

مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك في ضوء بعض المتغيرات

إعداد

د/ محمد أحمد زغيبي

أستاذ علم النفس المشارك

الكلية الجامعية بحقل، جامعة تبوك

مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور

المجلد السادس عشر، العدد الأول (يناير)، لسنة 2024

مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك في ضوء بعض المتغيرات

د. محمد أحمد زغبيني¹

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع كليات جامعة تبوك في ضوء متغيرات: الجنس، الملاك الوظيفي، التخصص، الجنسية، وسنوات الخبرة. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI)، وتم تطبيقه على عينة مكونة من (163) عضواً من مجتمع الدراسة الأصلي البالغ عددهم (335) عضواً. وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس بفروع كليات جامعة تبوك يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة على أبعاد المقياس الثلاثة (الاجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز)، وعلى المقياس ككل، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة ترجع إلى متغير الملاك الوظيفي (الجامعة، الشركة)، لصالح الأعضاء من منسوبي الجامعة، ومتغير الجنسية (سعودي، غير سعودي)، لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين، ومتغير سنوات الخبرة، لصالح أعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد عينة الدراسة ترجع إلى متغيري: الجنس، والتخصص. وقد خرجت الدراسة في ضوء نتائجها بعدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، جامعة تبوك، عضو هيئة التدريس.

¹أستاذ علم النفس المشارك، الكلية الجامعية بحقل، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: mzghebi@ut.edu.sa

Level of Burnout among the Teaching Staff at the Branches of Tabuk University in the Light of Some Variables

Abstract:

The study aimed to show the level of burnout among Teaching Staff at the Branches of Tabuk University in the Light of Some Variables in the light of some variables: gender, staffing, specialization, nationality and years of experience. To achieve the goal of the study, the researcher used the measure of Maslach for Burnout Inventory (MBI), and was applied to the sample of (163) members of the original study population of (335) members. The results of the study showed that the Teaching Staff at the Branches of Tabuk University suffer from burnout to a medium extent on the three dimensions of the scale (emotional exhaustion, depersonalization, lack of sense of achievement) and the scale as a whole. The results also showed significant differences in the level of burnout in individuals The sample of the study is based on the variable staffing (university, company) for the benefit of the members of the university staff and the variable of nationality (Saudi, non-Saudi) for the benefit of the members of the Saudi faculty and the variable years of experience. The results showed that there were no statistically significant differences in the level of burnout among the study sample members due to the variables of gender and specialization. The results of the study were published a number of recommendations.

Keywords: Burnout, Tabuk University, Teaching Staff.

المقدمة:

يُعد مفهوم الاحتراق النفسي (Psychological Burnout) من المفاهيم الحديثة نسبياً، حيث ظهر في أوائل عقد السبعينيات من القرن العشرين، وقد استخدمه فرودنبيرجر (Frudenberg) للتعبير عن الاستجابات الجسمية والانفعالية الناتجة عن التعرض طويل الأمد لضغوط العمل لدى العاملين في المهن التي تكون توقعات العاملين فيها عالية وغير واقعية، وبالذات المهن التي تقدم الخدمات الإنسانية مثل الصحة، والإعلام، والشرطة، والتربية (Richard & Marich, 2006).

ويرى البدوي (٢٠٠٠م) أن الاحتراق النفسي عبارة عن ظاهرة نفسية، يتعرض لها المهنيون، نتيجة عدم قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل، مما يؤدي إلى شعورهم بعدم القدرة على حل المشكلات، وبالتالي فقدان الاهتمام بالعمل، والشعور بالتوتر النفسي أثناء أدائه. وينظر الباحثون للاحتراق النفسي على أنه حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب، ناجمة عن أعباء إضافية، يشعر معها الفرد أنه غير قادر على تحملها، وينعكس ذلك على الأفراد العاملين، والمتعاملين معهم، وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم.

ويشير جرار (2011م) أن الكثير ممن يمارسون المهن ذات الطابع التعليمي والتي تتطلب الجدية في العمل يعانون من ضغوطات مختلفة تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب كما يتوقعه الآخرون منه. وهي تؤثر سلباً على أدائه بسبب الاجهاد والتوتر من ضغوط العمل مما تسبب انخفاضاً في مستوى الأداء والإنتاجية وتتفاقم إلى أن يصبح الفرد محترقاً نفسياً.

وعضو هيئة التدريس في الجامعات والكليات كما يشير الرفاعي والقضاة (2010م) كغيره من العاملين في القطاعات الخدمية الأخرى يواجه العديد من الضغوط المختلفة والتي قد تؤثر سلباً على أدائه في التدريس الأكاديمي، وقد تؤدي به إلى تدني الدافعية نحو العمل، والإحباط والاكتئاب، وبالتالي لا يستطيع مواجهة هذه المواقف والضغوطات وتحملها، والاستسلام إلى عدم قدرته على تحقيق الأهداف التربوية، والقيام بالمهام المنوطة به من جهة أخرى، وبالتالي يصبح أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق النفسي. وهذا ما أكده بلكس وآخرون (Blix et al., 1994) من أن أساتذة الجامعة لديهم القابلية للإصابة بالاحتراق النفسي وذلك بسبب تعاملهم المباشر مع أعداد كبيرة من الطلاب والموظفين والإداريين.

حيث يؤثر الاحتراق النفسي سلباً في جوانب عدة من شخصية الأعضاء الجسمية والنفسية والاجتماعية: فمن الناحية الجسمية يزيد الاحتراق النفسي من شعور العضو بالمرض وارتفاع ضغط الدم وآلام الظهر والصداع المستمر، والشعور بالغثيان، واضطرابات النوم

والأنفلونزا المتكررة والتهاب المفاصل (هتهات، 2015م). في حين يؤدي من الناحية النفسية إلى تدني مفهوم الذات والشعور بالبوؤس والتعاسة، وانخفاض الثقة بالنفس وفقدان الذاكرة والشعور بالحزن والعجز والاكنتاب والاستياء والإحباط وحدة الطبع والغضب وفقدان روح الدعابة، وإهمال الأولويات الشخصية (Schonfeld, 2001). بينما يؤدي الاحتراق النفسي من الناحية الاجتماعية إلى تدهور العلاقات الاجتماعية مع زملائه والطلاب، ويفضل عضو هيئة التدريس أن يبقى منعزلاً لوحده، كما يؤثر في علاقاته العائلية (Hamilton, 2005).

وعليه تحاول الدراسة الحالية التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك في ضوء بعض المتغيرات.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يصف العديد من الباحثين عصرنا الحالي بأنه عصر القلق بسبب ضغوطات الحياة. وظاهرة الاحتراق (Burnout) هي إحدى نتائج هذه الضغوط التي تؤثر على العاملين وخصوصاً المنتمين إلى المؤسسات التعليمية بمختلف مراحلها، وتعد الجامعة إحدى المؤسسات التي تتأثر بهذه الظاهرة نظراً للدور المهم الذي تقوم به في المجتمع، حيث يتعرض الأساتذة فيها لمختلف أنواع الضغوط، (الرافعي والقضاة، 2010م). وبالتالي شعورهم بالاحتراق النفسي. وهذا ما ذكره لكرتز (Lackritz, 2004. P. 714) من أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا بعيدين أو مستبعدين عن الإصابة بالاحتراق النفسي.

وقد توصل جونزاليز وبيرنارد (Gonzalez & Bernard, 2006. p. 35) من خلال نتائج دراستهما "إلى أن الاحتراق النفسي حقيقة واقعة وليست خرافة وهو موجود فعلاً، وأن أعباء العمل تعتبر عاملاً من العوامل الرئيسية المسببة للاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات". وأوصت دراستهما بأن أعباء العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات يفترض أن يعاد النظر فيها بالطريقة التي تبقى الأعضاء نشطين وسليمين صحياً وملتزمين بتأدية المهام المطلوبة منهم على الوجه الأكمل.

وتتنبثق مشكلة الدراسة الحالية من ملاحظة الباحث بحكم عمله الإداري في إحدى كليات الفروع، أن كثرة وتنوع المهام الأكاديمية والإدارية التي يكلف بها الأعضاء، أو التي تطلب منهم، قد أوجدت لدى البعض منهم استجابات وأعراض تنبئ عن تعرضهم للاحتراق النفسي كالتنجر والتذمر الذي نسمعه من قبلهم، أو الإنهاك النفسي والبدني الذي نلاحظه عليهم، مما قد ينعكس سلباً على كفاءة أدائهم لعملهم التدريسي، ولهذا رأى الباحث أنه من الأهمية بمكان التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في فروع جامعة تبوك.

كما تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في أن ظاهرة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لم تحظى بالقدر الكافي من الدراسة، لتركيز معظمها على المعلمين في التعليم العام (الزهراني، 2008م؛ جرار، 2011م؛ السلخي، 2013م؛ عبد الرحيم، 2014م؛ الخصيفان، 2017م). وقلتها في التعليم الجامعي السعودي، أضف إلى ذلك وجود اختلاف في نتائجها، ففي دراستي (الريدي، 2012م؛ الجارودي، 2015م) وجدت أن مستوى الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً؛ بينما وجدته دراسة القحطاني (2015م) منخفضاً. وأظهرت دراسة الرافعي والقضاة (2010م) عدم وجود فروق تبعاً لمتغير الجنسية، بينما وجدت دراسة الريدي (2012م) فروقاً لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين. وفي حين وجدت دراسة القحطاني (2015م) فروقاً في متغير الجنس لصالح الذكور، فإن دراسة الريدي (2012م) لم تجد فروقاً بينهما، الأمر الذي جعل دراسة هذا الموضوع على قدر كبير من الأهمية، ولهذا تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك في ضوء بعض المتغيرات، وذلك من خلال الإجابة على السؤالين التاليين:

السؤال الأول: ما مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك تعزى لمتغيرات: الجنس، الملاك الوظيفي، التخصص، الجنسية، سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على ظاهرة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك، في ضوء بعض المتغيرات، ويتضمن هذا الهدف أهدافاً فرعية أخرى تتلخص فيما يلي:

