي السلوكي بين النظرية والتطبيق، عمان. دار الإحصار العلمي للنشر والتوزيع.
- العتيبي، بندر بن ناصر (2005). الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين في معاهد التربية الفكرية، مجلة كلية التربية، ع29، جامعة عين شمس.

- العطية، أسماء عبدالله (2008). الإرشاد المعرفي السلوكي لاضطراب القلق لدى الأطفال، الإسكندرية. مؤسسة حورس الدولية.
- العميان، محمود سلمان (2010). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط5، عمان، دار، وائل للطباعة، والنشر، والتوزيع.
- العنزي، عبد الله بن عبد الهادي (2014). الاحتراق النفسي وعلاقته بعدد من المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ع84، الجمعية المصرية للدراسات النفسية.
- الغياشين، سهير فهيم (2001). المشقة النفسية للعمل بأقسام الطوارئ الطبية وعلاقتها باللياقة النفسية للأطباء، مجلة دراسات نفسية، ع4، رابطة الإخصائين النفسيين المصرية.
- الغول، حسين علي خليفة (2011). الإلمان الجوانب النفسية والإكلينيكية والعلاجية – دراسة سيكومترية إكلينيكية-. القاهرة. دار الفكر العربي.
- الفيومي، محمد محمد عيسوي (2007). دراسة مقارنة لأثر بعض المهن في إحداث الاحتراق النفسي، مجلة التربية، ع 163، قطر.
- القحطاني، ظافر بن محمد بن حمد الشمري (2015). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء الهيئة التعليمية بكلية الملك فهد الأمنية، مجلة البحوث الأمنية، ع62، مركز البحوث والدراسات، كلية الملك فهد الأمنية.
- القحطاني، محمد بن دليم (2019). بيئة عمل الشركات نحن منظمة صحية واحترافية وطموحة، متاح على موقع <https://www.google.com> بتاريخ 2023/12/30.
- المدهون، عبد الكريم سعيد (2008). أعراض الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى اساتذة جامعة الأقصي بغزة، مجلة العلوم التربوية، ع 4، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- المساعد، اصلان صبح (2011). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وعلاقتها بالخبرة والتخصص الدراسي، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ع1، جامعة أم القرى.
- المليحي، حلمي (2008). علم النفس المعرفي، القاهرة. دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع.
- آل معيض، عايض عبدالله محمد (2023). نمذجة المعادلات الهيكلية في التنمية والتحقق من مقياس الاحتراق النفسي المرتبط بجائحة كوفيد-19 لأعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الانبار للعلوم الإنسانية، ع1، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة الانبار.
- باجابر، إيلاف عدنان عبدالله (2023). الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس في معهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بجامعة أم القرى، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ع15، كلية التربية جامعة سوهاج.
- بخيت، أبوبكر علي خضر (2022). تأثير الإجهاد الوظيفي على حماس الموظفين: دراسة حالة عينة من البنوك - محلية سنار، مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، ع20، جامعة النيل الأبيض.
- بادي، نواره (2014). عمليات تحمل الضغوط وعلاقتها بمستوى الإحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم، مجلة عالم التربية، ع47، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.
- بك، آرون، ترجمة مصطفى، عادل (2000). العلاج المعرفي والاضطرابات الانفعالية، بيروت. دار النهضة العربية.
- بن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (1955). لسان العرب، المجلد (2)، بيروت. دار صادر، ودار بيروت للطباعة والنشر.
- جاد، عبد الله (2005). بعض عوامل الشخصية والمتغيرات الديموجرافية المسهمة في الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين، مجلة كلية التربية، ع57، جامعة المنصورة.
- جودة، أمال عبد القادر (2011). المشكلات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصي في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، ع 35، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- جيرالد جرينبرغ وروبرت بارون، ترجمة رفاعي، رفاعي محمد، و بسويوني، إسماعيل علي (2009). إدارة السلوك في المنظمات، الرياض. دار المريخ للنشر والتوزيع.
- حسين، طه عبد العظيم (2004). الإرشاد النفسي، النظرية التطبيق التكنولوجيا، عمان. دار الفكر.

