



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
شعبة علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال
من إعداد الطالبتين: بن خيرة فريال؛ أولاد علي شيماء

ضغوط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي
لدى أساتذة جامعة غرداية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 10 جوان 2024
أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	أستاذة محاضرة أ	د. بوقرة نور الهدى
مشرفا ومقررا	أستاذ	أد. شرقي مهدي
مناقشا	أستاذة محاضرة ب	د. زقيب خيرة

الموسم الجامعي: 2024/2023



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
شعبة علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال
من إعداد الطالبتين: بن خيرة فريال؛ أولاد علي شيماء

□ **ضغوط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي**
□ **لدى أساتذة جامعة غرداية**

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 10 جوان 2024
أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	أستاذة محاضرة أ	د. بوقرة نور الهدى
مشرفا ومقررا	أستاذ	أد. شرقي مهدي
مناقشا	أستاذة محاضرة ب	د. زقيب خيرة

الموسم الجامعي: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾
[الزمر: ٩]

﴿لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ﴾
[البلد: ٤]

“صدق الله العظيم”



الإهداء 1

الحمد لله حياً وشكراً وامتناناً بدءاً و ختاماً
وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق مخيفاً بالتسهيلات، لكنني فعلتها، فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات
بفضله وكرمه

أهدي هذا النجاح لنفسى الطموحة أولاً... ابتدأت بطموح وانتهت بنجاح؛ ثم إلى كل من سعى معي لإتمام مسيرتي
الجامعية دمت لي سنداً لا عمر له

بكل حب أهدي ثمرة نجاحي وتخرجي إلى من علمتني الأخلاق قبل الحروف؛ إلى الجسر الصاعد بي إلى الجنة؛ إلى
الداعمة الأولى في حياتي واليد الخفية التي أزلت عن طريقتي الأشواك والمصاعب

" أمي وصديقتي ورفيقة دربي حاج قويدر مباركة "

إلى والدي "الدين" الذي أضاء دروبي وطريقي وقدمتي في كل خطوة أخطوها؛ أهدي تخرجي؛

إلى ملهمي نجاحي: من ساندوني بكل حب عند ضعفي و أراحوا عن طريقتي المتعب ممهدين لي الطريق زارعين الثقة
والإصرار بداخلي، "إخوتي عصام وخديجة" إلى سندي في هذه الحياة "أخي الصغير علاء الدين"

إلى جميع أفراد عائلتي وأصدقائي؛ إلى جميع الأساتذة الذين درسوني طيلة مشواري الدراسي

إلى الأستاذ الدكتور شرقي مهدي؛ أود أن أغتنم هذه الفرصة حتى أشكر على دعمك السخي والكبير لنا للخروج
بهذا البحث حتى النهاية، أنا ممتن جداً لك ولمساعدتك، والحمد لله الذي سخر هذه الفرصة لي، وألف شكر لقلبك
الطيب وشخصك الكريم

ها أنا اليوم أجنبي أول الثمار بفضله سبحانه و تعالى؛ الحمد لله على ما وهبني وأسأله أن يجعلني مباركة و أن يعينني
أيما كنت فمن قال أنا لها نالها فأنا لها و إن أبت؛ رغباً عنها أتيت بها؛ فالحمد لله شكراً وحباً وامتناناً على البدء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

والختام وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين



الإهداء 2



الحمد لله على لذة الإنجاز والحمد لله عند البدء والختام
وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

وبكل حب أهدي ثمرة تخرجي ونجاحي:

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود و أعطاني بلا مقابل، من علمني أن النجاح
كفاح وسلاحها العلم والمعرفة داعمي وسندي بعد الله فخري واعتزازي : **والدي**
إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها، واحتضني قلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها، إلى
القلب الحنون؛ إلى سر قوتي وسماء جنتي: **والدتي**
إلى من ساندني بكل حب و أزاح عن طريقي المتاعب مهدا لي الطريق زارعا لي الثقة و الإصرار
بداخلي و أضاء دربي و طريقي في كل خطوة أخطيها كنتي لي الحب و السند : **أختي حبيبي**
إلى أكثر دكتور ترك لي بصمة جميلة بأخلاقه وتعاونه شرقي مهدي
إلى جميع من علموني وأرشدوني ووجهوني: **دكاترتي الأعزاء**

أقول الله عز وجل
سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ
اللَّهُ أَكْبَرُ عَمَّا يُشْرِكُونَ

شكر و عرفان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
{ لَنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ }^ط

نشكر الله عز وجل ونحمده الذي بفضله استطعنا إنجاز هذا العمل بمنه وفضله علينا أن وفقنا لهذا في بادئ الأمر نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور المشرف "شرقي مهدي" الذي منحنا وقته واهتمامه في توجيهنا وإرشادنا طيلة فترة إنجاز المذكرة
شكر خاص إلى جميع أساتذة قسم علوم التسيير
ونشكر جميع أعضاء اللجنة المناقشة لقبولهم مناقشة عملنا
عبارات الشكر والتقدير إلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا
العمل
"والله الموفق وبه نستعين"

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء موضوعين رئيسيين وهما في مجال العمل والتوظيف، وهما ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، حيث تم التطرق إليهم لنظرة شاملة ومتعمقة لكل منهما، مع تسليط الضوء على التعريفات، والنظريات، والمراحل، والأنواع، والآثار، والاستراتيجيات المتعلقة بكل منهما، وتم دراسة علاقة ضغوط العمل بالاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

وتكون مجتمع الدراسة من أساتذة جامعة غرداية البالغ عددهم الإجمالي 597 أستاذ وأستاذة، وقد تم اختيار 100 عينة منهم بطريقة عشوائية كعينة، وقد بلغ عدد الاستمارات الموزعة 110 استمارة بما نسبته 100% ، وتم إلغاء 10 من الاستبيانات نظرا لعدم الإجابة عليها، أي بما نسبته 10%، وتم استرجاع 100 استبيان صالح لتحليل ، أي بما نسبته 90% .

وتم استخدام المنهج الوصفي في الجزء النظري والتحليلي في الجزء التطبيقي، والتأكد من مدى وجود علاقة تؤثر من خلالها العناصر المشكلة لضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي للعينة محل الدراسة .

وقد خلصت نتائج الدراسة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية، وتضمنت هذه الأبعاد طبيعة العمل، صراع الدور، غموض الدور، وعبء الدور ، كما كشفت النتائج عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي.

كما تم التوصل لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي تعزى إلى متغيرات الشخصية مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الأقدمية.

وعلى ضوء هذه النتائج هدفت التوصيات إلى معالجة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتحسين بيئة العمل، وتقليل الاحتراق الوظيفي بين أساتذة جامعة غرداية.

الكلمات المفتاحية: ضغوط عمل؛ طبيعة عمل؛ صراع دور؛ غموض دور؛ عبء دور؛ احتراق وظيفي.

Abstract :

This study aimed to shed light on two main and important topics in the field of work and employment: job stress and burnout. It provided a comprehensive and in-depth overview of each topic, highlighting definitions, theories, stages, types, effects, and strategies. The relationship between job stress and burnout was examined from the perspective of the professors at the University of Ghardaia.

The study population consisted of a total of 597 professors at the University of Ghardaia, out of which a sample of 100 participants was randomly selected. A total of 110 questionnaires were distributed, with a response rate of 100%. 10 of the questionnaires were eliminated due to lack of responses, representing 10% of the total. A total of 100 valid questionnaires were retrieved and analyzed, representing a 90% response rate.

A descriptive approach was employed in the theoretical part of the study, while an analytical approach was used in the applied portion. The study aimed to determine the relationship between the factors constituting job stress and its impact on job burnout among the sample population.

The results revealed a statistically significant relationship between the dimensions of job stress and burnout from the perspective of the professors at the University of Ghardaia. These dimensions included nature of work, role conflict, role ambiguity, and role overload. The findings also indicated a statistically significant effect between the dimensions of job stress and burnout.

Additionally, statistically significant differences were found in the relationship between job stress and burnout attributed to personal variables such as gender, age, educational level, and years of seniority.

In light of these results, the recommendations aimed to address the findings of the study, improve the work environment, and reduce job burnout among the professors at the University of Ghardaia.

Keywords: *Job stress, nature of work, role conflict, role ambiguity, role overload, job burnout*

رقم الصفحة	فهرس المحتويات
	الإهداء 1
	الإهداء 2
	شكر و عرفان
VIII	ملخص
IX	قائمة المحتويات
XI	قائمة الجداول
XIV	قائمة الأشكال
XV	قائمة الملاحق
ب-ز	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لضغوط العمل
03	المطلب الأول: ماهية ضغوط العمل
07	المطلب الثاني: مراحل ونماذج ضغوط العمل
11	المطلب الثالث: ضغوط العمل؛ أنواعه وخصائصه وآثاره واستراتيجيات التقليل منه
16	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للاحتراق الوظيفي
17	المطلب الأول: ماهية الاحتراق الوظيفي
19	المطلب الثاني: أعراض وأسباب الاحتراق الوظيفي
21	المطلب الثالث: الاحتراق الوظيفي؛ نماذجه ومصادره وآثاره واستراتيجيات التقليل منه
26	المبحث الثالث: الدراسات السابقة لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
26	المطلب الأول: الدراسات المحلية والعربية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
33	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
37	المطلب الثالث: ما يميز هذه الدراسة عن باقي الدراسات السابقة

48	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني : دراسة ميدانية لضغوط العمل وعلاقته بالاحتراق لدى عينة من أساتذة جامعة غرداية
50	المبحث الأول : التعريف بجامعة غرداية
50	المطلب الأول : مراحل نشوء جامعة غرداية
51	المطلب الثاني: الإحصائيات المتعلقة بالكليات والأقسام والطلبة والأساتذة الجامعة
65	المطلب الثالث: المهام المتعلقة بأساتذة الجامعة
80	المبحث الثاني : إجراءات والأدوات المستخدمة
80	المطلب الأول : إجراءات الدراسة
91	المطلب الثاني: تحليل نتائج معطيات الدراسة
126	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
126	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
137	المطلب الثاني: عرض وتفسير نتائج الدراسة
147	خاتمة
152	قائمة المصادر والمراجع
173	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العبارة	الرقم
61	يوضح الكليات والأقسام بجامعة غرداية	(1-2)
63	يوضح التخصصات نظام LMD في جامعة غرداية	(2-2)
65	يوضح التخصصات الطور الثاني - الماستر في جامعة غرداية	(3-2)
67	يوضح التعداد الطلبة بجامعة غرداية لموسم 2023-2024	(4-2)
68	يوضح أقسام وميادين بجامعة غرداية لموسم 2023-2024	(5-2)
69	يوضح عدد الطلبة حسب الكليات بجامعة غرداية لموسم 2023-2024	(6-2)
70	يوضح عدد الطلبة المتخرجون بجامعة غرداية لموسم 2023-2024	(7-2)
71	يوضح توزيع الهياكل البيداغوجية حسب الكليات بجامعة غرداية 2023-2024	(8-2)
72	يوضح عدد الأساتذة الجامعة بجامعة غرداية خلال موسم 2023-2024	(9-2)
72	يوضح معدل التأخير في جامعة غرداية لموسم 2023-2024	(10-2)
73	يوضح عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية موزعين حسب كلياتهم	(11-2)
74	يوضح عدد ورتب الأساتذة بجامعة غرداية موزعين على كلياتهم لموسم 2023-2024	(12-2)
93	الإحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان	(13-2)
94	يوضح محاور الدراسة وعدد فقرات كل مجال	(14-2)
95	يوضح مضمون فقرات المحور المستقل - ضغوط العمل	(15-2)
95	يوضح متغيرات المتعلقة بمجال الدراسة	(16-2)
97	يوضح درجة أهمية بنود الاستبيان مجال الدراسة	(17-2)
97	يوضح مقياس تحديد الأهمية النسبية لمحوري الدراسة	(18-2)
98	يوضح اختبار معامل الثبات لمحوري الدراسة alpha Cronbach	(19-2)
99	يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات المقياس أبعاد ضغوط العمل	(20-2)
100	يوضح صدق الاتساق الداخلي للمقياس المتغير الاحتراق الوظيفي	(21-2)
102	يوضح نتائج اختبار كولمنجروف وسمرنوف وشايرو - ويلك في توزيع البيانات	(22-2)
103	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الجنس	(23-2)
104	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب السن	(24-2)
105	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الخبرة	(25-2)
106	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المؤهل العلمي	(26-2)

107	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الحالة الاجتماعية	(27-2)
108	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأولاد	(28-2)
109	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الرتبة	(29-2)
110	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الكلية	(30-2)
111	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب الإدارية - الحالية	(31-2)
112	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب الإدارية - سابقة	(32-2)
113	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب العلمية - الحالية.	(33-2)
115	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب العلمية - سابقة	(34-2)
116	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب البيداغوجية - الحالية	(35-2)
117	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب البيداغوجية - سابقة	(36-2)
118	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على الماجستير	(37-2)
120	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الحصول على الدكتوراه	(38-2)
122	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على التأهيل	(39-2)
123	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على البروفيسوراه	(40-2)
125	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد المقالات العلمية	(41-2)
126	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد المداخلات - دولية - وطنية	(42-2)
128	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الكلية المؤلفة	(43-2)
129	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال المشرف - ماستر	(44-2)
131	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال دكتوراه - حاليا	(45-2)
132	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال دكتوراه - سابقا	(46-2)
134	يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - بعد طبيعة العمل	(47-2)
135	يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - بعد صراع الدور	(48-2)
136	يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - بعد غموض الدور	(49-2)
137	يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - بعد عبئ العمل	(50-2)
138	يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - حول المتغير الاحتراق الوظيفي	(51-2)
140	يوضح اختبار معامل الارتباط بيرسون R بين ضغوط العمل والاحتراق والوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(52-2)
141	يوضح اختبار معامل الارتباط بيرسون R بين بعد طبيعة العمل والاحتراق والوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(53-2)
142	يوضح اختبار معامل الارتباط بيرسون R بين بعد صراع الدور والاحتراق والوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(54-2)
142	يوضح اختبار معامل الارتباط بيرسون R بين بعد غموض الدور والاحتراق والوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(55-2)
143	يوضح اختبار معامل الارتباط بيرسون R بين بعد عبئ العمل والاحتراق والوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(56-2)

144	يوضح اختبار linar الانحدار الخطي لمعرفة تأثير ضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(57-2)
145	يوضح اختبار linar الانحدار الخطي لمعرفة تأثير بعد طبيعة العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(58-2)
146	يوضح اختبار linar الانحدار الخطي لمعرفة تأثير بعد صراع الدور على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(59-2)
147	يوضح اختبار linar الانحدار الخطي لمعرفة تأثير بعد غموض الدور على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(60-2)
148	يوضح اختبار linar الانحدار الخطي لمعرفة تأثير بعد عبئ العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية	(61-2)
149	اختبار T لفروق العمل والاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس	(62-2)
150	اختبار التباين الأحادي ANOVA لفروق ضغوط العمل لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (العمر - الخبرة - المؤهل العلمي)	(63-2)
151	اختبار التباين الأحادي ANOVA لفروق ضغوط العمل لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (العمر - الخبرة - المؤهل العلمي)	(64-2)

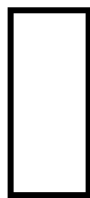
قائمة الأشكال

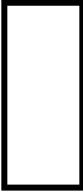
الرقم	العبارة	الصفحة
(1-1)	نموذج كارتر وكان لتفسير ضغوط العمل	15
(2-1)	نموذج روبرت بارون ، جيرالد غرين بيرغ لتفسير ضغوط العمل	16
(3-1)	نموذج هاوارد كان وكاري كوبر 1993	17
(4-1)	نموذج جيبسون وزملائه لتفسير ضغوط العمل	18
(1-2)	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الجنس	103
(2-2)	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب السن	104
(3-2)	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الخبرة	105
(4-2)	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المؤهل العلمي	106
(5-2)	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الحالة الاجتماعية	107
(6-2)	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأولاد	108
(7-2)	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الرتبة	109
(8-2)	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الكلية	110
(9-2)	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب الإدارية - الحالية	111

113	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب الإدارية - سابقة	(10-2)
114	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب العلمية - حالية.	(11-2)
115	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب العلمية - سابقة	(12-2)
116	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب البيداغوجية - حالية	(13-2)
117	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب البيداغوجية - سابقة	(14-2)
119	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على الماجستير	(15-2)
121	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الحصول على الدكتوراه	(16-2)
123	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على التأهيل	(17-2)
124	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على البروفيسوراه	(18-2)
126	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد المقالات العلمية	(19-2)
127	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد المداخلات - دولية - وطنية	(20-2)
128	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الكلية المؤلفة	(21-2)
130	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال المشرف - ماستر	(22-2)
131	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال دكتوراه - حاليا	(23-2)
133	يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال دكتوراه - سابقا	(24-2)

قائمة الملاحق

ص	عنوان الملحق	الرقم
177	استمارة الاستبيان	01
181	ملخص حول التحقيق الإحصائي حول التوزيع النهائي لكلية وطلبة وأساتذة جامعة غرداية	02
179	مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS V26	03



مقدمة 

ب | مقدمة

أ. توطئة :

في عالمنا الحديث يعاني الكثيرون من ضغوط العمل التي تشكل تحدياً مستمراً على مختلف الصعد الاجتماعية والمهنية، ويشار إلى ضغوط العمل بأنها القوى والتوترات التي يتعرض لها الأفراد في بيئة العمل، والتي تنجم عن تطلعات المديرين والزملاء والمسؤوليات المهنية المتزايدة.

ويعد ضغوط العمل ظاهرة شائعة في مختلف القطاعات والمجالات، بدءاً من الشركات التجارية والمؤسسات الحكومية وصولاً إلى القطاعات الخدمية والصحية، فضغوط العمل تنجم عن عوامل متعددة، مثل الوقت المحدود والمواعيد النهائية الصارمة، والتحديات الفنية المعقدة، والمسؤوليات المتزايدة، والتواصل الدائم، والتنافسية الشديدة في سوق العمل.

يتعامل الأفراد مع ضغوط العمل بطرق مختلفة، وتتأثر قدرتهم على التعامل معها بعوامل عدة، بما في ذلك الشخصية الفردية والخبرة المهنية والدعم الاجتماعي المتاح لهم، وينتج عن ضغوط العمل الزائدة تأثيرات سلبية على الصحة الجسدية والعقلية للأفراد، مثل التوتر المفرط والإرهاق والقلق والاكتئاب وحتى الإحباط.

في ظل العالم العملي المتطور والمتغير بسرعة، يعاني العديد من الأفراد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، التي تمثل حالة شائعة ومهمة من التوتر والإرهاق المهني، حيث يشار إلى الاحتراق الوظيفي بأنه حالة نفسية وعاطفية تنجم عن التوازن الهش بين المطالب المهنية والموارد الشخصية المتاحة.

يعد الاحتراق الوظيفي مشكلة جوهرية في بيئة العمل، حيث يشعر الأفراد المصابون به بالإحباط والاستنزاف العاطفي والتقلبات المزاجية المستمرة، وينجم عن عوامل متعددة، مثل الضغوط العالية والمتواصلة، وعدم الاعتراف بالإنجازات والجهود المبذولة، والتعامل مع الصراعات والتوترات المهنية، وعدم وجود توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية.

يتأثر الأفراد المصابون بالاحتراق الوظيفي بشكل سلبي على مستوى الأداء والإنتاجية، ويؤثر على صحتهم الجسدية والنفسية وعلاقاتهم الشخصية، ويظهر الاحتراق الوظيفي على شكل إرهاق مستمر، وفقدان الشغف والاهتمام بالعمل، وشعور بالإحباط والعجز، وتدهور العلاقات التعاونية في العمل.

وفي ساحة التعليم الجامعي، يتعرض أغلب الأساتذة الجامعيين لضغوط العمل التي تؤثر على صحتهم النفسية والعاطفية وتسهم في حدوث الاحتراق الوظيفي، ويواجهون العديد من الضغوط العملية، مثل ضغط الأداء وضغط المهام البحثية والتدريسية، والمواعيد النهائية الصارمة، وتحمل مسؤولية توجيه وإشراف على الطلبة، والتعامل مع التحديات الأكاديمية والإدارية، حيث يتفاعل هذا الضغط مع عوامل أخرى، مثل عدم الاعتراف بالإنجازات والتحديات التي يواجهها معظم الأساتذة الجامعيين، وعدم التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية.

تشير الدراسات إلى أن الضغوط العالية والمستمرة في العمل تزيد من احتمالية حدوث الاحتراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، ويظهر الاحتراق الوظيفي على شكل تعب نفسي وجسدي مستمر، وفقدان الشغف والرغبة في التدريس والبحث، وشعور بالعجز وعدم الكفاءة، والانعزال الاجتماعي.

تعد الجامعة بيئة معقدة ومتحمسة بالفعل، حيث تعين على الأساتذة تحقيق التوازن بين الأبحاث والتدريس والإشراف على الطلاب والمسؤوليات الإدارية، وتضاف إلى ذلك المتطلبات الأكاديمية المتزايدة، مثل النشر في المجالات العلمية المحكمة والمشاركة في المؤتمرات والتعامل مع ضغوط التمويل وتقديم الاستشارات.

ويتعرض الأساتذة لضغوط العمل المستمرة لساعات العمل الطويلة، مما يؤدي إلى توتر نفسي وعاطفي متزايد، و على الرغم من أن بعض الضغوط العملية مفيدة وتحفز التحصيل الأكاديمي والإنتاجية، إلا أنه حينما تتجاوز هذه الضغوط مستويات معينة، تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي.

يعاني الأساتذة المصابون بالاحتراق الوظيفي من إرهاق عاطفي شديد ينتج عن التوتر المستمر والمطالب العالية المفروضة عليهم، حيث يصبحون عاجزين عن التعامل مع المشاعر السلبية والضغوط النفسية، وشعورهم بالاستنزاف العاطفي، والإحباط وفقدان الشغف السابق تجاه مهنتهم، وينخفض الشعور بالإنجاز الشخصي حيث يشعرون بأن جهودهم لا تحقق النتائج المرجوة أو لا تقدر بالشكل اللازم، مما يؤثر سلبا على ثقتهم بقدراتهم الأكاديمية.

ب. إشكالية الدراسة:

تعد بيئة العمل في المنظمات بيئة خصبة لمصادر الضغط المتعددة، وذلك نظرا لتشابك المسؤوليات وتعدد المهام الإدارية والتنظيمية، وتنوع هذه الضغوط في شدتها وأسبابها تبعا لاختلاف العوامل الشخصية والوظيفية لكل فرد، وإن اختلاف الأفراد في طرق مواجهتهم للضغط يؤثر بشكل مباشر على أدائهم الوظيفي، حيث يتسبب تراكم الأعمال وضغوط العمل في إرهاقهم، ويمثل الإجهاد الوظيفي تجربة ذاتية يعيشها الفرد نتيجة لعوامل داخلية أو خارجية تتعلق ببيئة العمل، بما في ذلك المنظمة، وتؤدي هذه العوامل إلى ظهور آثار جسدية ونفسية وسلوكية على الفرد، مما يؤثر بدوره على أدائه.

تعتبر ضغوط العمل من التحديات الرئيسية التي تواجهها المؤسسات الحديثة، حيث تؤدي إلى اختلال التوازن النفسي والجسدي للعاملين، مما ينعكس سلبا على أدائهم وصحتهم، وتعزى هذه الضغوط إلى عوامل مختلفة موجودة في بيئة العمل أو طبيعة المهام الموكلة للأفراد، وتؤدي هذه الضغوط إلى مشكلات نفسية عديدة، بما في ذلك الإرهاق الوظيفي، الذي يعرف بأنها حالة من الإنهاك العاطفي والفكري والجسماني، نتيجة للضغوط المزمنة والتراكمية.

يعاني الأفراد الذين يعانون من الاحتراق الوظيفي من استنزاف عاطفي، وتقييم ذاتي سلبي، وانخفاض الكفاءة في العمل، وفقدان الالتزام الشخصي، وفقدان العنصر الإنساني في التعامل مع الآخرين، وعليه سنشير من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء لماهية العلاقة الموجودة بين ضغوط العمل بالاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية وعلى تأثير ضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، الذين يتعرضون لمستويات عالية من الضغوطات بسبب تراكم الأعمال وتعدد المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم.

بناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

هل يوجد تأثير لضغوط العمل في حدوث الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر عينة من أساتذة جامعة غرداية ؟
ومن خلال الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ما هي أبرز أبعاد ضغوط العمل الشائعة في جامعة غرداية من وجهة نظر أساتذة عينة الدراسة ؟
 - ما هو واقع الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر عينة أساتذة جامعة غرداية ؟
 - هل يوجد علاقة تأثير لضغوط العمل في جامعة غرداية على الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة.
- ج. فرضيات الدراسة :

للإجابة عن الإشكالية المطروحة قمنا بالاطلاع على أهم التقسيمات التي تبناها كبار الباحثين في مجال ضغوط العمل ؛ وعلى ضوء الجزء النظري ومن منطلق الدراسات السابقة تم الاعتماد على أربعة أبعاد مختلفة لضغوط العمل وتم الاعتماد عليهما وفق نموذجي (*R. Baron, Gran Berg – H. Kahn. Copper*) ، وعليه فإن النماذج المذكورة، تعتبر أكثر اتفاقاً بين النماذج السابقة والتي على ضوءها، يمكن تلخيص فروض الدراسة في ثلاث فرضيات رئيسية، الأولى يتفرع عنها ستة فرضيات، والفرضية الثانية تتفرع عنها ست فرضيات ، اما الفرضية الثالثة فتركز على الفروق ذات دلالة إحصائية حول تصورات الفرد العينة للعلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي.

● الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبئ الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

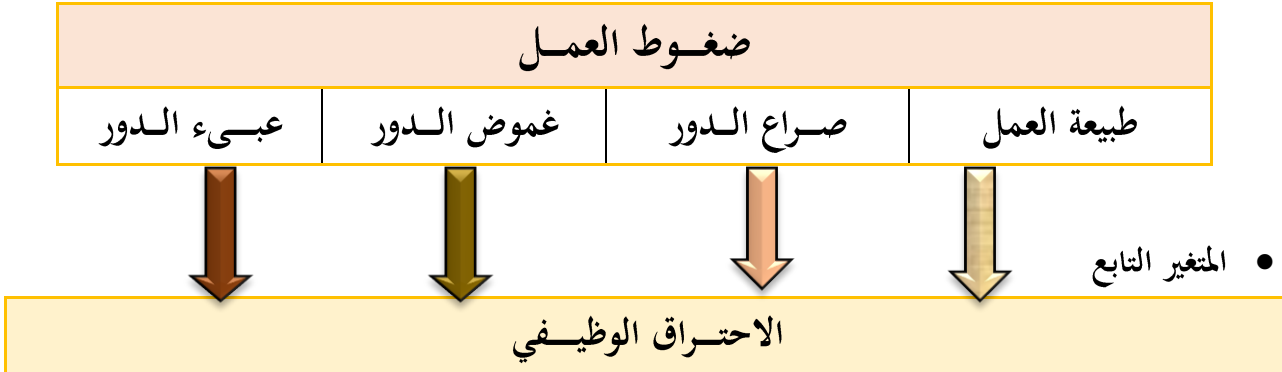
- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين عبئ الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- الفرضية الرئيسية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس - العمر - المستوى التعليمي - سنوات الأقدمية) .

د. مخطط الدراسة:

- المتغير المستقل



ه. أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة في ما يلي:

- فهم العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، ويتعلق ذلك بتحديد ما إذا كانت ضغوط العمل تؤدي إلى زيادة مستويات الاحتراق الوظيفي بين الأساتذة، وإذا كان هناك عوامل أخرى تنظم هذه العلاقة.
- هدف من دراستنا تحديد العوامل المحتملة التي تؤثر على تطور الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة.
- هدف من دراستنا تقييم تأثير الاحتراق الوظيفي على الأساتذة والبيئة الأكاديمية بشكل عام.

و | مقدمة

و. مبررات اختيار الموضوع :

تتمحور أسباب اختيار الموضوع في ما يلي:

- نقص في الدراسات التي تناقش ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي بين أساتذة الجامعة بشكل خاص، لدى تمحور بحثنا حول الحاجة إلى ملء هذا الفجوة في المعرفة وتوفير فهم أفضل لهذه العلاقة المحتملة وتأثيرها على الأساتذة.
- الرغبة في فهم كيفية علاقة وتأثير هذه الضغوط على مستوى الاحتراق الوظيفي وما يمكن القيام به لتخفيفه.
- الرغبة في دراسة أوجه العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي داخل جامعة غرداية من وجهة نظر أساتذة.

ز. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- معالجة الموضوع ضغوط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة ومعرفة اهم النقاط المحورية في وجود روابط بينهما داخل الوسط الجامعي .
- دراسة العوامل المؤثرة لضغوط العمل وتأثيرها في حدوث الاحتراق الوظيفي، وتطوير استراتيجيات فعالة ووقائية تهدف إلى تقليل ضغوط العمل ومنع الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة .
- دراسة الفروق الحاصلة لعلاقة الضغوط العمل بالاحتراق الوظيفي في ما يتعلق بالعوامل الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة .

ح. حدود الدراسة

تم رسم حدود الدراسة في :

■ **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على معرفة علاقة وتأثير ضغوط العمل في حدوث الاحتراق الوظيفي.

■ **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عينة من أساتذة الجامعة - غرداية -

■ **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة في جامعة غرداية .

■ **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة خلال الموسم الجامعي من العام الدراسي 2024.

ط. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

- من أجل الوصول إلى إجابات واضحة على الأسئلة المطروحة في إشكالية البحث ، واختبار مدى صحة أو خطأ الفرضيات، استخدمنا المنهج الوصفي من أجل إلمام بكل جوانب الموضوع من خلال الخطوات التالية:
- تم تحليل إشكالية الدراسة بطريقة علمية ومنهجية وهذا من أجل الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة، وعليه فقد استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي في الجزء النظري من الدراسة، حيث تم استخلاص المعلومات والمفاهيم الأساسية

من الدراسات السابقة والكتب والمقالات العلمية ذات الصلة، وتم تلخيص المعرفة المتاحة حول ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة.

- أما في الجزء التطبيقي، وتم استخدام المنهج التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان تم تصميمها استنادا إلى الدراسات السابقة التي جرت في هذا الموضوع بالذات، إضافة إلى استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمع باستخدام أدوات الإحصاء الوصفي، حيث يتيح هذا البرنامج إجراء تحليلات إحصائية مفصلة واستنتاجات دقيقة من البيانات المجمع.

ي. صعوبات البحث :

لعل من أهم الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة:

- ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي تترتب عليها نتائج لعدة عوامل بما في ذلك العوامل المهنية والشخصية والمؤسسية وتحليل هذه العوامل وتأثيراتها المتبادلة شكل لنا تحديا كبيرا وصعوبة في دراسة هذا الموضوع.

- يعتبر قياس ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي تحديا في مجال دراستنا نظرا لكونه من الصعب توحيد القياسات وتطبيقها بشكل موحد على مجموعة كبيرة من أفراد العينة، حيث يتطلب ذلك استخدام أدوات قياس موثوقة وفعالة.

ك. هيكل الدراسة:

لتحليل الإشكالية المطروحة، واختبار الفرضيات، صممنا خطة بحث تتكون من فصلين.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي يتضمن هذا الفصل

المبحث الأول حول الأدبيات النظرية، مقسما إلى مبحثين: ضغوط العمل - الاحتراق الوظيفي، يغطي الفصل أيضا المبحث الثاني حول الدراسات السابقة ذات الصلة، مقسما إلى أربعة أقسام: الدراسات المحلية، والدراسات العربية، والدراسات الأجنبية، والمقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة

غرداية ينصب هذا الفصل على الدراسة التطبيقية التي أجريت لدى عينة من أساتذة جامعة غرداية؛ ويتضمن مبحثين؛ المبحث الأول حول المنهجية المستخدمة، والمبحث الثاني حول تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول :

□ الأدبيات النظرية والتطبيقية

□ لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

2 | الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

تمهيد :

في عالمنا المعاصر الذي يتسم بالتغير السريع والتنافسية الشديدة، يواجه الأفراد ضغوطاً متزايدة في بيئة العمل، ولم يعد مكان العمل مجرد مساحة لإنجاز المهام، بل أصبح ساحة مليئة بالتحديات التي تتطلب التكيف المستمر والمرونة العالية، ومن بين أبرز التحديات التي تواجه الموظفين في العصر الحديث ظاهرتا ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، اللتان تؤثران سلباً على الصحة النفسية والجسدية، الأداء، والإنتاجية.

