

Artical History

Received/ Geliş
21.04.2019

Accepted/ Kabul
07.05.2019

Available Online/yayınlanma
15.05.2019

Psychological burnout amang faculty members in wadi al-dawasir governorate colleges and its relation to the level of psychological empowerment and a number of demographic variables

الاحترق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات محافظة وادي الدواسر وعلاقته بمستوى التمكين النفسي وعدد من المتغيرات الديموغرافية

د. ولاء أحمد عبدالفتاح

قسم التربية الخاصة - كلية التربية بوادي الدواسر

جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز

DR. WALAA AHMED ABD ELFATAH

**Department of Special Education
Collage of Education in Wadi Al-Dawasir
Prince Sattam Bin Abdul Aziz University**

الملخص

يُعد الاحتراق النفسي أحد العوامل المعيقة لعمل الأستاذ الجامعي والتي تؤدي به إلى عدم التوافق المهني وتسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات محافظة وادي الدواسر بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز وعلاقته بكل من مستوى التمكين النفسي وعدد من المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (الجنس - الجنسية - الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - التخصص - الدرجة الوظيفية - العبء التدريسي). تم تطبيق مقياس ماسلاش وجاكسون (1981) Maslach & Jackson للاحتراق النفسي ومقياس سبرايتزر (1995) Spreitzer للتمكين النفسي على عينة مكونة من 86 من أعضاء الهيئة التدريسية بكليات محافظة وادي الدواسر بالفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2017/2018م. وقد أظهرت النتائج انخفاض مستوى الاحتراق

النفسية وارتفاع الشعور بالتمكين النفسي لدى عينة الدراسة. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة سالبة بين كل من الاحتراق والتمكين النفسي لدى عينة الدراسة ، وأكدت النتائج وجود أثر لمتغيرات (الجنس - العبء التدريسي - التخصص) على مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، بينما لم تظهر النتائج أثر لمتغيرات (الجنسية - الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - الدرجة الوظيفية) على مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، كما أكدت النتائج على وجود أثر لمتغيرات (الجنس - الجنسية) على مستوى التمكين النفسي لدى عينة الدراسة، في حين لم تظهر النتائج أثر لمتغيرات (الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - العبء التدريسي - التخصص - الدرجة الوظيفية) على مستوى التمكين النفسي لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي ، التمكين النفسي ، أعضاء هيئة التدريس .

Abstract

Psychological burnout is one of the factors hindering the work of university professor, which leads to job dissatisfaction. The current study aims to identify the level of psychological burnout among the faculty members of Wadi Al-Dawasir colleges, Prince Sattam bin Abdul Aziz University and its relationship to the level of psychological empowerment and a number of demographic variables, (gender, nationality, marital status, age, experience, specialization, degree, teaching load). The Maslach & Jackson burnout inventory (1981) and Spreitzer psychological empowerment scale was applied on a sample of 86 faculty members in Wadi Al-Dawasir Colleges in the second semester of the academic year 2017/2018. The study results showed decrease in the level of psychological burnout and high sense of psychological empowerment in the study sample. The results also showed a negative correlation between psychological burnout and psychological empowerment. The results confirmed the effect of the variables (gender - teaching load - specialization) on the level of psychological burnout, while the results did not show an effect of the variables (nationality - marital status - age - experience - degree) on the level of psychological burnout. The results also confirmed that there is an effect of the variables (gender, nationality) on the level of psychological empowerment, while the results did not show an effect of the variables (social status, age, experience, teaching load, specialization, degree) on the level of psychological empowerment.

Key Words: Burnout, Psychological empowerment, Faculty members.

المدخل:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كون الاحتراق النفسي أحد العوامل المعيقة لعمل الأستاذ الجامعي والتي تؤثر على أدائه التدريسي وقد تصل به إلى حالة من سوء التوافق المهني، وتسعى الدراسة إلى معرفة مدى شيوع الاحتراق النفسي بين أساتذة الجامعة والعوامل المرتبطة به وبالتالي قد تساعد المختصين في التصدي لهذه الظاهرة النفسية السلبية عن طريق الحد من أسبابها والعوامل المرتبطة بها. وقد تمثل الهدف الرئيس للدراسة الحالية في التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات محافظة وادي الدواسر بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز وعلاقته بكل من مستوى التمكين النفسي وعدد من المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (الجنس - الجنسية - الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - التخصص - الدرجة الوظيفية - العبء التدريسي) لدى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية، والآداب والعلوم، والعلوم الطبية التطبيقية بمحافظة وادي الدواسر جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز بالفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2017/2018م، مستخدمة في ذلك المنهج الوصفي بصورته المسحية المنسجمة مع طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها.

مقدمة:

تظهر في كثير من المهن ذات الطابع الإنساني والتعاوني معوقات وضغوط مختلفة تحول دون قيام المهني بدوره المطلوب كما يتوقعه هو وكما يتوقعه الآخرون. وتعتبر ظاهرة الاحتراق النفسي Burnout من أبرز المعوقات التي تظهر في مجال العمل بالمؤسسات التعليمية.

ويُعد فرويدينبيرجر (Freudenberger 1974) من أوائل الذين استخدموا مصطلح الاحتراق النفسي للإشارة لما يصيب المهنيين الذين يواجهون معوقات تحول دون قيامهم بمهامهم بصورة كاملة، مما يؤدي إلى شعورهم بالقصور والعجز عن تأدية أعمالهم بالمستوى المطلوب، وغالبا ما ينتهي بهم الأمر إلى الشعور بالضغط النفسي ومحاولة المهني التكيف معه.

ويكاد يتفق معظم الباحثين على أن مفهوم الاحتراق النفسي يشير إلى حالة من الانهك أو الاستنزاف البدني والانفعالي؛ نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية، ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من الظواهر السلبية منها: التعب، الإرهاق، الشعور بالعجز، فقدان الاهتمام بالآخرين، فقدان الاهتمام بالعمل، السخرية من الآخرين، الكآبة، الشك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية ومفهوم الذات السلبي (عسكر، 2000).

والجدير بالذكر أن الاحتراق النفسي لا يحدث دفعة واحدة، بل يبدأ بصورة تدريجية عبر فترات زمنية ممتدة، يمر الفرد فيها بسلسلة من الضغوط النفسية التي لا يستطيع التغلب عليها فتصل به في نهاية المطاف إلى حد الاحتراق النفسي (مُجَّد، 2008). ويتباين الشعور بالاحتراق النفسي من فرد لآخر؛ لتباين القدرة على تحمل مسببات الاحتراق النفسي من فرد إلى آخر، وطريقة تعامل الفرد مع مصادر الاحتراق النفسي، وكذلك الفروق الفردية والخبرات السابقة وطبيعة الشخصية، والدعم الذي يتلقاه الفرد من البيئة المحيطة. وتزخر مجالات العمل المختلفة بالعديد من مصادر الضغوط ومسببات الاحتراق النفسي، والتي يمكن إرجاع بعضها إلى الفرد نفسه ونمط شخصيته، والبعض الثاني إلى مؤسسة العمل، والبعض الآخر إلى البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد. وتعزو Maslach & Litter (2007) أسباب الاحتراق النفسي إلى ضغوط العمل المتواصلة، والعمل الزائد والمكثف، وقلة الوقت المتاح، وغياب الدعم الاجتماعي، فضلاً عن غياب العدالة في الأجور والمكافآت التي لا تتناسب مع الجهد المبذول. ويرتبط موضوع الاحتراق النفسي بالكثير من المهن الإنسانية وتأتي في مقدمتها مهنة التعليم، حيث يتعرض المعلمون لخبرات ومواقف سلبية متنوعة ترتبط بعملية التدريس وتنعكس على اتجاهاتهم نحو الطلاب والعمل. وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات كغيرهم من العاملين في القطاعات التعليمية المختلفة يواجهون كغيرهم أشكال من الضغوط التي تؤثر على أدائهم التدريسي. فمجتمع الجامعة صورة مصغرة من المجتمع الإنساني وأفراده ليسوا بمعزل عما يعانيه الآخرون، فبالإضافة إلى مشكلاتهم الخاصة يعانون من مشكلات وضغوط تتعلق بطبيعة مهنتهم مما يجعلهم في أغلب الأحيان يشعرون بالاحتراق النفسي، هذا الشعور ينعكس سلباً على دافعيتهم نحو التدريس وقدرتهم على الانجاز، ويؤدي إلى شعورهم بالعجز عن تحقيق الأهداف والمهام المنوطة بهم. ويؤكد عساف (1996) أن الضغط النفسي والاجتهاد لا يؤثر سلباً على عضو هيئة التدريس من الناحية الشخصية والعائلية فحسب، بل يؤثر أيضاً على إنتاجه العلمي والأكاديمي، وعلى علاقته مع زملائه وطلابه في المؤسسة التي يعمل بها. وكما تزخر بيئة العمل بمسببات للاحتراق النفسي هناك أيضاً عوامل تسهم في تحقيق الاندماج في العمل وخفض معدلات الاحتراق النفسي، ومن هذه العوامل التمكين النفسي Psychological Empowerment والذي يرتبط بكثير من مؤشرات الصحة النفسية في بيئة العمل مثل الإلتزام المهني، الرضا الوظيفي، السلوك الابداعي في العمل، الولاء التنظيمي، السلوك الريادي، والشعور بالأمن الوظيفي Aghaei & Savari (2014)، النفيسة (2011)، الخالدي، (2018)، القشامي (2009)، الحسيني (2015)، أبوطبيخ، الكلابي والأمير (2018).

