

**مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض
لها عينة من عضوات هيئة التدريس
بجامعة الملك سعود بالرياض**

الدكتورة: فريدة بنت عبدالوهاب آل مشرف



مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض

د. فريدة بنت عبد الوهاب آل مشرف*

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة ظاهرة الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس بمركز الدراسات الجامعية للبنات التابع لجامعة الملك سعود بالرياض، وتم إعداد قائمة لمصادر الاحتراق النفسي مستمدة من واقع عمل العضوات وطبيعته وطبقت على ٤٥ منهن في مختلف التخصصات، وتستمد الدراسة أهميتها من كونها - وفي حدود علم الباحثة - أول دراسة تجرى في هذا المجال على العضوات الأكاديميات في جامعة سعودية.

أوضحت النتائج معاناة عضوات هيئة التدريس من الاحتراق النفسي بدرجة مرتفعة بشكل عام وتفاوتت درجة الاحتراق النفسي بالنسبة لمصادر القائمة السبعة حيث حصلت مصادر البيئة المادية للتدريس وآثار ضغوط العمل والعلاقة مع الطالبات والعلاقة مع إدارة المركز على متوسطات مرتفعة، وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة لمتغيرات الجنسية والعمر والدرجة العلمية والتخصص وسنوات الخبرة وذلك على بعض أبعاد القائمة والقائمة ككل، وهذا وتعد الباحثة هذه الدراسة بداية لبحث موضوع الاحتراق النفسي في المجال الأكاديمي الجامعي، وتقترح إجراء المزيد من الدراسات بهذا الخصوص في بقية الأقسام النسائية في الجامعات والكليات السعودية.

أولاً - المقدمة:

يمثل عضو هيئة التدريس في الجامعة - كغيره من العلماء والمفكرين - عقل الأمة الواعي، والذي يشارك مشاركة فعالة ومباشرة في رفعة المجتمع وتقدمه من خلال تدريسه وتأثيره على الأجيال المتتابة بمختلف تخصصاتهم؛ ولهذا تحرص الجامعات على اختيار أساتذة المستقبل من أفضل الخريجين تحصيلاً وأفضلهم كفاءة مما يساعد على رفع مستواها العلمي والعملية، ومن ثم تميزها بين الجامعات

(*) أستاذ مشارك بقسم علم النفس - بكلية التربية - جامعة الملك فيصل بالإحساء.

الأخرى. ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بالجامعة بدوره المأمول علمياً وإنسانياً فلا بد من توفير الوسائل المناسبة المادية والمعنوية الكفيلة بتوفير حالة من الرضى والأمن النفسي التي تساعد على أداء رسالته المهمة في تثقيف الأجيال وتعليمها وتوجيهها وخدمة المجتمع، وبالتأكيد فإن عدم توفر البيئة المناسبة للعمل الأكاديمي سيؤدي إلى ظهور صعوبات ومعوقات تصيب عضو هيئة التدريس بالإحباط والقلق مما يؤثر على كفاءته في العمل وعلاقته مع محيطه.

ولهذا سعت البحوث في هذا المجال لتقصي مصادر الضغوط المهنية التي قد تسبب الإجهاد النفسي والعضوي، وتتنوع هذه المصادر بتنوع مجالات علاقة عضو هيئة التدريس ببيئته الأكاديمية، فهناك علاقته مع الطلاب من حيث العدد والنوعية والعلاقة مع الزملاء والعلاقة مع إدارة القسم والكلية والجامعة ومدى توفر وسائل البحث العلمي من حيث الوقت والأدوات وحجم العمل الزائد والمنهج والتدريب والعائد المادي وأعباء العمل الإداري والبيئة المادية للتدريس بما فيها قاعات الدرس، التبريد والتدفئة، والإضاءة... إلخ. ويؤدي تعرض الأستاذ الجامعي لهذه الضغوط بشكل مستمر إلى حالة من الاحتراق النفسي Burnout، وقد أصبح هذا المصطلح شائعاً منذ بداية السبعينات من خلال جهود مجموعة من الباحثين مثل فرويد ينبرجر Freudenberger وماسلاش وباير Maslach & Pines، وأصبح أكثر شيوعاً في الثمانينات حيث ركزت معظم الدراسات على وصف الحالة النفسية للمهني الذي يعمل في قطاع الخدمات الاجتماعية والإنسانية، واتضح أن أكثر المهنيين تعرضاً للإجهاد والاحتراق النفسي هم العاملون في مهن الطب والتمريض والشرطة والتدريس (٩:١)* ويعرف ماكبرايد McBride ظاهرة الاحتراق النفسي بأنها استنزاف جسدي وانفعالي بشكل كامل؛ بسبب الضغط الزائد عن الحد، وينتج عنه عدم التوازن بين المتطلبات والقدرات، بحيث يشعر الفرد أنه غير قادر على التكامل مع أي ضغط إضافي في الوقت الحالي مما يؤدي للاحتراق

(*) يشير الرقم الأول داخل القوس لرقم المرجع، ويشير الرقم الثاني لرقم الصفحة.

النفسي، ويعرفها شو وآخرون (Showt et al) بأنها النتيجة النهائية للمحاولات غير الناجحة للتغلب على المصاعب وظروف العمل السلبية المختلفة (٣).

ويؤدي الاحتراق النفسي لدى أستاذ الجامعة إلى فقدانه الاهتمام بعمله مما يعني معاملته للتلاميذ بصورة آلية وبدون اكتراث، وفقدانه القدرة على الابتكار في مجال عمله وتنتابه حالة من التشاؤم واللامبالاة وقلة الدافعية والتغيب غير المبرر عن العمل (٢).

وتوصلت ماسلاش إلى أن الشخص الذي لا يستطيع التعامل مع الضغوط المستمرة يفقد اهتمامه وشعوره بكل الأمور التي يمكن أن يساعده بها الآخرون، وتتسع المسافة بينه وبينهم ويصبح أقل اهتماماً بحاجاتهم الاجتماعية والجسمية والانفعالية، وبالتدرج يجد الفرد نفسه معزولاً عن الآخرين (٤).

وقد أورد كل من لازاروس وكمبل وتشيرنس Lazarus, Campbell and Cherniss مجموعة من الآثار المترتبة على الإحساس بالاحتراق النفسي من بينها:

- ١ - الآثار الانفعالية: كالخوف والغضب والقلق وعدم الرضى عن العمل.
- ٢ - آثار سلوكية: كالتغيب عن العمل وتدني مستوى الأداء.
- ٣ - آثار معرفية: شرود الذهن والمهارات الإدراكية والحركية.
- ٤ - آثار فسيولوجية: ضغط الدم / اضطرابات المعدة (١، ٣).

ويذكر فيشر Fisher (١١) أنه كلما قل عدد أعضاء هيئة التدريس زادت الأعباء الأكاديمية والإدارية والبحثية عليهم، وتذكر ماسلاش Maslach (١٦) بعض الخصائص الشخصية المرتبطة بالتعرض للضغوط والاحتراق النفسي وهي:

- ١ - النوع: يتشابه الرجل والمرأة في المعاناة من الاحتراق ولكن المرأة تميل للمعاناة من الإرهاق الانفعالي وبدرجة أكثر حدة من الرجل.
- ٢ - العمر: هناك علاقة واضحة بين العمر والضغط حيث يرتفع في مرحلة الشباب ويقل لدى الأكبر سناً، وذلك لأن الموظفين الشباب لديهم خبرة أقل بينما يتميز الكبار بأنهم أكثر خبرة، وثباتاً واتزاناً في مفاهيمهم للحياة وأقل تعرضاً للضغوط.

٣ - الحالة الاجتماعية: يعاني العزب أكثر من المتزوج أما المطلق فهو بين هاتين المجموعتين، وبالعكس ما هو معروف بأن الأطفال يزدون من الضغوط في الأسرة، فإن الضغوط تكون أقل لمن لديهم عوائل وأطفال من الأسر الذين ليس لديهم أطفال، حيث تمثل الأسرة مصدراً للدعم وليس للضغط، وتتيح لهم فرصة التعامل مع الصراعات الشخصية والانفعالية بصورة أفضل.

٤ - التعليم: اتضح أن الضغوط الانفعالية تزداد لدى المتعلمين الجامعيين الذين لم يحصلوا على تدريب بعد الجامعة، وبصورة عامة فإن الأشخاص ذوي التعليم العالي لديهم توقعات عالية لحياتهم يتعرضون لضغوط أكثر من الأشخاص الأقل تعليماً، حيث تكون الفجوة بين أهدافهم وتوقعاتهم وتحصيلهم الحقيقي أقل.

٥ - الشخصية: يتميز الشخص الذي يتعرض للاحتراق النفسي بأنه غير حازم في التعامل مع الآخرين، قلق، خائف، غير صبور يغضب بسرعة ويحبط بأي عائق، طموحة ضعيف وأهدافه غير محددة وغير واضحة. أما موضوع الاحتراق النفسي في الدراسات العربية فلم ينل حظاً وافراً، وإنما هي دراسات محدودة، تناولت في معظمها الاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم العام أو التربية الخاصة، ولهذا فهي تختلف في مضمونها عن مشكلة هذه الدراسة التي تتناول موضوع الاحتراق النفسي لدى عضوات هيئة التدريس في مركز الدراسات الجامعية بجامعة الملك سعود، التي نأمل أن تتبعها دراسات أخرى تساهم في توضيح طبيعة الاحتراق النفسي وخصائصه، الذي تتعرض له عضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

مشكلة الدراسة:

يتعرض أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي - كغيرهم من العاملين في ميدان التعليم - لأنواع من الإجهاد أثناء تأديتهم لعملهم، مما قد يؤدي بهم إلى حالة من الاحتراق النفسي، ويكون احتمال تعرض الإناث من أعضاء هيئة التدريس لهذه الحالة أكثر من الذكور بسبب تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة كعضو هيئة تدريس وزوجة وأم، إضافة إلى ما تكلف به من مهام ومسؤوليات إدارية، وما يطلب منها

القيام به من أنشطة ثقافية وعلمية، وحقيقة فإنه لا تتوافر لدينا معلومات وافية عن مصادر الإجهاد الذي تتعرض له عضوة هيئة التدريس وشدته والمتغيرات المؤثرة فيه، وذلك لندرة الدراسات في هذا المجال، ولهذا جاءت هذه الدراسة لسد النقص في هذا المجال، ومن ثمَّ يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ١ - ما مصادر الاحتراق النفسي التي تعاني منها عضوات هيئة التدريس في مركز الدراسات الجامعية للبنات؟
- ٢ - هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات أبعاد الاحتراق النفسي باختلاف متغيرات الدراسة؟

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تعرض عضوات هيئة التدريس بمركز الدراسات الجامعية للاحتراق النفسي الذي تسببه ضغوط العمل ومصادره وبعض الخصائص الشخصية المرتبطة به، وذلك كوسيلة لدراسة هذا الموضوع الذي لم يحظ بالاهتمام الكافي في الدراسات العربية، والتعرف على الفروق في متوسطات الاحتراق النفسي باختلاف متغيرات الدراسة والكشف عن العلاقة بين مصادر الاحتراق النفسي مما يؤدي إلى إثراء الأساس النظري لهذه الظاهرة والتخطيط لبرامج التوجيه والإرشاد.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال تحقيق ما يلي:

- (١) نظرية: وتتمثل في أن هذه الدراسة تُعدُّ - في حدود علم الباحثة - أول دراسة تبحث في مصادر الاحتراق التي تتعرض لها عضوات هيئة التدريس بمركز الدراسات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، ويتضح أن أغلب الدراسات العربية السابقة تركزت حول مصادر الإجهاد أو الضغوط التي يعانيها المعلمون والمعلمات، والعاملون في مجال الخدمة الاجتماعية والتمريض من الإناث والذكور. ولهذا فالنتائج التي ستخرج بها هذه الدراسة ستلقي الضوء على ما تعانيه عضوات هيئة التدريس من مصار للاحتراق، وستثري أدبيات هذا الموضوع بشكل عام وبشكل خاص على ما تعانيه عضوات هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية

في الجامعات السعودية، والتي لها وضعها الخاص الذي يختلف عن الجامعات غير السعودية.

