

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء بعض المتغيرات

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

أستاذ علم النفس المساعد

بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

ملخص البحث:

يُعتبر الأعضاء الأكاديميون والأكاديميات في الجامعات أهم مكون في مؤسسات التعليم العالي، فعليهم يقع عبء تحقيق أهداف جودة التعليم العالي. فإذا ما نظرنا إلى مهنة التدريس وهي الدور الرئيس لهم، فإن هذ المهنة تعتبر من أكثر المهن تعرضاً للضغوط المهنية المتعددة مما يؤثر سلباً على حياتهم المهنية بشكل خاص وحياتهم اليومية بشكل عام. وإذا ما أضفنا دوراً قيادياً لهذا العضو الأكاديمي كرئاسة القسم، فإن هذه الضغوط عليه ستتباين كما ونوعاً. إذ أن تولي مهام القيادة الأكاديمية تضفي عليه مهام الموظف الإداري بما فيها من متطلبات تنظيمية وإدارية وتقييمية وتواصل مع المرؤوسين. وهذه الآثار لا تقف عن حد القيادي الأكاديمي نفسه فقط عند كونه مسؤولاً عن أفراد / مرؤسين ومهام إدارية وطالبات، إنما تمتد إلى جميع هذه الفئات بل لإنجاز المؤسسة ككل.

ومن ثمّ فإن إخضاع المتغيرات النفسية كالاحتراق النفسي والرضا المهني للبحث والدراسة في ضوء متغيرات قد يكون لها تأثير فعال، قد يسهم في محاولة اقتراح الحلول والظروف الملائمة للحد من تفاقم ظاهرة الاحتراق النفسي والحث على زيادة الرضا المهني لدي رئيسات الأقسام الأكاديمية، لما تلعبه هذه الفئة من دور فعال و حيوي في مهنتها، كونها مسؤولة عن حسن سير العمل من جانب والتفاعل البناء بين المرؤوسين من جانب وانعكاس ذلك على العملية التعليمية بشكل إيجابي من جانب آخر.

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

ولقد استخدمت الباحثة مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي ومقياس فلمبان لقياس الرضا المهني لعينة مكونة من (٣١) رئيسة قسم أكاديمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الاحتراق النفسي والرضا المهني لأفراد عينة البحث. كما توصلت نتائج البحث عن عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير العمر وسنوات الخبرة على مستوى الاحتراق النفسي والرضا المهني. وتوصلت نتائج البحث إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين بعد الانهاك العاطفي والمقياس الكلي للاحتراق النفسي والرضا المهني لصالح المتزوجات، وكذلك توصلت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً في بعد الشعور بتدني الانجاز الشخصي ومقياس الاحتراق النفسي وكذلك الرضا المهني تعزى إلى المرتبة العلمية.

الكلمات المفتاحية:

الاحتراق النفسي - الرضا المهني - رؤساء الأقسام الأكاديمية - جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء بعض المتغيرات

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

أستاذ علم النفس المساعد

بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

eaalzoaby@pnu.edu.sa

مقدمة:

تشهد مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية حراكاً تنظيمياً ونوعياً استجابةً لحاجات التنمية المستدامة لرفع مستوى جودة التعليم، ولتحقيق الرؤية المستقبلية لاستراتيجيات تنمية التعليم العالي.

ويُعتبر الأعضاء الأكاديميون والأكاديميات أهم مكون في مؤسسات التعليم العالي، فعليهم يقع عبء تحقيق أهداف جودة التعليم العالي. فإذا ما نظرنا إلى مهنة التدريس وهي الدور الرئيس لهم، نجد أن هذه المهنة تعتبر من أكثر المهن تعرضاً للضغوط المهنية المتعددة مما يؤثر سلباً على حياتهم المهنية بشكل خاص وحياتهم اليومية بشكل عام. (شارف، ٢٠١١) حيث أن الضغوط النفسية تسبب أضراراً كثيرة على المستوى الشخصي والتنظيمي، إذ تساهم بحوالي ٨٠% من أمراض العصر كالنوبات القلبية وضغط الدم وأمراض الجهاز العصبي ومشاكل التنفس. إذ تبين الإحصاءات أن الضغوط تؤثر على الصحة الجسدية والعقلية لأكثر من نصف عامل يومياً ومليون عامل يتغيبون بسبب الضغوط وما يعادل ستة ملايين يوم مفقود في الولايات المتحدة الأمريكية، وتقدر تكاليف الغياب وتعويزات التأمين ونفقات العلاج الصحي بـ ١٥٠ مليون دولار سنوياً. كما أشارت الإحصائيات الطبية التي نشرتها المنظمة العالمية في تقريرها السنوي حول الاضطرابات الصحية المرتبطة بالضغط، أن هذه الأخيرة تمثل ما بين ٥٠% إلى ٨٠% من كل الأمراض المعروفة. (الرافعي والقضاة، ٢٠١٠)

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

وإذا ما أضفنا دوراً قيادياً لهذا العضو الأكاديمي كرئاسة القسم، فإن هذه الضغوط عليه ستتباين كما ونوعاً. إذ أن تولي مهام رئاسة القسم تُضفي عليه مهام الموظف الإداري بما فيها من متطلبات تنظيمية وإدارية وتقييمية وتواصل مع المرؤوسين. فالقيادات الجامعية يقع عليها الكثير من الأعباء وفقاً للتحويلات المتسارعة والتغيرات العالمية من أجل التنافسية العالمية. وبالرغم من اختلاف طبيعة المهام والأدوار والسلطات الممنوحة للقيادات الإدارية الجامعية، إلا أن هناك العديد من المخاوف المحتملة التي قد يواجهها العاملين في المؤسسات الجامعية مثل : قلة الأمن الوظيفي، قلة الثقة في الإمكانيات البشرية، نقص الموارد، التدريب غير الكافي لمتطلبات المهنة مما يؤدي إلى التوتر المهني. (أبو خضير، ٢٠١٢)

هذه التوترات والضغوط المهنية هي عملية دينامية معرفية فردية تنظيمية معقدة متعددة المثيرات والمتغيرات. لذا فإن التوتر المهني يصبح كامناً إما في الفرد أو في البيئة المحيطة أو الاثنين معاً. (Hamiton, 2005) ويظهر التأثير السلبي للتوترات والضغوط على الروح المعنوية للقيادات الجامعية متمثلة في قلة الرضا الوظيفي وندرة الإلتزام التنظيمي لهم (Mohamed, et al., 2007) فضلاً عن ذلك فإن التوتر التنظيمي يؤثر على الصحة البدنية مما يؤدي إلى الاحتراق النفسي لديهم، وينعكس سلباً على الإنجاز المؤسسي.

وبالرغم من الجهود التي تبذلها مؤسسات التعليم العالي فيما تحقق منها من إنجازات، إلا أن مؤسسات التعليم العالي للفتاة لا تزال تواجه بعض التحديات التي تمثل عائقاً للقيادات الأكاديمية النسائية لتحقيق التميز والريادة في مؤسساتها. إذ تشير دراسات محلية ومن أهمها دراسة (المنقاش وآخرين، ٢٠٠٩)، إلى أن هناك صعوبات تنظيمية وإدارية وقصوراً في الصلاحيات الممنوحة للقيادات النسائية المسؤولة وغير ذلك من المعوقات والتي تؤثر على فعالية الدور القيادي لهن.

فالقيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي كرئيسات الأقسام ومديرات البرامج التعليمية، يواجهن ويختبرن العديد من هذه التحديات التي ترتبط بالأدوار المتعددة التي يمارسها كرئاسة القسم والتدريس والإرشاد الأكاديمي للطالبات والإشراف على طالبات الدراسات العليا وإجراء الأبحاث والدراسات وغيرها. وفي مثل هذا المناخ المهني، قد يؤدي التعرض المستمر للضغوط المهنية لكل هذه الأدوار إلى الاحتراق النفسي. وإذا ما أضفنا

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

لهذه الأدوار دور الزوجة والأم، فإن صراع هذه الأدوار مجتمعة وما تحمله من ضغوط مفردة أو مجتمعة ستكون ذات أثر على صحتها النفسية. فلقد أكدت دراسة (Chandola et al., 2004) على تأثير صراع الأدوار في الصحة النفسية للمرأة، كما توصلت دراسة Coty (2008, & Waliston) إلى أن ضغوط الدور كانت مؤشراً للتنبؤ بالصحة النفسية للمرأة. كما كشفت دراسة (صديق، ٢٠١٠) عن ارتباط الاحتراق السلوكي والجسدي بعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة، كما تبين أن العوامل المنبئة بالاحتراق النفسي لدى المرأة تتمثل في عناصر مثل صراع الأدوار والحالة الاجتماعية .

ولقد تناولت الدراسات الاحتراق النفسي للأعضاء الأكاديميين بشكل عام مثل دراسة كلا من: (الختتاتنة، ٢٠٠٩)، (الرافعي والقضاة، ٢٠١٠)، (Zamini et al., 2011)، (Reddy & Poornima, 2012)، (Boran, 2011)، (Noordin et al., 2013)، (Chen et al., 2014) والتي كشفت عن ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي للأعضاء الأكاديميين وضرورة الحد منها، حيث أن أثرها لا يتوقف على العضو نفسه فقط بل على الطلاب أيضاً بل ويمتد إلى المنظمات على حد سواء. كما كشفت دراسة (Lin, 2012) عن أن الاحتراق النفسي للمرشحات في الجامعة تأثر بسبب التغيرات في بيئة العمل وفي مهنة الإرشاد. وتناولت دراسات أخرى الاحتراق النفسي للقيادات الجامعية ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات بشكل خاص والتي كشفت عن أن الآثار السلبية المترتبة على ظاهرة الاحتراق النفسي لرئيس القسم الأكاديمي لا تقف على الرئيس ذاته فقط، إنما تمتد إلى جودة العمل في القسم من خلال تأثير التوافق النفسي للرئيس على رؤسائه من حيث الكفاءة والانتاجية والالتزام بالحضور، وهو ما أكدته دراسة (Yoleri & Bostanci, 2012) (Saleh et al., 2007) ودراسة (Gabbe et al., 2002) ودراسة (David et al., 2006) ودراسة (عيداروس، ٢٠٠٩).

ولقد تم الكشف عن العديد من العوامل التي يمكن أن تنتجاً بحدوث الاحتراق النفسي. وبصفة عامة يمكن تصنيفها في مجموعتان، إحداهما شخصية (ديموغرافية) و الأخرى بيئية (العمل و التنظيم). فمن العوامل الديموغرافية التي قد تسبب الاحتراق النفسي العمر والجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة كما بينت دراسة كلاً من: (Butler & Constantine, 2005)، (Sünter et al., 2006)

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

(المرزوقي، ٢٠٠٨)، (Rothman & Barkhuizen, 2008)، (الحربي، ٢٠١٠)، (بحر، ٢٠١٠)، (النوري، ٢٠١١)، (البخيت والحسن، ٢٠١١)، (سالم، ٢٠١٢)، (طشطوش وآخرين، ٢٠١٣).

وتوصلت دراسات أخرى إلى تأثير العوامل المرتبطة بالبيئية التنظيمية ومناخ العمل والسلوك الإداري ترتبط بشكل أكبر بالاحترق النفسي كما في دراسة كلاً من Mena & (Marguerite, 2001)، (Zamini et al., 2011)، (مختار، ٢٠١٦)، (Winefield et al., 2003).

كما أكد بعض الباحثين إلى أن الاخفاق في تحقيق قدر مناسب من الرضا المهني يؤدي إلى نتائج سلبية وينهك فعالية الفرد ويترتب عليه آثار سلبية قد تصل إلى الاحترق النفسي.

وتتنوع المصادر التي تحقق الرضا المهني للفرد حيث أظهرت بعض الدراسات ارتباط الرضا المهني بشكل إيجابي مع القيادة الجيدة، إذ أن العلاقة بين الرئيس والمرؤوس تلعب دوراً هاماً في الرضا عن العمل والإنتاج. (موسى، ٢٠٠٥) كما اتضح أن المقابل المادي المجزي للعمل مع أفراد متعاونين والإدارة الجيدة والمشاركة في اتخاذ القرار (الأعبري، ٢٠٠٢).

وأشارت دراسات أخرى إلى أن المساندة الاجتماعية من الأسرة والزملاء تلعب دوراً إيجابياً في الرضا المهني والانتاجية. (اسماعيل، ٢٠٠٤) كما كشفت الدراسات عن تأثير عوامل كالمساندة الاجتماعية وسنوات الخبرة والمؤهل التعليمي بين مكونات الاحترق النفسي بعض مكونات الرضا المهني (Bauruch et al., 2002)، (رمضان، ٢٠١١)، (طشطوش وآخرين، ٢٠١٣).

وإذا ما تفحصنا طبيعة العلاقة بين الرضا المهني والاحترق النفسي الانتاجية الجيدة والكفاءة المهنية لدى العاملين الموظفين في المؤسسات المختلفة، نجد أن الدراسات كشفت عن الارتباط السلبي بينهما، فالمستوى المرتفع من الإحترق النفسي يرتبط بدرجة منخفضة من الرضا المهني.

ففي دراسة (الحربي، ٢٠١٠)، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحترق النفسي في ضوء عدد من المتغيرات لدى عينة من المعلمين والمعلمات

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع البحر، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلماً ومعلمة من مدارس التعليم المتوسطة والثانوية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود ارتباط سلبي بين الرضا الوظيفي والشعور بالاحترق النفسي، كما تبين أن المعلمين الذكور والإناث ذوي الخبرة التدريسية الأقل كانوا أكثر شعوراً بالرضا عن المهنة وأقل شعوراً بالاحترق النفسي مقارنة بقرنائهم الأكثر خبرة تدريسية.

وفي دراسة (رمضان، ٢٠١١) والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الاحترق الوظيفي ومستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية والكشف عن تأثير متغيرات مثل الجنس وسنوات الخبرة ومستوى التأهيل التعليمي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباطات سالبة دالة إحصائياً بين مكونات الاحترق الوظيفي من ناحية وبعض مكونات الرضا المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية من ناحية أخرى.

وفي دراسة (طشطوش وآخرين، ٢٠١٣) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الاحترق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر بالأردن، ومعرفة تأثير متغيرات كالجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة على طبيعة هذه العلاقة. تكونت عينة الدراسة من (١٢١) معلماً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحترق النفسي والرضا الوظيفي كان بدرجة متوسطة، إضافة إلى جود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي.

أما في دراسة (حسن والجلامدة، ٢٠١٣) والتي هدفت إلى التعرف على نوع العلاقة بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة. تكونت عينة الدراسة من (٢٢٥) معلمة. ومن النتائج التي أسفرت عنها الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي.

وفي دراسة (مختار ومصطفى، ٢٠١٤) والتي هدفت إلى معرفة علاقة الاحترق النفسي بالرضا الوظيفي، وكذلك إذا ما كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في علاقة الاحترق النفسي بالرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الجنس وسنوات الخبرة لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية معسكر قوامها (٣٣٧) أستاذاً وأستاذة. كشفت الدراسة عن وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

كما كشفت الدراسة عن عدم وجود علاقة ارتباطية بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة (السبيعي، ٢٠١٤) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وبلغت عينة الدراسة (٩٧) معلماً من معلمي التربية الخاصة. ومن النتائج المتوصل إليها وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وبين جميع أبعاد الاحتراق النفسي.