1. تعرف مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك.
2. الكشف عن الفروق في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف متغير الجنس.
3. الكشف عن الفروق في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف متغير الملاك الوظيفي.
4. الكشف عن الفروق في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف متغير التخصص.
5. الكشف عن الفروق في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف متغير الجنسية.
6. الكشف عن الفروق في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:**أولاً: الأهمية النظرية:**

1. تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو الاحتراق النفسي، وتأثيره على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بشكل عام، وجامعة تبوك بشكل خاص، وقلة الدراسات المحلية التي تناولته لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتحديداً جامعة تبوك - في حدود علم الباحث - فغالبية الدراسات ركزت على فئة المعلمين في التعليم العام سواء في البيئة المحلية والعربية، كدراسات (السلخي، 2013م؛ اللالا واللالا، 2014م؛ عبد الرحيم، 2014م؛ المطيري، 2015م؛ أبو الحاج والحجاج، 2017م).
2. تتبع أهمية الدراسة من تناولها لفئة تعد من أهم فئات المجتمع السعودي وهي أعضاء هيئة التدريس، لما لهم من أدوار فاعلة في بناء المجتمع السعودي وتشكيل وعي طلبة الجامعات وتنمية مهاراتهم.
3. قد تساعد هذه الدراسة في أن تكون مصدراً لباحثين آخرين ينطلقون منه للكشف عن المزيد من الحقائق المعرفية التي تهتم بهذا المجال.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. قد تفيد النتائج في تقديم صورة واضحة لإدارة الجامعة عن ظاهرة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع الجامعة ومستوياته، لكي تتمكن من معالجة أسبابه، والحد من آثاره.
2. قد تفيد النتائج في توجيه نظر المختصين في مركز الإرشاد النفسي بالجامعة لتقديم برامج إرشادية تساعد الأعضاء على مقاومة الضغوط التي يتعرضون لها خلال عملهم الأكاديمي، مما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية.
3. ومن الممكن أن تفيد النتائج في حث المسؤولين وواضعي السياسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية على تخفيف الأعباء الإدارية الملقاة على كاهل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

مصطلحات الدراسة:**الاحتراق النفسي "Burnout":**

يعرف الربدي (2012م، 259) الاحتراق النفسي بأنه: "استجابة يظهر فيها الإنهاك والتعب وعدم الاهتمام والشعور بعدم الكفاءة واتجاه سلبي للعمل والرغبة في ترك المهنة ناتجة من ضغوط العمل وزيادة الأعباء وعدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المهنة".

وتعرفه حموش (2017م، 74) بأنه: "حالة من التعب الجسدي والعقلي والانفعالي تتميز بالاستمرارية وتكوين اتجاهات سلبية نحو العمل ونحو الآخرين".

ويعرفه عطيات (Atiyat, 2017, P. 160) بأنه: "شعور الشخص بعدم تلبية احتياجاته، وعدم تحقيق توقعاته مع الشعور باليأس".

ويعرف الباحث الحالي الاحتراق النفسي بأنه: "حالة من الإنهاك النفسي والإجهاد البدني التي تصيب الفرد نتيجة ضغوط العمل فتعيقه عن القيام بواجباته بفعالية".

ويعرفه إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس عند إجابته على مقياس الاحتراق النفسي المستخدم في هذا البحث.

أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك: هم الأساتذة الذين يعملون في فروع جامعة تبوك في المحافظات خلال العام الجامعي 1444هـ وقت تطبيق أداة الدراسة.

الملاك الوظيفي: متغير يُقصد به الجهة المسؤولة عن تعيين عضو هيئة التدريس أو التعاقد معه للعمل في جامعة تبوك وقت تطبيق أداة الدراسة، حيث يصنف أفراد العينة إلى قسمين هما:

1. جامعة تبوك.

2. شركة التعليم النوعي.

حدود الدراسة:

1. حدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على تعرف مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك.

2. الحدود البشرية: أعضاء وعضوات هيئة التدريس في فروع جامعة تبوك بالمحافظات.

3. الحدود المكانية: الكليات الجامعية بالفروع، جامعة تبوك.

4. الحدود الزمانية: العام الجامعي 1444هـ.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

يعد موضوع الاحتراق النفسي من الموضوعات المهمة في مجال التعليم، وتم الاهتمام به نتيجة لكتابات علماء النفس، وطرحهم له في المؤتمرات والندوات العلمية وفي وسائل الإعلام المختلفة (Chan, 2007). وهو من المفاهيم الحديثة نسبياً كما يشير الفرح (2001م)، حيث ظهر في أوائل عقد السبعينيات من القرن العشرين، وازداد الاهتمام به نتيجة طرحه في الأبحاث

والمؤتمرات العلمية. وأول من صاغ تعبير الاحتراق النفسي (Burnout) أو أشار إليه هو العالم النفسي فرودنبيرجر (Frudenberger, 1974) من خلال دراساته عن الاستجابة للضغوط التي يتعرض لها المشتغلون بقطاع الخدمات كالتدريس والطب (القرني، 2003م). وذلك عندما أجرى دراسة أعدها لدورية متخصصة (Journal of Social Issues) ناقش فيها تجاربه النفسية التي جاءت نتيجة تعامله وعلاجه للمترددين على عيادته النفسية في مدينة نيويورك (السعداوي، 2009م). ويعني به الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل، حيث درس الآثار السلبية للاحتراق النفسي عند العاملين في مختلف المهن (Chan, 2007). ويرى كثير من المهتمين أن أعمال كرستين ماسلاش (Maslach) أستاذة علم النفس بجامعة بيركلي الأمريكية قد مثلت الريادة في دراسة وتطوير مفاهيم الاحتراق النفسي.

والمنتبع لأدبيات التراث النفسي قد يجد أن هناك خلط بين مفهومي الضغوط النفسية والاحتراق النفسي نتيجة التداخل في التعريفات بين المصطلحين. وقد فرق القرني (2003م) بينهما في ثلاث خصائص:

- يحدث الاحتراق من الضغوط نتيجة تضارب الأدوار وازدياد حجم العمل.
- يحدث الاحتراق للأفراد الذين يتبنون رؤية مثالية لأداء الأعمال.
- يرتبط الاحتراق بمهام العمل التي يتعذر الشخص عن تحقيقها.

ولهذا يعتبر الاحتراق النفسي كما يشير قارلاند وآخرون (Garland, et al., 2014) بأنه المحصلة النهائية أو بمثابة الناتج غير المرغوب فيه للإدارة السيئة للضغوط. فهو يعيق العاملين عن تأدية مهام عملهم بفاعلية، وذلك لأن قدرتهم تكون قد استنفذت، ولم يعودوا قادرين على مواجهتها، فالاحتراق النفسي لا يحدث فجأة بل يصيب الفرد تدريجياً بعد تعرضه للضغوط المختلفة لفترات طويلة، فهو حالة غير صحية تؤدي بالأشخاص المصابين به إلى الوقوع في مشاكل جسدية ونفسية واجتماعية، فهو مصدر قلق للكثير من العاملين في المجال التعليمي.

ويحدث الاحتراق النفسي كما تشير ماسلاش (Maslach, 2003) عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وقدرات الفرد الذي ينخرط فيه، وكلما زاد التباين بينهما زاد الاحتراق النفسي الذي يواجهه العامل في مكان عمله. في حين يرى يوسف (2007م) أنه يحدث عندما يفقد العمل معناه، وتكون النسبة بين الضغوط والمكافآت في صالح الضغوط.

وعليه يلاحظ أن الأفراد المعرضين للاحتراق النفسي بحاجة للمساندة الاجتماعية والتعبير لهم صراحة بأنهم يفعلون شيئاً مفيداً ومهماً حتى يتمكنوا من العمل بأفضل صورة وفي وقت قصير. حتى لا يتعرضوا لأثاره السلبية النفسية والاجتماعية والصحية (Salla, 2011).

مفهوم الاحتراق النفسي:

يشير ويلمر (Wilmar, 2009) أن كلمة الاحتراق (Burnout) في اللغة الإنجليزية تحتوي على عدة معانٍ، فهي تعني تذوب الشمعة وتنتهي، وقد استخدم هذا المعنى بعض المعلمين ليشبهوا حالاتهم المهنية في ظل الاحتراق بعمر الشمعة الصغير، الذي مهما طال ومهما قاموا بأعمال سيصبح هباءً، كما تعني أيضاً عدم بلوغ النهاية بسبب نفاذ الطاقة.

أما من الناحية الاصطلاحية فقد تعددت التعريفات التي أوردها الكتاب والباحثون لمصطلح الاحتراق النفسي في الأبحاث والدراسات التي تناولت هذه الظاهرة، ومن بين تلك التعريفات التي يزخر بها التراث النفسي ما يلي:

عرفت الحايك (2000م، 21) الاحتراق النفسي بأنه: "حالة من عدم الرضا الوظيفي تصيب العاملين في المجال الإنساني والاجتماعي بعامه، والتعليمي والتربوي خاصة ناتجة عن الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد بسبب أعباء العمل تؤدي به إلى استنزاف طاقاته وجهوده، مما تتحدر به إلى مستوى غير مقبول من الأداء"

ويعرفه شارما (Sharma, 2007. p. 23) بأنه: "حالة من الاستنزاف لموارد الفرد وطاقاته وتظهر على شكل فقدان الإحساس واللامبالاة تجاه الآخرين ويصيبه رد فعل مختل وظيفياً على المستوى الفردي أو تجاه المؤسسة".

ويعرفه عبد الحليم (2007م، 23) بأنه: "مجموعة من الأعراض النفسية والجسمية، الناجمة عن سلسلة من ردود الأفعال السلبية التي يبديها الفرد كمحاولة للتعامل مع الضغوط التي تواجهه في عمله".

وتعرفه تريفيدي وشوكلا (Trivedi & Shukla, 2008. p. 321) بأنه عبارة عن: "عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات الخدمة المطلوبة كما هو متوقع، ويتمثل في الاستنزاف العاطفي، واللامبالاة، والتعب الجسدي، وتدني الطاقة، والمرض النفسي، والسخرية من كل شيء، والغضب غير المبرر، والإحباط، وتدني الإنجاز الشخصي"

ويعرفه مختار ومنصوري (2014م، 84) بأنه: "حالة من الاستنزاف البدني والإرهاق العاطفي وتكوين اتجاهات سلبية نحو الآخرين يشعر بها الفرد نتيجة تعرضه لضغوط شديدة ومستمرة في العمل".