(٢) أهمية تطبيقية وتتمثل في أن تستفيد إدارة مركز الدراسات الجامعية للبنات وجامعة الملك سعود من نتائج هذه الدراسة للتعامل مع أو التخفيف من درجة الاحتراق النفسي وتوفير ظروف عمل أفضل، يضاف إلى ذلك تنظيم لقاءات ودورات للتعريف بالاحتراق النفسي ومظاهره وطرق التعامل معه كأسلوب وقائي وإرشادي وبناء برامج علاجية لمن يعانون من الاحتراق النفسي لدرجة حادة، مما سيؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي لعضوات هيئة التدريس.

مصطلحات الدراسة:

(١) الاحتراق النفسي (Burnout): وهو المحصلة النهائية لضغوط العمل والإجهاد، ويعرفه شو وآخرون (Show et al) بأنه النتيجة النهائية للمحاولات غير الناجحة للتغلب على المصاعب وظروف العمل السلبية المختلفة (٣:٢). وتقدر درجة الاحتراق النفسي إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها عضوة هيئة التدريس على المقياس.

(٢) الإجهاد (stress): ويعرف بأنه سلسلة من ردود الفعل الطبيعية والضرورية لحفظ النفس، والتي تساعدنا على الاستجابة للقوى البيئية الخارجية والداخلية وتهدف لتحقيق التوازن والتوافق مع مطالب الحياة (٩:١٨، ١٩)، ويُعدّ الإجهاد مرحلة سابقة على الاحتراق النفسي.

(٣) ضغوط العمل (Job pressures): ويعرفها تايلور (Taylor) بأنها مجموعة من الظروف المتعلقة بطبيعة العمل في ميدان التربية والتعليم يقيمها المعلم كمواقف ضارة أو مهددة، ويستجيب لها على شكل تغيرات معرفية وانفعالية وفسولوجية (٣). ويؤدي تزايد حدة ضغوط العمل إلى الإجهاد ثم الاحتراق النفسي.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالأداة المستخدمة وعينة الدراسة من عضوات هيئة التدريس بمركز الدراسات الجامعية للبنات في جامعة الملك سعود (ن = ٤٥)، وذلك في الفصل الدراسي الثاني ١٤١٨ / ١٤١٩.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

* دراسة عسكر وآخرين (١٩٨٦): هدف البحث للتحقق من وجود ظاهرة الاحتراق النفسي بين معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت والفروق في درجاتهم باختلاف الجنس والخبرة والجنسية. وتكونت العينة من (١٨٣) معلماً ومعلمة، وصمم الباحثون استبانة تحتوي على ٢٨ عبارة، تمثل مصادر الضغوط النفسية في مهنة التدريس وهي: سلوك التلاميذ وعلاقات المعلمين بعضهم ببعض وعلاقة المعلم بالإدارة وعلاقة المعلم بالموجه الفني والصراعات الذاتية والأعراض النفسية للضغوط، وكشفت النتائج عن انخفاض نسبي لدرجة الاحتراق في مجتمع الدراسة، وأن المعلمين الكويتيين أكثر تعرضاً لظاهرة الاحتراق من غير الكويتيين خاصة أصحاب الخبرة من ٥ إلى ٩ سنوات، واتضح أيضاً أن المعلمين من الذكور أكثر تعرضاً لظاهرة الاحتراق النفسي من الإناث (٢).

* دراسة الوابلي (١٤١٥هـ - ١٩٩٥): اهتمت الدراسة بتحديد مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من حيث التكرار والشدة كما تقيسه قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي، وبدراسة الفروق في استجابات أفراد العينة (ن = ٤٥٧ معلماً ومعلمة) باختلاف المتغيرات. دلت النتائج على: (١) تعرض المعلمين لدرجة متوسطة من الاحتراق النفسي تكررأ وشدة في بعد الإجهاد الانفعالي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في هذا البعد باختلاف الجنس.

(٢) وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجات أفراد العينة على بعد الإجهاد باختلاف متغيرات السن والخبرة التدريسية، والمؤهل التعليمي والحالة الاجتماعية (١).

ثانياً: الدراسات الغربية:

* دراسة يوري Yauree (١٩٨٤): وهدفت لتحديد مستوى ظاهرة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس (ن = ٣٠١) الذين يعملون في جامعات الولاية وكليات المجتمع في ولاية تنيسي واتجاهاتهم نحو المهنة كما تقيسها قائمة اتجاهات المهنة لكلاوز وايتيكر (Clouse - Whitaker). ودلت النتائج على حصول أغلب أفراد العينة على درجة متوسطة الارتفاع في الإحباط والعزلة في العمل، مما يضعهم في فئة الذين يعانون من اللذع scorched، وأن أكثر مصادر الإجهاد تكراراً هو زيادة العبء المهني. أما ترتيب أفراد العينة لمصادر الضغوط تنازلياً حسب حدتها فجاء على النحو التالي: الإدارة والتدريس والأمور الشخصية ومتطلبات الترقية والعلاقة مع الطلاب والعلاقة مع الزملاء (٢٣).

* دراسة جمليج Gmelch: وشملت (١٩٠٠) عضو هيئة تدريس في جامعات خاصة وعامة. ووجد أن ٦٠٪ من نسبة الإجهاد اليومي الذي يعانيه عضو هيئة التدريس يرجع لطبيعة عمله. أما مصادر الإجهاد فكان ترتيبها حسب الأهمية كالتالي: متطلبات الترقية وتنفيذ مطالب ومهام كثيرة في وقت قليل والتناقض بين توقعات الأعضاء في العمل وبين المكاسب الواقعية لهذه المهنة ومحدودية فرص مساهمة الأعضاء في تعديل وتطوير خطط الجامعات وسياساتها التعليمية (في ١٧).

* دراسة فيشر Fisher (١٩٨٨): واهتمت بتحديد مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتين في سكوتلاند، وأوضحت النتائج وجود درجة عالية من القلق والاكتئاب. أما ترتيب مصادر الإجهاد حسب الأهمية فجاء كالتالي: حجم العمل الزائد، التعامل مع الإدارة، توقعات العمل المستقبلية للتدريس، مصالح الطلاب، مشكلات الحاسب الآلي، البحث والتأليف (١١).

* دراسة عساف Assaf (١٩٨٨): هدف الباحث إلى دراسة العلاقة بين ظاهرة الاحتراق النفسي كما تقيسه قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي Maslach Burnout Inventory (MBI) وبين بعض المتغيرات مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية والمرتبة المهنية والخبرة والتخصص، بلغ أفراد عينة الدراسة (٧٤) من الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في جامعتين رئيسيتين في الضفة الغربية في فلسطين، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة

بين الإجهاد الانفعالي وقلة الحوافز والتقدير، وضغوط الوقت وتأثير القسم، وعلاقة دالة عند مستوى (٠,٠٥) بين درجة الإجهاد الانفعالي والتخصص حيث يعاني أعضاء هيئة التدريس في كليات الآداب والإنسانيات والاقتصاد والعلوم السياسية وإدارة الأعمال من الإجهاد النفسي بدرجة أعلى من زملائهم في كليات الهندسة والعلوم (٧).

* دراسة مانينج Manning (١٩٩٠): هدفت الدراسة لتحديد مستوى الإجهاد والاحتراق النفسي الذي يتعرض له (٢٠٠) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أوكلاهوما الحكومية كما تقيسه قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي، وعلاقة مستوى الاحتراق بعدد من المتغيرات. وأشارت النتائج إلى حصول أفراد العينة على مستوى عالٍ من الاحتراق النفسي، وبخاصة الأعضاء الذين يخصصون ٢٠٪ من وقتهم للبحوث، كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين الإجهاد والاحتراق النفسي وبين متغيرات الجنس والعمر، والحالة الزوجية، وجود أطفال، العبء التدريسي، والمرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس (١٥).

* دراسة جريفز كولكوهون Graves-Colquhoun (١٩٩٢): واهتمت بدراسة ظاهرة الاحتراق النفسي لدى (٧١) من الإناث و(٧٦) من الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة فينست، وسانت ماري في كندا مستخدماً دليل إجهاد أعضاء هيئة التدريس Faculty Stress Index (FSI)، وأوضحت النتائج أهم مصادر الاحتراق وهي: إجهاد العمل، إجهاد الحياة، والترقية والتثبيت الوظيفي. واتضح أن الإناث من أعضاء هيئة التدريس يعانون من الإجهاد أكثر من الذكور (١٣).

* دراسة ستوروفسكي Staurovsky (١٩٩٢): واهتمت بدراسة مستوى الاحتراق النفسي كما تقيسه قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي والشعور بالرضا عن العمل وعوامل الإجهاد لدى عينة مكونة من (٨٢) عضو هيئة تدريس في أقسام التمريض في ثلاثة مراكز جامعية للعلوم الصحية، ودلت النتائج على حصول أفراد العينة على درجة متوسطة في الاحتراق النفسي بشكل عام بينما حصل ٣٤٪ منهم على درجة مرتفعة في الاحتراق النفسي ودرجة منخفضة في الشعور بالرضا عن العمل. واتضح أيضاً ازدياد عدد العوامل المجهدة كلما زاد مستوى الاحتراق

النفسي ومنها العوامل الأكثر إجهاداً وهي: التعامل مع الإدارة، اعتبارات أكاديمية وعبء العمل (٢٠).

✽ **دراسة فونج وأماتيا Fong & Amatea (١٩٩٢):** وهدفت لدراسة مستوى الإجهاد لدى المرأة العازبة، والأم الوحيدة (بدون زوج)، والمرأة المتزوجة بدون أطفال، ومع أطفال وهن من العاملات في الجامعة وعددهن ١٤١ في شتى التخصصات سواء أكاديميات أم عضوات في مراكز بحوث أم إداريات، وأشارت النتائج إلى حصول المرأة العازبة single على أعلى درجة في الإجهاد وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مقارنة بزميلاتهن (١٢).

✽ **دراسة بيوران Buran (١٩٩٢):** اهتمت بدراسة ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها ببعض المتغيرات، وذلك على عينة مكونة من (١٢١) عضوة هيئة تدريس في تخصصات التمريض والعلوم والآداب، وتم استخدام قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة في درجة الاحتراق النفسي بين العضوات تبعاً لاختلاف تخصصاتهن، كما اتضح أن العضوات اللاتي لديهن أبناء بعمر ٢٥ سنة وأكبر حصلن على درجات أقل في الاحتراق النفسي من العضوات اللاتي لديهن أبناء أصغر في السن أو ليس لديهن أطفال (٨).