وهدفت دراسة (مختار، ٢٠١٦) إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي ونمط القيادة التربوية وتحديد طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات نتيجة لاختلاف سنوات الخبرة. وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٧) أستاذاً من أساتذة التعليم الثانوي في ولاية معسكر. كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سلبية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. كما كشفت النتائج عن عدم وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية.

وفي دراسة (Mena & Marguerite, 2001) والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي للعاملين، حيث سعت الدراسة لفحص العلاقة بين نوعية رئاسة العاملين وعلاقتها بالاحتراق النفسي والرضا المهني. وتكونت عينة الدراسة من (٨٠) من الأفراد العاملين و(٥١) رئيس. ولقد تم الكشف عن أن نوعية الرئاسة الجيدة قد ارتبطت إيجابياً بالرضا المهني المرتفع والاحتراق النفسي المنخفض لدى الأفراد العاملين. وبصفة عامة تبين أن المستويات المرتفعة من الرضا المهني قد تصاحبت مع مستويات منخفضة من الاحتراق النفسي.

وفي دراسة (Bauruch et al., 2002) والتي هدفت إلى تفحص كيفية ارتباط مصادر المساندة الاجتماعية والاحتراق النفسي والرضا المهني والانتاجية، وتكونت عينة الدراسة من (٢١١) موظفاً من متعهدي الشخصيات التجارية. ولقد تم الكشف عن وجود ارتباط سالب بين جميع أبعاد الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والانتاجية الجيدة، وارتباط المساندة الاجتماعية سلبياً بالاحتراق النفسي وإيجابياً بالرضا المهني والانتاجية الجيدة.

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

وفي دراسة (Sanbaul,2003) والتي هدفت إلى دراسة كيفية ارتباط الاحتراق النفسي للمعلمين بالجوانب المختلفة لمركز الضبط والرضا الوظيفي والعوامل الديموغرافية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٧) معلماً بتركيا. ولقد تم الكشف عن وجود ارتباط سالب بين جميع أبعاد الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي للمعلمين.

أما في دراسة (Tsigilisi,2006) والتي سعت للكشف عن العلاقة بين مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين اليونانيين، شارك في الدراسة (١٧٨) معلماً، وقد أشارت النتائج إلى أن جوانب الرضا الوظيفي ساهمت سلباً في التنبؤ بالاحتراق النفسي لدى معلمي القطاع العام.

وفي دراسة (Plitidou,2010) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في اليونان. ومن أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن الاجتهاد الانفعالي يمكن التنبؤ به من خلال الرضا الوظيفي وأن الانجاز الشخصي يمكن التنبؤ به من خلال الذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي. كما توصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين حصلوا على درجات مرتفعة على مقياس الذكاء الانفعالي كان لديهم مستوى منخفض من الاحتراق النفسي وارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي.

كذلك في دراسة (Yoleri & Bostanic,2012) والتي سعت إلى تحديد العلاقة بين مستويات الاحتراق النفسي والرضا المهني للأكاديميين في جامعة هاييتي، وتقييم العلاقة بينهما وبين عدد من المتغيرات كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية والمرتبة العلمية والعبء التدريسي الأسبوعي. وتكونت عينة الدراسة من (٢٥١) أكاديمياً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد الاحتراق النفسي والرضا المهني لم تتأثر بعامل العمر والحالة الاجتماعية والعبء التدريسي. كما اتضح ارتباط الرضا المهني بالاجتهاد الانفعالي، فكلما ارتفع الاجتهاد الانفعالي انخفض الشعور بالرضا المهني وبالعكس.

وإذا ما تأملنا أهداف مؤسسات التعليم العالي في تحقيق الريادة التميز والجودة في مخرجاتها، فإنه يجب التركيز على القيادات الأكاديمية بصفقتها تملك الأداة الرئيسة للتغيير المؤسسي وتملك القدرة الاستراتيجية على إحداث التنمية المنشودة في منظومة العمل الجامعي. فإن المتغيرات النفسية كالاحتراق النفسي والرضا المهني، تُعد من المتغيرات الهام

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

دراستها وبحث أسبابها وسبل الحد من الآثار السلبية المترتبة عليها لما لها من آثار على مستوى الأفراد والمؤسسات. حيث تبدو آثارها واضحة على الصحة النفسية والجسدية، أما على مستوى المؤسسات، فتكاليف الخسارة الناتجة عن الاحتراق النفسي ونقص الرضا عن المهنة لا يمكن تجاهلها.

ومن خلال الإحصائيات التي أكدتها الدراسات، يتضح كبر حجم ظاهرة الضغوط على المستوى الشخصي والاجتماعي والاقتصادي، لذا يتوجب على حكومات الدول إعطاء أهمية بالغة للحد منها أو إبقائها ضمن حدودها الطبيعية بإيجاد استراتيجيات للتعامل معها والسيطرة عليها للحيلولة دون الوصول إلى حالة الاحتراق النفسي وفقدان الشعور بالرضا المهني.

مشكلة البحث:

من خلال استعراض التراث السيكولوجي ذو العلاقة بدراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا المهني لدى العاملين في مجالات متعددة بشكل عام وفي مجال التربية والتعليم من معلمين وأعضاء هيئة تدريس وقيادات أكاديمية بشكل خاص، يحاول البحث الحالي الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء بعض المتغيرات مثل الخبرة المهنية، العمر، الحالة الاجتماعية، المرتبة العلمية.

وتصبح هذه الحاجة ملحة في ظل ندرة الدراسات الأبحاث العربية والأجنبية على حد سواء والتي سعت لكشف طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي وارتباطهما بعدد من المتغيرات.

حيث تُعد القيادة الأكاديمية الجامعية كرئاسة القسم من المهن التي تتطلب مهارات شخصية وتنظيمية وإدارية في العضو الأكاديمي للتعامل مع الآخرين والتفاعل معهم بشكل بناء. فبالإضافة إلى مهنة التدريس، يمارس رئيس القسم دوره كمرشد ومشرف وباحث أكاديمي. وكونها امرأة فإن ذلك قد يضيف لها دورَي الزوجية والأم. هذه الأدوار المتعددة، منفردة أو مجتمعة، تحمل في طياتها الكثير من ضغوط العمل والمهنة والأسرة. وتراكم هذه الضغوط، قد يترتب عليه ظاهرة الاحتراق النفسي وانخفاض الشعور بالرضا عن المهنة لما يعود على الفرد من آثار سلبية.

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

وهذه الآثار لا تقف عن حد الفرد نفسه فقط عند كونه مسؤولاً عن أفراد/ مرؤسين ومهام إدارية وطالبات، إنما تمتد إلى جميع هذه الفئات بل لإنجاز المؤسسة ككل. ومن ثم فإن إخضاع هذه المتغيرات للبحث والدراسة قد يسهم في محاولة اقتراح الحلول والظروف الملائمة للحد من تفاقم ظاهرة الاحتراق النفسي والحث على زيادة الرضا المهني لدى رئيسات الأقسام الأكاديمية، لما تلعبه هذه الفئة من دور فعال و حيوي في مهنتها، كونها مسؤولة عن حسن سير العمل من جانب والتفاعل البناء بين المرؤوسين من جانب وانعكاس ذلك على العملية التعليمية بشكل إيجابي من جانب آخر.