- خير الله، منى عبد اللطيف العوض (2019). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من عضوات هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بجنوب المملكة العربية السعودية. دراسة مقارنة بين جنسيات مختلفة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع17، المركز القومي للبحوث غزة.
- داود عبد العزيز أحمد (2015) العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة كفر الشيخ، المجلة التربوية، ع41، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- رسمي، محمد حسن، وشعلان، عبد الحميد عبد الفتاح، وأحمد، هند محمد (2019) تحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اللبية، مجلة كلية التربية بنها، ع18، جامعة بنها.
- رشوان، عبدالمنصف حسن علي والقرني، محمد مسفر علي (2004). المداخل العلاجية المعاصرة للعمل مع الأفراد والأسر، الرياض. مكتبة الرشد.
- زهران، حامد عبد السلام (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط4، القاهرة. عالم الكتاب للنشر والتوزيع.
- زهران، سناء حامد (2009). إرشاد الصحة النفسية لتصحيح المشاعر ومعتقدات التراث، القاهرة. عالم الكتاب.
- زيدان، عصام محمد (2004). الإنهاك النفسي لدى آباء وأمهات الأطفال التوحدين وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والأسرية، مجلة البحوث النفسية والتربوية، ع1، كلية التربية، جامعة المنوفية.
- سكوت، جان وأخرون، ترجمة عبد المعطي، حسن مصطفى (٢٠٠٢). العلاج المعرفي والممارسة الإكلينيكية، القاهرة. مكتبة زهراء الشرق.
- سلام، أميرة السيد محمد السيد، وأخريين (2022). إدارة الاحتراق النفسي كألية لتعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق. دراسة تحليلية، مجلة دراسات تربوية ونفسية، ع11، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- صادق، سالم نوري، و كامل، سلمى حسين (2012). أثر إرشاد بأسلوب إيقاف التفكير في خفض الإنهاك النفسي لدى موظفات، مجلة الفتح، ع57، جامعة ديالى.
- طه، فرج عبد القادر، وأخريين (2003). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ط٢، القاهرة. دار غريب.
- عبد الرحمن، محمد السيد (2004). علم النفس الاجتماعي المعاصر مدخل معرفي، القاهرة. دار الفكر العربي.
- عبد الرحيم، أماني صلاح حسن، وأحمد، سهام محمد عبدالله (2020). مستوى الفروق في الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن تبعا لبعض المتغيرات، المجلة الدولية للعلوم النفسية والرياضية، ع3، المجموعة السعودية لعلم النفس الرياضي التطبيقي.
- عبد العزيز، أسماء فتحى أحمد (2004). الميكانيزمات الدفاعية وعلاقتها بالضغط النفسية لدى عينة من طلاب جامعة المنيا، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنيا.
- العنزي، عبدالله بن عبد الهادي (2014). الاحتراق النفسي وعلاقته بعدد من المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ع84، الجمعية المصرية للدراسات النفسية
- عبد الغني، براخيلية، وأخريين (2023). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض الأعراض السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم الجامعي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد بوضياف، مجلة دراسات، ع1، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2.
- عبد القادر، عصام محمد (2020). التوجهات المعاصرة في البحوث والدراسات التربوية، الإسكندرية. دار التعليم الجامعي.
- عبد الله، هشام إبراهيم (2008). العلاج العقلاني الانفعالي "أسس وتطبيقات"، القاهرة. دار الكتاب الحديث.
- عبد الله، هشام إبراهيم (2019). العلاج العقلاني الانفعالي السلوكي "أسس وتطبيقات"، ط2، القاهرة. دار الكتاب الحديث.
- عبد المجيد أشرف عبد التواب (2017). مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، دراسة ميدانية مجلة التربية، ع173، جامعة تبوك.
- عبد المجيد، هشام سيد وأخرون (2008). التدخل المهني مع الأفراد والأسر في إطار الخدمة الاجتماعية، القاهرة. مكتبة الأنجلو المصرية.
- عبد الهادي، فخري (2010). علم النفس المعرفي، الأردن. دار أسامة للنشر والتوزيع.