تعتبر ضغوط العمل استجابة طبيعية لمطالب وتحديات بيئة العمل، إلا أن التعرض المستمر للضغوط دون وجود آليات فعالة للتعامل معها يؤدي إلى تدهور الصحة والرفاهية، وقد يتطور إلى حالة من الاحتراق الوظيفي.

ويعتبر الاحتراق الوظيفي هو حالة من الإرهاق العاطفي والجسدي والعقلي ناتجة عن التعرض المزمن لضغوط العمل، ويؤثر هاتان الظاهرتان على الأفراد والمنظمات على حد سواء ، فبالنسبة للأفراد تتسبب ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي في مشاكل صحية نفسية وجسدية، انخفاض في الأداء والإنتاجية، زيادة الغياب وتسرب الموظفين ، أما بالنسبة للمنظمات، فتؤدي هاتان الظاهرتان إلى انخفاض في الكفاءة والفعالية، زيادة تكاليف الرعاية الصحية، وتدهور صورة المنظمة.

وعليه فإن فهم طبيعة ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي يعد أمراً حيوياً لإدارة الصحة والسلامة المهنية والرفاهية العامة يتعين، على أرباب العمل والمدراء والموظفين أن يعملوا معاً لتحقيق توازن صحي بين المتطلبات المهنية والاحتياجات الشخصية.

وعليه وانطلاقاً من هذا التمهيد سنتعرف من خلال هذا الفصل استكشاف طبيعة وماهية ضغوط العمل وتأثيرها على الفرد، بالإضافة إلى فهم أعراض وعواقب الاحتراق الوظيفي، وسنستعرض أيضاً استراتيجيات وأدوات للتعامل مع ضغوط العمل انطلاقاً من المبحثين :

- المبحث الأول: ضغوط العمل.

- المبحث الثاني: الاحتراق الوظيفي

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لضغوط العمل

في عالم اليوم الذي يتسم بالتنافسية الشديدة وتسارع وتيرة الحياة، أصبح ضغط العمل ظاهرة شائعة تؤثر على حياة الملايين من الأفراد، في حين يكون الضغط بحد ذاته محفزاً للأداء، إلا أن التعرض المزمن له دون وجود آليات تكيفية فعالة تساهم بشكل سلبي إلى ظهور حالة خطيرة ما تعرف باسم الاحتراق الوظيفي، الذي يتميز بالإرهاق العاطفي، وفقدان الاهتمام بالعمل، والشعور بانخفاض الكفاءة الشخصية، وتعد هذه الحالة مصدر قلق كبير للأفراد والمؤسسات على حد سواء، لكونها تؤثر سلباً على الصحة البدنية والنفسية للفرد وتساهم في انخفاض إنتاجيته، وزيادة تغيبه عن العمل، وارتفاع معدلات دوران الموظفين؛ وعليه انطلاقاً من هذا المبحث سوف نتعرف في طياته على (المطلب الأول: تعريف ضغوط العمل وعناصره، المطلب الثاني: النظريات المفسرة لضغوط العمل، وفي المطلب الثالث: مراحل ونماذج ضغوط العمل، والمطلب الرابع: أنواع وخصائص ضغوط العمل، المطلب الخامس: آثار ضغوط العمل واستراتيجيات التقليل منه).

المطلب الأول: ماهية ضغوط العمل

ضغوط العمل تعتبر ظاهرة من التوتر العقلي والعاطفي والجسدي التي تنشأ من متطلبات العمل الصعبة أو المفرطة وتتكون من عناصر متنوعة بما فيها الضغوطات والصراعات الشخصية، وتختلف استجابة الفرد للتوتر اعتماداً على عوامل مثل الشخصية، ومهارات التكيف، والدعم الاجتماعي، وتؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية والجسدية وعليه سنتعرف من خلال هذا المطلب على ضغوط العمل وعناصره .

الفرع الأول: تعريف ضغوط العمل

يعرف ضغوط العمل بأنه "مجموعة من العوامل الموجودة في بيئة العمل والتي تشكل تهديداً أو ضغطاً على الفرد وتؤثر هذه الضغوط على الفرد جسدياً ونفسياً وسلوكياً، مما يؤدي إلى صعوبة في التكيف مع بيئة العمل وأداء المهام بشكل فعال"¹.

يمكن تعريف ضغوط العمل بأنه القوى أو العوامل التي تؤثر على الأفراد في بيئة العمل وتضع عليهم عبئاً نفسياً أو جسدياً أو عقلياً.²

وفي تعريف آخر هو الضغوط التي يشعر بها العاملون بسبب الحاجة إلى إنجاز المهام في فترة زمنية محدودة، تشمل المواعيد النهائية الضيقة والجداول الزمنية الصارمة والمهام المستعجلة.³

1- محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2005، ص ص 159-160.

2- سيزلاجي أندرودي، السلوك التنظيمي والأداء، السعودية، الرياض، معهد الإدارة العامة، 1991، ص 180.

3- خليل جعفر حججاج، تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي، مجلة جامعة الأزهر، العدد 25، مج 2، 2007، ص 98.

4 | الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

وفي تعريف آخر تشمل الضغوط التي تنشأ عن الحاجة إلى التفكير واتخاذ القرارات المعقدة ومعالجة المعلومات الكثيرة في بيئة العمل، وتتضمن أيضا التحديات الذهنية والمسؤولية الكبيرة والمشكلات الصعبة التي يجب حلها.¹

وفي تعريف آخر تتعلق بالتفاعلات والعلاقات في بيئة العمل، وتشمل الضغوط الاجتماعية الحاجة إلى التعامل مع زملاء العمل الصعبين أو الصراعات الداخلية في الفريق أو الضغوط المرتبطة بالتواصل والتفاعل الاجتماعي.²

وفي تعريف آخر هو متعلق بالأعمال البدنية المكثفة أو المتكررة التي يتعين على الأفراد القيام بها في بيئة العمل ويشمل ذلك الحمل الثقيل والحركات المتكررة والوقوف لفترات طويلة والظروف البيئية القاسية.³

تشمل الضغوط التي تنشأ عن هيكل وثقافة المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها الفرد، وتشمل الضغوط التنظيمية القيود المفروضة على العمل والمتطلبات الإدارية والتوقعات السلوكية.

الفرع الثاني: عناصر ضغوط العمل

تشمل ضغوط العمل على مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأفراد في بيئة العمل وتضع عليهم ضغوطاً مختلفة ومنها:⁴

- 1. متطلبات العمل:** تشير إلى المهام والواجبات التي يجب على الفرد أن ينجزها في بيئة العمل، وتشمل هذه المتطلبات الجدولة الزمنية، والمواعيد النهائية، والكمية والجودة المطلوبة للعمل، ويشعر الأفراد بضغط إضافي عندما تكون هناك مهام كثيرة أو معقدة أو عندما يكون هناك ضيق في الوقت.
- 2. التوقعات الأدائية:** تشير إلى التوقعات والمعايير التي يتوقع أن يلبها الفرد في أدائه الوظيفي، ويشمل ذلك تحقيق أهداف محددة، وتقديم نتائج ممتازة، وتحقيق مستوى معين من الإنتاجية، إذا كانت التوقعات مرتفعة جداً أو غير واقعية، فقد يزيد الضغط على الأفراد.
- 3. التنظيم والهيكلية:** تشمل الضغوط التي تنشأ من تنظيم العمل وهيكلية المؤسسة، وتتضمن هذه العناصر السياسات والإجراءات المؤسسية، والقيود الإدارية، والتغييرات المستمرة في الهيكل التنظيمي، بحيث إذا كان هناك عدم وضوح في الدور والمسؤوليات أو قيود صارمة في العمل، فقد يؤدي ذلك إلى زيادة الضغط على الأفراد.

1- علي محمود المبيض، حسن محمد الجندي، الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها المديرون في القطاع الحكومي وتأثيرها على الرضا الوظيفي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثاني، 1995 ص 190.

2- صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الإنساني في المنظمات، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية طبع ونشر وتوزيع، شارع ذكريا غنيم، 2001، ص 283.

3- نفس المرجع والصفحة.

4- أحمد ماهر، كيفية التعامل مع إدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص ص 10-12.

5 | الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

4. **العلاقات الاجتماعية:** تشمل الضغوط التي تنشأ من التفاعلات الاجتماعية في بيئة العمل، وتشمل هذه العناصر التعامل مع زملاء العمل، والعلاقات الرئيسية، والتواصل الفعال، بحيث إذا كانت هناك صعوبات في التعامل مع الآخرين أو صراعات بين الفرق، فقد يزيد ذلك من الضغط النفسي والاجتماعي.
5. **السيطرة والتحكم:** تشمل الضغوط التي تنشأ عن عدم القدرة على التحكم في العمل أو اتخاذ القرارات ذات الصلة، حيث إذا كان الفرد يشعر بعدم السيطرة على بيئة العمل أو يشعر بعدم القدرة على التأثير في القرارات المهمة، فقد يتعرض لضغط إضافي.
6. **الحمل البدني:** يشير إلى الضغوط الجسدية التي يتعرض لها الأفراد في بيئة العمل، ويشمل ذلك الحمل الثقيل، والحركات المتكررة، والوقوف لفترات طويلة، والظروف البيئية القاسية، تلك العوامل الجسدية تؤدي إلى إرهاق جسدي وتعب وزيادة الاجهاد.
7. **التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** يتعلق بالضغوط التي تنشأ عن صعوبة تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، ويشمل ذلك العمل لساعات طويلة، والتواجد الدائم في بيئة العمل، وضغوط العمل التي تؤثر على الحياة الشخصية والأسرية، وعدم تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يزيد من الضغط العام على الأفراد.

الفرع : النظريات المفسرة لضغوط العمل

على مر السنين ظهرت العديد من النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة ضغوط العمل واختلفت هذه النظريات في تركيزها على أسس معينة، كونها سلطت بعضها الضوء على العوامل البيئية المسببة للتوتر، بينما ركزت نظريات أخرى على كيفية إدراك الأفراد وتفسيرهم للضغوط، ومن بين هذه النظريات :

الفرع الأول: نظرية سيلبي *Hans Selye*:

اقترح (*Hans Selye*) "هانز سيلبي" هذه النظرية في عام 1936، وتنص النظرية على أن الضغوطات هي استجابات فيزيولوجية غير محددة لمتطلبات البيئة، وتتم الاستجابة للضغوطات بثلاث مراحل:¹

1. **مرحلة الإنذار:** تحدث عندما يواجه الفرد أولاً عامل ضغط، وتتميز هذه المرحلة بتعبئة موارد الجسم استعداداً لمواجهة التهديد.²

2. **مرحلة المقاومة:** إذا استمر عامل الضغط، يدخل الجسم مرحلة المقاومة، وخلال هذه المرحلة يحاول الجسم الحفاظ على التوازن الداخلي (التوازن).¹

1- فاروق عثمان، القلق وإدارة الضغوط، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص 98.

2- سمية أحمد محمد الجمال، التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد 12، 2012، ص 461.

6 | الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

3. **مرحلة الإرهاق:** إذا استمر عامل الضغط لفترة طويلة، يدخل الجسم مرحلة الإرهاق، وتتميز هذه المرحلة باستنفاد موارد الجسم وعدم القدرة على مقاومة الضغوطات.²

الفرع الثاني: نظرية موراي (Henry Murray):

اقترح (Henry Murray) "هنري موراي" هذه النظرية في عام 1938، وتنص النظرية على أن الضغوطات تحدث عندما لا تتوافق احتياجات الفرد مع البيئة، ويميز موراي بين نوعين من الضغوطات:

1. **ضغط بيتا:** الضغوطات البيئية التي يحددها الآخرون، كمثال يكون الموعد النهائي أو عبء العمل الثقيل مصادر لضغط بيتا.

2. **ضغط ألفا:** الضغوطات الداخلية التي يحددها الفرد، كمثال الحاجة إلى الكمال أو الخوف من الفشل مصادر لضغط ألفا.

يحدث الضغط عندما لا تتوافق احتياجات الفرد مع البيئة، كمثال شعور الفرد بالتوتر إذا كان لديه حاجة قوية للإنجاز ولكن وظيفته لا توفر فرصا كافية للتقدم.³

الفرع الثالث: نظرية التوافق البيئي " (Langage Acquisition) :

اقترح هذه النظرية في معهد البحوث الاجتماعية بجامعة ميتشغان هذه النظرية في عام 1974، وتنص النظرية على أن الضغط يحدث عندما لا يتوافق الفرد مع بيئته.

ويوجد نوعان من عدم التوافق:⁴

1. **عدم التوافق بين احتياجات الفرد ومكافآت المنظمة:** يحدث هذا عندما لا تلي المنظمة احتياجات الفرد الأساسية، مثل الحاجة إلى الأمان أو التقدير.

2. **عدم التوافق بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة:** يحدث هذا عندما لا يمتلك الفرد المهارات أو القدرات اللازمة لأداء وظيفته بشكل فعال، ويعتمد التوافق البيئي على عوامل فردية وبيئية، حيث يكون الفرد أكثر عرضة للضغوطات إذا كان لديه مستوى عال من طموحات العمل ولكنه يعمل في وظيفة منخفضة المستوى.

1- هارون توفيق الرشيد، الضغوط النفسية ونظرياته، المكتبة الأنجلو مصرية للنشر والتوزيع، مصر، 1999، ص 50.

2- إبراهيم عطا محمود فودة، ضغوط العمل والرضا عن العمل لدى عينة من العاملين بجامعة المنوفية في ضوء بعض المتغيرات الحيوية الاجتماعية، مجلة كلية الآداب جامعة المنوفية، المجلد 31، العدد 122، 2020، ص 09.

3- عاشور خديجة، ضغوط العمل نظريات والنماذج، مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 19، العدد 26، 2012، ص 200.

4- سارا زيف جريز، إدارة الضغوط من أجل النجاح، مكتبة جريز، الرياض، 1999، ص 08.

المطلب الثاني: مراحل ونماذج ضغوط العمل.

تشير مراحل ضغوط العمل إلى السلسلة الزمنية لتطور وتصاعد الضغوط والتحديات التي يواجهها الأفراد في بيئة العمل، وتتمحور نماذج ضغوط العمل في أسس علمية، وعليه انطلاقاً من هذا سنتعرف على مراحل ضغوط العمل ونماذجها.

الفرع الأول: مراحل ضغوط العمل

وعليه يمكن تقسيم هذه المراحل إلى عدة مراحل رئيسية:

1. **مرحلة الاستقرار:** في هذه المرحلة، يكون الفرد متأقلماً مع متطلبات العمل ويشعر بالراحة والثقة في أداء مهامه، ويكون هناك ضغط وتحديات معينة، ولكن الفرد قادر على التعامل معها بسهولة ويشعر بالرضا العام.¹
2. **مرحلة الزيادة التدريجية للضغط:** في هذه المرحلة يبدأ الضغط في التصاعد بشكل تدريجي، وتكون هناك زيادة في حجم المهام والمسؤوليات، وتصاعد في وتيرة العمل، وتزايد في المتطلبات الأدائية، الفرد ويشعر ببعض الضغط ولكن لا يزال قادراً على التعامل معه وإدارته.²
3. **مرحلة الذروة:** في هذه المرحلة يصل الضغط إلى أعلى مستوياته، وتصبح المهام مكثفة ومعقدة، وتزداد المواعيد النهائية والضغوط الزمنية، والفرد يشعر بالتوتر والإجهاد الشديدين، ويظهر عليه أعراض جسدية ونفسية مثل القلق، والاكتئاب، والإرهاق المستمر.³
4. **مرحلة الهبوط:** بعد الذروة يحدث هبوط في مستوى الضغط، ويكون هذا الهبوط نتيجة إنجاز المهام وتحقيق الأهداف، ويكون بسبب تغيرات في البيئة العملية، والفرد يشعر بتحسن واسترخاء نسبي، ويستعيد بعض الطاقة والحماس.⁴
5. **مرحلة التعافي:** في هذه المرحلة يستعيد الفرد توازنه ويستعد لمواجهة التحديات المستقبلية، ويتمثل الضغط لانخفاض تدريجياً، ويبدأ الفرد في استعادة الطاقة والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل المستقبلية.⁵

1- محسن علي الكتيبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، د ط، المكتبة الأكاديمية، الاسماعيلية، مصر، 2005، ص 309.

2- حنان عبد الرحيم الأحمدى، ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر والأعراض، بحث ميداني في المستشفيات الحكومية والخاصة، مدينة الرياض، 2002، ص 33.

3- علي محمد عبد الوهاب، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز وابد سيرفيس للاستشارات و التطوير الإداري، القاهرة، ط2، 1998، ص 373.

4- محمد أحمد الحضيبي، الضغوط الإدارية الظاهرة- الأسباب -العلاج، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1991، ص، ص 71-74.

5- غنمي دحام وآخرون، إدارة السلوك التنظيمي، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015، ص 159.

الفرع الثاني : نماذج ضغوط العمل

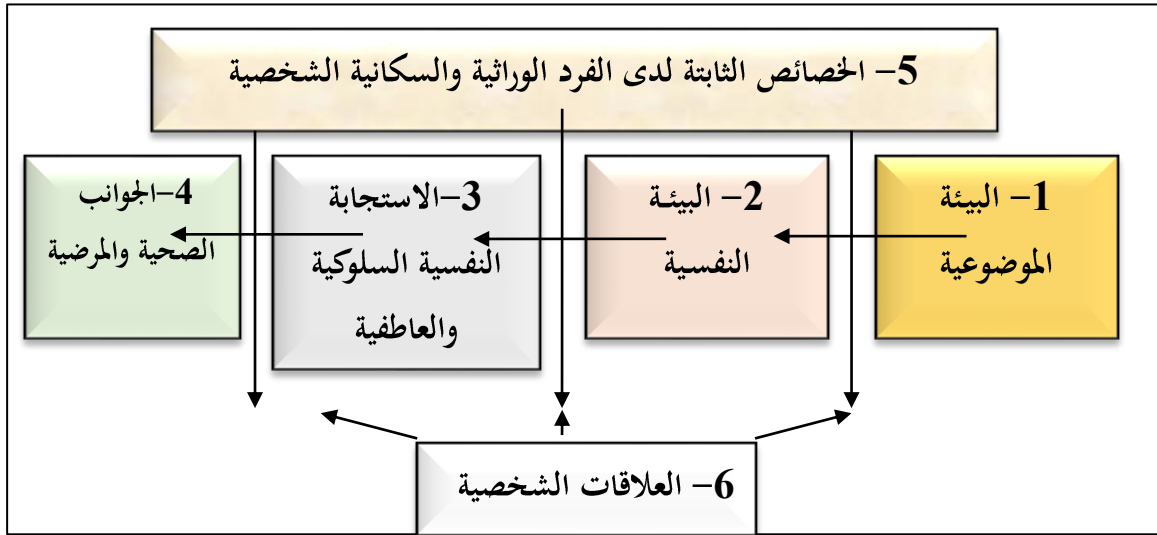
توجد العديد من النماذج المقترحة لباحثين حول نماذج ضغوط العمل ومن بينها :

1. نموذج كاتز وكان (Katz and Kahn) البيئي الاجتماعي:

يشير النموذج البيئي الاجتماعي الذي قدمه "كاتز وكان (Katz and Kahn)" في الدراسات إلى أن العوامل البيئية تلعب دورا مهما في تعرض الأفراد لضغوط العمل ، ويطلق عليه أيضا اسم نموذج ميتشغان نسبة إلى جامعة ميتشغان التي أجروا فيها تلك الدراسات ، تشمل العوامل البيئية المؤثرة في ضغوط العمل ما يلي:¹

- البيئة الموضوعية: تتعلق بمكان العمل وترتيبه، وظروف العمل الجسدية والمادية مثل الضوضاء، والحرارة، ومعدات السلامة والصحة المتاحة.
- البيئة النفسية: تتضمن الاضطرابات النفسية التي يمكن أن تؤثر على الأفراد في بيئة العمل، مثل القلق، والاكتئاب، وضغوط العمل النفسية الناجمة عن المهام المطلوبة.

الشكل رقم (01-01): نموذج (Katz and Kahn) كاتز وكان" لتفسير ضغوط العمل



Ressource: Célia Lemaire, Le rôle des acteurs dans la gestion d'un projet d'implantation d'un tableau de bord dans le secteur médico-social, Article, January 2014, p 04

2. نموذج "روبرت بارون، غيرالد غرين بيرغ (R. Baron, Gran Berg)

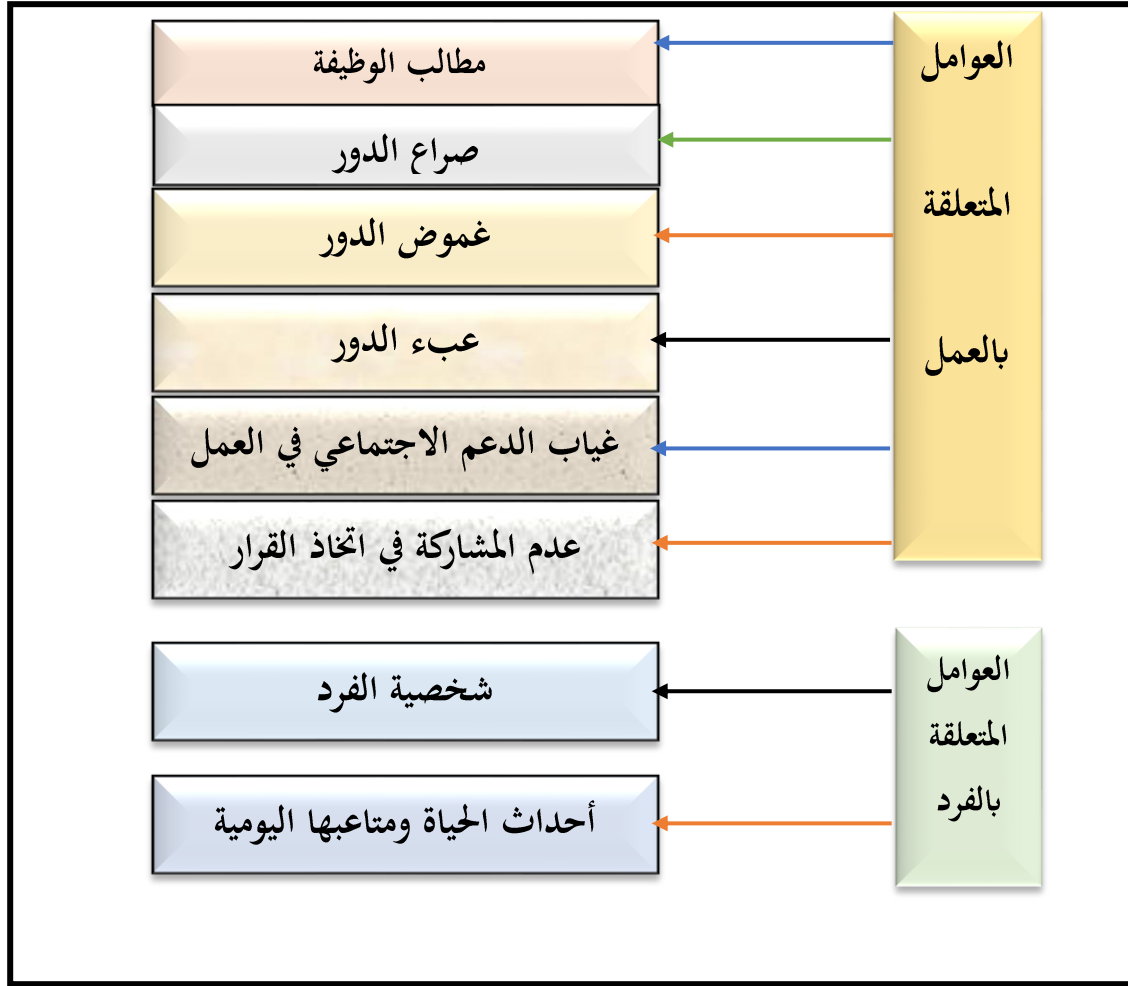
وهو نموذج قام بتطويره واستخدامه كلا من "روبرت بارون وغيرالد غرين بيرغ" في سنة 1990، يتضح من خلال هذا النموذج أنه يركز على تصنيف مصادر ضغوط العمل إلى فئتين: العوامل المتعلقة

1- عبد الرحمن بن أحمد الهيجان : ضغوط العمل (منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها)، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998، ص 56 .

9 | الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

بالعمل والعوامل المتعلقة بالفرد، ويركز النموذج على تحديد هذه المصادر دون التفصيل في كيفية حدوثها أو الآثار التي تنتج عنها ، ويعتبر هذا النموذج مفيداً في فهم العوامل الأساسية التي يمكن أن تسبب ضغوط العمل وتؤثر على الفرد والبيئة العملية، وهو على النموذج الموضع أسفله على الشكل التالي:

الشكل رقم (01-02): نموذج (R. Baron, Gran Berg) "روبرت بارون، غيرالد غرين بيرغ" لتفسير ضغوط العمل



المصدر: محمد مكناسي ، مصادر ضغوط العمل ، تحليل ومناقشة ، مجلة أبحاث نفسية وتربوية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، المجلد 4- جوان 2017 ، عدد 10 ، ص 218 .

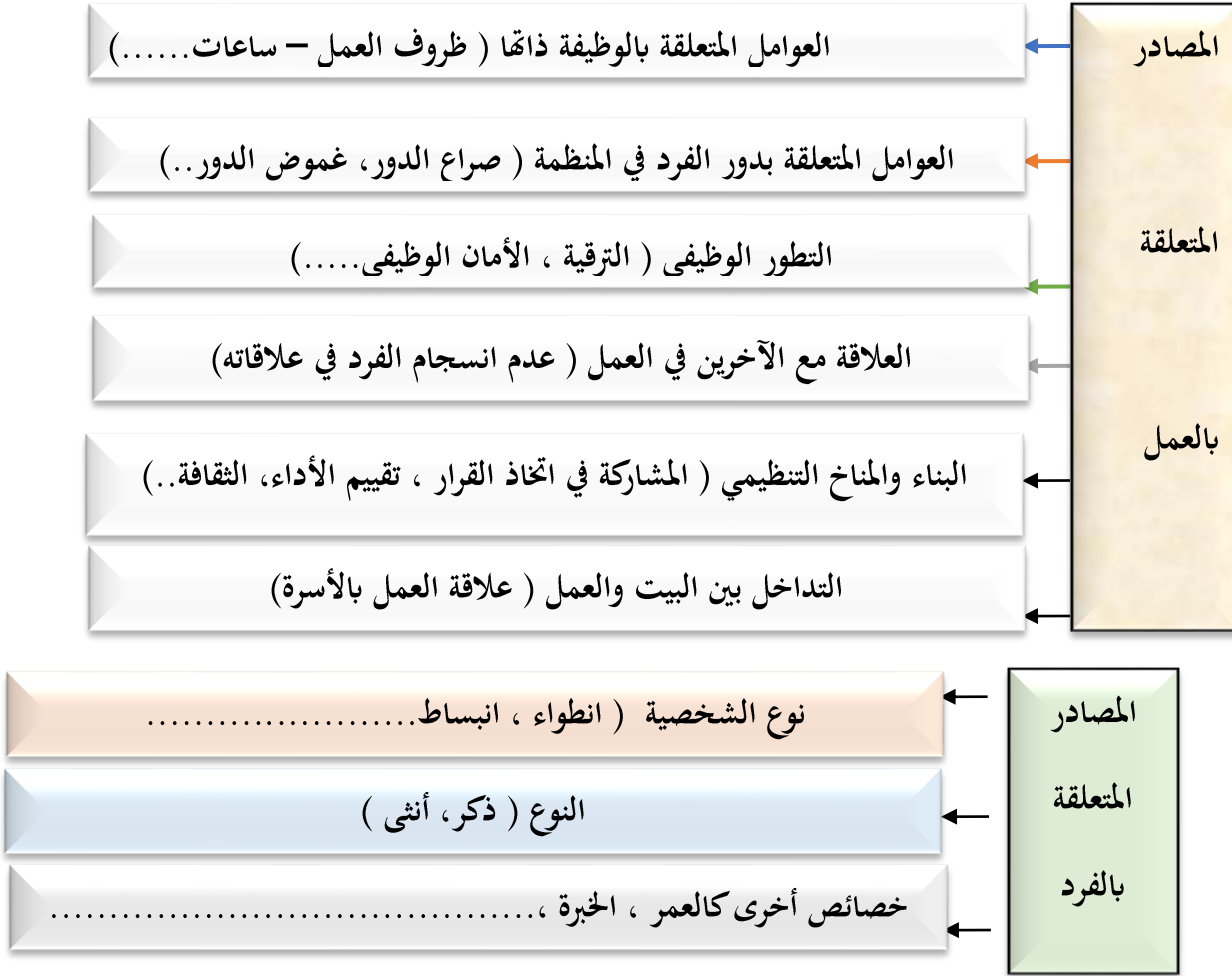
3. نموذج هاوارد كان وكاري كوبر 1993 H. KAKN AND K.COPPER

وفق للشكل يتم تصنيف مصادر ضغوط العمل في نموذج "هاوارد كان وكاري كوبر" إلى فئتين رئيسيتين: مصادر تتعلق بالمنظمة ومصادر تتعلق بالموظف نفسه، ويعني ذلك أن النموذج يركز على تحليل العوامل المؤثرة في الضغط الناجم عن العمل من منظورين مختلفين، وبدلاً من التركيز فقط على المصادر التنظيمية، ينظر النموذج أيضاً إلى المصادر الشخصية

10 | الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

للضغط التي يواجهها الفرد، مثل القدرات الشخصية، والمهارات، والموارد الداخلية، ويتيح هذا النموذج فهما أوسع لطبيعة وأسباب الضغوط العملية.

الشكل رقم : ((1-3)) نموذج هاوارد كان وكاري كوبر 1993.¹



4. نموذج جيبسون وزملائه (Gibson and colleagues)

يوضح علاقة بين مصادر الضغوط الوظيفية المختلفة وتأثيرها على الضغط الذي يشعر به الفرد وعلى نتائج وآثار هذا الضغط، ويشير النموذج إلى دور الفروق الفردية في تحديد إدراك الفرد للظروف الضاغطة وتأثيرها عليه. يوضح النموذج العلاقات بين هذه العناصر وكيف يؤثر كل عنصر في العنصر التالي؛ على سبيل المثال، مصادر الضغوط الوظيفية تؤثر على إدراك الفرد للضغوط، وإدراك الفرد للضغوط يؤثر على مستوى الضغط الشخصي، ومستوى

1- عاشور خديجة، ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية ، دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة محمد خيضر ، تحت إشراف الأستاذ، هو الدين تاويرت، كلية العلوم الأساسية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015، ص 72.

11 | الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

الضغط يؤثر على التأثيرات الناتجة عن الضغط ، كما يعتبر النموذج الفروق الفردية عاملاً مهماً في هذه العلاقات، حيث يؤثر على كيفية يدرك الفرد ويتعامل مع الضغوط الوظيفية.¹

الشكل رقم ((1-4)): نموذج جيسون وزملائه لتفسير ضغوط العمل

النتائج	الضغوط	الفروق الفردية	الضغوط الوظيفية
- موضوعية: - القلق واللامبالاة - سلوكية : الإدمان ، المخدرات ، الحوادث. - معرفية: تركيز ضعيف. - الاحتراق - فسيولوجية - زيادة ضغط الدم . - زيادة دقات القلب تنظيمية : إنتاجية أقل ، تغيب ، دعاوي	عملية التقويم كيف يدرك الفرد الضغوط الوظيفية	معرفية- عاطفية نمط الشخصية الجرأة الدعم الاجتماعي بيولوجية ديمغرافية - العمر - الجنس - المهنة - العرق	- البيئة المادية: الإضاءة الحرارة، التلوث. - على مستوى الفرد: صراع الدور ، غموض الدور ، فقدان السيطرة ، المسؤولية ، ظروف العمل. على مستوى الجماعة: علاقات ضعيفة مع الزملاء والمرؤوسين والرؤساء. - على مستوى المنظمة:

المصدر: حسين حريم ، نفس المرجع والصفحة ، ص 286.

