



الاحترق الوظيفي وعلاقته بأداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف

Functional combustion and its relation to the performance of teaching staff members at the Faculty of Humanities and Social Sciences at The University of Chlef

زروخي فيروز¹، قديد فوزية²، حجاب عيسى³

1- جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، fairouzma@yahoo.fr

2- جامعة ابراهيم سلطان شيبوط الجزائر³، fouzia-ka@hotmail.com

3- جامعة محمد بوضياف المسيلة، Hadjab80@gmail.com

تاريخ القبول: 2020-11-17

تاريخ الاستلام: 2019-12-08

ملخص-

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على محددات الاحترق الوظيفي (الاجهاد الانفعالي، تلبد المشاعر ونقص الانجاز) وعلاقتها بأداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحثين بتصميم استبانة تتكون من ثلاثة أجزاء، تعلق الجزء الأول بالبيانات الشخصية، وتضمن الجزء الثاني مجموعة من الأسئلة حول محددات الاحترق الوظيفي، أما الجزء الثالث والأخير فقد تناول جملة من الأسئلة للتعرف على مستوى أداء المبحوثين، وتم توزيعها على عينة تقدر بـ 50 عضو، تم استرجاع 44 استبانة وكانت 43 منها صالحة للمعالجة الإحصائية ومن أجل تحليل النتائج تم الاعتماد على التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وكان من أهم نتائج التحليل وجود علاقة وتأثير ذي دلالة معنوية بين الاحساس بالاحترق الوظيفي وكل من الأداء التدريسي والبحثي، بينما لا توجد علاقة تأثير بين الاحترق الوظيفي وخدمة الاستاذ الجامعي لمجتمعه.

الكلمات الدالة-

احتراق وظيفي، أداء تدريسي، عضو هيئة تدريس، جامعة شلف.

Abstract-

This Study Aims To Identify The Determinants Of Functional Combustion (Emotional Stress, Dullness Of Feelings And Lack Of Achievement) And Its Relationship To The Performance Of Teaching Staff Members At The Faculty Of Humanities And Social Sciences At Chlef University, To Achieve The Purposes Of The Study, The Researchers Designed A Questionnaire Consisting Of Three Parts, The First Part Related To Personal Data, And The Second Part Included A Set Of Questions About The Determinants Of Functional Combustion, While The Third And Final Part Addressed A Number Of Questions To Determine The Performance Of The Researchers, It Was Distributed To A Sample Of 50 Members, 44 Questionnaires Were Recovered, 43 Of Which Were Suitable For Statistical Processing, And For Analysis Of The Results, Statistical Analysis Of The Data Was Based On The Statistical Programme SPSS. One Of The Most Important Results Of The Analysis Is The Existence Of A Relationship And A Significant Moral Impact Between The Sense Of Functional Combustion And Both Teaching And Research Performance, While There Is No Relationship Between Functional Combustion And The Service Of The University Professor To His Community.

Key Words-

Functional Combustion, Teaching Performance, Teaching Staff Member, University Of Chlef.

1- مقدمة:

يشهد العالم عدة تغيرات علمية وتكنولوجية وفي شتى مجالات الحياة، وواكب ذلك تغيرات في العلاقات الاجتماعية في العمل، ما انعكس على الفرد وبيئته، بما أن الفرد لا يعيش بمعزل عن الآخرين، ولا يستطيع أن يبتعد عن التأثيرات المختلفة المتأتية عن الحياة الإنسانية التي يعايشها أثناء أداءه وظائفه اليومية وتفاعله مع المنظمة ما يعرضه إلى ضغوط كثيرة في حياته الوظيفية التي تؤدي إلى استنزافه نفسيا، عقليا وجسديا ما يوصل إلى احتراقه وظيفيا نتيجة عدم التوافق بين الموظف والعمل الموكل إليه، هذا المصطلح الاحتراق الوظيفي الذي يكون احتراق في بيئة العمل، أصبح واسع الانتشار وسمة

من سمات المجتمع بالإضافة إلى كونه مرض عصري شائع وظاهرة نفسية، ارتبط بصفة خاصة بأصحاب الوظائف الاجتماعية والخدمات الإنسانية ينعكس على أداء الفرد وسلوكه ونفسيته.

يعد عضو هيئة التدريس الركيزة الأساسية في العملية التعليمية بالجامعة، وأهم عناصرها، وخير من تعتمد عليه الجامعة في تحقيق أهدافها، ونظرا لأهمية الدور الملقى على عاتقه يتوقف عليه نجاح الجامعة في أداء مهماتها، ويقترن بقاء واستمرارية الجامعة بوجود أعضاء هيئة تدريس ذوي أداء جيد، والذي يجب أن يتصف بمجموعة من الخصائص والسمات تؤهله للقيام بالوظائف المنوط بها، ويتعرض كغيره من العاملين في الوظائف الاجتماعية إلى الكثير من الضغوطات نتيجة احتكاكه المباشر مع الطلبة والإداريين ومختلف أطراف المجتمع، وكبر حجم مسؤوليته تجاه مختلف الأطراف التي يتعامل معهم .

ويعاني العديد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من بعض المشاكل أثناء تأدية وظائفهم بسبب الضغوط المتعددة الواقعة عليهم نتيجة احتكاكهم المباشر مع الطلبة والإداريين ومختلف المستفيدين من خدماتهم.

الإشكالية:

على ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

هل توجد علاقة بين الاحتراق الوظيفي وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية

العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؟

ينبثق عن هاته الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما درجة الاحتراق الوظيفي الذي يشعر به أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؟

- ما مستوى الأداء المقدم من طرف أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؟

- هل توجد علاقة ارتباط بين الاحساس بالاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء الذي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية المبحوثين؟

- هل هناك أثر للإحساس بالاحتراق الوظيفي على أداء أعضاء الهيئة التدريسية لكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة الشلف؟

الفرضيات:

- من أجل معالجة اشكالية الدراسة تم طرح الفرضية الرئيسية التالية:
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحساس بالاحترق الوظيفي ومستوى الأداء الذي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين.
 - ولاختبار هاته الفرضية تم تقسيمها إلى ثلاث فرعية على النحو التالي:
 - يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحساس بالاحترق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي الذي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين.
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحساس بالاحترق الوظيفي ومستوى الأداء البحثي الذي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين.
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحساس بالاحترق الوظيفي وخدمة عضو الهيئة التدريسية بالجامعة لمجتمعه.
 - توجد تأثير ذو دلالة احصائية بين الاحساس بالاحترق الوظيفي ومستوى الأداء الذي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية متغيري الدراسة المتغير المستقل الاحترق الوظيفي بمحدداته الثلاثة: الإجهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، نقص الانجاز والمتغير التابع أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بأبعاده: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، فكل المتغيرين يؤثران على نجاح كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة الشلف واستقرارها، وتساعد نتائج الدراسة في تجنب ظاهرة الاحترق الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، وتبيان مختلف الطرق التي تساعد في التقليل من هذه الظاهرة والرفع من أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف البحث في الآتي:

- توضيح العلاقة بين الاحترق الوظيفي ومحدداته وأداء عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف.

- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات فيما يتعلق بالعلاقة الموجودة بين الاحتراق الوظيفي وأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف.

الدراسات السابقة:

من خلال مسح الدراسات السابقة تبين أن هناك دراسة قام بها محمود السيد إمام (2018) حول أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الاحتراق على مستوى أداء العاملين في شركات السياحة المصرية، ولتحقيق هدف الدراسة، قام الباحث بتصميم استمارة استقصاء، وتوزيعها على عينة عشوائية من العاملين في شركات السياحة المصرية فئة (أ) بالقاهرة الكبرى. تم توزيع 390 استمارة، وتم الاعتماد على تحليل 364 استمارة صالحة للتحليل، وقد تم استخدام برنامج SPSS v.25 في تحليل بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي يؤدي إلى تحسين أداء العاملين في شركات السياحة المصرية بنسبة 43.1%، كما توصلت الدراسة أيضا إلى أن أكثر أبعاد الاحتراق مساهمة في تحسين الأداء هو بعد تبلد المشاعر، ثم بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي، ثم بعد الإجهاد العاطفي.

أما دراسة غربي بن مرجي الشمري، (2015) التي تناولت علاقة الاحتراق الوظيفي بفاعلية أداء الوظائف الإدارية لدى القيادات الجامعية السعودية والأردنية، هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية أداء الوظائف الإدارية لدى القيادات الجامعية السعودية والأردنية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإرتباطي، إذ طبقت أداة الدراسة على عمداء ووكلاء الكليات والعمادات المساندة والبالغ عددهم (353) عضو، منهم (221) من القيادات الجامعية السعودية، و(132) من القيادات الجامعية الأردنية. ومن أهم النتائج التي أبرزتها الدراسة: وجود اختلاف في مستوى الشعور بالاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الشعور بالإجهاد الانفعالي، ضعف العلاقات الإنسانية، ضعف الإنجاز الشخصي) لدى جميع القيادات، حيث تعاني القيادات السعودية بمستوى متوسط، بينما تعاني القيادات الأردنية بمستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي، كما تبين وجود علاقة إرتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين شعور القيادات

السعودية والأردنية بالاحترق الوظيفي وفاعلية أداء الوظائف الإدارية الثلاثة (التخطيط، التنظيم والتوجيه)، في حين تبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية حيال وظيفة الرقابة.

دراسة أنور أبو موسى ويحي كلاب (2012) بعنوان الاحترق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الاحترق الوظيفي الذي يعاني من الإداريون في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل بخانيونس وتأثيرها على أداء العاملين، كما هدفت إلى كشف العلاقة بين ظاهرة الاحترق الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، المستوى التعليمي) وذلك من خلال أخذ عينة تم تطبيقها على الإداريين بجمعية إعمار، وتم توظيف مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي، إضافة إلى فقرات خاصة بالأداء، على عينة عشوائية بلغت 50 موظف وتم استرداد ما نسبته 94% من العينة، وأشارت نتائج العينة إلى وجود درجات مرتفعة من الاحترق الوظيفي لدى مجمل أفراد العينة في الأبعاد الثلاثة المكونة للمقياس من الإجهاد الانفعالي، والتبدل الإحساسي، والإنجاز الشخصي، وقد تبين من البحث وجود اختلافات بين فئات العينة حسب المتغيرات الفردية التي استخدمها هذا البحث.

2- الإطار النظري للاحتراق الوظيفي:

على الرغم من عمل الباحثين في مجال الاحتراق الوظيفي لمدة تزيد عن الثلاثة عقود، ولكن لا تزال هناك بعض الشكوك تدور حول هذا المصطلح، حيث يستعمل مصطلح الاحتراق الوظيفي مرادفا للعديد من المصطلحات كالإرهاق الوظيفي، الاحتراق النفسي، الإجهاد الوظيفي، ويتداخل مع مصطلحات أخرى كالاكتئاب، القلق، ضغوط العمل، الإجهاد الانفعالي.

1.2- المفهوم وأهميته دراسته:

ظهر الاحتراق الوظيفي كمصطلح من المصطلحات التي ظهرت في مجال علم النفس التنظيمي على يد العالم Bradelly في عام 1969، حيث عبر عن الحالة النفسية التي تحدث للأفراد العاملين في المجال الخدمي، أين ركزت

الأبحاث الأولى التي تناولت الاحتراق الوظيفي على الأشخاص العاملين في الخدمات الصحية والرعاية الإنسانية، وبالرغم من أن Bradelly كان أول من استخدم هذا المصطلح إلا أن Freudenberger المحلل النفسي الأمريكي هو من نسب إليه تقديم هذا المصطلح، إذ أدخل مصطلح الاحتراق الوظيفي إلى حيز الاستخدام الأكاديمي سنة 1974، حيث ناقش تجاربه النفسية التي جاءت نتيجة معالجته ومتابعته للمتريدين على عيادته في مدينة نيويورك، تبعته Maslach سنة 1976، أستاذة علم النفس بجامعة بيركلي الأمريكية التي مثلت أعمالها الريادة في دراسة الاحتراق الوظيفي.

قد تعددت وتباينت الآراء حول تقديم تعريف محدد للاحتراق الوظيفي، نتيجة تنوع الدراسات التي تناولته، فقد أشار wilmar إلى أن كلمة الاحتراق Burnout في اللغة الإنجليزية تحتوي على عدة معانٍ، فهي تعني تنوب الصغير، الذي مهما طال ومهما قاموا بأعمال سيصبح هباءً، كما تعني أيضاً عدم بلوغ النهاية، بسبب نفاذ الطاقة (خالد عوض عبد الله، 2018، صفحة 182).

