

برنامج إرشادي مقترح في خدمة الجماعة للتخفيف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

A Proposed Guidance Program In Group Work To Alleviate Job
Burnout Of Faculty Members In Governmental Universities

دكتورة إيمان أحمد إسماعيل محمد

مدرس بقسم خدمة الجماعة

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان

الملخص:

يمثل عضو هيئة التدريس في الجامعة كخبرة من العلماء والمفكرين عقل الأمة الواعي والذي يشارك مشاركة فعالة في رفعة المجتمع وتقدمه من خلال تدريسه وتأثيره علي الأجيال المتتابة بمختلف تخصصاتهم، ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بالجامعة بدورة المأمول علمياً وإنسانياً فلا بد من توفير الوسائل المناسبة المادية والمعنوية الكفيلة بتوفير حالة من الرضي والأمن النفسي التي تساعد علي أداء رسالته المهمة في تنقيف الأجيال، لذلك هدفت الدراسة إلي وضع برنامج ارشادي مقترح في خدمة الجماعة للتخفيف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية، وتعد الدراسة من الدراسات الوصفية، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان وعددهم (300)، وتمثلت أداة الدراسة في مقياس الاحتراق الوظيفي مطبق علي أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد جامعة أسوان. وتوصلت نتائج الدراسة الى أن مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية متوسط وتوصلت الدراسة لبرنامج ارشادي مقترح في خدمة الجماعة للتخفيف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق الوظيفي - الجامعات الحكومية- اعضاء هيئة التدريس

Abstract

The faculty member at the university represents Like others of scholars and thinkers, the conscious mind of the nation, who participates in an effective participation in the elevation of society and an introduction through its teaching and its impact on the successive generations of their various specializations, and for the university's teaching staff to perform a scientific and humanitarian course, so the appropriate material and moral means must be provided to provide a state of satisfaction and psychological security that helps him to perform his important mission in educating generations, therefore, so The study aimed to develop a proposed guidance program in the group work to alleviate the Job burnout of faculty members in government universities The study is a descriptive studies, and the study relied on the social survey approach to the sample of the faculty members of Aswan University (300), and the study tool was the Job burnout measure applied at faculty members of the colleges and institutes of Aswan University. The results of the study concluded that the level of Job burnout of faculty members in governmental universities is average, and the study reached a proposed guidance program in group work to alleviate the Job burnout of faculty members in governmental universities.

Keywords: Job burnout- governmental universities - faculty members

أولاً مشكلة الدراسة:

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في التنمية المستدامة فهو دعامة الإنتاج وهو العنصر الذي لا يمكن الاستغناء عنه في عمليات التنمية، كما يستغرق إعدادة وتنشئته وقتاً طويلاً وبالتالي فإن العنصر البشري يجب أن يحتل مكان الصدارة في ميدان التنمية والعمل والإنتاج والتحدي الأكبر الذي يواجه بلادنا اليوم هو كيفية تحول العنصر البشري إلى عنصر يكون هو دافع للتنمية محافظاً علي البيئة. (حبيب وحنا، 2011، 341).

ويمثل عضو هيئة التدريس في الجامعة كغيرة من العلماء والمفكرين عقل الأمة الواعي والذي يشارك مشاركة فعالة ومباشرة في رفعة المجتمع وتقدمة من خلال تدريسه وتأثيره علي الأجيال المتتابعة بمختلف تخصصاتهم ولهذا تحرص الجامعات علي اختيار أساتذة المستقبل من أفضل الخريجين تحصيلاً وأفضلهم كفاءة مما يساعد علي رفع مستواها العلمي والعملية ومن ثم تميزها بين الجامعات الأخرى، ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بالجامعة بدورة المأمول علمياً وإنسانياً فلا بد من توفير الوسائل المناسبة المادية والمعنوية الكفيلة بتوفير حالة من الرضي والأمن النفسي التي تساعد علي أداء رسالته المهمة في تنقيف الأجيال وتعليمها وتوجيهها وخدمة المجتمع. (ألمشرف، 2002، 195:196).

فقد أوصت دراسة حيدر (2006)، بالاهتمام بأعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم بالشكل المطلوب، والسعي إلي حل المشكلات التي تظهر في الوسط الأكاديمي أولاً بأول.

فمهنة التدريس الجامعي تحمل في طياتها الكثير من المتاعب والضغوط الوظيفية والمهنية بسبب ما تتطلبه من التعامل مع نوعيات مختلفة من الطلاب، ووجود مواعيد لتقديم الكتب والأبحاث وصراع الترقيات العلمية، وحتمية التعامل مع التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة (مرزوق، 2018، ص6).

فضغط العمل المستمرة تؤدي بدورها إلي الوصول لمرحلة الاحتراق الوظيفي لما لها من تأثير علي الدور المطلوب من أعضاء هيئة التدريس وفقدان الدافعية، وانخفاض الرضا الوظيفي لديهم، واتفقت مع ذلك دراسة علي (2024)، والتي توصلت إلي وجود علاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدي العاملين.

ومما يدل أيضاً علي وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات زيادة الأعباء الوظيفية من حيث ارتفاع عدد الساعات التدريبية لدي بعضهم وارتفاع عدد الطلبة في المقررات الدراسية، وأيضاً قلة توفر التجهيزات والتقنيات الحديثة في بيئة العمل مثل القاعات الدراسية المجهزة بأجهزة العرض، والكتب، والدوريات الحديثة، وعدم توفر العدد الكافي من أجهزة الحاسوب في المعامل وخدمات الانترنت، وضغوط الترقيات العلمية. (كعبية، 2022، ص207).

وهذا ما أكدت عليه دراسة كعبية (2022)، والتي هدفت التعرف علي مستوي الاحتراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس، والتي توصلت إلي وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعاده بدرجة متوسطة لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. ويؤثر الاحتراق الوظيفي بدوره علي مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس، حيث يصبح أقل انجاز، وأكثر عرضة للأخطاء، ويقل اهتمامه بعمله علاوة علي تدني الإنتاجية والتطوير في أداء أعماله.

واتفقت مع ذلك دراسة عماد و علي (2023)، والتي توصلت إلي وجود علاقة بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الانهك الوظيفي، وتدني مستوي الانجاز، وتبلد المشاعر) ومستوي الأداء الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس.

و الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية تهدف إلى مساعدة الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات على تنمية قدراتهم ومواردهم وزيادة فرصهم في الحياة، ووقايتهم من المشكلات، وإشباع حاجاتهم، وحل مشكلاتهم. ويتم ذلك في ضوء موارد وثقافة المجتمع، ومن خلال مؤسسات المجتمع المختلفة. (أبو النصر، 2017، ص16)

ويتم ذلك من خلال طرقها المختلفة والتي منها طريقة خدمة الجماعة لما تتحه من فرصة لأعضائها من اكتساب الخبرات الجماعية والوعي والاتجاهات الايجابية والمهارات المختلفة، حيث أن دور طريقة خدمة الجماعة لا يقتصر علي تنظيم البرامج التي تشبع حاجات الأفراد والجماعات فحسب، بل يشمل دورها عدة نواحي أخرى منها مساعدة اعضاء الجماعة علي تنمية شخصياتهم وزيادة نضجهم الاجتماعي، وإكسابهم الخصائص والاتجاهات والقيم المرغوبة اجتماعياً. (أحمد، 1988، ص72).

وهذا ما أكدت عليه دراسة شحاته (2006) علي أن مهنة الخدمة الاجتماعية بمختلف طرقها تستطيع الدخول والتأثير علي كافة مناحي الحياة، وذلك من خلال ادواتها المقننة ومناهجها العلمية.

وحيث أن طريقة خدمة الجماعة تمتلك العديد من المداخل العلمية والنظريات والنماذج وكذلك البرامج المختلفة التي تساعد علي تنمية العديد من المهارات للأفراد ومساعدتهم علي التكيف مع بيئاتهم بشكل أفضل، فإنه يمكن أن يكون لها دور في التخفيف من الاحتراق الوظيفي اعتماداً علي برامجها وتكنيكاتها المختلفة .