المطلب الثالث: ضغوط العمل ؛ أنواعه وخصائصه وآثاره واستراتيجيات التقليل منه

تتنوع أنواع ضغوط العمل وتختلف في خصائصها وتأثيرها على الأفراد، وعليه تتنوع أنواع ضغوط العمل وخصائصه من حيث:

الفرع الأول: أنواع وخصائص ضغوط العمل

أولاً: أنواع ضغوط العمل:

1. **ضغط الوقت:** يحدث عندما يكون هناك مواعيد نهائية صارمة أو جداول زمنية ضيقة لإنجاز المهام، ويتسبب ضغط الوقت في الشعور بالتوتر والاندفاع، ويؤدي إلى تقليل الجودة وزيادة الأخطاء في العمل.¹
2. **ضغط العمل الزائد:** ينشأ عندما يتعين على الفرد التعامل مع عدد كبير من المهام والمسؤوليات في فترة زمنية محدودة، ويتطلب ضغط العمل الزائد من الفرد تنظيمًا وإدارة فعالة للوقت والمهام، ويؤدي إلى الشعور بالإرهاق والإجهاد.²
3. **ضغط الأداء:** يتعلق بالمتطلبات العالية لتحقيق الأداء الممتاز وتحقيق الأهداف المحددة، ويعزز ضغط الأداء الحماس والتحفيز للفرد، ولكن في نفس الوقت يسبب الشعور بالتوتر والقلق من عدم تحقيق التوقعات.³
4. **ضغط العلاقات الاجتماعية:** ينشأ عندما تكون هناك صراعات أو توترات في العلاقات بين الزملاء أو الرؤساء أو العملاء، ويؤثر ضغط العلاقات الاجتماعية على الجو العام في مكان العمل ويؤثر على التعاون والتفاعل بين الأفراد.⁴
5. **ضغط التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** يحدث عندما يواجه الفرد صعوبة في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاته الشخصية والأسرية، ويؤدي ضغط التوازن بين العمل والحياة الشخصية إلى الإجهاد والاحتراق المهني.⁵

ثانياً: خصائص ضغوط العمل

تتمحور خصائص ضغوط العمل وفق خصائص ومميزات مختلفة تدرج في:

1. **ذاتية:** تختلف تجربة ضغوط العمل من شخص لآخر، فما يعتبره شخص ما ضغطاً قد لا يعتبره آخر كذلك، وتعتمد درجة تأثير الضغوط على عوامل شخصية مثل سمات الشخصية، أنماط التفكير، القدرة على التحمل، والمهارات في التعامل مع الضغوط.¹

1- قاسم علوان، إدارة الوقت مفاهيم وعمليات وتطبيقات، دار الثقافة للتوزيع والتوزيع، الأردن، 2009، ص 138.

2- سيد عبد العال، نظريات علم النفس والمداخل الأساسية لدراسة السلوك الإنساني، ط 6، مكتبة سعيد رأفت، جامعة عين شمس، القاهرة، 1986، ص 75.

3- فاروق عبده فيلة، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميسرة لنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2009، ص 308.

4- طارق طه، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنت، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص 596.

5- حليس وردة، ضغوط العمل الداخلية والأداء الوظيفي في مذبغة الهضاب العليا بالخلفة، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 15، عدد 01، 2023، ص 230.

2. **ديناميكية:** تتغير ضغوط العمل بمرور الوقت، وتتأثر بعوامل مختلفة مثل طبيعة العمل، المهام الموكلة، العلاقات في مكان العمل، والأحداث الحياتية، حيث يمر الفرد بفترات من الضغط الشديد تتبعها فترات من الهدوء النسبي.²

3. **متعددة الأبعاد:** تتكون ضغوط العمل من مجموعة من العوامل المتفاعلة، وتشمل:³

4. **عوامل تنظيمية:** عبء العمل، غموض الدور وصراع الدور، الأجور والمكافآت، فرص التطور الوظيفي، المناخ التنظيمي، إلخ.

5. **عوامل شخصية:** سمات الشخصية، أنماط التفكير، التوقعات، الخبرات السابقة، إلخ.

6. **عوامل اجتماعية:** العلاقات مع الزملاء والرؤساء، الدعم الاجتماعي، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، التي

4. **تراكمية:** تتراكم تأثيرات ضغوط العمل بمرور الوقت، فالتعرض المستمر للضغوط دون وجود آليات فعالة للتعامل معها والتي بدورها يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية والجسدية، وانخفاض الأداء.⁴

5. **تؤثر على الصحة والأداء:** تتسبب ضغوط العمل في آثار سلبية على الصحة النفسية والجسدية، بما في ذلك الاكتئاب، القلق، أمراض القلب والأوعية الدموية، واضطرابات النوم، وتؤثر أيضا على الأداء الوظيفي، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، زيادة الأخطاء، وصعوبة في اتخاذ القرارات، وتختلف أنواع ودرجة ضغوط العمل باختلاف المهنة، فبعض المهنة تنسم بضغوط عالية بطبيعتها، مثل مهن الرعاية الصحية والخدمات الطارئة.⁵

الفرع الثاني : آثار ضغوط العمل واستراتيجيات التقليل منه

تعد ضغوط العمل من التحديات الكبيرة التي تواجه الموظفين في بيئة العمل الحديثة، وتؤثر سلبا على الصحة الجسدية والنفسية، والأداء الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، وتشمل آثار ضغوط العمل الشائعة على الفرد ضغوط نفسية ومهنية، ويمكن للفرد اتباع استراتيجيات وبالنسبة للمنظمات المساهمة في ذلك، وعليه انطلاقا من هذا المطلب سوف نتعرف على آثار ضغوط العمل واستراتيجيات التقليل منها .

أولا: آثار ضغوط العمل

1- المعشر، عيسى إبراهيم، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم : دراسة ميدانية (أطروحة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2009، ص 18، وينظر أيضا :

-Elisburg D, Workplace stress: legal developments, economic pressures, and violence. In: Burton JF, ed. 1995 pp. 1-217-I-222

2 - Jones JW, Barge BN, Steffy BD, Fay LM, Kuntz LK, Wuebker LJ. Stress and medical malpractice: organizational risk assessment and intervention. *Journal of Applied Psychology* 73(4), [1988],P727.

3 - Sauter S, Hurrell J, Murphy L, Levi L Psychosocial and organizational factors. In: Stellman J, ed. *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Vol. 1. Geneva, Switzerland: International Labour Office, [1997]. pp. 34.

4 -Northwestern , National Life Insurance Company Employee burnout: America's newest epidemic. Minneapolis, MN: Northwestern National Life Insurance Company, [1991]. page 5

5 - *Ibid.*, page5.

1. الآثار الإيجابية لضغوط العمل:¹

- تحفيز العمل: يؤدي الضغط المعتدل إلى زيادة الحافز للعمل وتحقيق الأهداف.
- زيادة التركيز: يساعد الضغط على زيادة التركيز والانتباه إلى المهام.
- تحسين النوم: يؤدي الضغط المعتدل إلى تحسين نوعية النوم، حيث أنه يحفز الجسم على إنتاج هرمونات تساعد على الاسترخاء.
- القدرة على التعبير عن المشاعر: يؤدي الضغط إلى زيادة القدرة على التعبير عن المشاعر، سواء الإيجابية منها أو السلبية.
- الشعور بالمتعة والإنجاز: يؤدي الضغط إلى زيادة الشعور بالمتعة والإنجاز عند تحقيق الأهداف.
- زيادة الحيوية والنشاط والثقة: يؤدي الضغط المعتدل إلى زيادة الحيوية والنشاط والثقة بالنفس.
- التفاؤل: يساعد الضغط المعتدل على تعزيز التفاؤل والإيمان بالقدرة على التغلب على التحديات.
- القدرة على التعافي من التجارب السلبية: يساعد الضغط المعتدل على تطوير القدرة على التعافي من التجارب السلبية والعودة إلى الحالة النفسية الطبيعية.²

2. الآثار السلبية لضغوط العمل على الفرد:³

- زيادة التدخين: يؤدي التعرض لضغوط العمل إلى زيادة التدخين كوسيلة للتكيف مع التوتر والقلق.
- العنف وانتهاك الأنظمة: يؤدي الضغط الشديد إلى زيادة العنف وانتهاك الأنظمة والقوانين، خاصة الضغوط النفسية مثل الإحباط.
- اضطرابات الأكل والشرب: تؤثر ضغوط العمل على عادات الأكل والشرب، مما يؤدي إلى زيادة الوزن أو فقدانه واضطرابات الأكل.
- الآثار النفسية: يؤدي الضغط الشديد إلى مجموعة واسعة من الآثار النفسية، بما في ذلك القلق والاكتئاب واضطرابات النوم واضطرابات القلق.
- الآثار الجسدية: يؤدي الضغط الشديد إلى مجموعة واسعة من الآثار الجسدية، بما في ذلك قرحة المعدة وأمراض القلب والصداع وآلام العضلات.

1- محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، 2005، ص 165.

2- خالد عمر حشوان، ضغوطات العمل وتأثيرها على العاملين، مقال إلكتروني تم إصداره يوم الأربعاء 20 أبريل 2022، تم الاطلاع عليه يوم

2024/02/04، ينظر لموقع صحيفة مكة المكرمة <https://makkahnewspaper.com/article/1562290>

3- عيسى إبراهيم المعشر، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية و المالية، جامعة الشرق الأوسط

للدراستات العليا، 2009، ص 30.

15 | الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحترق الوظيفي

- الآثار الذهنية: يؤثر الضغط الشديد على الوظائف الذهنية، مما يؤدي إلى ضعف التركيز وتشتت الانتباه وصعوبة اتخاذ القرارات.

3. الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة:¹

- زيادة التكاليف المالية: تؤدي ضغوط العمل إلى زيادة التكاليف المالية للمنظمة، مثل تكاليف التأخير والتغيب عن العمل وتوقف العمل وتشغيل عمال إضافيين وتعطيل الآلات وإصلاحها وتكلفة المواد المفقودة أثناء العمل.
- صعوبة التركيز والحوادث الصناعية: تؤدي ضغوط العمل إلى صعوبة التركيز والحوادث الصناعية بسبب تشتت الانتباه وضعف التركيز.
- عدم الرضا عن العمل والاستياء: تؤدي ضغوط العمل إلى انخفاض الرضا عن العمل والاستياء بين الموظفين.
- ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات: تؤدي ضغوط العمل إلى ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات بين الموظفين.
- عدم الدقة في اتخاذ القرارات: تؤثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى عدم الدقة في اتخاذ القرارات.²

ثانياً: استراتيجيات التقليل من ضغوط العمل.

1. الاستراتيجيات الفردية:³

- تنظيم الوقت بكفاءة لتقليل تراكم المهام والضغوط.
- تحديد المهام الأكثر أهمية وإنجازها أولاً لتقليل التوتر.
- تفويض المهام للآخرين عندما يكون ذلك ممكناً لتخفيف العبء عن نفسك.
- أخذ فترات راحة قصيرة منتظمة طوال اليوم للمساعدة على الاسترخاء وإعادة التركيز.
- ممارسة تقنيات الاسترخاء مثل اليوجا أو التأمل لتقليل التوتر والقلق.
- الحصول على 7-9 ساعات من النوم كل ليلة لتعزيز الصحة العقلية والجسدية.
- ممارسة الرياضة بانتظام لتقليل التوتر وتحسين المزاج.
- تحديد مصادر الضغط في العمل ومحاولة إيجاد طرق لتقليلها أو التخلص منها.
- التحدث إلى زميل أو صديق أو فرد من العائلة أو معالج حول ضغوط العمل لتلقي الدعم والمشورة.

1- محمد صلاح أبو العلا، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2009، ص 20.

2- رندا العكاشة، الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على الضغوط المهنية، مقال إلكتروني تم إصداره يوم 19 سبتمبر 2020، تم الاطلاع عليه يوم 2024/02/04، ينظر إلى موقع الإلكتروني <https://e3arabi.com>.

3- سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر، عمان، 2006، ص 65.

2. الاستراتيجيات التنظيمية:¹

- توفير برامج مساعدة الموظفين التي تقدم خدمات سرية ودعما للموظفين الذين يعانون من ضغوط العمل.
- السماح للموظفين بالعمل بجدول زمني مرن أو العمل من المنزل لتقليل الضغوط المرتبطة بالتنقل أو رعاية الأطفال.
- إعادة تصميم الوظائف لتقليل عبء العمل أو توفير فرص أكبر للنمو والتطوير.
- تقديم برامج إدارة الإجهاد للموظفين لتعليمهم تقنيات التأقلم الفعالة.
- خلق ثقافة داعمة في مكان العمل حيث يشعر الموظفون بالراحة في التحدث عن ضغوط العمل وتلقي الدعم من زملائهم ومدبريهم.
- الاعتراف بجهود الموظفين وتقديرها لتقليل الشعور بالإرهاق والضغط.
- توفير الموارد للموظفين مثل خدمات الرعاية الصحية العقلية أو برامج اللياقة البدنية لدعم صحتهم العقلية والجسدية.
- تدريب المديرين على كيفية التعرف على علامات ضغوط العمل لدى الموظفين وتوفير الدعم المناسب.
- إجراء تقييمات منتظمة لمستويات ضغوط العمل بين الموظفين وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

1- مقدر طارق، استراتيجية مواجهة الضغوط العمل في المنظمة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد الاقتصادي 25، المجلد 1، جامعة الجزائر 3، 2011، ص ص 255-256.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للاحتراق الوظيفي

يعد الاحتراق الوظيفي حالة من الإرهاق العاطفي والجسدي والعقلي ناتجة عن التعرض لضغوطات العمل المزمنة، ويتجاوز الإرهاق التوتر العادي، ويؤثر بصفة عامة على الصحة النفسية والجسدية للأفراد، وتتعدد العوامل المساهمة في الاحتراق الوظيفي، بما في ذلك عبء العمل الثقيل، وقلة التحكم في العمل، وسوء بيئة العمل، وعدم التقدير وتمحور استراتيجيات الوقاية من الاحتراق الوظيفي، ويعتبر مجموعة من الإجراءات والتدابير على مستوى الفرد والمؤسسة مثل إدارة الإجهاد، وتحديد الأولويات، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة، وخلق ثقافة عمل داعمة؛ وعليه انطلاقاً من هذا المبحث سوف نستعرض من خلاله تفصيلاً في (المطلب الأول: تعريف الاحتراق الوظيفي المطلب الثاني: النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي، المطلب الثالث: أنماط وأسباب الاحتراق الوظيفي، وفي المطلب الرابع: نماذج ومصادر الاحتراق الوظيفي، المطلب الخامس: آثار الاحتراق الوظيفي واستراتيجيات التعامل معه).

المطلب الأول: ماهية الاحتراق الوظيفي

الفرع الأول: تعريف الاحتراق الوظيفي

يعتبر الاحتراق الوظيفي حالة من الإجهاد الشديد والإرهاق النفسي ينتج عن العمل المستمر والمطالب العالية في بيئة العمل، ويشير الاحتراق الوظيفي إلى تجربة شخص للإرهاق العاطفي والعقلي والجسدي بسبب العمل الدائم والمستمر في ظروف تعرضه لضغوط وتحديات كبيرة دون إعطائه الوقت الكافي للاستراحة والاسترخاء.¹ يعرف الاحتراق الوظيفي على أنه حالة من الإجهاد المزمن والإرهاق النفسي والعاطفي والجسدي نتيجة للتعب المستمر والمطالب العالية في العمل، وتتميز هذه الحالة بثلاثة مكونات رئيسية وهي الإرهاق العاطفي، والإحباط والشعور بالتقدير المهني المنخفض.² وفي تعريف آخر هو حالة من الإجهاد المزمن والإرهاق العاطفي والعقلي والجسدي يحدث في سياق العمل نتيجة لتفاعل غير صحيح بين المتطلبات والتحديات التي يواجهها الفرد وبين موارده الشخصية والمهارات المتاحة لديه.³

1- فهمي الزيود، واقع الاحتراق الوظيفي للمرشد النفسي والتربوي في محافظة الزرقاء في الأردن، مجلة العلوم، العدد 1، جانفي، 2002، الأردن، ص 206.

2- شريط محمد، دراسة مقارنة لمستويات الاحتراق الوظيفي عند مدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة سيدي عبد الله، الجزائر، 2، الجزائر، 2012، ص 86.

3- طايبي نعيمة، علاقة الاحتراق الوظيفي ببعض الاضطرابات النفسية لدى الممرضين، رسالة لنيل أطروحة الدكتوراه، تخصص علم النفس العيادي، جامعة الجزائر، 2، 2013، ص 15.

وفي تعريف آخر هو حالة متعددة الأبعاد تظهر فيها ثلاثة جوانب رئيسية وهي: الإرهاق العاطفي (الشعور بالتعب والاستنزاف العاطفي)، والانعزال المهني (الشعور بالتباعد والانعزال عن العمل)، وانخفاض الأداء المهني (الشعور بعدم الكفاءة والإنجاز المهني).¹

وفي تعريف آخر هو حالة من عدم التوازن بين المتطلبات المهنية والقدرات النفسية والمهارات الشخصية للفرد وينتج هذا عدم التوازن عن الشعور بالعجز وفقدان السيطرة والتوتر المستمر في بيئة العمل.²

وفي تعريف آخر أيضا هو نتيجة لتواجه الفرد مع تناقضات وتوترات اجتماعية في العمل، مثل عدم العدالة التنظيمية ونقص الدعم الاجتماعي من الزملاء والمديرين.³

تشابه هذه التعاريف في التأكيد على أن الاحتراق الوظيفي ينشأ عن الضغوط والتحديات المستمرة في العمل ويؤثر على العواطف والصحة النفسية والأداء المهني للأفراد المتأثرين به.

الفرع الثاني: النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي

تعتبر النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي محاولة لفهم أسبابه وعوامله المؤثرة، ويوجد عدة نظريات تفسر الاحتراق الوظيفي، ومنها:

1. **نظرية الإرهاق العملي (Practical Fatigue):** تعزز هذه النظرية أن الاحتراق الوظيفي يحدث نتيجة للتوازن المعقد بين متطلبات العمل والتحكم في العمل، بحيث يوجد متطلبات عالية وتحكم منخفض، وعليه فإن الأفراد يشعرون بالإرهاق والاحتراق الوظيفي.⁴

2. **نظرية النقص في المكافآت (Effort-Reward Imbalance Theory):** تشير هذه النظرية إلى أن الاحتراق الوظيفي يحدث حينما يشعر الأفراد بعدم التوازن بين الجهود الذي يبذلونه في العمل والمكافآت التي يحصلون عليها، إذا كان الأفراد يشعرون بأن المكافآت غير عادلة أو غير كافية بالنسبة للجهد الذي يبذلونه، يزيد احتمالية حدوث الاحتراق الوظيفي.⁵

1- محمود عياصرة ، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير ، دار حامد للنشر والتوزيع ، ط1، الأردن ، 2008 ، ص 96.

2- أحمد محمد عوض بني أحمد الاحتراق الوظيفي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007، ص 17.

3- Jonker, C. S., & Joubert, S), "Emotion work and well-being of client service workers within small and medium sized enterprises., " Management Dynamic. 2009 s, Vol.18 No. 2, P35.

4 - Hakanen , J.J Schaufeli , W.B.& Ahola ,K ,The Job , Demands-Resources , Model: A , three-Year Cross-Lagged Study of Burnout , Depression , Commitment , and Work Engagement , Work & Stress. 22(3) July-September , (2008). P 224

5 - Sein , M.M , Howteerakul , N , Suwannapong , N & Jirachewee , J Job Strain among Rubber-Glove-Factory Workers in Central Thailand , Industrial Health , 48 , (2010).P503

3. نظرية النزاع بين المطالب المتعارضة (*Role Conflict Theory*): تركز هذه النظرية على الصراع الذي يمكن أن ينشأ عندما تتعارض المطالب المتعددة في العمل، كمثال يواجه الأفراد توجهات متعارضة من مديريهم أو تواجهم متطلبات تتنافى مع قيمهم الشخصية، هذا الصراع المستمر يؤدي إلى الإجهاد والاحتراق الوظيفي.¹
4. نظرية النقص في الدعم الاجتماعي (*Social Support Theory*): تشير هذه النظرية إلى أن الدعم الاجتماعي المحدود في بيئة العمل يمكن أن يزيد من احتمالية حدوث الاحتراق الوظيفي، عندما يفتقر الأفراد إلى الدعم من المدراء والزملاء، يشعروا بالعزلة والضغط النفسي، مما يؤدي إلى تدهور الحالة العامة للصحة النفسية وحدث الاحتراق الوظيفي.²
5. نظرية القيادة والإدارة (*Leadership and Management Theory*): تشير إلى أن الأسلوب القيادي والإداري المتبع في المؤسسة يؤثر على حدوث الاحتراق الوظيفي، كمثال إذا كانت هناك قيادة غير فعالة أو إدارة غير عادلة، يزيد ذلك من توتر العمل والاحتراق الوظيفي.³
6. نظرية القيم والمعتقدات (*Values and Beliefs Theory*): تشير إلى أن عدم توافق قيم الفرد مع قيم المؤسسة أو معتقداته الشخصية، يساهم في الاحتراق الوظيفي، كمثال الفرد يشعر بعدم الارتياح أو التعارض بين قيمه الشخصية ومتطلبات العمل، يشعر بالإرهاق العاطفي والاحتراق الوظيفي.⁴

المطلب الثاني: أعراض وأسباب الاحتراق الوظيفي

يظهر الاحتراق الوظيفي نفسه من خلال مجموعة متنوعة من الأعراض التي تؤثر على الجسد والعواطف والعقل والسلوك، وتعزى هذه الأعراض إلى مجموعة متنوعة من الأسباب، تؤدي بدورها في شعور الموظفين بالإرهاق، وفقدان الحافز وعليه تسير تلك الأعراض والأسباب وفق ما يلي:

الفرع الأول: أعراض الاحتراق الوظيفي:

1. الأعراض الجسمية: ومن جملة الأعراض الجسمية ما يؤثر على الجسم بشكل ملحوظ، معاناة الفرد من تعب وإرهاق مستمر، حيث يشعر بصعوبة في النوم ويعانون من الأرق، ويظهر الصداع المتكرر وآلام العضلات والمفاصل

1- أبو مسعود، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، رسالة ماجستير، فلسطين، 2010، ص ص

2 -Martinussen، M، Richardsen، & Burke، R.J. Job Demands، Job Resources، and Burnout among Police Officers، Journal of Criminal Justice، 35، (2007)،P239.

3 - Ibid., p239.

4- محمد الصيرفي، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007 م، ص 310.

أيضا، ويتجلى الاحتراق الوظيفي أيضا من خلال قلة الشهية وزيادتها واضطرابات الجهاز الهضمي مثل الغثيان أو الإمساك.¹

2. الأعراض العاطفية: الاحتراق الوظيفي يتسبب في اضطرابات عاطفية ووجدانية بارزة، يشعر الأشخاص المصابون بالاحتراق الوظيفي بالاكئاب والحزن المستمر، ويعانون من القلق والتوتر المستمر، والعجز والإحباط ويعانون من الاستياء والسخط السريع، ويفقدون الشعور بالاهتمام والشغف بما يقومون به ويتجنبون التفاعل الاجتماعي ويعزلون عن الآخرين.²

3. الأعراض الذهنية والمعرفية: يؤثر الاحتراق الوظيفي على القدرة الذهنية والمعرفية للفرد، يعاني المصابون بالاحتراق الوظيفي من صعوبة في التركيز والانتباه وبضعف في الذاكرة وصعوبة في استدعاء المعلومات، ويصعب عليهم اتخاذ القرارات و الارتباك الزائد، ويعانون من تشتت الأفكار وصعوبة في التنظيم والتخطيط.³

4. الأعراض السلوكية: تظهر الأعراض السلوكية للاحتراق الوظيفي في سلوك المصاب، وينخفض أداء الشخص وإنتاجيته في مكان العمل، ويصبح غير مهتم وغير ملتزم، ويتجنب التفاعل مع الآخرين والانسحاب من العمليات الاجتماعية، و يتأخر بشكل مستمر في تنفيذ المهام والالتزامات، ويظهر سلوك عدواني أو تمرد في بعض الحالات.⁴

الفرع الثاني: أسباب الاحتراق الوظيفي.

تعتبر أسباب تسهم في حدوث الاحتراق الوظيفي، وتختلف هذه الأسباب من شخص لآخر ومن بيئة عمل إلى أخرى، ومن بين الأسباب الشائعة للاحتراق الوظيفي يمكن ذكر ما يلي:

1. ضغوط العمل الزائدة: تؤدي ضغوط العمل الشديدة، بسبب المهام الكثيرة والمواعيد النهائية القصيرة إلى شعور الموظف بالتوتر المستمر والإرهاق العقلي والجسدي.⁵

1- البتال زايد بن محمد، الاحتراق الوظيفي، ضغوط العمل النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، ماهيته، أسبابه، علاجه، سلسلة إصدارات أكاديمية، التربية الخاصة، جامعة الملك سعود، 2000، ص 65.

2- نشوة كرم عمار أبو بكر ددير، الاحتراق الوظيفي للمعلمين ذوي النمط (أ-ب) وعلاقته بأساليب المواجهة المشكلات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة فيوم، 2007، ص 34.

3 - Bazami, et al, (2019), Job Burnout and Related Factors among Health Sector Employees, Iran Journal of Psychiatry, vol.,14,No.4, p:309.

4- خلاصي مراد، الاحتراق الوظيفي لدى الإطارات وعلاقته بالمجهودات المهنية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص عمل وتنظيم، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2014، ص 79 .

5- بن منيع، الاحتراق الوظيفي في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2008، ص 33.

2. **عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** حينما يكون عدم توازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية مثل قضاء ساعات طويلة في العمل وعدم وجود وقت كاف للاسترخاء والاستجمام، يزيد ذلك من خطر الاحتراق الوظيفي¹
3. **نقص الدعم الاجتماعي:** عدم وجود دعم كاف من الزملاء والمديرين والفريق العامل يزيد من احتمالية حدوث الاحتراق الوظيفي، ويتضمن ذلك الشعور بالعزلة، وعدم الانتماء والحصول على الدعم اللازم في مواجهة التحديات.²
4. **عدم الاعتراف بالإنجازات والتقدير:** حينما يتجاهل العمل الإنجازات والجهود المبذولة من قبل الموظفين، ولا يتم تقدير عملهم، يؤدي ذلك إلى شعور بعدم الرضا والاحباط والاحتراق الوظيفي.³
5. **عدم الثبات الوظيفي وعدم الاستقرار:** يسبب عدم الثبات في الوظيفة وعدم الاستقرار المستمر، مثل تغييرات في الإدارة أو الهيكل التنظيمي، شعوراً بعدم اليقين وعدم الاستقرار الذي يؤثر على راحة وسعادة الموظف.⁴
6. **عدم وجود تطوير وترقية وظيفية:** حينما يفتقر الموظفون إلى فرص التطوير المهني والترقية، يشعر الفرد والاستياء ويصبحوا عرضة للإحباط والاحتراق الوظيفي.⁵

2. **عدم التوافق الثقافي والقيمي:** في بعض الأحيان، يكون عدم توافق بين القيم والثقافة الشخصية للموظف وبين القيم والثقافة المؤسسية، مما يزيد من الشعور بعدم الراحة والتوتر ويسهم في حدوث الاحتراق الوظيفي.⁶

المطلب الثالث : الاحتراق الوظيفي ؛ نماذجه ومصادره وآثاره واستراتيجيات التقليل منه

توجد نماذج نظرية مختلفة تصف مصادر الاحتراق الوظيفي، وتنشأ مصادر الاحتراق الوظيفي من عوامل تنظيمية فضلاً عن عوامل فردية، وعليه سنتعرف من خلال هذا المطلب نماذج ومصادر الاحتراق الوظيفي ومدى مساهمتها في تطوير المؤسسات والأفراد واستراتيجيات فعالة للوقاية والتدخل.

الفرع الأول : نماذج ومصادر الاحتراق الوظيفي

أولاً: نماذج الاحتراق الوظيفي:

1. نموذج "ماسلاش (Maslach Model) " : يعد نموذج ماسلاش أحد أكثر النماذج شهرةً في دراسة الاحتراق الوظيفي، ويتألف النموذج من ثلاثة عوامل رئيسية:

1 - <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>

2 - Maslach, C. & Leiter, M. P. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it.* Jossey-Bass. (1997).. (pp. 191)

3 -Russell Cropanzano, *The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors*, 2003, P 160.

4 -Sverke et al.): *No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences*, 2002 , P242

5 -Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B., *Burnout and Work Engagement among Teachers.* *Journal of School Psychology*, (2006) 43, 495-513. Site ;<http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

6 -Kristof-Brown et al. *Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit.* *Personnel Psychology*, 2005, 58(2), P281.

- الاستنزاف العاطفي (*Emotional Exhaustion*): يعبر عن الشعور بالتعب والإرهاق العاطفي نتيجة للتوتر المستمر في العمل.¹
- الانعزال العقلي (*Depersonalization*): يعبر عن الشعور بالتجاهل والانعزال عن العمل والزملاء والمهام المهنية.²
- انخفاض الإنجاز الشخصي (*Reduced Personal Accomplishment*): يعبر عن الشعور بعدم الكفاءة والفشل في تحقيق الأهداف الشخصية والاحتراق المهني.³
- 2. نموذج "جرينبرغر": (*Greenberger Model*) " يركز نموذج جرينبرغر على العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر في الاحتراق الوظيفي، ويتألف النموذج من خمسة عوامل رئيسية:⁴
- العزلة الاجتماعية (*Social Isolation*): وهي الشعور بالانعزال وعدم الانتماء إلى المجموعة أو الفريق.
- عدم التحكم في الموقف (*Lack of Control*): وهو الشعور بعدم القدرة على التحكم في الأحداث والظروف المحيطة.
- الضغط العملي (*Work Pressure*): وهو الشعور بالضغط والتوتر الناجم عن متطلبات العمل.
- عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية (*Work-Life Imbalance*): وهو عدم التوازن بين الالتزامات العملية والاحتياجات الشخصية والحياتية.
- العدالة التنظيمية (*Organizational Injustice*): وهي الشعور بالظلم في المنظمة وعدم توزيع العدالة والمكافأة بشكل عادل.
- 3. نموذج "ديمبلوت": (*Demerouti Model*) " يركز نموذج ديمبلوت على العوامل المرتبطة بالتحفيز والتطوير في بيئة العمل، يتألف النموذج من ثلاثة عوامل رئيسية:⁵
- الارتباط العملي (*Work Engagement*): وهو الشعور بالتحفيز والاندماج في العمل والشغف بما يقوم به الموظف.

1 - Safari ، Ali ، Op.Cit.p. 58.

2 - Gong ، Zhun ، Chen ، Yuqi and Wang ، Yayu ، Op.Cit.p ، <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>

3 - Scanlan ، Justin Newton and Still ، Megan "Relationships between burnout ، turnover intention ، job satisfaction ، job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service "، BMC Health Services Research ، 19 (62) (2019) P,08.

4- نوال الزهراني ، الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة ، رسالة ماجستير ، السعودية ، 2008 ، ص 33.

5- ختام علي منصور، الاحتراق الوظيفي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأم مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات في محافظة الكرك، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، تخصص إرشاد والتربية، جامعة مؤتة، العراق، 2008، ص 58.

- العزوف عن العمل (*Work Withdrawal*) وهو الشعور بالانسحاب والتخلي عن المهام والالتزامات العملية.
- التطور المهارات (*Skill Development*) وهو الشعور بالتطور والنمو المهني والشخصي في بيئة العمل.

ثانيا: مصادر الاحتراق الوظيفي:

- يوجد عوامل ومصادر تسهم في حدوث الاحتراق الوظيفي، ومن بين المصادر الشائعة للاحتراق الوظيفي منها: ¹
1. **ضغوط العمل الزائدة:** تكون متطلبات العمل المرتفعة والضغط الزمني المستمر عاملا مهما في حدوث الاحتراق الوظيفي، يواجه الأفراد الذين يشعرون بعدم القدرة على تلبية هذه المتطلبات بشكل مناسب شعورا بالتوتر والإرهاق العاطفي.
 2. **عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** يؤدي عدم توازن بين الالتزامات العملية والاحتياجات الشخصية والحياتية، إلى إرهاق نفسي عاطفي ويزيد من احتمالية الاحتراق الوظيفي.
 3. **نقص الدعم الاجتماعي:** عدم وجود دعم كاف من الزملاء والمشرفين والمنظمة يزيد من احتمالية الاحتراق الوظيفي، ويعتبر الدعم الاجتماعي القوي عاملا مهما للتخفيف من آثار الضغوط العملية وتعزيز الرفاهية العامة.
 4. **عدم الاعتراف وعدم التقدير:** يشعر الموظفون بعدم الاعتراف بجهودهم وتحقيقاتهم وعدم تقديرهم من قبل المشرفين أو الزملاء أو المنظمة، ويساهم ذلك في الشعور بالإحباط والاحتراق الوظيفي.
 5. **عدم الوضوح في الأدوار والمسؤوليات:** عدم وضوح الأهداف والمتطلبات والتوقعات المهنية، يؤدي إلى الارتباك والضغط النفسي وزيادة احتمالية الاحتراق الوظيفي.
 6. **قلة التحكم في العمل:** يفتقر الموظفون إلى قدرة تحديد أولوياتهم واتخاذ القرارات الذاتية في العمل، وهذا بسبب شعورهم بعدم الرضا والاحتراق المهني.

