المجلد : ٢
العدد : ٣
لسنة : ٢٠١٨

اثر الإحتراق النفسى على الأداء الوظيفى لمدرسى الجامعات والمعاهد العليا دراسه تحليليه على عينه من القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت

The Impact of Psychological Combustion on the Performance of University and Higher Education Teachers Analytical Study on the Eye of the Academic leaders at the University of Tikrit

م.م رؤى احمد إبراهيم
Ruaa Ahmed Ibrahim

الملخص

يمثل موضوع الاحتراق النفسى من الموضوعات الهامة للعاملين فى المجالات المتعلقة بالمهن ذات التعامل المباشر مع الأفراد، ويستهدف البحث التعرف على اثر الإحتراق النفسى على الأداء الوظيفى لمدرسى الجامعات والمعاهد العليا فى جامعة تكريت، واعتمد البحث على المنهج الوصفى التحليلى وإستخدم مقياس الإحتراق النفسى وكذلك مقياس الأداء الوظيفى، وتوصل البحث إلى عدد من النتائج وهى أن أكثر الوظائف القيادية الأكاديمية التى يتأثر أدائها بمستويات الاحتراق النفسى هى وظيفة رئيس القسم، وأن القيادات الأكاديمية بالكليات العملية هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى، وكذلك فأن القيادات الأكاديمية من الإناث هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى، وأن القيادات الأكاديمية الحاصلة على درجة الأستاذ المساعد هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى، وأن القيادات الأكاديمية المتزوجة هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى، وأن القيادات الأكاديمية ذات الفئة العمرية من ٣٠ -٤٠ سنه هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى، وأن القيادات الأكاديمية ذات سنوات الخبرة الأقل من ٢٠ سنه هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى.

وقد أوصى البحث بضرورة العمل على تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بالكليات والمعاهد العليا، وإعداد البرامج الوقائية والإرشادية التى تساعد على تقليل الشعور بضغط العمل، والمراقبة الصحية للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس للإطمئنان بإستمرار على حالتهم الصحية والنفسية، وتقدير جهود القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ورفع معنوياتهم بالمكافأت والحوافز المادية والمعنوية، التدريب والتأهيل للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس لزيادة قدرتهم على التفكير الإبداعى وكيفية إدارة الوقت وإستغلاله أفضل إستغلال ممكن.

الكلمات الافتتاحية : الاحتراق النفسى – القيادات الأكاديمية – مدرسى الجامعات والمعاهد العليا

Abstract

The aim of the research is to identify the impact of psychological combustion on the job performance of university and higher institutes teachers through a study of analytical by the same academic leaders at the University of Tikrit, The research was based on the analytical descriptive method and the use of the psychometric scale and the performance scale.

The research found a number of results, namely that the most academic leadership positions whose performance is affected by the levels of psychological combustion is the head of the department, and that the academic leadership in the practical colleges is the most affected by the performance of the levels of psychological combustion. Also, the female academic leaders are affected by their performance at higher levels of combustion Psychological leadership, and that academic leaders have the degree of assistant professor is affected by its performance more levels of psychological combustion, and that the academic leaders married is affected by their performance more levels of psychological combustion, and that academic leaders The age group of 30 to 40 years is the most affected by the performance of the levels of psychological combustion, and academic leaders with years of experience less than 20 years are affected by their performance more levels of psychological combustion.

The research recommended that work should be done to improve the professional and social conditions of academic leaders and faculty members in colleges and higher institutes, and to prepare preventive and guidance programs that help reduce the feeling of work pressure and health monitoring of academic leaders and faculty members to ensure their health and psychological health. The faculty and raise their morale with rewards and incentives, both material and moral, training and qualification of academic leaders and faculty members to increase their ability to think creatively and how to manage time and exploitation Its best possible exploitation.

Key words: Psychological combustion - Academic leadership - Universities and higher institutes teachers

مقدمة

يعد موضوع الاحتراق النفسى من أكثر الموضوعات الهامة للعاملين فى المجالات المتعلقة بالمهن ذات التعامل المباشر مع الأفراد وخاصة فى مجال التعليم، حيث تكون الإستجابات الجسمية والنفسية والإنفعالية لدى العاملين في أقصى مدى لها مما يؤدى إلى وصول هؤلاء العاملين إلى مرحلة ما يسمى بالإحتراق نتيجة هذه الضغوط، ويفقدون الطاقة النفسية

المجلد : ٢ العدد : ٣٠ لسنة : ٢٠١٨

والمعنوية والجسدية مما يؤثر على أداءهم الوظيفى ويجعلهم لا يستطيعون تحقيقه بالطرق السليمة والصحيحة أو على الوجه الأمثل.

ويعتبر هربرت فردنبرجر Herbert Freudenberger المحلل النفسي الأمريكي أول من أدخل مصطلح الاحتراق النفسي burnout الى الاستخدام الأكاديمي عام ١٩٧٤ عندما كتب دراسة ناقش فيها تجاربه النفسية التي جاءت نتيجة تعاملاته وعلاجاته مع المترددين على عيادته النفسية في مدينة نيويورك، ولكن تعد أعمال كرستين ماسلاك Maslach هى الرائدة في دراسة وتطوير مفاهيم الاحتراق النفسي.

المشكلة البحثية

تتمثل المشكلة البحثية فى كيفية قيام الأفراد الذين يشعرون بالإحتراق النفسى بأداء وظائفهم وخاصة العاملين بالتدريس فى الجامعات والمعاهد العليا ومدى تأثر أداءهم لوظائفهم بشعورهم بالإحتراق النفسى والذى يعد من أكثر الظواهر التى لاتساعد الشخص على تأدية عمله على أحسن وجه.

أهداف وفروض البحث

يستهدف البحث التعرف على اثر الإحتراق النفسى على الأداء الوظيفى لمدرسى الجامعات والمعاهد العليا وذلك من خلال دراسه تحليليه على عينه من القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت ولتحقيق نتائج البحث تم وضع مجموعة من الفروض يمكن من خلالها تحقيق الأهداف التى يسعي إليها البحث وهذه الفروض هى :

الفرض الأول : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير وظيفة القيادة الأكاديمية

الفرض الثانى : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير تخصص الكلية

الفرض الثالث : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير نوع الجنس.

الفرض الرابع : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير الدرجة العلمية.

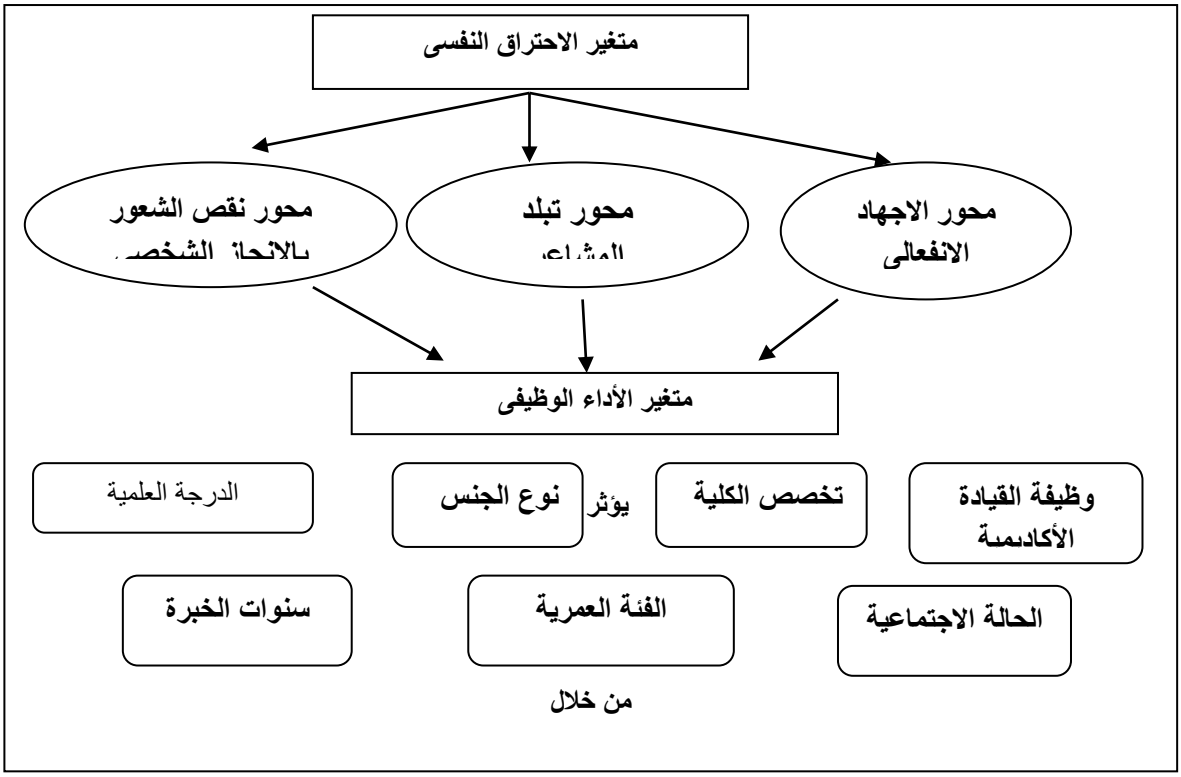
الفرض الخامس : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير الحالة الاجتماعية.