فقد أوصت دراسة عبدالعزيز (2009)، أن التزام الممارسين للعمل مع الجماعات بمكونات النماذج والنظريات الحديثة لطريقة خدمة الجماعة أثناء ممارسة البرامج الجماعية يساعد على التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية للأعضاء ومساعدتهم على النمو وزيادة الأداء الاجتماعي لديهم ليخففوا من مشكلاتهم الاجتماعية.

ومن خلال العرض السابق لمشكلة الدراسة متضمنة الدراسات السابقة، اتجهت الباحثة إلي وضع برنامج إرشادي في طريقة خدمة الجماعة في ضوء الالتزام بالأسس المهنية للطريقة من مبادئ ومهارات وتكنيكات وأدوار مهنية واستراتيجيات ونماذج ونظريات علمية للتخفيف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.

ثانياً: أهمية الدراسة:

1. تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية متغير الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاث وهي الانهالك العاطفي، ضعف العلاقات الاجتماعية، وضعف الانجاز الشخصي.
2. قد تهم نتائج وتوصيات الدراسة في زيادة ادراك المسؤولين بالجامعات الحكومية لهذه الظاهرة وآثارها السلبية علي أعضاء هيئة التدريس.
3. توجه الانظار صوب أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم علي حل مشكلاتهم ليكونوا أكثر رضا و أكثر صحة نفسية .
4. قد تساعد نتائج الدراسة في تحسين بيئة العمل ورفع الروح المعنوية وبالتالي تعزيز الأداء.
5. قد يساعد التخفيف من الاحتراق الوظيفي المؤسسات في الحفاظ على الكفاءات بها.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

يتحدد الهدف الرئيس للدراسة في: " التوصل إلى برنامج إرشادي مقترح في خدمة الجماعة للتخفيف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ":

وبنيتق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

1. التوصل إلى برنامج إرشادي مقترح في خدمة الجماعة للتخفيف من الإنهاك العاطفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.
2. التوصل إلى برنامج إرشادي مقترح في خدمة الجماعة للتخفيف من ضعف العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.
3. التوصل إلى برنامج إرشادي مقترح في خدمة الجماعة للتخفيف من تدني الإنجاز الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.

رابعاً: فروض الدراسة:

(1) الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية متوسطاً ":

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

أ- مستوى الإنهاك العاطفي.

ب- مستوى ضعف العلاقات الاجتماعية.

ج- مستوى تدني الإنجاز الشخصي.

(2) الفرض الثاني للدراسة: " توجد فروق جوهريّة دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ".

(3) الفرض الثالث للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ".

(4) الفرض الرابع للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ".

(5) **الفرض الخامس للدراسة:** " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكليات بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ."

(6) **الفرض السادس للدراسة:** " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ."

خامساً: مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم البرنامج:

يقصد بالبرنامج في طريقة العمل مع الجماعات كل ما تقوم به الجماعة لإشباع حاجاتها ، ويتضمن النشاط والعلاقات والتفاعل والخبرات الفردية والجماعية ، يقوم علي التخطيط ، وينفذ بمعونة الإحصائي ويستهدف أعضاء الأفراد والجماعة وتعتبر ميول الأعضاء وحاجاتهم من أهم الأسس لرسم سياسة البرامج في طريقة العمل مع الجماعات. (عطيه، 2004، ص ص166:167).

2- مفهوم الإرشاد:

بمعناه العام عملية إنسانية تفاعلية مخططة تنشأ عن علاقة بين فردين أحدهما متخصص وهو المرشد النفسي أو التربوي والآخر هو المسترشد، وتتضمن العلاقة الإرشادية خدمة من نوع معين يهدف من خلالها المرشد بحكم خبراته إلى مساعدة المسترشد على أن يصبح أكثر فاعلية من خلال تشجيع نموه واكتسابه للأساليب السلوكية التي تمكنه من استخدام قدراته وإمكانياته للوصول إلى هذه الفاعلية. (العبيدي، 2010، ص ص19).

3- مفهوم البرنامج الإرشادي:

هو ذلك البرنامج الذي تم تخطيطه بنظام في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة فردياً وجماعياً لجميع من تضمهم المؤسسة بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي والقيام بالاختيار الواعي المتعقل ولتحقيق التوافق النفسي داخل المؤسسة وخارجها ويقوم بتخطيطه، وتنفيذه، وتقييمه لجنة وفريق من المسؤولين المؤهلين. (عيسي، 2019، ص ص58).

ويُعرف البرنامج الإرشادي إجرائياً: في الدراسة الحالية بأنه خطة أو منظومة متكاملة تتناول مجموعة من الإجراءات التي يتم تخطيطها على أسس علمية والتي تستهدف تقديم المساعدة لأعضاء هيئة التدريس الذين يعانون من الاحتراق الوظيفي بهدف تحسين حياتهم الوظيفية.

4- مفهوم الاحتراق الوظيفي:

هي حالة يصل إليها الموظف يفقد فيها الرغبة في العمل، علاوة على تدني الانتاجية والتطوير في أداء أعماله، وعادة ما تصيب الفرد عندما يمكث في عمله بدون أي تغيير أو تطوير من مدة سبع سنوات وأكثر. (محمد، 2014، ص159). وعرفه ماسلاش بأنه مجموعة من الأعراض كالإجهاد الذهني والاستفاد الانفعالي، والتبدل الشخصي والإحساس بعدم الرضا عن الانجاز الشخصي والأداء المهني . Maslach & (Jackson, 1981: p99)

الاحتراق الوظيفي : 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. (حسن، 2019، ص٥٩٨)، كما يُعرف بأنه حالة من حالات ضغط العمل، والتي تتميز بالإرهاك العاطفي والاحتقان والتقييم السلبي للذات (Guan, et all, 2017, p10)

ويُعرف الاحتراق الوظيفي إجرائياً: بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس الاحتراق الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة بأبعاده وهي الانهك العاطفي: ويقصد به الشعور بالإرهاق النفسي نتيجة ضغوط العمل المتكررة. ضعف العلاقات الاجتماعية: ويشير إلى اضطراب العلاقات مع الزملاء أو الطلاب أو الإدارة.

تدني الإنجاز الشخصي: ويتمثل في الشعور بعدم الكفاءة أو الإحباط من الإنجاز المهني في أداء المهام.

5- مفهوم اعضاء هيئة التدريس:

ويُعرف عضو هيئة التدريس الجامعي بأنه أهم عنصر من عناصر العملية التعليمية باعتبارها نظاماً، والمسير الفعال للعملية التعليمية، والقائم مباشرة على تنفيذ مهمة التدريس ونقل المعارف والمعلومات والمهارات من أجل إحداث التغيير المرغوب فيه، وفي أي نمط من أنماط السلوك لدى المتعلمين، وهو المشرف على مشاريع التخرج والقيام بالبحوث العلمية. (صالح، 2017، ص ص ١١٤: ١١٥).

ويُعرف عضو هيئة التدريس إجرائياً: بأنه عضو هيئة التدريس الذي يعمل في أي كلية من كليات جامعة اسوان ومعاهدها وبأي تخصص من التخصصات العلمية.

6- مفهوم الجامعة:

الجامعة تعرفها الدراسة بأنها مؤسسة أكاديمية مستقلة تتولد فيها المعارف وتتفاعل فيها القوى الفكرية وتتبع منها الحلول لكثير من مشكلات المجتمع. (أحمد، 2017، ص8) .
كما تُعرف الجامعة علي انها المؤسسة التي تعمل علي إعداد الطلاب للقوى العاملة، وإنتاج تقنيات مبتكرة، واحتضان المشاريع الريادية، وإنتاج اكتشافات علمية مفيدة للحكومة أو الصناعة. (Goetze, 2019, p4)

سادساً: الإطار النظري للبحث:

1- مراحل الاحتراق الوظيفي:

وقد وصف فينينجيا وسبرادلي Veningin & Spradly خمسة مراحل للإجهاد أو الاحتراق الوظيفي (اسماعيل، 2004، ص106):

أ- المرحلة الأولى: مرحلة الاطمئنان الوظيفي Stage of Job contentment في هذه المرحلة يكون العامل سعيداً وراضياً عن العمل الذي يقوم به، ويبذل فيه طاقة أكبر وأكبر، ولكنه إذا لم يتم إنجاز هذا العمل في الوقت المحدد، أو المناسب . فإنه يصل بالتدريج إلى المرحلة الثانية.

