

الصبر والاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية

إعداد

ياسمين نايف عبدالله عليان
أكرم محمد إسماعيل الجحجوح
جمهورية مصر العربية _ جامعة السويس

ملخص بالعربية:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الصبر، والاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية، ومعرفة طبيعة العلاقة بينهما، وبلغت عينة الدراسة (52) من الأكاديميين العاملين في جامعتي الأزهر والقدس المفتوحة في محافظات غزة، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن مقياس مستوى الصبر ومقياس الاحتراق الوظيفي ، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الصبر كسمة ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الصبر كسمة ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية تعزي لعامل الجنس، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الصبر كسمة ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية تعزي للمؤهل العلمي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الصبر كسمة ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية تعزي لمتغير سنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بالوسائل الكفيلة التي تُدعم وتعمل على تنمية السمات الإيجابية لدى العاملين في المجال الأكاديمي. الكلمات المفتاحية: الصبر ، الاحتراق الوظيفي

ملخص بالانجليزية:

career in academics working in the Palestinian universities, and knowing the nature of their relationship, and reached the study sample (52) of the academic staff at the universities of Al-Azhar Al-Quds Open in the Gaza Strip, and the tools of the study is a measure of the level of patience and scale combustion career, study results showed no statistically significant relationship between patience as an attribute and the level of combustion career in academics in Palestinian universities, and the lack of statistically significant differences between patience as an attribute and the level of combustion career in academics in Palestinian universities due to the sex worker, and no statistically significant differences between patience feature and the level of combustion career in academics in Palestinian universities attributable to qualified scientific, and no statistically significant differences between patience as an attribute and the level of combustion career in academics in Palestinian universities due to the variable years of experience, the study recommended the need to the attention



of the Ministry of Education and the means of supporting and working on the development of positive attributes to the working in the academic field.

Keywords: patience, job burnout

المقدمة:

الصبر ضرورة دنيوية ودينية فلا نجاح للإنسان في الدنيا، ولا فلاح وفوز بالجنة في الآخرة إلا بالصبر، والإنسان الصبور من الناحية النفسية هو الذي يتسم بالحكمة والرؤيا والاتزان والثبات الانفعالي وعدم الجزع والتعيج وشدة الغضب والشخص الصبور هو القادر على الانتظار وعلى حياة الاستقامة والاستمرار فيها وهو الذي يتوكل على الله تعالى (سعيد، وحيدر، 2006: 4).

ويري علماء النفس الذين تناولوا سمة الصبر منهم موارى (Murray 1938) أن حاجة التحمل هي أن يستمر الإنسان بالعمل حتى ينجزه وأن يكمل أي عمل أو مهمة بدأ فيها وان يبذل أقصى جهده وفي المهمة التي يقوم بها وان يستمر في معالجة لغز أو مسألة حتى يتوصل إلى الحل ، كما تناولت كوباسا (1979) مفهوم Kobasa التحمل النفسي في نظريتها التي تقوم على افتراض أساسه أن الأشخاص الذين يتعرضون لدرجة كبيرة من الضغوط والصعاب خلال حياتهم دون أن يصابهم المرض أو اليأس يتميزون بتركيب شخصي خاص يميزهم عن غيرهم من الأشخاص الذين يصابون بالمرض (الكناني وسهام ، 1984 ، 403-405).

يري الباحثين أن الصبر سمة كل العظماء تراه في سيرهم، والعظماء من الأكاديميين مع صبرهم وجلدهم يحرصون على إتقان عملهم مما يعني تحسينه ومراجعة ما يقومون به ويطورون خططهم مع ثباتهم على أصل عملهم لكنهم يستفيدون من مستجدات الزمان وظهور أهداف أخرى يضمنها عملهم الذي يحرصون على تجويده وتحسينه مرة بعد أخرى.

وتبرز في مجال العمل مجموعة من المعوقات تحول دون قيام العامل بدوره كاملا ، الأمر الذي يساهم في شعوره بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه بالمستوى الذي يتوقعه الآخرون، ويؤدي هذا الإحساس بالعجز مع استنفاد الجهد إلى حالة من الإنهاك و الاستنزاف الانفعالي يمكن تعريفها بالاحتراق النفسي أو الوظيفي (الزهراني، 2008: 18).

وفسرت نظرية التحليل النفسي الاحتراق الوظيفي على أنه ناتج عن عملية ضغط الفرد على الأنا لمدة طويلة، وذلك مقابل الاهتمام بالعمل، مما قد يمثل جهدا مستمرا لقدرات الفرد، مع عدم قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية، وفي ضوء عملية التعلم تفسر النظرية السلوكية الاحتراق الوظيفي على أنه سلوك غير سوي تعلمه الفرد نتيجة ظروف البيئة غير المناسبة، وتركز النظرية الوجودية في تفسيرها للاحتراق على عدم وجود المعنى في حياة الفرد، فحينما يفقد الفرد المعنى والمغزى من حياته، فإنه يعاني نوعا من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته ، ويحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته، فلا يحقق أهدافه مما يعرضه للاحتراق الوظيفي(على، 2008: 49).



مشكلة الدراسة:

ورد الصبر في القرآن الكريم والكتب والمصادر الدينية وجدت بكثرة، أما عن الصبر في الكتب والدراسات التربوية والنفسية ونظريات علم النفس التربوي ، وتناول الباحثون لها وجد الشيء القليل، ومن هذا المنطلق جاء شعور الباحثين بضرورة دراسة هذه السمة لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، ومن خلال رؤية الباحثين لظروف العمل النفسية والاجتماعية والمهنية السائدة في الجامعات الفلسطينية لوحظ أنها تشكل حقلاً خصباً لنشأة ظاهرة الاحتراق الوظيفي، فلأكاديمي قد يمكث في وظيفته بدون تغيير أو تطوير مدة طويلة، لذا يكون الأكاديمي فريسة سهلة للاحتراق الوظيفي ولا بد من إحداث التغيير في النظام المتبع في الجامعات والاهتمام بشكل أكبر بالجانب الأكاديمي ويجب على الجامعات أن تعمل على التخلص من الالتزام المهني وأن تعمل على زرع حلم التميز والإبداع في قلب وعقل كل أكاديمي للارتقاء بمستوى الأداء، ومن هنا كان لا بد من دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي ومعرفة مدى العلاقة بينها وبين سمة الصبر لدى الأكاديميين العاملين في جامعاتنا في قطاع غزة، وتتحدد مشكلة الدراسة بطرح السؤال الرئيس التالي :

"ما العلاقة بين درجة الصبر ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات

الفلسطينية؟"