الفرض السادس : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير الفئة العمرية.

الفرض السابع : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير سنوات الخبرة.

المجلد : ٢ العدد : ٣ لسنة : ٢٠١٨

مخطط البحث الافتراضى



تكمن أهمية البحث في جانبيه النظري والعملي.

١. الجانب النظري:

يتمثل في أن إجراء هذه النوعية من البحوث يعد إضافة تربوية علمية للمكتبة المتخصصة في هذا المجال، وإستجابة لتغطية ندرة البحوث في هذا المجال.

٢. الجانب العلمي:

يتمثل فى إستهداف البحث التعرف على مستوى الاحتراق النفسي الذي تتعرض له القيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت مما يساهم فى إيجاد حلول مناسبة تساعد على مواجهة هذه الظاهرة.

حدود البحث:

الحدود البشرية: القيادات الأكاديمية العاملة فى جامعة تكريت(عمداء الكليات، وكلاء الكليات، رؤساء الأقسام).

الحدود المكانية: جامعة تكريت، مدينة تكريت، دولة العراق.

الحدود الزمانية: من سبتمبر ٢٠١٧ إلى ديسمبر ٢٠١٧.

المصطلحات البحثية

مفهوم الإحتراق :

هو ظاهرة منتشرة بين اصحاب المهن المساعدة مثل التدريس والعلاقات العامة والمهن الطبية وتوصف بأنها إستنزاف للمشاعر ولها إتجاهات سلبية نتيجة الضغوط التى تواجه الفرد فى حياته وعمله وتعوقه عن أداء وظائفه بالطريقة المثلى (سعيد،٢٠١٤، ص ٣١)

الاحتراق النفسي:

يعد من المفاهيم الحديثة نسبيا ويعبر عن المرحلة التى يصل إليها الفرد عند زيادة الضغوط التى تسبب الإنهيار والإرهاق الذى يظهر على سلوكه وتصرفاته. (أحمد،٢٠١٥، ص٤٦)

ويعرف بأنه الإستنفاد العاطفي أو الإنفعالي وفقدان الإهتمام بالآخرين، وهو حالة من التعب والإجهاد العقلي والجسمي والإنفعالي وتطوير مفهوم ذات سلبي (جمعة، حسين، ٢٠١٣، ص ٤٨).

ويحدث الاحتراق النفسي عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الانسان الذي ينخرط قي أداء ذلك العمل. وكلما زاد التباين بين هاتين البيئتين زاد الاحتراق النفسي الذي يواجهه الموظف في مكان عمله

الأداء لغة: أدى الي أي قام وقضاه(الرازى، ٢٠١٥، ص ٥٦٢).

الأداء اصطلاحاً: الأداء هو ما يقاس من السلوك(ابن منظور، ٢٠١٥، ص ١٧٦٦).

الأداء الوظيفي:

هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة(محمود، ٢٠١٦، ص ٣٢).

هو حصيلة نشاط الموظف في وظيفته أو ما يكلف به من مهام وظيفيه أو عمل(السيد، ٢٠١٥، ص ٤٩).

وكذلك يعرف بأنه القيام بتأدية وإنجاز المهام الأساسية المطلوبة منه داخل الوظيفة أو خارجها، وما يتصل بهذا المهام من أنشطة وتفاعلات وأدوار سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة وبحيث يمكن قياس ذلك في إطار معايير تحدد مسبقاً. (عشماوى، ٢٠١٤،ص ٥٤).

الإطار النظرى

أسباب الإحتراق النفسى :

١- ضغط العمل: يشعر الفرد بأن لديه أعباء كثيرة مناطة به، وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جدا ومن خلال مصادر محدودة.

٢- محدودية صلاحيات العمل: لا يكون للفرد صلاحيات كافية لاتخاذ قرارات لحل مشكلات العمل نتيجة وجود سياسات وأنظمة صارمة لاتعطي مساحة من حرية التصرف واتخاذ الاجراء المناسب من قبل الموظف.

٣- قلة التعزيز الايجابي: عندما يبذل الفرد جهدا كبيرا في العمل دون مقابل مادي او معنوي

٤- **ضعف الحياة الاجتماعية:** يحتاج الفرد الى مشاركة الآخرين في الهموم والأفراح ، لكن بعض الأعمال تتطلب عزلة اجتماعية عن ألآخرين.

٥- عدم الانصاف والعدل: يتحمل الفرد مسئوليات لا يكون في مقدوره تحملها، وعند إخلاله بها يتم محاسبته.، مع عدم وجود كفاءات فنية مقتدرة لأداء الواجبات المطلوبة.

٦- صراع القيم : قد يطلب من الفرد القيام بشيء لا يكون متوافقا مع قيمه ومبادئه. (Maslach، ٢٠١٤، ص ص ٣٣-٣٥)

أعراض الاحتراق النفسي:

١. الإحساس بالفشل:

إن إحساس الفرد بالفشل سواء في المجال الشخصي أو الأسري أو المجال المهني من الظواهر المصاحبة للاحتراق النفسي. وعادة يتكون هذا الإحساس نتيجة عدم إمكانية تحقيق ما يطمح إليه من آمال ورغبات. وقد يترتب على الإحساس بالفشل تكوين مفهوم سلبى عن الذات.

٢. الغضب والعناد:
يتميز الفرد الذى يعانى من ظاهرة الاحتراق النفسي بالإستنفاذ العاطفي، مما يجعله سريع الغضب وسهل الإستثارة ويصبح الغضب والعناد سلوك وتصرف معتاد.
٣. الإحساس بالتعب معظم اليوم:
الفرد الذى يعانى من ظاهرة الاحتراق النفسي يشعر بالتعب معظم اليوم نتيجة تأثير الحالة النفسية على أداء الأجهزة الجسمية لوظائفها الحيوية.
٤. عدم المرونة ومقاومة التغيير:
الفرد الذى يعانى من ظاهرة الإحتراق النفسى لا يستطيع التكيف مع المواقف الاجتماعية الجديدة، أو مع التغيرات التي تطرا على تلك المواقف. (جمعة، حسين، ٢٠١٣، ص ص ٥٠-٥١).
الوقاية من الإحتراق النفسى:
هناك عدد من الطرق للتخفيف من ضغط العمل والوقاية من الاحتراق النفسي ومنها أخذ أجازات بإستمرار، ممارسة التمارين الرياضية، ممارسة الهوايات المختلفة وحضور الأنشطة الترويجية، تكوين علاقات شخصية مع زملاء العمل، تنويع المهام التي يقوم بها الشخص أثناء العمل حتى لا يصبح عمله روتينياً، محاولة تجديد العوامل التي تسبب المشاعر السلبية أثناء العمل، اللجوء إلى خلق روح المداعبة والنكتة أثناء العمل(طارق، ٢٠١٤، ص ص ٢١٢-٢١٤).
عناصر الأداء:
يتكون الأداء بشكل عام من عدة عناصر وهى:
١. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشكل المهارات المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة للوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
٢. نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والتمكن التقني والقدرة على تنظيم العمل والتحرر من الأخطاء.
٣. كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.
٤. المثابرة والوثوق: ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسئولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه. (ابن عيش، ٢٠١٢، ص ٣٤).

مقاييس تقييم الأداء:
إن وجود خطة دون وجود برنامج للأداء وآلية للتنفيذ محكوم عليها بالفشل ولا بد أن تتم موازنة الأداء من خلال برنامج تنفيذ يرتبط فيها المدخلات بالمخرجات ومن**أهم مقاييس الأداء** الكفاءة، الفعالية، الإنتاجية، وقت الإنجاز، القيمة المضافة، النتائج، الجودة. (عشماوى، ٢٠١٤، ص ص ٧٩-٨١).

إجـــراءات الـدراســـة.

المنهج : اعتمد البحث على المنهج الوصفى التحليلى الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الواقع ووصفها بدقة والتعبير عنها كماً وكيفياً والسعي لفهم علاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر والوصول لاستنتاجات تسهم في تطوير الواقع المدروس وذلك من خلال تناول إستمارات المقابلات الشخصية في سبيل اختبار فروض البحث وتحقيق اهدافه وجمع البيانات الاولية و الثانوية.