ب- المرحلة الثانية: مرحلة قصور أو ضعف الطاقة Stage of fuel shortage يبدأ الفرد في الشعور بالتعب في هذه المرحلة، وتضعف قوته، ويضطرب نومه ويبدأ في الشكوى من عدم قدرته على القيام بأشياء عديدة كما كان يفعل من قبل، ونقل ابداعيته، ويوجد لديه ميل لتجنب اتخاذ القرارات والميل نحو زيادة التشاؤمية .

ج- المرحلة الثالثة: مرحلة الأعراض المزمنة Stage of chronic symptoms يبدأ الفرد. في الشعور بالإرهاك وقد يصاب بالمرض الجسدي، وتوجد أعراض غير ظاهرة أو غير واضحة مثل الآلام الجسمية الغثيان الصداع الشديد، أو الام الظهر. كما يوجد لدى الفرد ميلاً للاستيقاظ مرهقاً . ويصبح الشخص عصبيّاً جداً بعد أن كان هادئاً .

2- أعراض الاحتراق الوظيفي (محمد، 2014، ص159):

- أ- فقد الثقة بالآخرين ويصف جميع من حوله بالأنانية.
- ب- الشعور بالإرهاق وفقدان الأمل والإجهاذ النفسي والشعور بالفشل والتوتر والثورة لأنقته الأسباب.
- ت- الرغبة في النوم طوال الوقت .
- ث- كثرة الخلافات مع زملاء العمل .
- ج- محاولة تجنب المناسبات الاجتماعية .

3- أسباب الاحتراق الوظيفي (Lubbadeh, 2020, p8):

- أ- عبء العمل: يُعد عبء العمل أحد أكثر مصادر الإرهاق التي تتم مناقشتها، والأكثر ارتباطاً بشكل واضح بجزء الإرهاق فمنه يمكن أن يحدث عدم التوازن في أبسط الحالات من خلال المتطلبات والمسؤوليات العديدة، على سبيل المثال (الموعد النهائي والأهداف)، التي يتم إجراؤها في ظل نقص الموارد.
- ب- التحكم: يشير إلى مقدار الاستقلالية التي يتمتع بها الموظفون في عملهم. ويحدث عدم التوافق في التحكم في ان الموظف لا يملك سيطرة كافية على البعد الحاسم والموارد اللازمة للوظيفة.
- ت- المكافأة: تعكس ردود الفعل الإيجابية والتقدير، سواء كانت مالية أو اجتماعية أو كليهما. ويتمثل عدم التوافق هنا عدم وجود ردود فعل إيجابية على العمل الذي يقوم به الأشخاص.
- ث- المجتمع: يعكس جودة التآزر الاجتماعي (العلاقة الشخصية وتفاعل العمل الجماعي) في العمل مع الزملاء والمديرين والعملاء.
- ج- الإنصاف: يعكس الثقة والانفتاح والاحترام في مكان العمل. يحدث عدم التوافق عندما يدرك العامل غياب العدالة في مكان العمل.
- ح- القيم: تعكس تطلعات الفرد ودوافعه ومُثله في وظيفته يحدث الخلل عندما يكون هناك تعارض بين قيم الفرد وقيم المنظمة.

4- أبعاد الاحتراق الوظيفي:

طور ماسلاش وجاكسون (1981) نموذجاً متعدد لأبعاد الاحتراق الوظيفي، يتكون النموذج من ثلاثة أبعاد، وهي (Mustafa et all, 2022, pp 132:133) :

أ- **الإرهاق العاطفي:** يُعد الإرهاق العاطفي البُعد الأساسي والجانب الأكثر وضوحًا في متلازمة الاحتراق الوظيفي، كما يمثل بُعد الإجهاد له، وهو يشير إلى مشاعر الإجهاد، والتعب المزمن، والاستنزاف العاطفي الناتج عن إرهاق العمل. وتشير الأدلة إلى أن الإرهاق العاطفي يسبق حدوث تبدد الشخصية وانخفاض الإنجاز الشخصي. علاوة على ذلك، تؤثر بعض عوامل الضغط على إرهاق الفرد من خلال هذا البُعد.

ب- **سوء التعامل مع الآخرين:** يشير هذا البعد إلى ميل الفرد للبعد عن الآخرين والانفصال عنهم والتعامل اللاإنساني معهم. فقد تكونت لديه اتجاهات ومشاعر سلبية تجاه زملاءه ومتلقى الخدمة منه فيراهم ويعاملهم على أنهم أشياء وليسوا آدميين فيظهر منه الجفاء وافتقار الجوانب الإنسانية التي كانت تتوافر لديه من قبل وتحدث تلك الفجوة الإنسانية كتطور لما لحق به من قبل من الاحتراق الوظيفي ويظهر هذا البعد من الاحتراق الوظيفي بوضوح في العاملين في المهام التي تتطلب احتكاك مباشر بالآخرين كالأطباء والمدرسين وغيرهم. ويكمن السبب في سوء التعامل هذا إلى طبيعة العلاقات مع الآخرين التي تتصف بتعدد المطالب وتعقدها والعلاقة المباشرة مع طالبي الخدمة. (آل كرعان، 2021، ص11).

ت- **انخفاض الإنجاز الشخصي:** فإنه يمثل بُعد التقييم الذاتي للاحتراق الوظيفي. ويشير إلى الشعور بعدم الكفاية والميل إلى تقييم الذات بشكل سلبي (Mustafa et all, 2022, p133)

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة وذلك من خلال الحصول علي معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، حيث تعد الدراسات الوصفية منهج علمي متكامل لدراسة المشكلات والظواهر العلمية، ثم وصفها بالكامل بناءً على المعلومات التي توافرت عند الباحث، ثم تحليل المعلومات وتبويبها وتنظيمها وتنسيقها، والتوصل إلى الاستنتاجات التي يسعى الباحث إلى استخدامها في البحث العلمي وذلك في ضوء قدرة الباحث التفسيرية للظواهر والمشكلات الاجتماعية. كما أن الدراسات الوصفية تعد من أنسب أنواع الدراسات لموضوع الدراسة الراهنة حيث أنها تستهدف رصد

ووصف وتحليل واقع الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية وصولاً إلى برنامج إرشادي مقترح في خدمة الجماعة للتخفيف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة لأعضاء هيئة التدريس بكلّيات ومعاهد جامعة أسوان وعددهم (300) مفردة.

2- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني للدراسة:

تمثل المجال المكاني للدراسة في الكليات الجامعية والمعاهد العلمية بجامعة أسوان، وذلك كما يلي:

كلية الطب	كلية الألسن	كلية التمريض
كلية الطب البيطري	كلية دار العلوم	كلية الآثار
كلية الهندسة	كلية الزراعة	كلية تكنولوجيا المصايد والأسماك
كلية هندسة الطاقة	كلية التربية الرياضية	كلية الآداب
كلية التربية	كلية الخدمة الاجتماعية	معهد الدراسات الإفريقية
كلية التربية النوعية	كلية العلوم	معهد التمريض
كلية الحقوق	كلية التجارة	

ب- المجال البشري للدراسة:

تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي بالعينة لأعضاء هيئة التدريس بكلّيات ومعاهد جامعة أسوان، وذلك كما يلي:

• وحدة المعاينة:

تمثلت وحدة المعاينة للدراسة في عضو هيئة التدريس بكلّيات ومعاهد جامعة أسوان أياً كان نوعه أو سنه أو درجته العلمية أو طبيعة الدراسة بالكلية/ المعهد الذي يعمل به أو عدد سنوات خبرته.

• إطار المعاينة:

تم حصر أعضاء هيئة التدريس بكلّيات ومعاهد جامعة أسوان للعام الجامعي 2025/2024م وبلغ عددهم (1362) مفردة.

• نوع وحجم العينة:

تمثلت نوع العينة للدراسة في العينة العشوائية البسيطة، وبتطبيق قانون الحجم الأمثل للعينة (الضحيان وحسن، 2002، ص 247) بلغ حجم العينة لأعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد جامعة أسوان (300) مفردة.