أهمية البحث:

تناول شريحة مهنية تعمل في مؤسسات التعليم العالي، تمارس أدواراً متعددة وهم القيادات الأكاديمية عامة ورؤساء الأقسام الأكاديمية خاصة. تناول ظواهر نفسية ذات أثر ملموس في إنتاجية الفرد، وذات أثر ملموس على المستوى الشخصي والاجتماعي والاقتصادي على الفرد والمجتمع على حدٍ سواء. إلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين نوعية الأدوار التي تقوم بها المرأة بشكل عام وما تعانيه من احتراق نفسي ونقص رضا عن المهنة التي تمارسها نتيجة لصراع الأدوار والقيادات الأكاديمية النسائية بشكل خاص لما لها من تأثير على الإنجاز المؤسسي. الحاجة الملحة لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات النفسية (الاحتراق النفسي والرضا المهني) بالنسبة لهذه الشريحة لإيجاد حلول لها والحد من تفاقمها. إذ أن آثارها السلبية تؤدي إلى إهدار الطاقات وضعف الإنتاجية. فالعنصر البشري والعنصر المادي يؤثران ويتأثران ببعضهما، ويتطلبان مناخاً إيجابياً لتقليل مستوى الاحتراق النفسي ورفع درجة الرضا المهني لزيادة الكفاءة والإنتاجية والإبداع في العمل.

أسئلة البحث:

يحاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية:
هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى رئيسات الأقسام الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي عند رئيسات الأقسام الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى إلى العمر؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي عند رئيسات الأقسام الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى إلى الحالة الاجتماعية؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي عند رئيسات الأقسام الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى إلى المرتبة العلمية؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي عند رئيسات الأقسام الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى إلى سنوات الخبرة كرئيسة للقسم؟

محددات البحث:

تحدد نتائج البحث الحالي بالمحددات التالية:

- 1- تطبيق أدوات البحث على عينة من رئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض خلال العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦.
- 2- الأدوات المستخدمة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث الحالي هي :
 - مقياس ماسلاش (Maslach) للاحتراق النفسي.
 - مقياس الرضا المهني من إعداد فلمبان (٢٠١٥)
 - استمارة البيانات الأولية من إعداد الباحثة لجمع بيانات المتغيرات الواردة في البحث.

مصطلحات البحث:

الاحتراق النفسي:

حالة من الإنهاك العقلي والانفعالي والبدني، يشعر بها الفرد نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة في مجال عمله والواقعة على كاهله، تظهر على شكل إعياء شديد وشعور بعدم الجدوى وفقدان الأمل واتجاهات سلبية نحو العمل الحياة والناس. (Maslach & Leiter,2001)

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

ويُعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي تحصل عليها رئيسة القسم الأكاديمي من خلال مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة.

الرضا المهني:

يُعرف (الأغبري، ٢٠٠٢) الرضا المهني بأنه يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين وفرص الترقّي الوظيفي والنمو المهني.

يُعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي تحصل عليها رئيسة القسم الأكاديمي من خلال مقياس الرضا المهني بأبعاده الأربعة.

رئيسة القسم الأكاديمي:

يُعيّن رئيس القسم الأكاديمي من أعضاء هيئة التدريس المتميزين بالكفاءات العلمية والإدارية بقرار من مديرة الجامعة بناء على ترشيح عميد الكلية ، ويكون التعيين لمدة سنتين قابلة للتجديد ويكون المسؤول عن تيسير الأمور العلمية والإدارية والمالية فيه، ويقدم تقريراً عن أعمال القسم في نهاية كل سنة دراسية. (نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، ٢٠٠٩)

عدد من المتغيرات:

يُقصد بها المتغيرات التي حددها الباحثة لكونها ذات علاقة محتملة ذات تأثير على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية وهي:
العمر: وفيها اشتملت عينة البحث على أربع فئات عمرية وهي: من ٢٥ - ٣٠ سنة، من ٣١ - ٤٠ سنة ، من ٤١ - ٥٠ سنة ، من ٥١ - ٦٠ سنة.

الحالة الاجتماعية: وفيها اشتملت عينة البحث على فئتين وهي: متزوجة وأنسة.
المرتبة/ الدرجة العلمية الحالية: وفيها اشتملت عينة البحث على أربعة فئات وهي: محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك ، أستاذ.

عدد سنوات الخبرة كرئيسة للقسم: وفيها اشتملت عينة البحث على أربع فئات وهي :
من ١-٢ سنة، من ٣-٤ سنوات ، من ٥-٦ سنوات ، أكثر من ٦ سنوات.

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

منهجية البحث:

تكونت عينة البحث الحالي من (٣١) رئيسة قسم أكاديمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. ويبين الجدول (١) توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية للبحث.

جدول (١)

توزيع العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية	العدد	النسبة المئوية %
العمر:		
٣٠ - ٢٥	٢	٦.٥%
٤٠ - ٣١	١٣	٤١.٩%
٥٠ - ٤١	١٢	٣٨.٧%
٦٠ - ٥١	٤	١٢.٩%
الحالة الاجتماعية:		
متزوجة	٢٧	٨٧.١%
أنسة	٤	١٢.٩%
المرتبة العلمية الحالية:		
محاضر	٥	١٦.١%
استاذ مساعد	٢٢	٧١.٠%
استاذ مشارك	٣	٩.٧%
استاذ دكتور	١	٣.٢%
عدد سنوات الخبرة كرئيسة للقسم:		
١ - ٢ سنة	٢٥	٨٠.٦%
٣ - ٤ سنة	٢	٦.٥%
٥ - ٦ سنة	٣	٩.٧%
أكثر من (٦) سنوات	١	٣.٢%

أدوات البحث:

مقياس الاحتراق النفسي

تم استخدام مقياس ماسلاش (Maslach) لقياس مستوى الاحتراق النفسي لرئيسات الأقسام الأكاديمية. ولقد تمّ تصميم هذا المقياس عام (١٩٨١)، ليقاس ثلاثة أبعاد هي:

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

الاجهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، نقص الشعور بالانجاز الشخصي. ويتكون المقياس من (٢٢) فقرة متصلة بشعور الفرد نحو مهنته. ولقد قام الوابلي (١٩٩٥) باجراءات تقنين النسخة المعربة من المقياس، وتم استخدامه في البيئة السعودية في عدة دراسات مثل: حسن والجلامدة (٢٠١٣)، في دراسة سالم (٢٠١٢)، في دراسة مشاقبة (٢٠١٦) وغيرها. وللتأكد من مناسبة المقياس للبيئة السعودية، قام حسن الجلاد (٢٠١٣) باستخراج دلالة صدقه من خلال عرض الصورة الأصلية والصورة المعربة على مجموعة من المختصين في العلوم النفسية، وأجمعوا على ملائمتها بدون تعديلات. وكذلك تم استخراج معامل الثبات من خلال إعادة التطبيق بفارق زمني (١٥) يوماً، وكان معامل الثبات (٠.٨١). كما قام مشاقبة (٢٠١٦) بعرض المقياس في صورته المعربة على مجموعة من المختصين في العلوم النفسية حيث أبدوا موافقتهم على استخدامه، كما تم التأكد من معامل الثبات من خلال معادلة كرمباخ ألفا حيث كانت النتيجة كما يلي: (الاجهاد الانفعالي (٠.٨٢)، تلبد المشاعر (٠.٨٩)، ونقص الشعور بالانجاز (٠.٨٣)، وللمقياس الكلي (٠.٨٣).

ولأغراض البحث الحالي، قامت الباحثة بتصنيف المستجيبات على مقياس الاحتراق النفسي إلى ثلاث فئات: عالية الاحتراق، ومتوسطة الاحتراق، ومنخفضة الاحتراق، وكلما كانت الدرجة في بعد الانهاك العاطفي وبعد فقدان العنصر الإنساني عالية، دل ذلك على القرب من الاحتراق. أما بعد الشعور بتدني الإنجاز الشخصي، فإنها تقيس عكس ذلك، فكلما كانت الدرجة منخفضة دل ذلك على وجود درجة عالية من الاحتراق.

وللتحقق من صدق المقياس، قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس وبعدها كل على حدا. ولقد كانت جميع قيم معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وتشير هذه النتائج إلى توافر درجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وأبعاده الثلاثة.