أدوات الدراسة

استخدمت الدراسة الأدوات البحثية التالية:ـــ

١) المقابلة الشخصية.

٢) الاستبيان.

١- المقابلة الشخصية:

تعد المقابلة هى أحدى الأدوات المهمة فى جمع البيانات وأكثرها شيوعا، وتعتمد على التفاعل اللفظى الموجه والمعتمد على المواجهة الشخصية بين الباحث والمبحوث؛ بحيث تأخذ صيغة السؤال والجواب وغالباً ما تكون المقابلة محددة بأهداف مسبقة من قبل الباحث وهى من أكثر الوسائل الفعالة للحصول على البيانات والمعلومات الضرورية وقد اعتمد البحث على سلسلة متواصلة من المقابلات شكلت حجر الأساس فى بلورة النتائج النهائية للدراسة.(محمود،٢٠١٥،ص ص ١١٤-١١٥)

٢- الاستبيان:

إستخدم البحث مقياس الإحتراق النفسى وكذلك مقياس الأداء الوظيفى فى صورة إستمارة إستبيان والتى تضمنت بعض الاسئلة التى يمكن من خلالها التعرف على تأثير الإحتراق النفسى على الأداء الوظيفى لدى القيادات الأكاديمية لجامعة تكريت.

تم إعداد الصورة الأولية للاستبيان وتحديد محاورها وعباراتها، وتم الإستعانة فى بناء وإعداد الاستبيان بالمصادر الآتية:ـــ

أ- الإطار النظرى للدراسة.

ب- الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة

- **مقياس الإحتراق النفسى**

يتكون المقياس من ٢٥ عبارة مقسمة على ثلاثة محاور وهم :

- **الإجهاد الإنفعالي:** يتمثل فى فقدان الثقة بالذات والروح المعنوية وإستنفاذ المصادر العاطفية الى المستوى الذي يعجز به عن العطاء وقد إشتمل هذا المحور على ١٠ عبارات.
- **تبلد المشاعر:** يقيس الشعور السلبى المتمثل فى التقويم السلبى للذات وتدنى إحساس وشعور الفرد بالأخرين وإشتمل هذا المحور على ٨ عبارات.
- **نقص الشعور بالإنجاز الشخصي:** يقيس عدم الرضا عن إنجازات العمل نتيجة التقويم الذاتى السلبى المتعلق بالعمل وقد إشتمل هذا المحور على ٧ عبارات.

وعبارات مقياس الإحتراق النفسى يجيب عنها أفراد عينة الدراسة من خلال مقياس خماسى التدريج (أوافق بشدة، أوافق، أوافق إلى حد ما، أعترض، أعترض بشدة) وتأخذ الدرجات (٥،٤،٣،٢،١)

- **مقياس الأداء الوظيفى**

يتكون المقياس من ٢٠ عبارة ويستخدم فى قياس أداء القيادات الأكاديمية من خلال مقياس خماسى التدريج (ممتاز، جيد جدا، جيد، متوسط، ضعيف) وتأخذ الدرجات(٥ -4-٣ – ٢ - ١)

صدق أداة الدراسة:

يُقصد بصدق الاستبيان "قدرته على قياس ما وُضِعَ من أجله" ويتسم المقياس أو الأداة بالصدق متى كان صالحا لتحقيق الهدف الذى أعد من أجله وهناك طرق كثيرة لقياس صدق الأداة (الهادى، ٢٠١٤، ص ٢١١) وقد إعتمدت الدراسة الحالية على الطرق التالية:

أ- صدق المحكمين أو الصدق الظاهرى: حيث تم الاستبيانات فى صورتها الأولية على (١٥) من السادة الخبراء المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بعدد من الكليات بجامعة تكريت، لإبداء الرأى حول موافقتهم على محاور عبارات الإستبيان ومعرفة آرائهم وملاحظاتهم حـــول مناسبة عبارات الاستبيان لمحاور وموضوع الدراسة ، ومدى وضوح ودقة صياغة العبارات وسلامتها لغويا، وحذف وتعديل وإضافة العبارات، وفى ضوء ذلك تم إعادة صياغة تصميم الاستبيانات فى صورتها النهائية ، وبلغ إجمالى النسبة المئوية بالموافقة على محاور وعبارات الاستبيانات ما بين (٩٥%) و(١٠٠%)

ب- الصدق الذاتى: وذلك للزيادة فى التأكد من صدق الاستبيانات، تم حساب معامل ثبات الاستبيانات، ومن ثم حساب معامل الصدق الذاتى لكل استبانة، وهو الجذر التربيعى لمعامل الثبات، وذلك من خلال المعادلة الآتية

حيث معامل الصدق = $\sqrt{\text{معامل الثبات}}$

- معامل الصدق لاستبيان الاحتراق النفسى = $\sqrt{٠.٨٣}$ = ٠.٩١١
- معامل الصدق لاستبيان الأداء الوظيفى = $\sqrt{٠.٨٦}$ = ٠.٩٢٧

والدرجتين مرتفعتين اى أن الاستبيانات على درجة عالية من الصدق، ويصلحون للتطبيق على أفراد عينة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات الأداة: "درجة الخطأ المتغير فى المقياس"، ويتصف الاستبيان بالثبات إذا حصل على نفس النتائج عند إعادة استخدام الاستبيان على نفس العينة وفى نفس الظروف، أو تكون الاختلافات بينهما طفيفية (ياسين ،٢٠١٥،ص٧٩). وقد تم إستخدام قيمة معامل ألفاكورنباخ للتأكد من ثبات أدوات الدراسة

المحور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفاكورنباخ
محور الإجهاد الإنفعالي	١٠	٠.٨١١**
محور تبلد المشاعر	٨	٠.٨٤٦**
محور نقص الشعور بالإنجاز الشخصى	٧	٠.٨٣١**
الدرجة الكليه لمقياس الاحتراق النفسى	٢٥	٠.٨٢٦**
الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفى	٢٠	٠.٨٤١**

ونلاحظ أن من النتائج أن قيمة معامل الثبات Alpha يساوي أكثر من ٠.٨ وهو معامل ثبات قوى يؤكد على صلاحية و إرتباط عناصر جميع محاور الاستبيانات المستخدمة فى البحث.

من جميع الخطوات السابقة تأكد تمتع المقاييس المستخدمة فى البحث بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات.

تحديد حجم العينة :

تعتمد عينة الدراسة على عينة من القيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت وقد تكونت عينة الدراسة من ٥٠ من القيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت وقاموا بالاجابة على استمارة الاستبيانات الخاصة بالبحث و تم اجراء عدد من المقابلات الشخصية معهم.

وتم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة محددة من المجتمع الكلى و ذلك لصعوبة تنفيذ الحصر الشامل وقد استخدم البحث اسلوب العينة التحكمية وهي عينة التي يتم اختيار عناصرها بشكل مقصود لتوافر بعض الخصائص في هؤلاء الأفراد دون غيرهم، حيث يخدم هؤلاء الأفراد هدف البحث، ويتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حال توافر البيانات اللازمة البحث لدى فئة من المجتمع دون غيرها. و جاء اختيار الباحث لهذا النوع من انواع العينات لانها تؤدى الى زيادة فى دقة تقديرات و تقليل حجم الخطا. وبلغ عدد افراد العينة المختارة حوالى ٥٥ إستمارة وبلغت عدد الإستمارات الصحيحة والتى أستخدمت فى التحليل ٥٠ إستمارة .

الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات:

إن معرفة الباحث بالأساليب الإحصائية وما يتطلبه كل أسلوب من شروط وفرضيات معينة أمر ضروري لإعطاء نتائج صحيحة، وإن أسلوب معالجة البيانات خطوة مهمة من خطوات تصميم البحث، و قد استخدم الباحث عند تناوله إستمارات الاستقصاء أحد أهم وأشمل وأكثر البرامج الإحصائية شيوعاً و هو برنامج ال SPSS أو (Statistical package for social sciences) "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية" ، وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها، وقد استخدم الباحث فى تحليل البيانات بعض الأساليب الاحصائية مثل الوسط الحسابى والانحراف المعيارى واختبار الفروض (T، F) لقياس الفروق بين العينات وكذلك تم حساب معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة .

النتائج البحثية

فى هذا الجزء سوف يتم محاولة اثبات صحة فروض الدراسة و ذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية تحليلية لاستخلاص نتائج تفيد فى التوصل الى النتائج العامة للبحث واثبات مدى صحة الفروض وقد تم وضع الدراسة الميدانية بحيث يتم الوقوف على كافة الاحتمالات و البيانات و المعلومات المرتبطة بالتعرف على أثر الإحتراق النفسى على الأداء الوظيفى لمدرسى الجامعات والمعاهد العليا من خلال دراسه تحليليه على عينه من القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت

أولا : خصائص عينة الدراسة

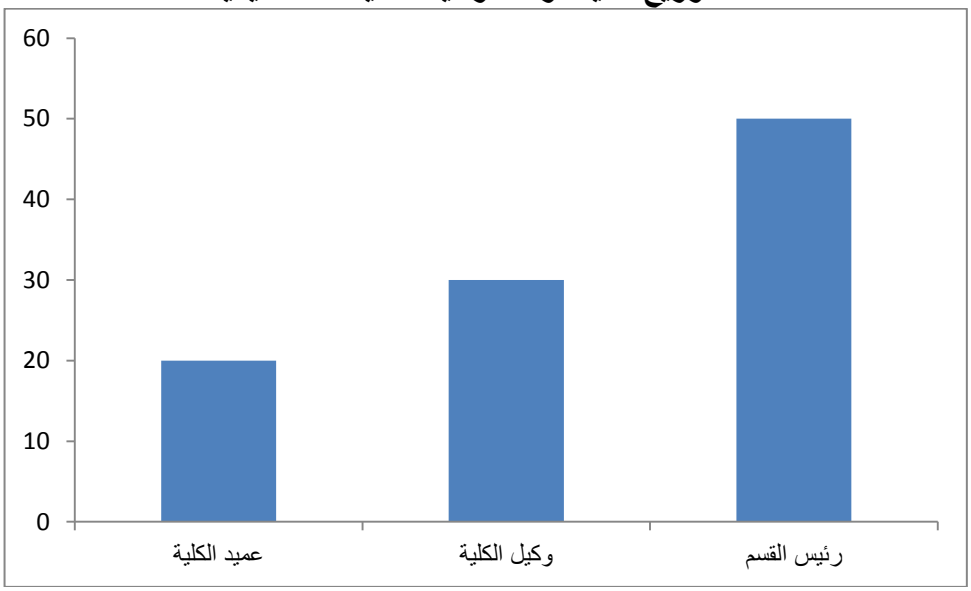
يوضح الجدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقا لوظيفة القيادة الأكاديمية فى جامعة تكريت ويتضح أن عينة الدراسة تكونت من رؤساء الأقسام بنسبة ٥٠ % يليها وكلاء الكليات بنسبة ٣٠ % ثم عمداء الكليات بنسبة ٢٠ %.

جدول ١

توزيع العينة وفقا لوظيفة القيادة الأكاديمية

المؤسسة	التكرار	النسبة %
عميد الكلية	١٠	٢٠
وكيل الكلية	١٥	٣٠
رئيس القسم	٢٥	٥٠
المجموع	**٥٠**	**١٠٠**

شكل ١
توزيع العينة وفقا لوظيفة القيادة الأكاديمية

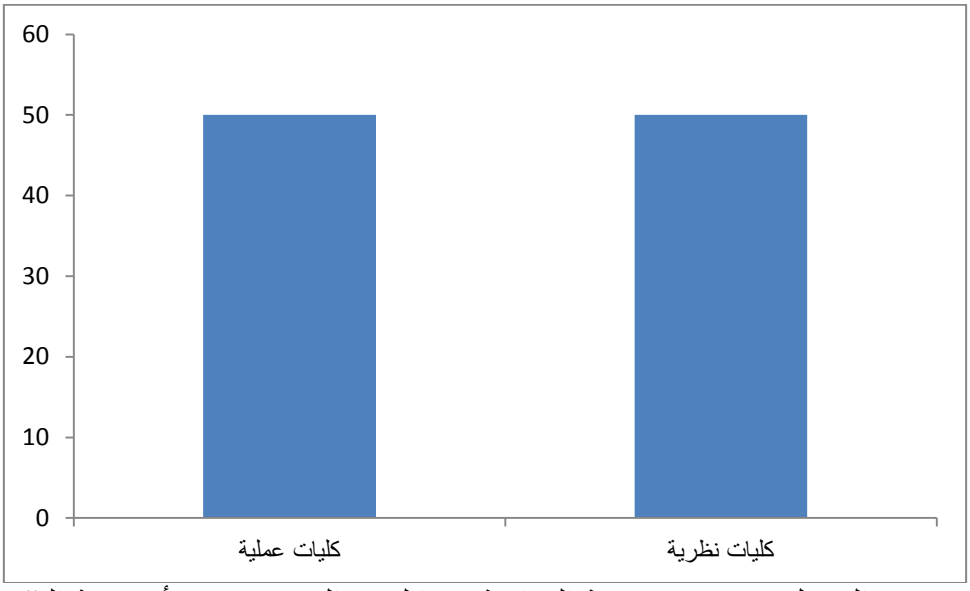


كما يوضح الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقا لتخصص الكلية التى يعمل بها القيادة الأكاديمية التى تم إختيارها فى العينة وتبين أن عينة الدراسة من القيادات الأكاديمية توزعت بنسبة ٥٠ % لكلا من الكليات العملية والكليات النظرية.

جدول ٢
توزيع العينة وفقا لتخصص الكلية

الملكية	التكرار	النسبة %
كليات عملية	٢٥	٥٠
كليات نظرية	٢٥	٥٠
المجموع	**٥٠**	**١٠٠**

شكل ٢
توزيع العينة وفقا لتخصص الكلية

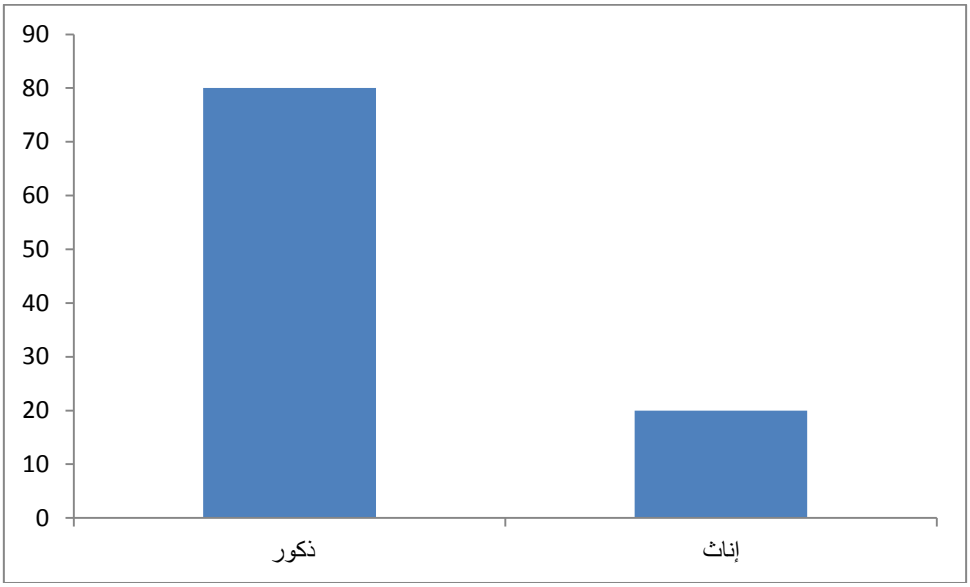


ويبين الجدول (٣) توزيع عينة الدراسة وفقا لنوع الجنس وتبين أن نسبة الذكور من القيادات الأكاديمية قد بلغت ٨٠ % من عينة الدراسة فى حين بلغت نسبة الإناث ٢٠ %، وهو ما يعكس الواقع القائم فى الكليات والمعاهد العليا بجامعة تكريت حيث أن معظم المشتغلين فيها هم من الذكور.