ج-المجال الزمني للدراسة:

تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من كليات ومعاهد جامعة أسوان والتي بدأت في الفترة من 2025/2/9م إلى 2025/4/30م.

د-أبعاد الدراسة ومصادرها:

الأبعاد الرئيسية	الأبعاد الفرعية	مصادر الأبعاد
الاحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية	بعد الإنهاك العاطفي	وتحددت أهم مصادر تلك الأبعاد في الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة
	بعد ضعف العلاقات الاجتماعية	
	بعد تدني الإنجاز الشخصي	

3- أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- صحيفة البيانات الأولية لأعضاء هيئة التدريس (إعداد الباحثة)، وتضمنت المحاور التالية:

النوع	السن
الدرجة الوظيفية	طبيعة الكلية
عدد سنوات الخبرة	

أ- مقياس الاحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

- قامت الباحثة بتصميم مقياس الاحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس اعتماداً على الأدبيات النظرية والإطار التصوري الموجه للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة إلى جانب الاستفادة من بعض المقاييس ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة.
- قامت الباحثة بتحديد الأبعاد التي يشتمل عليها مقياس الاحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والتي تمثلت في ثلاثة أبعاد رئيسة، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (29) عبارة. توزيعها كالتالي:

جدول رقم (1) يوضح توزيع عبارات مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

م	الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات
1	بعد الإنهاك العاطفي	10	10 - 1
2	بعد ضعف العلاقات الاجتماعية	9	19 - 11
3	بعد تدني الإنجاز الشخصي	10	29 - 20

- اعتمد مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على التدرج الثلاثي لمقياس ليكرت، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة): وذلك كما يلي:

جدول رقم (2) يوضح توزيع درجات مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

الاستجابات	نعم	إلى حد ما	لا
الدرجة	3	2	1

- طريقة تصحيح مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

تم بناء مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتقسيمه إلى فئات حتى يمكن التوصل إلى نتائج الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، ثم تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($3/2 = 0.67$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (3) يوضح مستويات أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

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

1. صدق الأداة:

(أ) صدق المحتوى " الصدق المنطقي "

اعتمدت الباحثة في التحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لمقياس

الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، على ما يلي:

- الاطلاع على الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة.

- ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية، وذلك للوصول إلى الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بالمشكلة البحثية وذلك لتحديد أبعاد الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في: (بعد الإنهاك العاطفي، وبعد ضعف العلاقات الاجتماعية، وبعد تدني الإنجاز الشخصي).
- ثم تم عرض مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على عدد (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم حذف بعض العبارات وتعديل وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورته النهائية، كما يمكن الاعتماد على نتائجه في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

(ب) صدق الاتساق الداخلي:

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (20) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد جامعة أسوان (خارج إطار عينة الدراسة)، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (4) يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ودرجة الأداة ككل

أبعاد المقياس ككل	بعد تدني الإنجاز الشخصي	بعد ضعف العلاقات الاجتماعية	بعد الإنهاك العاطفي	أعضاء هيئة التدريس (ن=20)	
				الأبعاد	
1	0.961	0.878	0.946	معامل الارتباط	
	**	**	**	الدلالة	
ارتباط طردي تام	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	قوة معامل الارتباط	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لكل بعد على حدة من ناحية وللأبعاد كلها من ناحية أخرى، بمعنى دلالة العلاقات التبادلية بين كل بعد في المقياس والدرجة الكلية للمقياس، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

(ج) ثبات الأداة:

اعتمدت الباحثة في حساب ثبات مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على استخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارات الفردية، ويضم القسم الثاني القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارات الزوجية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (20) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بكلية ومعاهد جامعة أسوان (خارج إطار عينة الدراسة)، وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات. وذلك كما يلي:

جدول رقم (5) يوضح نتائج ثبات مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

أعضاء هيئة التدريس (ن=20)		بعد الإنهاك العاطفي		بعد ضعف العلاقات الاجتماعية		بعد تدني الإنجاز الشخصي		أبعاد المقياس ككل	
الأبعاد									
معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية	معادلة للتجزئة	جوتمان		0.918		0.884		0.893	
	قيمة (ر) ودالاتها	**0.849		**0.825		**0.809		**0.932	
	قوة معامل الارتباط	ارتباط طردي قوي		ارتباط طردي قوي		ارتباط طردي قوي		ارتباط طردي قوي	
	قيمة معامل الثبات	0.919		0.904		0.895		0.965	
درجة الثبات		درجة عالية		درجة عالية		درجة عالية		درجة عالية	

* * معنوي عند (0.05)

* * معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

معاملات الثبات لأبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

ثامناً: أساليب التحليل الكيفي والكمي:

- اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:
- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد التباين بين المجموعات، وطريقة الفرق المعنوي الأصغر لتحديد اتجاه التباين لصالح أي مجموعة من المجموعات.

تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: وصف أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان مجتمع الدراسة:

جدول رقم (6) يوضح وصف أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان مجتمع الدراسة (ن=300)

النوع	ك	%	طبيعة الكليات	ك	%
ذكر	163	54.3	كليات نظرية	84	28
أنثى	137	45.7	كليات عملية	216	72
المجموع	300	100	المجموع	300	100
السن	ك	%	عدد سنوات الخبرة	ك	%
من 30 سنة -	149	49.7	من 10 سنوات -	155	51.7
من 40 سنة -	99	33	من 15 سنة -	89	29.7
من 50 سنة -	52	17.3	من 20 سنة -	42	14
المجموع	300	100	من 25 سنة فأكثر	14	4.7
المتوسط الحسابي	42		المجموع	300	100
الانحراف المعياري	8		المتوسط الحسابي	16	
الدرجة الوظيفية	ك	%	الانحراف المعياري	4	
مدرس	136	45.3			
أستاذ مساعد	138	46			
أستاذ	26	8.7			
المجموع	300	100			

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان ذكور بنسبة (54.3%)، بينما الإناث بنسبة (45.7%).
- أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان في الفئة العمرية (من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة) بنسبة (49.7%)، يليها الفئة العمرية (من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة) بنسبة (33%)، وأخيراً الفئة العمرية (من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة) بنسبة (17.3%). ومتوسط سن أعضاء هيئة التدريس (42) سنة، وبانحراف معياري (8) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان درجتهم الوظيفية أستاذ مساعد بنسبة (46%)، يليها مدرس بنسبة (45.3%)، وأخيراً أستاذ بنسبة (8.7%).
- أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان يعملون بالكلديات العملية بنسبة (72%)، يليها الكلديات النظرية بنسبة (28%).
- أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان عدد سنوات خبرتهم في الفئة (من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة) بنسبة (51.7%)، يليها الفئة (من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة) بنسبة (29.7%)، ثم الفئة (من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة) بنسبة (14%)، وأخيراً الفئة (من 25 سنة فأكثر) بنسبة (4.7%). ومتوسط عدد سنوات خبرة أعضاء هيئة التدريس في مجال العمل (16) سنة، وبانحراف معياري (4) سنوات تقريباً.