✽ **دراسة دانييلجك Danylchuck (١٩٩٢):** وتناولت مدى شيوع ظاهرة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الرياضية في جامعات أونتاريو بكندا من خلال تطبيق قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي، مع دراسة العلاقة بين هذه الظاهرة وبعض المتغيرات، وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة يعانون من درجة متوسطة في الاحتراق النفسي، بينما حصلت الإناث اللاتي يزيد أعمارهن عن ٣٩ عاماً وغير متزوجات وذوات وظيفة مدرب غير ثابتة، على درجات أعلى في الإجهاد الانفعالي من نظرائهم الذكور مع وجود فروق دالة بينهما، كما أوضحت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيرات النوع والعمر والحالة الزوجية ونوع الوظيفة وثباتها وبين بعد الإجهاد الانفعالي (١٠).

✽ **دراسة أليكساندر - لوفتون Alexander-Lofton (١٩٩٣):** واهتمت بدراسة مصادر الإجهاد والاحتراق النفسي لدى (١٤٢) عضو هيئة تدريس يعملون بدوام كامل في مؤسسات تربوية مركزية وغير مركزية، وتم تطبيق قائمة ماسلاش للاحتراق

النفسي، وكشفت النتائج أن التفاعل مع الطلاب يُعدُّ المسبب الأكبر لإجهاد أعضاء هيئة التدريس، كما وجدت فروقاً دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس باختلاف أعمارهما، وذلك على درجاتهم في بعد الإجهاد الانفعالي (٦).

* دراسة سميث Smith (١٩٩٣): وتناولت تحديد مستوى الإجهاد والتوتر لدى معلمي التمريض في الجامعة (ن = ١٥٢)، ودلت النتائج على أن ما نسبته ٦٦٪ من الإجهاد يكون مصدره العمل، وأن درجة الإجهاد الانفعالي كانت متوسطة (١٩).
* دراسة سيرمون Sermon (١٩٩٤): اهتمت الدراسة بتحديد مستوى الاحتراق النفسي كما يدركه مدرسو المرحلة الثانوية (ن = ١٦٩)، وتم تطبيق عدة أدوات منها قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي، وأظهرت النتائج معاناة المدرسين من الإجهاد الانفعالي بدرجة متوسطة إضافة إلى عدم وجود علاقة بين الاحتراق النفسي ومتغيرات العمر والجنس وسنوات الخبرة (١٨).

* دراسة هيوجز Hughes (١٩٩٥): هدفت الدراسة لتحديد مدى انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعات ولاية ألاباما، وبلغ عدد أفراد العينة ١٦٧ عضواً، وتم تطبيق قائمة تقدير الاحتراق (كلاون، ١٩٨٢). وأظهرت النتائج ما يلي:

- ١ - حصول ٢٠,١٢٪ من أفراد العينة على درجة الاحتراق (Burnout)، ٣٧,٢٨٪ من أفراد العينة على درجة اللزع (Scorched) وهما أكثر مستويات الاحتراق خطراً.
- ٢ - وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ في درجات القائمة باختلاف المتغيرات مثل العمر، والمرتبة العلمية، الحالة الاجتماعية والمشكلات الصحية.
- ٣ - وجود علاقة دالة بين الاحتراق النفسي والمشكلات الصحية حيث يزيد عدد المشكلات بزيادة درجة الاحتراق النفسي.
- ٤ - أن أغلب الأعضاء تعرضاً لخطر الاحتراق هم الذين تقع أعمارهم بين ٤٦-٥٥.
- ٥ - أما أكثر مصادر الإجهاد كما أوردها أفراد العينة فهي: مواعيد النشر، والعبء التدريسي الزائد (١٤).

* دراسة أجاجو Agago (١٩٩٥): اهتمت هذه الدراسة ببحث العلاقة بين مستوى الإجهاد، الذي يعاني منه أعضاء هيئة التدريس ونيتهم لترك الوظيفة الأكاديمية، واستمدت بيانات الدراسة من استجابات (٤١٠٨) عضو هيئة تدريس شاركوا في مشروع المسح الوطني للأساتذة الأمريكيين عام ١٩٨٩م، والذي قامت به مؤسسة كارنيجي من أجل تطوير التدريس، وأوضحت النتائج أن للإجهاد تأثيراً إحصائياً دالاً على نية الأعضاء لترك المهنة، وأن أهم مصادر الإجهاد هي تأثير القسم والتفاعل مع الطلاب (٥).

التعليق على الدراسات السابقة:

لوحظ أن الدراسات السابقة اهتمت بالجوانب التالية:

(١) مستوى الإجهاد والاحتراق: توضح نتائج أغلب الدراسات حصول أعضاء هيئة التدريس والمعلمين عموماً على درجة متوسطة في الإجهاد والاحتراق (الوابلي، داينيلجك، يوري وسميث، دواني وزميلاه (في الوابلي)، ودرجة مرتفعة في دراسات أخرى (هيوجز ومانينج)، ودرجة منخفضة في الإجهاد والاحتراق في دراسات (عسكر وآخرون، وعبدالحافظ (في الوابلي).

(٢) مصادر الإجهاد: أوضحت دراسات (أليكساندر - لوفتون، يوري، وفيشر) أن التعامل مع الطلاب يُعدُّ أحد مصادر الإجهاد، بينما ذكر (كانينجهام) مصادر أخرى مثل ازدحام الصفوف الدراسية بالتلاميذ وضعف العلاقات الإنسانية بين الأعضاء، وأظهرت دراستا (هيوجز، ويوري) أن العبء التدريسي يعد أحد مصادر الإجهاد والاحتراق النفسي، وأوضحت دراسة (سميث) أن نسبة ٦٠-٦٦٪ من الإجهاد سببها العمل في التدريس مع تعدد عوامله مثل حجم العمل الزائد، ضيق الوقت لأداء مهام كثيرة المطلوبة، ضيق الفرصة للمساهمة في تعديل وتطوير سياسة وخطط وقرارات الجامعة.

(٣) متغيرات الدراسات:

تعد المتغيرات ويمكن تلخيص النتائج كالتالي:

* العمر: ظهرت فروق دالة إحصائياً في درجة الإجهاد والاحتراق النفسي باختلاف فئات العمر في دراسة كل من (أليكساندر، الوابلي، هيوجز) بينما لم تظهر

هذه الفروق في دراسة مانينج، وأوضحت دراسة (هيوجز) أن أكثر الأعمار تعرضاً للاحتراق ما بين ٤٦-٥٥ سنة.

*** الحالة الاجتماعية:** أشارت نتائج دراستي (هيوجز، الوابلي) إلى وجود فروق دالة في درجة الإجهاد والاحتراق النفسي تبعاً للحالة الاجتماعية، بينما لم تظهر هذه الفروق في دراسة (يوري)، وأكدت دراسة (فونج وأماتيا) أن المرأة العزبة تعاني من الإجهاد والاحتراق أكثر من المرأة المتزوجة، وأكدت ذلك ماسلاش (١٩٨٢) سواء بالنسبة للذكور أم الإناث.

*** الجنس:** أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن الإناث يعانون من الإجهاد والاحتراق النفسي أكثر من الذكور (كولكوان، كاثلين، ماسلاش)، وأكد ذلك (دانيلجك) مع وجود فروق دالة في دراسته بين الذكور والإناث، وجاءت دراسة (عسكروآخرون، وهيوجز) بنتائج مختلفة، إذ أوضحت حصول الذكور على درجة أعلى من الإناث في الاحتراق النفسي مع عدم وجود فروق دالة بين الجنسين.

*** وجود أطفال:** أوضحت نتائج دراسة (بيوران) أن العضوات اللاتي لديهن أطفال يعانين من الإجهاد والاحتراق بدرجة أقل من اللاتي ليس لديهن أطفال.

*** الخبرة:** أشارت دراسة (عسكروآخرون) إلى وجود فروق دالة ترجع لمتغير الخبرة، حيث يتعرض المعلمون أصحاب الخبرة (٥-٩ سنوات) إلى درجة أعلى في الإجهاد الانفعالي من غيرهم، بينما لم تظهر فروق دالة في دراسات (يوري).

*** التخصص:** أشارت نتائج دراسة (بيوران) عدم وجود فروق دالة ترجع للتخصص في التمريض، العلوم، والدراسات النظرية.

*** الدرجة العلمية:** أوضحت دراسة (هيوجز) وجود فروق دالة في درجة الإجهاد والاحتراق ترجع لمتغير الدرجة العلمية، وأكدت ذلك (ماسلاش) حيث أوضحت أنه كلما ارتفعت درجة التعليم كلما تعرض الفرد لدرجة أعلى في الضغوط والاحتراق من الأقل تعليمياً.

*** الجنسية:** أشارت دراسة (عسكروآخرون) إلى معاناة المعلم الكويتي من الإجهاد والاحتراق بدرجة أعلى من غير الكويتي إلا أنه لا توجد فروق دالة.

(٤) العلاقة بين المتغيرات:

أوضحت دراسة (مانينج) عدم وجود علاقة بين درجة الإجهاد والاحتراق وبين متغيرات الجنس والعمر والحالة الزوجية ووجود أطفال والعبء التدريسي والمرتبة العلمية، وشاركه (سيرمون) في هذه النتيجة بالنسبة لمتغيرات العمر والجنس وسنوات الخبرة، وقد وجد (دانيلجك) علاقة دالة بين الإجهاد الانفعالي وبين متغيرات الجنس والعمر والحالة الزوجية ونوع الوظيفة، أما (عساف) فوجد علاقة دالة بين التخصص والإجهاد الانفعالي، ووجدت (ماسلاش) علاقة واضحة بين العمر والإجهاد الانفعالي.

(٥) الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة:

استخدمت أغلب الدراسات قائمة ماسلاش للاحتراق النفسي، واستخدمت أدوات أخرى في بعض الدراسات مثل قائمة تقدير الاحتراق (هيوجز)، ودليل الإجهاد لأعضاء هيئة التدريس (أليكساندر لوفتين)، وقائمة اتجاهات المهنة (يوري)، وقام بعض بتصميم أداة خاصة لدراسته (عسكر وآخرون).

ثانياً: الطريقة والإجراءات المنهجية في الدراسة الحالية:

١ - أداة الدراسة:

أطلعت الباحثة على الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة فيها، ورأت أنها لا تفي بجميع الجوانب التي تهدف لدراستها، كما استفادت من مقترحات الدراسات السابقة بدراسة متغيرات مثل المباني والتجهيزات والإدارة. وأعدت الباحثة قائمة مكونة من (١١٢) بنداً تغطي سبعة مصادر للضغوط هي: حجم العمل الزائد، العلاقة مع الطالبات، العلاقة مع الزميلات، العلاقة مع إدارة القسم، العلاقة مع إدارة المركز، البيئة المادية للتدريس، وآثار ضغوط العمل. أما طريقة الإجابة فتتم عن طريق مقياس خماسي متدرج، يعبر فيه الرقم (٥) عن أعلى درجة للاحتراق النفسي، والرقم (١) أقلها، وبهذا تكون أدنى درجة يحصل عليها الفرد (١١٢)، وأعلى درجة هي (٥٦٠) بينما يبلغ متوسط درجات القائمة (٣٣٦).