في حين تعرفه الدوسري (2015م، 79) بأنه: "حالة نفسية تسبب لأعضاء هيئة التدريس الإرهاق والتعب وقلة الحماس وتدني الدافعية ومقاومة التغيير وتنتج عن أعباء إضافية داخلية وخارجية، يشعر معها عضو هيئة التدريس بأنه غير قادر على تحملها، وينعكس ذلك سلباً على أدائه التدريسي، وعدم تقديم المساعدة لطلبته وعدم القيام بالمهام المسندة إليهم". ويعرفه بلاتسيديو ودانيليدو (Platsidou & Daniilidou, 2016, p. 168) بأنه: "حالة من الإنهاك الجسدي والانفعالي والعقلي تنتج عن التعرض لفترات طويلة لبعض الظروف التي تتضمن متطلبات انفعالية".

بينما تعرفه عبد العاطي (2019م، 20) بأنه: "حالة وجدانية سلبية تتمثل في الشعور بالإجهاد النفسي، وتبذل المشاعر فضلاً عن انخفاض الإنجاز".

وبالرغم من تعدد التعريفات السابقة، والاختلاف فيما بينها، إلا أن هناك عناصر مشتركة أجمع عليها معظم الباحثين، وهي أن الاحتراق النفسي عبارة عن حالة نفسية داخلية تتضمن المشاعر والاتجاهات والاستجابات السلبية نحو الذات ونحو الآخرين.

أسباب الاحتراق النفسي ونتائجه:

تتعدد وتختلف الأسباب التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي من فرد إلى آخر، ويعود السبب إلى اختلاف قدرة التحمل النفسي من فرد لآخر، وطريقة تعامله مع مسبباتها، والخبرات السابقة والاستعدادات، وطبيعة الشخصية، ومفهوم الذات، والدعم الاجتماعي الذي يلقاه من البيئة المحيطة به (Newstrom, 2017, p. 241).

فقد أرجعت كلا من (Maslach, 2003؛ Beasley, et al., 2003) أسباب الاحتراق النفسي إلى الخصائص الشخصية للفرد ومنها: مفهوم الذات المثالي، والتقدير المنخفض للذات، والحاجة للاستحسان الاجتماعي، والاندفاع، والعصابية، والقلق، والحاجة المرتفعة للإنجاز.

فيما حصر شونقسوب وآخرون (Chungsup, et al., 2012) أسباب الاحتراق النفسي في الجوانب التنظيمية وتشمل أسلوب الإدارة والقوانين غير المرنة في العمل، وانعدام

الأمن الوظيفي أو تلك التي تتعلق بأدوارهم ومستوياتهم الاجتماعية والتي تتمثل في صراع الدور وغموضه وعدم القدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات.

وتلخص دردير (2007م) الأسباب المؤدية لحدوث ظاهرة الاحتراق النفسي، بالضغط النفسية المهنية المستمرة، ونقص مساندة المرؤوسين والزملاء، وزيادة حجم العمل عن الحد المعقول، وانخفاض الدعم المادي والمعنوي للمعلم، وتبعاً لذلك يؤدي إصابة العامل بالاحتراق النفسي إلى الغياب المتكرر، والسلبية في التعامل مع المحيطين، والإحساس بالملل، والإحباط، والتعب، والارهاق لأقل مجهود، والرغبة في ترك المهنة.

أما نتائج الاحتراق النفسي فيرى كلا من (Swider, 2010؛ Malikeh, 2013) أن تأثيرها على الفرد العامل كثيرة ومتعددة منها: عدم الالتزام بالقواعد العامة، الغياب المتكرر عن العمل، انخفاض الإنتاجية، انخفاض تقدير الذات، انخفاض الروح المعنوية، القلق والاكتئاب.

أعراض الاحتراق النفسي:

تتعدد وتتنوع أعراض الاحتراق النفسي كما أنها تظهر بشكل متدرج، ومتتابع، ولا تحدث فجأة، ويتفق كل من (جرار، 2011م؛ عبد العاطي، 2019م) على أن أعراض الاحتراق النفسي تتمثل في الآتي:

- أعراض عضوية (بدنية): وتتمثل في الإعياء، والأرق، وارتفاع ضغط الدم، وكثرة التعرض للصداع، وأمراض المعدة والجهاز الهضمي، والقولون، وأمراض النوم.
- أعراض نفسية انفعالية: وتتمثل في الملل، وعدم الثقة بالنفس، والتوتر، وفقدان الحماس، وفقدان الهمة، والغضب، واحتقار الذات، وعدم الرغبة في الذهاب للعمل، والمخاوف المفرطة.
- أعراض اجتماعية: وتتمثل في الاتجاهات السلبية نحو العمل، والزملاء، والانعزال، والميل إليه، والانسحاب من الجماعة.

وهذه الأعراض قد تظهر جميعها أو بعضها عند الفرد، وقد لا تظهر عند البعض الآخر، والحقيقة الثابتة أنه كلما زادت الأعراض عند الفرد دلت على وقوعه أو تعرضه لظاهرة الاحتراق النفسي، والعكس صحيح.

مراحل عملية الاحتراق النفسي:

يشير كل من (الربيع والجراح، 2009م؛ عطير، 2019م) أن عملية الاحتراق النفسي تمر بثلاث مراحل، هي:

- مرحلة وجود ضغط ناجم عن عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات اللازمة لتنفيذه من قبل الفرد القائم بهذا العمل، وتعرف بمرحلة الاستثارة.
- مرحلة الحفاظ على الطاقة، وتتمثل في استجابات سلوكية كالتأخر عن العمل، وإنجاز المهام، وزيادة استهلاك المنبهات، والانسحاب الاجتماعي، والشعور بالتعب المستمر في الصباح.
- مرحلة الاستنزاف أو الإنهاك والتي ترتبط بمشكلات نفسية وبدنية مثل: الاكتئاب المتواصل، اضطرابات المعدة، تعب جسمي مزمن، إجهاد ذهني مستمر، صداع دائم، هجر الأصدقاء وحتى في بعض الأحيان هجر العائلة.

أبعاد ومستويات الاحتراق النفسي:

يعتبر الاحتراق النفسي متلازمة متعددة الأبعاد، وتظهر في صورة أعراض حادة من الاستنزاف الانفعالي، والشعور بالأسى بصورة كبيرة، وعدم الفاعلية والكفاءة، وانخفاض الدافعية، واتجاهات سلبية نحو العمل.

وأشار كلا من (Chiu & Tsai, 2006؛ Jason, 2007) في دراستيهما أن للاحتراق النفسي ثلاثة أبعاد هي:

- بعد الإنهاك الانفعالي Emotional Exhaustion كالإرهاق والإحباط وسرعة الغضب والخمول والأرق وانخفاض الروح المعنوية، ونقص الاهتمام بالعمل، وأنه ليس لديه شيء يقدمه، وذلك استجابة لضغوط العمل الزائدة، وهذا الشعور يكون انفعالياً، ناتج عن استنزاف في الطاقة الانفعالية، نتيجة لضغوط العمل.
 - بعد تبدل المشاعر Depersonalization كالشعور بالضغط الشديد نتيجة العمل مع الآخرين ونفاذ الصبر والقسوة، ويتحول إلى كتلة من المشاعر السلبية، ويكون تبدل المشاعر كمحاولة منه لخفض الشعور بالتبدل العاطفي، ولا يكون هذا الشعور تجاه الأفراد فقط، بل يكون تجاه العمل، إذ يشعر بأنه ليس له قيمة، وأحياناً يكون متهكماً حول موقع العمل.
 - بعد نقص الشعور بالإنجاز Feeling of Low Personal Accomplishment كالنقد السلب للذات، والعجز عن الإنجاز، وعدم الكفاءة، وانخفاض الطاقة، وأنه غير مؤهل للتعامل مع الناس، وتقديم العون لهم والمساعدة، وأن لديه نقص في المقدرة على مواجهة المشكلات التي تواجهه في العمل.
- فيما حصر سبانيول (Spaniol) مستويات الاحتراق النفسي في ثلاثة مستويات هي:
- منخفض: ينتج عن نوبات قصيرة من التعب والقلق والإحباط، والتهيج.

- متوسط: ينتج عن نفس الأعراض السابقة، ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل.
- شديد: ينتج عن أعراض جسمية مثل القرحة والآم الظهر المزمنة ونوبات الصداع الشديدة (في الزهراني، 2008م).

النظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

1. النظرية السلوكية:

فسرت النظرية السلوكية الاحتراق النفسي كما يشير الفريجات والربضي (2010م)، في ضوء عملية التعلم، على أنه سلوك غير سوي تعلمه الفرد نتيجة ظروف البيئة المحيطة، فعوض هيئة التدريس الذي يعمل في بيئة لا تتوفر فيها الظروف المناسبة، فضلاً عن الضغوط المختلفة، فكل ذلك يدخل ضمن البيئة المحيطة بالعضو، وتلك البيئة بهذا الشكل غير مناسبة، وإذا لم يتعلم العضو سلوكيات تكيفيه مقبولة، فإنه قد يتعلم سلوكاً غير سوي، وهو الاحتراق النفسي.

2. النظرية المعرفية:

يرى أصحاب الاتجاه المعرفي أن الأشخاص الذين يعانون من الاحتراق النفسي، هم أشخاص لديهم أخطاء في طريقة تفكيرهم، بما يحملونه من أفكار ومعتقدات نحو أنفسهم، ونحو الأحداث الضاغطة، فهم يتصورون الأخطار الصغيرة في صورة كوارث كبيرة، وذلك رغم أن الأحداث الضاغطة أقل خطراً من الطريقة التي يدرك بها الأشخاص هذه الأحداث، ويرى أصحاب هذه النظرية، أن الاحتراق النفسي لا يمكن عزله عما يتعلمه الفرد من البيئة أو المجال المحيط به، ولكن يمكن التقليل منه من خلال التفكير الإيجابي بالأحداث المحيطة بهم، والتركيز على النقاط الإيجابية، وتغيير وتعديل الأفكار السلبية لديهم. (البخيت والحسن، 2011م).