الفرع الثاني: آثار الاحتراق الوظيفي واستراتيجيات التعامل معه.

للاحتراق الوظيفي آثار كبيرة على الأفراد والمؤسسات، وكان لزاما على المنظمات تنفيذ استراتيجيات فعالة للتعامل معه، وتبني إجراءات تساهم في تطوير المؤسسات، وتحسين الصحة والرفاهية لدى الفرد، والحفاظ على بيئة عمل صحية ومنتجة، وعليه انطلقا من هذا المطلب سوف نتعرف على آثار الاحتراق الوظيفي واستراتيجيات التعامل معه.

أولا: آثار الاحتراق الوظيفي.

يؤثر الاحتراق الوظيفي على الفرد وعلى المنظمة على النحو التالي:

1- الهداب المخلافي، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مجلد (40)، عدد (3) سبتمبر، 2020، ص 58.

1. آثار الاحتراق الوظيفي على الفرد:¹

- يعاني الفرد من الشعور المستمر بالإرهاق والإجهاد، وهذا ما يؤثر سلباً على حالته المزاجية ويزيد من احتمالية ظهور الاكتئاب والقلق.
- يؤدي الاحتراق الوظيفي إلى تراجع الأداء العام للفرد في العمل، ويفقد التركيز والاهتمام بالتفاصيل وكثرة الأخطاء وتراجع الإنتاجية.
- تظهر أعراض جسدية مثل الصداع المستمر، الأرق، آلام العضلات والظهر، والمشاكل الهضمية نتيجة للضغط والتوتر الناجم عن الاحتراق الوظيفي.
- يؤدي الاحتراق الوظيفي إلى تدهور الرضا الوظيفي، يشعر الفرد بعدم الرضا عن عمله، ويفكر في تغيير وظيفته أو الانسحاب من العمل تماماً.

2. آثار الاحتراق الوظيفي على المنظمة:²

- يعاني العديد من الموظفين من الاحتراق الوظيفي، ويتراجع الأداء العام للمنظمة، ويساهم الإرهاق والانخفاض في الإنتاجية إلى تراجع الجودة والكفاءة في العمل.
- يؤدي الاحتراق الوظيفي إلى زيادة معدل الاستقالة في المنظمة، حيث يبحث الموظفون المتعبون عن بيئة عمل أكثر صحة وتوازناً بين الحياة الشخصية والمهنية.
- يؤثر الاحتراق الوظيفي على تفاعلات الموظفين مع العملاء وجودة الخدمة المقدمة، كون الموظفون متعبين وغير راضين عن عملهم، وينتقل هذا الشعور إلى الموظفين ويساهم في التأثير السلبي على الفرد وعلى المنظمة.

ثانياً: استراتيجيات التقليل من الاحتراق الوظيفي:

تتمحور استراتيجيات التعامل مع الاحتراق الوظيفي أسس معينة ومنها:

- تشجيع فتح قنوات التواصل بين الموظفين والإدارة، حيث يمكن للموظفين التعبير عن مشاكلهم وتحدياتهم ومخاوفهم المتعلقة بالعمل، ويساعد ذلك في توفير الدعم والمساعدة اللازمة للتخفيف من الضغوط والتوترات.
- توفر الإدارة التوجيه والدعم للموظفين، سواء من خلال تحديد الأهداف الواضحة وتوفير الموارد اللازمة، أو عن طريق تقديم التدريب والتطوير المهني، حيث يشعر الموظفون بالرضا والثقة عندما يشعرون بأنهم مدعومون وموجهون في مجال عملهم.

1- النفيعي، ضيف هلالا، الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، مجلد (14) العدد (1) 2020، ص 68.

2- معروف محمد، استراتيجيات الوقاية من الاحتراق الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة وهران 2، الجزائر، العدد 44، 2019، ص 247.

- تنظيم العمل وتحديد الأولويات بشكل جيد، وينبغي توزيع المهام بشكل عادل ومناسب، وتعيين مواعيد نهائية واقعية، واستخدام تقنيات إدارة الوقت مثل تحديد الأهداف الصغيرة وتقسيم المهام إلى خطوات قابلة للإنجاز.
- تنظيم الوقت وتحديد الأولويات لتجنب تراكم المهام والعمل لساعات طويلة.
- وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية، وتجنب العمل خارج ساعات العمل الرسمية.
- ممارسة تقنيات الاسترخاء مثل التنفس العميق، التأمل، اليوجا، أو أي نشاط مهدئ للتوتر.
- الحصول على قسط كاف من النوم، اتباع نظام غذائي صحي، وممارسة الرياضة بانتظام.
- التحدث مع الأصدقاء، العائلة، أو أخصائي الصحة النفسية للحصول على الدعم والمشورة.
- تعلم مهارات جديدة لإدارة التوتر والتعامل مع ضغوط العمل.
- تحديد ما هو مهم في الحياة والتركيز على القيم الشخصية.
- في بعض الحالات، يكون تغيير الوظيفة إلى بيئة عمل أقل ضغطاً هو الحل الأمثل.
- خلق بيئة عمل داعمة وإيجابية من خلال تعزيز التواصل، التعاون، والاحترام المتبادل.
- تزويد الموظفين بالموارد اللازمة لأداء عملهم بكفاءة، بما في ذلك التدريب، التكنولوجيا، والدعم الإداري.
- تبني أساليب قيادة داعمة ومحفزة، تعزز المشاركة والتمكين، وتوفر التوجيه والدعم للموظفين.
- توفير مرونة في ساعات العمل، وسياسات داعمة للعائلة، وتشجيع الموظفين على أخذ إجازات.
- تحديد العوامل التنظيمية التي تساهم في الاحتراق الوظيفي واتخاذ إجراءات لمعالجتها.¹

1- الكلاي ورشيد الاحتراق الوظيفي، دراسة استكشافية لقياس ماسلاش على الموظفين بمدينة الرياض، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، 2001، ص 119.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

أجريت العديد من الدراسات حول ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، مما يدل على انتشارها وتأثيرها الكبير على الأفراد والمؤسسات، وركزت الدراسات الحديثة لضغوط العمل على تحديد مصادر ضغوط العمل، والصراعات الشخصية، وركزت الدراسات أخرى لموضوع الاحتراق الوظيفي على تطوير نماذج نظرية لشرح عملية الاحتراق الوظيفي مثل نموذج "عدم التطابق بين الجهد والمكافأة" ونموذج "متطلبات الوظيفة وموارد الوظيفة".

في الآونة الأخيرة تبنت دراسات حديثة في استكشاف استراتيجيات فعالة للوقاية من الاحتراق الوظيفي والتدخل فيه، بما في ذلك إدارة الإجهاد، والتوازن بين العمل والحياة، وبرامج المساعدة للموظفين وعليه انطلاقاً من هذا المبحث سوف نتعرف فيه في (المطلب الأول: الدراسات المحلية والعربية، ثم سننتقل في المطلب الثاني إلى الدراسات الأجنبية ثم في الأخير سنخرج في المطلب الثالث: تعقيب الدراسات السابقة).

المطلب الأول: الدراسات المحلية والعربية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

ساهمت الدراسات المحلية والعربية بشكل كبير في فهمنا لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، مما أسفر بشكل عام في تطوير ممارسات وتدخلات قائمة على الأدلة لتحسين وإثراء محتوى الدراسة الخاصة من حيث الشكل والمضمون وعليه سوف نتعرف من خلال هذا المطلب (الدراسات المحلية والعربية المتعلقة بضغوط العمل والاحتراق الوظيفي)

1. الدراسات المحلية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي:

1.1. الدراسات المتعلقة بضغوط العمل .

1. دراسة إسماعيل بوعمامة ، فاطمة الزهرة بن صافية 2016: بعنوان ضغوط العمل ومصادره وآثاره

«النفسية- الجسدية- السلوكية- الاجتماعية» "دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات

الصناعية (snvi) بالروبية" ، (مجلة دفاتر علم الاجتماع جامعة الجزائر 2 (مقالة علمية إلكترونية).¹

هدفت الدراسة وفق الجانب التطبيقي فتنجيه الدراسة الحالية نحو الاهتمام بدراسة مصادر ضغوط العمل وكذا

آثارها على العامل، حيث أخذنا عينة شملت 80 عامل بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات بالروبية، وقد اتبعنا في هذه

الدراسة المنهج الوصفي، ومن أجل ذلك استعملنا استبيان يتكون من جزئين. الجزء الأول: مصادر ضغوط العمل يضم

مجموعة من الأبعاد والمتمثلة في: العبء الوظيفي، صراع الدور وغموض الدور، الإشراف، نظام الأجر والمكافآت المعمول

1- إسماعيل بوعمامة ، فاطمة الزهرة بن صافية، ضغوط العمل ، مصادرها وآثارها «النفسية- الجسدية- السلوكية- الاجتماعية» "دراسة ميدانية بالمؤسسة

الوطنية لصناعة السيارات الصناعية (snvi) بالروبية" ، مجلة دفاتر علم الاجتماع جامعة الجزائر 2 ، 2016.

به، الظروف الفيزيائية، الوضعيات الجسدية، الاتصالات، الترقية، جماعة العمل، أما الجزء الثاني: آثار ضغوط العمل في ضم الأبعاد التالية: الآثار النفسية، السلوكية، الجسدية والاجتماعية؛ وجاءت النتائج كما يلي: البعد الذي جاء ترتيبه في المرتبة الأولى والذي يشكل أكبر مصدر ضغط لدى العامل هو بعد: الأجر والمكافآت، أما من حيث الآثار المترتبة عن ضغوط العمل فقد سجل بعد الآثار الجسدية أكبر نسبة.

2. دراسة مزرارة نعيمة ، 2021 : بعنوان مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بالجزائر، دراسة ميدانية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بالجزائر، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في الاجتماعية والإنسانية ، جامعة الجزائر 2 ، المجلد 5 (2) (مقالة علمية إلكترونية).¹

يهدف البحث إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التلاميذ ذوي (الإعاقة الذهنية، الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية) بالجزائر، ولتحقيق هذا الهدف تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي الملائم لطبيعة البحث وتساؤلاته، ومن أجل جمع بيانات البحث تم تطبيق مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلم التربية الخاصة، وقد طبق المقياس على عينة متكونة من (64) معلم ومعلم، وبعد التحليل الإحصائي للفرضيات توصلت النتائج إلى وجود العديد من مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة وهي: -ضغوط ترتبط بمجال العمل في التربية الخاصة منها(العبء التدريسي، غموض الدور، صراع الدور، انخفاض الدخل الشهري، وانخفاض المكانة الاجتماعية). - ضغوط ترتبط بالتلاميذ المعاقين منها(انخفاض دافعية التلاميذ، إجراءات ضبط الفصل، زيادة أعداد التلاميذ في الصف). - ضغوط ترتبط بالمناخ الاجتماعي منها(سوء العلاقات الاجتماعية في مجال العمل، عدم تعاون أولياء الأمور، نقص المساندة الاجتماعية)

3. دراسة منعيد أحمد، 2023: بعنوان واقع ضغوط العمل لدى الممرضات بالمؤسسات الاستشفائية الحكومية الجزائرية -دراسة ميدانية على عينة من الممرضات بمستشفى مجذوب السعيد بالطاهير، جيجل، مجلة الروائر المجلد 7 ، العدد 01 جامعة باتنة - (مقالة علمية إلكترونية).²

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ضغوط العمل لدى الممرضات بمستشفى مجذوب السعيد بالطاهير بمختلف أبعاده (صراع الدور، عبء العمل، غموض الدور، ظروف العمل، نقص فرص التقدم الوظيفي، طبيعة الوظيفة)، من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الدراسة، حيث تم تطوير استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الضرورية من عينة الدراسة والبالغ حجمها 54 ممرضة بالمؤسسة محل الدراسة تم اختيارها بطريقة عشوائية. خلصت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع جدا لضغوط العمل من وجهة نظر الممرضات في المستشفى محل

1- مزرارة نعيمة ، مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بالجزائر، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في الاجتماعية والإنسانية ، جامعة الجزائر 2 ، المجلد 5 (2) ديسمبر 2021 ، ص ص 439-478.

2- منعيد أحمد ، واقع ضغوط العمل لدى الممرضات بالمؤسسات الاستشفائية الحكومية الجزائرية -دراسة على عينة من الممرضات بمستشفى مجذوب السعيد بالطاهير ، جيجل ، مجلة الروائر ، المجلد 7 ، العدد 01 ، جامعة باتنة ، 2023 ، ص ص 299-316.

الدراسة، كما أبانت النتائج المتوصل إليها إلى وجود مستوى مرتفع جدا لأبعاد ضغوط العمل (صراع الدور، عبء العمل، غموض الدور، طبيعة الوظيفة) ومستوى مرتفع لبعدي (ظروف العمل غير المناسبة، ونقص فرص التقدم الوظيفي).

1.2. الدراسات المحلية المتعلقة بالاحترق الوظيفي.

01. دراسة بوفرة، مختار منصور مصطفي، 2014: بعنوان علاقة الاحترق الوظيفي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي - معسكر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، العدد 17. (مقالة علمية إلكترونية)¹

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الاحترق الوظيفي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي وذلك من خلال تبيان مدى تأثير الاحترق الوظيفي وفقا لمقياس ماسلاش والذي يقوم على ثلاثة أبعاد (الإجهاد العاطفي، تبدل الشعور شعور النقص بالإنتاج على الرضا الوظيفي وفقا لمقياس منيسوتا للرضا الوظيفي (MSQ) في صورته المختصرة، كما هدفت الدراسة إلى معرفة مدى أهمية عاملي الخبرة في التدريس والجنس في إحداث الفوارق في العلاقة بين الاحترق الوظيفي والرضا الوظيفي.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث أجرى الدراسة على تسعة عشرة (19) ثانوية تابعة لولاية معسكر، شملت هذه الدراسة 337 أستاذا من التعليم الثانوي تم اختيارهم عشوائيا، ولمعالجة البيانات استخدم الباحث الأساليب الإحصائية المتمثلة في النسب المتوية، معامل الارتباط بيرسون ومعادلة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط. وقد كشفت الدراسة على وجود علاقة سلبية دالة إحصائيا بين الاحترق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، كما أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحترق الوظيفي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحترق الوظيفي والرضا الوظيفي تعزى لتغير الجنس.

وقد أوصت الدراسة على العمل على تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية حتى يتمكن الأستاذ من القيام بدوره، العمل على إعداد البرامج الوقائية والإرشادية لخفض الشعور، بضغوط العمل حتى لا يصل الأستاذ إلى مستوى الاحترق الوظيفي، كما أوصت الدراسة على الاهتمام بتكوين الأساتذة والمراقبة الصحية لضمان استمرار يتهم في التعليم.

02. دراسة علوطي عاشور 2017 : بعنوان أبعاد الاحترق الوظيفي وعلاقة غياب العدالة التوزيعية، دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة، (مقالة علمية إلكترونية).²

1- بوفرة، مختار منصور مصطفي علاقة الاحترق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، العدد 17، ديسمبر 2014.

2- علوطي عاشور، أبعاد الاحترق الوظيفي وعلاقة غياب العدالة التوزيعية دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 31، ج1، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017

من خلال الدراسة حاول الباحث استخدام عدالة التوزيع كسمة تسهم في تخفيض مستويات الاحترق الوظيفي الذي يتعرض له مستشاري التوجيه المدرسي والإرشاد المدرسي والمهني، وذلك من خلال معرفة مدى تأثير عدالة التوزيع في مستويات الاحترق الوظيفي.

ومن أجل معالجة إشكالية البحث استخدم الباحث مقياس ماسلاش لقياس الاحترق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإرهاك الانفعالي، تبدل المشاعر والشعور بنقص الإنجاز هذه الدراسة مست 43 فردا موزعين على جميع ثانويات ولاية سكيكدة وتحليل البيانات اعتمد الباحث على برنامج excel وبرنامج spss ، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك مشاعر سلبية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي اتجاه الأجور (العدالة التوزيعية).
 - وجود إرهاك على مستوى الانفعالات والمشاعر أدى إلى نتائج غير مرضية على الإنجاز والأداء الذي يقدمونه كما أن هناك تأثير عكسي سالب لعدالة التوزيع في ارتفاع مستويات أبعاد الاحترق الوظيفي، هذا يدل على وجود مستويات عالية من الضغوط النفسية يعيشها مستشاري التوجيه مما يؤدي إلى الشعور بالإحباط والقلق.
- ولقد أوصت هذه الدراسة على ضرورة توفير المناخ الوظيفي الذي يساعد على الإدماج المهني لهذه الوظيفة حتى يشعروا بأنهم من الفريق التربوي وأن الأعمال التي يقدمها تساهم في رفع النتائج، كما يجب تحسين أجور هذه الفئة من خلال إعادة التصنيف، أو فتح باب الترقية لمنصب أعلى.

03. دراسة عمار ريم (2019) : بعنوان أثر سلوك المواطنة على الاحترق الوظيفي لموظفي اتصالات الجزائر - دراسة حالة- لدى موظفين اتصالات الجزائر بالأغواط (مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 31، ج1، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر) (مقالة علمية إلكترونية).¹

سعت هذه الدراسة إلى التحقيق في أثر سلوك المواطنة التنظيمية على الاحترق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المتمثلة في الإرهاك العاطفي، تبدل المشاعر، ونقص الإنجاز الشخصي.

أجريت الدراسة على الأفراد العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، عددهم 80 موظفا حيث تم توزيع 60 استبانة على مختلف الأقسام واستجاب 45 فردا، وتم تحليل 33 استبانة صالحة لذلك، ومن أجل معالجة البيانات المتحصل عليها استخدم الباحث اختبار الانحدار الخطي المتعدد، وقد أظهرت النتائج المتحصل عليها أن الموظفين الذين ينخرطون في المزيد من سلوك المواطنة التنظيمية يتعرضون للاحتراق الوظيفي، ولقد لوحظ في هذه الدراسة أن الموظفين يشعرون بارتياح أكبر إذا كان لديهم تعاون فعال مع زملائهم مما يقلل من الاحتراق الوظيفي، كما أن سلوك المواطنة التنظيمية التي يعرضها المسؤولون والزملاء مؤشر مهم لتجربة الموظف في التخفيف من الاحتراق الوظيفي، ووفقا للنتائج

1- عمار ريم ، أثر سلوك المواطنة على الاحتراق الوظيفي لموظفي اتصالات الجزائر - دراسة حالة اتصالات الجزائر بالأغواط، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، مخبر الصناعات التقليدية لجامعة الجزائر 3، المجلد الثامن العدد الأول. 2019

المتحصل عليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات والافتراحات تمثلت في ضرورة تدريب الموظفين أثناء الخدمة لتحسين سلوك المواطنة التنظيمية، والحد من آثار الاحتراق الوظيفي، وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال إنشاء أنظمة تقييم، كما يجب الترويج لبعض البرامج الصحية وسط الموظفين.

02. الدراسات العربية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي:

2.1. دراسات متعلقة بضغوط العمل

01. دراسة بلقاسم أحمد عمران (2008): بعنوان: ضغوط العمل في المستشفيات وعلاقتها بالولاء التنظيمي لعناصر التمريض" دراسة ميدانية في المستشفيات العامة بطرابلس ، أكاديمية الدراسات العليا (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال)¹

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى ضغوط العمل والولاء التنظيمي لدى عناصر التمريض العاملة في المستشفيات قيد الدراسة بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي لهذه العناصر، ودراسة تأثير الفروق الشخصية (الجنس العمر المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية والفروق الوظيفية (مهام الوظيفة، الخبرة في مستوى ضغوط العمل والولاء التنظيمي لهذه العناصر، وكان حجم العينة (150) من عينة الأفراد، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من ضغوط العمل ووجود مستوى عال من الولاء التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة كما أثبتت هذه الدراسة وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي.

02. دراسة محمد هادي الظالمي (2011) : بعنوان "المناخ التنظيمي وأثره في ضغوط العمل، دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد العاملين في المصارف العراقية الحكومية (الرشيد والرافدين) في محافظة كربلاء المقدسة، مجلة العراقية للعلوم الادارية، 2012، المجلد 8، العدد 32. (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال)²

تهدف الدراسة إلى التعرف على مسببات ضغوط العمل وتهيئة المناخ التنظيمي الملائم للأفراد العاملين، وذلك لمساعدتهم في التغلب على ضغوط العمل لديهم، مما يؤدي إلى شعور العاملين بالرضا عن العمل، وبالتالي زيادة كفاءتهم الإنتاجية في العمل، وكان حجم عينة الدراسة (72) من عينة الأفراد؛ وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية وهي ضعف وقصور في استخدام التقنيات العلمية الحديثة المستخدمة في المصارف المبحوثة، وأن أفراد عينة الدراسة يواجهون ضغوط تفوق طاقاتهم وإمكانياتهم، مما يؤثر سلباً في أداء العمل من حيث الجودة وسرعة الانجاز.

1- عمران ، بلقاسم أحمد، " ضغوط العمل في المستشفيات وعلاقتها بالولاء التنظيمي لعناصر التمريض ، دراسة على المستشفيات العامة بطرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، 2008.

2- محمد هادي الظالمي، (المناخ التنظيمي وأثره في ضغوط العمل)، دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد العاملين في المصارف العراقية الحكومية (الرشيد والرافدين) في محافظة كربلاء المقدسة ، مجلة العراقية للعلوم الادارية، 2012، المجلد 8، العدد 32، الصفحات 335-366

03. دراسة علي مسعود علي (2008): "بعنوان ضغوط العمل وأثرها علي فاعلية أداء القيادات الإدارية¹، دراسة ميدانية علي محطات إنتاج الطاقة بالشركة العامة للكهرباء طرابلس، أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس (رسالة ماجستير في إدارة أعمال)"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى وطبيعة الضغوط التي تتعرض لها القيادات الإدارية، والتعرف على أهم مصادر ومسببات ضغوط العمل التي تواجه القيادات الإدارية، وكان حجم عينة الدراسة (170) من عينة الأفراد؛ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- جميع أفراد العينة يتعرضون بشكل عال لضغوط العمل الناتجة عن عبء العمل الزائد بنوعيه الكمي والنوعي.
- جميع أفراد العينة يتعرضون بشكل عال لضغوط العمل الناتجة عن المسؤولية عن الآخرين.
- جميع أفراد العينة يتعرضون بشكل عال لضغوط العمل الناتجة عن عدم التوافق بين الفرد وظروف العمل.

2.1. دراسات حول الاحتراق الوظيفي

01. دراسة الكلابي ورشيد، (2001) "بعنوان الاحتراق الوظيفي: دراسة استكشافية لمقياس ماسلاش علي الموظفين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، مجلة جامعة الملك سعود ، مجلد 13 ، العلوم الإدارية (1) الرياض (مقالات علمية إلكترونية).²

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مستويات الاحتراق الوظيفي بأبعاده المختلفة، وذلك باستخدام بيانات جمعت من 654 موظفا وموظفة يشغلون مواقع وظيفية مختلفة في القطاعين الخاص والعام في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وتم قياس درجات الاحتراق الوظيفي باستخدام مقياس ماسلاش المكون من 22 فقرة، وكان من أهم نتائج الدراسة:

- الموظفون في العينة المختارة يعانون بدرجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي.
 - توجد فروق معنوية في درجات الاحتراق لبعض من مقاييس الاحتراق الوظيفي يعزى للعمر، ومدة الخدمة في الوظيفة الحالية.
 - لا توجد فروقات فيما يخص المستوى التعليمي أو جنس الموظفين في عينة الدراسة
- توصيات الدراسة :

1- علي مسعود علي، ضغوط العمل وأثرها على فاعلية أداء القيادات الإدارية " دراسة ميدانية على محطات إنتاج الطاقة بالشركة العامة للكهرباء، طرابلس"،رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس، 2008 .

2- دراسة الكلابي و رشيد ،الاحتراق الوظيفي: دراسة استكشافية لمقياس ماسلاش على الموظفين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، مجلة جامعة الملك سعود ، مجلد 13 ، العلوم الإدارية (1) ، الرياض ، 1421 هـ - 2001 م ، ص ص 113 -150 .

ضرورة التنبه لظاهرة الاحتراق واتخاذ الوسائل الكفيلة بعلاجها أو الحد منها، وخرج الباحث بتوصيات لإجراء بحوث مستقبلية لتأكيد النتائج التي توصلت لها دراسته، و لتحديد مصادر الاحتراق و دراسة الآثار المترتبة عليه، وسبل تجنبها والوسائل المناسبة لعلاجها، وذلك بالنظر لطبيعة دراسته الاستكشافية و لكون هناك حاجة كبيرة إلى دراسات أخرى لتعميق الفهم في هذا الجانب في محيط الإدارة العربية.

02. دراسة النفيعي (2020): بعنوان: الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة. دراسة ميدانية للعاملين في المنظمات الحكومية الخدمية و التي لها علاقة بالجمهور بمحافظة جدة ، السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز مركز النشر العلمي، مجلد 14، عدد 1 (مقالة علمية إلكترونية) ¹.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين في المنظمات الحكومية الخدمية والتي لها علاقة بالجمهور بمحافظة جدة، وتحديد العوامل المسببة له والتمييز بين الذين يعانون من ارتفاع أو انخفاض فالاحتراق الوظيفي طبقا لخصائصهم الديموغرافية والإدارية، وشملت الدراسة (376) موظفا من الذين يشغلون المرتبة الثانية حتى المرتبة السابعة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

• من أهم نتائج الدراسة:

- أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة يعانون من درجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي.
- أظهرت الدراسة أن الفئات التالية هي الأكثر معاناة من الاحتراق الوظيفي:
- الذين أعمارهم من 20، أقل من 29 سنة الذين لهم خدمة من سنة إلى أقل من خمس سنوات.
- حملة الشهادة الجامعية البكالوريوس.
- الذين يشغلون المرتبة السادسة والسابعة المتزوجين.
- كما أوضحت النتائج أيضا أن من أهم المصادر الرئيسية التي تسبب بالاحتراق الوظيفي ستة مصادر وهي مصادر تنظيمية، ومتطلبات الوظيفة، وخصائص الدور، وعلاقات العمل الشخصية، والدعم الاجتماعي، و التوقعات الشخصية.

• من أهم توصيات الدراسة:

- إيجاد قنوات اتصال فعالة بحيث تتيح للإدارة العليا التعرف على المصادر المسببة للاحتراق الوظيفي وبحيث يشعر العاملون بأن اقتراحاتهم وشكواهم تصل إليهم وتؤكد دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار.
- تطوير نظم الاختيار والتعيين والتوفيق بين متطلبات الوظيفة وخصائص وقدرات الأفراد حيث يمكن تحقي قدر أكبر من التوافق بين الفرد ومتطلبات الوظيفة.

1- النفيعي، ضيف الله بن عبد الله، الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز مركز النشر العلمي ، مجلد14، عدد1، 2020. ص ص 55- 88.

- استحداث برامج مساعدة للعاملين من خلال تقديم خدمات طبية وعلاجية لهم وتقديم النصح والمشورة والإجراءات الوقائية المناسبة.
- النظر في أسلوب توزيع الأعمال وتحديدته بين الأفراد على أساس إعادة تصميم الوظائف وبما يتفق ومواصفات الفرد والعمل، ومراعاة العدالة والمساواة في توزيع الأعباء على الأفراد.
- إعادة النظر في نظم الأجور والحوافز وتقييم الأداء على فترات دورية وضرورة تطويرها وفق رغبات العاملين مما يؤدي إلى التخلص من أسباب الاحتراق الوظيفي والقلق.

03. دراسة (أبو مسعود (2010) بعنوان: ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين، دراسة ميدانية لدى عينة من العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة". (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال)¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، وتحديد العلاقة ما بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي ومجموعة من العوامل الديموغرافية الجنس - العمر - الراتب - المؤهل العلمي - المسمى الإداري - الحالة الاجتماعية وتحديد أسباب ومصادر انتشارها والسبل الكفيلة بعلاجها، وقد تمثلت العينة لدى موظفين الإداريين حيث بلغت العينة 821 موظف وقد استخدمت الباحثة مقياس ماسلاش للاحتراق بعد إجراء تعديلات بسيطة عليه ليلائم أغراض البحث، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة أن الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي على بعديه (الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية بينما كان مستوى الاحتراق منخفضاً على بعد (الإنجاز الشخصي).

وبناء على نتائج الدراسة فقد أوصت الباحثة بالتقرب من الله وتبني القيم الدينية في المعاملات ما بين الزملاء في العمل، ضرورة اهتمام أصحاب القرار بظاهرة الاحتراق الوظيفي، والعمل على التخفيف من حدة انتشارها من خلال تبني وزارة التربية والتعليم لاستراتيجيات تكسر الجمود والروتين كسياسة التدوير الوظيفي، والاهتمام بالجانب الترفيهي للموظفين وبالحوافز بشتى أنواعها، والنظر في أسلوب توزيع الأعمال على الأفراد على أساس إعادة تصميم الوظائف وبما يتناسب مع خصائص الفرد والعمل.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي

سنتعرف من خلال هذا المطلب حول الدراسات الأجنبية المتعلقة بضغوط العمل والاحتراق الوظيفي).

2.2. دراسات أجنبية (ضغوط العمل)

1- أبو مسعود ، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة - أسبابها وكيفية علاجها"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية في غزة - فلسطين - 2010 .

01. دراسة -Delawar Khan (2008) : بعنوان الضغوط المهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية للأطباء المختصين في منطقة أوتباد، باكستان ¹ (مقالة علمية إلكترونية)

استكشفت الدراسة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي للأطباء المختصين في منطقة أوتباد، باكستان ، تم توزيع استبيان على عينة من 55 طبيباً مختصاً في عيادات خاصة في أوتباد وتمت معالجة البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج SPSS ، وتم استخدام الإحصاء الوصفي ومعامل ارتباط سبيرمان والانحدار المتعدد لتحليل البيانات . وجدت الدراسة أن هناك ارتباطاً عكسياً ذي دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مما يشير إلى أن زيادة ضغوط العمل تؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي، كما كشفت الدراسة أن الأطباء المختصين يتعرضون لمستويات متوسطة من ضغوط العمل، وأن الأطباء المختصين في الجراحة والطب العام يتعرضون لضغوط أكبر مقارنة بالتخصصات الأخرى بسبب عبء العمل المرتفع ، مع الحالات المعقدة.

02. دراسة Sunil Kumar (2010) : بعنوان دراسة دولية حول ضغوط العمل بنوعي الموظفين - دراسة ميدانية لدى الموظفين المهرة وغير المهرة - الهند. ² (مقالات علمية إلكترونية) .

هدفت هذه الدراسة البحثية إلى التحقيق في تأثير أنواع العمال، أي المهرة وغير المهرة، على ضغوط العمل، تنظر الدراسة في حدوث ضغوط العمل فيما يتعلق بالمشاكل التي تنشأ نتيجة تفاعل ضغوط العمل مع أنواع العمال، تم فحص مدى ضغوط العمل على اثني عشر مقياس فرعي، مثل تحميل الدور، الغموض في الدور، التضارب في الدور، الضغط الجماعي غير المعقول والضغوط السياسية، المسؤولية تجاه الأشخاص، عدم المشاركة بشكل كاف، العجز، علاقات النظراء السيئة، الفقر الجوهري، المركز المتدني، ظروف العمل الشاقة وعدم الربحية لمؤشر ضغوط العمل المهني. كانت الفرضية أنه سيكون هناك فرق كبير بين العمال المهرة وغير المهرة في جميع الـ 12 مقياساً فرعياً لضغوط العمل المهني. تم جمع البيانات النهائية على 360 عاملاً يتضمن 180 عاملاً مهرة و 180 عاملاً غير مهرة، وتم استخدام مؤشر ضغوط العمل المهني (سريفاستافا وسينغ، 1981) لجمع البيانات، وتم إجراء تحليل ترابطي بين جميع مقاييس ضغوط العمل الـ 12 على كلا البعدين، أي العمال المهرة وغير المهرة، وأظهر فرقاً معنوياً بين العمال المهرة وغير المهرة.