عرف الاحتراق الوظيفي من طرف (Freudenberger) بأنه حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة والملقاة على عاتق الأفراد على حساب طاقتهم وقدراتهم (الشلفوز، 2015، صفحة 236)، أما Maslach فقد عرفته بأنه مجموعة الأعراض النفسية والتي تشمل الإجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين والشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي والتي تحدث بين الأفراد التي يتضمن عملهم تفاعلاً مع الآخرين (وآخرون، 2014)، أما اللجنة الرسمية لأوروبا فقد عرفت الاحتراق الوظيفي على أنه نمط عاطفي وإدراكي وسلوكي وفسولوجي وردود فعل اتجاه الجوانب غير الملائمة لمحتوى الوظيفة والتنظيم وأماكن العمل (Lee & Shin, 2010, p.

379)

وتعرف ظاهرة الاحتراق الوظيفي في مهنة التعليم بأنه ظاهرة نفسية مرتبطة بالعمل تنتاب أعضاء هيئة التدريس وتجعلهم عاجزين عن القيام بالأعباء المهنية، وعن تقديم المساعدة لتلاميذهم كما كانوا يرغبون، فيتولد لديهم شعور عام بعدم أهمية نتائج العمل وبالقلق من ظروف العمل المادية، والنفسية والاجتماعية، نتيجة للاستنزاف التدريجي للرضا الوظيفي والحماس

وتحقيق الهدف والتقدير المادي والمعنوي من قبل المسؤولين بما يتناسب مع الجهد المبذول، فيصبح كل مدرس منهم يحمل اتجاهها سلبيا نحو مهنته ونحو زملاءه، فتتخفف دافعيته للعمل مما يؤثر سلبا على كفاءته الشخصية كمدرس (التلباني، الأغا، وسعد الله، 2015، صفحة 701).

من خلال التعاريف السابقة نجد من تطرق لتعريف الاحتراق الوظيفي من خلال مصادر، ومنها من ركز على أعراض الاحتراق الوظيفي في تعريفه، كما هناك اتجاه آخر في التعاريف من تناول الاحتراق الوظيفي من خلال الآثار الناتجة عنه ومدى الاستجابة له، ورغم اختلاف تعريفات الاحتراق الوظيفي، إلا أن هناك نقاط تجمع عليها معظم وجهات النظر المختلفة وهي:

- أن الاحتراق الوظيفي يحدث عندما لا يكون توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الإنسان الذي ينخرط في أداء ذلك العمل، وكلما زاد التباين بين هاتين البيئتين زاد الاحتراق الوظيفي الذي يواجهه الموظف في مكان عمله.

- إن الاحتراق الوظيفي يظهر لدى المهنيين الذين منحوا كل أوقاتهم لمؤسساتهم فأصبحوا مجاهدين.

- ينتج الاحتراق الوظيفي من تعرض الأفراد المهنيين باستمرار لمستويات مرتفعة من المشقة المهنية، مما يجعلهم يظهرون مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي، كما ينفصلون انفعاليا عن وظائفهم.

- يتضمن الاحتراق الوظيفي كلا من الإجهاد الانفعالي والجسمي والاتجاهات السلبية نحو العمل والذات وفقدان الاهتمام بالجمهور.

- إنه حالة من الإجهاد الانفعالي ونقص الكفاءة الشخصية، وضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل.

- يتعرض له العاملون في المهن التي تتطلب التواصل مع الآخرين مثل: التدريس، التمريض، الأعمال الأمنية، المحاماة، والطب.

- إنه حالة شعورية أو نفسية تعبر عن شعور الفرد بالمشقة المهنية المتراكمة، تبدأ حينما يدرك الفرد أن المطالب المطروحة عليه تفوق قدراته، بحيث يعجز عن تحملها، ويتمثل في انخفاض الدافعية للعمل، ونقص الكفاءة الشخصية، والاتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء (حمدي ادعيس، 2012، صفحة 45).

فالاحتراق الوظيفي هو الحالة التي يصبح فيها عضو هيئة التدريس مهملاً نتيجة استجابة شخصية نفسية جسدية عقلية وعاطفية لضغوط العمل المستمرة والمفرطة في مهنة التدريس، وتكون في صورة إجهاد وتبلد المشاعر ونقص الإنجاز.

ترجع أهمية الاحتراق الوظيفي إلى قدرته على عكس ما يعانيه الأفراد في العمل، وهو ما زاد من الاهتمام بدراسة مفهوم الاحتراق الوظيفي على مدار الأعوام السابقة، ويدور هذا المفهوم حول المشاكل والتعقيدات التي تحدث في العلاقة بين الفرد والعمل (وآخرون، 2014)، وقد حضي باهتمام العديد من الباحثين في السنوات الأخيرة، لما له من آثار عديدة على المنظمات، مما يؤدي إلى التقليل من فاعلية المنظمة وكفاءتها وانخفاض أدائها وإنتاجيتها، الأمر الذي يكلف المنظمات الوقت والجهد، كما أنه له تأثير كبير على العاملين بها خاصة ما يتعلق بصحتهم النفسية والبدنية والسلوكية، وانخفاض أدائهم وكثرة الغياب والسلبية في التعامل مع الآخرين (السيد إمام، 2018، صفحة 335).

2.2- محددات الاحتراق الوظيفي:

تتمثل محددات الاحتراق الوظيفي في ثلاثة أبعاد مستمدة من التعريف الأكثر اعتماداً وتداولاً واستخداماً من طرف الباحثين في هذا المجال وهو التعريف الذي اقترحه ووضعاه Maslach & Jackson سنة 1981 حيث يعرفان الاحتراق الوظيفي بأنه "إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الإنجاز الشخصي، وتعرفان الإجهاد الانفعالي بأنه فقد طاقة الفرد على العمل والأداء، والإحساس بزيادة متطلبات العمل، كما تعرفان تبلد المشاعر بأنه شعور الفرد بأنه سلبي وصارم، وكذلك إحساسه باختلال حالته المزاجية، أما انخفاض الإنجاز الشخصي فتعرفانه بأنه إحساس الفرد بتدني نجاحه، واعتقاده بأن مجهوداته تذهب سدى" (مسلم عياد أبو مسعود، 2010، صفحة 15)، هذا التعريف يحصر الاحتراق الوظيفي في ثلاثة أبعاد هي الإجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، نقص الإنجاز.