جدول ٣
توزيع العينة وفقا لنوع الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكور	٤٠	٨٠
إناث	١٠	٢٠
المجموع	٥٠	١٠٠

شكل ٣
توزيع العينة وفقا لنوع الجنس



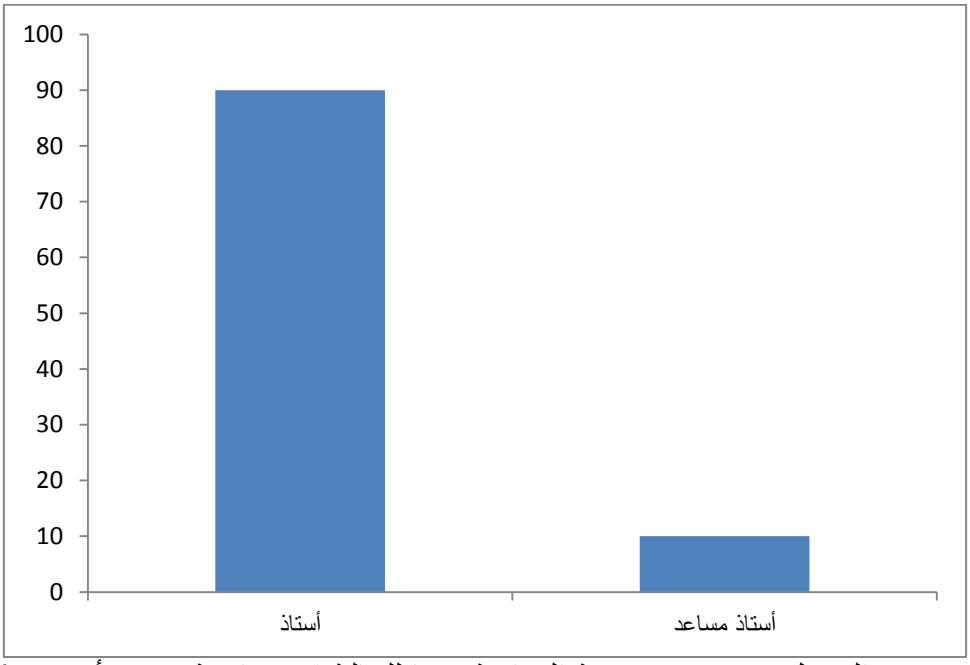
ويبين الجدول (٤) توزيع عينة الدراسة وفقا للدرجة العلمية التى تحملها القيادة الأكاديمية وتبين أن ٩٠ % من القيادات الأكاديمية فى عينة الدراسة حاصلة على درجة الأستاذية فى حين تمثل نسبة الأساتذة المساعدين حوالى ١٠ % من عينة الدراسة، وهو ما يعكس أن شرط الحصول على درجة الأستاذية هو أساس التعيين فى مناصب القيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت.

جدول ٤
توزيع العينة وفقا للدرجة العلمية

المستوى	التكرار	النسبة %
أستاذ	٤٥	٩٠
أستاذ مساعد	٥	١٠
المجموع	**٥٠**	**١٠٠**

شكل ٤
توزيع العينة وفقا للدرجة العلمية

المجلد : ٢ العدد : ٣ لسنة : ٢٠١٨

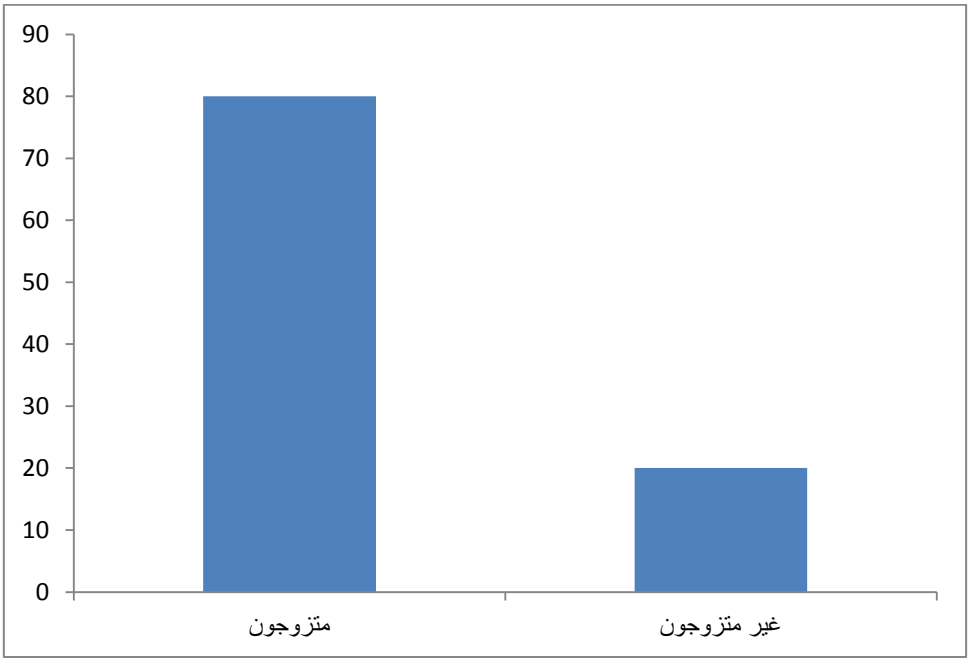


ويبين الجدول (٥) توزيع عينة الدراسة وفقا للحالة الإجتماعية وتبين أن ٨٠ % من القيادات الأكاديمية من المتزوجين بينما بلغت نسبة غير المتزوجين (عزاب،مطلقين،أرامل) ٢٠ %.

جدول ٥
توزيع العينة وفقا للحالة الإجتماعية

الحالة الإجتماعية	التكرار	النسبة %
متزوجون	٤٠	٨٠
غير متزوجون	١٠	٢٠
المجموع	**٥٠**	**١٠٠**

شكل ٥
توزيع العينة وفقا للحالة الإجتماعية



ويبين الجدول (٦) توزيع عينة الدراسة وفقا للفئات العمرية وتبين أن ٦٠ % من عينة الدراسة تقع فى الفئة العمرية (٥٠-٦٠ سنه) بينما هناك ٣٠ % من عينة الدراسة فى الفئة العمرية (٤٠- ٥٠ سنه) وتبلغ نسبة الفئة العمرية (٣٠- ٤٠ سنه) ١٠ % من عينة الدراسة، وهو أمر طبيعى وفقا لإرتباط منصب القيادة الأكاديمية بدرجة الأستاذية.

جدول ٦

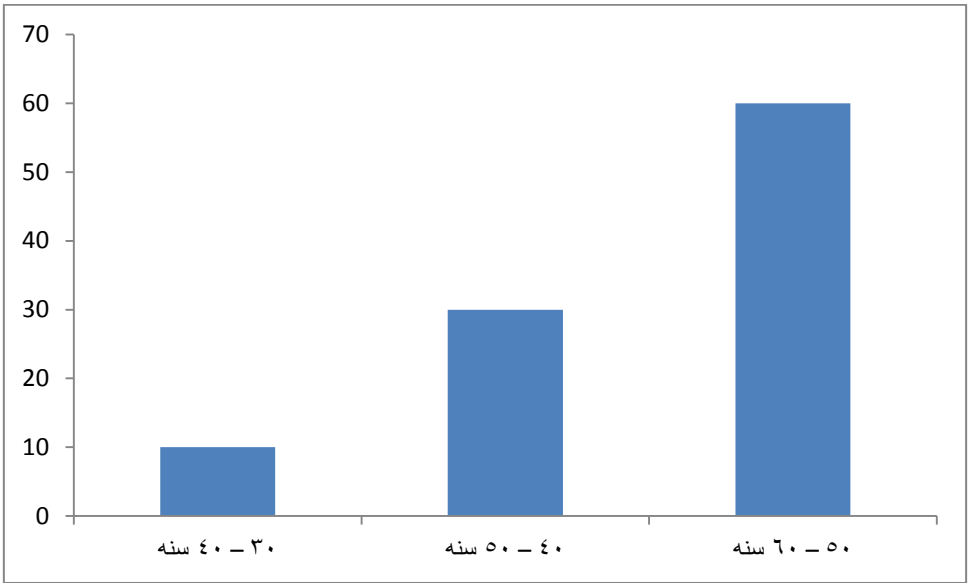
توزيع العينة وفقا للفئات العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
٣٠ ــ ٤٠ سنه	٥	١٠
٤٠ ــ ٥٠ سنه	١٥	٣٠
٥٠ ــ ٦٠ سنه	٣٠	٦٠
المجموع	**٥٠**	**١٠٠**

شكل ٦

توزيع العينة وفقا للفئات العمرية

المجلد : ٢ العدد : ٣ لسنة : ٢٠١٨



ويبين الجدول (٧) توزيع عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة فى العمل داخل جامعة تكريت ويتبين أن ٥٠ % من عينة الدراسة قد بلغت سنوات خبرتها ما بين (٢٠ - ٢٥ سنه) فى حين بلغت نسبة سنوات الخبرة (الأكثر من ٢٥ سنه) ٤٠ % من عينة الدراسة بينما كان هناك ١٠ % من عينة الدراسة تقل سنوات خبرتهم عن (٢٠ سنه) وهو أمر طبيعى نتيجة إرتباط العمل بالمناصب القيادية بدرجة الأستاذية والتى تستغرق وقتا كبيرا للحصول عليها.