وتتضمن أدبيات التمكين اتجاهين رئيسيين في بيئة العمل، الاتجاه الخارجي (التمكين الإداري)، والاتجاه الداخلي (التمكين النفسي). ويقصد بالاتجاه الأول مجموعة من الممارسات تتضمن تفويض الصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا في الهيكل التنظيمي (ثاميدي، 2013). أما الاتجاه النفسي فيمثل شعور واتجاه العاملين نحو عملية التمكين والتي تبرز في الكفاءة، الثقة، القدرة على التأثير في العمل، حرية الاختيار في كيفية أداء المهام والشعور بمعنى العمل (العتيبي، 2004).

وبالرغم من أن التمكين النفسي يُعد متغيراً حديثاً نسبياً إلا إنه قد لاقى اهتماماً متزايداً في الأونة الأخيرة من قبل الباحثين على اختلاف توجهاتهم. ووفقاً لسبرايتزر Spreitzer (1995) فإن التمكين النفسي ما هو إلا دافع داخلي يسمح للفرد بالشعور بالقدرة على إنجاز المهام، وهذا الإدراك ينتج عنه زيادة الفاعلية والكفاءة والقدرة على العمل. كذلك من شأنه أن يعزز المواجهة الفعالة لضغوط ومشكلات العمل، ومن ثم يقلل من إمكانية تحولها إلى احتراق نفسي.

ومن هنا جاءت الحاجة لبحث مشكلة الدراسة الحالية وهي الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعرفة أسبابه والعوامل المرتبطة به، وبحث العلاقة بينه وبين التمكين النفسي باعتباره أحد المتغيرات ذات التأثير الإيجابي في بيئة العمل، وذلك في محاولة للوصول إلى بيئة عمل تخلو من مسببات الاحتراق النفسي. فبيئة التعليم الجامعي تزخر بالعديد من المثبرات الضاغطة، والتصدي لهذه الضغوط أو تفادي الآثار السلبية لها، وتنمية العوامل التي تسهم في الوقاية من الاحتراق النفسي يجب أن يأتي في مقدمة أولويات المؤسسة التعليمية.

مشكلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات محافظة وادي الدواسر جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، وعلاقته بمستوى التمكين النفسي وعدد من المتغيرات لديهم. وبحكم عمل الباحثة على مدى سنوات ضمن أعضاء الهيئة التدريسية بهذه المؤسسة التعليمية، واحتكاكها المباشر بأعضائها، ومعرفة الموضوعات التي يكثر بها شكاوهم كإخفاض المستوى العلمي للطلاب، وكثافة أعداد الطلاب في بعض الأحيان بالقاعات الدراسية، وزيادة الأعباء التدريسية والأعمال الإدارية المكلف بها عضو هيئة التدريس، وتوقف بعض البدلات وعدم زيادة الرواتب بشكل يتناسب مع زيادة الأسعار، وأمور المنح والترقيات لأعضاء هيئة التدريس السعوديين، وضغوط الغربة لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين، وحالة القلق والتربح لديهم التي تسود نهاية كل عام فيما يتعلق بتجديد

تعاقدهم مع الجامعة، كل هذه العوامل قد تؤثر سلباً على أداء أعضاء هيئة التدريس وتدفعهم للشعور بالاحترق النفسي. ومن هنا تتبلور مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة؟
- ما مستوى التمكين النفسي لدى عينة الدراسة؟
- هل توجد علاقة بين الاحتراق النفسي والتمكين النفسي لدى عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق بين عينة الدراسة في مستوى الاحتراق النفسي تعزى إلى متغيرات (الجنس - الجنسية - الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - العبء التدريسي - التخصص - الدرجة الوظيفية)؟
- هل توجد فروق بين عينة الدراسة في مستوى التمكين النفسي تعزى إلى متغيرات (الجنس - الجنسية - الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - العبء التدريسي - التخصص - الدرجة الوظيفية)؟

أهداف الدراسة:

تمثل الهدف الرئيس للدراسة الحالية في التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات محافظة وادي الدواسر بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، وعلاقته بكل من مستوى التمكين النفسي وعدد من المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في الجنس، الجنسية، الحالة الاجتماعية، العمر الزمني، الخبرة، العبء التدريسي، التخصص والدرجة الوظيفية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كون الاحتراق النفسي أحد العوامل المعيقة لعمل الأستاذ الجامعي والتي تؤدي به إلى عدم التوافق المهني، ومما لاشك فيه أن للأستاذ الجامعي دور فعال في العملية التعليمية الأمر الذي ينعكس بدوره على نجاحها، ومن هنا تتحدد أهمية الدراسة الحالية على النحو التالي:

- تُعد الدراسة الحالية تعزيزاً لميدان الدراسات والبحوث العربية التربوية والنفسية نظراً لندرة الدراسات التي تناولت متغيري الاحتراق النفسي والتمكين النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة بوجه عام وفي المملكة العربية السعودية بوجه خاص.

- معرفة العوامل المرتبطة بالاحترق النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة قد يساعد المختصين والقائمين على الأمر في التصدي لهذه الظاهرة النفسية السلبية عن طريق اتخاذ التدابير اللازمة للحد من أسبابها والعوامل المرتبطة بها.
- كما يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في المساعدة في تطوير برامج إرشادية مناسبة يمكن أن تساعد هذه الفئة من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات المحترقين نفسياً على تحقيق تكيف مهني أفضل لهم.

مصطلحات الدراسة:

الاحترق النفسي Burnout: عرفته ماسلاش Maslach (1982) بأنه "متلازمة أو مجموعة أعراض الاجهاد العصبي، واستنفاد الطاقة الانفعالية، والتبدل الشخصي، والاحساس بعدم الرضا عن الإنجاز الشخصي في المجال المهني. ويتضمن ثلاثة مكونات هي: الاجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز."

وتتبنى الدراسة الحالية تعريف ماسلاش للاحترق النفسي ويُعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الاحترق النفسي المستخدم بالدراسة الحالية.