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- 1_ ما درجة الصبر لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية؟
- 2_ ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية؟
- 3_ هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين الصبر كسمة ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية؟
- 4_ هل توجد فروق دالة إحصائياً بين الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في درجة الصبر ومستوى الاحتراق الوظيفي لديهم تُعزى إلى المتغيرات التالية : الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة؟
- 5_ هل يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين الجنس (ذكر - أنثى) والمؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراة) على درجة كل من الصبر ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ؟

أهداف الدراسة :

- 1_ الكشف عن درجة الصبر لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية.
 - 2_ التعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية.
 - 3_ التعرف إلى طبيعة العلاقة ما بين الصبر كسمة شخصية ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية.
- أهمية الدراسة :



- 1 . إنها تُجرى على فئة هامة في المجتمع الفلسطيني، وهي فئة الأكاديميين الذين يعتبرون الوسيلة الأهم والنموذج الأمثل للتربية الفاعلة في إعداد الأجيال الناشئة وإكسابهم المعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع متطلبات الحياة المعاصرة ومواكبة التقدم و الحضارة .
- 2 . حاجة المكتبة العربية الفلسطينية إلى مثل هذه الدراسة الميدانية ، حيث لاحظ الباحثان . بعد الاطلاع على التراث السيكولوجي الفلسطيني . أن الدراسات التي تناولت مثل هذه المتغيرات نادرة جداً في بيئتنا الفلسطينية .
- 3_ أيضا تعتبر هذه الدراسة إضافة نوعية إلى الدراسات النادرة التي تتحدث عن سمة الصبر من جانب نفسي.
- 4_ قد تفيد الدراسة العاملين في الجامعات الفلسطينية لأهمية تطوير كفاءتهم العلمية والعملية والرفع من مستوى الجودة الأكاديمية لديهم ، لمواجهة المواقف الصعبة والتحديات المختلفة التي تواجههم في عملهم.
- 5_ تضيف هذه الدراسة مقياساً جديداً لسمة الصبر من إعداد الباحثين.

مصطلحات الدراسة :

- 1_ **الصبر**: هو خلق فاضل من أخلاق النفس يمنع صاحبه من فعل ما لا يحسن، ولا يجمل، وهو قوة من قوى النفس التي بها صلاح شأنها، وقوام أمرها(القحطاني، 2001: 4)
- أما تعريف الصبر إجرائياً: فهو يتحدد بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب الأكاديمي على مقياس الصبر الذي أعد لهذا الغرض.
- 2_ **الاحترق الوظيفي**: حاله نفسيه داخليه يشعر بها الفرد نتيجة لضغوط العمل والأعباء الزائدة الملقاة على عاتقه، فهي استجابة الفرد للتوتر النفسي والضغوط المهنية(الزيودي، 2007: 200).
- أما تعريف مستوى الاحتراق الوظيفي إجرائياً: فهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب . الأكاديمي . على مقياس الاحتراق الوظيفي (إعداد سماهر مسعود، 2010)
- 3_ **الأكاديمي**: هو كل من يعمل في مجال التدريس في الجامعات والبحث العلمي وقادر على الإنجاز في مجال تخصصه.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة سعيد وحيدر (2006) إلى قياس سمة الصبر لدى الشباب من طلبة الكليات التربوية وتحدد علاقتها بالأسلوب المعرفي الاندفاعي - التأملي، ولتحقيق ذلك تم تطبيق مقياسين على (414) طالبا وطالبة في كلية التربية والتربية الأساسية في جامعة دهوك للعام ٢٠٠٤_ 2005 هما مقياس سمة الصبر ومقياس الأسلوب المعرفي الاندفاعي - التأملي، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لذوي درجات سمة الصبر والأسلوب المعرفي الاندفاعي والتأملي تبعاً لمتغيري الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما تبعاً لمتغير التخصص العلمي والمرحلة الدراسية.

وأجرى الفلاحي ومعين (2000) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى التحمل النفسي لدى طلبة الجامعة ومقارنة مستوى التحمل النفسي تبعاً للجنس والاختصاص، وتألقت عينة البحث من (220) طالباً وطالبة من كليات جامعة بغداد، واستخدم الباحثان مقياس التحمل النفسي الذي أعدته كوباسا (Kobassa,1973)، تكون المقياس من (72) فقرة وبتدرج خماسي، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات



التحمل النفسي لدى طلبة الجامعة عالي مقارنة مع المتوسط الفرضي وكذلك ظهر أن مستوى التحمل النفسي للطلبات أعلى من مستوى تحمل الطلاب فضلاً عن تساوي الطلبة ذوو الاختصاصات العلمية والإنسانية في مستوى تحملهم النفسي.

كما أوضح فولكل (Vogel 1988) العلاقة بين القدرة على التحمل الشخصي وسمات الشخصية الأخرى كالعدائية والاستحوادية، وتكونت عينة الدراسة من (75) طالباً جامعياً اختبروا بشكل عشوائي، وقد استخدم الباحث مقياس كوياسا لقياس سمة التحمل الشخصي، وأظهرت النتائج أن الطلاب الذين امتلكوا قابلية تحمل قليلة مالوا إلى امتلاك معدلات أعلى من العدائية والقسوة وظهر لديهم الطابع الاستحوادي لشخصياتهم بشكل أكبر مما كان لدى الطلاب الذين امتلكوا قابلية تحمل كبيرة.

وأجرى ويب (Wiebe 1988) دراسة هدفت إلى التعرف على سمة التحمل النفسي وعلاقتها بتهدئة الاستجابات الانفعالية وحاولت قياس التحمل النفسي ومستواه، وتكونت عينة البحث من (820) طالب من طلبة الكلية، وطبقت التجربة مقياس سمة التحمل النفسي المعد من قبل كوياسا والذي تضمن 3 جوانب هي (الضبط ، التحدي ، الالتزام)، وأظهرت النتائج أن الطلاب ذوي التحمل العالي كانوا أكثر تحملاً للإحباط وقل تأثراً بالانفعال، وأن آثار التحمل النفسي لدى الذكور أعلى مما عند الإناث، كما استقبل الذكور ذوي القدرة العالية على التحمل الانفعال على أنه يمكن التحكم به بصورة أفضل مما فعل الذكور ذوي القدرة الواطئة للتحمل.

كما قامت باويه (2012) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى الطلبة الجامعيين في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح بورقلة، مع الأخذ بعين الاعتبار متغيرات الجنس، التخصص الدراسي، ونمط الإقامة، وأثر هذه المتغيرات على الاحتراق النفسي، واستخدمت الباحثة مقياس الاحتراق النفسي، حيث طبق على طلبة السنة الرابعة كلاسيكي بقسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الاجتماعية على عينة قوامها (170) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ومنه أظهرت الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي لدى الطالب الجامعي مرتفع، كما لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات الطلبة الجامعيين تبعاً لمتغير الجنس.