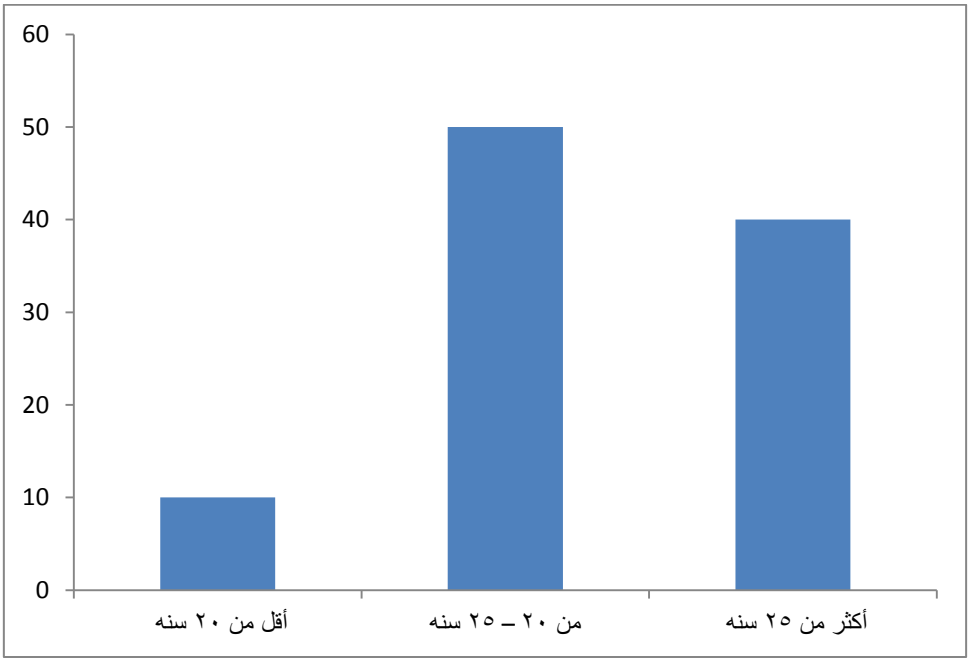
جدول ٧

توزيع العينة وفقا لسنوات الخبرة

السنوات	التكرار	النسبة %
أقل من ٢٠ سنه	٥	١٠
من ٢٠ – ٢٥ سنه	٢٥	٥٠
أكثر من ٢٥ سنه	٢٠	٤٠
المجموع	**٥٠**	**١٠٠**

شكل ٧

توزيع العينة وفقا لسنوات الخبرة



ثانيا نتائج الإحتراق النفسي:

أشارت النتائج العامة للدراسة أن مستوى الإحتراق النفسي لدى القيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت يكون فى المستوى المتوسط حسب الأبعاد الثلاثة للمقياس الإجهاد الإنفعالي، التبلد الإحساسي، الإنجاز الشخصي، ويبين الجدول (٨) متوسط درجات المقياس لمجمل أفراد العينة لكل بعد من الأبعاد الثلاثة. وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع المتوسط العام لكل المهن الذي استخدمته ماسلاك والمبين في الملحق رقم (١)، نلاحظ أن المتوسط العام لعينة هذه الدراسة تتمثل في مستوى متوسط من الاحتراق النفسي للأبعاد الثلاثة: الإجهاد الانفعالي، التبلد الإحساسي، والإنجاز الشخصي.

جدول ٨
المستوى العام للإحتراق النفسي

البعد	المتوسط	الإنحراف المعياري
الإجهاد الإنفعالي	٢١.٢٣	٩.٢٣
التبلد الإحساسي	٧.٥٢	٦.٥١
الإنجاز الشخصي	٣٥.٢٨	٨.١٤

وقامت الدراسة بقياس تأثير عدد من المتغيرات المؤسسية والفردية على مستوى الأداء في مقياس الاحتراق النفسي لماسلاك، ويبين جدول (٩) درجة الإحتراق وفقا لوظيفة القيادة الأكاديمية وتشير النتائج إلى تقارب المستويات بين مختلف وظائف القيادات الأكاديمية في الأبعاد الثلاثة. ويتبين هذا التقارب من خلال عدم معنوية الفروق بين مستويات وظائف القيادات الأكاديمية وعلى الرغم من هذا التشابه الا أنه يمكن الإشارة الى أن درجات الإحتراق لدى العينة من رؤساء الأقسام هي أكثر منها في باقي وظائف القيادات الأكاديمية في الأبعاد الثلاثة للمقياس ، ويرجع ذلك إلى رغبة رؤساء الأقسام فى إثبات أنفسهم للحصول على مناصب قيادية أعلى مع ملاحظة أنه كلما زادت درجة المقياس في بعدي الإجهاد الإنفعالي والتبلد الشخصي،

دل ذلك على ارتفاع درجة الإحتراق النفسي. وبالعكس هي مع البعد الثالث المعني بالإنجاز الشخصي، حيث كلما انخفضت الدرجة ارتفع مستوى الإحتراق.

جدول ٩

درجة الإحتراق النفسي وفقا لوظيفة القيادة الأكاديمية

الوظيفة	الإجهاد الإنفعالي	التبلد الشخصي	الإنجاز الشخصي
عمداء الكليات	٢١.٧	9.4	33.9
وكلاء الكليات	21.4	9.1	34.2
رؤساء الأقسام	٢٢.١	9.8	33.5
قيمة اختبار F		**1.26**	

أما الجدول (10) فيوضح درجة الإحتراق النفسي لمجمل العينة وفقا لتخصص الكلية وتظل درجات الإحتراق تميل الى درجات متوسطة في الأبعاد الثلاثة، الا أننا نلاحظ أن الكليات العملية تزداد درجات الاحتراق فيها بمقارنتها مع الكليات النظرية ويتضح ذلك من خلال وجود فروق معنوية بين نوعى التخصص عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، ويعود ذلك الى زيادة مستوى الضغوط التي تواجهها القيادات الأكاديمية فى الكليات العملية عن نظيرتها فى الكليات النظرية.

جدول ١٠

درجة الإحتراق النفسي وفقا لتخصص الكلية

الملكية	الإجهاد الإنفعالي	التبلد الشخصي	الإنجاز الشخصي
كليات عملية	٢٢.٦	٩.٥	٣٣.٢
كليات نظرية	٢١.١	٨.٢	٣٥.٦
قيمة اختبار T		**6.27****	

ومن خلال الجدول (١١) الذي يبين درجة الإحتراق النفسي وفقا لنوع الجنس، أن هناك فروق معنوية بين مستويات الذكور والإناث عند مستوى معنوية ٠.٠١، ويتضح أن درجة الإحتراق النفسى لدى القيادات الأكاديمية من الإناث أكثر من زملائهن من الذكور فى بعدى الإجهاد الإنفعالي والتبلد الإحساسي، وعلى الرغم من ذلك فإن الشعور بالإنجاز الشخصي لدى الإناث أعلى من الذكور، وربما يأتي ذلك نتيجة أن سقف التوقعات لدى الإناث يقل كثيرا عن حجم الانجاز المتوقع من الذكور.

جدول ١١

درجة الإحتراق النفسي وفقا لنوع الجنس

الجنس	الإجهاد الإنفعالي	التبلد الشخصي	الإنجاز الشخصي
ذكور	٢٢.١	٧.٩	٣٤.٦
إناث	٢٣.٦	٩.٥	٣٧.٨
قيمة اختبار T		**7.11****	

ويتضح من الجدول (١٢) الذى يبين درجة الإحتراق النفسي وفقا للدرجة العلمية التى تحملها القيادة الأكاديمية أن هناك فروق معنوية بين الأساتذة والأساتذة المساعدين عند مستوى معنوية ٠.٠١، ويتضح أن درجة الإحتراق النفسى لدى القيادات الأكاديمية من الأساتذة المساعدين أكثر من زملائهن من الأساتذة ويرجع ذلك إلى رغبة الأساتذة المساعدين فى إثبات أنفسهم وأحقيتهم بالمنصب القيادى بدرجة أكبر من الأساتذه .

جدول ١٢
درجة الإحتراق النفسي وفقا للدرجة العلمية

الجنسية	الإجهاد الإنفعالي	التبلد الشخصي	الإنجاز الشخصي
الأساتذة	٢٢.٦	٧.٢	37.9
الأساتذة المساعدين	٢٣.٨	8.9	33.5
قيمة اختبار T		**8.32****	

ويتضح من الجدول (١٣) الذى يبين درجة الإحتراق النفسي وفقا للحالة الإجتماعية وجود فروق معنوية بين نوعى الحالة الإجتماعية عند مستوى معنوية ٠.٠١، مما يعني أن درجة الإحتراق هي أكبر لديهم من نظرائهم العزاب، ونفس الشيء فى الإحساس بالإنجاز الشخصي، فالعزاب يشعرون بدرجة أعلى من نظرائهم المتزوجين بخصوص الإنجاز الشخصي على صعيد العمل.