- **الإجهاد الانفعالي:** الإجهاد الانفعالي أو الاستنزاف أو الإنهاك الانفعالي هو شعور الفرد بفراغ انفعالي صارخ وتدني كبير للطاقة، مع عدم القدرة على التركيز إضافة إلى الشعور بالإحباط وغياب الدافعية في العمل، كما يعتبر

الاستجابة القاعدية أو الأولية للاحتراق الوظيفي بعد أن يشعر الفرد بأنه مستنفذ الطاقة ولا يستطيع مجابهة المجهودات والضغوط المهنية أكثر من ذلك، هذا الإعياء العاطفي المرتبط بالإجهاد النفسي لا يمكن التخلص منه بمجرد الركون للراحة، بل يزداد الفرد إرهاقا كلما ازدادت المجهودات ضغطا، مما ينتج عنه عدم قدرة الفرد على التعبير عاطفيا وانفعاليا، فيتسم سلوكه بالبرودة وتبلد المشاعر تجاه الآخرين (علوطي و مغار، 2017، صفحة 75).

الإجهاد الانفعالي هو فقدان إحساس الموظف للثقة بالذات، والروح المعنوية، وكذلك فقدانه للاهتمام والعناية بالمستفيدين من الخدمة، واستنفاذه لكل طاقاته، وإحساسه ان مصادره العاطفية مستنزفة (الكلابي و مازن، 2001، صفحة 117).

- **تبلد المشاعر:** هذا البعد يحصل تدريجيا لدى الفرد العامل المنهك انفعاليا، يفقد فيها الفرد عنصر الإنسانية في التعامل مع الآخرين ويميل إلى السلبية اتجاههم أين يعامل الآخرين كأشياء وليس كبشر مما يزيد في درجة الهوة بينه وبين من يتعامل معه بما أنه يتجرد من صفته الشخصية، يتسم في هذه الحالة الفرد بعدم المبالاة والبرود في المعاملات.

وقد أوضحت Maslach إنه مع مرور الوقت يعقب حدوث الإجهاد العاطفي ظهور الاستجابة العدائية تجاه الآخرين لدى الموظف، وتعتبر الاستجابة العدائية تجاه الآخرين آلية حماية ذاتية يلجأ إليها الموظف لمواجهة ضغوط العمل، وتظهر في محاولة الفرد الابتعاد عن التعامل مع الزملاء والمواقف المرتبطة بالعمل، وفي هذه الحالة يتسم الموظف بالقسوة والتشاؤم وكثرة الانتقاد وتوجيه اللوم لزملائه في العمل، وكذلك للمستفيدين من الخدمة والمنظمة بعينها (وآخرون، 2014)

- **نقص الإنجاز:** في هذا البعد يميل فيه الفرد على تقييم ذاته تقييما سلبيا، يشعر بالفشل، والإحساس بعدم الفعالية، حيث ينخفض مستوى الرضا عن العمل، وتنخفض كفاءته، ومستوى أداءه، ويكون الفرد غير مقتنع بإنجازاته، هذا يتولد الشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي نتيجة للشعور بالإجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين (وآخرون، 2014).

وقد اختلف الباحثون على كيفية التعامل مع هذه المحددات الثلاثة للاحتراق الوظيفي، الإجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، نقص الانجاز فهناك من

يعتبرها أبعاد متسلسلة ومتتالية ومرتبطة مع بعضها كمراحل، كل مرحلة تؤدي بالضرورة لحدوث المرحلة التي تليها، وأن كل محدد يساعد على فهم المحددات الأخرى، وهناك من يرى أنه يمكن التعامل مع بعد واحد منها دون النظر إلى الأبعاد الأخرى والتعامل معه على أساس محدد رئيسي للاحتراق الوظيفي وإهمال الأبعاد الأخرى.

3- أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

يقوم عضو هيئة التدريس بالجامعة بعدة أدوار وفي عدة مجالات، ويعد أحد مدخلات العملية التعليمية لذلك يجب أن يتحلى بمواصفات معينة، ويقوم بوظائف محددة.

فقد اتفقت العديد من الدراسات على أن وظائف الأستاذ الجامعي التي يجب تقويمها تتعلق بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وما يتعلق بها من مسؤوليات ومهام ونشاطات، وأن التقويم الشامل للأستاذ يجب أن يشمل الصفات الأكاديمية والمعرفية، الصفات المهنية، الصفات الشخصية، الصفات الاجتماعية، إضافة إلى تقويم الصفات المتعلقة بالامتحانات والتصحيح والتقويم بشكل عام، وقد تأكد أن التقويم الصحيح لأدوار ووظائف الأستاذ الجامعي يمر عبر تقويم صفاته، فتقويم مواصفات الأستاذ الجامعي بوابة ووسيلة لتقويم وظائف الأستاذ ووظائف الجامعة ككل (فلوح، 2013، صفحة 79).

1.3- المواصفات المطلوبة في عضو هيئة التدريس:

نجاح عضو هيئة التدريس في أداءه متوقف على ما يملكه من خصائص وصفات أخلاقية، علمية، أكاديمية، معرفية، شخصية، اجتماعية ومهنية، فكلما توفرت الصفات الملائمة استطاع عضو هيئة التدريس من إحداث التغيير والتأثير المناسبين في محيطه.

إن مهارة التدريس الجامعي تعتمد على المعرفة الواسعة في التخصص الذي يحمله عضو هيئة التدريس في الجامعة، بل تعتمد على عدد من الخصائص الشخصية والاجتماعية والنفسية التي تساعده في النجاح في مثل هذا العمل، ويجب توافر عدد من الخصائص لدى عضو هيئة التدريس الذي يعمل في الجامعة منها: الذكاء، المهارة اللغوية، اتساق الفكر ومنطقيته، الصحة النفسية أو الاتزان النفسي، الميل والرغبة في التدريس الجامعي، الضمير الحي،

وما هو مطلوب من عضو هيئة التدريس في الجامعة أن يكون قدوة صالحة لطلابه وأن يبتعد عن الدروس الخصوصية، نشر المذكرات، وضرورة التقييم الموضوعي للطلاب، رفض المحاباة، وأخيرا الامانة في البحث العلمي والنقل والاقتباس (أبو حميدان و ساري، 2008، صفحة 176)، ويشتمل دور الأستاذ الجامعي مجموعة من المعايير، الأنماط، النماذج السلوكية التي تتضمن مجموعة من المقومات والخصائص والصفات الشخصية والمهنية، التي تؤثر في أدائه وسلوكه الأكاديمي وعلاقاته وتفاعلاته مع إدارته، زملائه وطلابه وبالتالي يؤثر على نواتجه التعليمية والعلمية، وعلى ذلك فإن دور أستاذ الجامعة يجب أن يتصف بمجموعة من الصفات الشخصية والأكاديمية كمقومات ومعايير أساسية إذا أرادت الجامعة بلوغ أهدافها (ناجي اسماعيل الدعيس، 2018، صفحة 78).