دراسة : Sekar M ، 2013 :³ بعنوان: تحليل العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والبيانات الديموغرافية في صناعة الإسمنت. دراسة ميدانية لعينة من العاملين في (الهند) (مقالات علمية إلكترونية)

¹ -Delawar Khan, Shehla Amjad, Rubina kazmi : "OCCUPATIONAL STRESS AND ITS EFFECT ON JOB PERFORMANCE(A CASE STUDY OF MEDICAL HOUSE OFFICERS OF DISTRICT ABBOTTABAD)", J AYUB Med Coll Abbottabad, 20(3), 2008, consulté le: 02/04/2022, disponible en ligne: <https://www.academia.edu/21758345/>

² -Sunil Kumar, An International Study of Work Stress with Types of Workers, January 2010, https://www.researchgate.net/publication/266331847_An_International_Study_of_Work_Stress_with_Types_of_Worker_s/citations.

³ -Sekar M, An Analysis of Relationship between Occupational Stress and Demographics in Cement Industries2013, https://www.researchgate.net/publication/280216296_An_Analysis_of_Relationship_between_Occupatio

تهدف هذه الدراسة البحثية إلى التحقيق في تأثير أنواع مختلفة من المناصب الإدارية في صناعة الإسمنت في تاميل نادو، الهند، وتتنظر الدراسة في حدوث ضغوط العمل المهنية فيما يتعلق بالمشاكل التي تنشأ نتيجة تفاعل ضغوط العمل المهنية مع نوع المديرين ، وتم فحص مدى ضغوط العمل على تحميل الدور، الغموض في الدور، التضارب في الدور، الضغط الجماعي غير المعقول والضغوط السياسية، المسؤولية تجاه الأشخاص، عدم المشاركة بشكل كاف العجز، علاقات النظراء السيئة، الفقر الجوهري، المركز المتدني، ظروف العمل الشاقة وعدم الربحية لمؤشر ضغوط العمل المهني، وتم وضع فرضية أن هناك علاقة معنوية تتواجد بين العوامل الديموغرافية للمديرين وضغوط العمل المهنية وزيادة ضغوط العمل المهنية بين مستويات المديرين المختلفة. تم جمع البيانات النهائية على 300 مدير يتضمن 80 مديراً على مستوى عالٍ، 120 مديراً على مستوى متوسط، 100 مدير على مستوى منخفض. استخدم الباحث استبياناً مهيكلًا يحتوي على جزئين، الجزء الأول يتضمن عوامل ديموغرافية مثل العمر والجنس والتصميم والدخل الشهري والحالة الزوجية والخبرة. الجزء الثاني يستخدم لتحديد مصادر ضغوط العمل المهنية، واستخدم الباحث مؤشر ضغوط العمل المهني (OSI) الذي وضعه سريفاستافا وسينغ (1984). يتكون المقياس من 46 عنصراً يحتوي كل منها على خمسة بدائل مثل الاتفاق القوي، الاتفاق، الحيرة، الاختلاف والاختلاف الشديد، تم إجراء تحليل الترابط، واحدة من طريقة التحليل التكراري واختبار T المستقل بين جميع المتغيرات الديموغرافية وضغوط العمل المهنية.

2.3. دراسات أجنبية (الاحترق الوظيفي)

01. دراسة ARONSSON 2017 بعنوان: مراجعة نظامية تتضمن تحليلاً Meta للبيئة العملية وأعراض

الاحترق الوظيفي، دراسة ميدانية لعينة من العاملين (أوروبا- أمريكا الشمالية - أستراليا - نيوزيلندا)) مقالة

علمية¹

هدفت الدراسة إلى فحص مجموعة واسعة من عوامل التعرض للعمل، وتضمنت معايير التضمين:

- أجريت الدراسة في أوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا ونيوزيلندا 2013-1990.
- تصميم دراسة الحالة المستقبلية أو دراسة المراقبة القابلة للمقارنة.
- تقييمات التعرض (العمل) والنتيجة عند الأساس ومرة أخرى على الأقل أثناء المتابعة بعد 1-5 سنوات. واستوفت خمسة وعشرون مقالة معايير الجودة والأهمية المحددة مسبقاً، تم استخدام نظام الدرجات مع مقياس الأدلة ذي الدرجات الأربع الخاص به.

nal_Stress_and_Demographics_in_Cement_Industries?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7InBhZ2UiOiJwdWJsaWNhdGlvbiIsInByZXRpb3VzUGFnZSI6bnVsbH19

1 - Gunnar Aronsson , A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms, BMC Public Health, March 2017, https://www.researchgate.net/publication/315552406_A_systematic_review_including_meta-analysis_of_work_environment_and_burnout_symptoms.

ركزت معظم الدراسات البالغ عددها 25 على الاستنزاف العاطفي، وعدد أقل على السخرية وعدد أقل من ذلك على الإنجاز الشخصي، وتم التوصل إلى دليل قوي إلى حد ما (الدرجة 3) على الارتباط بين التحكم الوظيفي وتقليل الاستنزاف العاطفي وبين الدعم المنخفض في مكان العمل وزيادة الاستنزاف العاطفي.

تم العثور على أدلة محدودة (الدرجة 2) على الارتباطات بين عدالة مكان العمل والمطالب وعبء العمل المرتفع والمكافأة المنخفضة والدعم المنخفض للمشرف والدعم المنخفض لزملاء العمل وانعدام الأمن الوظيفي والتغيير في الاستنزاف العاطفي، وارتبطت السخرية بمعظم عوامل العمل هذه، ولم يرتبط الانخفاض في الإنجاز الشخصي إلا بالمكافأة المنخفضة، كانت هناك دراسات قليلة مستقبلية ذات جودة كافية حول العوامل الكيميائية والبيولوجية والفيزيائية الضارة والإرهاق.

بينما كانت المستويات العالية من الدعم الوظيفي وعدالة مكان العمل واقية من الاستنزاف العاطفي، فإن المطالب العالية والتحكم الوظيفي المنخفض وعبء العمل المرتفع والمكافأة المنخفضة وانعدام الأمن الوظيفي زادت من خطر الإصابة بالإرهاق.

وسع نهجنا مع مجموعة واسعة من عوامل التعرض للعمل التي تم تحليلها فيما يتعلق بالأبعاد المنفصلة للإرهاق من معرفة الارتباطات والأدلة، وكذلك احتياجات البحث، وإن إمكانات التدخلات التنظيمية يتضح من خلال النتائج التي تفيد بأن أعراض الإرهاق تتأثر بشدة بعوامل هيكلية مثل متطلبات الوظيفة والدعم وإمكانية ممارسة السيطرة.

02. دراسة: 2019 Shalini Srivastava: بعنوان: الاحتراق الوظيفي نموذج وساطة معتدل للذكاء العاطفي

والقوة النفسية، دراسة ميدانية لعينة من الموظفين يعملون في شركة تكنولوجيا المعلومات، الهند (مقالة علمية)¹ هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير الاحتراق الوظيفي في مكان العمل لدى الموظفين للموظفين واستكشاف الدور الوسيط للقوة النفسية في العلاقة، ودراسة مدى تأثير الذكاء العاطفي على هذا الوساطة، حيث تم جمع البيانات من 350 موظفاً يعملون في شركات مختلفة في قطاعات تكنولوجيا المعلومات وخدمات الأعمال (ITES-BPO) في دلهي، الهند، واستخدمت الدراسة طريقة العينة المتدرجة لضمان تمثيل جيد من مختلف أقسام المنظمات، وتم جمع البيانات في مرحلتين وفقاً للتوصية المقدمة من قبل بودساكوف وآخرين (2003) لتقليل التحيز الأسلوبى المشترك.

وتوصلت النتائج إلى أنه تم العثور أيضاً على ارتباط سلبي بين القوة النفسية والاحتراق الوظيفي، وأن الذكاء العاطفي يعتدل في العلاقة بين القوة النفسية والاحتراق الوظيفي، وتشير النتائج أيضاً إلى أن التأثير الغير مباشر للاحتراق الوظيفي

1 - Shalini Srivastava , job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness,2019, https://www.researchgate.net/publication/335914055_Workplace_bullying_and_job_burnout_A_moderated_mediation_model_of_emotional_intelligence_and_hardiness?_sg=LXBKwMNMNW3xBD2sBtqKtwfcWqOZFPvLv3fqBfxa_dZkUoXU_jEy9rrBniRorqJ_mQTMKzyU_parlCA&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6Ii9kaXJlY3QiLCJwYXV0IjoiX2RpcmVjdCJ9fQ.

في مكان العمل عبر القوة النفسية يكون تبعاً للذكاء العاطفي، وتشمل القيود والملاحظات على الدراسة أنه نظراً لأن الدراسة الحالية تتعلق فقط بجزء واحد من الهند، وهو دلهي، ولا يمكن تعميم النتائج حيث تأخذ الأبحاث المستقبلية عينة أكبر للدراسة، كما كان تأثير المتغيرات الديموغرافية خارج نطاق هذه الدراسة إذا تم أخذ الديموغرافيات في الاعتبار.

03. دراسة: Retno Purwani Setyaningrum: 2023 بعنوان: إدارة الاحتراق الوظيفي نتيجة الضغط الناجم عن العمل عن بعد: تفاعل ثلاثي الأطراف، دراسة ميدانية لعينة من الموظفين في محافظات إندونيسيا. (مقالة علمية)¹

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير الضغط الناجم عن العمل عن بعد على الاحتراق الوظيفي للموظفين من خلال النظر في القيادة التحويلية والدعم التنظيمي المتصور كعوامل تعديلية، ولا يزال هناك حاجة لاستكشاف الأدبيات حول كيفية تأثير الضغط الناجم عن العمل عن بعد على الاحتراق الوظيفي، وهناك حاجة لفحص الظروف التي يمكن تعزيزها أو تضعيفها هذه العلاقة، واعتمدت هذه الدراسة منهجية كمية باشمال 388 موظفاً في شركات التصنيع في ثلاث محافظات في إندونيسيا، وتمت معالجة البيانات باستخدام تحليل العملية الشرطية بواسطة برنامج SPSS macro PROCESS، ومن جملة النتائج المتوصل إليها هي: يرتبط الضغط الناجم عن العمل عن بعد بمستويات أعلى من الاحتراق الوظيفي.

المطلب الثالث: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

بعدما استخلصنا جملة من الدراسات السابقة منها ما هي محلية، وعربية وحتى أجنبية، سوف نتعرف من خلال هذا المطلب أوجه الاختلاف والتشابه في ما يخص الدراسات التي قمنا باستعراضها في الجانب المتن وبين دراستنا الحالية، ثم سنشير إلى بعض من الملاحظات العامة فيما يتعلق بالدراسات التي قمنا بإجرائها، ثم سنختم بالتركيز على الفروق الحاصلة بين دراستنا ومجمل الدراسات السابقة التي تم الإشارة أعلاه في المبحث الثالث.

الفرع الأول: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

الدراسة	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف
الدراسات المتعلقة بضغوط العمل – الدراسات المحلية		
دراسة إسماعيل بوعمامة وفاطمة	اعتمدت الدراسة على المتغير ضغوط العمل كمحور رئيسي للدراسة (المتغير المستقل). تم الاعتماد على أبعاد محاور مصادر ضغوط	استخدمت الباحثين المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري، والمنهج الإحصائي لدراسة الجانب التطبيقي، في حين أن

1 - Retno Purwani Setyaningrum, Managing job burnout from workplace telepressure: A three way interaction, May2023, https://www.researchgate.net/publication/370697472_Managing_job_burnout_from_workplace_telepressure_A_three_way_interaction?_sg=q8W3yShBs05JqkA5btwwHd_82jLRJ4XpcREjacXrGjloB7QlgIVfIbQ8G9lWko3krik16wGWV12hY&_tp=ey.Jjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6I1l9kaXJlY3QiLCJwYWlljoiX2RpcmVjdCJ9fQ

<p>دراستنا استعرضت المنهج الوصفي . تمت الدراسة الميدانية في مؤسسة وطنية لصناعة السيارات - بالجزائر روية ، بينما دراستنا تناولت جامعة غرداية . خلصت الدراسة إلى أن بعض من أبعاد ضغوط العمل كانت أكبر مصدر للضغط ومنها بعد الأجر والمكافآت في حين أن البعد الآثار المترتبة أتى في المرتبة الثانية وسجل بعد الآثار الجسدية أكبر نسبة ، فيما ركزت دراستنا على أبعاد الضغوط العمل (عبئ العمل - بيئة العمل -علاقات العمل) امتدت عينة مجال الدراسة لـ 80 عامل في المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات ، في حين أن دراستنا تناولت 100 عينة من أساتذة جامعة غرداية .</p>	<p>العمل كأساس لدراسة الفرضيات التأثيرية لضغوط العمل في مجال دراستنا. استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان)</p>	<p>الزهرة بن صافية (2016)</p>
<p>استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري، واستخدام المنهج الإحصائي لدراسة الجانب التطبيقي. - تمت الدراسة الميدانية في مؤسسة خاصة من معلمي التربية الخاصة بالجزائر، في حين دراستنا تناولت أستاذة الجامعة - بجامعة غرداية . خلصت الدراسة إلى أن مصادر الضغوط لها علاقة ارتباطية وطيدة بين مجال العمل، التلاميذ، والمناخ الاجتماعي، في حيث دراستنا ركزت على جانب ضغوط العمل وفق أبعادها (= عبئ العمل - بيئة العمل - علاقات العمل) امتدت عينة مجال الدراسة لـ 64 معلم ومعلمة في المؤسسة الخاصة بالجزائر.</p>	<p>اعتمدت الدراسة على المتغير ضغوط العمل كمحور رئيسي للدراسة (المتغير المستقل). تم الاعتماد على أبعاد محاور مصادر ضغوط العمل كأساس لدراسة الفرضيات التأثيرية لضغوط العمل في مجال دراستنا. استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان)</p>	<p>دراسة مزرارة نعيمة (2021):</p>
<p>تمت الدراسة في المؤسسة الاستشفائية جيجل-، في حين تمت دراستنا في جامعة غرداية . خلصت الدراسة إلى انه يوجد مستوى مرتفع جداً</p>	<p>اعتمدت الدراسة على المتغير ضغوط العمل كمحور رئيسي للدراسة (المتغير المستقل). تم الاعتماد على أبعاد محاور مصادر ضغوط</p>	<p>دراسة منعيد أحمد (2023)</p>

<p>لضغوط العمل، خاصة صراع الدور، عبء العمل، غموض الدور، وطبيعة الوظيفة، في حين ركزت دراستنا على أبعاد ضغوط العمل لدى فئة الأساتذة بجامعة غرداية .</p> <p>امتدت عينة لدى فئة من الممرضات بلغ عددهن 54 عينة.</p>	<p>العمل كأساس لدراسة الفرضيات التأثيرية لضغوط العمل في مجال دراستنا. استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان). تم استخدام الباحث المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، حين تناولت دراستنا نفس المنهج المتبع .</p>	
<p>أوجه الاختلاف</p>	<p>أوجه الشبه</p>	<p>الدراسة</p>
<p>الدراسات المتعلقة بضغوط العمل – الدراسات العربية</p>		
<p>تمت الدراسة في المستشفيات العمومية بطرابلس، في حين تمت دراستنا في جامعة غرداية .</p> <p>خلصت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي، في حين دراستنا تناولت العلاقة والتأثير لمتغير الدراسة ضغوط العمل بالاحتراق الوظيفي امتدت عينة الدراسة لدى فئة الممرضين والممرضات بلغ عددهم 150 ممرض وممرضة</p>	<p>اعتمدت الدراسة على المتغير ضغوط العمل كمحور رئيسي للدراسة (المتغير المستقل). تم الاعتماد على محور ضغوط العمل كأساس لدراسة الفرضيات التأثيرية لضغوط العمل في مجال دراستنا . استخدام أداة البحث العلمي (الاستبيان). استخدم الباحث المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، في حين تناولت دراستنا نفس المنهج المتبع .</p>	<p>بلقاسم أحمد عمران (2008)</p>
<p>استخدم الباحث المنهج الاستطلاعي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، في حين أن دراستنا تناولت المنهج الوصفي .</p> <p>تمت الدراسة لدى موظفي المصرف الحكومي كربلاء – العراق، في حين تمت دراستنا لدى أساتذة جامعة غرداية .</p> <p>خلصت الدراسة لوجود ضعف في استخدام التقنيات الحديثة، ووجود ضغوط عمل تفوق طاقة الموظفين.</p>	<p>اعتمدت الدراسة على المتغير ضغوط العمل كمحور رئيسي للدراسة (المتغير المستقل). تم الاعتماد على أبعاد محاور مصادر ضغوط العمل كأساس لدراسة الفرضيات التأثيرية لضغوط العمل في مجال دراستنا. استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان)</p>	<p>محمد هادي الظالمي (2011)</p>

<p>امتدت عينة الدراسة لدى فئة الممرضين والممرضات بلغ عددهم 72 ممرض وممرضة</p>		
<p>تمت الدراسة لدى قيادي إداري في شركة كهرباء بطرابلس. ، في حين تمت دراستنا لدى أساتذة جامعة غرداية</p> <p>خلصت الدراسة لوجود مستوى عال من ضغوط العمل بسبب عبء العمل والمسؤولية.</p> <p>امتدت عينة الدراسة لدى فئة قيادي إداري في شركة كهرباء عددهم 170. ممرض وممرضة،</p>	<p>اعتمدت الدراسة على المتغير ضغوط العمل كمحور رئيسي للدراسة (المتغير المستقل) .</p> <p>تم الاعتماد على أبعاد محاور مصادر ضغوط العمل كأساس لدراسة الفرضيات التأثيرية لضغوط العمل في مجال دراستنا .</p> <p>استخدم الباحث المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي. استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان)</p>	<p>دراسة علي مسعود علي (2008):</p>
<p>أوجه الاختلاف</p>	<p>أوجه التشابه</p>	<p>الدراسة</p>
<p>الدراسات المحلية : الاحتراق الوظيفي</p>		
<p>تمت الدراسة لدى أساتذة التعليم الثانوي بمعسكر، في حين تمت دراستنا لدى أساتذة جامعة غرداية .</p> <p>خلصت الدراسة لوجود علاقة سلبية بين الاحتراق والرضا الوظيفي، لا يوجد تأثير للاحتراق الوظيفي للخبرة أو الجنس ، في حين ركزت دراستنا على فروق تأثير العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي بجميع المتغيرات الشخصية (الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، الأقدمية ، الخبرة)</p> <p>امتدت عينة الدراسة لدى أساتذة التعليم الثانوي بمعسكر والبالغ عددهم 337 أستاذ وأستاذ</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان).</p> <p>استخدم الباحثين المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، في حين تناولت دراستنا نفس المنهج المتبع .</p>	<p>دراسة بوفرة ومنصوري (2014)</p>
<p>تمت دراسة المتغير أبعاد الاحتراق الوظيفي كمتغير مستقل ، في حين تناولت دراستنا كمتغير تابع .</p> <p>تمت الدراسة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد مدرسي لولاية سكيكدة، في حين تمت دراستنا لدى أساتذة جامعة غرداية .</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان)</p> <p>استخدم الباحثين المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، في حين تناولت دراستنا</p>	<p>دراسة علوطي عاشور (2017)</p>

<p>خلصت الدراسة لوجود تأثير مشاعر سلبية تجاه الأجور، ويوجد تأثير سلمي للعدالة التوزيعية على الاحتراق الوظيفي.</p> <p>في حين ركزت دراستنا على التأثير الضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي .</p> <p>امتدت عينة الدراسة لدى أساتذة التعليم الثانوي بمعسكر والبالغ عددهم 43 مستشاري التوجيه والإرشاد.</p>	<p>نفس المنهج المتبع .</p>	
<p>تمت دراسة المتغير أبعاد الاحتراق الوظيفي كمتغير مستقل، في حين دراستنا درس كمتغير تابع.</p> <p>تمت الدراسة لدى موظفين اتصالات الجزائر، الأغواط، في حين تناولت دراستنا فئة أساتذة الجامعيين في جامعة غرداية</p> <p>خلصت الدراسة إلا انه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأثر سلوك المواطنة على الاحتراق الوظيفي ، في حين ركزت دراستنا على التأثير الضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي امتدت عينة الدراسة لدى موظفي اتصالات الجزائر بالأغواط حيث بلغ عددهم 80 موظف.</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان) استخدم الباحثة المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، في حين تناولت دراستنا نفس المنهج المتبع .</p>	<p>دراسة عمار ريم 2019</p>
<p>أوجه الاختلاف</p>	<p>أوجه التشابه</p>	<p>الدراسة</p>
<p>الدراسات العربية: الاحتراق الوظيفي</p>		
<p>استخدم الباحث المنهج الاستكشافي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، في حين دراستنا تناولت المنهج الوصفي في دراسة الجانب النظري والتطبيقي .</p> <p>خلصت الدراسة إلا أنه يوجد مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي، ووجود فروق معنوية متعلقة بالسن ومدة الخدمة، في حين ركزت دراستنا على جميع فروق المتغيرات الشخصية للدراسة التابعة لمتغير الاحتراق الوظيفي. امتدت عينة الدراسة لدى موظفي بمدينة</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي(الاستبيان).</p>	<p>دراسة الكلاي ورشيد 2001</p>

<p>الرياض بالمملكة العربية السعودية حيث بلغ عددهم 654 موظف وموظفة في القطاعين العام والخاص.</p>		
<p>استخدم الباحث المنهج الاستكشافي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، في حين في دراستنا تناولت المنهج الوصفي في دراسة الجانب النظري والتطبيقي . تمت الدراسة في منظمة حكومية خدمية في جدة ، في حين ان دراستنا تناولت فئة أساتذة لدى جامعة غرداية . امتدت عينة الدراسة لدى موظف في منظمات حكومية خدمية محافظة جدة، حيث بلغ عددهم 376 موظف،</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان).</p>	<p>دراسة النفيعي 2020</p>
<p>خلصت الدراسة إلى أنه يوجد مستوى متوسط لأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى بعدي الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية عند الموظفين، في حين ان دراستنا تناولت فقط المحور التابع للاحتراق الوظيفي كمحور عام تمت دراسته. امتدت عينة الدراسة لدى موظفون إداريون في وزارة التربية والتعليم، حيث بلغ عددهم 821 موظف،</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان). استخدم الباحث المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، في حين أن دراستنا انتهجت نفس المنهج المتبع في دراسة سابقة .</p>	<p>دراسة أبو مسعود 2010</p>
<p>أوجه الاختلاف</p>	<p>أوجه التشابه</p>	<p>الدراسة</p>
<p>الدراسات الأجنبية: ضغوط العمل</p>		

<p>استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي ، في حين اقتصرت دراستنا على المنهج الوصفي فقط .</p> <p>خلصت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، بينما دراستنا هدفت للوصول إلى مدى وجود علاقة ارتباط وتأثير لضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي بجامعة غرداية .</p> <p>امتدت عينة الدراسة لدى الأطباء المختصين في منطقة أوتباد، باكستان البالغ عددهم 55 طبيب.</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان). استخدم الباحث متغير ضغوط العمل كمتغير مستقل ، في حين دراستنا انتهجت نفس المتغير كمتغير رئيسي مستقل للدراسة .</p>	<p>دراسة Delawar Khan (2008):</p>
<p>استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، بينما دراستنا اعتمدت على المنهج الوصفي .</p> <p>خلصت الدراسة إلى وجود فروق معنوية في ضغوط العمل بين العمال المهرة وغير المهرة لدى الموظفين المهرة وغير المهرة - الهند ، بينما دراستنا هدفت للوصول إلى مدى وجود فروق ذات دلالة حول العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم الجامعي.</p> <p>امتدت عينة الدراسة لدى الموظفين في الهند البالغ عددهم 360 موظف،</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان). استخدم الباحث متغير ضغوط العمل كمتغير مستقل ، بينما دراستنا درست نفس المتغير كمستقل.</p>	<p>دراسة Sunil Kumar (2010):</p>
<p>استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، بينما دراستنا اعتمدت على المنهج الوصفي فقط.</p> <p>خلصت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين العوامل الديموغرافية وضغوط العمل، بينما دراستنا هدفت للوصول إلى مدى وجود فروق ذات دلالة حول العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى عينة من</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان). استخدم الباحث متغير ضغوط العمل كمتغير مستقل ، بينما انتهجت دراستنا نفس المتغير كمحور رئيسي للدراسة .</p>	<p>Sekar M (2013):</p>

<p>أساتذة التعليم الجامعي، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس - السن - المستوى التعليمي - الخبرة) . امتدت عينة الدراسة لدى لعينة من المدراء في (الهند) البالغ عددهم 300 مدير .</p>		
<p>أوجه الاختلاف</p>	<p>أوجه التشابه</p>	<p>الدراسة</p>
<p>الدراسات الأجنبية: الاحتراق الوظيفي</p>		
<p>استخدم الباحث المنهج الاستكشافي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، بينما دراستنا اعتمدت على المنهج الوصفي كأداة للدراسة . خلصت الدراسة إلى وجود دليل قوي على وجود ارتباط أبعاد الاحتراق الوظيفي كالتحكم الوظيفي والدعم في مكان العمل بالاستنزاف العاطفي، بينما دراستنا درست هدفت لوجود العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي واعتمدت على تحليل المتغير الاحتراق الوظيفي كمتغير تابع رئيسي دون أبعاد . امتدت عينة الدراسة لدى موظفين من دول مختلفة في (أوروبا، أمريكا الشمالية أستراليا، ونيوزيلندا) البالغ عددهم 25 عامل.</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان). اعتمد الباحث على المتغير التابع للاحتراق الوظيفي كمحور النتائج في الدراسة ، في حين دراستنا طبقت نفس المتغير التابع كمحور تابع في الدراسة.</p>	<p>دراسة ARONSSON (2017):</p>
<p>استخدم الباحث المنهج الكمي والتحليلي لدراسة الظاهرة والتعمق بها من خلال الجانب النظري والتطبيقي، بينما دراستنا اعتمدت على المنهج الوصفي فقط. خلصت الدراسة إلى وجود تأثير ضغط العمل عن بعد يرتبط بزيادة الاحتراق الوظيفي، القيادة التحويلية والدعم التنظيمي يخففان من هذا التأثير. بينما دراستنا درست هدفت لوجود العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي واعتمدت على تحليل نتائج المتغير الاحتراق الوظيفي كمتغير تابع رئيسي دون أبعاد . امتدت عينة الدراسة لدى لعينة من موظفين في شركات</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان). اعتمد الباحث على المتغير التابع للاحتراق الوظيفي كمحور إحصائي لنتائج الدراسة، في حين دراستنا طبقت نفس المتغير التابع كمحور إحصائي لنتائج الدراسة.</p>	<p>دراسة Retno Purwani Setyaningrum (2023):</p>

<p>تصنيع بإندونيسيا) البالغ عددهم 388 موظف .</p>		
<p>استخدم الباحث المنهج الكمي والتحليلي لدراسة ، بينما درستنا اعتمدت على المنهج الوصفي فقط. خلصت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي والقوة النفسية يخففان من تأثير الاحتراق الوظيفي، في حين أن درستنا اقتصرت على لضغوط العمل كأبعاد في زيادة التأثير الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة بجامعة غرداية . امتدت عينة الدراسة لدى لعينة من موظف في شركات تكنولوجيا المعلومات بالهند. البالغ عددهم 350 موظف.</p>	<p>استخدمت أداة البحث العلمي (الاستبيان). اعتمد الباحث على المتغير التابع للاحتراق الوظيفي كمحور إحصائي لنتائج الدراسة، في حين درستنا طبقت نفس المتغير التابع كمحور إحصائي لنتائج الدراسة.</p>	<p>دراسة Shalini Srivastava (2019):</p>

الفرع الثاني: ملاحظات عامة حول درستنا والدراسات السابقة .

لقد حظيت ظاهرة ضغوط العمل وتأثيرها على الاحتراق الوظيفي باهتمام كبير من الباحثين في السنوات الأخيرة، وقد أجريت العديد من الدراسات، سواء على المستوى المحلي أو العربي أو الأجنبي، لاستكشاف هذه الظاهرة من جوانب مختلفة.

فعلى المستوى المحلي نجد دراسات متنوعة تناولت ضغوط العمل في قطاعات مختلفة، فركزت دراسة إسماعيل بوعمامة وفاطمة الزهرة بن صافية (2016) على ضغوط العمل في المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات، بينما بحثت دراسة مزاراة نعيمة (2021) في مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة، وتناولت دراسة منعيد أحمد (2023) واقع ضغوط العمل لدى الممرضات في المؤسسات الاستشفائية الحكومية.

وعلى المستوى العربي نجد دراسات اهتمت بقياس مستويات الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في مختلف القطاعات حيث استخدمت دراسة الكلابي ورشيد (2001) مقياس ماسلاش لقياس مستويات الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، بينما حددت دراسة النفيعي (2020) مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة، وبحثت دراسة أبو مسعود (2010) في ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في غزة.

أما على المستوى الأجنبي فقد اهتمت بعض الدراسات بتحليل العلاقة بين بيئة العمل وأعراض الاحتراق الوظيفي. فمثلاً، قامت دراسة *ARONSSON (2017)* بمراجعة نظامية لتحليل هذه العلاقة، بينما استكشفت دراسة حديثة أجرتها *Retno Purwani Setyaningrum (2023)* تأثير الضغط الناجم عن العمل عن بعد على الاحتراق الوظيفي للموظفين.

ونلاحظ أن معظم الدراسات المحلية والعربية حول ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي التي تم عرضها هي دراسات حديثة، أجريت في الفترة من **2008** إلى **2023**، وهذا يشير إلى تزايد الاهتمام البحثي بهاتين الظاهرتين في السنوات الأخيرة، مما يعكس إدراك أهميتهما وتأثيرهما على الأفراد والمنظمات.

تتنوع العينات في الدراسات لتشمل موظفين من قطاعات مختلفة (التعليم، الصحة، الخدمات، الصناعة، إلخ)، وشملت العينات من (**25** عامل - **821** عامل)، حيث ركزت بعض الدراسات على فئات محددة من الموظفين، مثل معلمي التربية الخاصة، الممرضات، القيادات الإدارية، مما سمح بفهم أعمق لمصادر الضغوط والاحتراق الخاصة بهذه الفئات، و مما أيضا يعكس انتشار ظاهري ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي في مختلف مجالات العمل.

معظم الدراسات أشارت إلى وجود مستويات متفاوتة من ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى المشاركين، مما يؤكد انتشار هاتين الظاهرتين وتأثيرهما السلبي، وتباينت النتائج فيما يخص تحديد أهم مصادر الضغوط والاحتراق، والعوامل المؤثرة فيهما، وطرق التعامل معهما، مما يعكس تعقيد هاتين الظاهرتين وتأثيرهما بالسياق التنظيمي والثقافي.

تشابه دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في تركيزها على فئة محددة من الموظفين، وهي أساتذة التعليم الجامعي، وهذا ما يسمح بفهم أعمق لمصادر الضغوط والاحتراق الخاصة بهذه الفئة، وتحديد احتياجاتهم بشكل أفضل.

تتوافق دراستنا مع العديد من الدراسات السابقة في اهتمامها بدراسة العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي وتضيف دراستي قيمة من خلال التركيز على أبعاد محددة لضغوط العمل (بيئة العمل، عبء العمل، علاقات العمل)، وقياس تأثيرها على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة بجامعة غرداية .

وتتوافق دراستنا مع بعض الدراسات فيما يتعلق بالمنهج الوصفي، ويعتبر المنهج الوصفي مناسباً لدراستي حيث أتاح لي وصف ظاهري ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة لأساتذة التعليم الجامعي بجامعة غرداية، وتحليل العلاقة بينهما، إضافة إلى أن الدراسات السابقة ساهمت في إضفاء البحث لدي من خلال استخدامها مناهج أخرى (مثل دراسة الحالة، المنهج التجريبي) لتعميق فهمي للظاهرتين.

يعد الاستبيان أداة فعالة لجمع البيانات من عينة كبيرة، وهو ما يتناسب مع حجم العينة في دراستي، ومكنتني الدراسات السابقة من الاستفادة من أدوات القياس المستخدمة في الدراسات السابقة.