ولأغراض البحث الحالي، تم حساب قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لأبعاد مقياس الاحتراق النفسي والمقياس الكلي، ووجد أن جميعها تزيد عن المعيار (٠.٧٠)، وبالتالي أمكن القول من خلال قيم معاملات الثبات المحسوبة أن مقياس الاحتراق النفسي يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه للحصول على نتائج دقيقة.

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

مقياس الرضا الوظيفي:

تمّ استخدام مقياس فلبيان (٢٠٠٨) لقياس الرضا الوظيفي لرئيسات الأقسام الأكاديمية. واحتوى المقياس على أربعة أبعاد وهي: بعد الرضا عن الراتب والمكافآت ويضم خمس عبارات وبعد الرضا عن مهام العمل اجباته ويضم سبع عبارات وبعد الرضا عن العلاقات مع الزملاء الرؤساء ويضم سبع عبارات وبعد الرضا عن التقدير احترام الذات ويضم أربع عبارات.

وبحساب معامل الارتباط بين كل بعد من الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للرضا الوظيفي وجد أنها على التوالي: (٠.٧٣٣)، (٠.٨٤٥)، (٠.٨٥٩)، (٠.٨٥٩)، وهي قيم ذات دلالة معنوية عند مستوى ٠.٠٠١. وقامت الباحثة بالتأكد من ثبات المقياس بحساب معامل الثبات عن طريق ألفا كرونباخ وكانت قيمة الثبات الكلي تساوي (٠.٨٩) وهذا يعطي مؤشراً مقبولاً لقابلية تطبيق المقياس لتحقيق أهداف البحث.

وللتحقق من صدق المقياس في البحث الحالي، قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والاداء الكلي، وقد تراوحت القيم ما بين (٠.٨٠ - ٠.٤٣)، وقد كانت جميع قيم معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) و ($\alpha = 0.01$)، وهذا يدل على توافر درجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الرضا الوظيفي. وقامت الباحثة كذلك بالتحقق من صدق الأداة باستخدام الصدق التمييزي الذي يقوم على أساس مقارنة استجابة مجموعتين، الأولى مجموعة من العضوات الراضيات (ن = ١٥) والمجموعة الثانية غير راضيات عن وظيفتهن (ن = ١٥). وجرى تطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين وقد بلغت قيمة "ت" (٦.٢٨) بمستوى دلالة مقداره (٠.٠٠٠) بدرجات حرية (٢٨)، وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) و ($\alpha = 0.01$). وللتحقق من ثبات المقياس في البحث الحالي، قامت الباحثة بحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية وقد بلغت قيمة معامل الثبات (٠.٨٧)، وبلغت قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا (٠.٨٩). وبالتالي أمكن القول من خلال قيم معاملات الثبات المحسوبة أنّ مقياس الرضا الوظيفي لرئيسات الأقسام يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه للحصول على نتائج دقيقة.

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

وبحساب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونطاق الإجابات للمقاييس الفرعية المتعلقة بمقياس الاحتراق النفسي، بالإضافة إلى البنود التي يشتمل عليها كل مقياس وُجد أن أعلى درجة احتراق في الإنهاك العاطفي وتدني الانجاز وفقدان العنصر الإنساني هي (٥٤، ٤٨، ٣٠) على الترتيب. حيث أعطت الباحثة (٦) نقاط كوزن لكل فقرة من فقرات مقياس الاحتراق، وبالتالي كانت أعلى درجة في الإنهاك العاطفي (٦×٩ = ٥٤)، ولبعد تدني الإنجاز (٦×٨ = ٤٨)، ولبعد فقدان العنصر الإنساني (٦×٥ = ٣٠). وفي ضوء مستويات الاحتراق النفسي يلاحظ أن المتوسط الحسابي لبعد الإنهاك العاطفي قد بلغت قيمته (٢٧.٤٢) وهو يقع ضمن مدى درجة الاحتراق المتوسط ما بين (١٩ - ٣٦)، بانحراف معياري مقداره (١٣.٣١). وأن المتوسط الحسابي لبعد تدني الانجاز الشخصي قد بلغت قيمته (١٣.٥٨) ويقع ضمن مدى درجة الاحتراق العالي (٠ - ١٦)، بانحراف معياري مقداره (١١.٨١). وأن المتوسط الحسابي لبعد فقدان العنصر الإنساني قد بلغت قيمته (١٠.٨٤) وهو يقترب من مدى درجة الاحتراق المتوسط ما بين (١١ - ٢٠)، بانحراف معياري مقداره (٦.٦٤). وجرى تحديد مستويات الاحتراق النفسي، ويوضح الجدول رقم (٢) نسبة المستجيبات في كل بعد من أبعاد الاحتراق النفسي، وقد قسمت درجات الاحتراق لكل بعد إلى احتراق منخفض ومتوسط وعال، حيث قسمت على أساس " ثلث" المجموع الكلي للمقياس الفرعي:

جدول (٢)

مستويات الاحتراق النفسي لرئيسات الأقسام الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

المقاييس الفرعية للاحتراق النفسي	درجة الاحتراق	المدى	العدد	النسبة المئوية %
الإنهاك العاطفي	احتراق منخفض	١٨ - ٠	٨	٢٥.٨١%
	احتراق متوسط	٣٦ - ١٩	١٣	٤١.٩٣%
	احتراق عال	٥٤ - ٣٧	١٠	٣٢.٢٦%
تدني الانجاز الشخصي*	احتراق منخفض	٤٨ - ٣٣	٢	٦.٤٥%
	احتراق متوسط	٣٢ - ١٧	٧	٢٢.٥٨%
	احتراق عال	١٦ - ٠	٢٢	٧٠.٩٧%
فقدان العنصر الإنساني	احتراق منخفض	١٠ - ٠	١٧	٥٤.٨٤%
	احتراق متوسط	٢٠ - ١١	١٢	٣٨.٧١%
	احتراق عال	٣٠ - ٢١	٢	٦.٤٥%

الاحتراق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

• تعني: مقياس معكوس

ويلاحظ من نتائج الجدول رقم (٢) حسب بعد الإنهاك العاطفي أن (٨) عضوات يعانين من درجة احتراق منخفض بنسبة (٢٥.٨١%) وهي النسبة الأقل، وأن (١٣) عضوة يعانين من درجة احتراق متوسط بنسبة (٤١.٩٣%) وهي النسبة الأكبر، وأن (١٠) عضوات يعانين من درجة احتراق عالي بنسبة (٣٢.٢٦%).

وفي بعد تدني الانجاز الشخصي يلاحظ أن (٢) من العضوات يعانين من درجة احتراق منخفض بنسبة (٦.٤٥%) وهي النسبة الأقل، وأن (٧) عضوات يعانين من درجة احتراق متوسط بنسبة (٢٢.٥٨%)، وأن (٢٢) عضوة تعانين من درجة احتراق عالي بنسبة (٧٠.٩٧%) وهي النسبة الأكبر.

وفيما يتعلق ببعد فقدان العنصر الإنساني فيلاحظ أن (١٧) عضوة تعانين من درجة احتراق منخفض بنسبة (٥٤.٨٤%) وهي النسبة الأكبر، وأن (١٢) عضوة تعانين من درجة احتراق متوسط بنسبة (٣٨.٧١%)، وأن (٢) عضوة تعانين من درجة احتراق عالي بنسبة (٦.٤٥%) وهي النسبة الأقل من بين أفراد عينة الدراسة.

نتائج البحث ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بسؤال البحث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى رئيسات الأقسام الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

ويبين الجدول رقم (٣) قيمة معامل الارتباط بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي:

جدول (٣)

معامل الارتباط بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي.

المقياس	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة الاحصائية
الاحتراق النفسي	- ٠.٦٥	***.٠٠٠
الرضا الوظيفي		

** تعني: ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) و ($\alpha = 0.01$).

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

ويلاحظ من خلال الجدول (٣) سابق الذكر وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٦٥ -) بمستوى دلالة (٠.٠٠) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) و ($\alpha = 0.01$).
ويبين الجدول (٤) مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي:

جدول (٤)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي.