ويُعرف السرطاوي (1997) الأبعاد المكونة للاحترق النفسي بما يلي:

- الاجهاد الانفعالي Emotional Exhaustion: "يتصف هذا البعد بالإرهاق والضعف واستنزاف المصادر الانفعالية لدى المعلم إلى المستوى الذي يعجز به عن العطاء، ويُعد هذا البعد العنصر الأساسي للاحترق النفسي ويظهر على شكل أعراض جسمية، ونفسية أو يجمع بينهما."
- تبدل المشاعر Depersonalization: "يتضمن هذا البعد تغييراً سلبياً في الاتجاهات والاستجابات نحو الآخرين، وخصوصاً الطلاب الذين يتلقون الخدمات، وغالباً ما يكون مصحوباً بسرعة الغضب، الانفعال، فقدان التقدير للعمل وكذلك الاتجاهات الساخرة نحو الطلاب."
- نقص الشعور بالإنجاز Low Personal Accomplishment: "ميل الفرد إلى تقييم إنجازاته الشخصية بطريقة سلبية، ويتمثل بمشاعر الأكتئاب، الانسحاب، قلة الانتاجية، عدم القدرة على التكيف مع الضغوط، الشعور بالفشل وضعف تقدير الذات."

التمكين النفسي Psychological Empowerment: عرفته سبرايتزر (1995) بأنه العنصر الدافعي والنفسي الذي يتمحور في أربعة أبعاد فرعية هي:

- المعنى: ويعني الاحساس والارتباط الشخصي بالعمل.
- الكفاءة: وتعني امتلاك الأفراد قدرات ومهارات وخصائص تمكنهم من أداء عملهم على نحو جيد.
- الاختيار: ويعني الاحساس بالاستقلالية والحرية خلال تأدية الأفراد لمهارات عملهم.
- التأثير: ويعني قدرة الأفراد على التحكم في المؤسسة التي يعملون بها.

وتبنى الدراسة الحالية تعريف سبرايتزر للتمكين النفسي ويُعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي المستخدم بالدراسة الحالية.

الدراسات السابقة:

يُعد الاحتراق النفسي من الظواهر التي جذبت الباحثين خلال الخمسين عاماً الماضية، حيث تناولت أبحاثهم الاحتراق النفسي بوصفه ناتجاً عن الضغوط المهنية وبعض الأسباب الأخرى، ووُصف بأنه أكثر حدوثاً لدى أصحاب المهن الخدمية وتركزت أبحاثهم بكثرة على مهنة التدريس.

ومن الأبحاث التي تناولت دراسة ظاهرة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، دراسة مقابلة والرشدان (1997) على عينة مكونة من 463 عضو هيئة تدريس، حيث جاءت درجة الاحتراق النفسي متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الثلاث التي شملتها الدراسة، مع وجود فروق دالة في درجات الاحتراق النفسي تعزى لكل من متغير الجامعة والكلية والرتبة الأكاديمية.

وأجرت آل مشرف (2002) دراسة هدفت إلى التعرف على مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة مكونة من 45 عضوة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، حيث أظهرت النتائج معاناة عضوات هيئة التدريس من الاحتراق النفسي بدرجة مرتفعة، ووجود فروق دالة وفقاً لمتغيرات العمر، الدرجة العملية، التخصص وسنوات الخبرة.

وقام لأكريتز Lackritz (2004) بدراسة عدد من المتغيرات المرتبطة بالاحتراق النفسي لدى عينة مكونة من 265 من أعضاء هيئة التدريس، حيث أظهرت النتائج انتشار الاحتراق النفسي بين أفراد العينة بمعدلات مرتفعة، وأن الإناث أكثر شعوراً بالاحتراق النفسي من الذكور، كذلك ارتباط الشعور بالاحتراق النفسي بالعمر ارتباطاً عكسياً. أيضاً كان هناك تأثيراً للمتغيرات الخاصة بعدد الطلاب التي يتم التدريس

لهم، وعمليات التقييم التي تتم لهم، والوقت المستهلك في الأنشطة المختلفة على شعور أعضاء هيئة التدريس بالاحترق النفسي.

وتناولت دراسة الرافي والقضاة (2010) الاحترق النفسي وعلاقته بعدد من المتغيرات الديموغرافية لدى عينة مكونة من 93 عضو هيئة تدريس بكلية المعلمين بأبها، حيث جاءت درجة شعورهم بالاحترق النفسي متوسطة، مع وجود فروق دالة وفقاً لمتغير العبء التدريسي لصالح ذوي النصاب التدريسي المرتفع الذين يتجاوز عبئهم عشرين ساعة تدريسية في الأسبوع، في حين لم تظهر نتائج الدراسة وجود فروق دالة في مستوى الاحترق النفسي تعزى لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الجنسية، الحالة الاجتماعية، الخبرة في مجال التدريس، مستوى الدخل الشهري وعدد الطلاب في القاعة الدراسية.

وهدفت دراسة النوري (2011) إلى بحث أسباب الاحترق النفسي لدى 50 من أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد، وخلصت الدراسة إلى أن الذكور كانوا أكثر احتراقاً من الإناث، وإن الأعضاء ذوي الأعمار الأكبر سناً كانوا أكثر احتراقاً من ذوي الأعمار الصغيرة. كما أوضحت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ مساعد أكثر تعرضاً للاحتراق النفسي يليهم من هم برتبة مدرس، وأن العاملين في التخصص التكنولوجي كانوا أكثر احتراقاً من بقية التخصصات الصحية والإدارية والفنون التطبيقية.

وقام الريدي (2012) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاحترق النفسي لدى عينة مكونة من 482 من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، حيث جاءت درجة الاحترق النفسي بين أفراد العينة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة في مستوى الاحترق النفسي تعزى لمتغير العمر لصالح الأصغر عمراً، ووجود فروق دالة تعزى لمتغير الجنسية لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين، ووجود فروق دالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الحاملين لدرجة البكالوريوس، ووجود فروق تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية لصالح درجة معيد مقارنة بالدرجات الأخرى، وكذلك فروق دالة تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الأقل خبرة مقارنة بالأكثر خبرة. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة في مستوى الاحترق النفسي تبعاً لمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، التخصص، العبء التدريسي، مستوى الدخل الشهري وعدد الطلاب في القاعة الدراسية.

وعن قلة أعداد الإناث الملتحقين بكلية الطب مقارنة بالذكور أوضحت دراسة كاسيدي وبيك ومور Cassidy, Beck, Moore (2017) أن الإناث أكثر شعوراً بالاحترق النفسي وليست لديهم القدرة على تحقيق توازن بين العمل والحياة.

وهدف دراسة زابروفسكا وآخرون Zabrodska, etal. (2018) إلى بحث الارتباط المباشر وغير المباشر بين الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية وبيئة العمل النفسية والاجتماعية، على عينة مكونة من 2229 من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التشيكية الحكومية. حيث أظهرت النتائج أن أكثر المنبئات ارتباطاً بالاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة كان الصراع بين العمل والأسرة، كذلك كان هناك تأثيراً غير مباشراً لأعمال البحث العلمي والأعمال الإدارية على الشعور بالاحتراق النفسي.

وقامت دراسة ألفيس وأوليفيرا وبارو Alves, Oliveira & Paro (2019) بتقييم تأثير الاحتراق النفسي على جودة الحياة لدى عينة مكونة من 366 من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية، حيث أظهرت النتائج معاناة أكثر من ثلث العينة من الاحتراق النفسي، وكذلك التأثير السلبي للاحتراق النفسي على جودة الحياة لاسيما لدى الإناث.

وهناك عدد من الدراسات تناول العلاقة بين الاحتراق والتمكين النفسي من ضمنها دراسة أريوتو Arlotto (2002) التي بحثت العلاقة بين الاحتراق والتمكين النفسي ووجهة الضبط لدى عينة مكونة من 379 من مديري المدارس بالولايات المتحدة الأمريكية، وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين الاحتراق النفسي وكل من التمكين النفسي ووجهة الضبط الداخلية.