وعليه تظهر هذه الملاحظات أن دراستي تساهم في فهم أعمق لظاهري ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي، وتوفر معلومات قيمة يمكن استخدامها لتطوير برامج للوقاية من هذه الظواهر السلبية ومعالجتها.

الفرع الثالث : الفروق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.

- ركزت دراستي على فئة محددة وهي أساتذة التعليم الجامعي، بينما تناولت الدراسات السابقة فئات متنوعة من الموظفين في قطاعات مختلفة (تعليم أساسي و ثانوي، صحة، خدمات، صناعة)، وهذا ما سمح لي بالتركيز على مصادر الضغوط والاحتراق الفريدة التي يواجهها أساتذة الجامعة، مثل ضغوط النشر العلمي، التنافس الأكاديمي، عبء التدريس والبحث، والتفاعل مع الطلاب.
- ركزت دراستي أيضا على ثلاثة أبعاد رئيسية لضغوط العمل (بيئة العمل، عبء العمل، علاقات العمل)، بينما تناولت الدراسات السابقة مجموعة أوسع من الأبعاد ، وهذا ما سمح لي بالتركيز على جوانب محددة من بيئة العمل الأكاديمية التي تؤثر على ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعة بجامعة غرداية .
- جرت دراستي في سياق ثقافي واجتماعي عربي، بينما أجريت بعض الدراسات السابقة في سياقات ثقافية مختلفة ، وهذا ما سمح لي بفهم كيفية تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة في المجتمع العربي.
- استخدمت عينة بحثية مكونة من **100** أستاذ جامعي، بينما تباين حجم العينات في الدراسات السابقة ما بين **25** عينة إلى **821** عينة، وهذا ما سمح لي بالتأكد من حجم العينة لتحقيق نتائج إحصائية مناسبة واستخلاص نتائج قابلة للتعميم.
- وعليه تضيف دراستي قيمة للمعرفة الحالية حول ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من خلال التركيز على فئة محددة (أساتذة الجامعة) وفي سياق ثقافي واجتماعي معين ، ويمكن الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة لتطوير برامج تدخل فعالة للحد من ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة في جامعة غرداية .

خلاصة الفصل الأول:

تعرفنا من خلال هذا الفصل على الأدبيات النظرية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، حيث استعرضنا من خلاله في المبحث الأول ضغوط العمل، تعريفه وعناصره، والنظريات المفسرة له، ومراحلته ونماذجه، وأنواعه وخصائصه، وآثاره واستراتيجيات التقليل منه، في حين تناولنا في المبحث الثاني متغير الاحتراق الوظيفي، حيث قمنا بتعريفه والنظريات المفسرة له، وأنماطه وأسبابه، واستعرضنا أيضا نماذجه ومصادره، وآثاره واستراتيجيات التعامل معه.

في حين تعرفنا من خلال المبحث الثالث على الدراسات السابقة بما فيها الدراسات المحلية والعربية والاجنبية المتعلقة بكل من المتغير المستقل لضغوط العمل والمتغير التابع للاحتراق الوظيفي، واستعرضنا فيها أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين محل دراستنا، واستخلصنا مجموعة من الملاحظات في ما يتعلق بجمهور دراستنا ومنها ما يخدم الجانب النظري والتطبيقي لمجال الدراسة، واستخلصنا أيضا الفروق الحاصلة بين الدراسات السابقة ودراستنا الفعلية، وأسفرت على وجود فروق بينها وبين دراستنا من حيث مجال الدراسة الميدانية وحجم أفراد العينة والمجتمع الأصلي المقترح في الدراسة، إلا أنها تتفق بشكل كبير مع الدراسات السابقة لكونها طرحت نفس الموضوع وتبنت نفس النماذج المتعلقة بالأبعاد المتعلقة بمتغير ضغوط العمل في دراساتها.

وعليه يعد التعامل مع ضغوط العمل والوقاية من الاحتراق الوظيفي أمرا حاسما في عالم العمل الحديث، ويتطلب ذلك الوعي الذاتي واستراتيجيات صحية لإدارة الضغوط والحفاظ على التوازن الشخصي والمهني، بالإضافة إلى تعزيز الدعم والرعاية في بيئة العمل.

وللتغلب على ضغوط العمل والحد من الاحتراق الوظيفي، ينبغي على الأفراد السعي لتحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية، وتنظيم الوقت وتحديد الأولويات، والاسترخاء والاستجمام، والحفاظ على صحة جيدة، وينبغي أيضا تعزيز ثقافة الدعم والرعاية في بيئة العمل، بما في ذلك توفير فرص التطوير المهني والاجتماعي، وتعزيز التواصل والتعاون بين الزملاء.

الفصل الثاني :

دراسة ميدانية لضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق

□ الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة غرداية

تمهيد :

بعد تطرقنا إلى الجانب النظري للدراسة ، سنحاول في هذا الفصل أسقاط ما تم توصل له نظريا على جامعة غرداية ، يتناول هذا الفصل توضيح المنهجية المستخدمة والتعريف بالمؤسسة محل الدراسة والتعريف بمجتمع الدراسة بالإضافة إلى استعراض وسائل الدراسة المستخدمة لمعالجة البيانات ، تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: تعريف جامعة غرداية

- المبحث الثاني: عرض النتائج و مناقشتها

المبحث الأول: التعريف بجامعة غرداية

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى التعريف بجامعة غرداية بشكل شامل من مراحل نشوئها ومهامها وفروعها والاختصاصات التي تدرس فيها، ناهيك عن المكون البشري من أساتذة وموظفين، حيث قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب مطلب أول خصصناه لتحديد مراحل نشوء جامعة غرداية، مطلب ثاني فصلنا فيه فروع أو محالات وتخصصات جامعة غرداية التي يتم تدريسها، في المطلب الثالث قمنا بعمل احصائيات التعداد المورد البشري في جامعة غرداية من أساتذة وموظفين وتحديد مختلف رتبهم المهنية وتفصيلها.

المطلب الأول: مراحل نشوء جامعة غرداية

الفرع الأول: تعريف المركز الجامعي غرداية

في بداية نشوء جامعة غرداية وحدت كملحقة استنادا إلى القرار الوزاري في صيف (24) أوت سنة (2004)، إذ كانت تحتوي على فرعين فقط :

1. الجذع المشترك لعلم الاجتماع والديموغرافيا
2. ليسانس تاريخ.

بعد سنة بالتحديد عرفت الجامعة تطورا تدريجيا عن طريق إكسابها صفة "المركز الجامعي" وهذا بعد ضم ملحقة المعهد الوطني للتجارة بدائرة متليلي إليها بموجب المرسوم التنفيذي رقم (05) - 302 المؤرخ في (16) أوت (2005)¹ تضمن معهدين هما:

1. معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية
2. معهد العلوم التجارية

ثم خلال سنة 12/01/2010 الموافق ل (26) محرم (1431) ثم تعديل المرسوم بموجب المرسوم التنفيذي رقم (10) (18) بإضافة معهدين، حيث أصبح المركز يحتوي على (04) معاهد هي:²

1. معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية
2. معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
3. معهد الآداب واللغات
4. معهد علوم الطبيعة والحياة

1- جامعة غرداية، التعريف بجامعة غرداية، تاريخ الاطلاع <https://www.univ-ghardana.dz/05/30/2024> تعريف - جامعة - غرداية

2- دوح التحايي، سلوكيات القيادة التحولية وأثرها على الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه، جامعة غرداية، الجزائر 2020، ص 74

بعد (07) سنوات توجت جامعة غرداية من خلال انضمامها إلى مصاف الجامعات عبر تراب الوطن، وهذا عن طريق المرسوم التنفيذي رقم (248) (12) المؤرخ في صيف (04) جوان (2012)، تشغل مساحة قدرها (30) هكتار، تحتوي على (06) كليات هي:

1. كلية العلوم والتكنولوجيا ...
2. كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض.
3. كلية الآداب واللغات
4. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
5. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
6. كلية الحقوق والعلوم السياسية.

الفرع الثاني : أهداف ومهام جامعة غرداية

تتمثل مهام جامعة غرداية حسب المادة (04)، و(05)، و(06) من المرسوم التنفيذي رقم (12)-(248) المؤرخ في 04/06/2012 في الآتي:

- (1) تكوين الموارد البشرية بغرض التنمية في جميع المجالات.
- (2) تزويد الطلبة بأساسيات البحث العلمي وترقيته.
- (3) توليد المعرفة، ومشاركتها، وتطويرها.
- (4) السعي نحو التطوير التكنولوجي.
- (5) ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.
- (6) دعم الكفاءات الوطنية.
- (7) تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.
- (8) تبادل المعرفة وإثرائها دوليا.

المطلب الثاني: الإحصائيات المتعلقة بالكليات والأقسام وطلبة وأساتذة الجامعة

الفرع الأول : الكليات والأقسام بجامعة غرداية

تتكون جامعة غرداية من ستة (06) كليات وتسعة عشر (19) قسما وهي¹:

1- الكليات والأقسام.

الجدول رقم (1-2): يوضح الكليات والأقسام بجامعة غرداية

الأقسام	الكليات
العلوم الاقتصادية	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
العلوم التجارية	
علوم التسيير	
علوم مالية ومحاسبة	
البيولوجيا	علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض
العلوم الفلاحية	
هندسة الطرائق	العلوم والتكنولوجيا
الآلية والكهروميكانيك	
الري والهندسة المدنية	
الرياضيات والإعلام الآلي	
التاريخ	العلوم الاجتماعية والإنسانية
علوم الإعلام والاتصال	
علم الاجتماع والديموغرافيا	
علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا	
العلوم الإسلامية	
اللغة والأدب العربي	الآداب واللغات
اللغات الأجنبية	
الحقوق	الحقوق والعلوم السياسية
العلوم السياسية	

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

بناء على المعلومات المقدمة في الجدول رقم ، يتضح أن جامعة غرداية تتكون من ست (06) كليات وتسعة عشر (19) أقساماً، وهذا يعكس على أن الجامعة تقدم مجموعة متنوعة من التخصصات الأكاديمية في مختلف

53 | الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة غرداية

المجالات، بما في ذلك العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، والعلوم الطبيعية والحياتية، والعلوم والتكنولوجيا، والعلوم الاجتماعية والإنسانية، والآداب واللغات، والحقوق والعلوم السياسية.

2. ميادين التكوين

ينظم التكوين في جامعة غرداية في 09 ميادين (نظام ل.م.د):

- علوم وتكنولوجيا
- رياضيات وإعلام آلي
- علوم الطبيعة والحياة
- علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية
- حقوق وعلوم سياسية
- آداب ولغات أجنبية
- علوم إنسانية واجتماعية
- لغة وأدب عربي
- علوم المادة (جديد الموسم 2019/2018).¹

3. تخصصات نظام LMD

3.1. الطور الأول – الليسانس:

ينظم التدريس في طور الليسانس في 42 تخصصا أكاديميا ضمن 28 فرعا ، إضافة إلى تخصيص مهنيين:

الجدول رقم (2-2): يوضح التخصصات نظام LMD في جامعة غرداية

الميدان	التخصص	الفرع
	تخصصات أكاديمية	
لغة وأدب عربي	لسانيات عامة	دراسات لغوية
	أدب عربي	دراسات أدبية
	أدب جزائري	
آداب ولغات أجنبية	لغة فرنسية	لغة فرنسية
	لغة إنجليزية	لغة إنجليزية
علوم وتكنولوجيا	آلية	آلية
	صيانة صناعية	كهروميكانيك

¹ - <https://vrfs12.univ-ghardaia.edu.dz/%D8%A5%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9-%D8%BA%D8%B1%D8%AF%D8%A7%D9%8A%D8%A9/5>

هندسة الطرائق	هندسة الطرائق	
ري	ري	
هندسة مدنية	هندسة مدنية	
علوم تجارية	تسويق	علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
	تجارة دولية	
علوم التسيير	إدارة الاعمال	
	إدارة الموارد البشرية	
علوم اقتصادية	اقتصاد نقدي وبنكي	
	اقتصاد وتسيير المؤسسات	
علوم مالية ومحاسبة	محاسبة ومالية	
	مالية المؤسسة	
	محاسبة وجباية	
علوم فلاحية	إنتاج نباتي	علوم الطبيعة والحياة
	حماية النباتات	
	انتاج حيواني	
علوم بيولوجية	بيوكيمياء	
	علم الأحياء الدقيقة	
بيئة ومحيط	علم البيئة والمحيط	
علوم إسلامية – الشريعة	الفقه والأصول	علوم إنسانية واجتماعية
	الشريعة والقانون	
علوم إسلامية – أصول الدين	العقيدة ومقارنة الأديان	
علوم إنسانية- تاريخ	تاريخ عام	
علوم إنسانية- علوم الإعلام و الاتصال	اتصال	
	إعلام	
علوم اجتماعية- علم النفس	علم النفس المدرسي	
	علم النفس العيادي	
	علم النفس العمل والتنظيم	
علوم اجتماعية – علم الاجتماع	علم الاجتماع	
إعلام آلي	نظم معلوماتية	رياضيات وإعلام آلي
رياضيات	رياضيات	

حقوق	قانون عام	حقوق وعلوم سياسية
	قانون خاص	
علوم سياسية	تنظيم سياسي وإداري	
فيزياء	فيزياء طاقوية	علوم المادة (ميدان جديد) 2019/2018
كيمياء	كيمياء عضوية	
تخصصات مهنية (برنامج COFFEE)		
علوم وتكنولوجيا	طاقات متجددة	طاقات متجددة وبيئة
علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية	علوم التسيير	إدارة أعمال السياحة (جديد الموسم) 2019/2018

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الإطلاع عليه 2024/05/30

يوضح الجدول تخصصات نظام LMD الطور الأول، وهو الليسانس، حيث شمل 42 تخصصا أكاديميا موزعة على 28 فرعا، بالإضافة إلى تخصصين مهنيين، ومن أبرز الفروع هي: لغة وأدب عربي، آداب ولغات أجنبية، علوم وتكنولوجيا، علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، علوم الطبيعة والحياة، علوم إنسانية واجتماعية، رياضيات وإعلام آلي، حقوق وعلوم سياسية، وعلوم المادة (فرع جديد منذ 2019/2018)، إضافة إلى التخصصات المهنية هي: طاقات متجددة (ضمن ميدان علوم وتكنولوجيا)، وإدارة أعمال السياحة (ضمن ميدان علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، تخصص جديد منذ 2019/2018).

3.2. الطور الثاني - الماجستير:

ينظم التدريس في طور الماجستير في 41 تخصص ضمن 25 فرعا.

الجدول رقم (2-3): يوضح التخصصات الطور الثاني - الماجستير في جامعة غرداية

الميدان	الفرع	التخصص
لغة وأدب عربي	دراسات لغوية	لسانيات عربية
	دراسات أدبية	أدب عربي قديم
		أدب عربي حديث ومعاصر
آداب ولغات أجنبية	لغة فرنسية	أدب عام ومقارن
		تعليمية اللغات الأجنبية
علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية	علوم تجارية	التسويق الصناعي
		تسويق الخدمات

إدارة الأعمال	علوم التسيير	
إدارة الموارد البشرية (الموسم 2018/2019)		
اقتصاد نقدي وبنكي	علوم اقتصادية	
اقتصاد وتسيير المؤسسات		
تدقيق ومراقبة التسيير	علوم مالية ومحاسبة	
مالية المؤسسة		
محاسبة		
علم البيئة	بيئة ومحيط	علوم الطبيعة والحياة
حماية النباتات	علوم زراعية	
بيوكيمياء تطبيقية	علوم بيولوجية	
الفقه المقارن وأصوله	علوم إسلامية-الشريعة	علوم إنسانية واجتماعية
الشريعة والقانون		
تاريخ المغرب العربي الحديث	علوم إنسانية-تاريخ	
تاريخ المغرب الإسلامي في العصر الوسيط		
الاتصال والعلاقات العامة	علوم إنسانية - علوم الإعلام والاتصال	
علم النفس المدرسي	العلوم الاجتماعية-علم النفس	
علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية		
علم النفس العيادي		
علم اجتماع التنظيم والعمل	العلوم الاجتماعية-علم الاجتماع	
علم اجتماع التربية		
علم الاجتماع الثقافي		
القانون الإداري	حقوق	حقوق وعلوم سياسية
القانون الجنائي والعلوم الجنائية		
القانون الخاص		
تنظيم سياسي وإداري	علوم سياسية	
آلية وأنظمة	آلية	علوم وتكنولوجيا

صيانة صناعية	كهروميكانيك	
طاقات متجددة في الكهروتقني	طاقات متجددة	
هندسة كيميائية	هندسة الطرائق	
الري الحضري	ري	
الموارد المائية		
هياكل (الموسم 2019/2018)	هندسة مدنية	
انظمة ذكية لاستخراج المعارف	إعلام آلي	رياضيات وإعلام آلي
تحليل دالي وتطبيقات	رياضيات	

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

يوضح الجدول يوضح التخصصات الطور الثاني - الماستر في جامعة غرداية رقم تقدم جامعة غرداية ، حيث تغطي مجالات متنوعة من العلوم الإنسانية إلى العلوم التطبيقية ، ووفقا لمعطيات للجدول المعروض، يوجد ما مجموعه 41 تخصصا موزعة على 25 فرعا مختلفا ، وتشمل المجالات الرئيسية التي تغطيها هذه البرامج: اللغة والأدب العربي، اللغات والآداب الأجنبية، العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، علوم الطبيعة والحياة، العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية، والعلوم والتكنولوجيا ، وداخل كل مجال رئيسي، تتفرع العديد من التخصصات الفرعية والمتخصصة، مما يتيح للطلاب فرصة الاختيار بين مجموعة متنوعة من المسارات الدراسية ، إضافة إلى التخصصات القديمة، تم إدخال بعض التخصصات الجديدة مؤخرا، مثل "إدارة الموارد البشرية" و"الهياكل" جديد الموسم 2019/2018 ، حيث تم الاعتماد على التخصصات مثل هندسة مدنية وأنظمة الذكية لاستخراج المعارف وتحليل دالي والتطبيقات وتشمل بذلك الفروع التالية : إعلام آلي ورياضيات وإعلام آلي ورياضيات .

4. تعداد الطلبة:

الجدول رقم (2-4) : يوضح تعداد الطلبة بجامعة غرداية لموسم 2023-2024

4.1- حسب المستوى والطور			
المجموع/الطور	الطور	إناث	ذكور
39	مهندس	14	25
7358	ليسانس	3982	3376
	مجموع الليسانس		
3455	ماستر 1- 2	1685	1770
	مجموع الماستر		

416	ما بعد التدرج	166	250
	مجموع طلبة ما بعد التدرج		
11268	مجموع طلبة التدرج	7360	6924

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

بناء على الجدول رقم 04 الذي يوضح تعداد الطلبة بجامعة غرداية للموسم الجامعي 2023-2024 حسب المستوى والطور، فإن إجمالي عدد الطلبة في الجامعة يبلغ 11268 طالب وطالبة؛ من هذا العدد، يوجد 7358 طالب وطالبة في مرحلة الليسانس، بواقع 3982 إناث و3376 ذكور؛ أما في مرحلة الماستر (المستوى 1-2)، فهناك 3455 طالب وطالبة، بواقع 1685 إناث و1770 ذكور؛ بالإضافة إلى ذلك يوجد 416 طالب وطالبة في مرحلة ما بعد التدرج، بواقع 166 إناث و250 ذكور. في المستوى المهندس، هناك 39 طالب وطالبة، بواقع 14 إناث و25 ذكور، وتوضح هذه البيانات التفصيلية التوزيع الدقيق للطلبة على مختلف المستويات والأطوار الدراسية داخل جامعة غرداية خلال الموسم الجامعي 2023-2024.

2.4 حسب الأقسام والميادين

الجدول رقم (2-5) : يوضح أقسام وميادين بجامعة غرداية لموسم 2023-2024

المجموع/الميدان	الميدان	القسم
407	MI	الرياضيات والإعلام الآلي
33	SM	هندسة الطرائق
1939	ST	الآلية والكهروميكانيك
		الري والهندسة المدنية
		البيولوجيا
1797	SNV	العلوم الفلاحية
		التاريخ
2794	SHS	العلوم الإسلامية
		علم الاجتماع والديموغرافيا
		علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا
		علوم الإعلام والاتصال

3079	DSP	الحقوق
		العلوم السياسية
2521	SEGC	العلوم الاقتصادية
		العلوم التجارية
		علوم التسيير
		علوم مالية ومحاسبة
693	LLE	اللغات الأجنبية
1021	LLA	اللغة والأدب العربي
6924	7360	المجموع

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30.

يوضح الجدول رقم 05 الذي يوضح أقسام وميادين جامعة غرداية للموسم الجامعي 2023-2024: تضم جامعة غرداية 07 ميادين رئيسية، أبرزها ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والمالية والمحاسبة (SEGC) بـ 2521 ، وميدان التاريخ والعلوم الإسلامية وعلم الاجتماع والنفس وعلوم التربية والإعلام (SHS) بـ 2794 ، ويعد ميدان هندسة الطرائق (SM) الأصغر بـ 33. وبلغ إجمالي عدد الطلاب في الجامعة 7360 طالب في هذا الموسم الجامعي، مما يعكس التنوع في البرامج والتخصصات الأكاديمية التي توفرها جامعة غرداية، مع التركيز الواضح على المجالات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية.

4.3- حسب الكليات.

الجدول رقم (2-6) : يوضح عدد الطلبة حسب الكليات بجامعة غرداية لموسم 2023-2024

الكليات	ذكور	إناث	مجموع الطلبة
الحقوق والعلوم السياسية	1155	919	236
الآداب واللغات	2179	841	1338
العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية	2292	966	1326
العلوم الاجتماعية والإنسانية	2296	1424	872
علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض	1981	747	1234

415	950	1365	العلوم والتكنولوجيا
5421	5847	11268	المجموع الكلي للطلبة

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

وفقاً للجدول رقم 06 الذي يوضح عدد الطلبة حسب الكليات بجامعة غرداية للموسم الجامعي 2023-2024، فإن إجمالي عدد الطلبة في الجامعة يبلغ 11268 طالب وطالبة، حيث تعد كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية والعلوم الاقتصادية والتسيير والتجارية من أكثر الكليات إقبالاً بـ 2296 و 2292 طالب وطالبة على التوالي، وفي المقابل، تعد كلية العلوم والتكنولوجيا الأقل إقبالاً بـ 1365 طالب وطالبة فقط، ومن حيث التوزيع بين الجنسين، فإن نسبة الإناث إلى الذكور في الجامعة تبلغ 51.9% إناث مقابل 48.1% ذكور، وهذه البيانات تظهر التوزيع الطلابي المفصل داخل جامعة غرداية خلال الموسم الجامعي 2023-2024.

4.4. حسب الطلبة المتخرجون:

الجدول رقم (2-7) : يوضح عدد الطلبة المتخرجون بجامعة غرداية لموسم 2023-2024

المجموع	ماستر	ليسانس	الكلية
424	186	238	كلية علوم الطبيعة و الحياة وعلوم الأرض
595	251	344	كلية العلوم و التكنولوجيا
666	318	348	كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير
751	310	441	كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
559	287	272	كلية الحقوق و العلوم السياسية
391	169	222	كلية الآداب و اللغات
3386	1521	1865	المجموع الكلي للطلبة

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم 07، يظهر لنا عدد الطلبة المتخرجين من جامعة غرداية للموسم الجامعي 2023-2024 حسب الكليات والمستويات، إجمالي عدد المتخرجين بلغ 3386 طالب، منهم 1865 طالب على مستوى الليسانس و 1521 طالب على مستوى الماستر، وكان أكبر عدد من المتخرجين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بـ 751 طالب، تليها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ 666 طالب، وعلى مستوى الليسانس، كان أعلى عدد للمتخرجين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بـ 441 طالب، بينما على

61 | الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة غرداية

مستوى الماستر كان أعلى عدد في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ **318** طالب ، في حين أن أقل عدد من المتخرجين كان في كلية الآداب واللغات بـ **391** طالب.

5. توزيع الهياكل البيداغوجية حسب الكليات.

الجدول رقم (2- 8): يوضح توزيع الهياكل البيداغوجية حسب الكليات بجامعة غرداية 2023-2024

المدرجات	قاعات المحاضرة	قاعات الاعمال الموجهة TD	قاعات الاعمال التطبيقية TP	الكليات
4	6	22	02	العلوم الاقتصادية
02	01	15	10	العلوم والتكنولوجيا
02	00	13	08	علوم الطبيعة والحياة
02	02	27	—	الحقوق
04	03	26	—	العلوم الانسانية
02	03	20	—	الآداب
16	15	123	20	الاجمالي

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

يوضح الجدول رقم **08** توزيع الهياكل البيداغوجية حسب الكليات بجامعة غرداية ، يتضح أن كلية العلوم الاقتصادية لديها عدد من المدرجات (**4**) وقاعات المحاضرات (**6**) وقاعات الأعمال الموجهة (**22**) ، في حين أن كلية العلوم والتكنولوجيا تأتي من حيث عدد المرافق البيداغوجية، مع وجود **2** مدرجات و قاعة محاضرة **01** ، و **15** قاعة أعمال موجهة و **10** قاعات أعمال تطبيقية ، في حين أن كليات العلوم الطبيعية والحياة تأتي من حيث عدد المدرجات بـ **2** و **13** قاعة الأعمال الموجهة و **08** قاعات الأعمال التطبيقية TP ، في حين أن كلية الحقوق تأتي من حيث عدد المدرجات بـ قاعتين محاضرة **02** و **27** قاعة الأعمال الموجهة، وفي المقابل تأتي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من حيث عدد المدرجات بـ **04** و **03** قاعات محاضرة، و **26** قاعات الاعمال الموجهة TD ، في حين أن كلية الآداب واللغات تأتي من حيث عدد المدرجات بـ **02** ، و **03** قاعات المحاضرة و **20** قاعات الاعمال الموجهة TD ، وعليه نلاحظ أن كليات المتمثلة في الحقوق والعلوم الإنسانية والآداب لا تحتوي على قاعات للأعمال التطبيقية (TP)، مما يدل على وجود أساليب التدريس والتركيز على الجوانب النظرية أكثر من التطبيقية في تلك الكليات .

6. تطور عدد الأساتذة :

الجدول رقم 2-9 : يوضح عدد الأساتذة الجامعة خلال موسم 2023-2024

البيان	2024/2023
عدد الاساتذة جامعة غرداية	597

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

يوضح الجدول رقم 09 عدد الأساتذة في جامعة غرداية خلال الموسم الجامعي 2023-2024 ، حيث بلغ عدد الأساتذة في جامعة غرداية خلال الموسم الجامعي 2023-2024 بلغ 435 أستاذاً ، وهذا يمثل زيادة في عدد الأساتذة مقارنة بالعام الجامعي السابق 2023-2024، حيث كان العدد 597 أستاذاً ، وهذا يبرز توسع في البرامج الأكاديمية والتخصصات المقدمة في الجامعة، إضافة لزيادة في أعداد الطلاب مما استدعى توظيف أساتذة إضافيين ، والمصدر المذكور هو الموقع الإلكتروني الرسمي لجامعة غرداية، مما يؤكد على دقة البيانات الواردة في الجدول.

7. معدل التأطير في جامعة غرداية.

الجدول رقم (2-10) : يوضح معدل التأطير في جامعة غرداية لموسم 2023-2024

الكليات	عدد الطلبة مقابل كل استاذ	عدد الاساتذة	عدد الطلبة
العلوم الاقتصادية	36	70	2521
العلوم والتكنولوجيا	26	93	2379
علوم الطبيعة والحياة	36	50	1797
الحقوق	58	53	3079
العلوم الانسانية	26	109	2794
الآداب	31	54	1714
الاجمالي	33	429	14284

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

يوضح الجدول رقم 10 : معدل التأطير في جامعة غرداية ، حيث تضم 6 كليات رئيسية مع إجمالي الطلاب حيث بلغ 14,284 طالب وعدد أساتذة يصل إلى 429 ، وبحساب المعدل الإجمالي للتأطير في الجامعة، نجد أنه يبلغ 33 طالبا لكل أستاذ، ومن خلال مقارنة المعدلات على مستوى الكليات، يتضح أن كلية الحقوق تسجل أعلى نسبة طلاب مقابل أساتذة بمعدل 58 طالبا لكل أستاذ ، في حين أن كليتا العلوم والتكنولوجيا والعلوم الإنسانية

لديهما أقل معدلات تأطير بواقع 26 طالبا لكل أستاذ، أما بقية الكليات، فتتراوح معدلات التأطير لديها بين 31-36 طالبا لكل أستاذ.

الفرع الثاني: عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية حسب الكليات

أحرقت هذه الدراسة على أساتذة وموظفي جامعة غرداية في كل الأقطاب الثلاث، القطب الأول والمتضمن كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، أما القطب الثاني يحوي على كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض وكلية العلوم والتكنولوجيا، وأخيرا القطب الثالث والمتكون من كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية وكلية الآداب واللغات سوف يتم إيراد ما سبق ذكره من خلال الجدول الموالي الذي يوضح تفصيلا للكليات، وكذا الاساتذة الدائمين بما فيهم المؤقتين الذين يعتبرون كأعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة.

الجدول رقم (2-11) : عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية موزعين على كلياتهم

المجموع	أستاذ مساب		أستاذ مسأ أ		أستاذ محاب		أستاذ محأ		أستاذ		
	أن	ذ	أن	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	
125	10	11	9	24	10	27	4	22	3	5	كلية العلوم و التكنولوجيا
72	7	1	6	7	10	16	5	15	2	3	كلية علوم الطبيعة و الحياة وعلوم الأرض
148	9	23	4	8	4	11	17	21	8	43	كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
74	1	5	1	2	1	12	10	32	0	10	كلية الحقوق و العلوم السياسية
75	7	3	7	6	3	10	8	11	7	13	كلية الآداب و اللغات
103	8	10	2	5	9	8	8	24	4	25	كلية العلوم الاقتصادية التجارية و ع التسيير
597	42	53	29	52	37	84	52	125	24	99	المجموع

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم 11 حول توزيع أعضاء هيئة التدريس في جامعة غرداية، نلاحظ من حيث التوزيع الإجمالي للأساتذة، نرى أن إجمالي عددهم يبلغ 597 أستاذاً، موزعين على الكليات المختلفة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تضم أكبر عدد من الأساتذة بواقع 148 أستاذاً، تليها كلية العلوم والتكنولوجيا بـ 125 أستاذاً، ثم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ 103 أستاذة.

من حيث التوزيع حسب الرتب الأكاديمية، نجد أن أكبر عدد من الأساتذة هم في رتبة "أستاذ محاضر أ" بواقع 125 أستاذًا، تليها رتبة "أستاذ" بـ 99 أستاذًا ، في حين تعد رتبة "أستاذ مساعد ب" الأقل شيوعًا بـ 42 أستاذًا فقط ، كما يلاحظ من الجدول التفاوت في التمثيل النسبي للجنسين بين الأساتذة. ففي المجموع، هناك 424 أستاذًا ذكورا مقابل 173 أستاذة إناث ، وتختلف هذه النسب من كلية إلى أخرى، حيث تمثل الإناث أعلى نسبة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بـ 38 أستاذة من إجمالي 148 أستاذًا ، وفي المقابل لا يوجد أي أستاذة في كلية الحقوق والعلوم السياسية.

الفرع الثالث : توزيع الأساتذة حسب الرتب:

الجدول رقم (2-12): عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية موزعين على كلياتهم لموسم 2023-2024

عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية	ذكر	أنثى	المجموع
أستاذ	99	24	123
أستاذ محاضر أ	125	52	177
أستاذ محاضر ب	84	37	121
أستاذ مساعد أ	52	29	81
أستاذ مساعد ب	53	42	95
المجموع	413	184	597

المصدر : الموقع الإلكتروني - جامعة غرداية - تم الاطلاع عليه 2024/05/30

وفقًا للبيانات الواردة في الجدول رقم 12 يوضح تحليل توزيع الأساتذة في جامعة غرداية للموسم الجامعي 2023-2024 ، حيث إجمالي عدد الأساتذة في الجامعة بلغ 597 أستاذًا، منهم 413 ذكور و 184 إناث ، وتشكل الهيئة التدريسية بفضة الذكور الغالبية بنسبة 69% من إجمالي الأساتذة ، في حين أن أكثر الرتب تواجدًا هي أستاذ محاضر أ بـ 177 أستاذًا، تليها أستاذ بـ 123 أستاذًا وأستاذ محاضر ب بـ 121 أستاذًا ، في حين أن رتبة أستاذ، يوجد 99 أستاذ ذكور و 24 أستاذة إناث ، وفي رتبة أستاذ مساعد ب، كان هناك تقارب أكبر بين الذكور والإناث بـ 53 أستاذ و 42 أستاذة على التوالي ، وعليه تعكس البيانات التوازن بين الجنسين في الهيئة التدريسية بجامعة غرداية، لا سيما في الرتب الأعلى مثل أستاذ.