المقياس/ الأبعاد	الانهك العاطفي	تدني الانجاز الشخصي	فقدان العنصر الإنساني	مقياس الاحتراق النفسي	مقياس الرضا الوظيفي
الانهك العاطفي	١	- ٠.٢٤ (٠.١٩)	٠.٥١ (**٠.٠٠٤)	٠.٧٤ (**٠.٠٠)	- ٠.٣٢ (٠.٠٨)

تابع جدول (٤)

تدني الانجاز الشخصي	١	- ٠.١٦ (٠.٤١)	٠.٤١ (**٠.٠٠٢)	- ٠.٣٥ (**٠.٠٠٤)
فقدان العنصر الإنساني		١	٠.٦٢ (**٠.٠٠)	- ٠.٥٨ (**٠.٠٠١)
مقياس الاحتراق النفسي			١	- ٠.٦٥ (**٠.٠٠)
مقياس الرضا الوظيفي				١

** تعني: ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) و ($\alpha = 0.01$).
ويلاحظ من خلال المصفوفة سابقة الذكر (جدول رقم (٤)) وجود علاقة سلبية بين الانهك العاطفي والرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٣٢ -) بمستوى دلالة (٠.٠٨) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).
ويلاحظ وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين تدني الانجاز الشخصي والرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٣٥ -) بمستوى دلالة (٠.٠٤) وهذه القيمة

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$). ويلاحظ كذلك وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين فقدان العنصر الإنساني والرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.58) بمستوى دلالة (0.001) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

وتفسر الباحثة طبيعة العلاقة الارتباطية السلبية بين الاحتراق النفسي الرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية ، إلى تعدد الأدوار التي يمارسها داخل مؤسسات التعليم العالي من مهام تدريسية وإرشادية وإدارية وما يتضمنه كل دور منها من ضغوط ومطالب في ظل بعض الصعوبات الإدارية والتنظيمية التي تحد من صلاحياتهن. كما أن عدم شعور القيادي الأكاديمي بالرضا الوظيفي نتيجة عدم اشباع حاجاته وتحقيق توقعاته الخاصة بالعوائد المادية ينتج عنه سوء تكيف واحباط وانخفاض في المعنويات، وبالتالي التعرض للضغوط النفسية والتي تزيد احتمالات الإصابة بالاحتراق النفسي. ولقد اتفقت هذه النتيجة من حيث طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا المهني مع دراسة كلاً من : (مختار، ٢٠١٦) و (السبيعي، ٢٠١٤) و (طشطوش وآخرين، ٢٠١٣) و (حسن والجلامدة، ٢٠١٣) و (رمضان، ٢٠١١) و (الحربي، ٢٠١٠) و (Mena & Marguerite, 2001) و (Bauruch et al., 2002) و (Sunbaul, 2003) و (Tsigliisi, 2006) و (Pltisdou, 2010) و (Yoleri & Bostanic, 2012) (مختار و مصطفى، ٢٠١٤)، والتي أسفرت في مجملها عن وجود علاقة ارتباط عكسية أو سلبية بين الاحتراق النفسي والرضا المهني.

النتائج المتعلقة بسؤال البحث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي عند رئيسات الأقسام الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى إلى المتغيرات التالية:

أولاً: العمر:

وللتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً إلى اختلاف متغير العمر، قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA. وكشفت نتائج التحليل عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) في استجابات عينة الدراسة لأبعاد مقياس الاحتراق

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

النفسي والمقياس الكلي، وكذلك مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير العمر، وفيما يلي نتائج التحليل:

١. بلغت قيمة الإحصائي (F) (٢.١٣) باحتمال (0.12) لبعد الانهاك العاطفي، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

٢. بلغت قيمة الإحصائي (F) (١.٤٩) باحتمال (0.24) لبعد الشعور بتدني الانجاز الشخصي في العمل، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

٣. بلغت قيمة الإحصائي (F) (١.٥٨) باحتمال (0.22) لبعد فقدان العنصر الانساني أو الشخصي في التعامل، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

٤. بلغت قيمة الإحصائي (F) (٢.٥٥) باحتمال (0.08) لمقياس الاحتراق النفسي الكلي، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

٥. بلغت قيمة الإحصائي (F) (٢.٢٤) باحتمال (0.11) لمقياس الرضا الوظيفي، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

وترى الباحثة أن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي والرضا المهني يمكن عزوه إلى أن رئيسات الأقسام الأكاديميات الأصغر سناً يكون لديهن حماساً ودافعية لإثبات أنفسهن وقدرتهن على القيام بمهامهن وتوكيد ذواتهن والتأثير في أقسامهن مثل رئيسات الأقسام الأكاديميات الأكبر في العمر واللاتي يرغبن في تأكيد استمرار قدرتهن على العمل كما كنّ واستفادتهن مما اكتسبته من خبرة عبر سنوات عملهن كرئيسات للأقسام في التكيف مع ظروف العمل وضغوطه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Yoleri & Bostanci, 2012) من حيث عدم وجود تأثير للعمر على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا المهني.

ثانياً: الحالة الاجتماعية:

كشفت نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والمعروف باسم Independent Sample

t – test والمستخدم لحساب للفرق بين المتوسطات الحسابية تبعاً إلى اختلاف متغير الحالة

الاجتماعية عن النتائج الآتية:

الاحتراق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

١. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($0.05\alpha =$) في بعد الإنهاك العاطفي تعزى للحالة الاجتماعية، إذ بلغت قيمة الإحصائي (ت) (٢.٤٠) باحتمال (0.02)، وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 = \alpha$). وقد كانت الفروق أكبر عند الأقسام حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على هذا البعد (٤١.٢٥) وهو الأعلى بانحراف معياري (٨.٦٢) بمعنى أن الأقسام يعانين من درجة عالية من الإنهاك العاطفي مقارنة بالمتزوجات حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المتزوجات (٢٥.٣٧) بانحراف معياري (١٢.٧٣).
٢. عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($0.05\alpha =$) في بعد الشعور بتدني الانجاز الشخصي وبعد فقدان العنصر الانساني وفي المقياس الكلي للاحتراق النفسي وكذلك في مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى الحالة الاجتماعية، حيث كانت جميع قيم (ت) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 =$).

وتفسر الباحثة وجود فروق دالة احصائياً في الاحتراق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية الأقسام على بعد الإنهاك العاطفي إلى وجود دعم ومساندة إضافية من قبل الزوج والأبناء إلى جانب الأسرة بالنسبة لرئيسات الأقسام الأكاديمية المتزوجات مقارنة بالأنساء منهن والتي من شأنها تخفيف الجهد والإنهاك العاطفي لهن. ولقد توصلت دراسات إلى وجود فروق دالة احصائياً بين الاحتراق النفسي والحالة الاجتماعية مثل دراسة (بحر، ٢٠١٠) و(الزهراني، ٢٠٠٨) و(Boran, 2011) في حين توصلت دراسات أخرى حول الرضا المهني والحالة الاجتماعية إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بينهما مثل دراسة (فلمبان، ٢٠٠٨) و(البدراي، ٢٠٠٦). أما دراسة (Yoleri & Bostanci, 2012) فقد كشفت عن عدم وجود تأثير للحالة الاجتماعية على جميع أبعاد الاحتراق النفسي وجميع أبعاد الرضا المهني، وهو ما يتفق مع نتيجة البحث الحالي.