3. النظرية الوجودية:

وتركز النظرية الوجودية في تفسيرها للاحتراق النفسي، على عدم وجود معنى للحياة، فعندما يفقد الفرد المعنى والمغزى من حياته، فإنه يعاني نوعاً من الفراغ الوجودي، الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته، ويحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته، فلا يحقق أهدافه، مما يعرضه للاحتراق النفسي، ولذلك فالعلاقة بين الاحتراق النفسي وعدم الإحساس بمعنى الحياة هي علاقة تبادلية، إذ أن الاحتراق النفسي يؤدي لفقدان معنى حياة الفرد، كما أن فقدان معنى الحياة يمكن أن يؤدي إلى الاحتراق النفسي. (الفريجات والربضي، 2010م).

4. النظرية الاجتماعية:

وتفسر النظرية الاجتماعية حدوث عملية الاحتراق النفسي في ضوء استجابة الفرد للضغوط طويلة المدى أو قصيرة المدى، ففي كلتا الحالتين تحدث عملية الاحتراق النفسي للفرد. وترى أن الأفراد أصحاب الخبرة والذين تعايشوا مع المشاكل الأولية المرتبطة بضغوط العمل، واكتسبوا مصادر التكيف الاجتماعية والنفسية اللازمة للعمل مع الآخرين، هم أقل عرضاً للاحتراق النفسي (خطاب ومحمود، 2010م).

5. نظرية زملة التوافق العام:

قدم سيلبي (Seyle) تفسيراً نظرياً للاحتراق النفسي عام (1956م)، ثم أعاد صياغته عام (1976م) أطلق عليها زملة التوافق العام، ويؤكد فيها على أن التعرض المتكرر للاحتراق النفسي، يترتب عليه تأثيرات سلبية على حياة الفرد، حيث يفرض الاحتراق النفسي على الفرد متطلبات قد تكون فسيولوجية أو اجتماعية أو نفسية، أو تجمع بينها جميعاً، ورغم أن الاستجابة لتلك الضغوط قد تبدو ناجحة، فإن حشد الفرد لطاقاته لمواجهة تلك الاحتراقات قد يدفع ثمنها على شكل أعراض نفسية وفسولوجية تؤثر سلبياً على حياته (في الزهراني، 2008م).

ثانياً: الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحث على العديد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية بشكل مباشر أو القريب منه، لاحظ أن هناك تنوعاً واختلافاً كبيراً فيما بينها، من حيث الموضوع والهدف والعينة والأدوات، وسوف نستعرض الدراسات التي تناولت ظاهرة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، ومن تلك الدراسات ما يلي:

أجرى الرشدان (1995) دراسة بهدف التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء بعض المتغيرات، واستخدم الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI)، وطبقه على عينة مكونة من (463) عضو هيئة تدريس. وأوضحت النتائج ان مستوى الاحتراق النفسي لدى الأساتذة كان بدرجة متوسطة، كما أسفرت النتائج عن وجود فروث دالة إحصائياً بين أعضاء كلية التربية الرياضية وأعضاء الكليات الأخرى لصالح كلية التربية الرياضية.

وقامت آل مشرف (2002م) بدراسة هدفت للتعرف على مدى تعرض عضوات هيئة التدريس في مركز الدراسات الجامعية للبنات بجامعة الملك سعود للاحتراق النفسي الذي تسببه ضغوط العمل ومصادره على عينة مكونة من (45) عضوة، وقد تم إعداد قائمة لمصادر

الاحترق النفسي مستمدة من واقع عمل العضوات وطبيعته. وأظهرت النتائج أن درجة الاحتراق النفسي لدى العضوات كانت مرتفعة، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع متغيرات (الجنسية، والتخصص، وسنوات الخبرة)

كما قام مارك ولانس (Mark & Lance, 2007) بدراسة في أمريكا هدفت إلى وصف وتحديد ظاهرة الاحتراق النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وتم تطبيق مقياس ماسلاش (MBI)، على عينة مكونة من (26) عضواً، وأشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس كان لديهم إنهاك انفعالي بدرجة متوسطة، كما أن لديهم تبدل في الشعور بمستوى عالي، كذلك كان لديهم شعور ضعيف بالإنجاز الشخصي، وهذا يدل بشكل عام على أن مستوى الاحتراق النفسي لديهم على المقياس ككل كانت فوق المتوسط.

وهدف دراسة المدهون (2008م) إلى كشف أعراض الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بها، ومعرفة أي من المتغيرات أكثر ارتباطاً بالاحتراق النفسي، واستخدم الباحث مقياس من إعداده، تم تطبيقه على عينة مكونة من (152) أستاذاً في جامعة الأقصى بغزة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في بين الذكور والإناث لصالح الذكور، كما كشفت النتائج الدراسة عن وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في بعدين من أبعادها لصالح الأقل خبرة (1-5 سنوات).

فيما قام الختاتنة (2009م) بدراسة هدفت إلى التعرف على الاحتراق النفسي وعلاقته بمرور الأنا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، وبلغت العينة (576) عضو هيئة تدريس، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن تصورات أعضاء هيئة التدريس لإبعاد الاحتراق النفسي جاءت بدرجة مرتفعة، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخدمة في بعد انخفاض المساندة الإدارية لصالح الأقل خبرة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وفي دراسة بزويدنهوت وسيليرس (Bezuidenhout & Cilliers, 2010) والتي كان من بين أهدافها التعرف على الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في جنوب أفريقيا، واستخدم الباحث مقياس ماسلاش (MBI)، وتم تطبيقه على عينة مكونة من (187) أستاذة، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة كان متوسطاً مع وجود علامات تدل إلى ازدياده، بينما كان مرتفعاً في بعد تبدل المشاعر.

أما دراسة الرافعي والقضاة (2010م) فقد هدفت إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء عدة متغيرات وتم تطبيق

مقياس الاحتراق النفسي من إعداد الباحثين على عينة شملت (77) عضواً. وتوصلت نتائج الدراسة عن وجود مستوى متوسط من الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس على المقياس الكلي. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والجنسية، وسنوات الخبرة.

وقام توكير (Toker, 2011) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة في تركيا في ضوء بعض المتغيرات وطبق الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI) على عينة مكونة من (648) أستاذاً. وأظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة كان بدرجة متوسطة، وارتفاعه فوق المتوسط في بعد نقص الشعور بالإنجاز، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث.

وهدف دراسة المساعيد (2011م) إلى بحث ظاهرة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة آل البيت في الأردن، ومعرفة علاقة كل من الخبرة والتخصص الدراسي بمستوى الاحتراق النفسي لديهم. وتكونت عينة الدراسة من (921) عضو هيئة تدريس ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس "ماسلاش" للاحتراق النفسي، وقد أشارت النتائج إلى أن أعضاء الجامعة يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة دون المتوسط، كذلك أظهرت النتائج أنه لا يوجد أثر للتخصص (أدبي - علمي) في مستوى الاحتراق النفسي عند أساتذة الجامعة، إلا أن النتائج بينت أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في متغير الخبرة، حيث تبين أن ذوي الخبرة التدريسية (6-10 سنوات) كانوا أعلى في مستوى الاحتراق النفسي.

وأجرى الريدي (2012م) دراسة هدفت إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات، واستخدم الباحث مقياس الاحتراق النفسي من إعداد الرافي والقضاة وتم تطبيقه على عينة مكونة من (482) عضواً، وكشفت نتائج الدراسة عن أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة يقع في درجة متوسطة، وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في متغير الجنسية لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين، وعن وجود فروق في متغير الخبرة لصالح الأقل خبرة مقارنة بالأكثر خبرة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص ونصاب التدريس الأسبوعي.

بينما قام السكران (2014م) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية إربد الجامعية، وكذلك التعرف على اختلاف مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية. واستخدم الباحث مقياس ماسلاش (MBI)

لقياس الاحتراق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (90) عضواً، وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي كان متوسطاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فرق ذا دلالة إحصائية الدلالة على كل أبعاد المقياس يعزى لمتغيري الجنس، سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة حراحشة (2015م) إلى التعرف على مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، والتعرف على الفروق في مستوى تكرار وشدة الاحتراق النفسي تبعاً لمتغيرات الدراسة: الجنس، المؤهل العلمي، الكلية. واستخدم الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي الذي طوره أبو هلاله والعمادي (2000م)، وتم تطبيقه على عينة مكونة من (112) عضو هيئة تدريس من الجنسين من مختلف كليات الجامعة. وأشارت النتائج إلى مستوى منخفض من تكرار وشدة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. وإلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في تكرار الاحتراق النفسي وشدته يعزى لمتغيري (الجنس، الكلية).

وهدفت الدراسة التي أجراها القحطاني (2015م) إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية بالرياض. واشتملت عينة الدراسة على (134) عضو واستخدم الباحث مقياساً للاحتراق النفسي (MBI). وأظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة كان منخفضاً في بعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، بينما كان معتدلاً في بعد نقص الشعور بالإنجاز، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (التخصص، وسنوات الخبرة) في أبعاد المقياس الثلاثة.

وقامت الجارودي (2015م) بدراسة هدفت للتعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي. استخدمت الباحثة استبانة تم تطبيقها على (333) أستاذاً. وكشفت نتائج الدراسة عن أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة كانت بدرجة متوسطة على المحاور الثلاثة "الإجهاد الانفعالي، تبلد الشعور، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي". وأسفرت النتائج عن جود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الذكور والإناث، لصالح الذكور. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات السعوديين وغير السعوديين في كل من الإجهاد الانفعالي وتبلد الشعور، لصالح السعوديين، وعدم وجود دلالة إحصائية للفروق بين السعوديين وغير السعوديين في كل من نقص الشعور والدرجة الكلية.

وهدفت دراسة ملال ومحززي (2018م) تعرف مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة، حيث تم إجراء الدراسة على عينة قوامها 200 أستاذة(ة) من جامعة حسيبة بن بوعلي

بالشلف، وباستخدام مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش وجاكسون (MBI- ES)، وأظهرت نتائج الدراسة أن أساتذة الجامعة يعانون من مستويات احتراق نفسي متوسطة، كما تم التوصل إلى وجود فروق دالة في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لتخصص الأساتذ الجامعي، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لجنس الأساتذ الجامعي.