فيما هدفت دراسة أبو مسعود(2010) إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، طبقت الدراسة على 258 موظفاً، واستخدمت مقياس ماسلاخ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين كلا من صلاحيات العمل وقلة التعزيز الإيجابي ودرجة الاحتراق الوظيفي، كما أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين كلا من انعدام العلاقات الاجتماعية وضغط العمل وصراع القيم، ودرجة الاحتراق الوظيفي، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق تعزى لكلا من متغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، المستوى الإداري).

وقاس كل من بلاتسيديو وأجاليويتيس (Platsidou & Agalioitis,2008) مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان، وتكونت عينة الدراسة من (127) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان، وقد توصل الباحثان إلى وجود مستويات منخفضة من



الاحترق لدى عينة الدراسة في الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاك، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ودالة إحصائية بين مستويات الاحترق ومستويات الرضا الوظيفي، في حين أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين درجة الاحترق والخبرة التدريسية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الاحترق تعزى لمتغير الجنس.

وأجري قيوربوز وآخرون (Gurbuz,2007) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاحترق الوظيفي لدى المحاضرين العاملين في جامعة أتاتورك، جامعة عثمان غازي و جامعة الأناضول في تركيا، تم استخدام مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من 108 محاضر يعملون في الجامعات المذكورة من مناطق مختلفة في تركيا، وأظهرت النتائج تأثير مستوى الاحترق النفسي لدى المبحوثين بمجموعة من العوامل المستقلة والصفات الشخصية مثل (العمر، الجنس، مستوى التعليم، الخبرة، مكان السكن، الجامعة التي يعمل بها)، وتأثر مستوى الاحترق النفسي لدى المبحوثين بمجموعة من العوامل التابعة مثل (الرضا الوظيفي، الدعم الاجتماعي، بيئة العمل، و ظروف العمل).

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

- 1 أكدت جميع الدراسات السابقة الى قياس سمة الصبر والاحترق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات المختلفة التي تم اختيار العينات منها .
- 2 اختلفت قوة الصبر والاحترق الوظيفي لدى الأكاديميين بين كل من الاناث والذكور حيث أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن الاناث أكثر قوة وصبر وتحمل من الذكور .
- 3 -ان القدرة على الصبر وعلى الاحترق الوظيفي تعتمد على قوة الشخصية ومستوى الثقافة لدى الاكاديميين .
- 4 تعددت خصائص العينات التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة ، فقد كانت اكاديميين وطلاب في مستويات أكاديمية مختلفة ، وفي أماكن وبلدان مختلفة ، والدراسة الراهنة تهتم بعينة لها خصائص مختلفة من حيث الإقامة بقطاع غزة ، حيث يوجد العديد من الازمات الاجتماعية والنفسية والامنية المختلفة التي تواجه الاكاديميين والطلاب .
- 5 ان التوجهات النفسية المعاصرة تستحث الباحثين على اجراء دراسات مستقبلية في نطاق الاهتمام بالمتغيرات المتعددة التي تؤثر في الظاهرة النفسية والاعتماد على التكنيكات الاحصائية التي تناسب تعدد متغيرات الظاهرة والدراسة الراهنة تعد استجابة لهذه التوجهات .

ثالثاً: منهج الدراسة: استخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتبر طريقة في البحث عن الحاضر، بدقة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث .

ثانياً: مجتمع الدراسة: يتألف المجتمع الأصلي للدراسة من جميع الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة وذلك للعام الدراسي 2012 . 2013م.



ثالثاً: عينة الدراسة :

أ. العينة الاستطلاعية : Study Sample

قام الباحثان باختيار عينة استطلاعية قوامها (30) أكاديميا من العاملين في جامعتي الأزهر والقدس المفتوحة بغزة بهدف التحقق من صدق وثبات مقياس الاحتراق الوظيفي للأكاديميين (سماهر أبو مسعود) ، ومقياس مستوى الصبر (إيمان على) .

ب. عينة الدراسة :

قام الباحثان باختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من الأكاديميين العاملين في جامعتي الأزهر والقدس المفتوحة في محافظات غزة ، وقد بلغ عدد أفراد العينة (52) أكاديميا ،موزعة بالنسبة لمتغيرات الدراسة كالتالي:

أولاً: حسب متغير الجنس:

جدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة الفعلية حسب متغير الجنس

البيان	العدد	النسبة المئوية
ذكر	36	%69.2
أنثى	16	%30.8

ثانياً: حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة الفعلية حسب متغير المؤهل العلمي

البيان	العدد	النسبة المئوية
ماجستير	29	%55.8
دكتوراة	23	%44.2

ثالثاً: حسب متغير سنوات الخبرة:

جدول رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة الفعلية حسب متغير سنوات الخبرة

البيان	العدد	النسبة المئوية
أقل من 4 سنوات	13	%25
من 4 - 7 سنوات	11	%21.2
أكثر من 7 سنوات	28	%53.8

رابعاً : أدوات الدراسة :

أولاً : مقياس مستوى الصبر : يتكون المقياس في صورته النهائية من (20) فقرة على شكل مواقف حياتية مختلفة ولكل موقف ثلاثة بدائل وعلى المفحوص أن يختار أحد البدائل التي يعتقد أنها تنطبق عليه أو يؤيدها أكثر من غيرها.



1 . الصدق **Validity** :تحقق الباحثان من صدق المقياس بالطريقة الآتية :

صدق الاتساق الداخلي **Internal Consistency** :

قام الباحثان بحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول رقم (4) يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، مع بيان مستويات الدلالة :

جدول رقم (4) يبين معامل ارتباط درجة كل فقرة من مقياس مستوى الصبر مع الدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.360	**	15	0.363	**
2	0.369	**	16	0.458	*
3	0.134	///	17	0.577	**
4	0.321	*	18	0.083	///
5	0.479	**	19	0.406	**
6	0.073	///	20	0.292	*
7	0.294	*	21	0.314	*
8	0.284	*	22	0.440	**
9	0.424	**	23	0.166	///
10	0.186	///	24	0.241	///
11	0.350	*	25	0.445	**
12	-0.088	///	26	0.467	**
13	0.345	*	27	0.387	**
14	0.312	*			

**دالة عند مستوى 0.01 * دالة عند مستوى 0.05 /// غير دالة

يتبين من الجدول رقم (4) ما يلي :

أن بعض فقرات المقياس - وعددها (11) فقرة - لها ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، وأن بعض الفقرات - وعددها (9) فقرات لها ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة أقل من (0.05) وفي حين حققت سبع فقرات من فقرات المقياس ارتباطات ضعيفة وغير دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس ، وهذه الفقرات تحمل الأرقام (3 ، 6 ، 10 ، 12 ، 18، 23، 24)، لذا قام الباحث بحذف هذه الفقرات السبع بحيث أصبح عدد فقرات المقياس في صورته النهائية (20) فقرة.