المحور الثاني: أبعاد الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية:
(1) بعد الإنهاك العاطفي:

جدول رقم (7) يوضح بعد الإنهاك العاطفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
8	0.76	1.87	35.7	107	41.3	124	23	69	العمل يمثل لي عبء ثقيل	البناء هبة التدرّس (300=ن)
1	0.72	2.35	14.3	43	36.3	109	49.3	148	أفتقر إلى الدعم النفسي في العمل	
6	0.87	2.15	31.3	94	22.7	68	46	138	أشعر بالتعب عند الاستيقاظ للذهاب إلي العمل	
7	0.8	2.01	31	93	36.7	110	32.3	97	أشعر بالتوتر الدائم بسبب العمل	
9	0.83	1.7	54	162	22.3	67	23.7	71	أري أن المهام المطلوبة مني في العمل تفوق طاقتي	
3	0.81	2.28	22.7	68	27	81	50.3	151	الاحتكاك المباشر بالناس طوال اليوم يمثل إجهاد بالنسبة لي	
9	0.83	1.7	53.3	160	23	69	23.7	71	متطلبات وظيفتي تشعرني بالإحباط	
2	0.76	2.33	17.7	53	32	96	50.3	151	عند انتهاء اليوم في العمل أحتاج لوقت طويل لاستعادة طاقتي	
5	0.76	2.15	22.3	67	40.7	122	37	111	أفتقر إلى الرغبة في الذهاب إلي العمل يومياً	
4	0.74	2.23	18.3	55	40.3	121	41.3	124	أفتقد إلى الشغف تجاه العمل	
مستوى متوسط	0.52	2.08							لإنهاك العاطفي ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الإنهاك العاطفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.08)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أفتقر إلى الدعم النفسي في العمل بمتوسط حسابي (2.35)، يليه الترتيب الثاني عند انتهاء اليوم في العمل أحتاج لوقت طويل لاستعادة طاقتي بمتوسط حسابي (2.33)، ثم الترتيب الثالث الاحتكاك المباشر بالناس طوال اليوم يمثل إجهاد بالنسبة لي بمتوسط حسابي (2.28)، وأخيراً الترتيب التاسع أرى أن المهام المطلوبة مني في العمل تفوق طاقتي، ومتطلبات وظيفتي تشعرنني بالإحباط بمتوسط حسابي (1.7)، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (كعبية، 2022)، والتي توصلت إلي وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعاده بدرجة متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس.

(2) بعد ضعف العلاقات الاجتماعية:

جدول رقم (8) يوضح بعد ضعف العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

الترتيب	الانحراف للمعياري	المتوسط لحسابي	الاستجابات						العبارات	
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
9	0.56	1.32	73	219	22.3	67	4.7	14	أتعامل بجفاء مع الآخرين منذ أن عملت في هذه الوظيفة	لجلاء هيئة التدريس (300=ن)
7	0.67	1.78	35.7	107	50.7	152	13.7	41	قليلاً ما أهتم بما يحدث للآخرين معي في العمل	
3	0.89	2.17	32.3	97	18	54	49.7	149	أصبحت أفضل العمل بشكل فردي عن العمل بشكل جماعي	
6	0.88	1.96	40.3	121	23.3	70	36.3	109	أتجنب التفاعل مع الآخرين في العمل	
5	0.86	2	36.3	109	27	81	36.7	110	أنفعل لأبسط الأسباب منذ عملت في هذه الوظيفة	
8	0.67	1.43	67	201	23	69	10	30	قليلاً ما أساعد غيري في العمل ممن يحتاجون إلي مساعدة	
4	0.76	2.13	22.7	68	41.3	124	36	108	نادراً ما أشعر بارتباط عاطفي تجاه بيئة العمل	
1	0.78	2.41	18.3	55	22.7	68	59	177	أري أن التعامل برسمية مع الآخرين في العمل يبعدني عن المشكلات	
2	0.8	2.23	22.7	68	31.7	95	45.7	137	نادراً ما أتواجد في التجمعات الخاصة بالعمل	
مستوى متوسط	0.53	1.94							ضعف العلاقات الاجتماعية ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى ضعف العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.94)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أري أن التعامل برسمية مع الآخرين في العمل يبعدني عن المشكلات بمتوسط حسابي (2.41)، يليه الترتيب الثاني نادراً ما أتواجد في التجمعات الخاصة بالعمل بمتوسط حسابي (2.23)، ثم الترتيب الثالث أصبحت أفضل العمل بشكل فردي عن العمل بشكل جماعي بمتوسط حسابي (2.17)، وأخيراً الترتيب التاسع أتعامل بجفاء مع الآخرين منذ أن عملت في هذه الوظيفة بمتوسط حسابي (1.32)، وهذا يتفق مع

دراسة (كعبية، 2022)، والتي هدفت التعرف علي مستوى الاحتراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس، والتي توصلت إلي وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعاده بدرجة متوسطة لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ودراسة (علي، 2024)، والتي توصلت إلي أن ضغوط العمل تؤدي إلي حدوث احتراق وظيفي لدي العاملين.

(3) بعد تدني الإنجاز الشخصي:

جدول رقم (9) يوضح بعد تدني الإنجاز الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

الترتيب	لاانحراف للمعياري	للمتوسط للهسابي	الاستجابات								العبارات
			لا		إلى حد ما		نعم				
			%	ك	%	ك	%	ك			
10	0.73	1.55	58.7	176	27.3	82	14	42	أشعر بأنني لا أحرز تقدم في عملي	أعضاء هيئة التدريس (ن=300)	
4	0.67	2.23	13.7	41	49.3	148	37	111	نادرًا ما أحصل على التقدير المناسب لي		
6	0.69	1.88	30.7	92	50.7	152	18.7	56	انخفاض كفاءتي في التعامل مع مشكلات العمل		
9	0.77	1.69	49.7	149	31.3	94	19	57	نادرًا ما أحقق ما أطمح إليه في عملي		
5	0.79	2.1	26.7	80	36.7	110	36.7	110	أفتقد إلي الحماس تجاه التميز في العمل		
2	0.76	2.32	17.7	53	32.7	98	49.7	149	أجد صعوبة في تهيئة بيئة عمل مريحة		
7	0.76	1.87	36	108	40.7	122	23.3	70	أشعر بالملل بسبب عملي		
1	0.7	2.33	13.3	40	40.7	122	46	138	عدم إتاحة العمل فرصة للإبداع		
8	0.84	1.83	44.7	134	27.3	82	28	84	أشعر بعدم الرضا عن عملي		
3	0.68	2.27	13.3	40	46	138	40.7	122	أواجه صعوبة في التكيف مع بيئة العمل		
مستوى متوسط	0.54	2.01	تدني الإنجاز الشخصي ككل								

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى تدني الإنجاز الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.01)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول عدم إتاحة العمل فرصة للإبداع بمتوسط حسابي (2.33)، يليه الترتيب الثاني أجد صعوبة في تهيئة بيئة عمل مريحة بمتوسط حسابي (2.32)، ثم الترتيب الثالث أواجه

صعوبة في التكيف مع بيئة العمل بمتوسط حسابي (2.27)، وأخيراً الترتيب العاشر أشعر بأنني لا أحرص تقدم في عملي بمتوسط حسابي (1.55). وهذا يتفق مع نتائج دراسة (علي، 2024)، ودراسة (عماد و علي، 2023)، حيث توصلت النتائج إلي وجود علاقة بين تدني مستوى الانجاز الشخصي ومستوي الأداء الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس.

المحور الثالث: المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية:

جدول رقم (10) يوضح المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

أعضاء هيئة التدريس (ن=300)					
الأبعاد		بعد الإنهاك العاطفي	بعد العلاقات الاجتماعية	بعد الإنجاز الشخصي	أبعاد الاحتراق الوظيفي ككل
بعد الإنهاك العاطفي	قيمة المعامل	1			
	قوة المعامل	طردى تام			
بعد ضعف العلاقات الاجتماعية	قيمة المعامل	**0.623	1		
	قوة المعامل	طردى متوسط	طردى تام		
بعد تدني الإنجاز الشخصي	قيمة المعامل	**0.806	**0.726	1	
	قوة المعامل	طردى قوي	طردى قوي	طردى تام	
أبعاد الاحتراق الوظيفي ككل	قيمة المعامل	**0.897	**0.868	**0.938	1
	قوة المعامل	طردى قوي	طردى قوي	طردى قوي	طردى تام

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين أبعاد الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والمتمثلة في: (بعد الإنهاك العاطفي، وبعد ضعف العلاقات الاجتماعية، وبعد تدني الإنجاز الشخصي، وأبعاد الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ككل). وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردى بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عما تهدف الدراسة إلى تحقيقه.

المحور الرابع: اختبار فروض الدراسة:

(1) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية متوسطاً ":

جدول رقم (11) يوضح مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ككل

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
بعد الإتهاك العاطفي	2.08	0.52	متوسط	1
بعد ضعف العلاقات الاجتماعية	1.94	0.53	متوسط	3
بعد تدني الإنجاز الشخصي	2.01	0.54	متوسط	2
أبعاد الاحتراق الوظيفي ككل	2.01	0.48	مستوى متوسط	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ككل متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.01)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول بعد الإتهاك العاطفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية بمتوسط حسابي (2.08) وهو مستوى متوسط، يليه الترتيب الثاني بعد تدني الإنجاز الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية بمتوسط حسابي (2.01) وهو مستوى متوسط، وأخيراً الترتيب الثالث بعد ضعف العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية بمتوسط حسابي (1.94) وهو مستوى متوسط. مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية متوسطاً ".