وأجرى كبدي وجدفي (Kebde & Gedfie, 2018) دراسة هدفت إلى تقييم خبرات الاحتراق النفسي بين الجامعات الحكومية في أقاليم أمهرة في أثيوبيا، واستخدم الباحثان مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI) على عينة مكونة من (298) أستاذاً، وأشارت النتائج إلى أن غالبية الأساتذة في الجامعات الحكومية في ولاية أمهرة كانوا يعانون من درجة عالية من الاحتراق النفسي، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في الأبعاد الثلاثة للمقياس تعزى لمتغير سنوات الخبرة في التعليم.

وقامت العوض والسيد (2019م) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس بكليات التربية بجنوب المملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، وقد تمثلت أدوات البحث في مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش وجاكسون، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (238) عضوه هيئة تدريس، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس في كليات التربية بجنوب المملكة العربية السعودية، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الخبرة التدريسية ولصالح الأكثر خبرة، بينما لم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق تعزى لمتغير الجنسية.

بينما هدفت دراسة باسعد (2021م) الى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية سيئون بجامعة حضرموت، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتطبيق مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (40) عضواً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية سيئون كانت بدرجة متوسطة على أبعاد مقياس ماسلاش الثلاثة، كما توصلت نتائج الدراسة الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية في بعدي تبليد المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز.

وهدف دراسة الدوسري وعبد الله (2023م) إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس في معهد اللغة العربية لغير الناطقين بها بجامعة ام القرى، كما تهدف إلى معرفة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة،

الحالة الاجتماعية). وتكونت العينة من جميع عضوات هيئة التدريس في معهد اللغة العربية لغير الناطقين بها بجامعة ام القرى البالغ عددهن ست عشرة 16 عضوة هيئة تدريس، واستخدمت الباحثين مقياس (ماسلاش) للاحتراق النفسي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن عضوات هيئة التدريس في معهد اللغة العربية لغير الناطقين بها بجامعة ام القرى يعانين من احتراق نفسي منخفض، كما توصلت نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس في معهد اللغة العربية لغير الناطقين بها تعزي لمتغير الخبرة والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة ما يلي:

1. تتفق الدراسة الحالية من حيث الهدف مع دراسات (الرشدان، 1995م؛ آل مشرف، 2002م؛ Mark & Lance, 2007؛ المدهون، 2008م؛ الختاتنة، 2009م؛ Bezuidenhout & Cilliers, 2010؛ الرفاعي والقضاة، 2010م؛ المساعيد، 2011م؛ Toker, 2011؛ السكران، 2014م؛ حراشنة، 2015م؛ القحطاني، 2015م؛ الجارودي، 2015م؛ ملال ومحززي، 2018م؛ Kebde & Gedfie, 2018؛ العوض والسيد، 2019م؛ بأسعد، 2021م؛ الدوسري وعبد الله، 2023م)، والتي هدفت إلى تعرف مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي.
2. أما من حيث طبيعة وحجم العينة، فنتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في أن عينتها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وكانت أقل عينة مستخدمه في دراسة الدوسري وعبد الله (2023م) حيث بلغت (16) عضوة، فيما كانت أكبر عينة مستخدمة في دراسة المساعيد (2011م) حيث بلغت (921) عضو وعضوة.
3. أما من حيث أدوات جمع البيانات، فقد استخدم معظم الباحثون مقاييس من إعداد آخرون وهو مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI)، وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية. وتختلف عن دراسات (آل مشرف، 2002م؛ المدهون، 2008م؛ الرفاعي والقضاة، 2010م) التي تم إعداد أدواتها من قبل الباحثين أنفسهم.
4. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتناولها لمتغير جديد لم يتناوله أحد من الباحثين - في حدود اطلاع الباحث- وهو متغير (الملاك الوظيفي).
5. اقتصرت دراسات (آل مشرف، 2002م؛ الرفاعي والقضاة، 2010م؛ الربدي، 2012م؛ حراشنة، 2015م؛ القحطاني، 2015م؛ الجارودي، 2015م؛ العوض والسيد، 2019م؛

الدوسري وعبد الله، 2023م)، والتي أجريت على عينات من البيئة السعودية على جامعات وكليات وسط وغرب وجنوب المملكة العربية السعودية، بينما تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات الأولى - في حدود اطلاع الباحث - التي تجرى على أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، في شمال المملكة العربية السعودية وتحديداً بفروعها في المحافظات. وبالرغم من هذا الاختلاف أو الاتفاق مع الدراسات السابقة، إلا أن الباحث قد استفاد منها في إثراء الإطار النظري، وصياغة الأسئلة، وفي تحديد المنهج المستخدم في الدراسة الحالية، واختيار عينة الدراسة، وتحديد إجراءاتها، وتفسير النتائج.

الطريقة والإجراءات:

منهجية الدراسة: إن طبيعة البحث الحالي تتطلب استخدام المنهج الوصفي، وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ووصفها وصفاً علمياً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً (عبيدات، 2003م). مستخدماً الإحصاء الوصفي التحليلي للبيانات المستخلصة من استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة وتحليلها، لتعرف مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك، وعلاقتها ببعض المتغيرات.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك في المحافظات للعام الجامعي 1444هـ، والبالغ عددهم (335) عضو وعضوة.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، حيث بلغ عدد أفراد العينة (163) عضو وعضوة، ويبين الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة

النسبة	العدد	المتغير	
		المتغير	النسبة
41,72	68	ذكر	الجنس
58,28	95	أنثى	
69,33	113	الجامعة	الملاك الوظيفي
30,67	50	الشركة	
57,06	93	أدبي	التخصص
42,94	70	علمي	
36,81	60	سعودي	الجنسية
63,19	103	غير سعودي	
34,36	56	1 - 10 سنوات	سنوات الخبرة
65,64	107	11 سنة فأكثر	

أداة الدراسة:

استخدم الباحث الحالي الصورة المعربة من مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (Maslach Burnout Inventory. MBI) والذي يتكون من (22) عبارة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته، وذلك لقياس مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك، وتم تصميمه لقياس ثلاثة أبعاد هي: **بعد الإجهاد الانفعالي**: وعدد عباراته (9)، وحملت الأرقام (1، 2، 3، 6، 8، 13، 14، 16، 20). و**بعد تبلد المشاعر**: وعدد عباراته (5)، وحملت الأرقام (5، 10، 11، 15، 22). و**بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي**: وعدد عباراته (8)، وحملت الأرقام (4، 7، 9، 12، 17، 18، 19، 21).

وقام الوابلي (1995م) بإجراءات تقنين المقياس في صورته المعربة، وتم استخدامه في البيئة السعودية في دراسات (سالم، 2013م؛ حسن والجلامدة، 2013م؛ القحطاني، 2015م؛ الزعبي، 2018م)، وللتأكد من مناسبتها للبيئة السعودية قامت حسن والجلامدة (2013م) باستخراج دلالات صدقه من خلال عرض الصورة الأولية والصورة المترجمة على مجموعة من المتخصصين في العلوم النفسية للتأكد من ملائمتها للبيئة السعودية وأجمع المحكمون على ملائمتها بدون تعديلات، وكذلك استخراج معامل الثبات من خلال إعادة التطبيق بفارق زمني (15) يوماً بين التطبيقين، وكان معامل الثبات (0.81). كما قامت الزعبي (2018م) بالتأكد من صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس مع البعد الذي تنتمي إليه، وكانت جميع قيم المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05)، وتشير هذه النتيجة إلى توافر درجة مقبولة من الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وأبعاده الثلاثة.

ولأغراض الدراسة الحالية قام الباحث بالتأكد من ثبات المقياس، وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ، على عينة استطلاعية بلغت (30) عضو وعضوة، حيث كانت جميع نتائج معاملات الثبات دالة إحصائياً، وكانت النتائج كالتالي: **الإجهاد الانفعالي** (0,83)، **تبلد المشاعر** (0,88)، و**نقص الشعور بالإنجاز** (0,82)، والمقياس ككل (0,83)، وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات وهذا مؤشر إلى إمكانية الوثوق بالأداة.

كما تحقق الباحث من صدق الأداة حيث قام بحساب الصدق الظاهري للمقياس، وذلك بعرضه على (5) من المحكمين من المتخصصين في علم النفس والإرشاد النفسي في جامعة تبوك، حيث أبدى المحكمون اتفاقاً على صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه، كما أبدوا موافقتهم على استخدامه بصورته الحالية.

وعلى نفس أفراد العينة الاستطلاعية قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر للصدق وذلك بحساب الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وأيضاً بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، حيث أظهرت النتائج أن جميع البنود ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى (0,01) مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي بينها. كما أظهرت النتائج أن الأبعاد الثلاثة ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى (0,01) مع الدرجة الكلية للمقياس، حيث جاءت قيم الارتباط للأبعاد الثلاثة على النحو التالي (0,77 / 0,80 / 0,78)، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي بينها.

تصحيح المقياس:

تكون الاستجابة لكل فقرة من فقرات المقياس مرتين، لتحديد مستوى الاحتراق النفسي الأولى تعبر عن تكرار الشعور بالاحتراق النفسي وبتدرج يتراوح بين (0-6) درجات، والثانية تدل على شدة الاحتراق النفسي وبتدرج يتراوح بين (0-7) درجات، وبما أن الدراسات السابقة دلت على أن الاستجابة لتكرار الشعور بالاحتراق النفسي مماثلاً للاستجابة لشدة. وأن هناك ارتباطاً عالياً بين هذين البعدين (التكرار، والشدة)، كما دلت نتائج الدراسات التي استهدفت الكشف عن البناء العاملي للمقياس إلى تشعب فقراته وفقاً للاستجابات المتعلقة بالتكرار والشدة بعامل واحد، مما يؤكد أن كلاً من التكرار والشدة هما انعكاس للأخر، وأن استخدام أحدهما كافٍ للتحليل. فقد اقتصرَت الدراسة الحالية على اعتماد استجابة أفراد العينة على البعد الأول المتعلق بتكرار الشعور وتحليلها لتحديد مستوى الاحتراق النفسي، على أن يراعى عند التصحيح عكس درجات أفراد العينة على عبارات بُعد نقص الشعور بالإنجاز، لأن عباراته إيجابية.