2 . الثبات **Reliability** : قام الباحثان بحساب ثبات مقياس الصبر بعدة طرق منها :

أ . الثبات بطريقة التجزئة النصفية **Split Half Method** :

قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بين مجموع درجات الأسئلة الفردية ، ومجموع درجات الأسئلة الزوجية لمجمل فقرات مقياس مستوى الصبر ، ثم استخدموا معادلة سبيرمان - براون التنبؤية لتعديل طول



الاختبار حيث أن عدد فقرات المقياس زوجياً ، وقد بلغ معامل الارتباط قبل التعديل (0.578) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01) ؛ أما معامل الثبات بعد التعديل بالمعادلة المذكورة فقد بلغ (0.732) وهي قيمة جيدة تؤكد ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق على عينة الدراسة .

ب . الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Alpha . Kronbakh Method :

قام الباحثان بتقدير ثبات المقياس في صورته النهائية بحساب معامل ألفا كرونباخ لمجمل الفقرات ، حيث وجد أن قيمة ألفا (0.676)، ويتبين للباحثان أن مقياس: " مستوى الصبر " يتمتع بالصدق والثبات بدرجة جيدة، الأمر الذي يُمكن الباحث من تطبيقه على عينة الدراسة الأصلية .

ثانيا : مقياس الاحتراق الوظيفي :

وصف المقياس :

يتكون هذا المقياس في صورته النهائية من (45) عبارة ، ويوجد أمام كل عبارة خمسة اختيارات وذلك على مقياس متدرج من (1 . 5) يمثل الفئات التالية على الترتيب (غير موافق بشدة ، غير موافق ، محايد ، موافق ، موافق بشدة) . أما العبارات التي تحمل أرقام (14 ، 15 ، 16 ، 17 ، 39 ، 40 ، 41 ، 42 ، 43 ، 44 ، 45) فتمثل عكس هذا التدرج . ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته في الفئات الخمس للمقياس والذي تتراوح درجاته بين (45 . 225) درجة، وتدل الدرجة المرتفعة على معدل مرتفع للاحتراق الوظيفي، والعكس صحيح ، ويتكون المقياس من سبعة أبعاد ، وكل بعد يتضمن عدد من العبارات ، كما هو موضح في جدول رقم (5).

جدول رقم (5) يبين توزيع عبارات المقياس على الأبعاد الفرعية السبعة ومجموعها .

المجموع	العبارات	البعد
8	1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8	الإجهاد الانفعالي
5	9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13	عدم الإنسانية
4	14 ، 15 ، 16 ، 17	الإنجاز الشخصي
7	18 ، 19 ، 20 ، 21 ، 22 ، 23 ، 24	العلاقات الاجتماعية
6	25 ، 26 ، 27 ، 28 ، 29 ، 30	ضغوط المهنة
8	31 ، 32 ، 33 ، 34 ، 35 ، 36 ، 37 ، 38	صراع القيم
7	39 ، 40 ، 41 ، 42 ، 43 ، 44 ، 45	قلة التعزيز الإيجابي

الصدق Validity :

لحساب صدق المقياس استخدم الباحثان عدة طرق منها :

أ . صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency :



وهو يشير إلى قوة ارتباط درجة الفقرة أو البند من الأداة بالدرجة الكلية له ، إضافة إلى قوة ارتباط درجات كل بعد من الأبعاد مع درجة الاختبار ككل . (الأغا ، 1997 ، 122)

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحثان :

أولاً : بحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول رقم (6) يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، مع بيان مستويات الدلالة :

جدول رقم (6) يبين معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي مع الدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.624	**	28	0.595	**
2	0.509	**	29	0.480	**
3	0.455	**	30	0.293	///
4	0.384	**	31	0.412	**
5	0.641	**	32	0.435	**
6	0.550	**	33	0.214	///
7	-0.049	///	34	0.476	**
8	0.358	*	35	0.433	**
9	0.473	**	36	0.359	*
10	0.624	**	37	0.281	///
11	0.369	*	38	0.565	**
12	0.433	**	39	0.376	*
13	0.302	*	40	0.401	**
14	0.336	*	41	0.689	**
15	-0.055	///	42	0.427	**
16	-0.161	///	43	0.663	**
17	0.516	**	44	0.465	**
18	0.244	///	45	0.465	**
19	0.498	**	46	0.624	**
20	0.372	*	47	0.211	///
21	0.355	*	48	0.444	**
22	0.362	*	49	0.358	*
23	0.395	**	50	0.404	**
24	0.024	///	51	0.204	///
25	0.350	*	52	0.425	**
26	0.616	**	53	0.530	**
27	0.504	**	54	0.579	**
			55	0.545	**

/// غير دالة

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عند مستوى 0.01



يتبين من الجدول رقم (6) ما يلي :

أن بعض فقرات المقياس - وعددها (34) فقرة - لها ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، أن بعض الفقرات - وعددها (11) فقرات - لها ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، في حين حققت (10) فقرة من فقرات المقياس ارتباطات ضعيفة وغير دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس ، وهذه الفقرات تحمل الأرقام (7 ، 15 ، 16 ، 18 ، 24 ، 30 ، 33 ، 37 ، 47 ، 51)، لذا قام الباحث بحذف هذه الفقرات العشر بحيث أصبح عدد فقرات المقياس في صورته النهائية (45) فقرة فقط .

ثانياً : قام الباحثان كذلك بحساب ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

والجدول رقم (7) يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس "الاحترق الوظيفي

للأكاديميين " ، مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، مع بيان مستوى الدلالة :

جدول رقم (7) يبين معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي للأكاديميين مع الدرجة

الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	البعد	رقم الفقرة	معامل ارتباط	مستوى الدلالة
الإجهاد الانفعالي	1	0.719	**	ضغوط المهنة	25	0.554	**
	2	0.678	**		26	0.405	**
	3	0.629	**		27	0.605	**
	4	0.659	**		28	0.687	**
	5	0.729	**		29	0.454	**
	6	0.603	**		30	0.562	**
عدم الإنسانية	7	0.432	**	صراع القيم	31	584 0.	**
	8	0.620	**		32	0.464	**
	9	0.782	**		33	0.751	**
	10	0.688	**		34	0.603	**
	11	0.830	**		35	0.711	**
	12	0.592	**		36	0.617	**
الإنجاز الشخصي	13	0.683	**	37	0.652	**	قلة التعزيز
	14	0.563	**	38	0.720	**	
	15	0.643	**	39	0.683	**	

**	0.601	40	الإيجابي	**	0.501	16	العلاقات الاجتماعية
**	0.622	41		**	0.610	17	
**	0.420	42		**	0.643	18	
**	0.639	43		**	0.684	19	
**	0.658	44		**	0.345	20	
**	0.642	45		**	0.705	21	
				**	0.726	22	
				**	0.749	23	
				**	0.500	24	

**دالة عند مستوى 0.01

يتبين من الجدول رقم (7) أن جميع فقرات المقياس المذكور قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01) مع الدرجات الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها ، مما يحقق صدق محتوى هذه الفقرات نسبة لتلك الأبعاد .