(2) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ":

جدول رقم (12) يوضح دلالات الفروق المعنوية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

الأبعاد	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
بعد الإتهاك العاطفي	ذكور	163	2.02	0.55	298	2.125-	*
	إناث	137	2.14	0.47			
بعد ضعف العلاقات الاجتماعية	ذكور	163	1.75	0.59	298	7.422-	**
	إناث	137	2.15	0.32			

الدالة	قيمة T	درجات الحرية (df)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد (ن)	مجتمع البحث	أعضاء هيئة التدريس (ن=300)
							الأبعاد
غير دال	0.643	298	0.64	2.03	163	ذكور	بعد تدني الإنجاز الشخصي
			0.39	1.99	137	إناث	
**	3.103-	298	0.56	1.93	163	ذكور	أبعاد الاحتراق الوظيفي ككل
			0.33	2.1	137	إناث	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الإنهاك العاطفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية لصالح استجابات أعضاء هيئة التدريس الإناث.

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) بالنسبة لتحديدهم لمستوى ضعف العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية لصالح استجابات أعضاء هيئة التدريس الإناث.

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تدني الإنجاز الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.

توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ككل لصالح استجابات أعضاء هيئة التدريس الإناث، وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الإناث يمارسن أدواراً كثيرة ومختلفة: كالجانب الأكاديمي، والأسري، والاجتماعي، كما أنها تتحمل أعباء منزلية وتربوية إلى جانب مسؤولياتها المهنية، مما يسبب صعوبة في تحقيق التوازن.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة جزئياً والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية".

(3) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ":

جدول رقم (13) يوضح تحليل التباين لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية طبقاً لاستجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن

الدالة/اختبار LSD	قيمة F (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	أعضاء هيئة التدريس (ن=300)
						الأبعاد
1 < 2 3 -	6.482 **	1.684	2	3.369	بين المجموعات	بعد الإتهاك العاطفي
		0.260	297	77.173	داخل المجموعات	
			299	80.542	المجموع	
2 < 1 3 -	27.848 **	6.515	2	13.030	بين المجموعات	بعد ضعف العلاقات الاجتماعية
		0.234	297	69.484	داخل المجموعات	
			299	82.514	المجموع	
غير دال	1.480	0.431	2	0.863	بين المجموعات	بعد تدني الإنجاز الشخصي
		0.292	297	86.615	داخل المجموعات	
			299	87.477	المجموع	
1 < 2 3 -	4.638 *	1.028	2	2.056	بين المجموعات	أبعاد الاحتراق الوظيفي ككل
		0.222	297	65.813	داخل المجموعات	
			299	67.869	المجموع	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن (الفئة العمرية من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة/ الفئة العمرية من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة/ الفئة العمرية من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الإتهاك العاطفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس بالفئة العمرية من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن تحديداً لتلك الأبعاد.

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن (الفئة العمرية من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة/ الفئة العمرية من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة/ الفئة العمرية من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة)

سنة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى ضعف العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس بالفئة العمرية من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن تحديداً لتلك الأبعاد.

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن (الفئة العمرية من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة/ الفئة العمرية من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة/ الفئة العمرية من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تدني الإنجاز الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن (الفئة العمرية من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة/ الفئة العمرية من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة/ الفئة العمرية من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس بالفئة العمرية من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن تحديداً لتلك الأبعاد.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة جزئياً والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات السن بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ".
(4) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ":

جدول رقم (14) يوضح تحليل التباين لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية طبقاً لاستجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية

أعضاء هيئة التدريس (ن=300)					
الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة F (ف)
بعد الإجهاد العاطفي	بين المجموعات	2.309	2	1.155	4.383 *
	داخل المجموعات	78.233	297	0.263	
	المجموع	80.542	299		
بعد ضعف العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	18.127	2	9.064	41.808 **
	داخل المجموعات	64.387	297	0.217	
	المجموع	82.514	299		

الدلالة/اختبار LSD	قيمة F (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	أعضاء هيئة التدريس (ن=300)
						الأبعاد
1 <3 2 -	3.152 *	0.909	2	1.818	بين المجموعات	بعد تدني الإنجاز الشخصي
		0.288	297	85.659	داخل المجموعات	
			299	87.477	المجموع	
2 <1 3 -	5.426 **	1.196	2	2.392	بين المجموعات	أبعاد الاحتراق الوظيفي ككل
		0.220	297	65.476	داخل المجموعات	
			299	67.869	المجموع	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الإنهاك العاطفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في فئة (استجابات الأساتذة) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى ضعف العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات المدرسين) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تدني الإنجاز الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثالثة التي تقع في فئة (استجابات الأساتذة) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ككل. وهذه

الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات المدرسين) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية تحديداً لتلك الأبعاد. وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في بداية عملهم لا يزالون في بداية مسيرتهم، وقد لا يمتلكون القدرة على التكيف، والتوازن، وإدارة الوقت مثل من لديهم خبرة طويلة، وكثرة المهام والمسؤوليات في بداية العمل، كما يُطلب من عضو هيئة التدريس في بداية مسيرته المهنية بالإشراف العملي على الطلاب ونشر أبحاث، وتحضير المحاضرات بالإضافة إلى التحضير الخاص به.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الوظيفية بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ".
(5) اختبار الفرض الخامس للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكليات بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ":

جدول رقم (15) يوضح دلالات الفروق المعنوية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكليات بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

الدالة	قيمة T	درجات الحرية (df)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد (ن)	مجتمع البحث	أعضاء هيئة التدريس (ن=300)
							الأبعاد
غير دال	0.988	298	0.5	2.12	84	نظري	بعد الإنهاك العاطفي
			0.53	2.06	216	عملي	
غير دال	0.614	298	0.52	1.97	84	نظري	بعد ضعف العلاقات الاجتماعية
			0.53	1.93	216	عملي	
غير دال	1.063	298	0.55	2.06	84	نظري	بعد تدني الإنجاز الشخصي
			0.54	1.99	216	عملي	
غير دال	0.987	298	0.46	2.05	84	نظري	أبعاد الاحتراق الوظيفي ككل
			0.48	1.99	216	عملي	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكليات (كليات نظرية/ كليات عملية) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الإنهاك العاطفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكليات (كليات نظرية/ كليات عملية) بالنسبة لتحديدهم لمستوى ضعف العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكليات (كليات نظرية/ كليات عملية) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تدني الإنجاز الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكليات (كليات نظرية/ كليات عملية) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ككل.
 - مما يجعلنا نرفض الفرض الخامس للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكليات بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية".
- (6) اختبار الفرض السادس للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ":

جدول رقم (16) يوضح تحليل التباين لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية طبقاً لاستجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة

الدالة/ اختبار LSD	قيمة F (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	أعضاء هيئة التدريس (ن=300)
						الأبعاد
1 <2 4 -	24.527 **	5.345	3	16.035	بين المجموعات	بعد الإنهاك العاطفي
		0.218	296	64.507	داخل المجموعات	
			299	80.542	المجموع	
2 <1 4 -	37.579 **	7.586	3	22.759	بين المجموعات	بعد ضعف العلاقات الاجتماعية
		0.202	296	59.755	داخل المجموعات	
			299	82.514	المجموع	

الدلالة/ اختبار LSD	قيمة F (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التيباين	أعضاء هيئة التدريس (ن=300)
						الأبعاد
1 < 2 4 -	13.059 **	3.408	3	10.225	بين المجموعات	بعد تدني الإنجاز الشخصي
		0.261	296	77.253	داخل المجموعات	
			299	87.477	المجموع	
1 < 2 4 -	21.036 **	3.976	3	11.927	بين المجموعات	أبعاد الاحتراق الوظيفي ككل
		0.189	296	55.942	داخل المجموعات	
			299	67.869	المجموع	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة (الفئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة/ الفئة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة/ الفئة من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة/ الفئة من 25 سنة فأكثر) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الإنهاك العاطفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس الذين عدد سنوات خبرتهم في الفئة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة (الفئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة/ الفئة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة/ الفئة من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة/ الفئة من 25 سنة فأكثر) بالنسبة لتحديدهم لمستوى ضعف العلاقات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس الذين عدد سنوات خبرتهم في الفئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة (الفئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة/ الفئة من 15

سنة إلى أقل من 20 سنة/ الفئة من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة/ الفئة من 25 سنة فأكثر) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تدني الإنجاز الشخصي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس الذين عدد سنوات خبرتهم في الفئة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة تحديداً لتلك الأبعاد.