وهذا ما أوصت به واستخدمته دراسات (Abel & Sewell, 1999؛ الفرح، 2001م؛ Worley, et al., 2008؛ الفريجات والريضي، 2010م؛ السلخي، 2013م).

وبما أن البدائل المتاحة أمام أفراد العينة للإجابة عن السؤال الأول تتراوح بين (0-6) درجات، فإن الدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين (0-132)، بحيث تكون (0-54) للإجهاد الانفعالي، و(0-30) لتبلد المشاعر، و(0-48) لنقص الشعور بالإنجاز الشخصي. وقد تم عكس درجات أفراد العينة في البعد الثالث لتكون إيجابية في نفس اتجاه البعدين الأول والثاني، حيث أن الدرجات العالية تدل على مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي، بينما تدل الدرجات المتدنية على مستوى منخفض منه، ويمكن تصنيف أعضاء هيئة التدريس في العينة على أساس

مستوى الاحتراق النفسي لديهم إلى: منخفض أو متوسط، أو مرتفع، كما يوضحها الجدول رقم (2).

جدول رقم (2): تصنيف درجات أبعاد ماسلاش للاحتراق النفسي

الأبعاد	منخفض	متوسط	مرتفع
الإجهاد الانفعالي	17-0	29-18	30 فما فوق
تبلد المشاعر	5-0	11-6	12 فما فوق
نقص الشعور بالإنجاز	11-0	23-12	24 فما فوق

إجراءات الدراسة:

تمثلت إجراءات الدراسة في الخطوات التالية:

- الاطلاع على التراث النفسي، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتحديد إمكانية إفادة الدراسة الحالية منها.
- التأكد من صدق وثبات مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI)، وصلاحيته تطبيقه على أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك.
- توزيع المقياس على أفراد العينة.
- جمع المقياس، وتفريغ البيانات من خلال برنامج (S.P.S.S)، لمعالجتها إحصائياً، واستخلاص النتائج، وتفسيرها، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

المعالجات الإحصائية:

- تم تحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة بواسطة برنامج (S. P. S. S) باستخدام الحاسب الآلي للإجابة على التساؤلات الخاصة بالدراسة، ومن الأساليب الإحصائية التي استخدمت ما يلي:
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 - معامل " ألفا -كرونباخ" لحساب ثبات الأداة.
 - الاتساق الداخلي لحساب صدق الأداة.
 - اختبار "ت" (t-test) لمجموعة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين المتغيرات.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتناول في هذا الجزء ما أسفرت عنه عملية معالجة، وتحليل بيانات الدراسة، ومناقشتها، وتفسير نتائجها في ضوء ترتيب الأسئلة:

أولاً: نتائج السؤال الأول:

وينص هذا السؤال على: ما مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، والمقياس ككل، ثم صنفت هذه المتوسطات حسب المستويات الآتية: (منخفض، متوسط، مرتفع)، كما هو موضح في الجدول (3):

جدول رقم (3) المتوسطات الحسابية لأداء أفراد عينة الدراسة على أبعاد المقياس، والمقياس ككل وقيم معيار ماسلاش

المستوى	متوسط درجات أفراد العينة	مقياس ماسلاش	مستوى الاحتراق	البعد
متوسط	28,18	17 - 0	منخفض	الاجهاد الانفعالي
		29 - 18	متوسط	
		30 فما فوق	مرتفع	
متوسط	8,04	5 - 0	منخفض	تبلد المشاعر
		11 - 6	متوسط	
		12 فما فوق	مرتفع	
متوسط	12,44	11 - 0	منخفض	نقص الإنجاز
		23 - 12	متوسط	
		24 فما فوق	مرتفع	
متوسط	52,32	44 - 0	منخفض	المقياس ككل
		88 - 45	متوسط	
		89 فما فوق	مرتفع	

ويتضح من الجدول (3) أن أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة وفق معايير مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وذلك في أبعاده الثلاثة (الاجهاد انفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز)، حيث بلغت المتوسطات الحسابية

للأبعاد الثلاثة على التوالي (28,18)، (8,04)، (12,44)، وكذلك على الدرجة الكلية للمقياس، حيث بلغ متوسط درجات أفراد عينة الدراسة (52,32).

وهذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية تتفق كلياً أو جزئياً مع ما توصلت إليه دراسات (الرشدان، 1995م؛ Mark & Lance, 2007؛ الرفاعي والقضاة، 2010م؛ Bezuidenhout & Cilliers, 2010؛ Toker, 2011؛ الريدي، 2012م؛ السكران، 2014م؛ الجارودي، 2015م؛ ملال ومرزوي، 2018م؛ باسعد، 2021م).

وتختلف هذه النتيجة التي أسفرت عنها الدراسة الحالية مع نتائج دراسات (آل مشرف، 2002م؛ الختاتنة، 2009م؛ المساعد، 2011م؛ حراحشة، 2015م؛ القحطاني، 2015م؛ Kebde & Gedfie, 2018؛ العوض والسيد، 2019م؛ الدوسري وعبد الله، 2023م). والتي أظهرت نتائجها مستويات منخفضة أو مرتفعة من الاحتراق النفسي لدى أفراد عينتها على الدرجة الكلية للمقياس، أو على أحد أبعاده الثلاثة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن بيئة وإجراءات العمل في فروع جامعة تبوك تتصف بكثرة المهام والمسؤوليات الأكاديمية والإدارية، في ظل سعي جامعة تبوك للحصول على الاعتماد البرامجي وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي لجميع برامجها، وهذا يستلزم من أعضاء هيئة التدريس بذل جهد مضاعف للوفاء بهذه المتطلبات، أضف إلى ذلك أن مهنة التدريس في الجامعات من الأعمال المجهدة والتي تتطلب بذل المزيد من الجهد لمواكبة الجديد في مجال التخصص، والتزود المستمر بالمعارف والمهارات التدريسية، والرغبة الشديدة في الإنجاز على المستوى الشخصي فيما يتعلق بالبحوث والنشر العلمي والمسؤولية المجتمعية.

ويرى الباحث أنه بالرغم من اختلاف بيئة العمل والظروف التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك، إلا أن مستوى الاحتراق النفسي لديهم يتساوى مع العديد من نظرائهم العاملين في مهنة التعليم خارج جامعة تبوك. ويدل هذا على أن النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية تعد طبيعية، فمن المعلوم أن المهن الإنسانية ومنها مهنة التعليم تعد من المهن الضاغطة نفسياً على الأفراد العاملين بها، والمحصلة النهائية لها هي تعرضهم للإصابة بالاحتراق النفسي، إن لم يتعاملوا معها بأساليب مواجهة إيجابية.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني:

وينص هذا السؤال على: هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك تعزى لمتغيرات: الجنس، الملاك الوظيفي، التخصص، الجنسية، سنوات الخبرة؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث اختبار "ت" (**t-test**) للمقارنة بين متوسط استجابات أفراد العينة على عبارات الأبعاد، والمقياس ككل، وكانت النتائج كما يلي:

1. الجنس: يشير الجدول (4) إلى نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل:

جدول رقم (4): اختبار " ت " لدلالة الفروق في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل باختلاف متغير الجنس

الاستنتاج	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	ع	م	العدد	الجنس	البعد
غير دالة	0,80	0,25	12,36	28,07	68	ذكور	الاجهاد الانفعالي
			12,04	27,73	95	إناث	
	0,11	1,62	7,73	12,04	68	ذكور	تبلد المشاعر
			7,73	11,64	95	إناث	
	0,61	0,51-	11,66	24,12	68	ذكور	نقص الإنجاز
			11,83	24,79	95	إناث	
	0,64	0,43	11,32	48,17	68	ذكور	المقياس ككل
			10,07	47,63	95	إناث	

يتضح من الجدول (4) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك على المقياس ككل أو على أبعاده الثلاثة تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

وهذه النتيجة التي أسفرت عنها الدراسة تتفق مع دراسات (الختاتنة، 2009م؛ الرافعي والقضاة، 2010م؛ Toker, 2011؛ الريدي، 2012م؛ السكران، 2014م؛ حراشنة، 2015م؛ ملال ومحرزوي، 2018م). في حين تختلف هذه النتيجة مع ما وجدته دراسات (المدهون، 2008م؛ الجارودي، 2015م)، والتي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور أو الإناث.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن طبيعة عمل الأستاذ الجامعي من حيث المهام والمسؤوليات والمشاركة في اتخاذ القرار، والحرية في التدريس وتساوي الفرص المتاحة للأعضاء من الجنسين تكاد تكون واحدة، وخاصة في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي

أفسحت المجال أمام المرأة للمشاركة والمساهمة بشكل أكبر في تنمية وخدمة المجتمع المحلي، ومكنتها من تقلد المناصب الإدارية العليا والوسطى في الدولة وفي مختلف القطاعات.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن ضغوط العمل التي يتعرض لها الذكور هي نفس الضغوط التي تتعرض لها الإناث، وأن تعامل إدارات الكليات مع الأعضاء متساوية للجنسين، مما يجعل المشاكل والصعوبات التي يتعرضون لها إن وجدت تكاد تكون بين الذكور والإناث بنفس النوعية.