ثالثاً: المرتبة العلمية الحالية:

وبحساب نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً إلى اختلاف متغير المرتبة العلمية، كشفت نتائج التحليل عن وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($0.05\alpha =$) في بعد الشعور بتدني الانجاز

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

الشخصي وبعد الاحتراق النفسي وكذلك في مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى المرتبة العلمية الحالية، حيث كانت جميع قيم اختبار (F) دالة إحصائياً لهذه الأبعاد عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

ولم تظهر نتائج التحليل وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) في بعد الانهك العاطفي وبعد فقدان العنصر الانساني أو الشخصي في التعامل تعزى إلى المرتبة العلمية الحالية، حيث كانت جميع قيم اختبار (F) غير دالة إحصائياً لهذين البعدين عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

وتفسّر الباحثة وجود فروق في بعد الشعور بتدني الانجاز الشخصي وبعد الاحتراق النفسي وكذلك مقياس الرضا المهني إلى شعور العضو الأكاديمي القيادي بكثرة الضغوط والمهام الموكلة له على حساب فرص الترقى في المراتب الأكاديمية بالنسبة لمن هم في المراتب الأدنى ولديهم فرصة للترقية، أما من هن في مراتب عليا فليس لديهن الفرصة كذلك للإنجاز الشخصي على المستوى البحثي والتدريب والتطور المهني في مجال تخصصهن الأكاديمي، مما تشكل بدورها عبء آخر وضغط نفسي من عدم القدرة على الإنجاز. وهذا ينعكس سلباً في رضاها عما تعود عليها هذه المهنة من حيث فرص التطور المهني.

ولقد توصلت دراسات إلى وجود تأثير للمرتبة العلمية على كلاً من الاحتراق النفسي الرضا المهني مثل دراسة (Yoleri & Bostanci, 2012) و Serinkan and Bardakçı (2009) في حين كشفت دراسات أخرى عن عدم وجود فروق في الاحتراق النفسي والرضا المهني تعزى إلى اختلاف المرتبة العلمية مثل دراسة (طشطوش وآخرين، ٢٠١٣) و(رمضان، ٢٠١١).

رابعاً: عدد سنوات الخبرة كرئيسة للقسم:

وبحساب نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة كرئيسة للقسم، كشفت نتائج التحليل عن عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) في بعد الانهك العاطفي وبعد الشعور بتدني الانجاز الشخصي وبعد فقدان العنصر الانساني وفي المقياس الكلي للاحتراق النفسي وكذلك في مقياس الرضا الوظيفي

الإحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

تعزى إلى عدد سنوات الخبرة كرئيسة للقسم، حيث كانت جميع قيم اختبار (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

ويمكن تفسير ذلك بأن جميع رئيسات الأقسام الأكاديمية باختلاف مراتبهن العلمية معرضات لنفس ضغوط العمل ويواجهن ذات المواقف، حيث أن بيئة العمل متماثلة سواء لذوي الخبرة القليلة في رئاسة القسم أو ذوي الخبرة المرتفعة. كما أن المقابل المادي لرئاسة القسم والذي يُضاف إلى الراتب الأساسي للعضوة الأكاديمية نضير تكليفها بهذه المهمة، لا يتغير بزيادة سنوات الخبرة، وحيث أن الدخل الشهري للقيادية الأكاديمية يتحدد بالدرجة العلمية، فإن هذه الخبرة المكتسبة لا تؤثر على حجم الأعباء التعليمية والإدارية التي تُكلف بها، فجميعهن يخضعن للوائح وقوانين المؤسسات التعليمية. وفي ظل بيئة العمل المتساوية بغض النظر عن سنوات الخبرة في رئاسة القسم فإنها قد تؤدي إلى نقص التعزيز والشعور بالإحباط والتعب الجسدي والتي بدورها تؤدي إلى حالة من عدم الرضا المهني وصولاً إلى الإحترق النفسي. والنتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية من عدم وجود تأثير لعامل الخبرة المهنية على الإحترق النفسي والرضا المهني جاءت متفقة مع دراسة كلا من: (مختار، ٢٠١٦)، (طشطوش وآخرين، ٢٠١٣)، (رمضان، ٢٠١١)، (مختار و مصطفى، ٢٠١٤)، (Platidou & Agalotis) ومختلفة مع دراسة (الحري، ٢٠١٠) و (Sari, 2004).

المراجع العربية:

١. أبو خضير، إيمان سعود (٢٠١٢). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. *المجلة السعودية للتعليم العالي*، (٧)، ٨٧-١٢٤.
٢. إسماعيل، بشرى. (٢٠٠٤). *المساندة الاجتماعية والتوافق النفسي*. القاهرة: مكتبة الأنجل المصرية.
٣. الأغبري، عبدالصمد قائد. (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية : دراسة ميدانية . *مجلة دراسات الخليج الجزيرة العربية*، (١٠٩)، ١٦٩-١٩٧.
٤. بحر، سيف عبد عطية. (٢٠١٠). *ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة -أسبابها وكيفية علاجها*. رسالة ماجستير ، كلية التجارة ،الجامعة الإسلامية.
٥. البدراني ، بدر. (٢٠٠٦). *قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير، كلية التربية ،جامعة أم القرى.
٦. الحربي، نايف محمد. (٢٠١٠). الرضا المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي في ضوء عدد من المتغيرات لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع البحر. *اللقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية(جستن)*، كلية التربية ، ٤١١-٤٥٣.
٧. حسن، نجوى حسن و الجلادمة، فوزية عبدالله (٢٠١٣) . العلاقة بين الاحتراق الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*. ٣٣(٢)، ١٣-٤٦.
٨. الختاتنة ، سامي محسن. (٢٠٠٩). الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية . *سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (٢٤)٢ ، ٢٧٠ - ٣٢٠.

الاحترق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية

٩. الرفاعي، يحيى عبدالله و القضاة، محمد فرحان. (٢٠١٠). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ٢(٢)، ٢٩٧-٣٥١.
١٠. رمضان، رشيدة عبدالرؤف. (٢٠١١). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة التربوية، (٢٦) ١٠١، الجزء الأول، ١٨٩-٢٤٦.
١١. الزهراني، نوال عثمان. (٢٠٠٨). الاحتراق النفس وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
١٢. سالم، محمد عبدالستار أحمد. (٢٠١٢). دراسة تحليلية لمستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة بجدة. دراسات تربوية واجتماعية. ٤(١٨)، ١٠٧-١٣٨.
١٣. السبيعي، عبدالله سمحي. (٢٠١٤). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
١٤. شارف، خوجة مليكة. (٢٠١١). مصادر الضغوط لدى المدرسين الجزائريين، دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاثة. رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تيزي وزو.
١٥. صديق، عزة محمد. (٢٠١٠). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأدوار المنوطة بالمرأة. دراسات عربية في علم النفس، ٩(٣)، ٤٣٧-٤٩٠.
١٦. طشطوش، رامي وجروان، على ومهيدات، محمد وعطا، زايد. (٢٠١٣). ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٨(٢٧)، ١٧٢٨-١٧٦٢.
١٧. عيداروس، أحمد نجم الدين. (٢٠٠٩). آليات إدارة الاحتراق النفسي لدى القيادات الجامعية بجامعتي الطائف والزقازيق وأثرها على تأصيل ثقافة الإبداع الإداري. دراسات عربية في التربية علم النفس، ٣(١)، ٥١-١٣٢.

د. ابتسام عبدالله عيد الزعبي

١٨. فلمبان، إيناس فؤاد نواوي. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربيين والمشرفات التربيات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
١٩. مختار، بوفرة. (٢٠١٦). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي ونمط القيادة التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران ٢ محمد بن أحمد.
٢٠. مختار، بوفرة ومصطفى، منصور. (٢٠١٤). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ١٧، ٨١-٩٢.
٢١. المرزوقي، جاسم محمد. (٢٠٠٨). الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الإمارات العربية المتحدة في ضوء بعض المتغيرات. الثقافة والتنمية، ٢٤، ١٥٤-١٩٦.
٢٢. مشاقبة، محمد أحمد خدام. (٢٠١٦). الاحتراق النفسي للمرشد الطلابي في منطقة الحدود الشمالية وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٧(١)، ٥٤٣-٥٦٤.
٢٣. المملكة العربية السعودية، مجلس التعليم العالي، الأمانة العامة (٢٠٠٩) نظام مجلس التعليم العالي والجامعات، ط٢.
٢٤. المنقاش، سارة. (٢٠٠٩). التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية: المشكلات والحلول المقترحة. مجلة العلوم التربوية، (١٧) ٢، الجزء الأول، ١٤٩-٢٠١.
٢٥. موسى، فارق عبدالفتاح. (٢٠٠٥). دليل مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٢٦. النوري، مرتضى جبار. (٢٠١١). قياس أبعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديمغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٨٥، ٨٦-٩٩.