كذلك دراسة أوبراين O'Brien (2010) أسفرت نتائجها عن وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين الاحتراق والتمكين الإداري والاحتراق والتمكين النفسي لدى الممرضات العاملات بوحدات غسيل الكلى. وقامت دراسة بودرياس، موران وبرودور Boudrias, Morin & Brodeur (2012) ببحث دور التمكين النفسي كعامل وقاية من الإصابة بالاحتراق النفسي لدى عينة مكونة من 40 من العاملين في المجال الصحي.

وتناولت دراسة شاهين (2015) العلاقة بين الاحتراق والتمكين النفسي لدى عينة مكونة من 143 من معلمي التربية الخاصة بمحافظة القاهرة، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين الاحتراق والتمكين النفسي، وعدم وجود فروق دالة تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة والتفاعل بينهما لدى عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي، ووجود فروق دالة تعزى إلى متغير الجنس في درجات الاحتراق النفسي، في حين لم تظهر نتائج الدراسة وجود فروق دالة في درجات الاحتراق النفسي تعزى إلى متغير الخبرة.

وبحثت دراسة السمييري (2016) التأثير المباشر وغير المباشر للثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق والتمكين النفسي لدى عينة مكونة من 140 معلماً من معلمي التربية الخاصة بمحافظة

غزة، حيث أسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين الاحتراق والتمكين النفسي، كما أشارت النتائج إلى أن الثقة بالنفس تلعب دور المتغير الوسيط الجزئي في العلاقة بين الاحتراق والتمكين النفسي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

باستعراض ما توفر للباحثة من دراسات سابقة حول الموضوع يمكن استخلاص ما يلي:

- ندرة الدراسات السابقة - في حدود علم الباحثة- التي هدفت إلى بحث العلاقة بين الاحتراق والتمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بوجه عام، ولدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بوجه خاص، وإن وجدت دراسات أهتمت ببحث هذه العلاقة لدى عينات أخرى بخلاف عينة الدراسة.
- ندرة الدراسات السابقة - في حدود علم الباحثة- التي أهتمت ببحث تأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الجنسية، الحالة الاجتماعية، العمر الزمني، الخبرة، العبء التدريسي، التخصص والدرجة الوظيفية) أو بعضها على مستوى التمكين النفسي.
- اتفقت نتائج الدراسات السابقة - التي توفرت للباحثة- على وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق والتمكين النفسي.
- تباينت نتائج الدراسات السابقة بشأن مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، فبينما أشارت بعض الدراسات إلى انتشار الاحتراق النفسي بمعدلات متوسطة بينهم، كدراسة مقابلة والرشدان (1997)، والرافعي والقضاة (2010)، والردي (2012)، وألفيس وأوليفيرا وبارو (Alves, Oliveira & Paro, 2019)، نجد دراسات أخرى أوضحت انتشار الاحتراق النفسي بينهم بمعدلات مرتفعة، كدراسة آل مشرف (2002)، ولاكرتير Lackritz (2004).
- تباينت نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بتأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الجنسية، الحالة الاجتماعية، العمر الزمني، الخبرة، العبء التدريسي، التخصص والدرجة الوظيفية) على مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- فيما يتعلق بالأدوات التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة نجد أن غالبيتها قد استخدمت مقياس ماسلاش Maslach للاحتراق النفسي، مقياس سبرايتزر Spreitzer للتمكين النفسي.

فروض الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة الحالية وخلفيتها النظرية والدراسات والبحوث السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية وفقاً للآتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي والوسط الفرضي للمقياس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي والوسط الفرضي للمقياس.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتمكين النفسي لدى عينة الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي تعزى إلى متغيرات (الجنس - الجنسية - الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - العبء التدريسي - التخصص - الدرجة الوظيفية).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي تعزى إلى متغيرات (الجنس - الجنسية - الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - العبء التدريسي - التخصص - الدرجة الوظيفية).

محددات الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالآتي:

أولاً: محددات منهجية:

- أ- مجتمع الدراسة ويتكون من أعضاء الهيئة التدريسية ومن في حكمهم بكليات التربية، الآداب والعلوم، والعلوم الطبية التطبيقية بمحافظة وادي الدواسر جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز.
- ب- أدوات الدراسة وتتكون من:

- مقياس ماسلاش وجاكسون للاحتراق النفسي، 1981.

Maslach Burnout Inventory, MBI; Maslach & Jackson, 1981.

- مقياس سبرايتزر للتمكين النفسي، 1995.

Spreitzer Empowerment Scale, 1995.

ثانيا: محددات زمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2018/2017م.
ثالثا: محددات مكانية: كليات التربية، الآداب والعلوم، والعلوم الطبية التطبيقية بمحافظة وادي الدواسر
جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز.

المنهج والإجراءات:

أولاً: منهج الدراسة: أستخدم المنهج الوصفي بالصورة المسحية المنسجمة مع طبيعة الدراسة.

ثانيا: مجتمع الدراسة وعينتها:

تكونت عينة الدراسة الحالية من 86 عضو من أعضاء الهيئة التدريسية بكليات محافظة وادي الدواسر
جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، وقد تراوحت أعمارهم ما بين 25-62 سنة بمتوسط عمر زمني قدره
40,95 وانحراف معياري قدره 7,96 والجدول 1 يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

جدول 1

توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

العدد				المتغير
إناث		ذكور		الجنس
52		32		
غير سعودي		سعودي		الجنسية
72		14		
غير متزوج		متزوج		الحالة الاجتماعية
14		72		
أكبر من 45 سنة	45-41 سنة	40-36 سنة	35-25 سنة	العمر الزمني
23	19	25	19	
أكثر من 20 سنة	20-11 سنة	10-5 سنوات	أقل من 5 سنوات	الخبرة
12	24	30	18	
أكثر من 16 ساعة	16-13 ساعة	12-10 ساعة	أقل من 10 ساعات	العبء التدريسي
18	23	30	15	
علوم إنسانية		علوم تطبيقية		التخصص
42		23		
		علوم أساسية		الدرجة الوظيفية
		21		
أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	معيد
6	12	42	19	7

ثالثاً: أدوات الدراسة:

(أ) مقياس ماسلاش وجاكسون للاحتراق النفسي

Maslach & Jackson Burnout Inventory, 1981

تم استخدام مقياس ماسلاش وجاكسون للاحتراق النفسي للتعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، ويذكر Worley, J., Vassar, M., Wheeler, D. & Barnes, L. (2008) أن المقياس من أكثر المقاييس استخداماً على نطاق عالمي في قياس الاحتراق النفسي، وفي الدراسة التقييمية التي قاموا بها والتي استعرضت 45 دراسة سابقة استخدمت مقياس ماسلاش في مختلف دول العالم، خلص الباحثون إلى تمتع المقياس بمستويات عالية من الصدق والثبات. ولقد تم تعريبه وتطبيقه في البيئة العربية واستخدامه في العديد من الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية، وقد اعتمدت الدراسة الحالية النسخة المعربة من المقياس التي أعدها وراجعها البتال (2000) وقام بتقنينها على عينة في البيئة السعودية بعد التأكد من مؤشرات الصدق والثبات الخاصة بها.

حيث تم التأكد من صدق وثبات المقياس بعد أن تم تطبيقه على عينة بلغت 30 من أعضاء هيئة التدريس، وقد جاءت قيم معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للأبعاد الثلاثة على النحو التالي: بُعد الاجهاد الانفعالي 0,79، بُعد تبدل المشاعر 0,78، بُعد نقص الشعور بالإنجاز 0,84، أما الدرجة الكلية لثبات المقياس فقد بلغت 0,82.