2. الملاك الوظيفي: يشير الجدول (5) إلى نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أعضاء هيئة التدريس الذين على ملاك الجامعة أو شركة التعليم النوعي في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل:

جدول رقم (5): اختبار " ت " لدلالة الفروق في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل باختلاف متغير الملاك الوظيفي

الاستنتاج	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	ع	م	العدد	الملاك	البعد
دالة	0,05	1,98	13,54	30,14	113	الجامعة	الاجهاد الانفعالي
			11,16	25,73	50	الشركة	
	0,05	2,18	7,66	11,41	113	الجامعة	تبلد المشاعر
			6,28	9,73	50	الشركة	
	0,05	2,09	11,89	25,80	113	الجامعة	نقص الإنجاز
			10,13	22,53	50	الشركة	
	0,05	2,13	11,94	49,33	113	الجامعة	المقياس ككل
			10,02	46,61	50	الشركة	

يتضح من الجدول (5) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك على المقياس ككل وعلى أبعاده الثلاثة ترجع إلى الملاك (الجامعة، الشركة)، لصالح الأعضاء من منسوبي الجامعة، حيث اتضح بأن متوسط منسوبي الجامعة أعلى من متوسط منسوبي الشركة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما ورد في أدبيات التراث النفسي والذي مفاده أن أعباء العمل تعتبر عاملاً من العوامل الرئيسية المسببة للاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. والمتأمل في الأعباء والأدوار والمهام المطلوبة والمقاة على عاتق منسوبي

الجامعة يجد بأنها متعددة ومختلفة مقارنة بمنسوبي الشركة، والذي يعتبر التدريس في المستويين الأول والثاني من السنة الأولى في التعليم الجامعي هو العبء والمهمة الرئيسية لهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تحرر منسوبي الشركة من بعض مصادر ضغوط مهنة التدريس في التعليم الجامعي والمتمثلة في إجراء البحوث والدراسات العلمية اللازمة لعملمهم الأكاديمي، من أجل التطور المهني والترقيات العلمية، فغالبيتهم منسوبي الشركة هم من حملة درجة الماجستير، وغير ملزمين بالحصول على مؤهل أعلى أو الترقية لدرجة علمية أعلى.

3.التخصص: يشير الجدول (6) إلى نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أعضاء هيئة التدريس من ذوي التخصصات الأدبية والعلمية في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل:

جدول رقم (6) اختبار " ت " لدلالة الفروق في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل باختلاف متغير التخصص

الاستنتاج	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	ع	م	العدد	التخصص	البعد
غير دالة	0,80	0,66	12,36	27,08	93	الأدبي	الاجهاد الانفعالي
			12,04	26,63	70	العلمي	
	0,11	1,62	7,82	11,06	93	الأدبي	تبلد المشاعر
			7,47	10,78	70	العلمي	
	0,61	0,61-	10,14	24,17	93	الأدبي	نقص الإنجاز
			10,32	23,53	70	العلمي	
	0,71	1,27	11,66	44,65	93	الأدبي	المقياس ككل
			11,83	43,79	70	العلمي	

ينضح من الجدول (6) أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك على المقياس ككل أو على أبعاده الثلاثة تعزى لمتغير التخصص (أدبي، علمي).

والنتيجة الحالية التي أسفرت عنها الدراسة تتفق مع دراسات (الرافعي والقضاة، 2010م؛ المساعيد، 2011م؛ الربدي، 2012م؛ القحطاني، 2015م).

بينما تختلف هذه النتيجة مع دراستي (الرشدان، 1995م؛ آل مشرف، 2002م؛ ملال ومحزري، 2018م)، والتي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير التخصص، ولصالح التخصصات الأدبية أو العلمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الضغوط المتعلقة بالمهنة والصعوبات الإدارية ومشاكل الطلاب والظروف الاقتصادية والاجتماعية، والمهام المطلوب القيام بها تكاد تكون واحدة أو متقاربة إلى حد كبير بين أعضاء هيئة التدريس في كلا التخصصين الأدبي والعلمي.

4.الجنسية: يشير الجدول (7) إلى نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أعضاء هيئة التدريس السعوديون وغير السعوديين في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل:

جدول رقم (7): اختبار " ت " لدلالة الفروق في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل باختلاف متغير الجنسية

البعد	الجنسية	العدد	م	ع	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الاجهاد الانفعالي	سعودي	60	24,21	10,24	2,17	0,05	دالة
	غير سعودي	103	19,48	6,92			
تبلد المشاعر	سعودي	60	11,55	8,02	2,16	0,05	
	غير سعودي	103	6,96	5,59			
نقص الإنجاز	سعودي	60	25,10	10,54	1,82	0,05	
	غير سعودي	103	18,07	7,64			
المقياس ككل	سعودي	60	54,86	14,12	2,38	0,05	
	غير سعودي	103	46,71	10,25			

يتضح من الجدول (7) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك على المقياس ككل وعلى أبعاده الثلاثة ترجع إلى الجنسية (سعودي، غير سعودي)، لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين، حيث اتضح بأن متوسط الأعضاء السعوديين أعلى من متوسط الأعضاء غير السعوديين.

وهذه النتيجة التي أظهرتها الدراسة الحالية تتفق مع دراستي (الريدي، 2012م؛ الجارودي، 2015) والتي أظهرت نتائجها بأن الأعضاء السعوديين أكثر احتراقاً من غير السعوديين على الدرجة الكلية للمقياس أو على أحد أبعاده.

وتختلف هذه النتيجة عن دراسات (آل مشرف، 2002م؛ الرفاعي والقضاة، 2010م؛ العوض والسيد، 2019م) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق تعزى لمتغير جنسية عضو هيئة التدريس على الدرجة الكلية للمقياس أو على أحد أبعاده.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق الأعضاء السعوديين قد تكون أكبر في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، في ظل طموحاتهم ورغبتهم المتزايدة في إثبات جدارتهم في العمل، ليكونوا عند حسن ظن وتطلعات المسؤولين فيهم خاصة لمن تقلد منهم مناصب إدارية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء اختلاف الحوافز المالية بين السعوديين وغير السعوديين والمتمثلة في البدلات، فالأعضاء غير السعوديين يتقاضون راتباً جيداً وبدلات مجزية كبديل السكن، وإجمالاً فهو أفضل مما يتقاضونه في بلدانهم، في حين أن الأعضاء السعوديين قد أوقفت عن غالبيتهم بعض البدلات المجزية كبديل الحاسب الآلي، وأخيراً أوقف عنهم جميعاً بدل السكن، وغيرها من الامتيازات وقد يكون هذا مما ساهم في ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس السعوديين.

5. سنوات الخبرة: يشير الجدول (8) إلى نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة المرتفعة والمنخفضة في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل:

جدول رقم (8): اختبار "ت" لدلالة الفروق في الأبعاد الثلاثة، والمقياس ككل باختلاف متغير الخبرة

الاستنتاج	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	ع	م	العدد	الخبرة	البعد
دالة	0,05	2,97	7,39	25,67	56	10-1 سنوات	الاجهاد الانفعالي
			6,38	21,10	107	11 سنة فأكثر	
	0,05	1,72	7,64	12,79	56	10-1 سنوات	تبلد المشاعر
			5,19	10,27	107	11 سنة فأكثر	
	0,05	1,82	10,83	23,47	56	10-1 سنوات	نقص الإنجاز
			8,33	19,11	107	11 سنة فأكثر	
	0,05	1,68	11,11	50,08	56	10-1 سنوات	المقياس ككل
			9,20	47,21	107	11 سنة فأكثر	

يتضح من الجدول (8) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك على المقياس ككل وعلى أبعاده الثلاثة ترجع إلى سنوات الخبرة، لصالح أعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة،

حيث اتضح بأن متوسط الأعضاء ذوي الخبرة (1-10) سنوات أعلى من متوسط الأعضاء ذوي الخبرة (11 سنة فأكثر).

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسات (الختاتنة، 2009م؛ المساعيد، 2011م؛ الربدي، 2012م) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للمقياس أو على أحد أبعاده لصالح الأقل خبرة.

وتختلف مع ما توصلت إليه دراسات (آل مشرف، 2002م؛ المدهون، 2008م؛ الرفاعي والقضاة، 2010م؛ السكران، 2014م؛ القحطاني، 2015م؛ Kebde & Gedfie, 2018؛ باسعد، 2021م)، والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة على الدرجة الكلية للمقياس أو على أحد أبعاده، كما تختلف هذه النتيجة عن الدراسات التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة، ولصالح الأكثر خبرة كدراستي (الجارودي، 2015م؛ العوض والسيد، 2019م).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الأعضاء الأقل خبرة في التدريس تنقصهم التجربة والمهارة التي تمكنهم من السيطرة على الضغوط التي تواجههم في عملهم أو كيفية التعامل معها، وليس لديهم المعرفة التامة بالأساليب والطرق الصحيحة في التعامل مع المشكلات الطلابية، في حين أن الأكثر خبرة قد تكونت لديهم القدرة على مواجهة الضغوط والتكيف معها ومسايرتها، وذلك عن طريق التعلم من المواقف السابقة التي تعرضوا لها، كما أنهم تمكنوا من تطوير استراتيجيات أفضل لتجاوز الصعوبات والضغوط.

التوصيات والدراسات المستقبلية:

في ضوء ما أسفرت عنه النتائج، فإن الباحث يوصي، ويقترح عدداً من الموضوعات التي يمكن بحثها مستقبلاً، وهي كالتالي:

أولاً: التوصيات:

- توجيه إدارة الجامعة للتعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومصادره، واتخاذ الاستراتيجيات المناسبة للحد من آثاره.
- توجيه العاملين في مركز الإرشاد النفسي في الجامعة للاهتمام بتقديم الاستشارات والمساندة النفسية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس.
- عقد دورات تدريبية تأهيلية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعة تربوياً ونفسياً واجتماعياً، لتحسين مستوى أدائهم الأكاديمي، وخفض مستوى الاحتراق النفسي لديهم.
- تنظيم أنشطة اجتماعية ترويحوية تعمل على خفض الاحتراق النفسي، وضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة تبوك.

ثانياً: البحوث المستقبلية المقترحة:

- دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي واليقظة العقلية.
- دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية.
- دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والحالة المزاجية.
- دراسة مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة في المقر الرئيس.
- دراسة مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك التعليمية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو الحاج، مجدي فتحي والحجاج، حرب خلف (2017م). مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة وعلاقتها بالصلافة في العمل. مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، (44)، 163-188.
- آل مشرف، فريدة عبد الوهاب (2002م). مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. 105(28)، 195-236.
- باسعد، عمر عبید (2021م). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية سيئون جامعة حضرموت، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد الصديق بن يحيى، (1)4، 12-33.
- البخيت، صلاح الدين فرج والحسن، زينب (2011م). الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي الموهوبين في السودان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، (1)3، 11-68.
- البدوي، طلال حيدر (2000م). درجة الاحتراق النفسي ومصادره لدى الممرضين العاملين في مستشفيات محافظة عمان وأثر بعض المتغيرات في ذلك. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك.
- الجارودي، ماجدة إبراهيم (2015م). مستويات الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، (2)16، 11-52.
- جرار، سنابل أمين (2011م). الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الحايك، هيام إبراهيم (2000م). مستويات الاحتراق لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية. رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.
- حسن، نجوى حسن والجلامدة، فوزية عبد الله (2013م). العلاقة بين الاحتراق والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (3)23، 13-46.
- حراششة، أحمد حسن (2015م). الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، (1)93، 265-293.