جدول ١٣
درجة الإحتراق النفسي وفقا للحالة الإجتماعية

الحالة الإجتماعية	الإجهاد الإنفعالي	التبلد الشخصي	الإنجاز الشخصي
متزوجون	٢٣.٨	7.9	٣٣.٣
عزاب	٢١.٦	7.9	٣٦.٩
قيمة اختبار T		**7.34****	

ويتضح من الجدول(١٤) الذى يبين أن درجة الإحتراق النفسي حسب الفئات العمرية المختلفة لعينة الدراسة وجود فروق معنوية بين الفئات العمرية المختلفة عند مستوى معنوية ٠.٠١، ومن الملاحظ أنه كلما زاد عمر المناصب القيادية الأكاديمية، قلت درجة الإحتراق النفسي، ويعني ذلك ايضا أن الأكثر شبابا من القيادات الأكاديمية هم الأكثر إحتراقا، وتتساوى هذه النتيجة على كافة الأبعاد الثلاثة للمقياس.

جدول ١٤
درجة الإحتراق النفسي وفقا للفئة العمرية

الفئة العمرية	الإجهاد الإنفعالي	التبلد الشخصي	الإنجاز الشخصي
٣٠ ــ ٤٠ سنه	٢٥.٣	٩.٣	٣٤.٨
٤٠ ــ ٥٠ سنه	٢٣.٩	٨.١	٣٧.٦
٥٠ ــ ٦٠ سنه	٢٢.٥	٧.٢	٣٧.٢
قيمة اختبار F		**9.33****	

ويتضح من الجدول(١٥) الذى يبين أن درجة الإحتراق النفسي وفقا لفئات سنوات الخبرة المختلفة لعينة الدراسة وجود فروق معنوية بين الفئات المختلفة لسنوات الخبرة عند مستوى معنوية ٠.٠١، ويتبين أن كلما إزدادت سنوات الخبرة كلما قل مستوى الإحتراق بينما يعتبر الأشخاص الأقل خبرة هم الأكثر احتراقا بمقارنتهم من نظرائهم ألأقدم في ميدان العمل بالمناصب القيادية الأكاديمية.

جدول 15
درجة الإحتراق النفسي وفقا لسنوات الخبرة

السنوات	الإجهاد الإنفعالي	التبلد الشخصي	الإنجاز الشخصي
أقل من ٢٠ سنه	٢٤.٤	٥.٩	٣٤.٥
من ٢٠ – ٢٥ سنه	٢١.٨	٧.٩	٣٦.٨
أكثر من ٢٥ سنه	٢٣.٦	٧.٤	٣٥.١
قيمة اختبار F		**7.41****	

ثالثا : الفروض البحثية

الفرض الأول : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير وظيفة القيادة الأكاديمية

وعند إجراء الاختبار الاحصائى لمعرفة مدى صحة الفرض تم إستخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالى :

المتغير	الحالة الاجتماعية
الاحتراق النفسى الأداء الوظيفى	**٠.٥٣٣

المصدر : نتائج التحليل الاحصائى
* معنوية عند مستوى ٠.٠٥
** معنوية عند مسنوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير وظيفة القيادة الأكاديمية مما يبين صحة الفرض الأول من الدراسة وتبين من قيمة معامل الارتباط أن العلاقة موجبة الاتجاه، وتبين أن أكثر الوظائف القيادية الأكاديمية التى يتأثر أدائها بمستويات الاحتراق النفسى هى وظيفة رئيس القسم.

الفرض الثانى : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير تخصص الكلية

وعند إجراء الاختبار الاحصائى لمعرفة مدى صحة الفرض تم إستخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالى :

المتغير	تخصص الكلية
الاحتراق النفسى الأداء الوظيفى	**٠.٤٢٣

المصدر : نتائج التحليل الاحصائى
* معنوية عند مستوى ٠.٠٥
** معنوية عند مسنوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير تخصص الكلية مما يبين صحة الفرض الثانى من الدراسة وتبين من قيمة معامل الارتباط أن العلاقة موجبة الاتجاه، وتبين أن القيادات الأكاديمية بالكليات العملية هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى.

الفرض الثالث : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير نوع الجنس.

وعند إجراء الاختبار الاحصائى لمعرفة مدى صحة الفرض تم إستخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالى :

المتغير	نوع الجنس
الاحتراق النفسى الأداء الوظيفى	٠.٤٧٢**

المصدر : نتائج التحليل الاحصائى
* معنوية عند مستوى ٠.٠٥
** معنوية عند مسنوى ٠.٠١
يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير نوع الجنس مما يبين صحة الفرض الثالث من الدراسة وتبين من قيمة معامل الارتباط أن العلاقة موجبة الاتجاه، وتبين أن القيادات الأكاديمية من الإناث هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى.

الفرض الرابع : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير الدرجة العلمية.

وعند إجراء الاختبار الاحصائى لمعرفة مدى صحة الفرض تم إستخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالى :

المتغير	الدرجة العلمية
الاحتراق النفسى الأداء الوظيفى	٠.٥١١**

المصدر : نتائج التحليل الاحصائى
* معنوية عند مستوى ٠.٠٥
** معنوية عند مسنوى ٠.٠١
يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير الدرجة العلمية مما يبين صحة الفرض الرابع من الدراسة وتبين من قيمة معامل الارتباط أن العلاقة موجبة الاتجاه، وتبين أن القيادات الأكاديمية الحاصلة على درجة الأستاذ المساعد هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى.

الفرض الخامس : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير الحالة الاجتماعية.

وعند إجراء الاختبار الاحصائى لمعرفة مدى صحة الفرض تم إستخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالى :

المتغير	الحالة الاجتماعية
الاحتراق النفسى الأداء الوظيفى	**٠.٤٤٣

المصدر : نتائج التحليل الاحصائى
* معنوية عند مستوى ٠.٠٥
** معنوية عند مسنوى ٠.٠١
يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير الحالة الاجتماعية مما يبين صحة الفرض الخامس من الدراسة وتبين من قيمة معامل الارتباط أن العلاقة موجبة الاتجاه، وتبين أن القيادات الأكاديمية المتزوجة هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى.

الفرض السادس : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير الفئة العمرية.

وعند إجراء الاختبار الاحصائى لمعرفة مدى صحة الفرض تم إستخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالى :

المتغير	الفئة العمرية
الاحتراق النفسى الأداء الوظيفى	**٠.٦٢٢

المصدر : نتائج التحليل الاحصائى
* معنوية عند مستوى ٠.٠٥
** معنوية عند مسنوى ٠.٠١
يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير الفئة العمرية مما يبين صحة الفرض السادس من الدراسة وتبين من قيمة معامل الارتباط أن العلاقة موجبة الاتجاه، وتبين أن القيادات الأكاديمية ذات الفئة العمرية من ٣٠ -٤٠ سنه هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى.

الفرض السابع : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير سنوات الخبرة.

وعند إجراء الاختبار الاحصائى لمعرفة مدى صحة الفرض تم إستخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالى :

المتغير	سنوات الخبرة
الاحتراق النفسى الأداء الوظيفى	**٠.٥٨٢

المصدر : نتائج التحليل الاحصائى
* معنوية عند مستوى ٠.٠٥
** معنوية عند مسنوى ٠.٠١

المجلد : ٢ العدد : ٣ لسنة : ٢٠١٨

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسى والأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ترجع إلى متغير سنوات الخبرة مما يبين صحة الفرض السابع من الدراسة وتبين من قيمة معامل الارتباط أن العلاقة موجبة الاتجاه، وتبين أن القيادات الأكاديمية ذات سنوات الخبرة الأقل من ٢٠ سنه هى التى يتأثر أدائها أكثر بمستويات الاحتراق النفسى.

التوصيات

من خلال نتائج البحث تبين أن مهنة التعليم من أكثر المهن التى يتعرض العاملين بها لظاهرة الإحتراق النفسى حيث أن مهنة التعليم من أكثر المهن التى تتعرض لصعوبات مادية ومعنوية مما يؤثر على الأداء الوظيفى للقيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت ولذلك فإن البحث يوصى بعدة توصيات تستهدف مقاومة هذه الظاهرة والحد منها وذلك عن طريق :

١- العمل على تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بالكليات والمعاهد العليا

٢- إعداد البرامج الوقائية والإرشادية التى تساعد على تقليل الشعور بضغط العمل مما يؤدى لخفض إصابة القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بظاهرة الإحتراق النفسى.

٣-المراقبة الصحية للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس للإطمئنان بإستمرار على حالتهم الصحية والنفسية

٤-تقدير جهود القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ورفع معنوياتهم بالمكافأت والحوافز المادية والمعنوية

٥- التدريب والتأهيل للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس لزيادة قدرتهم على التفكير الإبداعى وكيفية إدارة الوقت وإستغلاله أفضل إستغلال ممكن.