ثالثاً : حساب اتساق الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي للأكاديميين :

قام الباحثان بحساب ارتباطات الأبعاد السبعة المكونة للمقياس فيما بينها إضافة للدرجة الكلية ، والجدول رقم (8) يبين مصفوفة الارتباط الموضحة لذلك :

جدول رقم (8) يبين مصفوفة ارتباط الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين

الأبعاد	الإجهاد الانفعالي	عدم الإنسانية	الإنجاز الشخصي	العلاقات الاجتماعية	ضغوط المهنة	صراع القيم	قلة التعزيز الإيجابي	الدرجة الكلية
الإجهاد الانفعالي	1.00							
عدم الإنسانية	0.488 **	1.00						
الإنجاز الشخصي	0.434 **	0.390 **	1.00					
العلاقات الاجتماعية	.529 **	0.548 **	0.332 *	1.00				
ضغوط المهنة	0.513 0	0.493 0	0.433 0	0.443 0	1.00			



				**	**	**	**	
		1.00	.617 ** 0	0.638 **	0.430 **	0.418 **	0.546 **	صراع القيم
	1.00	0.388 **	0.30 *2	**0.612	0.443 **	0.107	.443 ** 0	قلة التعزيز الإيجابي
1	.700 ** 0	0.804 **	.738 ** 0	0.737 **	0.626 **	0.593 **	0 .783 **	الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى 0.01 * دالة عند مستوى 0.05 /// غير دالة

من المصنوفة السابقة - جدول رقم (8) - يتضح للباحث ما يلي :

. تتسق الأبعاد الفرعية السبعة المكونة للمقياس فيما بينها ، مما يعني أن هذه الأبعاد ترتبط ارتباطاً جوهرياً مع

بعضها البعض باستثناء بعدي قلة التعزيز الإيجابي وعدم الإنسانية ، وترتبط الأبعاد الفرعية السبعة المكونة

للمقياس مع الدرجة الكلية له بارتباطات جوهريّة وقوية - جميعها بلغ مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.01)

- مما يدلّ أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق .

2 . الثبات **Reliability**: قام الباحثان بحساب ثبات مقياس الاحتراق الوظيفي للأكاديميين بعدة طرق منها

أ . الثبات بطريقة التجزئة النصفية **Split Half Method** :

قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين مجموع درجات الأسئلة الفردية، ومجموع درجات الأسئلة الزوجية

لكل من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس: الاحتراق الوظيفي للأكاديميين، ثم استخدم معادلة سبيرمان -

براون لتعديل طول الاختبار عندما يكون عدد فقرات البعد زوجياً، ومعادلة جتمان لتعديل طول الاختبار عندما

يكون عدد الفقرات فردياً، والجدول رقم (9) يبين ذلك:

جدول رقم (9) يبين معاملات ثبات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس بطريقة التجزئة النصفية

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ارتباط بيرسون	معامل الارتباط بعد التعديل
الإجهاد الانفعالي	8	** 0.579	** 0.733
عدم الإنسانية	5	** 0.559	** 0.703
الإنجاز الشخصي	4	* 0.316	** 0.480
العلاقات الاجتماعية	7	** 0.682	** 0.796
ضغوط المهنة	6	* 0.309	** 0.472
صراع القيم	8	** 0.643	** 0.782
قلة التعزيز الإيجابي	7	** 0.398	** 0.555

الدرجة الكلية	45	** 0.809	** 0.880
---------------	----	----------	----------

** دالة عند مستوى 0.01

يتبين من الجدول رقم (9) أن معاملات ثبات الاختبار المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية تراوحت بين (0.30 - 0.68) تقريباً وذلك قبل التعديل ، فيما ارتفعت هذه المعاملات بصورة جيدة بعد استخدام معادلة تعديل طول الاختبار المناسبة، بحيث تراوحت بين (0.47 - 0.79) تقريباً ، فيما بلغ معامل ثبات المقياس ككل بعد التعديل (0.88) الأمر إلى يشير إلى درجة جيدة من الثبات.

ج . الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Alpha . Kronbakh Method :

قام الباحث بتقدير الثبات في صورته النهائية بحساب معامل ألفا كرونباخ لكل من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس : الاحتراق النفسي للمعلمين ، والجدول رقم (10) يبين ذلك :

جدول رقم (10) يبين قيمة ألفا كرونباخ للأبعاد السبعة والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي للأكاديميين

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الإجهاد الانفعالي	8	** 0.792
عدم الإنسانية	5	** 0.760
الإنجاز الشخصي	4	** 0.594
العلاقات الاجتماعية	7	** 0.758
ضغوط المهنة	6	** 0.602
صراع القيم	8	** 0.792
قلة التعزيز الإيجابي	7	** 0.747
الدرجة الكلية	45	** 0.924

** دالة عند مستوى 0.01

وأخيراً ، يبين الجدول رقم (10) أن معاملات ألفا لتقدير ثبات مقياس الاحتراق الوظيفي للأكاديميين للأبعاد الفرعية تراوحت بين (0.60 - 0.80) تقريباً وهي معاملات جيدة ، كما أن معامل ثبات المقياس بصورته الكلية (45) فقرة بلغ (0.92) تقريباً ، وهي قيمة مرتفعة وتشير إلى درجة جيدة من الثبات، وبناء على الطريقة التي أعد بها الباحثان المقياس بصورته الأصلية وكذلك نتائج الصدق والثبات التي حصل عليها ، جعلتهما يطمئنان لاستخدام هذا المقياس في التعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية .

الأساليب الإحصائية :

قام الباحثان باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) بهدف فحص الصدق والثبات ، وتحليل نتائج الدراسة وذلك باستخدام :

1 . معاملات ارتباط بيرسون Pearson's' Correlation .



2. اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات Independent Sample t-Test .

3. تحليل التباين الثنائي (2 X 2) Two-Way ANOVA .

4. تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA

نتائج الدراسة ومناقشتها

1. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها والذي ينص على : " ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية؟" .