- حموش، أسماء (2017م). الأنماط القيادية السائدة لدى مدرء المدارس الابتدائية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لديهم: دراسة ميدانية بعدد من المدارس الابتدائية بولاية بومرداس. مجلة دراسات، جامعة عمار تليجي بالأغواط، (58)، 69-83.
- الختاتة، سامي محسن (2009م). الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. 2(24)، 275-320.
- الخصيفان، شذا جميل (2017م). التوافق النفسي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلمي الأسوياء. مجلة جامعة الملك عبد العزيز للآداب والعلوم الإنسانية، 25(2)، 1-23.
- خطاب، سمير سعد ومحمود، ماجدة حسين (2010م). الاحتراق النفسي والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة حوليات آداب عين شمس، جامعة عين شمس، (38)، 313-380.
- دردير، نشوة كرم (2007م). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الفيوم، الفيوم.
- الدوسري، فاطمة علي (2015م). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية الانبساطية والانطوائية لدى أساتذة جامعة الأميرة نورة بالرياض. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإنسانية، جامعة الملك خالد، 24(2)، 67-97.
- الدوسري، أماني وعبد الله، إيلاف (2023م). الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس في معهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بجامعة أم القرى، مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، 15(15)، 331-376.
- الرافي، يحيى عبد الله والقضاة، محمد فرحان (2010م). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. 2(2)، 297-351.
- الردي، سفيان إبراهيم (٢٠١٢م). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، 5(2)، 251-321.
- الربيع، فيصل والجراح، عبد الناصر (2009م). مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي ومعلمات الصف الأول الأساسي بالأردن وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، 33(3)، 273-308.
- الرشدان، مالك علي (1995م). الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد.

- الزعبي، ابتسام عبد الله (2018م). الاحتراق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، (54)، 218-187.
- الزهراني، نوال عثمان (2008م). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- سالم، محمد عبد الستار (2013). دراسة تحليلية لمستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة بجدة. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 4 (18)، 134-107.
- السعدوي، محسن علي (2009م). دراسة مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته بمفهوم الذات لدى لاعبي كرة القدم، مجلة ميسان لعلوم التربية البدنية، (1)، 185-175.
- السكران، ياسر فخري (2014م). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية اربد الجامعية، مجلة دراسات في التعليم العالي، جامعة أسيوط، 6، 75-103.
- السلخي، محمود جمال (2013م) مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، (4)40، 1229-1207.
- عبد الحليم، خليلي (2007م). مستوى الاحتراق النفسي لدى مربّي الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة باجي مختار، الجزائر.
- عبد الرحيم، خالد علي محمد (2014) مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين في منطقة مبارك التعليمية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، 7 (2)، 417-393.
- عبد العاطي، منى كمال (2019م). المواقف الحياتية الضاغطة ومستوى الرضا المهني كمنبئات بالاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الفكرية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، 30(120)، 374-321.
- عبيدات، ذوقان (2003م). البحث العلمي (مفهومه، وأدواته، وأساليبه). جدة، دار إشرافات للنشر والتوزيع.
- عطير، ربيع شفيق (2019م). الضغوط النفسية واستراتيجيات التعامل معها. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العوض، منى والسيد، ساره (2019م). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من عضوات هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بجنوب المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(17)، 191-171.

- الفرخ، عدنان (2001م). الاحتراق النفسي لدى المعلمين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر. مجلة دراسات العلوم التربوية، 28(2)، 247-271.
- الفريحات، عمار والربضي، وائل (2010م). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون. مجلة جامعة النجاح لأبحاث العلوم الإنسانية، 24(5)، 1559-1586.
- القحطاني، ظافر محمد (2015م). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية. مجلة البحوث الأمنية، كلية الملك فهد المنية، 24(62)، 151-195.
- القرني، علي شويل (2003م). الإعلام والاحتراق النفسي: دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود للآداب، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 16(1)، 153-196.
- اللالا، زياد كامل واللالا، صائب كامل (2014م). الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة القصيم في ضوء بعض المتغيرات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، 3(8)، 157-179.
- مختار، بوفره، ومنصوري، مصطفى (2014م). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، 1(17)، 81-92.
- المساعيد، أصلان صبح (2011م). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وعلاقتها بالخبرة والتخصص الدراسي. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. 3(1)، 165-209.
- المدهون، عبد الكريم سعيد (2008م). أعراض الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أساتذة جامعة الأقصى بغزة. مجلة العلوم التربوية، 4(4)، 128-157.
- المطيري، خالد شخير (2015م). الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات للطلبة المعاقين بصرياً بمدارس النور في دولة الكويت. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، 26(101)، 49-73.
- ملال، خديجة ومحززي، مليكة (2018م). الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 35، 783-792.
- هتهات، نوال (2015م). مستوى الاحتراق النفسي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة استكشافية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- الوابلي، سليمان (1995م). الاحتراق النفسي ومستوياته لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة في ضوء مقياس ماسلاش المعرب. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

- يوسف، جمعه سيد (2007م). إدارة ضغوط العمل، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، كلية الهندسة، جامعة القاهرة: 37-40.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abel, M & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. *The Journal of Educational Research*, 92(5), 287-293.
- Atiyat, O. K. (2017). The Level of Psychological Burnout at the Teachers of Students with Autism Disorders in Light of a Number of Variables in Al-Riyadh Area. *Journal of Education and Learning*, 6 (4), 159-174.
- Beasley, M. Thompson, T. & Davidson, J. (2003). Resilience in response to life stress: the effects of coping style and cognitive hardiness. *Personality and Individual Differences*, 34(1). 77-95.
- Bezuidenhout, A & Cilliers, F. (2010). Burnout, Work Engagement and Sense of Coherence in Female Academics in Higher-Education Institutions in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 872-882.
- Blix, A. Cruise, R. Mitchel, B. & Blix, G. (1994). Occupational Stress among University Teachers. *Educational Research*, 36(2), 157-169.
- Chan, D. (2007). Burnout, Self-efficacy, and in successful intelligence among Chinese and in service school Teachers in Hong Kong, *Educational Psychology*. 27(1), 33-49.
- Chiu, S. & Tsai, M. (2006). Relationships among burnout, Job investment and organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology*, 140, 517-530.
- Chungsup, L. Jarrod, S. Robin, H & Laura, P. (2012). Staff Morale and Burnout Prevention and Possible Solutions, Office of Recreation and Park Resources Department of Recreation, Sport and Tourism University of Illinois at Urbana-Champaign, 1-16.
- Garland, B., Lambert, E. G., Hogan, N. L., Bitna, K., & Kelley, T. M. (2014). The relationship of affective and continuance organizational commitment with correctional staff occupational burnout: A partial replication and expansion study. *Criminal Justice and Behavior*, 41(10), 1161-1177.
- Gonzalez, S. & Bernard, H. (2006). Academic Workload Typologies and Burnout among Faculty in Seventh-day Adventist Colleges and Universities in North America. *Journal of Research on Christian Education*, 15(1), 13-37.
- Hamilton, K. (2005). Getting of the Burnout Track, *Higher Education*, 22(20), 26-31.
- Jason, J. (2007). Teacher Temperament Correlates with teacher caring Burnout and organizational out comes. *Communicational Education*, 56(3), 382-400.
- Kebde, A. & Gedfie, M. (2018). Burnout Experience among Public Universities of Amhara Regional State, Ethiopia, *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9 (8-9), 929-940

- Lackritz, R. (2004). Exploring Burnout among University Faculty: Incidence, Performance and Demographic Issues. *Teaching and Teacher Education*, 20(7), 713-729.
- Malikeh, B & Ali. R (2013). Causes to Create Job Burnout in Organizations, *International Journal of Academic Research In Business and Social Sciences*, 3(6), 2222 – 6990.
- Mark, M. & Lance, H. (2007). *Internet and Higher Education*.10 (2), 117-124.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New direction in research and intervention, *Current Directions in Psychological Science*. 12(5), 189-192.
- Newstrom, J. (2017). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. (12th ed). New Delhi: McGraw Hill Education.
- Platsidou, M. & Daniilidou, A. (2016). Three Scales to Measure Burnout of Primary School Teachers: Empirical Evidence on their Adequacy. *International Journal of Education Psychology*, 5(2), 164-186.
- Richard, G. Marion, G. & Marich, E. (2006). Beginning Teacher Burnout in Queensland Schools Associations with Serious Intention to Leave. *The Australian Educational Researcher*, 33(2), 61-76.
- Sharma, R. (2007). Indian Model of Executive Burnout. *VIKALPA*. 32(2), 23-39.
- Schonfeld, I. (2001). Stress in 1st-year women teacher: The context of social support and coping. *Genetic. Social and General Psychology Monographs*, 127(2), 133-168.
- Salla. T. (2011). *Process of Burnout; structure, antecedents, and consequences*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland, 5- 20.
- Swider, W. & Zimmerman, D. (2010). Born to Burnout: A meta-analytic path model of personality, Job burnout, and Work outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 76: 487- 506.
- Trivedi, T. & Shukla, A. (2008). *Burnout in Indian Teachers*. *Asia Pacific Education Review*, Humanitics, Social Sciences & Law, 9 (3), 320-334.
- Toker, B. (2011). Burnout among University Academician: An Empirical Study on the University of Turkey. *Dogus Universitesi Dergisi*, 12(1), 114-127.
- Wilmar, B. (2009). Burnout: 35 years of Research and practice, *Career Development International*, 14(3): 206- 210.
- Worley, J. Vassar, M., Wheeler, D, & Barnes, L. (2008). Factor structure of scores from the Maslach Burnout Inventory a review and meta-analysis of 45 exploratory and confirmatory factor-analytic studies. *Educational and Psychological Measurement*, 68(5): 797-823.