- عثمان، عفاف عبدالله (2021). درجة الإسهام النسبي لبعض العوامل الشخصية والتنظيمية في متلازمة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ع1، اتحاد الجامعات العربية .
- عبد المجيد، أشرف عبد التواب (2017). مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، دراسة ميدانية، مجلة التربية، ع173.
- علام، صلاح الدين محمود (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الفكر العربي .
- علام، منتصر (2012). الإرشاد النفسي العقلاني الانفعالي السلوكي "النظرية والتطبيق"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- عمر، ماهر محمود (2003). العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني "رؤية تحليلية لمدرسة ألبرت ليس الإرشادية"، الإسكندرية، مركز الدلتا للطباعة.
- عوض، حسني محمد (2006). أهم النظريات الحديثة في الإرشاد وتطبيقاتها التربوية، ط2، فلسطين، جامعة القدس المفتوحة.
- قطامي، يوسف (2013). النظرية المعرفية في التعلم، عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- كفاقي، علاء الدين (2000). الإرشاد والعلاج النفسي الأسرى "النظور النسقي الاتصالي"، القاهرة، دار الفكر العربي.
- محمد، حليلة محمد أحمد (2018). الاحتراق النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي وبعض سمات الشخصية دراسة ميدانية على أساتذة الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم، جامعة أم درمان الإسلامية، رسالة دكتوراه منشورة على [https:// mandumah-com.mplbci.ekb.eg](https://mandumah-com.mplbci.ekb.eg).
- محمود، الفرحاتي السيد (2009). العجز المتعلم سياقته وقضايا التربية والاجتماعية، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- منصور، حمدي محمد إبراهيم (2010). الخدمة الاجتماعية المباشرة - نظريات ومقاييس، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ملال، خديجة (2018). الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع35، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- ليهى، روبرت آل، ترجمة يوسف، جمعة (2009). العلاج النفسي المعرفي في الاضطرابات النفسية، القاهرة. دار إتراف.
- هتهات، نوال (2015) مستوى الاحتراق النفسي لدى الأستاذ الجامعي. دراسة استكشافية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
- هوفمان إس جي، ترجمة عيسى، مراد علي (2012). العلاج المعرفي السلوكي المعاصر، القاهرة. دار الفجر للنشر والتوزيع.
- وسام بريك (2003). ظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي مدارس عمان الأساسية والثانوية العامة والخاصة وعلاقتها بمجموعة من المتغيرات الديموجرافية والمهنية، مجلة العلوم التربوية، ع1، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة .
- يلي، نادر بن عبد الرزاق على (2019). التوتر النفسي للإخصائيين الاجتماعيين وعلاقته بالاحتراق المهني في الخدمة الاجتماعية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، ع11، جامعة أم القرى.

المراجع الأجنبية

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E. Aromaa, A. , Lonqvist, J. (2005) . **The relationship between job-related burnout and depressive disorders - results from the Finnish Health 2000 Study** . Journal of Affective Disorders , 88.
- Bernard Michael E. & Ellis Albert (2006). **Rational Emotive Behavioral Approach Childhood Disorders " Theory , practice and research "** . USA , New York .

- Dimova. R, Stoyanova. R, Harizanova. S, Tarnovska. M, & , Keskinova. D.(2019). **Academic Staff Satisfaction with their Work: A Cross-Sectional Study in a Medical University**. Macedonian Journal of Medical Sciences, 7(14).
- Dryden Windy & Ellis , Albert(2004). **Rational Emotive Behavior Therapy Developments**, Yew York Brunner Rout ledge.
- Ellis ,Albert(2010). **Overcoming Destructive Beliefs , Feelings , and Behaviors** , New York Prometheus Books.
- Encyclopedia of Psychology** (1993). Raymond J. Corsini, Editor. (second edition), 3, A Wiley Interscience publication, New York.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). **Behavior in Organizations** (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Harun Sesen, Fatih Cetin & H. Nejat Basim. (2011). **The Effect of Burnout on Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Job Satisfaction**. International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences, 1(1).
- Kirk, J. J. Woody, C., Bums, N., Howard, S. & Rice, M. (2001). **Workplace Counseling Tools**. Educational Resources Information Center (Eric): CE 082114.
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). **From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator**. International Journal of Workplace Health Management, 10(3).
- Vernon,Ann(2012). **Cognitive and Rational - Emotive Behavior Therapy with Couples Theory and Practice**, USA, New York: Springer" publishing company paperback.
- Zastrow , Charles (2010). **Introduction to social work and social welfare** , Empowering People Australia : Cengage Learning . Tenth Edition.