وقد أشار محافظة سامي إلى الكثير من الخصائص والمميزات التي يجب أن يتصف بها عضو هيئة التدريس الجيد والتميز، والتي تتلخص فيما يلي: (محافظة، 2009، صفحة 13)

- الخصائص الجسمية (البدنية): صحة جيدة خالية من الأمراض والعاهاات المزمنة والأمراض المعدية التي تعيقه عن القيام بأدواره وتؤثر سلبا على أدائه داخل القاعة الصفية، حواس قوية سليمة، صوت حلو ومتلون، ومظهر لائق جذاب، ورشاقة وخفة أداء.

- الخصائص والقدرات العقلية: ضرورة امتلاكه قدرة عالية من التفكير العلمي الإبداعي الناقد، وحل المشكلات، والتحليل والتطبيق، بالإضافة إلى كونه ذكيا وسريع الفهم وواسع الأفق وغزير المعارف.

- الخصائص الشخصية: تتمثل في قوة الشخصية، والتحكم في السلوك، والاتزان الانفعالي، والشجاعة الأدبية، بالإضافة إلى الهدوء والصبر والطموح والتفائل، والمرونة، والتعاون مع الآخرين، وامتلاك قيم العمل والنظام، والإيمان بالله وبالوطن وبالمهنة التي ينتمي إليها.

- الخصائص الأكاديمية والمهنية: التعمق في مجال التخصص، والاطلاع على المستجدات، وحضور الندوات والمؤتمرات، ومتابعة الأحداث الجارية، وجيد الإعداد والشرح في دروسه، ومتفهم لطلابه.

- الخصائص الأخلاقية والإنسانية: امتلاك مهارات التواصل والعلاقات الجيدة مع الآخرين وحسن تفعيلها، والتزام القيم الأخلاقية الحميدة، والتمسك بثقافة المجتمع وهويته دون تعصب والتمسك بالأخلاق المهنية.

2.3- أداء عضو هيئة التدريس:

إن مهنة عضو هيئة التدريس تتكون من عدد من المهام، ويتكون كل عمل من عدد من المهام، وتتكون كل مهمة من عدد من النشاطات، وعليه تكون المهنة عبارة عن مجموعة من الأعمال مثل التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، ويكون كل عمل عبارة على مجموعة من المهام، فالتدريس مثلا يتكون من عدد من المهام مثل التحضير، الإلقاء، التقويم والإرشاد وتكون كل مهمة عبارة عن مجموعة من النشاطات فالتحضير مثلا يتضمن البحث في المراجع من كتب، مجلات، وثائق مختلفة، كتابة الملخصات وتحضير الشفائيات أو العرض الإلكتروني... (فلوح، 2013، صفحة 46)، وعليه يتحدد أداء عضو هيئة التدريس من خلال ثلاثة وظائف هي: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

♦ **التدريس:** من المؤشرات على كفاءة الأستاذ، الأداء التدريسي الذي يقوم به، والذي يعتبر من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية، بل يعتبر العمل الرئيسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، كما قد يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث تغييرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين، وبدرجة أكبر مقارنة بالخصائص الأخرى لعضو هيئة التدريس بالجامعات (فلوح، 2013، صفحة 52)، وعرف العمارة الأداء التدريسي بأنه "درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية - التعليمية- المناطة به وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيرا وسلوكا" (العمارة، 2006، صفحة 103)،

♦ **البحث العلمي:** البحث العلمي أحد الوظائف الأساسية للأستاذ الجامعي، فهي الوظيفة الثانية بالنسبة له بعد وظيفة التدريس، فالبحث العلمي هو طريقة للتفكير مرتبة وممنهجة بغرض تحديد العلاقات وتقصي الحقائق من أجل الوصول إلى حلول ونتائج.

♦ **خدمة المجتمع:** وظيفة خدمة المجتمع هي الوظيفة الأساسية الثالثة لعضو هيئة التدريس بالجامعة، وهي الوظيفة التي تتحقق بالوظيفتين

السابقتين التدريس والبحث، وهي الوظيفة التي تركز عليها المجتمعات الحديثة في تقييم دور الجامعة، وخدمة الأستاذ للمجتمع تعتبر مهمة طليعية وقيادية إذ يقع على عاتقهم مهمة تثقيف الأجيال الصاعدة التي يتوقف عليها مصير الأمم والتي تكون صاحبة الأدوار المهمة (عبد الرحيم حرب، 2007، صفحة 27)

4. - الطريقة والأدوات :

يشمل هذا الجزء النقاط التالية:

1.4 - مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع دراستنا في مجموع أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف والمقدر عددهم بـ 158 أستاذًا حيث وزعنا عليهم 50 استمارة استبيان، واسترجعنا منها 44 استمارة، وكانت 43 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية.

2.4 - بناء أداة القياس وثباتها: اعتبر الاستبيان من أهم المصادر المعتمد عليها للحصول على المعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي من الدراسة، تضمنت استمارة الاستبيان ثلاث أجزاء:

الجزء الأول: يشمل المعلومات الشخصية ممثلة في: الجنس وعدد سنوات الخبرة في الجامعة والرتبة.

الجزء الثاني: يشمل 18 عبارة وهي تتعلق بأبعاد الاحتراق الوظيفي ممثلة في: الاجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص الانجاز.

الجزء الثالث: يشمل 29 عبارة تتعلق بأدوار عضو الهيئة التدريسية بالجامعة ممثلة في: الأداء التدريسي، الأداء البحثي وخدمة المجتمع.

ولبناء الاستبانة تم الاعتماد على مجموعة من المراجع، وللتأكد من صحتها ومن مصداقيتها تم عرضها على عدد من الأكاديمين المتخصصين، واعتمد اجماع المحكمين للتأكد من صحة الأداة، كذلك تم التأكد من الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق اختبار ألفا كرونباخ وكانت درجة الاتساق الداخلي 71.5% لذا يمكن القول أن البيانات التي تم الحصول عليها تخضع لدرجة اعتمادية عالية. والجدول التالي يبين لنا قيمة الثبات من خلال قيمة ألفا كرونباخ.

جدول 1. قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات (%)	متغيرات الدراسة
81.5	الاحترق الوظيفي
89	أداء عضو هيئة التدريس
71.5	الاستبيان ككل

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

3.4 - أساليب المعالجة الإحصائية:

- تم الاعتماد على البرامج التطبيقية الإحصائية في مجال العلوم الاجتماعية لتفريغ البيانات وتحليلها، وذلك من خلال إتاحة خمسة احتمالات للإجابة (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)؛
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة؛
- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛
- نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار تأثير عناصر المتغير المستقل على المتغير التابع؛
- تحليل التباين الأحادي لاختبار فرضيات الدراسة.