صدق الأداة:

تم حساب صدق قائمة الاحتراق النفسي بالطرق التالية:

أ - صدق المحكمين:

تم عرض القائمة في صورتها الأولية على (١٠) محكمين من المتخصصات في علم النفس للحكم على مدى صلاحية كل بند من حيث قياس ما وضع لقياسه، وارتباطه بالمصدر وصياغته اللغوية، وقد عدلت بعض البنود، وأبقيت البنود التي وصلت نسبة الاتفاق عليها إلى ٨٠٪، وبذلك بلغ العدد النهائي لبنود القائمة ١١٢ بنداً موزعة على سبعة مصادر، تعكس طبيعة العمل الأكاديمي بمركز الدراسات الجامعية للبنات.

ب - صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب معاملات الارتباط بين متغيرات مصادر الاحتراق والدرجة الكلية للقائمة، حيث تراوحت بين (٠,٦٣ و ٠,٨٦)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠٠١ (جدول رقم ١). أما معاملات الارتباط بين درجة كل بند ومصدره فتراوحت بين (٠,٢٨ و ٠,٩٦)، وأغلبها دال إحصائياً عند ٠,٠٠٠١. كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود القائمة والدرجة الكلية للقائمة وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,١٧ و ٠,٧٤) وأغلبها دال عند مستوى ٠,٠٠٠١ ما عدا بعض البنود.

جدول رقم (١)

يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات مصادر الاحتراق والدرجة الكلية

المجال	حجم العمل	العلاقة مع الطالبات	العلاقة مع الزميلات	العلاقة مع القسم	العلاقة مع إدارة المركز	البيئة المادية للتدريس	آثار ضغوط العمل
معامل الارتباط	٠,٧٨	٠,٨٢	٠,٨١	٠,٨١	٠,٨٦	٠,٦٣	٠,٧٨

جميع معاملات الارتباط لها دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠٠١.

إضافة لذلك فقد تم حساب معاملات الارتباط بين مصادر المقياس وبعضها (جدول رقم ٢).

جدول رقم (٢)

يوضح معاملات الارتباط بين متغيرات مصادر المقياس

متغيرات مصادر الاحتراق	العلاقة مع الطالبات	العلاقة مع الزميلات	العلاقة مع القسم	العلاقة مع إدارة المركز	البيئة المادية للتدريس	آثار ضغوط العمل
١ حجم العمل	٠,٦٢	٠,٥٣	٠,٥٥	٠,٥٥	٠,٤٠	٠,٥٣
٢ العلاقات مع الطالبات		٠,٧١	٠,٥٧	٠,٧٠	٠,٤٦	٠,٥٠
٣ العلاقة مع الزميلات			٠,٦٧	٠,٧١	٠,٤٢	٠,٤٥
٤ العلاقة مع القسم				٠,٦٥	* ٠,٣١	٠,٦١
٥ العلاقة مع إدارة المركز					٠,٥٩	٠,٦٢
٦ البيئة المادية للتدريس						٠,٥٠

* جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ وأعلى ماعدا قيمة معامل الارتباط (٠,٣١) فهو دال عند مستوى ٠,٠٥.

تشير نتائج الجدول إلى وجود معاملات ارتباط مقبولة ومتوسطة الارتفاع بين مجالات المقياس تتراوح بين ٠,٣١ و ٠,٧١، وجميع هذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وأعلى ماعدا قيمة معامل الارتباط (٠,٣١) بين مجال العلاقة مع القسم والبيئة المادية للتدريس فهو دال عند مستوى (٠,٠٥).

ثبات الأداة:

تم حساب ثبات القائمة بطريقة التجزئة النصفية للأرقام الفردية والزوجية، وبلغ معامل الارتباط ٠,٩٨، وهو دال عند مستوى (٠,٠٠٠١) كما تم حساب الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا وبلغ معامل الثبات ٠,٩٩، وبذلك يتضح أن هذه الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

عينة الدراسة:

تم إرسال عدد (٧٠) نسخة من القائمة إلى إدارة العلاقات العامة بمركز الدراسات الجامعية للطالبات لتوزيعها على عضوات هيئة التدريس وتم استعادة (٥٥) نسخة، استبعدت منها القوائم غير المكتملة وعددها (١٠)، وهكذا تم التحليل الإحصائي للقوائم الصالحة وعددها (٤٥)، ويوضح جدول رقم (٣) خصائص توصيف العينة.

جدول رقم (٣)

يوضح توصيف العينة (ن = ٤٥)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
١	العمر	٣٠ سنة فأقل	١٣,٣
		٣١ - ٣٩	٤٢,٢
		٤٠ - ٤٩	٣٥,٦
		٥٠ سنة فأكثر	٨,٩
٢	الدرجة العلمية	محاضرة	٥٧,٨
		أستاذ مساعد	٢٦,٧
		أستاذ مشارك	١١,١
		أستاذ	٤,٤
٣	الجنسية	سعودي	٧٥,٦
		غير سعودي	٢٤,٤
٤	التخصص	تربية	٦٠,٠
		آداب	٣١,١
		علوم إدارية	٨,٩

تابع جدول رقم (٣)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
٥	الحالة الاجتماعية	متزوجة	٣٩
		مطلقة	٦,٧
		أرملة	٢,٢
		عزَّاب	٤,٤
٦	أطفال	مع أطفال	٨٨,٩
		بدون أطفال	١١,١
٧	العبء التدريسي	٩ - ١٢ ساعة	٩١,١
		أكثر من ١٢	٨,٩
٨	الخبرة	أقل من سنتين	٨,٩
		٢ - ٤	٢٢,٢
		أكثر من ٤ سنوات	٦٨,٩
٩	إدارة	منصب إداري	٥٣,٣
		بدون منصب إداري	٤٦,٧

وتوضح نتائج جدول رقم (٢) الخصائص التالية للعينة:

١ - العمر: اتضح أن أغلب أفراد العينة ٤٢,٢٪ تتراوح أعمارهم بين ٣١ - ٣٩ سنة، وتليها فئة الأعمار من ٤٠ - ٤٩، وأقلها فئة الأعمار ٥٠ سنة فأكثر، ويمكن القول إن هذه العينة تتميز بمعدل عمر متوسط.

٢ - الدرجة العلمية: اتضح أن أغلب أفراد العينة ٥٧,٨٪ حصلن على درجة الماجستير، ويعملن بوظيفة محاضرات، وتليها فئة أستاذ مساعد ثم مشارك ثم

أستاذ، وقد يدل ذلك على الصعوبة التي تواجهها الأكاديمية السعودية في استكمال دراستها العليا لدرجة الدكتوراة أو في الترقى لدرجات علمية أعلى.

٣ - **الجنسية:** دلت النتائج على أن أغلب أفراد العينة ٦٠,٧٪ من السعوديات، مما يعكس التوجه نحو سعودة الوظائف، وتبقى نسبة ٤,٢٪ لغير السعوديات، اللاتي يشغلن تخصصات نادرة أو درجات علمية عالية كأستاذ مشارك أو أستاذ.

٤ - **التخصص:** جاءت النسبة الأكبر ٦٠٪ من المتخصصات بالتربية، وهو التخصص الأكثر شيوعاً وإقبالاً ثم الآداب ٣١,١٪، ثم العلوم الإدارية.

٥ - **الحالة الاجتماعية:** اتضح أن أغلب أفراد العينة متزوجات ٨٦,٧٪.

٦ - **وجود أطفال:** دلت النتائج أن أغلب عضوات هيئة التدريس أمهات ٨٨,٩٪ ومن ثمَّ تزداد الأعباء الملقاة على عاتقهن من حيث توفير سبل الرعاية الملائمة لأطفالهن، إضافة إلى أعبائهن الأكاديمية.

٧ - **العبء التدريسي:** أوضحت النتائج أن أغلب أفراد العينة ٩١,١٪ يعملون في حدود الساعات التي حددها النظام للعمل أسبوعياً وهي ١٢ ساعة، وتم زيادتها إلى ١٤ ساعة في اللائحة الجديد لنظام التعليم العالي، وأن نسبة قليلة يزيد العبء التدريسي لديها عن ١٢ ساعة أسبوعياً.

٨ - **الخبرة:** كشفت النتائج على أن أغلب عضوات هيئة التدريس ٦٨,٩٪ يتمتعن بخبرة متوسطة تتجاوز أربع سنوات، وتمتلك نسبة ٢٢,٢٪ خبرة محدودة من ٢ - ٤ سنوات.

٩ - **الإدارة:** يبدو أن أكثر من نصف أفراد العينة مارسن أعمال إدارية ٥٣,٣٪، بينما لم تمارس البقية ٤٦,٧٪ أية مناصب إدارية.

المعالجة الإحصائية:

- ١ - تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- ٢ - تم حساب معاملات الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson).
- ٣ - تم استخدام اختبار ت (t.test) واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (one-way analysis of variance: ANOVA) لدلالة الفروق بين المتوسطات.

ثالثاً: النتائج والمناقشة:

أولاً: أهم مصادر الاحتراق النفسي:

يهدف هذا الجزء للإجابة على التساؤل الأول ونصه: ما أهم مصادر الاحتراق النفسي التي تعاني منها عضوات هيئة التدريس بمركز البنات للدراسات الجامعية؟ يوضح جدول رقم (٤) أهم مصادر الاحتراق مرتبة حسب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وذلك حسب عدد البنود لكل مصدر ومقارنة متوسطة مع المتوسط الافتراضي للمصدر في الأداة (٣ x عدد البنود) وعليه تم ترتيب المصادر حسب بعد أو قرب متوسط الإجابات عن المتوسط الافتراضي. ويتضح لنا ما يلي:

أ - جاء المصدر السابع وهو آثار ضغوط العمل على الجوانب الصحية والنفسية في المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط (١٥٥,٩٦) وهو متوسط مرتفع نسبياً مما يعكس الآثار السلبية لضغوط العمل على أنشطة عضوات هيئة التدريس وصحتهن، حيث تتراكم آثار مصادر الضغوط المختلفة.

ب - جاءت البيئة المادية للتدريس في المرتبة الثانية كمصدر للاحتراق مما يعني أن عضوات هيئة التدريس لا يجدن البيئة الملائمة لأداء وظيفتهن الأكاديمية والتربوية سواء داخل القاعات الدراسية أم في المكاتب من حيث ملائمة درجات الحرارة والبرودة وسعة القاعات وتوفر الأثاث المناسب وغيره، ولهذا حصل هذا البعد على متوسط عالٍ (٤٥,٨٠)، يعكس مدى أهمية هذا الجانب لعضوات هيئة التدريس.

ج - وجاءت العلاقة مع الطالبات كمصدر للاحتراق في المرتبة الثالثة بمتوسط ٥٤,٣٨ وهو متوسط مرتفع نسبياً؛ وذلك بسبب التواصل المباشر مع الطالبات داخل وخارج قاعات الدراسة وكثرة أعدادهن، ومما يترتب على ذلك من جهد أكاديمي مضاعف.