27. Baruch-Feldman, C. & Brondolo, E. & Ben-Dayana, D. & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, Job Satisfaction, and productivity, *Journal of Occupational Health psychology*, 7 (1), 84 – 93.
28. Butler, S.K., & Constantine, M.G. (2005). Collective Self-esteem and Burnout on Professional School Counselors. *Professional School Counseling*, 9(1), 55- 62.
29. Chandola, T. & Martikainen, P. & Bartley, M., Lahelma, E. & Marmot, M. & Michikazu, S. & Naserinoaddli, A. & Kagamimori, S. (2004). Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *International Journal of Epidemiology*, 33 (4), 884-893.
30. Chen, Won-Sun & Haniff, Jamaiyah & Siau, Ching- Sin & Seet, Wymen & Loh, Sit-Fong & Abd Jamil, Mohd Hadzrul & Sa'at, Nadiyah, & Baharum, Nurakmal (2014). *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 1 (2), 62-72.
31. Coty, Mary B. & Waliston, Kenneth A. (2008). Roles and well-being among healthy women and women with rheumatoid arthrities. *Journal of Advanced Nurseing*, 63(2), 189-198.
32. David, M. Mirvis & Marshall, J. Gramey & Leslie, Ingram & Jun, Tang, (2006). "Burnout and Psychological Stress, among Deans of. Colleges of- Medicine: Anational Study, *Journal of Health and Human Services Administration*, 29(1), 4-29.
33. Gabbe, Steven G. & Melville, Jennifer & Mandel, Lynn & Walker, Edward (2002). Burnout in chairs of obstetrics and gynecology: diagnosis, treatment, and prevention. *Am J Obstet Gynecol*. 186(4):601-612.
34. Hamilton, Kendea (2005). *Getting off the Burnout Track*, Higher Education, 22(20), 26-31.
35. Lin, Yii- Nii. (2012). Experinces of Burnout, Self-care, and Recovery of Female University Counselors in Taiwan. *Candian Journal of Counseling and Psychotherapy*, 46(3), 221- 238.
36. Maslach, C, S., & Leiter, M. P, (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-442.
37. Mena, Cotter & Marguerite, Kristin, (2001): *Impact of supervisory relationship on worker Job satisfaction and burnout*",

- Diss.Abst. Inter., section A: Humanities and social sciences, 61 (9), 3771.
38. Noordin, Fauziah & Shukran, Sharifah Suzana Wan & Abdul Hamid, Siti Mardinah & Hamali, Jamil. (2013). Burnout and Academics: A Case of a Public University in Malasiya .*4TH International Conference on Business and Economic Resereach*, 148-158.
 39. Platsidou, Maria, Agaliotis, Ioannis, (2008) Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment-Related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers, *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.
 40. Reddy, G. Lokanadha & Poornima, R. (2012). Occupational Stress and Professional Burnout of University Teachers in South India. *International Journal of Educational Planning & Administration*, 2(2),109-124.
 41. Rothmann, S. & Barkhuizen, N. (2008). Burnout of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Higher Education*, 22(2) ,439- 456.
 42. [Saleh, K. J. & Quick, J.C. & Conaway, M. & Sime, W. E. & Martin, W. & Hurwitz, S. & Einhorn, T. A.](#) (2007). The prevalence and severity of burnout among academic orthopaedic departmental leaders. *The Journal of Bone Joint Surgery* , 89(4):896-903.
 43. Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school head teachers and teachers. and the factors of effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*. 30(3). 291-306.
 44. Sergnkan, C.; Bardakci, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma (Job satisfaction and burnout levels of academics: an investigation at Pamukkale University). *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132. (in Turkish)
 45. Sunbul, Ali Murat (2003). An Analysis of Relations among Locus of Control, Burnout and Job Satisfaction in Turkish High School Teachers, *Australian Journal of Education* ,47(1),58-72.
 46. Sunter, A. Tevfik/Sevgi Canbaz, Şennur Dabak, Hatice Öz/Peksen, Yıldız (2006), "Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik,

- İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri," *Genel Tıp Dergisi*, 16(1): 9-14. (in Turkish)
47. Toker, Boran (2011). Burnout Among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 114-127.
48. Tsigilis, Nikolaos & Zachopoulou, Evridiki & Grammatikopoulos, Vasilios (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees, *Educational Research and Review*, 1 (8), 256-261.
49. Winefield, Anthony H. & Gillespie, Nicole & Stough, con & Dua, Jagdish & Hapuarachchi, John & Boyd, Carolyn;(2003). "Occupational Stress in Australian University Staff: Results from a National survey", *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51 – 63.
50. Yoleri, Sibel & Bostanci, M. Ömer (2012). [Determining the factors that affect burnout and job satisfaction among academicians: a sample application on the Hitit University](#), *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(4),589-600.
51. Zamini, Soheila & Zamini, Samira & Barzegary, Leila (2011). The relationship between organizational culture and job burnout among the professors and employees in the University of Tabriz, *Social and Behavioral Sciences*, 30, 1964 – 1968.

**Psychological Burnout & Professional Satisfaction among
Heads of Academic Departments at Princess Nourah Bint
Abdulahman University**

Ibtisam A. Alzeiby
Assistant Professor in Psychology
Princess Nourah Bint Abdulrahman University

Academic members are the most important component of higher education institutions, where on them lie the burden of achieving goals and quality of high education. If we look at the teaching profession, which is the main role for them, this profession is considered one of the most professions subjected to multiple professional pressures, which negatively affects their professional life in particular and their daily lives in general. If we add a leadership role to this academic member as a head of the department, these pressures will vary in quantity and quality. The assumption of the functions of academic leadership gives him the functions of the administrative officer, including the requirements of organizational, administrative and evaluative and communicate with subordinates. These effects do not stop at the level of the academic head him/herself only when he/she is responsible for individuals / principals and administrative functions and students, but extends to all these categories, furthermore to the accomplishment of the whole institution.

Therefore, subjecting psychological variables such as psychological burnout and professional satisfaction to research and study them in the light of variables that can have an effective impact, may contribute to the attempt to propose solutions and conditions appropriate to reduce the aggravation of the phenomenon of psychological burnout and to increase the professional satisfaction of the heads of academic departments, due to the active and vital role in her/his profession, being responsible for the good functioning of the work from one side and the constructive interaction between the

subordinates on the other side and the reflection of both sides on the teaching process positively .

The researcher used the Maslak scale for psychological burnout and the Filimban scale to measure the professional satisfaction of a sample of (31) Heads of academic departments at Princess Nourah Bint Abdulrahman University. The results of the study revealed a negative correlation between psychological burnout and professional satisfaction of the research sample. The results of the study also showed that there was no statistically significant effect of age variable and years of experience at the level of psychological burnout and professional satisfaction. The results of the study found that there were statistically significant differences between emotional exhaustion and the total measure of psychological burnout and professional satisfaction in favour of married women. The results also revealed a statistically significant difference in the sense of low personal achievement and the degree of psychological burnout as well as the professional satisfaction attributed to scientific qualification.

Key Words:

Psychological Burnout – Professional Satisfaction- Head of Academic Department- Princess Nourah Bint Abdulrahman University