5. - النتائج ومناقشتها :

سنوضح فيما يلي النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية بعد استخدام برنامج SPSS في عملية التحليل الإحصائي واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، ومن خلال ذلك سنقوم باختبار مدى صحة فرضيات البحث على النحو التالي:

1.5 - عرض وتحليل النتائج المتعلقة بأبعاد الاحتراق الوظيفي:

وتم تلخيص نتائج إجابات المبحوثين في الجدول التالي:

جدول 2. الاحتراق الوظيفي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفترات	درجة الموافقة
,3311	,792	أشعر بأن مهنة التدريس تجهديني نفسيا	متوسطة
,8800	,661	أشعر بالإحباط والملل بسبب ممارسة مهنة التدريس	منخفضة جدا
,8920	,571	أشعر بالراحة عندما أغيب عن العمل	منخفضة جدا
,1751	,541	أتعهد الذهاب متأخرا إلى العمل	منخفضة جدا
,2901	,412	أشعر بأن تصرفات طلبتي تزيد من ضغوط العمل علي	منخفضة
,0731	,611	أشعر بالضيق عندما يناقشني طلبتي بموضوع ما	منخفضة جدا
1.106	1.93	الإجهاد الانفعالي	منخفضة
,6870	,771	أشعر أنني أصبحت أكثر قسوة مع الناس بعد التحاقني بمهنة التدريس	منخفضة جدا
,8300	,461	أشعر بأنني أتعامل مع بعض الطلبة وكأنهم أشياء لا بشر	منخفضة جدا
,1351	,202	فقدت الاهتمام بالتواصل مع زملائي في العمل	منخفضة
,1081	,162	لا أهتم عندما يلقي علي الآخرون مسؤولية بعض المشكلات التي تواجههم	منخفضة
,2731	,383	أشعر بأنني أتعامل بهدوء تام مع المشكلات الناتجة عن علاقاتي مع الآخرين في العمل	متوسطة
,3451	,582	لا أحب الأعمال المشتركة مع الآخرين	منخفضة
0.693	2.25	تبلد المشاعر	منخفضة
,1131	,053	أشعر بالنقص في إنجازاتي الشخصية	متوسطة
,1071	,212	لا أشعر بحماس كبير في إنجاز مهامي	منخفضة
,2511	,882	أشعر بأنه هناك الكثير من المهام لا أستطيع القيام بها	متوسطة
,6720	,801	أشعر بتدني دافعيته إلى العمل في مهنة التدريس	منخفضة جدا
,0661	,092	لا أستطيع تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه	منخفضة
,8790	,911	لا أشعر أنني أؤثر في حياة الآخرين بالإيجاب من خلال مهنتي	منخفضة
1.014	2.32	نقص الانجاز	منخفضة
0.937	2.166	المتوسط العام	منخفضة

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن درجة احساس أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بالاحتراق الوظيفي منخفضة توضح ذلك القيمة المنخفضة للمتوسط الحسابي والمقدرة بـ 2.16 والتي تقع في المجال (1.81 - 2.60)، وجاءت أبعاد الاحتراق الوظيفي مرتبة كما يلي:

أولاً: نقص الانجاز بوسط حسابي قدر بـ 2.32

ثانياً: تبلد المشاعر بوسط حسابي قدر بـ 2.25

ثالثاً: الاجهاد الانفعالي بوسط حسابي قدر بـ 1.93

تبين لنا النتائج أعلاه أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بطاقة وقدرة للعمل وتقديم أفضل مستويات الأداء، كما لديهم إحساس بمتطلبات العمل، ويمكن كذلك تفسير النتائج المحصل عليها أن المستجوبين لا يشعرون باختلال في حالتهم المزاجية ويتوضح ذلك من بعد تبلد المشاعر، كما أن أعضاء الهيئة التدريسية لا يشعرون بتدني مستويات نجاحهم، وأن مجهوداتهم تذهب هباء بل أغلبهم لديهم شعور بحماس كبير لانجاز المهام المنوطة بهم.

2.5- عرض النتائج المتعلقة بأداء أعضاء الهيئة التدريسية

وتم تلخيص نتائج إجابات المستجوبين في الجدول التالي:

جدول رقم 3. أداء عضو هيئة التدريس

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	درجة الموافقة
,5900	,384	أقوم بإثراء العملية التعليمية باستمرار وفق آخر الأبحاث والمستجدات	مرتفعة جدا
,7160	,324	ألتزم بتطبيق المقرر وفق ما هو منصوص عليه من قبل الجهة الوصية	مرتفعة جدا
,4930	,614	أقوم بالتأثير الإيجابي في النمو الشخصي والعلمي للطلبة	مرتفعة جدا
,4640	,704	أثير دافعية الطلبة بوسائل وطرق مختلفة في التدريس	مرتفعة جدا
,4140	,794	أقوم بربط البرنامج التدريسي بالواقع العملي	مرتفعة جدا
,5040	,774	أحرص على التحلي بالضمير المهني وأخلاقيات المهنة التدريسية	مرتفعة جدا