كما تم التحقق من صدق البناء الداخلي للمقياس وذلك بقياس معاملات الارتباط بين الأبعاد الثلاث والدرجة الكلية للمقياس حيث جاءت جميعها دالة عند مستوى دلالة 0,01، فقد بلغ معامل ارتباط بُعد الاجهاد الانفعالي 0,78، وبُعد تبدل المشاعر 0,74، وبُعد نقص الشعور بالإنجاز 0,80.

كما تم قياس معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس حيث جاءت جميعها دالة عند مستوى دلالة 0,01، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0,62-0,88). ويتكون المقياس من 22 فقرة تتناول شعور الفرد نحو مجموعة من السلوكيات المتصلة بمهنته، ويقوم المشارك بالاستجابة لكل عبارة مرتين، مرة للدلالة على مدى تكرار الشعور، ومرة أخرى للدلالة على شدته. ويتم الاستجابة لمدى تكرار الشعور بالاحتراق من خلال تدرج سباعي من (صفر-6) حيث أُعطي الاختيار (أبداً) الدرجة (صفر) وأُعطي الاختيار (يتكرر كل يوم) الدرجة (6).

وتتوزع فقرات المقياس على ثلاثة أبعاد هي: بُعد الاجهاد الانفعالي (9 فقرات)، وبُعد تبدل الشعور (5 فقرات)، وبُعد نقص الشعور بالإنجاز (8 فقرات)، وعليه فإن أقل درجة يمكن أن يحصل عليها الفرد على أي بُعد من أبعاد المقياس هي (صفر)، وأعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الفرد (54) على بُعد الاجهاد الانفعالي، (30) على بُعد تبدل الشعور، (48) على بُعد نقص الشعور بالإنجاز. ونظراً لأن فقرات بُعد الاجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر سلبية فإن حصول الفرد على درجة مرتفعة في هذين البعدين يعني احتراق نفسي عالٍ، أما ارتفاع درجته على بُعد نقص الشعور بالإنجاز يعني تدني مستوى الاحتراق النفسي لديه.

(ب) مقياس التمكين النفسي Psychological Empowerment Scale

وضعت سبرايتزر Spreitzer, 1995 ويتألف من 12 فقرة توزعت على أربعة أبعاد هي المعنى، الكفاءة، التأثير والاختيار بواقع 3 فقرات لكل بعد. وللتأكد من مناسبة المقياس كأداة للدراسة الحالية تم عرضه على ثمانية محكمين متخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس لتحديد مدى ملائمة فقرات المقياس ووضوح صياغتها حيث جاءت نسبة الاتفاق بين المحكمين على مدى مناسبة عبارات المقياس 100%.

ولحساب الخصائص السيكمومترية للمقياس تم تطبيقه على عينة مكونة من 30 من أعضاء الهيئة التدريسية، وقد تم التحقق من صدق البناء الداخلي للمقياس وذلك بقياس معاملات الارتباط بين الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للمقياس حيث جاءت جميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0,01، فقد بلغ معامل ارتباط بُعد المعنى 0,68، وبُعد الكفاءة 0,76، وبُعد التأثير 0,89، وبُعد الاختيار 0,72. كما تم قياس معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس حيث جاءت جميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0,01، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين 0,56-0,91.

كما تم حساب ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) وقد جاءت قيم معاملات الثبات للأبعاد الأربعة للمقياس على النحو التالي: بُعد الكفاءة 0,90، بُعد التأثير 0,92، بعد الاختيار 0,88، أما الدرجة الكلية لثبات المقياس فقد بلغت 0,89.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: نتائج الفرض الأول وينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي والوسط الفرضي للمقياس. وللتأكد من صحة الفرض تم حساب قيم (ت) لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول 2

قيمة (ت) الإحصائية لدرجات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي

درجة الحرية 85		الوسط الفرضي 66	
مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط
**0,000	18,079	19,211	28,546

** دالة عند مستوى دلالة 0,01

جدول 3

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي

النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
%29,86	11,700	16,127	الاجتهاد الانفعالي
%15,00	5,616	4,500	تبلد الشعور
%16,56	9,429	7,953	نقص الشعور بالإنجاز
%21,62	19,211	28,546	الدرجة الكلية

من الجدول 2 يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة جاءت أكبر من قيمة (ت) الجدولية، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي والوسط الفرضي للمقياس وتحقق الفرض الأول من فروض الدراسة الحالية، حيث جاء المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة 28,5 أقل من الوسط الفرضي للمقياس 66 مما يشير إلى انخفاض مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة. كما يتأكد من الجدول 3 انخفاض نسبة الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة حيث بلغت %21,62، ويمكن تفسير هذه النتيجة حيث انخفاض مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بأن هذا يساير الوضع الطبيعي للعمل في مهنة التدريس وخاصة الجامعي، حيث تتكون لدى عضو هيئة التدريس نتيجة للخبرة أو للتحدي القدرة على التكيف مع متطلبات وضغوط العمل، وإيجاد بدائل وحلول للمشكلات التي تواجههم. أيضاً البيئة الطبيعية والسكانية لمحافظة وادي الدواسر فنظراً لكونها بيئة زراعية في الأساس فتختلف عن المدن الكبرى في المملكة العربية السعودية من حيث عدم الازدحام، قلة عدد السكان، كثرة المزارع وانخفاض أسعار السكن وبعض السلع الخدمية، وكل هذه العوامل تسهم في

خفض حدة الاحتراق النفسي لديهم. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراستي آل مشرف (2002)، ولاكريتز Lackritz (2004). كما يتضح من الجدول 3 أن بُعد الاجتهاد الانفعالي لدى عينة الدراسة جاء في الترتيب الأول بنسبة 29,86% ويمكن عزو هذه النتيجة إلى الجهد النفسي الذي يبذله عضو هيئة التدريس في تعامله اليومي الشاق مع الطلاب، وخاصة في ظل تدني دافعية بعض الطلاب نحو الدراسة، وضعف مستواهم الأكاديمي، واعتماد غالبيتهم على استراتيجية الحفظ والتلقين في التحصيل، وتمادي بعض الطلاب في تعاملهم مع عضو هيئة التدريس، وشعور عضو هيئة التدريس بأنه يقدم أفضل ما عنده دون فائدة في بعض الأحيان.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني وينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي والوسط الفرضي للمقياس. وللتأكد من صحة الفرض تم حساب قيم (ت) لاستجابات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول 4

قيمة (ت) الإحصائية لدرجات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي

درجة الحرية 85		الوسط الفرضي 36	
مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط
**0,000	26,550	5,584	51,988

** دالة عند مستوى دلالة 0,01

جدول 5

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي

النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
%94,57	1,278	14,186	المعنى
%95,42	1,258	14,314	الكفاءة
%85,34	2,045	12,802	التأثير
%72,01	2,708	10,802	الاختيار
%86,64	5,584	51,988	الدرجة الكلية

من الجدول 4 يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة جاءت أكبر من قيمة (ت) الجدولية، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي والوسط

الفرضي للمقياس وتحقق الفرض الثاني من فروض الدراسة الحالية، حيث جاء المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة 51,9 أكبر من الوسط الفرضي للمقياس 36 مما يشير إلى ارتفاع مستوى التمكين النفسي لدى عينة الدراسة. كما يتأكد من الجدول 5 ارتفاع نسبة التمكين النفسي لدى عينة الدراسة حيث بلغت 86,64%، وقد جاء البعد الخاص بالكفاءة في المرتبة الأولى بنسبة 95,42% مما يشير إلى ثقة أعضاء هيئة التدريس في قدرتهم على إنجاز الأعمال المنوطة بهم، كما جاء البعد الخاص بالمعنى في المرتبة الثانية بنسبة 94,57% مما يشير إلى اهتمام عينة الدراسة بعملها وإيمانها بأن ما تقوم به مهماً وذو مغزى. وجاء البعد الخاص بمقدار التأثير الذي يمارسه عضو هيئة التدريس في محيط العمل في المركز الثالث بنسبة 85,34%، وجاء في المركز الأخير بنسبة منخفضة مقارنة بالأبعاد الأخرى بعد الاختيار بنسبة 72,01%، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى شعور عينة الدراسة بمحدودية الاستقلالية وحرية الاختيار عندما يرتبط الأمر بإنجاز الأعمال حيث يخضع جميع أعضاء هيئة التدريس لمجموعة من اللوائح والقواعد التنفيذية لتنظيم سير العمل.