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة (الفئة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة/ الفئة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة/ الفئة من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس الذين عدد سنوات خبرتهم في الفئة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة تحديداً لتلك الأبعاد.
- مما يجعلنا نقبل الفرض السادس للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لفئات الخبرة بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ".

عاشراً: البرنامج الإرشادي المقترح للتخفيف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

1- ماهية البرنامج الإرشادي المقترح في خدمة الجماعة:

تقصد الباحثة بالبرنامج الإرشادي بأنه الخطة التي تتضمن مجموعة الإجراءات والأنشطة المخططة التي تصمم لمساعدة أعضاء هيئة التدريس علي التخفيف من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لديهم بالاعتماد علي الأسس العلمية لطريقة العمل مع الجماعات من مبادئ وعمليات ومهارات واساليب وتكنيكات وأدوار وبرامج ونظريات علمية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في التخفيف من الاحتراق الوظيفي.

2- أهداف البرنامج الإرشادي المقترح في خدمة الجماعة:

- أ- تعريف أعضاء هيئة التدريس بمفهوم الاحتراق الوظيفي، وأسبابه ومراحله ومظاهره.
- ب- تنمية الوعي الذاتي والقدرة على التعبير عن المشاعر المرتبطة بالضغط والاحتراق الوظيفي.
- ج- تمكين المشاركين من أعضاء هيئة التدريس من تطبيق خطة شخصية للوقاية أو التخفيف من الاحتراق الوظيفي في حياتهم المهنية اليومية.
- د- توعية أعضاء هيئة التدريس بأثر الاحتراق الوظيفي على الأداء المهني والنفسي والاجتماعي.
- هـ- تمكين أعضاء هيئة التدريس من التعرف على العوامل الشخصية والبيئية التي تسهم في حدوث الاحتراق الوظيفي.

3- أسس البرنامج الإرشادي المقترح في خدمة الجماعة:

- يقوم البرنامج الإرشادي علي مجموعة من الأسس وتتمثل في:
 - أ- الهدف الرئيسي للدراسة الحالية وما ينبثق عنه من أهداف فرعية.
 - ب- الإطار النظري للخدمة الاجتماعية بصفة عامة ، وطريقة خدمة الجماعة بصفة خاصة وما تتضمنه هذه الطريقة من موجهات مهنية ومبادئ وأساليب واستراتيجيات.
 - ت- البرنامج الإرشادي في خدمة الجماعة وما يحتوي عليه من معطيات نظرية وإطار مفاهيمي ومبادئ وإجراءات واستراتيجيات وتكنيكات مختلفة.
 - ث- الاطلاع علي نتائج البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
 - ج- الإطار النظري الذي اعتمدت عليه الدراسة الحالية ومفاهيمها المختلفة وخاصة الكتابات التي تناولت الاحتراق الوظيفي.
- 4- الاعتبارات المهنية التي تم مراعاتها عند تصميم البرنامج الإرشادي المقترح:
 - أ- التركيز علي الهدف من البرنامج الإرشادي وهو التخفيف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
 - ب- انتقاء التكنيكات المهنية التي تزيد من التفاعل والترابط بين الأعضاء.

ت- أن يتفق البرنامج الإرشادي مع حاجات ورغبات أعضاء الجماعة من ناحية وأهداف الدراسة وفروضها من ناحية أخرى ، بحيث يتم تزويد أعضاء (الجماعة التجريبية) بمجموعة من المعارف والمعلومات والخبرات حول الاحتراق الوظيفي.

ث- تحديد محتوى البرنامج الإرشادي وأن يستخدم فيه الأدوات والتقنيات والأساليب التي تساعد علي تحقيق الهدف منه في ضوء معطيات طريقة خدمة الجماعة.

ج- التنوع في الأنشطة التي يحتويها البرنامج الإرشادي بهدف التنوع في الخبرات والمهارات التي تؤدي الي تحقيق الهدف منه.

ح- أن تتناسب مواعيد ممارسة البرنامج الإرشادي ومدته مع أوقات الفراغ المتاحة للأعضاء وحتى لا تتعارض مع الأنشطة والواجبات الأخرى لأعضاء هيئة التدريس.

خ- التقييم المستمر للبرنامج الإرشادي.

5- عناصر البرنامج الإرشادي المقترح:

أ- المدخلات:

وتشتمل على الباحثة - المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية - الموارد المادية المستخدمة في تنفيذ البرنامج - الأساليب الفنية المستخدمة في عملية تنفيذ البرنامج الإرشادي.

ب- العمليات:

وهي الأنشطة الهادفة المخططة وفقا للأسس العلمية والنظرية لطريقة خدمة الجماعة التي يتضمنها البرنامج الإرشادي بهدف التخفيف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

ج) المخرجات:

وتتمثل في نفس أعضاء الجماعة من أعضاء هيئة التدريس بعد تزويدهم بالخبرات والمهارات التي تساعدهم في التعامل مع ضغوط العمل والتخفيف من الاحتراق الوظيفي بكفاءة وفاعلية.

6- التقنيات المهنية المستخدمة في البرنامج الإرشادي المقترح:

أ- تكنيك المناقشة الجماعية . ب- لعب الدور . ت- أسلوب ورش العمل .

ث- النمذجة . ج- الندوات .

7- الأساليب المستخدمة في البرنامج الإرشادي المقترح:

- أ- العروض التقديمية والفيديوهات التوضيحية لعرض الجزء النظري الخاص بالاحترق الوظيفي
- ب- المحاضرات التفاعلية.
- ت- المناقشات الجماعية.

8- المهارات المهنية المستخدمة بالبرنامج الإرشادي المقترح:

- أ- مهارة الملاحظة المقننة: وذلك بملاحظة وتحديد السمات الشخصية والطريقة المتبعة لأعضاء هيئة التدريس في ممارستهم لعملهم والتي قد تكون سبب في حدوث الاحتراق الوظيفي لديهم.
- ب- مهارة استخدام أساليب المعونة النفسية: لتخليص عضو هيئة التدريس من مشاعر السلبية تجاه العمل والنتيجة عن الاحتراق الوظيفي.
- ج- مهارة العمل الفردي: وذلك لتبادل الخبرات والمعارف والمهارات مع كافة المتخصصين القائمين على تنفيذ البرنامج.
- د- مهارة الإقناع: وذلك من خلال المناقشة والحوار البناء القائم على أنه ليس الاخلاص في العمل بالضرورة أن يجعل القائم به يصل إلى درجة الاحتراق الوظيفي.

8- الاستراتيجيات المهنية المستخدمة في البرنامج الإرشادي المقترح:

- أ- استراتيجية الاتصال: وتركز هذه الاستراتيجية على تدعيم الاتصال بين أعضاء الجماعة بعضهم البعض من ناحية، وبينهم وبين الباحثة من ناحية أخرى بهدف تبادل المعلومات والأفكار والآراء والتعرف على احتياجاتهم، وذلك لتحقيق التكامل بين أعضاء الجماعة التجريبية وتحقيق الهدف من البرنامج الإرشادي.
- ب- استراتيجية التفاعل الجماعي: وتركز هذه الاستراتيجية على توجيه التفاعلات بين أعضاء الجماعة أثناء تطبيق أوجه النشاط المختلفة للبرنامج الإرشادي مما يؤدي إلى تبادل الخبرات فيما بينهم بما يحقق نمو وتماسك الجماعة.
- ت- استراتيجية التعاون: وتركز هذه الاستراتيجية على التعاون بين أعضاء الجماعة وتدعيم التفاعلات الجماعية الإيجابية في تنفيذ أوجه النشاط المختلفة، وكذلك التعاون في الأدوار والمسؤوليات.