المطلب الثالث: المهام المتعلقة بالأساتذة الجامعة.

تعدّ مهام أساتذة الجامعة حجر الزاوية في العملية التعليمية والبحثية، حيث يبرز دورا محوريا في تشكيل مستقبل الطلاب وإثراء المعرفة الإنسانية، و تتنوع مسؤولياتهم بين التدريس، والإشراف الأكاديمي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، مما يتطلب منهم توازنا دقيقا بين هذه المهام المتعددة.

1. أستاذ مساعد قسم "ب": من مهامه ¹

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي القانوني.
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات.
- المشاركة في أشغال لجنته البيداغوجية.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

2. أستاذ مساعد قسم أ: من مهامه ²

- ضمان التدريس في شكل دروس و/أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية حسب الحجم الساعي المحدد، استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع للنصح والتوجيه.
- تحضير وتحيين دروسه تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات المشاركة في أشغال اللجنة البيداغوجية.

3. أستاذ محاضر قسم "ب": من مهامه ³

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدد.
- تحضير وتحيين الدروس ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية.

1- المادة 33 من مرسوم تنفيذي رقم 130 - 08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

2- المادة 37 من مرسوم تنفيذي رقم 130 - 08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

3- المادة 41 من مرسوم تنفيذي رقم 130 - 08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة واستقبالهم ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

4. أستاذ محاضر قسم أ: ¹ من مهامه

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدد.
- تحضير وتحيين الدروس.
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداوالات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق
- الامتحانات والمشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية.
- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات.

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين.

- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة واستقبالهم ثلاث ساعات في الأسبوع للتوجيه.

5. أستاذ التعليم العالي: ² من مهامه

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدد، تحضير وتحيين الدروس.
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها المشاركة في مداوالات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية.
- ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات.

1- المادة 44 من مرسوم تنفيذي رقم 130 - 08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

2- المادة 49 من مرسوم تنفيذي رقم 130 - 08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

6. نائب المدير:

تتكفل نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطورين الاول و الثاني و التكوين المتواصل و الشهادات و التكوين العالي في التدرج بما يلي¹:

- متابعة المسائل المتعلقة بسير التعليم و التداريب المنظمة من قبل الجامعة.
- السهر على انسجام عروض التكوين المقدمة من الكليات و المعاهد مع مخطط تنمية الجامعة .
- السهر على احترام التنظيم الساري المفعول في مجال التسجيل و إعادة التسجيل و مراقبة المعارف و انتقال الطلبة.
- متابعة أنشطة التكوين عن بعد الذي تضمنه الجامعة ، و تطوير أنشطة التكوين المتواصل.
- السهر على احترام التنظيمات و الإجراءات السارية المفعول في تسليم الشهادات و المعادلات.
- ضمان مسك القائمة الاسمية للطلبة و تحيينها.

7. عميد الكلية

يدير الكلية وهو المسؤول عن سيرها ويتولى تسيير وسائلها البشرية والمالية والمادية، وبهذه الصفة يتولى²:

- هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة
 - يعين مستخدمي الكلية الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم
 - يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته
 - يحضر اجتماعات مجلس الكلية
 - يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة بعد المصادقة عليه من مجلس الكلية.
- يساعده نائبان وأمين عام للكلية ومسؤول مكتبة الكلية ورؤساء أقسام.

8. نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة : فهو يتكفل بما يلي³:

- ضمان تسيير ومتابعة تسجيل طلبة التدرج
- متابعة سير أنشطة التعليم وأخذ أو اقتراح كل إجراء من أجل تحسينه على العميد

¹ - تطبيقا للمادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424هـ الموافق 23 أوت سنة 2003 و المذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة و الكلية و المعهد و ملحقة الجامعة و مصالحها المشتركة ، المادة 2 : تنظم مديرية الجامعة المكونة من نيابات المديرية.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد، 62، سبتمبر، 2004، المرسوم التنفيذي رقم 026-23 المؤرخ في 03 أوت، 2003، المادة 02 ، 03 ، 04 ، 05 ، 06 .

³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد، 62، سبتمبر، 2004، المرسوم التنفيذي رقم 026-23 المؤرخ في 03 أوت، 2003، المادة 02 ، 03 ، 04 ، 05 ، 06 .

- مسك القائمة الاسمية والاحصائية للطلبة
 - جمع الإعلام البيداغوجي لفائدة الطلبة ومعالجته ونشره
9. نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية : فهو يتكفل بما يلي:¹
- متابعة سير امتحانات الالتحاق بما بعد التدرج
 - أخذ أو اقتراح الاجراءات الضرورية لضمان سير التكوين لما بعد التدرج
 - السهر على سير مناقشة المذكرات و أطروحات ما بعد التدرج
 - متابعة سير أنشطة البحث العلمي
 - المبادرة بأعمال الشراكة مع القطاعات الاجتماعية والاقتصادية
 - المبادرة بأعمال من أجل تنشيط ودعم التعاون ما بين الجامعات الوطنية والدولية
 - تنفيذ برامج تحسين مستوى الأساتذة وتحديد معلوماتهم
 - متابعة سير المجلس العلمي للكلية والمحافظة على أرشيفه.

10. رئيس القسم:

رئيس القسم مسؤول عن السير البيداغوجي والاداري للقسم ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته.

- مسؤول مصالح دعم البيداغوجيا والبحث
- مسؤول المصالح الإدارية والمالية للكلية
- مسؤول مكتبة الكلية
- مديرو وحدات البحث إن وجدت
- لكل كلية مكتبتها بفروع مختلفة تابعة للأقسام.²

ويساعده رئيسا القسم المساعدان:

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد، 62، سبتمبر، 2004، المرسوم التنفيذي رقم 23-026 المؤرخ في 03 أوت، 2003، المادة 02 ، 03 ، 04 ، 05 ، 06 .

² - حسب المادة 56 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وعملها (المعدل والمتمم) فرئيس القسم مسئول عن السير البيداغوجي والإداري للقسم ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته، وحسب الفقرة الثالثة من نفس المادة يعين رئيس القسم لمدة ثلاث سنوات من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي بناء على اقتراح من عميد الكلية، وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة.

11. مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج : ويقوم بالمهام الآتية:¹

- متابعة عمليات التسجيل وإعادة تسجيل الطلبة في التدرج
- السهر على السير الحسن للتعليم
- السهر على السير الحسن للامتحانات واختبارات مراقبة المعارف

12. مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي ويقوم بالمهام الآتية:²

- السهر على سير التعليم في ما بعد التدرج.
- ضمان متابعة أنشطة البحث
- ضمان متابعة سير اللجنة العلمية للقيم.

13. مجلس ادارة الجامعة

يتألف من ممثلين عن بعض الوزارات وأعضاء منتخبين من قبل الكليات، ويحضر إجتماعات المجلس كل من رئيس الجامعة، عمداء الكليات، نواب رئيس الجامعة و مسؤول المكتبة المركزية بصفة إستشارية، كما يمكن مشاركة شخصيات خارجية في أعمال المجلس بصفة إستشارية. يتداول المجلس حول³:

- مخططات التنمية في الجامعة على المدى القصير والمتوسط والطويل,
- مقترحات لبرمجة عمليات التكوين والبحث,
- الحصيلة السنوية حول التكوين والبحث في الجامعة,
- مشاريع الميزانية و الحسابات الجامعية,
- مشاريع خطط تسيير الموارد البشرية الجامعية,
- تقديرات الموارد الذاتية في الجامعة وطرائق استخدامها في إطار تطوير نشاطات التكوين والبحث,
- اتفاقات شراكة مع مختلف القطاعات الاجتماعية والاقتصادية,
- القانون الداخلي للجامعة,
- التقرير السنوي حول نشاطات الجامعة المقدم من رئيس الجامعة.

14. رئيس أو عضو مجلس الكلية : يبدي مجلس الكلية برأيه وتوصياته فيما يأتي⁴:

- أفاق تطوير الكلية.

¹ - <https://facschs.univ-annaba.dz/?paged=3>

² - <https://facschs.univ-annaba.dz/?paged=3>

³ - https://www.univ-eloued.dz/ar/boar_dire/

⁴ - <https://facschs.univ-annaba.dz/?p=5546>

- برمجة أعمال التكوين والبحث في الكلية.
- أفاق التعاون العلمي الوطني والدولي.
- برمجة أعمال التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتحديد المعارف.
- مشروع ميزانية الكلية.
- مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية.
- مشاريع العقود واتفاقيات الدراسات والخبرة وتقديم الخدمات التي تضمنها الكلية.
- تسيير الكلية.
- التقرير السنوي لنشاطات الكلية.
- يدرس المجلس ويقترح كل تدبير من شأنه أن يحسن سير الكلية ويشجع تحقيق أهدافها ويبيد رأيه في كل مسألة يعرضها عليه العميد.
- ينتخب ممثلو الأساتذة والمستخدمين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات نظرائهم لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.
- وينتخب ممثلو الطلبة لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد.
- تحدد القائمة الاسمية لأعضاء مجلس الكلية بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.
- يجتمع مجلس الكلية في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسه مرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر.
- ويمكن أن يجتمع في دورات غير عادية اما بطلب من رئيسه واما بطلب من ثلثي (2/3) أعضائه.
- يستعين العميد بالآراء والتوصيات التي يبيدها مجلس الكلية.
- تحدد كيفية سير مجلس الكلية بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي¹.

15. مهام رئيس مجلس علمي .

تحدد مهام رئيس المجلس العلمي للكلية كما يلي²:

- يبيد المجلس العلمي للكلية آراءه و توصياته فيما يلي:
- تنظيم التعليم و محتواه.
- تنظيم أشغال البحث.
- اقتراحات برامج البحث.

¹ - <http://droit.univ-alger.dz/index.php?id=conseil>

² - المادة رقم 43 مرسوم تنفيذي رقم 06-343 مؤرخ في 4 رمضان عام 1427 الموافق 27 سبتمبر سنة 2006، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

- اقتراحات إنشاء أقسام أو غلقها.
- اقتراحات إنشاء وحدات البحث و /أو مخابر بحث و غلقها.
- اقتراحات فتح شعب أو غلقها.
- اقتراحات فتح شعب ما بعد التدرج و تمديدها و /أو غلقها و تحديد عدد المناصب المطلوب شغلها.
- مواصفات الأساتذة العلمية و الحاجات إليهم.
- اعتماد مواضيع البحث في ما بعد التدرج أو اقتراحات لجان مناقشتها.
- اقتراح لجان التأهيل الجامعي.
- دراسة حصائل النشاطات البيداغوجية و العلمية للكلية التي يرسلها عميد الكلية إلى مدير الجامعة مرفقة بآراء المجلس وتوصياته.
- كما بيدي برأيه في كل مسألة تتعلق بالجانب البيداغوجي أو العلمي تعرضها إدارة الكلية ممثلة في السيد العميد أو اللجان العلمية للأقسام.

16. مهام اللجنة العلمية للقسم

- حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، والمذكور أعلاه، تكلف اللجنة العلمية للقسم بما يأتي¹:
- اقتراح تنظيم التعليم ومحتواه.
 - ابداء رأيها في توزيع المهام البيداغوجية.
 - ابداء رأيها في حصائل الأعمال البيداغوجية والعلمية.
 - اقتراح برامج البحث.
 - اقتراح فتح شعب في مجال ما بعد التدرج وتمديدها و /أو غلقها و تحديد عدد المناصب المطلوب شغلها.
 - ابداء الرأي في مواضيع البحث لطلبة ما بعد التدرج.

17. مدير المخبر :

المادة 8 : يتولى مدير مخبر البحث الإدارة العلمية والتسيير المالي للمخبر، وبكلف بهذه الصفة بما يلي²³ :

¹ - المادة 49 مرسوم تنفيذي رقم 06-343 مؤرخ في 4 رمضان عام 1427 الموافق 27 سبتمبر سنة 2006، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

² - المادة 08 من القرار الوزاري رقم 309 المؤرخ في 31 مارس 2019، المتضمن إنشاء مخابر البحث لدى بعض مؤسسات التعليم العالي، بمنح جامعة غرداية مخبر التطبيقات الكمية والنوعية للارتقاء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بالمؤسسات الجزائرية

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 231-19 المؤرخ في 13 أوت سنة 2019 والمحدد لكيفيات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وسيرها.

- يعتبر الأمر بصرف الاعتمادات المالية، المخصصة للمخبر.
- يعتبر المسؤول عن التسيير الحسن لمخبر البحث.
- يمارس السلطة السلمية، على كل مستخدمي البحث والدعم العاملين بالمخبر.
- يمكنه، وبتفويض من مدير الجامعة، أن يبادر بإبرام عقود، واتفاقيات بغرض إنجاز أعمال البحث والدراسات وتقديم الخدمات مع مؤسسات وطنية أو/و دولية، ذات صلة بمهام المخبر، طبقا للتنظيم المعمول به.
- يقدم حصيلة نشاطات المخبر إلى أجهزة التقييم التابعة للجامعة لدراساتها.

18. رئيس مشروع دكتوراه .

مهام رئيس مشروع الدكتوراه في الجامعة تتضمن العديد من المسؤوليات والمهام الأكاديمية والإدارية ومن أهم المهام استنادا إلى النتائج التي تم العثور عليها في البحث:

- وضع خطة زمنية لإنجاز البحث الأكاديمي وتحديد المراحل والأهداف الفرعية
- تنظيم وإدارة الجدول الزمني للمشروع ومتابعة تقدم العمل.
- تنسيق الجهود بين أعضاء فريق البحث وتوزيع المهام بينهم .
- مراقبة تقدم البحث وضمان التزام الفريق بالجدول الزمني والمخططات.
- تعزيز التواصل والتعاون بين أعضاء فريق البحث.
- تنظيم اجتماعات منتظمة لمتابعة تقدم العمل ومناقشة النتائج والتحديات.
- تحفيز وتوجيه أعضاء الفريق وتوفير الدعم اللازم لهم.
- كتابة تقارير دورية حول تقدم البحث والنتائج المحققة.
- إعداد المستندات الأكاديمية المطلوبة مثل الخطة البحثية والمنهجية والتقارير النهائية.
- تنسيق وتحرير الأوراق العلمية والمقالات المنشورة.
- التواصل مع أعضاء هيئة التدريس والباحثين المشاركين في المشروع.
- التعاون مع الجهات المعنية في الجامعة لتوفير الموارد والدعم اللازم للبحث.
- تنظيم وحضور المؤتمرات والندوات العلمية ذات الصلة.
- إدارة الميزانية المخصصة للمشروع ومراقبة النفقات.
- توظيف وإشراف على طلاب الدكتوراه والمساعدين البحثيين المشاركين في المشروع.
- تنسيق الاحتياجات المادية والتقنية للبحث مع الجهات المعنية.¹

¹ - <http://lagh-univ.dz/pgr-projets-de-recherches/>

19. مهام رئيس مشروع PRFU أو مشروع مؤسسة .

تتضمن العديد من المسؤوليات والمهام التي يجب عليه القيام بها لضمان نجاح المشروع ، وفقاً للنتائج البحثية، يمكن تلخيص مهام رئيس المشروع على النحو التالي¹:

- وضع خطة مفصلة لتنفيذ المشروع وتحقيق أهدافه .
- تحديد الموارد المطلوبة لتنفيذ المشروع، مثل الأموال والموظفين والمعدات .
- تنظيم جدول زمني للمشروع وتحديد المهام والمواعيد النهائية.
- تشكيل فريق عمل متكامل وتعيين المهام والمسؤوليات لأعضاء الفريق.
- توجيه وتوجيه أعضاء الفريق وتعزيز التعاون والتواصل بينهم.
- متابعة تقدم العمل وضمان تنفيذ المهام وفقاً للجدول الزمني المحدد.
- متابعة تقدم المشروع وتحقيق الأهداف المحددة .
- تحليل البيانات والمعلومات المتاحة لتقييم أداء المشروع.
- اتخاذ إجراءات تصحيحية في حالة وجود أي تحديات أو مشاكل في تنفيذ المشروع .
- التواصل مع الجهات المعنية الأخرى داخل المؤسسة أو المشروع لضمان التنسيق السلس للأنشطة.
- التواصل مع الجهات الخارجية المعنية بالمشروع، مثل الشركاء أو العملاء أو الجهات التمويلية.
- تقديم تقارير منتظمة حول تقدم المشروع والنتائج المحققة للجهات المعنية.

20. مهام رئيس تحرير مجلة علمية.

مهام رئيس تحرير مجلة علمية تتضمن العديد من المسؤوليات والواجبات التي يتحملها لضمان جودة ونجاح المجلة ومنها:²

- تحديد مجالات التخصص التي تغطيها المجلة وتحديد المواضيع المناسبة للنشر.
- وضع سياسة النشر والمعايير العلمية التي يجب أن تتبعها المجلة.
- التعاون مع المؤلفين والمحكمين والمحررين لضمان سير العملية بسلاسة.
- تحرير ومراجعة المقالات والأبحاث المقدمة للنشر للتأكد من جودتها ومطابقتها للمعايير العلمية.
- تحديد الجدول الزمني للنشر ومراقبة الالتزام به.
- وضع خطة تسويقية للمجلة وتنفيذها لزيادة الوعي والانتشار.
- التعاون مع الجهات المانحة والمؤسسات الأكاديمية لزيادة التمويل والدعم.

¹ - <http://lagh-univ.dz/pgr-projets-de-recherches/>

² - https://fac-islamique.univ-alger.dz/?page_id=107

- توجيه وإشراف على أعضاء الفريق التحريري وتوزيع المهام بينهم.
- توفير التوجيه والدعم اللازم لأعضاء الفريق وتطوير قدراتهم.
- التعاون مع الجمعيات العلمية والمؤسسات الأكاديمية والمحررين الآخرين لتبادل الخبرات والمعلومات.
- التواصل مع المؤلفين والقراء والمشاركين لتلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم.

21. مهام عضو المجلس العلمي :

- مراجعة طلبات التعيين والترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس واتخاذ القرارات والتوصيات المناسبة.
- مراجعة الأبحاث والدراسات العلمية المقدمة للنشر واتخاذ القرارات المناسبة.
- يتم استشارة أعضاء المجلس العلمي فيما يتعلق بتعيين الأساتذة غير المتفرغين واستعانة بهم في الأنشطة الأكاديمية.
- حضور الدورات والمؤتمرات العلمية ذات الصلة بالمجالات الأكاديمية والمساهمة بها.
- الاشراف على البحوث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس وتقديم التوجيهات والمشورة اللازمة لتطويرها وتحسين جودتها.
- المساهمة في صياغة السياسات والإجراءات الأكاديمية في الجامعة وتقديم المشورة والتوصيات بشأنها.
- ينبثق من المجلس العلمي العديد من اللجان الدائمة التي تتناول مسائل محددة مثل لجنة التعيينات ولجنة البحث العلمي ولجنة النشر العلمي، ويتم تكليف أعضاء المجلس بالعمل في هذه اللجان واتخاذ القرارات والتوصيات المناسبة.¹

22. مهام عضو اللجنة العلمية.

- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأبحاث العلمية والبرامج الأكاديمية والتطوير العلمي في الجامعة .
- تقييم الأبحاث العلمية المقدمة من الأعضاء الآخرين والطلاب، ويقدم توصياته وآرائه بشأنها.
- تنظيم الندوات والمؤتمرات العلمية التي تعقدها الجامعة و اختيار المحاضرين وتحديد المواضيع المناسبة.
- الإشراف على الأبحاث العلمية للطلاب والباحثين وتقديم التوجيه والمشورة اللازمة لضمان جودة البحث وتحقيق الأهداف المرجوة.
- تطوير البرامج الأكاديمية وتحديثها ومراجعتها بناء على التطورات العلمية واحتياجات سوق العمل.²

¹ - المادة 01- 02- 03-: بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، المحدد لمهام والقواعد الخاصة بتنظيم وعمل الجامعة والقرار رقم 53 المؤرخ في 5 ماي 2004، المحدد لطريقة عمل المجلس العلمي للكلية، التنظيم الداخلي موجه لتحديد طريقة عمل المجلس العلمي للكلية.

² - حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، المحدد لمهام والقواعد الخاصة بتنظيم وعمل الجامعة والقرار رقم 53 المؤرخ في 5 ماي 2004، المحدد لطريقة عمل المجلس العلمي للكلية، التنظيم الداخلي موجه لتحديد طريقة عمل المجلس العلمي للكلية

23. مهام عضو مخبر .

- المشاركة في الأبحاث العلمية التي يقوم بها المخبر و إجراء التجارب و جمع البيانات وتحليلها وكتابة التقارير العلمية.
- تطوير المخبر وتحسين أدائه و اقتراح أفكار جديدة للأبحاث و تحسين العمليات والإجراءات المتبعة في المخبر.
- العمل ضمن فريق البحث في المخبر و التعاون مع أعضاء الفريق وتبادل المعرفة والخبرات معهم.
- نشر نتائج الأبحاث في المجلات العلمية ،كتابة المقالات العلمية وتقديمها للنشر والمشاركة في المؤتمرات العلمية.
- الإشراف على الطلاب وتوجيههم ومساعدتهم في إكمال أبحاثهم العلمية .
- حضور اجتماعات المخبر والمساهمة فيها و مناقشة تقدم الأبحاث وتبادل الأفكار واتخاذ القرارات المهمة بشأن المخبر.
- يلتزم بجميع القوانين والأنظمة المتعلقة بالبحث العلمي والأخلاقيات المهنية و إرشادات الجامعة والمخبر في جميع الأعمال.¹

24. عضو مشروع دكتوراه : من مهامه يلي:

- تنفيذ الأبحاث المطلوبة وجمع البيانات اللازمة للدراسة.
- كتابة تقارير ومقالات علمية تلخص النتائج والمساهمة في نشرها في المجلات العلمية.
- المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية لتقديم البحث ومناقشته مع الباحثين .
- المشاركة في اجتماعات المشروع وتقديم تقارير حول تقدم البحث والمشاكل المتعلقة به.
- المساهمة في تطوير منهجية البحث وتحسينها.
- المشاركة في تدريس الطلاب الأقل خبرة وتوجيههم في أبحاثهم.²

25. عضو مشروع PRFU أو مشروع مؤسسة .³

- يعمل أعضاء فريق مشروع المؤسسة بشكل تعاوني لتطوير رؤية واضحة وأهداف محددة للمشروع والمشاركة في صياغة خطة المشروع و تحديد المهام ووضع الجداول الزمنية.
- يجري عضو المشروع بحثاً مكثفاً لجمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بالمشروع.
- يقوم عضو المشروع بصياغة المقترحات التفصيلية، وخطط العمل، ودراسات الجدوى.
- يتواصل عضو المشروع بفعالية مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك أعضاء هيئة التدريس، والموظفين والطلاب والشركاء الخارجيين.
- يعمل عضو المشروع على إدارة الموارد المالية والبشرية واللوجستية للمشروع.

¹ - <https://laqq.univ-ghardaia.edu.dz/roles>

² - <http://fsecg.univ-djelfa.dz/ar/archives/13249>

³ - <https://www.umtmo.dz/ar/lancement-de-la-session-de-soumission-des-nouveaux-prfu-2023/>

- يقوم عضو المشروع بتنفيذ الأنشطة والمهام المحددة في خطة المشروع.
- يلتزم عضو المشروع بمراقبة تقدم المشروع وتقييمه بانتظام.
- يقوم عضو المشروع بإعداد تقارير دورية تخص تقدم المشروع ونتائج الأنشطة.

26. مهام عضو محكم في مجلة علمية :

- يقوم عضو المحكم بتقييم البحوث المقدمة للنشر في المجلة العلمية..
- تحديد مدى جودة البحث ومدى توافقه مع المعايير العلمية المعتمدة.
- تقديم الملاحظات والتوصيات العلمية لتحسين عملية منهجية ونتائج البحث العلمي.
- الالتزام بالمواعيد المحددة لتقديم تقييم مفصل حول مجال البحث العلمي.
- الالتزام بسياسة الخصوصية للمجلة وعدم الكشف عن محتوى البحث و تفاصيله لأطراف أخرى.
- التواصل مع إدارة المجلة وتبادل المعلومات والتوصيات بشأن البحوث المقدمة للنشر.¹

27. مهام مسؤول ميدان : من مهامه²

- تنشيط أعمال الفريق.
- اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين.
- إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة.
- وضع مناهج بيداغوجية متوافقة.
- تنظيم تقييم أشكال التكوين و التدريس.
- السهر على انسجام المسارات و إبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله.
- السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين.
- مساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج .

28. مسؤول شعبة :³ من مهامه .

- تنشيط أعمال الفريق.
- اقتراح قائمة الاختصاصات التي تكون الشعبة.
- اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة.

¹ - <https://www.medi.u.edu.my/rules-and-regulation/executive-rules-of-compound-magazine/?lang=ar>

² - المادة 60 من مرسوم تنفيذي رقم 130 - 08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

³ - المادة 61 من مرسوم تنفيذي رقم 130 - 08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

- متابعة وضع الإشراف في الطور الأول.
- وضع طريقة إنجاز و متابعة التربصات.
- اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجدوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.

29. مسؤول تخصص :¹

- تنشيط أعمال الفريق.
- السهر على إنجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به.
- اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص.
- ترقية و تنشيط آليات الإدماج المهني للمتخرجين.
- اقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج .

30. رئيس فريق التكوين : من مهامه :²

- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين.
- اقتراح قائمة الاختصاصات التي تكون الشعبة.
- اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة.
- متابعة وضع الإشراف في الطور الأول.
- وضع طريقة إنجاز ومتابعة التربصات.
- اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجدوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.

31. عضو فريق التكوين:³

- تنفيذ المهام المحددة له وفقاً للخطط والجدول الزمنية المحددة للمشروع.
- يتعاون عضو فريق التكوين مع باقي أعضاء الفريق لتحقيق أهداف المشروع وضمان تنفيذ المهام بشكل فعال.
- يشارك عضو فريق التكوين في اجتماعات الفريق لتقديم تقارير حول تقدم المهام ومناقشة أي قضايا وتحديات تواجه الفريق.
- يقوم عضو فريق التكوين بتوثيق العمل المنجز وتقييمه لضمان جودته والتأكد من تحقيق الأهداف المحددة.
- تقديم اقتراحات وتوصيات لتحسين عملية التكوين وزيادة كفاءتها.

¹- المادة 62 من مرسوم تنفيذي رقم 130 - 08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

² - https://www.univ-bouira.dz/istaps/?page_id=1347

³ - <https://lla.cu-tipaza.dz/ar/%D9%81%D8%B1%D9%8A%D9%82-%D9%85%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%88%D9%8A%D9%86/>

- التواصل مع العملاء والجهات الخارجية لتلبية احتياجاتهم وتوضيح المتطلبات.
- الدراية بأحدث الممارسات والتقنيات في مجال التكوين والسعي لمعرفتها وتطويرها.
- السهر على تقديم عروض التكوين في مرحلة اليسانس ومرحلة الماستر
- الإشراف على حسن سير عملية إعداد الطلبة لمذكرات الماستر من حيث اختيار الموضوعات ودراستها وتعديلها
- السهر على سير مناقشات مذكرات الماستر
- تقديم محاضرات حول نظام (ل م د) ومنهجيات البحث
- تنظيم أيام تحسيسية لفائدة تلاميذ السنة النهائي ثانوي وللمتحصّلين على شهادة البكالوريا
- تنظيم أبواب مفتوحة فيما يتعلق بمختلف الموضوعات والمشاريع المتعلقة بالتكوين في التدرج وكذا التربصات
- ضمان قانونية المطابقات التي يعكف الفريق على إنجازها بانتظام وفي حالات استثنائية
- تعديل المقاييس ونمذجة المحاضرات والتطبيقات

32. مهام المجلس التأديبي: من مهامه:¹

- يختص المجلس التأديبي للقسم بالمخالفات من الدرجة الأولى المرتكبة على مستوى القسم ويبقى في دورة مفتوحة أثناء فترة الامتحانات.

• المخالفات من الدرجة الأولى:

- حسب المادة 69 من القانون الداخلي للجامعة، تعتبر مخالفة من الدرجة الأولى:
- محاولة الغش في الامتحان
- غش مضبوط معترف به في الامتحانات
- شتم و كلام غير لائق في حق مستخدمي الجامعة
- العصيان المبين داخل الجامعة.
- يحق للمجلس التأديبي تكييف كل مخالفة لم تدرج أعلاه من الدرجة الأولى طبقا للمادة 71 من القانون الداخلي للجامعة.

• العقوبات المقررة:

- تحدد المادة 72 من القانون الداخلي للجامعة العقوبات المقررة للمخالفات من الدرجة الأولى كما يلي:
- الإنذار الشفوي.
- الإنذار الكتابي.

¹-<https://fshs.univ-biskra.dz/index.php/ar/accueil-1/%D9%85%D8%AC%D8%A7%D9%84%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%84%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A3%D8%AF%D9%8A%D8%A8%D9%8A>

- التوبيخ، تمنح علامة الصفر في حالة الغش في الامتحان كعقوبة تكميلية.¹

33. مهام عضو المجلس التأديبي:

- يتولى مجلس التأديب الجامعة النظر في المخالفات التي ترتكب داخلها، سواء كانت مخالفات درجة أولى أو ثانية
- يتمتع مجلس التأديب بصلاحيات النظر في المخالفات التي ترتكب في الفضاءات البيداغوجية والإدارية غير الملحقة بهيكل بيداغوجي تابع للكلية أو القسم .
- يحق لمجلس التأديب أن يقرر بشأن طلبات إعادة الإدماج وطلبات العفو .
- يعد مجلس التأديب هيئة طعن ضد قراراته، حيث يمكن للأشخاص المعنيين تقديم اعتراض على القرارات التي يتخذها المجلس.
- يتشكل مجلس التأديب من أعضاء دائمين وأعضاء احتياطيين، ويتم انتخابهم من بين أساتذة الهيئة المعنية، بالإضافة إلى عضو دائم ممثل عن الطلبة وعضو آخر إضافي يتم انتخابه من بين طلبة الهيئة المعنية.²

¹<https://fshs.univ-biskra.dz/index.php/ar/accueil-1/%D9%85%D8%AC%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%84%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A3%D8%AF%D9%8A%D8%A8%D9%8A>

² - <https://psychologiealger2.weebly.com/1583160416101604-157516041591157516041576.html>

المبحث الثاني : إجراءات والأدوات المستخدمة .

يستعرض هذا القسم المنهجية العلمية والخطوات المتبعة في هذه الدراسة لتحقيق الأهداف المنشودة، ويشمل ذلك تقديم وصف تفصيلي لمجتمع الدراسة وعينته، وتوضيح المراحل المتضمنة في تصميم أداة جمع البيانات، وعملية التحكيم وضمان الموثوقية والصلاحية، كما تم شرح الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات والإجابة على أسئلة الدراسة، وتم تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها واستخلاص الاستنتاجات وتقديم التوصيات والمقترحات ذات الصلة بمجال الدراسة.

المطلب الأول : (إجراءات الدراسة)

يعد اختيار مجتمع الدراسة وعينتها أمرا بالغ الأهمية لضمان صحة واستقصاء النتائج، وفي هذا الصدد، تم تحديد خصائص المجتمع ذو الصلة بالبحث بوضوح، مع شرح معايير اختيار العينة وتبرير حجمها، وشملت العينة أساتذة جامعة غرداية .

واتبعت الدراسة نهجا منهجيا دقيقا في تصميم أداة جمع البيانات، حيث مرت بعدة مراحل شملت تصميم الاستبيان الخاص بمجال الدراسة التطبيقية.

ولضمان الجودة والصلاحية، خضعت أداة الدراسة لعملية تحكيم من قبل أساتذة جامعيين متخصصين، وتم تقديم تفاصيل عن المحكمين وعملية التحكيم، حيث تم تعديل وتحسين عبارات الاستبيان بناء على ملاحظاتهم القيمة، وتم توضيح إجراءات التحقق من صدق وثبات الأداة، بما في ذلك صدق المحتوى وصدق البناء والثبات الداخلي والخارجي.