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث وينص على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتمكين النفسي لدى عينة الدراسة.

وللتأكد من صحة الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي ومقياس التمكين النفسي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول 6

معامل ارتباط بيرسون بين درجات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي ودرجاتهم على مقياس التمكين النفسي

المتغير	معامل الارتباط	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	-0,379	86	**0,000
التمكين النفسي			

** دالة عند مستوى دلالة 0,01

من الجدول 6 يتضح وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين الدرجة الكلية لأفراد عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي ودرجاتهم على مقياس التمكين النفسي، مما يعني تحقق الفرض الثالث من فروض الدراسة الحالية. وتتفق هذه النتيجة مع ما انتهت إليه دراسات أربلوتو (2002) Arlotto، وأوبراين O'Brien (2010)، وشاهين (2015)، والسميري (2016)، وتأتي هذه النتيجة متفقة مع الأدبيات النظرية حيث يعكس التمكين النفسي شعور الفرد بالمسؤولية والكفاءة والفعالية، وإدراكه لقدرته على اتخاذ القرارات وإحداث تغيير في محيط عمله، والذي يمثل عامل وقاية يسهم

في تقليل ضغوط العمل وتحولها إلى احتراق نفسي Boudrias, Morin & Brodeur (2012). علاوة على أن الشخص الذي يشعر بمعدلات مرتفعة من التمكين النفسي أكثر قابلية للشعور بمعدلات مرتفعة من الرضا الوظيفي، وأفضل قدره على المواجهة الفعالة لضغوط العمل، ومن ثم تقل معدلات الاحتراق لديه.

رابعاً: نتائج الفرض الرابع وينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي تعزى إلى متغيرات (الجنس - الجنسية - الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - العبء التدريسي - التخصص - الدرجة الوظيفية). وللتأكد من صحة الفرض لأثر متغيرات الجنس والجنسية والحالة الاجتماعية تم حساب قيمة (ت) لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي كما توضحها الجداول التالية:

جدول 7

قيمة (ت) الإحصائية لدرجات عينة الدراسة الاحتراق النفسي تبعاً لمغيب الجنس

المتغير	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الذكور	32	22,218	14,327	84	2,417	*0,018
الإناث	52	32,296	20,817			

* دالة عند مستوى دلالة 0,05

من الجدول 7 يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من الذكور وعينة الدراسة من الإناث على مقياس الاحتراق النفسي عند مستوى دلالة 0,05 لصالح عينة الدراسة من الإناث. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات لأكريتز Lackritz (2004)، وشاهين (2015)، وكاسيدي وبيك ومور Cassidy, Beck, Moore (2017)، وتختلف مع نتائج دراستي النوري (2011)، والردي (2012)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى الضغوط والالتزامات المضاعفة التي تواجهها الإناث في المجتمعات الشرقية وصعوبة تحقيقهن التوازن بين كل من متطلبات العمل والأسرة.

جدول 8

قيمة (ت) الإحصائية لدرجات عينة الدراسة الاحتراق النفسي تبعاً لمغيب الجنسية

المتغير	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
سعودي	14	23,000	16,389	84	1,183	0,240
غير سعودي	72	29,625	19,632			

من الجدول 8 يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من السعوديين وعينة الدراسة من غير السعوديين على مقياس الاحتراق النفسي، على الرغم من وجود فروق في المتوسطات بين المجموعتين لصالح غير السعوديين والتي قد تعود إلى الضغوط الاجتماعية والأسرية

وحالة عدم الاستقرار الوظيفي التي يواجهها عضو هيئة التدريس المتعاقد، إلا أن النتائج أظهرت أن كليهما يعانون من نفس درجة الاحتراق النفسي نتيجة للأوضاع والظروف المتشابهة داخل وخارج بيئة العمل التي يعيشها كلا الطرفين. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرفاعي والقضاة (2010)، وتختلف مع نتائج دراستي آل مشرف (2002)، والربدي (2012).

جدول 9

قيمة (ت) الإحصائية لدرجات عينة الدراسة الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
متزوج	72	27,500	19,557	84	1,148	0,254
غير متزوج	14	33,928	16,940			

من الجدول 9 يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من المتزوجين وعينة الدراسة من غير المتزوجين على مقياس الاحتراق النفسي فكليهما يعانون من نفس درجة الاحتراق النفسي. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي الرفاعي والقضاة (2010)، والربدي (2012)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن ظروف العمل المحيطة بكليهما متشابهة.

وللتأكد من صحة الفرض لأثر متغيرات العمر الزمني والخبرة والعبء التدريسي والتخصص والوظيفة تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي كما توضحها الجداول التالية:

جدول 10

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير العمر الزمني على مقياس الاحتراق النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2046,797	3	682,266	1,908	0,135
داخل المجموعات	29326,517	82	357,640		
الكلية	31373,314	85	-		

من الجدول 10 يتضح عدم وجود أثر لمتغير العمر الزمني لعينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي، الأمر الذي يعني أن درجة الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس واحدة بمختلف أعمارهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرفاعي والقضاة (2010)، وتختلف مع نتائج دراسات آل مشرف (2002)، ولاكريتز Lackritz (2004)، والنوري (2011)، والربدي (2012). ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الأعمار الصغيرة يكونون أكثر حماساً ورغبة في إثبات وجودهم وقدرتهم على العمل مثلهم في ذلك مثل ذوي الأعمار المتوسطة والكبيرة التي أكسبتهم الخبرة القدرة على التكيف مع ظروف العمل.

جدول 11

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير الخبرة على مقياس الاحتراق النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1060,800	3	353,600	0,957	0,417
داخل المجموعات	30312,514	82	369,665		
الكلية	31373,314	85	-		

من الجدول 11 يتضح عدم وجود أثر لمتغير الخبرة لعينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرافي والقضاة (2010)، وتختلف مع نتائج دراستي آل مشرف (2002)، والربدي (2012)، وهذا يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس على مختلف سنوات خبرتهم يعانون من درجة احتراق نفسي واحدة، وهذا يدل على أن المهام والأدوار التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس تكاد تكون واحدة، كما أنهم يعايشون ضغوط العمل نفسها.

جدول 12

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير العبء التدريسي على مقياس الاحتراق النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3127,880	3	1042,627	3,027	*0,034
داخل المجموعات	28245,434	82	344,457		
الكلية	31373,314	85	-		

* دالة عند مستوى دلالة 0,05

من الجدول 12 يتضح وجود أثر لمتغير العبء التدريسي لعينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي عند مستوى دلالة 0,05 لصالح عينة الدراسة ممن يتجاوز عبئهم التدريسي 16 ساعة تدريسية معتمدة في الأسبوع، كما أوضحته نتائج اختبار المقارنات المتعددة LSD للكشف عن الفروق بين المجموعات حيث جاءت الفروق بينهم وبين المجموعات الأخرى من عينة الدراسة على النحو التالي:

- فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بينهم وبين عينة الدراسة ممن يقل عبئهم التدريسي عن 10 ساعات تدريسية معتمدة.
- فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بينهم وبين عينة الدراسة ممن يتراوح عبئهم التدريسي بين 10-12 ساعة تدريسية معتمدة.
- فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بينهم وبين عينة الدراسة ممن يتراوح عبئهم التدريسي بين 13-16 ساعة تدريسية معتمدة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرفاعي والقضاة (2010)، وتختلف مع نتائج دراسة النوري (2012)، وتعتبر هذه النتيجة طبيعية وتتفق مع معظم ما أكد عليه الأدب النظري بأن العمل الزائد والمكثف لفترات طويلة وزيادة المهام والأعباء المطلوبة تؤثر سلباً على أداء عضو هيئة التدريس وتزيد من معاناته في العمل.