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان بتطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي ، تم إيجاد المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للدرجات التي حصل عليها الأكاديميون أفراد العينة على مقياس الاحتراق الوظيفي ، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (11):

جدول رقم (11) يبين المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لأداء عينة الدراسة ككل على مقياس الاحتراق الوظيفي

عدد أفراد العينة	متوسط درجات أفراد العينة	الحد الأقصى للمقياس	النسبة المئوية للاحتراق الوظيفي
52	134.42	225	%60

ومن الجدول رقم (11) يتبين أن الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية لديهم درجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي، وهذا بدوره يعكس قدرا متوسطا من المعاناة النفسية التي يعيشها الأستاذ الجامعي في مهنته، ويعتبر مؤشرا على وجود بعض المعوقات والصعوبات التي تحول دون قيامه بالعمل المنوط به ، تلك المعوقات في حال استمرارها قد تقود إلى حالة من اللامبالاة وتبدل المشاعر واستنفاد نفسي، ينعكس على حالته النفسية والجسمية والمعرفية، وبالتالي على إنتاجيته.

2. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها والذي ينص على : " ما درجة الصبر لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية؟" .

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان بتطبيق مقياس مستوى الصبر على أفراد العينة ، تم إيجاد المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للدرجات التي حصل عليها الأكاديميون أفراد العينة على المقياس ، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (12)

جدول رقم (12) يبين المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لأداء عينة الدراسة ككل على مقياس مستوى الصبر

عدد أفراد العينة	متوسط درجات أفراد العينة	الحد الأقصى للمقياس	النسبة المئوية لمستوى الصبر
52	41.75	60	%70

ومن الجدول رقم (12) يتبين أن الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية لديهم درجة مرتفعة من الصبر، وهذا بدوره يعكس قدرا مرتفعا من التحمل و الصلابة النفسية التي يعيشها الأستاذ الجامعي في مهنته، ولعل ذلك ما يفسر الدرجة المتوسطة التي حصل عليها الأكاديميون في الاحتراق الوظيفي.

1. النتائج المتعلقة بالفرض الأول ومناقشتها والذي ينص على : " لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين الصبر كسمة ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية" .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثان بإيجاد معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الصبر ، والجدول رقم (13) يبين هذه الارتباطات ، مع بيان مستوى الدلالة :

جدول رقم (13) يبين معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي وسمة الصبر

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الإجهاد الانفعالي	-0.203	///
عدم الإنسانية	-0.359	**
الإنجاز الشخصي	0.035	///
العلاقات الاجتماعية	-0.214	///
ضغوط المهنة	-0.211	///
صراع القيم	-0.153	///
قلة التعزيز الإيجابي	0.035	///
الدرجة الكلية	-0.218	///

/// غير دالة

** دالة عند مستوى 0.01

من الجدول رقم (13) يتبين ما يلي :

. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصبر كسمة شخصية ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية على الدرجة الكلية وجميع أبعاد مقياس مستوى الاحتراق الوظيفي باستثناء بعد (عدم الإنسانية) حيث وجدت علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) على هذا البعد ، ومعنى ذلك أن الصبر كسمة شخصية لا يؤثر في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية.

2. النتائج المتعلقة بالفرض الثاني ومناقشتها والذي ينص على : " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية في مستوى الاحتراق الوظيفي ودرجة الصبر لديهم تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى) " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بالمقارنة بين متوسط درجات الذكور (ن = 36) ومتوسط درجات الإناث (ن = 16) في درجة الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات العينات المستقلة Independent Sample t-Test ، وقد استخدم الباحث هذا الاختبار الإحصائي البارامترى بسبب اعتدالية توزيع الدرجات في كل من مجموعتي التطبيق، الأمر الذي يحقق شروط استخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين ، والجدول رقم (14) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد مجموعتي الدراسة في درجتي الاحتراق الوظيفي والصبر، إضافة لقيم اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات ، مع بيان مستوى الدلالة :



جدول رقم (14) يبين قيم اختبار (ت) للفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمستوى الاحتراق الوظيفي والصبر

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الإناث (ن = 16)		الذكور (ن = 36)		المقياس
		ع	م	ع	م	
*	-2.22	0.543	3.24	0.561	2.87	مستوى الاحتراق
///	0.866	0.278	2.03	0.296	2.11	مستوى الصبر

/// غير دالة

*دالة عند مستوى 0.05

من الجدول رقم (14) يتبين ما يلي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في مستوى الاحتراق الوظيفي وذلك لصالح مجموعة الإناث ، الأمر الذي يشير إلى أن الإناث العاملات في العمل الأكاديمي لديهن مستويات احتراق نفسي أكثر ارتفاعاً وبفروق جوهرية من الأكاديميين الذكور في الجامعات الفلسطينية ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في درجة الصبر لديهم، الأمر الذي يشير إلى أن الجنس لا يعتبر متغيراً جوهري الأثر على مستوى الصبر لدى الأكاديميين ، ويرى الباحثان أن الفروق بين متوسطات درجات الذكور ومتوسطات درجات الإناث في مستوى الاحتراق الوظيفي لصالح مجموعة الإناث العاملات في العمل الأكاديمي تعود إلى تناسب مهنة التدريس بشكل عام وخصوصاً في المرحلة الجامعية مع طبيعة الذكور وإمكانياتهم أكثر من الإناث، هذا بالإضافة إلى الأعباء المهنية الملقاة على عاتقهن وضغوط العمل، وأعباء البيت ومتطلباته، كل ذلك يؤدي إلى شعورهن بالضيق والتوتر والعجز واللامبالاة التي تزيد من حدة الاحتراق الوظيفي لديهن.

3. النتائج المتعلقة بالفرض الثالث ومناقشتها والذي ينص على : " لا توجد فروق دالة إحصائية بين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية في مستوى الاحتراق الوظيفي ودرجة الصبر لديهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراة) " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بالمقارنة بين متوسطي درجات حملة شهادة الماجستير (ن = 29) ونظرائهم حملة شهادة الدكتوراة (ن=23) في درجة الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات العينات المستقلة Independent Sample t-Test ، والجدول رقم (15) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد مجموعتي الدراسة في درجتي الاحتراق الوظيفي والصبر، إضافة لقيم اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات ، مع بيان مستوى الدلالة:

جدول رقم (15) يبين قيم اختبار (ت) للفرق بين متوسطي درجات حملة الماجستير وحملة الدكتوراة في الدرجة الكلية لمستوى الاحتراق الوظيفي والصبر

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	دكتوراة (ن = 23)		ماجستير (ن = 29)		المقياس
		ع	م	ع	م	
///	.866	0.609	2.90	0.552	3.04	مستوى الاحتراق الوظيفي
*	-2.09	0.306	2.18	0.259	2.01	مستوى الصبر