د - وجاء في المرتبة الرابعة البعد الخاص بالعلاقة مع إدارة المركز، وحصل على متوسط مرتفع نسبياً (٣٥,٨٢)، مما يعكس التوقعات التي تتطلبها عضوات هيئة التدريس من إدارة المركز في تحسين ظروف العمل والمعوقات التي تعترض ذلك.

جدول رقم (٤)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لمتغيرات مصادر قائمة الاحتراق النفسي (ن = ٤٥)

رقم المصدر	المتغيرات	عدد البنود	م	ع	الترتيب	المتوسط الافتراضي لكل مصدر
١	حجم العمل الزائد	٢٥	٧٢,٦٤	١٩,٩٦	٧	٧٥
٢	العلاقة مع الطالبات	١٦	٥٤,٣٨	١٤,٠٥	٣	٤٨
٣	العلاقة مع الزميلات	١٤	٤٠,٨٩	١٥,٩٧	٥	٤٢
٤	العلاقة مع إدارة القسم	١٥	٤٢,٨٢	١٩,٣٠	٦	٤٥
٥	العلاقة مع إدارة المركز	١١	٣٥,٨٢	١٢,٦٢	٤	٣٣
٦	البيئة المادية للتدريس	١٢	٤٥,٨٠	١١,٢٧	٢	٣٦
٧	آثار ضغوط العمل	١٩	١٥٥,٩٦	١٧,٦٧	١	٥٧
	المقياس الكلي	١١٢	٤٤٨,٣١	٨٧,٤٠		٣٦٦

هـ - أما العلاقة مع الزميلات فتمثل مصدر الاحتراق الخامس بالنسبة لعضوات هيئة التدريس، وحصلت على متوسط منخفض نسبياً (٤٠,٨٩)، وقد يرجع ذلك إلى قلة فرص الاحتكاك بينهن أو عدم الاهتمام بالتصرفات الصادرة منهن.

و - وجاءت العلاقة مع إدارة القسم في المرتبة السادسة كمصدر من مصادر الإجهاد والضيق، بمتوسط منخفض نسبياً (٤٢,٨٢)، خاصة أن إدارة القسم تمر عبر مرحلتين أولها العلاقة المباشرة مع القسم النسائي الذي تعمل به العضوة ثم العلاقة غير المباشرة مع القسم الرجالي الذي يشرف على قسم النساء.

ز - ويأتي حجم العمل الزائد الذي يتعدى النصاب المحدد وهو ١٢ ساعة أسبوعياً كمصدر سابع للإجهاد، ولكنه ذو متوسط منخفض (٧٢,٦٤) ومن ثَمَّ فإنه لا يشكل تهديداً حقيقياً لعضوات هيئة التدريس، وبهذا تختلف هذه النتيجة مع دراستي هيوجز (١٤) ويوري (٢٣)، وكما أوضحنا سابقاً فإن أغلب أفراد العينة يعملون في حدود ساعات العبء الأكاديمي المحددة بدون زيادة.

وبنظرة تحليلية لمتوسطات مصادر الاحتراق نلاحظ أن أهمها هو تأثير ضغوط العمل على الجوانب الصحية والنفسية كنتيجة للإجهاد في العمل وكسبب في حد ذاته حيث تجاوز متوسطه (١٥٥,٩٦) المتوسط الافتراضي له وهو (٥٧). ويأتي مصدر البيئة المادية للتدريس في المرتبة الثانية من حيث الأهمية بسبب ارتفاع متوسطه (٤٥,٨٠) عن ما هو متوقع، ثم العلاقة مع الطالبات، ثم العلاقة مع إدارة المركز مقارنة بالمتوسط المتوقع.

أما المتوسط الكلي للأداة (٤٤٨,٣١) فقد تجاوز بكثير المتوسط المتوقع ٣٣٦ ومن ثَمَّ فإن ارتفاع هذا المتوسط يعكس درجة مرتفعة في الإجهاد والاحتراق الذي تعاني منه عضوات هيئة التدريس.

وبهذا تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة هيوجز (١٤) ومانينج (١٥) وتختلف مع دراسة الوابلي (١) ودانيلجك (١٠) ويوري (٢٣) وسميث (١٩)، التي توصلت لدرجة متوسطة في الإجهاد، وإضافة دراسة علي عسكر وآخرين (٢) التي حصل فيها المدرسون على درجة منخفضة في الإجهاد.

واستكمالاً للفائدة ارتأت الباحثة معرفة أهم البنود التي تسبب أعلى درجة من الاحتراق النفسي في كل مصدر، وذلك حسب متوسطاتها كما هو واضح في جدول رقم (٥) ونقدم فيما يلي شرحاً لها:

جدول رقم (٥)

يوضح أهم خمسة بنود في كل مصدر من مصادر القائمة
وفق المتوسطات الخاصة لكل بند (ن = ٤٥)

الترتيب	ع	م	البنود	رقم البند
١	١,٢٥	٣,٩٨	البعد الأول: حجم العمل الزائد: تصحيح الامتحانات	١٤
٢	١,٣١	٣,٩١	زيادة أعداد الطالبات في الشعب الدراسية.	١٩
٣	١,٥٠	٣,٤٧	عدم وجود نظام المعيدة لمساعدة عضو هيئة التدريس.	٢٣
٤	١,٤١	٣,٤٠	الاختبارات البديلة للطالبات.	٤
٥	١,٥١	٣,٣٨	المراقبة على الامتحانات النهائية.	١٥
١	٠,٩٨	٤,٠٠	البعد الثاني: العلاقة مع الطالبات: تدني مستوى الدافعية لدى الطالبات.	٢٦
٢	١,١٢	٣,٩٨	افتقار الطالبة للمهارات الأساسية للبحث العلمي.	٤٠
٣	١,٤١	٣,٨٧	عدم اهتمام الطالبات بالنظافة العامة لمرافق الجامعة.	٣٧
٤	١,٣١	٣,٨٤	الإزعاج الذي تسببه الطالبات أثناء تواجدهن بالممرات.	٤١
٥	١,١١	٣,٧٨	عدم قدرة الطالبة على استخدام المهارات العقلية كالتفكير والتحليل والاستنتاج.	٢٧
١	١,٤٣	٣,٢٢	البعد الثالث: العلاقة مع الزميلات: عدم مسح الزميلات للسبورة بعد استخدامها.	٤٧
٢	١,٣٨	٣,١٣	عدم وجود فرص كافية لتبادل الآراء مع الزميلات.	٥٠
٣	١,٦٠	٣,١١	عدم التزام بعض الزميلات بالساعات المكتبية.	٥٣
٤	١,٤١	٣,٠٨	تساهل بعض الزميلات مع الطالبات المتهاونات.	٤٨
٥	١,٥٧	٣,٠٠	عدم تبادل المعلومات والخبرات بين الزميلات.	٤٤

تابع/ جدول رقم (٥)

رقم البند	البند	م	ع	الترتيب
	البعد الرابع: العلاقة مع إدارة القسم:			
٦٤	انفراد قسم الرجال باتخاذ القرارات المهمة.	٣,٦٩	١,٤٠	١
٦٣	افتقار جو العمل في القسم لفرص المشاركة في اتخاذ القرارات.	٣,٢٠	١,٦٢	٢
٦٥	اتخاذ إدارة القسم لبعض القرارات والعمل بها دون معرفة عضوات هيئة التدريس.	٣,١٨	١,٧٧	٣
٥٨	عدم وجود أسلوب إداري واضح لدى إدارة القسم.	٣,١٣	١,٦٥	٤
٥٦	عدم اهتمام إدارة القسم بالمشكلات التي تواجهها.	٣,٠٤	١,٦٨	٥
	البعد الخامس: العلاقة مع إدارة المركز:			
٨١	تجاهل إدارة الجامعة لوجهات نظر العضوات فيما يتعلق بشئون المركز.	٣,٧٣	١,٤٨	١
٨٠	عدم توفر برامج التنمية المهنية للعضوات.	٣,٧١	١,٣١	٢
٧٨	عدم تفهم إدارة الجامعة لمشكلات المركز المالية.	٣,٥١	١,٤٦	٣
٧٩	عدم تفهم إدارة الجامعة لمشكلات المركز الإدارية.	٣,٤٧	١,٤٦	٤
٧٧	عدم تفهم إدارة الجامعة لمشكلات المركز الأكاديمية.	٣,٣٦	١,٤٨	٥
	البعد السادس: البيئة المادية للتدريس:			
٨٧	عدم توفر قاعة للصلاة في كل مبنى.	٤,١١	١,٣٥	١
٨٨	عدم توفر الأثاث المناسب للأستاذة في القاعات الدراسية.	٤,٠٩	١,٤١	٢
٨٦	ضيق القاعات الدراسية بالنسبة لأعداد الطالبات.	٤,٠٩	١,٤١	٢
٩٣	عدم توفر كافيتريا خاصة بعضوات هيئة التدريس.	٤,٠٤	١,٤٨	٣
٨٥	عدم توفر الخدمة الهاتفية المباشرة في أقسام الطالبات.	٤,٠٢	١,٣٤	٤
٩٠	قلة توفر الأجهزة التعليمية المساعدة.	٣,٩٣	١,٣٧	٥

تابع/ جدول رقم (٥)

رقم البند	البند	م	ع	الترتيب
	البعد السابع: آثار ضغوط العمل:			
٩٤	تقلل ضغوط العمل من الفرص المتاحة لي لإجراء البحوث.	٣,٨٠	١,٤٩	١
١٠٠	تقلل ضغوط العمل من فرص مشاركتي في الأنشطة الثقافية والاجتماعية.	٣,٤٢	١,٣٧	٢
٩٩	أدت ضغوط العمل إلى إهمالي لعلاقاتي الاجتماعية.	٣,٢٧	١,٤٨	٣
٩٧	تؤدي ضغوط العمل إلى إهمالي لصحتي.	٣,٢٠	١,٥٨	٤
١٠١	أدت ضغوط العمل إلى قلة قراءاتي في مجال التخصص.	٣,١٨	١,٤٢	٥

١ - المصدر الأول: حجم العمل الزائد:

يتضح لنا من الجدول أن البند الأول والثاني حصلا على متوسطات مرتفعة، بينما حصلت البنود الثلاثة الأخرى على متوسطات مرتفعة نسبياً مقارنة بمتوسط درجة البند وهو ٣ درجات.

وتعاني عضوات هيئة التدريس بالدرجة الأولى من تصحيح امتحانات الطالبات خاصة مع زيادة أعدادهن في الشعب الدراسية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كانينجهام (في ١)، وتؤدي هذه الزيادة إلى شعور عضو هيئة التدريس بعدم الراحة لصعوبة التواصل الفكري والإنساني المباشر والقريب مع الأعداد الكبيرة وصعوبة إعطاء كل طالبة حقها من الاهتمام والرعاية، إضافة للإزعاج الذي تسببه الطالبات في القاعات المزحمة، ويرتبط بذلك عدم وجود معيدة تساعد العضوة في بعض المهام الأكاديمية والإدارية للتخفيف عن الضغوط الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس بسبب كثرة الأعداد.