جدول 13

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير التخصص على مقياس الاحتراق النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2297,273	2	1148,637	3,278	*0,043
داخل المجموعات	29086,122	83	350,435		
الكلية	31383,395	85	-		

* دالة عند مستوى دلالة 0,05

من الجدول 13 يتضح وجود أثر لمتغير التخصص لعينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي عند مستوى دلالة 0,05 لصالح عينة الدراسة ذات التخصصات التطبيقية، كما أوضحتها نتائج اختبار المقارنات المتعددة LSD للكشف عن الفروق بين المجموعات حيث جاءت الفروق بينهم وبين المجموعات الأخرى من عينة الدراسة على النحو التالي:

- فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بينهم وبين عينة الدراسة ذات التخصصات الإنسانية.

- فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بينهم وبين عينة الدراسة ذات التخصصات الأساسية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسية مقابلة والرشدان (1997)، وآل مشرف (2002)، وتختلف مع نتائج دراسية الرفاعي والقضاة (2010)، والردي (2012). ويمكن عزو هذه النتيجة إلى الطبيعة العملية للتخصصات التطبيقية التي تتطلب احتكاك مباشر مع جميع الطلاب وفترات زمنية أطول للتطبيق العملي، فطبقاً للخطط الأكاديمية للبرامج الدراسية ذات الطبيعة العملية فإن المحاضرة ذات النشاط العملي عدد ساعاتها ضعف عدد ساعات المحاضرة النظرية، مما يضاعف الجهد المبذول من عضو هيئة التدريس.

جدول 14

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير الدرجة الوظيفية على مقياس الاحتراق النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2748,004	4	687,001	1,944	0,111

		353,399	81	28625,310	داخل المجموعات
		-	85	31373,314	الكلية

من الجدول 14 يتضح عدم وجود أثر لمتغير الدرجة الوظيفية لعينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي، وهذا يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس على مختلف درجاتهم العلمية والوظيفية يعانون من درجة احتراق نفسي واحدة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرفاعي والقضاة (2010)، وتختلف مع نتائج دراسات مقابلة والرشدان (1997)، وآل مشرف (2002)، والنوري (2011)، والردي (2012)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن الصعوبات والمشاكل التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية واحدة، نظراً لأن البيئة التي يعملون فيها واحدة من حيث الخصائص الجغرافية والطبيعة السكانية والخلفية الثقافية للطلاب، وتشابه المستوى التحصيلي والمشكلات الدراسية للطلاب في أغلب التخصصات، كما أن إدارة الكليات واحدة فكلها تابعة لوكاله الجامعة للفروع بمحافظة وادي الدواسر وبالتالي السياسات الإدارية واحدة.

نتائج الفرض الخامس وينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي تعزى إلى متغيرات (الجنس - الجنسية - الحالة الاجتماعية - العمر الزمني - الخبرة - العبء التدريسي - التخصص - الدرجة الوظيفية).

وللتأكد من صحة الفرض لأثر متغيرات الجنس والجنسية والحالة الاجتماعية تم حساب قيمة (ت) لاستجابات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي كما توضحها الجداول التالية:

جدول 15

قيمة (ت) الإحصائية لدرجات عينة الدراسة التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الذكور	32	53,625	3,713	84	2,023	*0,046
الإناث	52	51,240	6,012			

* دالة عند مستوى دلالة 0,05

من الجدول 15 يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من الذكور وعينة الدراسة من الإناث على مقياس التمكين النفسي عند مستوى دلالة 0,05 لصالح عينة الدراسة من الذكور. وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة شاهين (2015) والتي أجرتها على عينة من معلمي التربية الخاصة، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن التمكين النفسي يرتبط بالشعور بالقدرة على الضبط

والتوجيه والسيطرة وهو ما تفتقد إليه عينة الدراسة من الإناث، نتيجة لأن إدارة الكليات بما فيها كليات الطالبات تخضع لإشراف الذكور.

جدول 16

قيمة (ت) الإحصائية لدرجات عينة الدراسة التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنسية

المتغير	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
سعودي	14	49,357	5,271	84	1,959	*0,050
غير سعودي	72	52,500	5,533			

* دالة عند مستوى دلالة 0,05

من الجدول 16 يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من السعوديين وعينة الدراسة من غير السعوديين على مقياس التمكين النفسي عند مستوى دلالة 0,05 لصالح عينة الدراسة من غير السعوديين. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى الاعتماد على غير السعوديين من أعضاء هيئة التدريس في الوظائف الإدارية والإشرافية بالكليات، وذلك يرجع أما لقلة أعداد أعضاء هيئة التدريس السعوديين، أو لنقص الخبرة الإدارية اللازمة لديهم، أو لابتعاث عدد كبير منهم للدراسة بمرحلة الماجستير أو الدكتوراة.

جدول 17

قيمة (ت) الإحصائية لدرجات عينة الدراسة التمكين النفسي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
متزوج	72	52,083	5,253	84	0,356	0,723
غير متزوج	14	51,500	7,272			

من الجدول 17 يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من المتزوجين وعينة الدراسة من غير المتزوجين على مقياس التمكين النفسي. فكليهما لديه نفس مستوى التمكين النفسي، حيث لم يكن للحالة الاجتماعية لعضو هيئة التدريس دلالة بالشكل الذي يؤثر على شعوره بالثقة والقدرة على أدائه للعمل.

وللتأكد من صحة الفرض لأثر متغيرات العمر الزمني والخبرة والعبء التدريسي والتخصص والوظيفة تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي كما توضحها الجداول التالية:

جدول 18

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير العمر الزمني على مقياس التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	154,113	3	51,371	1,687	0,176

		30,450	82	2496,876	داخل المجموعات
		-	85	2650,988	الكلية

من الجدول 18 يتضح عدم وجود أثر لمتغير العمر الزمني لعينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي، الأمر الذي يعني أن درجة التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس واحدة بمختلف أعمارهم. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الأعمار الصغيرة يكون لديهم الرغبة في السعي لتطوير أنفسهم، وحرص على الاشتراك في الدورات التدريبية المختلفة التي تسهم في نموهم المهني، بحيث يتساون مع أعضاء هيئة التدريس الأكبر عمراً في قدرتهم على إنجاز الأعمال المنوطة بهم.

جدول 19

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير الخبرة على مقياس التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	546,665	3	182,222	7,101	**0,000
داخل المجموعات	2104,324	82	25,662		
الكلية	2650,988	85	-		

** دالة عند مستوى دلالة 0,01

من الجدول 19 يتضح وجود أثر لمتغير الخبرة لعينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي عند مستوى دلالة 0,01 لصالح عينة الدراسة الأكثر خبرة، كما أوضحتها نتائج اختبار المقارنات المتعددة LSD للكشف عن الفروق بين المجموعات حيث جاءت الفروق بين مجموعات الدراسة على النحو التالي:

- فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بين عينة الدراسة ممن تقل خبرتهم عن 5 سنوات، وعينة الدراسة ممن تتراوح خبرتهم بين 5-10 سنوات، وعينة الدراسة ممن تتراوح خبرتهم بين 11-20 سنة.

- فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين عينة الدراسة ممن تزيد خبرتهم عن 20 سنة وباقي أفراد عينة الدراسة الموزعين حسب سنوات خبرتهم على ثلاث مجموعات، مجموعة ممن تقل خبرته عن خمس سنوات، ومجموعة ممن تتراوح سنوات خبرته بين 5-10 سنوات، ومجموعة ممن تتراوح سنوات خبرته بين 11-20 سنة.

وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة شاهين (2015)، وإن كانت تتفق مع الأدبيات النظرية للتمكين النفسي التي ترى أن العاملين في مجال التدريس يكتسبون ثقة في قدراتهم التدريسية والأكاديمية كلما ازدادوا خبرة في مجال العمل، حيث ترتبط الخبرة بالكفاءة وحسن التصرف في المواقف المختلفة.

جدول 20

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير العبء التدريسي على مقياس التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	60,005	3	20,002	0,633	0,596
داخل المجموعات	2590,984	82	31,597		
الكلية	2650,988	85	-		

من الجدول 20 يتضح عدم وجود أثر لمتغير العبء التدريسي لعينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي، فجميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف أعبائهم التدريسية التي تقل أو تزيد أو تتفق مع الحد الأقصى لأعبائهم اللائحة لديهم نفس مستوى الشعور بالتمكين النفسي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الشعور بأهمية العمل والكفاءة والثقة في القدرة على القيام به، وتأثير عضو هيئة التدريس في مجال عمله لا يرتبط بعدد الساعات التدريسية الأسبوعية المكلف بها سواء كانت قليلة أو كثيرة، إنما يرتبط بشعوره بالإنتاج وأدائه لمهامه التدريسية المكلف بها بصورة جيدة.

جدول 21

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير التخصص على مقياس التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	56,651	2	28,326	0,906	0,408
داخل المجموعات	2594,337	83	31,257		
الكلية	2650,988	85	-		

من الجدول 21 يتضح عدم وجود أثر لمتغير التخصص لعينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي، الأمر الذي يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس على مختلف تخصصاتهم العلمية متساوون في مستوى التمكين النفسي. حيث لم يكن للتخصص العلمي تأثير دال على مستوى التمكين النفسي لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس.

جدول 22

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لأثر متغير الدرجة الوظيفية على مقياس التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	74,068	4	18,517	0,582	0,677
داخل المجموعات	2576,920	81	31,814		
الكلية	2650,988	85	-		

من الجدول 22 يتضح عدم وجود أثر لمتغير الدرجة الوظيفية لعينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي، وهذا يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس على مختلف درجاتهم العلمية والوظيفية لديهم نفس مستوى التمكين النفسي. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى إن الأعمال الإدارية والإشرافية التي تسند إلى أعضاء

هيئة التدريس إلى جانب أعبائهم التدريسية لا تقتصر على الدرجات الوظيفية العليا، بل تتوزع على مختلف الدرجات تبعاً لكفاءة عضو هيئة التدريس الإدارية، مما يجعلهم متساويين في مستوى التمكين النفسي.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما تم التوصل إليه وعرضه من نتائج بالدراسة الحالية، وما تم تقديمه من تفسيرات، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- إعداد البرامج الوقائية والارشادية لخفض الشعور بضغط العمل حتى لا يصل عضو هيئة التدريس إلى مستوى الاحتراق النفسي.
- اجراء دراسات تتناول العلاقة بين الاحتراق والتمكين النفسي لدى عينات مهنية أخرى.
- اجراء المزيد من الدراسات المسحية لتقصي أسباب الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- التوسع في دراسة المتغيرات الديموغرافية وتأثيرها على التمكين النفسي.
- ربط العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بنصابه اللائحي وعدم تجاوزه.

قائمة المراجع والمصادر:

أ. مراجع عربية:

- ثاميدي، جرين مصطفى خالد (2013). أثر التمكين النفسي في الاعتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك. مجلة تنمية الرفادين، 35 (113)، 331-351.
- أبو طيخ، ليث شكر والكلابي، أمير نعمة وعبد الأمير، عدي عباس (2018). تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي: دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد (48)، 185-210.
- آل مشرف، فريدة عبدالوهاب (2002). مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 28 (5)، 195-236.
- البتال، زيد مُجّد (2000). الاحتراق النفسي: ضغوط العمل النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، ماهيته-أسبابه-علاجه. الرياض: سلسلة إصدارات أكاديمية التربية الخاصة.
- الحسني، كمال كاظم طاهر (2015). التمكين النفسي ثروة لتعزيز السلوك الريادي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي جامعة المثنى. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 5 (1)، 171-188.

- الخالدي، خيرية عبد فضل (2018). التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الابداعي: دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية - جامعة المثنى كلية الإدارة والاقتصاد، 8 (1)، 68-88.
- الريدي، سفيان إبراهيم (2012). مستويات الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية والنفسية - جامعة القصيم، 5 (2)، 251-321.
- القشامي، مصعب عبدالهادي (2009). التمكين النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين بمركز قوى الأمن بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الرافعي، يحيى عبدالله والقضاة، مُجد فرحان (2010). مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 2 (2)، 297-351.
- السرطاوي، زيدان أحمد (1997). الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، العدد (21-أ)، 57-96.
- السميري، نجاح (2016). الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد (5-ج1)، 178-204.
- شاهين، هيام صابر (2015). التمكين النفسي والاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية، 23 (2-ج1).
- العتيبي، سعد مرزوق (2004). أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية. ورقة علمية للملتقى الإداري الخامس، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- عساف، عبد مُجد (1996). مصادر الاجهاد النفسي لدى معلمي الجامعات في الوطن المحتل والضفة الغربية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) - فلسطين، 3 (10)، 30-57.
- عسكر، علي (2000). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- مُجد، سهام إبراهيم (2008). اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو العمل مع الطفل في ضوء المتغيرات النفسية والديموغرافية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية رياض الأطفال - جامعة القاهرة.
- مقابلة، نصر والرشدان، مالك (1997). الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 13 (2-ب).
- النفيسة، ندى بنت مطلب (2011). إدراك التمكين وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- النوري، مرتضى جبار (2011). قياس أبعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (86)، 85-99.
- ب. مراجع أجنبية:

- Aghaei, N.& Savari, M. (2014). The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran. *European Journal of Experimental Biology*, 4 (4), 147-155.
- Alves P.C., Oliveira A.F., Paro H.B. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? *PLoS One*.14 (3):e0214217.
- Arlotto, G. P. (2002). A structural equation modeling analysis of the direct and indirect effects of locus of control and empowerment on burnout in high school principals. *Unpublished doctoral dissertation*, Faculty of Graduate School Education and Human Development, The George Washington University.
- Boudrias, J. S., Morin, A. & Brodeur, m. m. (2012). Role of psychological empowerment in reduction of burnout in Canadian health care workers. *Nursing and Health Sciences*, 14, 8-17.
- Cassidy-Vu, L., Beck, k., Moore, J. B. (2017). Burnout in Female Faculty Members: A Statistic or an Opportunity? *Journal of Primary Care & Community Health*, 8 (2), 97–99.
- Frrudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Maslach, C. & Leiter, M. (2007). Burnout In G. fink (Ed). *Encyclopedia of Stress*. San Diego: Elsevier.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout definitional issue analyzing a complex phenomenon in panics. W.S (Ed), *Job stress and burnout: research theory and intervention perspectives*. Beverly Hills, C.A: Sage Publication, Inc.
- Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*. 20 (7), 713-729.
- O'Brien, J. L. (2010). Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in out patient dialysis. *Unpublished doctoral dissertation*, Graduate School- Newark Rutgers, The State University of New Jersey.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Measurement Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Wheeler, D. & Barnes, L. (2008). Factor structure of scores from the Maslach Burnout Inventory A Review and meta-analysis of 45 exploratory and confirmatory factor-analytic studies. *Educational and Psychological Measurement*, 86 (5), 797-823.
- Zábrodská, K.,Mudrák, J., Šolcová, I., Květon, P., Blatný, M. & Machovcová, k. (2018). Burnout among university faculty: the central role of work–family conflict. *Journal of Educational Psychology An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 38 (6), 800-819.