/// غير دالة

* دالة عند مستوى 0.05

من الجدول رقم (15) يتبين ما يلي :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراة) ؛ مما يشير إلى أن المؤهل العلمي لا يعتبر متغيراً جوهري الأثر على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) في مستوى الصبر لدى الأكاديميين أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراة) لصالح حملة شهادة الدكتوراة؛ مما يشير إلى أن المؤهل العلمي يعتبر متغيراً جوهري الأثر على مستوى الصبر لدى الأكاديميين ، ويعزو الباحثان ذلك إلى ما يلي : التطابق التام في بيئة العمل والظروف المهنية المتشابهة، حيث أنهم يخضعون جميعاً بغض النظر عن مؤهلاتهم إلى نفس القوانين واللوائح، والأعباء المهنية، فأعباؤهم المهنية المتمثلة في عدد المحاضرات الأسبوعي وتنفيذها، والأعباء الفنية المنوطة بهم، والتعامل مع نفس الفئة من الطلاب وما إلى ذلك من أعمال تكاد تكون واحدة بين من درجة الماجستير ومن يحمل درجة الدكتوراة ، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة شخصية الأكاديميين واستراتيجياتهم المتبعة في إدراكهم للمواقف الضاغطة وكيفية مواجهتها وتقييمهم الذاتي لها أكثر مما يتوقف على شهاداتهم ومؤهلاتهم ودرجاتهم العلمية.

4. النتائج المتعلقة بالفرض الرابع ومناقشتها والذي ينص على: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين

الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية في مستوى الاحتراق الوظيفي ودرجة الصبر لديهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 4 سنوات ، من 4 - 7 سنوات ، أكثر من 7 سنوات)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA

لفحص أثر المتغير الثلاثي سنوات الخبرة (أقل من 4 سنوات ، من 4 - 7 سنوات ، أكثر من 7 سنوات) على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية عينة الدراسة ، والجدول رقم (16) يبين قيمة اختبار فيشر F-Test ومستوى الدلالة للفروق بين متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للأكاديميين المصنفين حسب مجموعات سنوات الخبرة الثلاثة المذكورة .

جدول رقم (16) يبين تحليل التباين الأحادي لدرجات أفراد العينة في أدائهم على مقياسي الاحتراق الوظيفي والصبر حسب متغير سنوات الخبرة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	مستوى الدلالة
مستوى الاحتراق الوظيفي	بين المجموعات	0.187	2	9.336	0.272	///
	داخل المجموعات	16.795	49	0.343		
	المجموع	16.982	51			
مستوى الصبر	بين المجموعات	0.117	2	5.85	0.687	///
	داخل المجموعات	4.177	49	8.52		
	المجموع	4.294	51			

/// غير دالة

أما الجدول رقم (16) فيبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد مجموعات سنوات الخبرة الثلاثة (أقل من 4 سنوات ، من 4 - 7 سنوات ، أكثر من 7 سنوات) في أدائهم على مقياسي مستوى الاحتراق الوظيفي والصبر المستخدمان في الدراسة:

جدول رقم (17) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياسي مستوى الاحتراق الوظيفي والصبر حسب متغير سنوات الخبرة

المقياس	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مستوى الاحتراق الوظيفي	أقل من 4 سنوات	13	2.92	0.575
	من 4 - 7 سنوات	11	3.09	0.521
	أكثر من 7 سنوات	28	2.97	0.611
مستوى الصبر	أقل من 4 سنوات	13	2.00	0.288
	من 4 - 7 سنوات	11	2.11	0.248
	أكثر من 7 سنوات	28	2.11	0.308

من الجدولين السابقين يتضح ما يلي :

لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين أفراد العينة تعزى لسنوات

الخبرة ؛ مما يشير إلى أن سنوات الخبرة لا تعتبر مؤشراً ذا دلالة على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى

الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ، ولا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الصبر لدى الأكاديميين أفراد

العينة تعزى لسنوات الخبرة ؛ مما يشير إلى أن سنوات الخبرة لا تعتبر مؤشراً ذا دلالة على مستوى الصبر لدى

الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ، ويعزو الباحثان عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق

الوظيفي لدى الأكاديميين أفراد العينة تعزى لسنوات الخبرة إلى أن الضغوط النفسية والاحتراق النفسي تتوقف إلى

حد كبير على طبيعة شخصية الأستاذ الجامعي وكيفية إدراكه للمواقف الضاغطة المختلفة التي يواجهها ويتعرض لها في ظل أعباء المهنة المتزايدة والمولدة للاحتراق النفسي ودرجة تحمله لها وكيفية تقييمه الذاتي لها أكثر مما يتوقف على سنوات خبرته في مجال عمله .

5. النتائج المتعلقة بالفرض الخامس ومناقشتها والذي ينص على: " لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين الجنس (ذكر - أنثى) والمؤهل العلمي (ماجستير . دكتوراة) على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ."

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الثنائي (2 X 2) لفحص أثر تفاعل كل من : متغير الجنس ومتغير المؤهل العلمي على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين أفراد العينة ، والجدول رقم (18) يبين ذلك :

جدول رقم (18) يبين نتائج تحليل التباين الثنائي (2X2) لتأثير كل من الجنس والمؤهل العلمي على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأكاديميين أفراد عينة الدراسة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح.	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مستوى الاحتراق الوظيفي	الجنس (أ)	2.112	1	2.112	6.432	*
	المؤهل العلمي (ب)	0.248	1	0.248	0.756	///
	تفاعل (أ X ب)	0.418	1	0.418	1.274	///
	الخطأ	13.791	42	13.791		
	المجموع	422.132	46			

/// غير دالة

* دالة عند مستوى 0.05

أما الجدول رقم (19) فيبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاحتراق الوظيفي

حسب مستويات المتغيرين الداخليين في التفاعل (الجنس والمؤهل العلمي) :

جدول رقم (19) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاحتراق الوظيفي حسب

متغيري التفاعل (الجنس والمؤهل العلمي).

الجنس	المؤهل العلمي			
	ماجستير (ن=23)		دكتوراة (ن=23)	
	م	ع	م	ع
ذكر (ن=30)	2.862	0.607	2.806	0.584
أنثى (ن=16)	3.164	0.570	3.592	0.186

من الجدول رقم (19) يتبين ما يلي :

يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05) للجنس على مستوى الاحتراق الوظيفي وذلك لصالح الإناث في كل من مجموعتي التفاعل (الماجستير والدكتورة) ، ولا يوجد أثر دال إحصائياً لمتغير المؤهل العلمي على مستوى الاحتراق الوظيفي في كل من مجموعتي التفاعل (الذكور والإناث) ، ولا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين متغير الجنس (ذكر - أنثى) ومتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتورة) على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة في نموذج التفاعل ، مما يشير إلى استقلالية كل من المتغيرين في الأثر على مستوى الاحتراق الوظيفي ، وتعني حالة أثر التفاعل غير الدال بين المتغيرين عدم وجود علاقة بينهما وبالتالي التعامل معهما على أساس أنهما مستقلان عن بعضهما (أبو حطب وصادق ، 1991 ، 463) ، ويفسر الباحثان عدم وجود تأثير للتفاعلات الثنائية بين الجنس والمؤهل العلمي والتفاعل بينهما على درجات مستوى الاحتراق الوظيفي إلى ضعف تأثير كل متغير على حدة .