ونتيجة لهذه الأعداد ومرونة النظام الجامعي الذي يسمح للطالبة المتغيبية عن الامتحان بأداء امتحان آخر بديل، ومن ثمَّ يصبح عدد الطالبات اللاتي يتقدمن

للامتحان البديل كبيراً مما يشكل عبئاً إضافياً لأعباء العضوة، ثم تأتي المراقبة في الامتحانات على هذه الأعداد الكبيرة مثقلة كل عضوات هيئة التدريس، والحقيقة أن الإعداد للامتحانات النهائية والمراقبة فيها تمثل مشكلة لأعضاء هيئة التدريس، حيث يطلب منهم سرعة التصحيح ورصد الدرجات، في نفس الوقت الذي يكلف فيه العضو بالمراقبة في الامتحانات، بينما لا يعاني أعضاء هيئة التدريس في دول أخرى عربية كمصر وسوريا من هذه المشكلة لاختلاف طبيعة نظام الامتحانات.

٢ - المصدر الثاني: العلاقة مع الطالبات:

وجاء في مرتبة متقدمة كمصدر من مصادر الاحتراق مما يتفق مع نتائج دراسة الكسندر لوفتون (٦)، وفيشر (١١)، ويوري (٢٣)، وحصلت البنود الخمسة الموضحة في الجدول على متوسطات مرتفعة، مما يؤكد أهمية هذا الجانب بالنسبة لعضوات هيئة التدريس.

ويتضمن البند الأول تدني مستوى الدافعية لدى الطالبات، مما يعكس عدم اهتمامهن بالعلم، وإنما بالشهادة، ومن ثمَّ يفتقدن الاستعداد لبذل الجهود لزيادة القراءة والتحصيل مما يدفع العضوة للشعور بالإحباط لفقدان الحيوية داخل الفصل الدراسي، وقد ترتبط تدني مستوى الدافعية بجوانب اقتصادية واجتماعية محلية حيث تضطر الطالبة الخريجة للانتظار بعض الوقت حتى تحصل على وظيفة، ومن ثمَّ لا تجد سبباً مقنعاً يدفعها لبذل جهود أكبر في عملية التعلم.

أما افتقار الطالبة للمهارات الأساسية للبحث العلمي فذلك لعدم توفر فرص مناسبة في النظام التعليمي العام لتدريبها على هذه المهارات عملياً؛ حيث تقوم عملية التعليم أساساً على الحفظ والتلقين. كما تتضايق عضوات هيئة التدريس من بعض التصرفات السلبية للطالبات، والتي تعكس ضعف الشعور بالمصلحة العامة كعدم الاهتمام بالنظافة العامة لمرافق الجامعة، والإزعاج والصراخ أثناء تواجدهن بالممرات القريبة من قاعات المحاضرات، ويأتي في المرتبة الخامسة عدم قدرة الطالبة على استخدام مهارات التفكير والتحليل والاستنتاج، وقد يكون ذلك نتيجة لنظام التعليم الذي يركز على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وافتقار الطالبة لأساسيات البحث العلمي.

٣ - المصدر الثالث: العلاقة مع الزميلات:

ويتضح من متوسطات البنود الخمسة أن هذا المصدر حصل على درجة منخفضة كمصدر للاحتراق النفسي مما يختلف مع نتائج دراسة كانينجهام (١)، وتصدر هذا البعد عبارة عدم مسح الزميلات للسبورة بعد استخدامها، مما يؤدي لضيق العضوات من هذا التصرف غير اللائق هذا بشكل عام في داخل القاعات الدراسية، أما العلاقة بين العضوات داخل القسم فجاء البند الخاص بعدم وجود فرص كافية لتبادل الآراء مع الزميلات في المرتبة الثانية، وقد يكون ذلك بسبب انشغال العضوات بمهامهن المختلفة، أو لربما عدم التزامهن بالتواجد في مكاتبتهم أثناء الساعات المكتبية، حيث جاء هذا البند في المرتبة الثالثة مما يقلل من فرص تبادل الآراء والمعلومات والخبرات، التي جاء البند الخاص بها في المرتبة الخامسة، وقد تكون هناك اتجاهات غير إيجابية في البيئة الأكاديمية تجعل العضوة تفضل الاحتفاظ بخبراتها ومعلوماتها حتى لا تنافسها الأخريات، ومن التصرفات التي تسبب الضيق لعضوات هيئة التدريس تساهل بعضهن مع الطالبات المتهاونات مما يجعل الطالبة تحجم عن بذل وزيادة الجهد للتحصيل والإنجاز، وتتوقع أن تجد دائماً من يقدر ظروفها ويعاملها بطريقة خاصة من قبل عضوات هيئة التدريس الأخريات.

ولاشك أن العلاقة الإنسانية بين عضوات هيئة التدريس لها أثر مهم في خلق جو من المودة والتعاون داخل القسم، مما ينعكس أثره على أداء الأعمال المختلفة داخل القسم، وهذا مما يتفق مع ما ذكره كانينجهام (في ١) أن ضعف العلاقات الإنسانية يعد أحد مصادر الاحتراق النفسي.

٤ - المصدر الرابع: العلاقة مع إدارة القسم:

جاءت عبارات هذا المصدر لتعكس طبيعة النظام الإداري في الأقسام النسائية بالجامعة، حيث يدار القسم النسائي من قبل إحدى عضوات هيئة التدريس بمسمى وكييلة قسم، تعد نائبة لرئيس القسم. ويبدو أن عضوات القسم يعانون من ضعف مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وهذا ما تدل عليه العبارات التي جاءت بالترتيب الأول والثاني والثالث بمعدل أعلى من المتوسط. أما البند الذي احتل

المرتبة الرابعة فيعكس عدم وجود أسلوب إداري واضح، وقد يكون السبب وجود إدارة رجالية رئيسة غير مباشرة وإدارة نسائية مباشرة، ولكنها غير رئيسة وقد تكون إحدى نتائج هذا النظام عدم اهتمام إدارة القسم بمشكلات العضوات كما جاء في البند في ترتيبه الخامس - وتتفق نتائج هذا البعد مع دراسة سميث (١٩) والتي أوضحت أن أحد أسباب إجهاد أعضاء هيئة التدريس هو محدودية الفرصة للمساهمة في تعديل وتطوير قرارات وخطط الجامعة.

٥ - المصدر الخامس: العلاقة مع إدارة المركز:

تعد نتائج هذا المصدر امتداداً للبعد السابق حيث حصلت العبارات الخمس الأولى على متوسطات مرتفعة نسبياً، وتعكس عدم اهتمام إدارة المركز بالمشكلات المالية والإدارية والأكاديمية لأقسام الطالبات وتجاهل جهات نظر العضوات في القضايا المختلفة، كما يوضح البند الذي حصل على الترتيب الثاني (م = ٣,٧١) على ضيق العضوات لعدم توفر برامج التنمية المهنية لهن.

٦ - المصدر السادس: البيئة المادية للتدريس:

ويمثل هذا المصدر مصدراً مهماً للاحتراق النفسي الذي تعاني منه عضوات هيئة التدريس، كما يدل على ذلك ارتفاع متوسطات البنود، وتعكس شعور العضوات بعدم الراحة والضيق أثناء أدائهن لأعمالهن سواء من حيث عدم توفر قاعات للصلاة، أم الأثاث المناسب وضيق القاعات الدراسية بالنسبة لعدد الطالبات، مما يسبب تكديساً في القاعة وصعوبة في الحركة أو تطبيق بعض الأساليب الحديثة في التدريس كالحوار والمناقشة والمجموعات الصغيرة وغيرها، كما يساهم قلة توفر الأجهزة التعليمية المساعدة وما يرتبط باستعارتها ونقلها من روتين إداري إلى عزوف العضوات عن استخدامها.

ومن أكثر ما يثير غضب عضوات هيئة التدريس عدم توفر الخدمة الهاتفية المباشرة، مما يؤدي إلى تعطيل الاتصال بالجهات والمؤسسات التي لها صلة بالعملية التعليمية.

وبلاحظ قلة تناول هذا البعد في الدراسات السابقة فيما عدا البند الخاص بضيق القاعات الدراسية؛ وقد يرجع ذلك لطبيعة واختلاف ظروف العمل في الأقسام والجامعات الأخرى.

٧ - المصدر السابع: آثار ضغوط العمل:

وتعكس بنود هذا المصدر مدى تأثير مصادر الاحتراق المختلفة على الأنشطة المتنوعة لعضوات هيئة التدريس، وتدل الدراسات في مجال الإجهاد على أن استمرار هذه الآثار بسلبياتها يؤدي إلى تراكمها مع مصادر الإجهاد السابقة، ومن ثمَّ زيادة درجة الإجهاد ومن ثم الاحتراق النفسي، وقد حصلت البنود التي جاءت في المراتب الخمسة الأولى على متوسطات مرتفعة نسبياً، مما يدل على أنها لم تصل للمستوى الذي يمثل تهديداً لجوانب الحياة المختلفة لعضوة هيئة التدريس، وخاصة في الجوانب الصحية والثقافية والاجتماعية، وقد يكون السبب عدم اهتمام العضوات وانشغالهن بهذه الجوانب أصلاً، إلا أن البند الخاص بتأثير ضغوط العمل على إجراء البحوث حصل على أعلى المتوسطات في هذا المجال، مما يدل على إدراك العضوات لأهمية إجراء البحوث في المجال الأكاديمي كوسيلة للترقية والنمو العلمي والوظيفي.

ثانياً: الإجابة على التساؤل الثاني ونصه:

هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات مصادر الاحتراق النفسي باختلاف متغيرات الدراسة؟
ولتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار ت (t.test) وتحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول رقم (٦)

يوضح قيم ت للفروق - ذات الدلالة الإحصائية فقط - بين متوسطات درجات مصادر الاحتراق تبعاً لمتغيرات الدراسة (ن = ٤٥)

المصدر	المتغير	البيان	ن	م	ع	قيمة ت	الدلالة
البيئة المادية للتدريس	الجنسية	سعودي	٣٤	٤٨,٢٤	٨,٧٦	٢,٩١	٠,٠١
		غير سعودي	١١	٣٨,٢٧	١٤,٧٣		

ويوضح الجدول (٦) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في متوسطات درجات أفراد العينة ترجع للجنسية، حيث تعاني السعوديات من مستوى أعلى من الإجهاد عن غير السعوديات بالنسبة لهذا المصدر، وقد أشارت دراسة علي عسكر وآخرين (٢) إلى وجود فروق بين الكويتيين وغير الكويتيين في درجات الإجهاد والاحترق النفسي حيث يعاني الكويتيون أكثر من غيرهم، ولكنها فروق غير دالة.

ويمكن تفسير ارتفاع متوسطات الإجهاد بالنسبة للسعوديات بأنهن قد يتوقعن الأفضل من حيث تجهيزات البيئة المادية، أو لأنهن أشد غيرة على هذا الوضع بحكم الشعور الوطني، وتجدر الإشارة إلى أن باقي المصادر لم تظهر فيها فروق دالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنسية.