9- الأدوار المهنية للأخصائية الاجتماعية في البرنامج الإرشادي المقترح.

أ- دور المساعد : بمساعدة أعضاء الجماعة في التعرف على الاحتراق الوظيفي، والحصول على المعارف والمعلومات السليمة ومن مصادرها الصحيحة ومساعدتهم في مواجهة كافة الصعوبات التي تواجههم أثناء ممارسة وتنفيذ أنشطة البرنامج الارشادي حتى تتحقق استفادتهم بشكل أفضل.

ب- دور الملاحظ:

- ملاحظة العلاقات والتفاعلات بين أعضاء الجماعة بعضهم البعض، وبينهم وبين الباحثة.
 - ملاحظة إسهامات كل عضو من أعضاء الجماعة في تحقيق أهداف الجماعة والبرنامج الارشادي.
 - ملاحظة التغييرات التي طرأت على الأعضاء من خلال ممارسة أنشطة البرنامج الارشادي.
 - ملاحظة قدرة أعضاء الجماعة على أداء المهام، والمسؤوليات أثناء تنفيذ البرنامج الارشادي.
- ت- **موجه للتفاعل:** توجيه التفاعل بين أعضاء الجماعة أثناء ممارستهم لأنشطة البرنامج الارشادي، وذلك من خلال العمل على إثراء التفاعلات الإيجابية، والحد من التفاعلات السلبية التي يمكن أن تحدث بينهم مما يسهم في تحقيق النمو لأعضاء الجماعة، واستفادتهم من البرنامج الارشادي.

ث- دور المدرب: تدريب أعضاء الجماعة وتقديم التعليمات، والتوجيهات لهم، وتزويدهم بالمعلومات، والبيانات حول الاحتراق الوظيفي.

ج- دور مسهل الاتصال: بتسهيل عملية الاتصال بين الأعضاء وبعضهم البعض، مما يسهل عملية التفاعل بينهم وزيادتها.

10- سمات وخصائص الجماعة التي سيتم تطبيق البرنامج معها:

- أ- التجانس بين أعضاء الجماعة.
- ب- الرغبة في المشاركة في البرنامج.
- ت- الجدية والالتزام بالبرنامج.
- ث- التفاعل الإيجابي بين أعضاء الجماعة.
- ج- ان يكون أعضاء الجماعة لديهم احتراق وظيفي بناء على درجاتهم علي مقياس الاحتراق الوظيفي.

11- تقييم البرنامج:

- أ- التقييم القبلي: عن طريق القياس القبلي بتطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي
- ب- التقييم أثناء البرنامج: عن طريق بطاقات التقييم الذاتي للمشاركين، ملاحظات القائمين علي تنفيذ البرنامج، استبيان لتحديد مدي رضا المشاركين عن البرنامج.

- ت- التقييم البعدي بعد الانتهاء من البرنامج: عن طريق تطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي مرة أخرى لتوضيح مدى الاستفادة من البرنامج.
- 12- المدربون: متخصصين في علم النفس والصحة النفسية أكاديميين متخصصين في العلوم الاجتماعية والانسانية، متخصصين في التنمية البشرية، خبراء في الموارد البشرية، مدربين مهارات حياتية.
- 13- المتدربين: أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد جامعة اسوان.
- 14- مدة تنفيذ البرنامج: من ثلاثة إلى أربعة اشهر.
- حادي عشر: الصعوبات التي واجهت الباحثة:
- أ- الانشغال الزائد لأعضاء هيئة التدريس مما أدى الي صعوبة في تطبيق المقياس.
- ب- التحفظ الشخصي لبعض أعضاء هيئة التدريس عن الإفصاح عن شعورهم بالاحتراق الوظيفي وتأثر الصورة المهنية لهم.
- ت- بعض أعضاء هيئة التدريس قد لا يجيبون بصدق على المقياس، خاصة إذا كان الموضوع متعلق بالصحة النفسية.
- ث- قلة الأبحاث والدراسات حول الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في البيئة العربية.

المراجع

1-المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت (2017). الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أحمد، علا عبدالرحيم (2017). رؤية ورسالات الجامعات الحكومية في مصر: دراسة تحليلية، بحث منشور بمجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، كلية التربية، العدد ٨، الجزء ٢.
- أحمد، محمد شمس الدين (1988). العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مطبعة يوم المستشفيات.
- اسماعيل، بشري (2004). ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية، القاهرة، مكتبة الانجاز المصرية.
- آل كرعان، سعيد بن علي بن ظافر (2021). الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج، بحث منشور بمجلة دراسات في التعليم العالي، اسيوط، المجلد 19 ، العدد 19.
- آل مشرف، فريده عبدالوهاب (2002). مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض، بحث منشور بمجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية (الكويت)، المجلد 28، العدد 105.
- حبيب، جمال شحاته ، حنا، مريم إبراهيم (2011). الخدمة الاجتماعية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- حسن، محمود عبده (2019). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة حالة علي جامعة آزال للتنمية البشرية، بحث بالمؤتمر العلمي الثاني للعلوم الانسانية، صنعاء.

- حيدر، أحمد سيف (2006). الضغوط التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة ذمار باليمن، بحث منشور بمجلة كليات التربية، جامعة عدن، كلية التربية، العدد 8.
- شحاته، عصام محمود (2006). التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعي الشباب بالمشاركة في الانتخابات البرلمانية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي التاسع عشر، المجلد 3، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- صالح، صالح بن احمد (2018). كفايات عضو هيئة التدريس الجامعية، بحث منشور بمجلة كلية التربية، جامعة طنطا، كلية التربية، المجلد 69، العدد 1.
- الضحيان، سعود بن ضحيان ، حسن، عزت عبد الحميد محمد (2002). معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS 10 الرياض، سلسلة بحوث منهجية.
- عبد العزيز، عزة عبد الجليل (2009). تفعيل الممارسة المهنية لطريقة خدمة الجماعة في ظل القضايا المجتمعية المعاصرة للتخفيف من المشكلات الاجتماعية التي تواجه الجماعات، المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- العبيدي، محمد جاسم ، العبيدي، الاء محمد (2010). الإرشاد والتوجيه النفسي، الاردن، دار ديونو.
- عطيه، السيد عبد الحميد (2004). طريقة العمل مع الجماعات أساسيات ومفاهيم للممارسة، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- علي، عبد الفتاح محمد (2024). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحترق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية – المركز الرئيس، بحث منشور بمجلة جامعة البيضاء، المجلد 6، العدد 3.
- عماد، فرج علي ، علي، الطيب محمد (2023). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة حالة علي كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية، بحث منشور بمجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد 6، العدد 1.
- عيسي، مغاوري عبد الحميد (2019). فعالية برنامج ارشادي، عقلاني انفعالي سلوكي في خفض القلق لدى أسر الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، بحث منشور بمجلة التربية الخاصة والتأهيل، المجلد 9، العدد 3.
- كعبية، مها محمد (2022). مستوي الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراته، بحث منشور بمجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، المجلد 9، العدد 2.
- محمد، جمال (2014). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، الاردن، دار المعثر.
- مرزوق، عبد العزيز علي (2018). أثر ادمان العمل علي الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، بحث منشور بمجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد 5.

2-المراجع الأجنبية:

- Goetze, T. (2019). The Concept of a University: Theory, Practice, and Society, Article in Danish Yearbook of Philosophy.
- Guan, S,et all. (2017). Effect of job strain on job burnout mental fatigue and chronic diseases among civil servants in the xinjiang uygur autonomous region of china. International Journal of environmental research and public health.
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: A General Literature Review, published Research in International Review of Management and Marketing, Vol 10, Issue 3.
- Maslach, C, and Jackson, Susan E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. Vol. (2).
- Mustafa, B. et all.(2022). The Mediating Role of Job Burnout in the Effect of Organizational Politics on Turnover Intention, A Study on City Center Hotels in Egypt: published Research in the Scientific Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Alexandria University, Vol. 19, Issue 2.