مرتفعة جدا	,5700	,554	أحرص على الامام بالمعارف والتحكم في المهارات الحديثة المتعلقة بالجانب التدريسي
مرتفعة جدا	,4260	,774	أحرص على احترام مواعيد التدريس والالتزام بها
مرتفعة جدا	,5430	,684	أسمح للطلبة بحرية النقاش وإبداء وجهة نظرهم في الدرس
مرتفعة جدا	,5990	,574	أحرص على مراعاة الحالات الخاصة والفروق الفردية بين الطلبة عند تقديم الدرس
مرتفعة جدا	0.531	4.61	الأداء التدريسي
مرتفعة جدا	,5280	,394	أتحلى بالمتابعة أثناء إجراء البحوث
مرتفعة جدا	,9360	,324	أحافظ على سرية المعلومات المستخدمة في البحث العلمي
مرتفعة جدا	,4990	,574	أنشر الأبحاث وأشارك بندوات ومؤتمرات علمية بهدف الرفع من مستوى أدائي
مرتفعة جدا	,5940	,294	أحرص على الاجتهاد في الاشراف على مذكرات نهاية السنة وأخرجها بالمستوى المطلوب
مرتفعة جدا	,8680	,214	أستخدم المكتبة وقواعد البيانات أثناء إعداد البحوث
مرتفعة جدا	,5720	,524	أحرص على معرفة جوانب القصور والضعف في أبحاثي
مرتفعة جدا	,5700	,454	أقبل النقد والاستفادة من التغذية العكسية لتحسين مستوى بحثي
مرتفعة جدا	,9780	,344	لا أتأثر بالأفكار التقليدية وإنما أحاول أن أتميز في أبحاثي
مرتفعة جدا	,4560	,714	أحرص على الأمانة العلمية بتوثيق كل مصادر المعلومات التي أستخدمها في بحثي
مرتفعة جدا	,5650	,594	أبتعد عن تحريف نتائج الأبحاث أو التأثير عليها
مرتفع	0.656	4.43	الأداء البحثي
مرتفعة	,0081	,553	أخصص جزءا من وقتي للمشاركة في أعمال تطوعية
مرتفعة	,8420	,733	أستخدم العلاقات الاجتماعية من أجل النهوض بالمجتمع
مرتفعة	,8240	,893	أتعاون مع مختلف الجمعيات والمؤسسات التي تقدم خدماتها للمجتمع
مرتفعة	,8850	,623	أشارك في برامج توعوية وتربوية ذات صلة بالعمل التطوعي داخل المجتمع

مرتفعة	,7380	,773	أساهم في حل المشكلات التربوية في المجتمع
مرتفعة	,6020	,044	أسهم في تقديم استشارات متنوعة لأفراد المجتمع
متوسطة	,9780	,343	أقدم برامج تعليمية لأفراد المجتمع من خلال وسائل الاعلام المختلفة
مرتفعة	,9880	,933	أحضر الندوات والمؤتمرات التي تعالج قضايا المجتمع
مرتفعة جدا	,6320	,484	أحرص على رفض الثقافة غير المرغوبة في المجتمع
مرتفعة	0.833	3.81	خدمة المجتمع
مرتفعة جدا	0.673	4.28	المتوسط العام

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم.

يتضح من الجدول رقم (3) أن درجة تقييم أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف لمستوى أدائهم جاء مرتفع جدا وتبين لنا ذلك قيمة الوسط الحسابي والمقدرة بـ 4.28 والتي تقع في مجال الموافقة بشدة (4.21 - 5)، كما جاءت أدوار المستجوبين مرتبة كما يلي وفقا لمتوسطاتها الحسابية:

أولا: الأداء التدريسي بوسط حسابي قدره (4.61)

ثانيا: الأداء البحثي بوسط حسابي قدره (4.43)

ثالثا: خدمة المجتمع بوسط حسابي قدره (3.81)

كما تعكس لنا النتائج المحصل عليها أن مدى توافر المواصفات المطلوبة في عضو هيئة التدريس والواجب توافرها فيه حتى يؤدي مهامه على أكمل وجه ممثلة في المهارة التدريسية، المعرفة الواسعة في مجال التخصص، الذكاء، القدرة على جذب انتباه الطلبة له، توافر المنطق وأهمها الرغبة في التدريس وتقديم افضل الأبحاث بغية توسيع وتطوير المعرفة وتحقيق التميز بهدف التدرج في الرتب المختلفة، أما بالنسبة لوظيفته الثالثة والممثلة في خدمة المجتمع ورغم أنها أساسية إلا أنها تأتي بعد وظيفتي التدريس والبحث العلمي مرتبة، وقيام عضو هيئة التدريس بالمهمتين الأساسيتين (تدريس، بحث علمي) ينعكس مباشرة على مجتمعه من خلال تثقيف الأجيال وتقديم الأبحاث التي من شأنها تقديم حلول لمختلف مشاكل المجتمع.

3.5- اختبار التباين الأحادي بين متوسطات أبعاد الاحتراق الوظيفي ومستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية.

تم اختبار مدى قبول أو رفض الفرضية الرئيسية من خلال نموذج الانحدار البسيط واختبار التباين الأحادي وذلك على النحو التالي:
الفرضية الرئيسية: نصت هذه الفرضية على أن " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحساس بالاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء الذي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين"
ولاختبار هاته الفرضية فقد تم تقسيمها إلى ثلاث فرضيات فرعية على النحو التالي:

♦ الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحساس بالاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي الذي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F): One Way Anova
كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 4. اختبار التباين الأحادي بين متوسطات أبعاد الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي

مصدر التباين	المربعات	مجموع	درجة الحرية	المربعات	متوسط	المحسوبة	قيمة F الجدولية	الارتباط	معامل	التحديد	معامل	مستوى الدلالة
الانحدار	1	9010	1	9010	9010	22010	4.019	-	0,159			0,002 ^b
الخطأ	54	7604	54	7604	0,880			0,399 ^a				
المجموع	55	6615	55	6615	/							
نموذج الانحدار	$y1 = 5.130 - 0.239x$											

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط سالبة بين متغيرات الدراسة والممثلة في الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي للمبحوثين.

كما تشير النتائج كذلك إلى أن الاحتراق الوظيفي يساهم بما نسبته 15.9% في تدني مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، أما النسبة المتبقية فترجع لعوامل أخرى لم نقم بدراستها.

تشير نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة يساوي 0.002 (أقل من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أقل من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية الفرعية الأولى.

بالنسبة نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الاحتراق الوظيفي على الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، فيتبين لنا من الجدول كذلك أنه كلما مستوى الاحتراق الوظيفي بوحدة واحدة انخفض مستوى الأداء التدريسي بـ 23.9%، والنتائج المحصل عليها تشير إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين كل من الاحساس بالاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي للمستجوبين.

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحساس بالاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء البحثي الذي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F): One Way Anova كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 5. اختبار التباين الأحادي بين متوسطات أبعاد الاحتراق الوظيفي

ومستوى الأداء البحثي

مصدر التباين	الدرجات الحرة	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	1	,6362					
الخطأ	54	,6378		4.019	-0,484 ^a	0,234	0,000 ^b
المجموع	55	,27411					
نموذج الانحدار	$y_2 = 5.325 - 0.408x$						

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط سلبية بين متغيرات الدراسة والمثلة في الاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء البحثي للمبحوثين. كما تشير النتائج كذلك إلى أن الاحتراق الوظيفي يساهم بما نسبته 23.4% في تدني مستوى الأداء البحثي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، أما النسبة المتبقية فتراجع لعوامل أخرى لم نضم بدراستها.

تشير نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 (أقل من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أقل من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية الفرعية الثانية.