أما متغير وجود الأطفال فلا توجد فروق ذو دلالة إحصائية خاصة أن عدد العضوات اللاتي ليس لديهن أطفال هو خمس عضوات فقط مع ملاحظة ارتفاع متوسط درجاتهن - مقارنة بغيرهن - في جميع مصادر المقياس ما عدا مصدري العلاقة مع إدارة المركز، والبيئة المادية للتدريس ويتطابق ذلك مع نتائج دراسة ماسلاش (١٦) التي ذكرت أن الضغوط أقل لمن لديهم أسر وأطفال حيث تمثل الأسرة مصدراً للدعم وليس للضغط، أما متغير العبء التدريسي فلم توجد فروق دالة، ولوحظ فرق واضح بين متوسطي فئتي العينة: (١) ١٢ ساعة تدريس، (٢) أكثر من ١٢ ساعة تدريس حيث ترتفع درجة الإجهاد لدى الفئة الأولى وعدد أفرادها ٤١ عضوة بينما يبلغ عدد أفراد الفئة الثانية ٤ عضوات، إلا أنه لوحظ فرق طفيف جداً بين متوسطي الفئتين في درجاتهما على مصدر العلاقة مع القسم حيث بلغ متوسط الفئة الأولى ٤٢,٩٣، وبلغ متوسط الفئة الثانية ١١,٧٥، وقد يعكس ذلك شعور أفراد الفئة الثانية بالإجهاد بسبب زيادة أعباء المهام الأكاديمية عن ١٢ ساعة، وقد يتضمن ذلك إشرافاً إدارياً مما يخلق نوعاً من التوتر مع إدارة القسم النسائية أو الرجالية أو ربما لشعور أفراد هذه الفئة بعدم الرضا لتخصيص أعباء أكاديمية أكثر لهم دون غيرهم.

جدول رقم (٧)

يوضح تحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد العينة
بين مجموعات الدراسة مقسمة وفق المتغيرات الوصفية (ن = ٤٥)*

المتغير	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
العمر	العلاقة مع الطالبات	بين المجموعات	٢٨٤٠,٠٤٤	٣	٩٤٦,٦٨١	٢,٧٦	٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٤٦٨٤,٢٦٨	٤١	٣٥٨,١٥٣		
	آثار ضغوط العمل	بين المجموعات	٣٩٢٥,٣٦٤	٣	١٣٠٨,٤٥٥	٥,٤٦	٠,٠١
		داخل المجموعات	٩٨١٦,٥٤٧	٤١	٢٣٩,٤٢٨		
	القائمة الكلية	بين المجموعات	٨١٥٤٢,٢٧٢	٣	٢٧١٨٠,٧٥٧	٤,٣٨	٠,٠١
		داخل المجموعات	٢٥٤٥٣٣,٣٧٣	٤١	٦٢٠٨,١٣١		
الدرجة	حجم العمل	بين المجموعات	٤٣٤٩,٤٠٧	٣	١٤٤٩,٨٠٢	٤,٥١	٠,٠١
		داخل المجموعات	١٣١٧٤,٩٠٤	٤١	٢١,٣٣٩		
العلمية	آثار ضغوط العمل	بين المجموعات	٢٢٧٤,٤٢٩	٣	٧٥٨,١٤٣	٢,٧١	٠,٠٥
		داخل المجموعات	١١٤٦٧,٤٨٢	٤١	٢٧٩,٦٩٥		
	القائمة الكلية	بين المجموعات	٨٦٤٤٦٨,٧٩	٣	٢١٤٨٩,٥٩٩	٣,٢٤	٠,٠١
		داخل المجموعات	٢٧١٦٠٦,٨٤٦	٤١	٦٦٢٤,٥٥٧		
التنميص	حجم العمل	بين المجموعات	٢٧٢٦,٥٩٧	٢	١٣٦٣,٢٩٨	٣,٨٧	٠,٠١
		داخل المجموعات	١٤٧٩٧,٧١٤	٤٢	٣٥٢,٣٢٧		

تابع/ جدول رقم (٧)

المتغير	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
التنمى	العلاقة مع الطالبات	بين المجموعات	١٣٧٢,٤٥٢	٢	٦٨٦,٢٢٦	٣,٩٤	٠,٠١
		داخل المجموعات	٧٣١٨,١٢٦	٤٢	١٧٤,٢٤١		
	العلاقة مع الزميلات	بين المجموعات	٢٢٤٠,٠٦٣	٢	١١٢٠,٠٣٢	٥,٢٤	٠,٠١
		داخل المجموعات	٨٩٨٤,٣٨١	٤٢	٢١٣,٩١٤		
سنوات الخبرة	العلاقة مع الطالبات	بين المجموعات	١٣٤٩,٠٨١	٢	٦٧٤,٥٤١	٣,٨٦	٠,٠١
		داخل المجموعات	٧٣٤١,٤٩٧	٤٢	١٧٤,٧٩٨		
	العلاقة مع الزميلات	بين المجموعات	١٧٣٩,٠٧٧	٢	٨٦٩,٥٣٨	٣,٨٥	٠,٠١
		داخل المجموعات	٩٤٨٥,٣٦٨	٤٢	٢٢٥,٨٤٢		
	القائمة الكلية	بين المجموعات	٤٤٨٧١,٢٨٥	٢	٢٢٤٣٥,٦٤٢	٣,٢٤	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٢٩١٢٠٤,٣٦٠	٤٢	٦٩٣٣,٤٣٧		

* تم في هذا الجدول تناول الفروق الإحصائية الدالة اختصاراً لعدد الجداول.

جدول رقم (٨)
يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على بعض المتغيرات ذات الدلالة

المتغير	فئات المتغير	العدد	بعد العلاقة مع الطالبات		بعد آثار ضغوط العمل		الدرجة الكلية للمقياس	
			م	ع	م	ع	م	ع
العمر	٣٠ فأقل ٣١ - ٣٩ ٤٠ - ٤٩ ٥٠ فأكثر	٦ ١٩ ١٦ ٤	٤٧,٨٣	١٤,٠٢	٥٠,٠٠	١٥,٦٣	٣٣٢,٣٣	٩٠,٦٦
			٥٩,٧٩	١٤,٩٧	٥٩,٨٩	١١,٩٥	٣٨٠,٩٥	٦٨,٥٣
			٥٣,٥٦	١١,٣٥	٥٠,٠٠	٢٠,٨١	٣٣٤,٥٦	٨٣,٧٩
			٤١,٧٥	٩,٦٤	٢٥,٢٥	٩,٣٢	٢٢٧,٥٠	٩٢,٣٨
الدرجة العلمية	محاضرة أستاذ مساعد أستاذ مشارك أستاذ	٢٦ ١٢ ٥ ٢	٧٧,٨٨	١٨,٦٦	٥٥,٨٨	١٧,٠٤	٣٦٥,١٩	٨٧,١٩
			٦٤,٧٥	١٧,٣٤	٥٠,٠٨	١٧,١٤	٣١٩,٤٢	٧٥,٩١
			٧٩,٠٠	١٧,٣٣	٤٨,٦٠	٢١,٠٤	٣٥٦,٢٠	٧١,١٤
			٣٦,٠٠	١,٤١	٢١,٠٠	٢,٨٣	١٩٣,٠٠	٥,٦٦
التخصص	تربوية آداب علوم إدارية	٢٧ ١٤ ٤	٧٧,٦٧	١٨,٢٠	٥٨,٥٩	١٣,٤٤	٤٦,٢٢	١٤,٤٨
			٦٩,١٤	٢٠,٣٨	٤٩,٧١	١٣,٤٨	٣٥,١٤	١٥,١١
			٥١,٠٠	١٦,٢١	٤٢,٢٥	٩,٢٩	١٣,٧٦	٢٥,٠٠

تابع / جدول رقم (٨)

الدرجة الكلية للمقياس		بعد آثار ضغوط العمل		بعد العلاقة مع الطالبات		العدد	فئات المتغير	المتغير
ع	م	ع	م	ع	م			
الدرجة الكلية للمقياس		بعد العلاقة مع الزميلات		بعد العلاقة مع الطالبات		٤ ١٠ ٣١	أقل من ٢ سنة ٢ – ٤ سنوات ٥ سنوات فأكثر	الخبرة
٩٤,٧٨	٢٤٦,٠٠	٦,٩٨	٣١,٠٠	٩,٠٦	٣٧,٠٠			
٦٨,٦٨	٣٦٩,٧٠	١٠,٧٢	٤٢,٤٠	١٢,٩٣	٥٧,٤٠			
٨٦,٣٩	٣٤٨,٨٤	١٦,٦٤	٤٢,٩٧	١٣,٦٥	٥٥,٦٥			

* ويتضح لنا بالنسبة لمتغير العمر وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في درجات أفراد العينة على بعد العلاقة مع الطالبات، ويوضح جدول رقم (٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية لأفراد العينة على هذا البعد، ويظهر لنا حصول فئة العمر (٣١ - ٣٩) وعدد أفرادها (١٩) على أعلى المتوسطات بينما حصل أفراد الفئة العمرية (٥٠ فأكثر) على أدنى المتوسطات، وتكرر ذلك على بعد آثار ضغوط العمل حيث توجد فروق دالة لنفس المتغير عند مستوى (٠,٠١)، ويوضح جدول (٨) حصول أفراد الفئة (٣١-٣٩) على أعلى المتوسطات وأفراد الفئة العمرية (٥٠ فأكثر) على أدنى المتوسطات، بينما تساوت الفئات العمرية الأخرى في المتوسطات رغم اختلاف عدد أفراد العينة، مما يدل على أن الفئة الشابة تعاني من ضغوط العمل بدرجة متساوية للفئة المتوسطة في العمر، وكذلك بالنسبة للقائمة ككل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بالنسبة لمتغير العمر، ويتضح أن متوسط درجات الفئة العمرية (٣١-٣٩) أعلى من المتوسط المتوقع للمقياس وهو (٣٣٦ درجة)، ومن ثمَّ تعاني هذه الفئة من الاحتراق النفسي بدرجة أعلى من باقي الفئات، ويبدو أن هذه الفئة هي الأكثر طموحاً وتعرضاً للإحباطات. وبهذا تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسات الوابلي (١) وألكسندر لوفتون (٦) وهيوجز (١٤)، والتي ظهرت فيها فروق دالة في درجة الإجهاد والاحتراق النفسي باختلاف فئات العمر، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة مانينج (١٥) حيث لم يجد مانينج فروقاً دالة بالنسبة لمتغير العمر، ووجد هيوجز (١٤) أن أكثر الفئات العمرية تعرضاً للإجهاد تقع ما بين ٤٦ - ٥٥، بينما أوضحت هذه الدراسة أن أكثر الفئات العمرية تعرضاً للإجهاد والاحتراق هي الفئة متوسطة الشباب (٣١ - ٣٩)، والتي حصلت على أعلى المتوسطات في المصادر الموضحة.

* أما متغير الدرجة العلمية فقد ظهرت فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة عند مستوى (٠,٠١) على بعد حجم العمل، ويتضح لنا أن أكثر الفئات تعرضاً للإجهاد هي فئة أستاذ مشارك؛ حيث يرتفع متوسطها نسبياً (٧٩,٠٠) عن المتوقع (٧٥) رغم قلة عدد أفراد العينة (ن = ٥)، وتلتها في درجة الاحتراق على التوالي فئة المحاضر، أستاذ مساعد ثم الأستاذ، وقد يدل ذلك على كثرة المهام الموكلة إليها أو الشعور بالضغوط بسبب الحاجة للترقية وإنجاز البحوث المتعلقة بها.