6. النتائج المتعلقة بالفرض الخامس ومناقشتها والذي ينص على: " لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين الجنس (ذكر - أنثى) والمؤهل العلمي (ماجستير . دكتورة) على مستوى الصبر لدى الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الثنائي (2 X 2) لفحص أثر تفاعل كل من : متغير الجنس (ذكر - أنثى) ومتغير والمؤهل العلمي (ماجستير . دكتورة) على مستوى الصبر لدى الأكاديميين أفراد العينة ، والجدول رقم (20) يبين ذلك :

جدول رقم (20) يبين نتائج تحليل التباين الثنائي (2X2) لتأثير كل من الجنس والمؤهل العلمي على مستوى الصبر

لدى الأكاديميين أفراد عينة الدراسة

المقياس	مصدر التباين	مجموع	د.ح.	متوسط	قيمة	مستوى
مستوى الصبر	الجنس (أ)	9.945	1	9.945	0.117	///
	مستوى الاحتراق ()	0.135	1	0.135	1.589	///
	تفاعل (أ X ب)	9.257	1	9.257	0.000	///
	الخطأ	3.559	42	3.559		
	المجموع	207.642	46			

/// غير دالة

أما الجدول رقم (21) فيبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصبر لدى

الأكاديميين حسب مستويات المتغيرين الداخليين في التفاعل (الجنس والمؤهل العلمي) :

جدول رقم (21) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصبر لدى الأكاديميين

حسب متغيري التفاعل (الجنس والمؤهل العلمي)

المؤهل العلمي				الجنس
دكتوراة (ن=23)		ماجستير (ن=23)		
ع	م	ع	م	
0.317	2.186	0.241	2.050	ذكر (ن=30)
0.264	2.150	0.285	2.011	أنثى (ن=16)

من الجدول رقم (21) يتبين ما يلي :

لا يوجد أثر دال إحصائياً لمتغير الجنس على مستوى الصبر في كل من مجموعتي التفاعل (الماجستير والدكتوراة)، ولا يوجد أثر دال إحصائياً لمتغير المؤهل العلمي على مستوى الصبر في كل من مجموعتي التفاعل (الذكور والإناث)، ولا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين متغير الجنس (ذكر - أنثى) ومتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراة) على مستوى الصبر لدى أفراد العينة في نموذج التفاعل، مما يشير إلى استقلالية كل من المتغيرين في الأثر على مستوى الصبر، ويفسر الباحثان عدم وجود تأثير للتفاعلات الثنائية بين الجنس والمؤهل العلمي والتفاعل بينهما على درجات مستوى الصبر إلى ضعف تأثير كل متغير على حدة .

التوصيات

1. العمل على وجود نظام الحوافز والمكافآت للعاملين في المجال الأكاديمي نظراً للمسؤوليات الجسام والمتعددة التي تقع على عاتقهم، وهذا يجعلهم يشعرون بالرضا عن عملهم.
2. ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بالوسائل الكفيلة التي تُدعم وتعمل على تنمية السمات الإيجابية لدى العاملين في المجال الأكاديمي .
3. ضرورة اهتمام متخذي القرار بوزارة التربية والتعليم بتوفير الفرص والمنح الدراسية للأكاديميين أو الإجازات العلمية لمدة سنة مدفوعة الراتب، والعمل على رفع الروح المعنوية لديهم، لتحقيق تطلعاتهم وطموحاتهم الحالية والمستقبلية . وهذا ينعكس بصورة إيجابية على شخصياتهم، وعلى إنتاجهم وتحصيل طلابهم .
4. الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في بناء برامج إرشادية للحد من آثار الاحتراق النفسي، أو الوقاية منه مع الأخذ بعين الاعتبار عند وضع هذه البرامج الإرشادية السمات الانفعالية الخاصة المرتبطة بكل من الذكور والإناث .

المراجع

١. سعيد، صابر عبد الله، حيدر، عماد إبراهيم (2006): قياس سمة الصبر لدى طلبة كليات التربية وعلاقتها بالأسلوب المعرفي الاندفاعي التألمي، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد 4، العدد 3، ص 1_36.
٢. الكناني ، إبراهيم وسهام وحيد نعوم (1984) ، تقنين مقياس التفضيل الشخصي لادواردز على طلبة المرحلة الجامعية ، بغداد .
٣. الزهراني، نوال(2008): الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة في الإرشاد النفسي، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس.
٤. علي، حسام (2008): الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي و بعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا، جامعة المنيا ، ج . م . ع ، رسالة ماجستير غير منشورة.
٥. القحطاني، سعيد (2001): أنواع الصبر ومجالاته في ضوء الكتاب والسنة ، ط1، المكتب التعاوني للدعوة وتوعية الجاليات، الرياض.
٦. الزيودي، محمد(2007): مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد 23، العدد الثاني.
٧. مسعود، سماهر (2010): ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة أسبابها وكيفية علاجها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
٨. الفلاحي ، حسن حمود ومعين عبد الباقر آل يحيى (2000) ، قياس التحمل النفسي لدى طلبة الجامعة ، مجلة آداب المستنصرية ، ع 34 ، الجامعة المستنصرية ، ص271-280 .
٩. باويه، نبيلة (2012): مستوى الاحتراق النفسي لدى الطالب الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد8، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر.
١٠. الأغا ، إحسان (1997) : البحث التربوي عناصره . مناهجه . أدواته ، الطبعة الثانية ، مطبعة الرنتيسي ، غزة .
11. Vogel, Mark, Edward (1989), Type A behavior pattern Theory An integration of obsessive-compulsive and hardiness personality styles. D.A.I., Vol.49 No.9.
12. Wiebe, Deborah (1989) , The role of hardiness in moderating the Impact of Street, D.A.I., Vol. 50, No 3 .



13. Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment–related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal*.
14. Gurbuz ,Hüseyin & Tutar ,Hasan & Baspinar ,Nuran,(2007) "Burnout levels of executive lecturers: a comparative approach in three universities",Faculty of Economics and Administrative Sciences, Eskisehir Osmangazi University, Eskişehir, Turkey , pp 65–85