بالنسبة لنتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الاحتراق الوظيفي على الأداء البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، فيتبين لنا من الجدول كذلك أنه كلما مستوى الاحتراق الوظيفي بوحدة واحدة انخفض مستوى الأداء البحثي بـ 40.8%، والنتائج المحصل عليها تشير إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين كل من الاحساس بالاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء البحثي للمستجوبين.

- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحساس بالاحتراق الوظيفي وخدمة عضو الهيئة التدريسية بالجامعة لمجتمعهم.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (F): One Way Anova

كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 6. اختبار التباين الأحادي بين متوسطات أبعاد الاحتراق الوظيفي
وخدمة عضو هيئة التدريس لمجتمعهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الجدولية قيمة F	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
الانحدار	,1340	1	,1340	0,458	4.019	0,092 ^a	0,008	0,501 ^b
الخطأ	,82715	54	,2930					
المجموع	,96115	55	/					
نموذج الانحدار	$y_3 = 4.017 - 0.092x$							

المصدر: مخرجات الحاسوب مع إعادة التنظيم

نستخلص من الجدول أعلاه ما يلي:

تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط سالبة بين متغيرات الدراسة والمثلة في الاحتراق الوظيفي وخدمة المبحوثين لمجتمعهم.

كما تشير النتائج كذلك إلى أن الاحتراق الوظيفي يساهم بما نسبته 0.08% في عدم خدمة أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف لمجتمعهم، أما النسبة المتبقية فترجع لعوامل أخرى لم نقم بدراستها.

تشير نتائج الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة يساوي 0.501 (أكبر من 0.05)، كما أن قيمة F الجدولية أكبر من قيمتها المحسوبة، هذه النتائج تقتضي رفض الفرضية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية العدمية.

6- خاتمة:

- هدفت هاته الدراسة إلى إبراز أثر الاحساس بالاحتراق الوظيفي على مستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، ومن خلال ذلك توصلنا لجملة النتائج التالية:
- درجة الاحتراق الوظيفي الذي يشعر به أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف منخفضة؛
 - درجة تقييم أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف لمستوى الأداء الذي يقدمونه مرتفعة؛
 - توجد علاقة وتأثير ذو دلالة احصائية بين الاحساس بالاحتراق الوظيفي ومستوى الأداء التدريسي والبحثي الذي يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية المستجوبين.
 - لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين الاحساس بالاحتراق الوظيفي وخدمة المستجوبين لمجتمعهم؛
 - يؤثر الاحساس بالاحتراق الوظيفي بما نسبته 15.9% في انخفاض مستوى الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف؛
 - يؤثر الاحساس بالاحتراق الوظيفي بما نسبته 23.4% في انخفاض مستوى الأداء البحثي للمستجوبين؛
 - يساهم الاحتراق الوظيفي بما نسبته 0.08 % في عدم خدمة المبحوثين لمجتمعهم.
- وبناء على النتائج المتوصل إليها نقترح التوصيات التالية:
- الحرص على خلق مناخ عمل مناسب ومدعم لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة؛
 - إعطاء أهمية للعلاقات الإنسانية مما يزيد من دافعية أعضاء الهيئة التدريسية للعمل وتقديم أفضل مستويات الأداء؛
 - الحرص على تبادل الخبرات وإعطاء أهمية للعمل الفرقي خصوصا في إنجاز الأبحاث؛

- نوصي بإشراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في قضايا المجتمع المدني والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم؛
- إعطاء أهمية لجودة الحياة الوظيفية لهيئة التدريس من خلال توفير الاستقرار والأمان الوظيفي لهم، التوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية، توفير نظام أجور ومكافآت مناسب كلها عوامل من شأنها الحد من مستوى الاحتراق الوظيفي الذي يشعرون به.
- وكأفاق للدراسة نقترح ما يلي:
- دراسة أثر الاغتراب الوظيفي في أداء الهيئة التدريسية بالجامعة؛
- دراسة العلاقة بين ضغوط العمل وأداء هيئة التدريس بالجامعة؛
- دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى أداء الهيئة التدريسية.

قائمة المراجع:

1- قائمة المراجع باللغة العربية:

- أحمد فلوح، (2013)، مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- ألاء حمدي ادعيس، (2012)، العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاحتراق الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها، مذكرة ماجيستر، فلسطين، جامعة الخليل.
- رولا عبد الرحيم حرب، (2007)، تصورات طلبة النجاح الوطنية للممارسات الديمقراطية لأعضاء هيئة التدريس فيها. مذكرة ماجيستر، فلسطين، تخصص الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- سامي محافظة. (2009)، معلم المستقبل: خصائصه، مهاراته، كفاياته، المؤتمر العلمي الثاني : نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ظل تحديات العصر، سوريا: كلية التربية، جامعة دمشق.
- سعد الكلابي، ورشيد مازن، (2001)، الاحتراق الوظيفي: دراسة استكشافية لمقياس ماسلاك على الموظفين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، 13 (1).
- سماهر مسلم عياد أبو مسعود، (2010)، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، أسبابها، مذكرة ماجيستر، فلسطين، الجامعة الفلسطينية.
- صديق سليمان محمد جلال، ربيع نجم عبد الحكيم أحمد، حميدة محمد بدوي النجار، و ايمان - السيد حامد الفار، (2014)، العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي والمتغيرات

- التنظيمية، دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، 38 (4).
- صفية ناجي اسماعيل الدعيس، (2018)، درجة توافر مهارات التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة صنعاء، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية (38).
- عاشور علوطي، وعبد الوهاب مغار، (2017)، علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي لولاية سكيكدة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية (31).
- عبد الرؤوف حسن الشلفون، (2015)، العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على مصرف الوحدة فرع قصر الأخيار، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، كلية الاقتصاد والتجارة الزلتين، (6).
- محمد حسن العمارة، (2006)، تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7 (3).
- محمود السيد إمام، (2018)، أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال (7).
- مؤنس خالد عوض عبد الله، (2018)، الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في المحافظة الوسطى، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 9 (25).
- نهاية التلباني، مروان الأغا، ورأفت سعد الله، (2015)، علاقة العوامل التنظيمية بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 29 (4).
- يوسف عبد الوهاب أبو حميدان، وسواقد ساري، (2008)، الصفات التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة، مجلة جامعة دمشق، 24 (1).

2- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- Lee, Y., & Shin, S, (2010), Job stress evaluation using response surface data mining, international journal of industrial ergonomics (40).