كما ظهرت فروق دالة إحصائية على بعد آثار ضغوط العمل عند مستوى ٠,٠٥، ويوضح جدول رقم (٧) حصول فئة (محاضر) على أعلى المتوسطات مقارنة بغيرها، وإن كان يُعدُّ متوسطاً منخفضاً نسبياً، ويلاحظ أن متوسط درجة التأثير بالضغوط تنخفض كلما ارتفعت الرتبة الأكاديمية، وقد يعكس هذا تمكن العضوات - نتيجة لطول الخبرة بالعمل وظروفه - من ضبط الآثار الانفعالية لضغوط العمل والقدرة على السيطرة على الجوانب السلبية فيه.

وكذلك نرى فرقاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في درجات أفراد العينة على القائمة ككل، ويتضح لنا حصول فئة (محاضر) على أعلى المتوسطات ثم فئة أستاذ مشارك ثم أستاذ مساعد ثم فئة أستاذ.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة هيوجز (١٤) بوجود فروق دالة في درجة الإجهاد والاحتراق ترجع لمتغير الدرجة العلمية، كما وجدت ماسلاش (١٦) أنه كلما ارتفعت درجة التعليم تعرض الفرد لدرجة أعلى في الضغوط والاحتراق، وتتعارض نتائج دراسة ماسلاش مع نتائج هذه الدراسة التي أوضحت أنه كلما ارتفعت درجة التعليم تعرض الفرد لدرجة أقل في الإجهاد والاحتراق النفسي.

*** وأما متغير التخصص فأوضحت النتائج وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ على بعد حجم العمل، ويوضح لنا جدول (٧) الخاص بالمتوسطات أن الفئة المتخصصة في (التربية) تعاني من الإجهاد بدرجة أكبر من بقية الفئات حيث حصلت على متوسط معتدل قدره (٦٧,٧٧).**

وكذلك بالنسبة لبعد العلاقة مع الطالبات فقد ظهرت فروق دالة عند مستوى (٠,٠١) في درجات أفراد العينة، وتوضح المتوسطات أن عضوات هيئة التدريس المتخصصة في (التربية) يعانين أكثر من الإجهاد مقارنة ببقية الفئات، حيث حصلت هذه الفئة على متوسط مرتفع (٥٨,٥٩)، ويمكن تفسير ذلك بكثرة أعداد الطالبات في أقسام التربية مقارنة ببقية التخصصات، مما يضاعف العبء على عضوات هذا التخصص.

*** أما بُعد العلاقة مع الزميلات: فتظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في متوسطات درجات أفراد العينة، حيث حصلت فئة تخصص التربية على متوسط مرتفع نسبياً، ثم الآداب ثم العلوم الإدارية، وربما يرجع هذا**

الفرق لكثرة أعداد عضوات تخصص التربية مقارنة بالتخصصات الأخرى مما يؤدي إلى ظهور الاختلافات في الرأي والتحيزات.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بيوران (٨) حيث لم يجد فروقاً دالة في درجة الإجهاد ترجع لمتغير التخصص.

* أما متغير الخبرة: تدل نتائج الجدول رقم (٦) على وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) في درجات أفراد العينة على بعد العلاقة مع الطالبات ويتضح لنا أن فئة الخبرة (٢ - ٤ سنوات) تعاني من الإجهاد أكثر من بقية الفئات بمتوسط مرتفع (٥٧,٤٠) ثم فئة (٥ سنوات فأكثر) ثم فئة (أقل من ٢ سنة)، وذلك على الرغم من أن عدد أفراد عينة هذه الفئة (٢ - ٤) أقل من عدد أفراد الفئة (٥ سنوات فأكثر).

وكذلك بالنسبة لبعد العلاقة مع الزميلات فيوضح الجدول وجود فرق دال عند مستوى (٠,٠١). وتشير نتائج جدول المتوسطات إلى أن فئة الخبرة (٥ سنوات فأكثر) تعاني من الإجهاد في علاقتها مع زميلات أكثر من غيرها وبمتوسط قدره (٤٢,٩٧) وهو غير مرتفع وتلتها في درجة الإجهاد والاحترق فئة الخبرة (٢-٤)، حيث لا يوجد فارق كبير في المتوسطات.

وكذلك بالنسبة للقائمة ككل فنجد فرقاً دالاً عند مستوى (٠,٠٥) في متوسطات درجات أفراد العينة، ويلاحظ معاناة عضوات هيئة التدريس فئة الخبرة (٢-٤ سنوات) من درجة أكبر في الإجهاد من غيرهن بمتوسط مرتفع قدره (٣٦٩,٧٠)، وتلتها فئة (٥ سنوات فأكثر) بمتوسط مرتفع قدره (٣٤٨,٨٤).

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة يوري (٢٣)، حيث لم تظهر فروقاً دالة إحصائياً ترجع لمتغير الخبرة، وتختلف مع دراسة (علي وآخرون) (٢) التي أوضحت تعرض المعلمين ذوي الخبرة (٥-٩) إلى درجة أعلى في الإجهاد والاحترق من غيرهم.

وتشير نتائج هذه الدراسة لتعرض عضوات هيئة التدريس فئة الخبرة (٢-٤ سنوات) إلى درجة أعلى في الإجهاد من بقية فئات الخبرات الأخرى، وقد يرجع ذلك إلى استمرار الصراع الداخلي بين القبول بما هو موجود من واقع أكاديمي بمختلف مجالاته وبين الطموحات والآمال التي جاءت بها العضوات للعمل.

✳ أما متغيرات الحالة الاجتماعية مثل الزواج ووجود أطفال فلم تظهر فروق دالة إحصائية في هذه الدراسة مما يتفق مع نتائج دراسة يوري، ويعني ذلك أن هذه المتغيرات لا تشكل عبئاً إضافياً لضغوط العمل، بل تُعدُّ عاملاً مسانداً لامتناع حالات الإحباط والإجهاد التي تعاني منها عضوات هيئة التدريس، كما جاء في نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة هيوجز (١٤) والوابلي (١).

التوصيات

- ١ - إجراء المزيد من الدراسات حول ظاهرة الاحتراق النفسي، التي قد تعانيها عضوات هيئة التدريس في الأقسام النسائية للجامعات السعودية وفي كليات البنات في مناطق المملكة المختلفة.
- ٢ - إجراء دراسات مقارنة بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في درجة تعرضهم لظاهرة الاحتراق النفسي وأبعادها والمتغيرات التي قد تؤثر فيها.
- ٣ - ضرورة اهتمام إدارة الأقسام النسائية في الجامعات والكليات بمعالجة أوجه القصور والنقص التي تسبب الإجهاد لعضوات هيئة التدريس، ومن ثم الاحتراق النفسي، وما له من آثار سلبية على الأداء الأكاديمي والعلاقات الإنسانية.
- ٤ - أن تقوم مراكز خدمة المجتمع بالجامعات بإعداد دورات تثقيفية عامة لأفراد المجتمع تتناول ظاهرة الاحتراق النفسي وأسبابها وكيفية التعامل معها.
- ٥ - أن تقوم مراكز خدمة المجتمع بالجامعات بالتعاون مع أقسام علم النفس والصحة النفسية بإعداد برامج إرشادية وعلاجية خاصة للذين يعانون درجات مرتفعة من الاحتراق النفسي.

المراجع

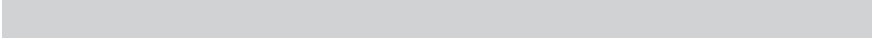
أولاً: المراجع العربية:

- ١ - سليمان محمد الوابلي (١٤١٥ - ١٩٩٥): الاحتراق النفسي ومستوياته لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة في ضوء مقياس ما سلك المعرب. معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، مركز البحوث التربوية والنفسية جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ص ص ٧٨:٤.
- ٢ - علي عسكر، حسن جامع ومحمد الأنصاري (١٩٨٦): مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي. المجلة التربوية، المجلد الثالث، ع (١٠)، ص ص ٤٣:٩.
- ٣ - فايزة عبدالكريم الفاعوري (١٩٩٠): الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- ٤ - معيض عبدالله الزهراني (١٩٩١): دراسة مقارنة لأبعاد الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة والعامة في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الخليج العربي، البحرين.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 5 - Agago, M. (1995). Effects of job-related stress on faculty intention to leave Academia. Unpublished doctoral dissertation, Oklahoma state University, U.S.A.
- 6 - Alexander-lofton, B. E. (1993). Characteristics of stress and burnout experienced by developmental education faculty members in centralized and decentralized organizational structures. Unpublished doctoral dissertation, Grambling state University, U.S.A.
- 7 - Assaf, Abed. (1988). Faculty Members' stress and burnout in

- two major WestBank universities. Unpublished doctoral dissertation, Ohio University, U.S.A.
- 8 - Buran, C. (1992). The relationship between hardiness and burnout in female nursing and liberal arts/science faculty. Unpublished DNS, Indiana University school of Nursing, U.S.A.
 - 9 - Curtis, J.D., & Detert, R.A. (1981). **How to relax**. California: Mayfield publishing Company.
 - 10 - Danylchuck, K. (1992). Occupational burnout in physical education faculties: A study of contributing factors. Unpublished doctoral dissertation, University of Toronto, Canada.
 - 11 - Fisher, s. (1994). **Stress in academic life**. New York: John Wiley & Sons.
 - 12 - Fong, M.L. & Amatea, E.S. (1992). Stress and single professional women: An exploration of causal factors. **Journal of Mental Health counseling**. 14 (1), 20-29.
 - 13 - Graves-colquhoun, K.M. (1992). Sex-role orientation and coping strategies: A closer look at burnout within academia. Unpublished master's thesis, Mount Saint Vincent University, Canada.
 - 14 - Hughes, J. (1995). Measuring burnout among higher education faculty members in Alabama. Unpublished doctoral dissertation, peabody college for teachers of Vanderbilt University, U.S.A.
 - 15 - Manning, T.M. (1990). An assessment of academic stress and burnout. Unpublished doctoral dissertation, Oklahoma state University, U.S.A.
 - 16 - Maslach, C. (1982). **The Cost of caring**. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
 - 17 - Seldin, P. (1987). **Coping with faculty stress**. San Francisco: Jossey - Bass.
 - 18 - Sermon, J.M. (1994). The relationship of the dual role assignment to the level of perceived burnout by secondary teachers. Unpublished doctoral dissertation, The Florida State University, U.S.A.

- 
- 19 - Smith, R.K. (1993). Work stress, social support and health in university nurse educators. Unpublished doctoral dissertation, The University of Wisconsin-Madison, U.S.A.
 - 20 - Staurovsky, L.g. (1992). Burnout in nurse faculty: Relationships to Job satisfaction and self-identified job related stressors. Unpublished doctoral dissertation, The University of Texas, Austin, U.S.A.
 - 21 - Talbot, L.A. (1996). Burnout among nursing education faculty. Unpublished doctoral dissertation, University of North Texas, U.S.A.
 - 22 - Taylor, S.E. (1986). **Health psychology**. New York: Random House.
 - 23 - Yauree, B. B. (1984). A study of levels of burnout as perceived by faculty members in the state universities and community colleges in Tennessee governed by the state board of regents. Unpublished doctoral dissertation, peabody college for teachers of Vanderbilt University, U.S.A.