المجلد : ٢
العدد : ٣٠
لسنة : ٢٠١٨

المراجع

باللغة العربية

١. محمود، هانى احمد (٢٠١٦) الاداء الوظيفى وتأثيرات المهارات الإدارية،المكتبة الجامعية، عمان، الأردن.
٢. ابن عيش،عمار(٢٠١٢) اتجاهات التدريب المعاصر وتقييم أداء الأفراد العاملين، دار أسامة للنشر والتوزيع،ط١، عمان، الآردن
٣. ابن منظور، جمال الدين(2015) لسان العرب لابن منظور، دار المعارف، ط١٢ ، ص ١٧٦٠ ، القاهرة، مصر
٤. محمود، أحمد مراد (٢٠١٥) مناهج البحث العلمى ، مكتبة المعرفة الحديثة، القاهرة، مصر.
٥. جمعة، جاجان ، حسين، رشيد (٢٠١٣) الإحنراق النفسى لدى المرأة، دار جرير للنشر والتوزيع، ط١، عمان ، الأردن.
٦. الرازى، محمد بن ابى بكر(2015) مختار الصحاح،مكتبة لبنات،باب القاف، ط7 ، بيروت ، لبنان
٧. الهادى، احمد رستم (٢٠١٤) الاحصاء فى علم النفس، منشأة العلم الحديث ، القاهرة، مصر
٨. السيد، محمد مشرف (٢٠١٥) الإدارة الحديثة فى المؤسسات ، مطبعة الفاروق، الدار البيضاء، المغرب.
٩. عشماوى، محمد عبد الوهاب حسن(٢٠١٤) دور تقييم الأداء فى تنمية الموارد البشرية،الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريد،ط١، القاهرة ، مصر
١٠. طارق ،محمد رضا (٢٠١٤) الإدارة وعلم النفس الحديث، دار الروميساء للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
١١. احمد، طارق حامد (٢٠١٥) الأداء التنظيمى فى المؤسسات الحديثة ، دار الغد للطباعة والنشر، بيروت، لبنان
١٢. ياسين، محمد شوقى (٢٠١٥) الاحصاء التطبيقى، منشأة المعارف الجامعية، الإسكندرية، مصر.
١٣. سعيد، محمد أحمد (٢٠١٤) أثر الإجهاد على التطوير التنظيمى، المؤتمر الخامس لقسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة وهران، الجزائر.

باللغة الانجليزية

1. Daren, Maxim (2016) Psychological combustion in educational institutions and organizations, Library of Arts and Sciences, Dorisin, Malaysia
2. Henderson, Andrew (2013) Psychological combustion and its applications, Department of Educational Psychology Keith University, United Kingdom.
3. Maslach, Christina (٢٠١٢) Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.

4. Maslach, Christina (٢٠١٤) The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To DO About It. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
5. Merid, Hadi (2012) Effective Impact on Performance Assessment in Modern Institutions, Culture Library, Hyderabad, India
6. Peter, Hardee's (2012) Functional Performance Metrics and Concepts, Department of Psychology, University of North Carolina, USA
7. Shemichael, Sarah (2015) Functional Performance in University Institutions, Faculty of Arts and Arts, University of Delhi, India

الملاحق
ملحق (١)
تصنيف درجات مقياس مستويات الاحتراق

البعد	عالي	متوسط	منخفض
الإجهاد الإنفعالي	٢٧ فأكثر	١٧-٢٦	١٦ فأقل
التبلد الإحساسي	١٣ فأكثر	٧-١٢	٦ فأقل
الإنجاز الشخصي	٣١ فأقل	٣٢-٣٨	٣٩ فأكثر

ملحق(٢)
مقياس الاحتراق النفسي

الأخوة الأفاضل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يهدف هذا المقياس لبحث الاحتراق النفسي لدى القيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت لذا نرجو منكم الإجابة عن كل الأسئلة الواردة فيه حتى تحقق الدراسة أهدافها، علماً بأن معلومات هذه الدراسة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

أولاً: المعلومات الأولية:
١- الوظيفة :
٢- السن :
٣- الدرجة العلمية :
٤- الكلية:
٥-الحالة الاجتماعية:
٦-سنوات الخبرة:
ثانياً: أرجو وضع علامة(√) أمام الخيار الذي يناسبك:
البعد الأول: الإجهاد الإنفعالي

م	العبـــــــــــــــــارات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	أعترض	أعترض بشدة
١	أشعر بالإرهاق حين استيقظ صباحاً خاصة في ايام العمل.					
٢	أشعر الإحباط من مهنتي.					
٣	أشعر بأنني أعمل أكثر مما ينبغي في مهنتي.					

٤	أشعر باستنفاذ كامل طاقتي بنهاية اليوم.					
٥	عملي مع زميلاتي يجهدني كثيراً.					
٦	العمل مع زميلاتي يكون سبباً حقيقياً لتوتري.					
٧	أشعر بالانهاك من عملي.					
٨	اشعر بأنني أعمل أكثر مما ينبغي في مهنتي.					
٩	العمل المباشر مع زميلاتي يضع على كاهلي عبئاً ثقيلاً.					
١٠	أشعر بأنني لا أستطيع تقديم أكثر مما أفعل.					

البعد الثاني: تبلد المشاعر

م	العبـــــــــــــــــــــــــــــارات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	أعترض	أعترض بشدة
١	أشعر بأنني أعامل زميلاتي كادوات لا كبشر.					
٢	اشعر أن زميلاتي يلومونني على بعض مشكلاتهم.					
٣	أصبحت أكثر عنفاً وقسوة تجاه الآخرين بسبب عملي.					
٤	لم أعد أهتم لما يحدث لزميلاتي.					
٥	لم تعد لدي رغبة في الحديث مع زميلاتي عن أمور العمل.					

٦	أشعر بعدم الاهتمام بموضوعات زميلاتي عن أمور العمل.					
٧	أتمني أن تأتي عطلة نهاية الأسبوع لا تبعد عن جو العمل.					

البعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز الشخصي

م	العبـــــــــــــــــــــــــــارات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	أعترض	أعترض بشدة
١	أشعر بالنشاط.					
٢	أشعر بتاثيري الايجابي في حياة الآخرين من خلال عملي.					
٣	أشعر بسعادة عندما أعمل عن قرب مع زميلاتي.					
٤	أعتقد أنني نجحت في تحقيق نجاحاً في هذه المهنة.					
٥	أثناء عملي أتعامل مع مشكلات العمل بهدوء تام.					
٦	أستطيع بسهولة تهيئة الجو المريح في العمل.					
٧	أفهم بسهولة كيف يشعر زميلاتي تجاه مساوي العمل.					
٨	أتعامل بفاعلية عالية مع مشاكل العمل.					

المجلد : ٢ العدد : ٣٠ السنة: ٢٠١٨

ملحق (٣)

مقياس الأداء الوظيفي

الأخوة الأفاضل: السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يهدف هذا المقياس لبحث الأداء الوظيفى لدى القيادات الأكاديمية فى جامعة تكريت لذا نرجو منكم الإجابة عن كل الأسئلة الواردة فيه حتى تحقق الدراسة أهدافها، علماً بأن معلومات هذه الدراسة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

م	العبـــــــــــــــــــــــــارات	ممتاز	جيد جداً	جيد	متوسط	ضعيف
١	لدى القدرة على استيعاب قواعد واساليب العمل.					
٢	أحاول الالتزام بإجراءات وأساليب العمل.					
٣	أحاول إنجاز العمل بالمستوى المطلوب.					
٤	لدى المقدرة على أنجاز العمل في الموعد المطلوب.					
٥	أستطيع الإجتهاد والتجاوب مع ضغط العمل.					
٦	لدى القدرة على إتباع النظام في العمل.					
٧	لدي القدرة على المبادرة والإبتكار في العمل.					
٨	لدي القدرة على العمل دون مراقبة.					
٩	أسعى للإهتمام بتحسين مستوى العمل.					
١٠	غالبا أتقبل توجيهات الرووساء.					
١١	لدي القدرة على تحمل مسئولية أكبر.					
١٢	لدي القدرة على مساعدة الزملاء.					
١٣	لدي القدرة على إتخاذ القرارات.					
١٤	لدي المرونة على التكيف.					
١٥	أعمل بإخلاص للمحافظة على مصالح المؤسسة.					
١٦	أمتاز بالمحافظة على ممتلكات المؤسسة.					
١٧	أجتهد لكي ألتزم بأنظمة المؤسسة.					
١٨	لدي القدرة على احترام الغير.					
١٩	أحاول المحافظة على مظهري العام.					
٢٠	أحاول أن يكون لدي تصرف شخصي.					