وفيما يتعلق بتحليل الإحصائي للبيانات، تم وصف الاختبارات الإحصائية المستخدمة بدقة، بما في ذلك الإحصاء الوصفي والتحليلي، كما تم شرح البرمجيات الإحصائية المستخدمة، مثل برنامج SPSS، وتقديم مبررات لاختيار الاختبارات الإحصائية المحددة، وتم الكشف عن مستوى الدلالة والإجراءات المتخذة لعلاج البيانات الشاذة أو المفقودة لضمان دقة النتائج.

الفرع الأول: منهجية الدراسة وإجراءاتها التطبيقية

أولا: منهجية الدراسة

ركزت هذه الدراسة حول تقييم العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية، واتبعت الدراسة منهجية بحث واضحة ومنظمة، ففي المرحلة النظرية، قدمنا نظرة شاملة على المفاهيم والمبادئ الأساسية المتعلقة بعلاقة ضغوط العمل بالاحترق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية، مما وفر أساسا نظريا متينا، ثم انتقلنا إلى المرحلة التطبيقية، حيث قمنا بتصميم استبيان شامل ومفصل موجه أساتذة جامعة غرداية، وقد شمل هذا الاستبيان عدة مراحل من التطوير والمراجعة الدقيقة لضمان دقته وشموليته.

في حين قمنا بتوزيع الاستبيانات في شكلها النهائي على عينة الدراسة، مع إيلاء اهتمام خاص لسرية واستقلالية استجابات الأساتذة الجامعيين بجامعة غرداية ، وتم تمثيل البيانات المجموعة وتلخيصها باستخدام الجداول والرسوم البيانية لتحسين فهمها، كما قمنا بتحليل البيانات باستخدام المقاييس الإحصائية المناسبة، مما سمح لنا باستخلاص رؤى عميقة حول ضغوط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة الجامعيين بجامعة غرداية ؛ ولتعزيز عملية التحليل، تم توظيف برنامج SPSS الإحصائي، وهو أداة بحثية قوية ومعروفة، وقد ساعدنا ذلك في الكشف عن أنماط واتجاهات هامة ضمن البيانات، مما دعم نتائج الدراسة المتعلقة بتقييم العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة جامعة غرداية، ، ولإجراء هذه الدراسة، تم اختيار عينة بسيطة تتكون من 100 أستاذ ، وتم توزيع ما يقرب من 110 استبيانا على أفراد العينة المختارة، وتم استرداد 100 استبيانا مكتملا ، وقد تم إلغاء 10 استبيانات بسبب عدم الإجابة، مما ترك 100 استبيانا صالحا للتحليل.

الجدول رقم (2-13) : الإحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان

الاستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100%	110	عدد الاستمارات الموزعة و المعلن عنها
10.00%	10	عدد الاستمارات الملغاة
90.00%	100	عدد الاستمارات الصالحة

من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم 13، نلاحظ أن عدد الاستمارات الموزعة والمعلن عنها كان 110 استمارة ، ومن هذه الاستمارات، تم إلغاء 10 استمارات، وهذا يمثل نسبة 10% من إجمالي الاستمارات الموزعة ، في حين أن عدد الاستمارات الصالحة التي تم الاعتماد عليها هو 100 استمارة، وهذا يشكل نسبة 90% من إجمالي الاستمارات الموزعة ، وعليه تعتبر هذه الإحصائيات إيجابية في تصميم وتنفيذ استمارة الاستبيان.

ثالثا : أداة الدراسة:

تم تصميم استبيان شامل كجزء أساسي من هذه الدراسة لاستكشاف العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة ، واستندت صياغة الاستبيان إلى أبحاث سابقة في نفس المجال، مع مراعاة الأهداف البحثية ومتغيرات الدراسة الخاصة بنا، ومرت عملية تطوير الاستبيان بالمراحل التالية:

- المرحلة الأولى: تم خلال هذه المرحلة إعداد مسودة أولية للاستبيان، مع التركيز على الأهداف البحثية ومتغيرات الدراسة.
- المرحلة الثانية: تمت استشارة الأستاذ المشرف حول الدراسة لتقييم ملاءمة الاستبيان وجدواه، وبناء على توجيهاته القيمة، تم إجراء تعديلات أولية لضمان توافق الاستبيان مع أهداف الدراسة.
- المرحلة الثالثة: لضمان جودة الاستبيان تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المتخصصين للحصول على آرائهم وتصحيحاتهم، وقد ساهمت ملاحظاتهم القيمة في تعزيز وضوح الاستبيان ودقته.
- المرحلة الرابعة: بعد إدخال التعديلات والتحسينات اللازمة، تم توزيع الاستبيان في شكله النهائي على أفراد العينة المختارة، وتضمنت الاستبيانات رسالة توضيحية لحث الأستاذة على الإجابة بصدق وموضوعية، مع التأكيد على أهمية مشاركتهم في تقييم العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظرهم ، وتم تقسيم الاستبيان إلى جزئين:
- الجزء الأول: البيانات الشخصية
- الجزء الثاني يتضمن المحاور التالية:

الجدول رقم ((2-14)) : محاور الدراسة وعدد فقرات كل مجال

الرقم	المحور	عدد الفقرات
01	ضغوط العمل	34
02	الاحتراق الوظيفي	33
	المجموع الكلي للعبارات	67

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على الاستبيان.

يوضح الجدول رقم (14) محاور الدراسة وعدد الفقرات لكل محور في استمارة الاستبيان ، وعليه من خلال البيانات الواردة في الجدول، يمكن ملاحظة أن الدراسة ركزت على محورين رئيسيين: ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي ، وفيما يتعلق بمحور ضغوط العمل، تم تخصيص 34 فقرة لقياس مختلف جوانب هذا المفهوم ، في حين بالنسبة لمحور الاحتراق الوظيفي، تم تخصيص 33 فقرة لقياس هذا المتغير ، وهذا التركيز على الاحتراق الوظيفي يعكس إدراك الباحثين لأهمية هذا الموضوع وتداعياته على الأداء الأساتذة بجامعة غرداية، في حين أن إجمالي عدد الفقرات في الاستبيان هو 67 فقرة، وهو عدد مناسب لتحقيق أهداف الدراسة ، ويعزى هذا التوازن في تصميم الاستبيان يساهم في تعزيز جودة البيانات التي سيتم جمعها والاستنتاجات التي ستستخلص منها.

وقد تم إجراء الدراسة تحليلاً شاملاً ومعمقاً للعمليات، واتباع هذا التحليل خطوات منهجية منظمة لضمان دقة النتائج.

جدول رقم (2-15) يوضح مضمون فقرات المحور المستقل - ضغوط العمل

رقم الفقرات	محور ضغوط العمل - أبعاده	الرقم
10-01	بعد طبيعة العمل	01
18-11	بعد صراع الدور	02
26-19	بعد غموض الدور	03
34-27	بعد عبئ العمل	05
34	ضغوط العمل	04

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول رقم (15) مضمون فقرات المحور المستقل "ضغوط العمل" وأبعاده المختلفة ، و تم تصنيف الفقرات إلى خمسة أبعاد رئيسية وهي: بعد طبيعة العمل، وبعد صراع الدور، وبعد غموض الدور، وبعد عبء العمل ، وشمل كل بعد مجموعة من الفقرات التي تتراوح بين أربع إلى ست فقرات ، ويوضح الجدول أن بعد طبيعة العمل يشمل الفقرات من 1 إلى 10، في حين أن بعد صراع الدور يشمل الفقرات من 11 إلى 18، أما بعد غموض الدور فقد عبر عن الفقرات من 19 إلى 26، في حين أن بعد عبء العمل يشمل الفقرات من 27 إلى 34.

رابعا : متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك حسب الجدول التالي :

الجدول رقم (2-16) متغيرات المتعلقة بمجال الدراسة

إسم المتغير	المتغيرات
ضغوط العمل	المتغير المستقل
الاحتراق الوظيفي	المتغير التابع

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان

من خلال بيانات الجدول رقم (16)، يتضح لنا متغيرين رئيسيين لمجال هذه الدراسة ، المتغير المستقل هو ضغوط العمل، بينما المتغير التابع هو الاحتراق الوظيفي ، ويعبر هذا التصميم البحثي إلى أن الدراسة تهدف إلى اختبار العلاقة السببية بين ضغوط العمل التي يواجهها أساتذة جامعة غرداية وما ينتج عنها من احتراق وظيفي ،

وتحديد هذين المتغيرين المركزيين يعكس فهم الباحثين لأهمية دراسة هذه العلاقة وتأثيراتها على أساتذة جامعة غرداية والمؤسسات.

وعليه فإن هذا التصميم البحثي القائم على المتغير المستقل والمتغير التابع يمكننا نحن الباحثين من اختبار فرضياتهم واستخلاص نتائج قيمة حول طبيعة هذه العلاقة وآليات تأثيرها ، مما سيساهم في تقديم توصيات عملية لمعالجة مشكلة الاحترق الوظيفي في بيئات العمل داخل جامعة غرداية.

الفرع الثاني : الأدوات الإحصائية المستخدمة

لتحليل البيانات وتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية والبرامج المتخصصة ، وفيما يلي تفاصيل هذه الأساليب:

أولاً: الأساليب الإحصائية:

- المتوسط الحسابي: تم استخدامه لحساب متوسط استجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان، مما يوفر نظرة عامة حول آراء إستجابات أساتذة جامعة غرداية.
- الانحراف المعياري: ساعد في تحديد مدى تشتت الإجابات حول المتوسط الحسابي، مما يعطي مؤشراً على تنوع الآراء ومدى انتشارها.
- التكرارات: تم استخدامها لتحديد عدد المرات التي تم فيها اختيار كل خيار من خيارات أسئلة الاستبيان، مما يوفر معلومات حول تكرار اختيار كل إجابة.
- النسب المئوية: تم حسابها لتحديد النسبة المئوية لاختيار كل خيار من خيارات الأسئلة، مما وفر نظرة على توزيع وتفضيلات الآراء.
- معامل الثبات (Cronbach Alpha): تم توظيفه لقياس استقرار المقياس واتساقه الداخلي، مما يضمن موثوقية النتائج وصدقها.
- معامل الارتباط (معامل بيرسون للارتباط): تم تطبيقه لتأكيد صدق البناء واتساقه الداخلي، بالإضافة إلى قياس قوة العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة.
- اختبار التوزيع الطبيعي (كولموغوروف-سميرنوف): تم استخدام هذا الاختبار للتأكد من اتباع البيانات لتوزيع طبيعي، وهو افتراض مهم في العديد من الاختبارات الإحصائية.
- اختبار T للعينة الواحدة: تم استخدامه لاختبار ما إذا كان متوسط الدرجات للعبارات إيجابياً أو سلبياً أو محايداً، مما يوفر نظرة على توجهات الرأي.

- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova): تم تطبيق هذا الاختبار لبحث الفروق بين متوسطات ثلاث عينات أو أكثر، مما يسمح بتحليل المقارنات المتعددة.

ثانيا: البرامج الإحصائية:

لإجراء التحليل الإحصائي وتحقيق أقصى استفادة من البيانات، تم توظيف مجموعة من البرامج المتخصصة:

- برنامج الرزم الإحصائية: SPSS يعد SPSS أحد أشهر البرامج الإحصائية التي توفر أدوات قوية لإجراء الاختبارات الإحصائية المختلفة، وقد ساعدنا هذا البرنامج في تحليل البيانات ومعالجتها بفعالية، كما سهل عملية تفسير النتائج.

- برنامج الجداول الإلكترونية: Excel استفدنا من إمكانيات برنامج Excel في معالجة البيانات الجدولية وتحويلها إلى رسوم بيانية سهلة الفهم، وقد ساهم ذلك في تيسير فهم البيانات وتحليلها بصريا.

- مقياس ليكرت (Likert Scale): تم استخدام مقياس ليكرت في الاستبيان لقياس درجة موافقة المشاركين أو عدم موافقتهم على خيارات مختلفة، وقد وفر هذا المقياس الشائع نظرة متعمقة على أهمية كل بند في الاستبيان ومدى اتفاق المشاركين معه.

الجدول رقم (2-17) : درجة أهمية بنود الاستبيان لمجال الدراسة

درجات المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5
الدرجة	1،8-1	2،6- 1،8	3،4-2،60	4،2-3،4	5-4،2

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول رقم (17) درجات أهمية بنود الاستبيان لمجال الدراسة باستخدام مقياس ليكرت، ويوضح الجدول الترميز والدرجات المقابلة لكل خيار من خيارات المقياس، ويعد مقياس ليكرت أداة قيمة في الاستبيانات البحثية، حيث يسمح لأفراد العينة البحثية بالتعبير عن مستوى موافقتهم أو عدم موافقتهم على مجموعة من البيانات، وفي الجدول تم ترميز الخيارات من 1 إلى 5، مع تعيين قيم عددية مقابلة لتسهيل التحليل الكمي، وعليه وفر هذا الجدول أساسا منهجيا لتحليل بيانات الاستبيان مما عزز موثوقية الدراسة ودقة استنتاجاتها.

الجدول رقم (2-18) مقياس تحديد الأهمية النسبية لمحوري الدراسة

الأهمية	منخفض	متوسط	مرتفع
الدرجة	2،33_1	3،67 - 2،34	5 - 3،67

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول رقم (18) مقياس تحديد الأهمية النسبية للعناصر أو البيانات. ويقسم المقياس الأهمية إلى ثلاث فئات: "منخفض" و"متوسط" و"مرتفع"، مع تعيين نطاق عددي لكل فئة.

وقد تم استخدام هذا الجدول كأداة مفيدة لتقييم وتحديد أهمية العناصر أو البيانات النسبية، حيث تم حساب متوسط درجات عنصر معين ووجد أنه يقع ضمن النطاق 1.00 إلى 2.33، فتم تصنيف أهميته على أنها "منخفضة"، في حين إذا كانت الدرجة تقع بين 2.34 و 3.67، فيتم تصنيف الأهمية على أنها "متوسطة"، أما إذا كانت الدرجة أعلى من 3.67، فيتم تصنيف الأهمية على أنها "مرتفعة".

ثانياً: أداة الدراسة

يعد ثبات الأداة مفهوماً بالغ الأهمية في البحث العلمي، حيث يشير إلى الاتساق في نتائج الأداة البحثية، ويعني ثبات الأداة أنه إذا تم استخدامها مرة أخرى في نفس الظروف، فمن المتوقع الحصول على نتائج مماثلة، ولضمان ثبات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة، تم تطبيق معامل الاتساق الداخلي المعروف باسم "معامل ألفا كرونباخ" (*Cronbach's Alpha*) حيث يعد المعامل الإحصائي مقياساً شائعاً وموثوقاً لتقييم اتساق أداة القياس، وعليه تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS، لتحليل بيانات الدراسة بعناية لحساب معامل ألفا كرونباخ، وتوضح النتائج التي تم التوصل إليها مستوى الاتساق والموثوقية في الأداة البحثية.

الجدول رقم (2-19) : يوضح اختبار معامل الثبات لمحوري الدراسة (*Cronbach Alpha*)

المتغيرات - الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات alpha
بعد طبيعة العمل	10-01	0.894
بعد صراع الدور	18-11	0.827
بعد غموض الدور	26-19	0.867
بعد عبئ العمل	34-27	0.778
ضغوط العمل	34	0.916
الاحترق الوظيفي	33	0.928

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول رقم (19) نتائج اختبار معامل الثبات لمحوري الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (*Cronbach's Alpha*)، وقد أشار الجدول لعدد الفقرات الخاصة لكل بعد، إضافة إلى قيمة معامل الثبات، ومن منطلق نتائج الجدول حصل بعد طبيعة العمل (الفقرات 1-10) على معامل ثبات مرتفع بلغ 0.894، مما يدل على ثبات هذا البعد وموثوقيته، في حين حصل بعد صراع الدور (الفقرات 11-18) على معامل ثبات جيد يبلغ 0.827، وفي المقابل حصل بعد غموض الدور (الفقرات 19-26) على معامل ثبات مرتفع أيضاً يبلغ 0.867،

أما بالنسبة لبعء عبء العمل (الفقرات 27-34)، فقد حصل على معامل ثبات مقبول يبلغ 0.778، على الرغم من اقترابه من مستوى 0.8، ومن الجدير بالذكر أن معامل الثبات لمحور ضغوط العمل ككل (الفقرة 34) أتى بنسبة مرتفعة جداً حيث بلغ 0.916، مما يدل على قوة وموثوقية هذا المقياس، وبالمثل حصل محور الاحتراق الوظيفي (33 فقرة) على معامل ثبات مرتفع جداً يبلغ 0.928، مما عزز صحة وموثوقية النتائج المتعلقة بهذا المحور.

ثانياً: صدق الاتساق:

• صدق الاتساق الداخلي :

لضمان صدق واتساق الاستبيان، تم إجراء تحليل معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) كخطوة إضافية، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات محاور الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

• صدق ومقياس متغيري الدراسة : (ضغوط العمل – الإحتراق الوظيفي):

– صدق الإتساق الداخلي لأبعاد ضغوط العمل :

حيث يوضح العلاقة الترابطية بين كل فقرة بأبعادها ولقد تم الإعتماد على معامل الإرتباط بيرسون لتوضيح هذا الإتساق حيث تمحورت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي :

الجدول رقم : (2-20) يوضح صدق الإتساق الداخلي لعبارات للمقياس أبعاد (ضغوط العمل – أبعاده)

المتغيرات – الأبعاد	معامل الإرتباط Pearson	عند مستوى الدلالة الإحصائية SIG
طبيعة العمل	0.782**	0.01**
صراع الدور	0.835**	0.01**
غموض الدور	0.789**	0.01**
عبء العمل	0.737**	0.01**
ضغوط العمل		

المصدر : من إعداد الطالبتين بواسطة البرنامج التحليل الإحصائي SPSS V 26

يوضح الجدول رقم (20) نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي لعبارات المقياس المتعلقة بأبعاد ضغوط العمل، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين عبارات كل بعد، وقد وضح الجدول أن جميع الأبعاد حصلت على معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وقد حصل بعد طبيعة العمل على معامل ارتباط قدره 0.782، مما يدل على وجود علاقة إيجابية قوية بين عبارات هذا البعد، في حين حصل بعد صراع الدور على معامل ارتباط أعلى قليلاً بلغ 0.835، مما يشير لوجود اتساق داخلي قوي بين عباراته، أما بالنسبة لبعء غموض الدور، فيظهر الجدول حصوله على معامل ارتباط قدره

0.789، مما يدل على وجود اتساق إيجابي بين عباراته ، وفيما يتعلق بعبء العمل، فقد حصل على معامل ارتباط قدره 0.737، وهو أقل قليلاً من الأبعاد السابقة ولكنه لا يزال يمثل علاقة إيجابية معتبرة إحصائياً ، وعليه تشير نتائج صدق الاتساق الداخلي إلى أن عبارات المقياس مترابطة بشكل إيجابي ومعتبر إحصائياً، مما عزز صحة وموثوقية المقياس المستخدم في الدراسة.

الجدول رقم : (2-21) يوضح صدق الإتساق الداخلي للمقياس المتغير (الاحترق الوظيفي)

المتغيرات	معامل الارتباط Pearson	عند مستوى الدلالة الإحصائية SIG
العبارة 01	**0.410	0.01**
العبارة 02	**0.637	0.01**
العبارة 03	**0.601	0.01**
العبارة 04	**0.437	0.01**
العبارة 05	**0.462	0.01**
العبارة 06	**0.499	0.01**
العبارة 07	**0.604	0.01**
العبارة 08	**0.581	0.01**
العبارة 09	**0.506	0.01**
العبارة 10	**0.573	0.01**
العبارة 11	**0.512	0.01**
العبارة 12	**0.512	0.01**
العبارة 13	**0.599	0.01**
العبارة 14	**0.372	0.01**
العبارة 15	**0.471	0.01**
العبارة 16	**0.540	0.01**
العبارة 17	**0.579	0.01**
العبارة 18	**0.671	0.01**
العبارة 19	**0.543	0.01**
العبارة 20	**0.616	0.01**

0.01**	**0.504	العبارة 21
0.01**	**0.665	العبارة 22
0.01**	**0.597	العبارة 23
0.01**	**0.464	العبارة 24
0.01**	**0.642	العبارة 25
0.01**	**0.559	العبارة 26
0.01**	**0.628	العبارة 27
0.01**	**0.580	العبارة 28
0.01**	**0.528	العبارة 29
0.01**	**0.515	العبارة 30
0.01**	**0.446	العبارة 31
0.01**	**0.676	العبارة 32
*0.05	*0.226	العبارة 33
من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS- عند مستوى الدلالة 0.05		

يوضح الجدول رقم (21) نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي للعبارات المتعلقة بالمتغير "الاحتراق الوظيفي"، وقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين كل عبارة وبقية العبارات في المقياس، وقد وضح والجدول إلى أن جميع العبارات، باستثناء العبارة 33، حصلت على معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين العبارات من 0.226 إلى 0.676، مع وجود معظمها في النطاق المتوسط إلى المرتفع، في حين حصلت 32 عبارة من أصل 33 على معاملات ارتباط إيجابية ومعنوية، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين عبارات المقياس.

ثالثا : توزيع البيانات:

في هذه الدراسة، تم تطبيق نظرية النهاية المركزية من خلال تحليل البيانات باستخدام الأساليب العلمية والإحصائية الدقيقة، وبما أن حجم العينة بلغ 100 عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة غرداية، كما هو موضح في الدراسة، فإننا نتوقع توزيعا طبيعيا للبيانات، وقد سمح لنا هذا الافتراض باستخدام الأساليب الإحصائية القياسية التي تفترض التوزيع الطبيعي.

وتشمل هذه الأساليب اختبارات معاملات الارتباط، واختبارات الدلالة الإحصائية، والتحليلات الأخرى التي تعتمد على التوزيع الطبيعي، وتوفر هذه الأساليب إطاراً قوياً لتحليل البيانات واستخلاص النتائج الموثوقة. وتطبيق نظرية النهاية المركزية، يمكننا أن نفترض أن العينة البحثية المأخوذة من مجتمع الدراسة تمثل بشكل معقول خصائص المجتمع ككل، وهذا الافتراض مهم لتعميم النتائج واعتمادها على أساس عينة الدراسة.

الدراسة الوصفية لمتغيرات الدراسة :

في سياق اختبار الفرضيات، تم إجراء اختبارات مثل كولموغوروف-سميرنوف وشابيرو-ويلك لتقييم ما إذا كانت البيانات تتوافق مع التوزيع الطبيعي أم لا، وعليه فإذا تم رفض الفرضية الصفرية (H_0)، فهذا يشير إلى أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، مما يدعم الفرضية البديلة (H_1)، وبناء عليه سوف نفترض مايلي:

- الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

- الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (2-22) نتائج اختبار كولمنجروف_سمرنوف وشابيرو-ويلك في توزيع البيانات

إختبار شابيرو - ويلك		إختبار كولمنجروف_سمرنوف			المحور
SIG	الإحصائية Z	SIG	الإحصائية Z	العينة	
0.109	0.979	0.065	0.086	100	ضغوط العمل
0.108	0.979	0.076	0.084	100	الاحتراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج SPSS

يوضح الجدول رقم 22 نتائج اختبارات اختبار طبيعية البيانات لمتغيري الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي ، حيث تم استخدام اختباري كولموغوروف-سميرنوف وشابيرو-ويلك للتحقق من مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي ، وبالنظر إلى نتائج اختبار كولموغوروف-سميرنوف، نجد أن قيم مستوى الدلالة (Sig.) لكلا المتغيرين أكبر من مستوى الخطأ المعتمد 0.05 ، وهذا يوضح على أن البيانات الخاصة بالضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي لا تختلف بشكل دال إحصائياً عن التوزيع الطبيعي ، وتؤكد نتائج اختبار شابيرو-ويلك هذه النتيجة، حيث أن قيم مستوى الدلالة (Sig.) لكلا المتغيرين أيضاً أكبر من 0.05 ، وهذا يعني أن البيانات الخاصة بالضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي تتبع التوزيع الطبيعي ، وعليه فإن النتائج الإحصائية تؤكد أن البيانات المتعلقة بالضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي تفي بشرط الاعتدالية مما يسمح باستخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية في التحليلات اللاحقة ، بحيث يضمن دقة وموثوقية النتائج التي ستم الحصول عليها عند اختبار الفرضيات المرتبطة بهذه المتغيرات.

المطلب الثاني : تحليل نتائج معطيات الدراسة

الفرع الأول : تحليل نتائج البيانات الشخصية :

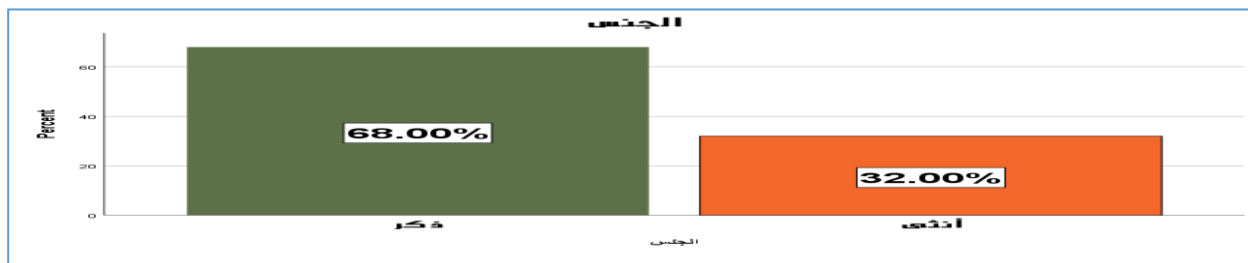
01- متغير الجنس

الجدول رقم ((2-23)) : يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الجنس .

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
68.00%	68	ذكر
32.00%	32	أنثى
100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-1: أعمدة بيانية توضح تقسيم أفراد عينة الدراسة حسب الجنس



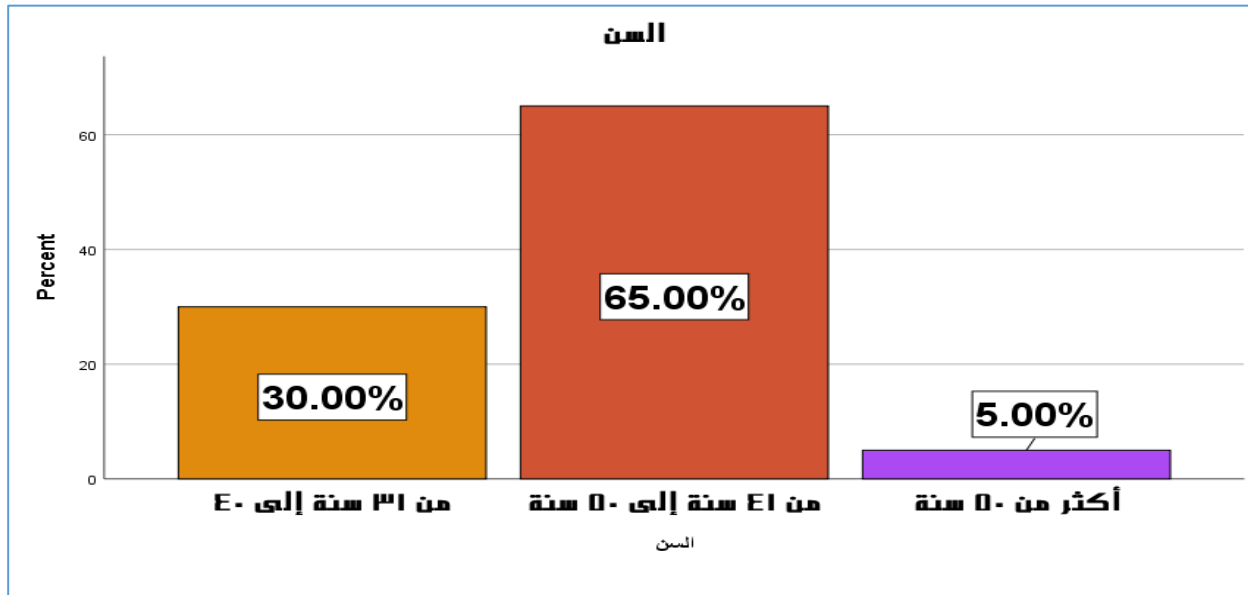
يوضح الجدول رقم (23) تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الجنس ، ومن خلال البيانات الواردة في الجدول يتضح أن نسبة الذكور بين أساتذة الجامعة بلغ 68%، في حين أن فئة الإناث بلغت 32% من إجمالي أساتذة من أصل مجموع عينة الدراسة والمتمثلة في 100 عينة.

02- متغير السن .

الجدول رقم ((2-24)): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب السن

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
30.00	30	من 31 سنة إلى 40 سنة
65.00	65	من 41 سنة إلى 50 سنة
05.00	05	أكثر من 50 سنة
100%	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss



الشكل رقم 2-2 : أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب السن

يوضح الجدول رقم (2-24) تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الفئات العمرية ، وانطلاقاً من استعراض البيانات الواردة في الجدول، يتضح أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي من 41 إلى 50 سنة، حيث تمثل هذه الفئة ما نسبته 65% من إجمالي أفراد العينة ، في حين ما نسبته (30%) من أساتذة الجامعة هم من الفئة العمرية 31 إلى 40 سنة، وبالمقابل الفئة العمرية الأكبر من 50 سنة تمثل أقل نسبة في العينة بما نسبته 5% من إجمالي العينة البالغ 100 عينة .

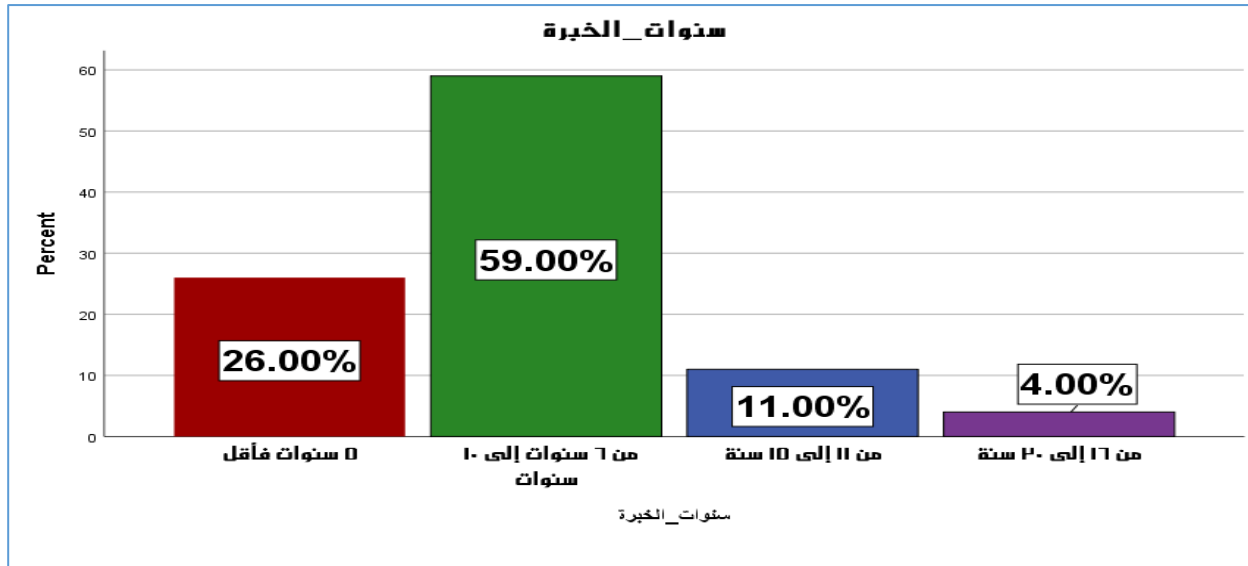
03- متغير الخبرة:

الجدول رقم (2-25): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الخبرة

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
26.00	26	من 5 سنوات فأقل
59.00	59	من 6 سنوات إلى 10 سنوات
11.00	11	من 11 إلى 15 سنة
04.00	04	من 16 إلى 20 سنة
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-3 : أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الخبرة



يوضح الجدول رقم (2-25) تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنوات الخبرة ، و من خلال استعراض البيانات الواردة في الجدول، يتبين أن الفئة الأكثر تمثيلاً لسنوات الخبرة تتراوح بين 6 إلى 10 سنوات، حيث يمثلون 59% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس ، في حين أن ما نسبته 26 % من الأساتذة لديهم خبرة 5 سنوات فأقل، وفي المقابل الأساتذة ذوو الخبرة الأكثر من 11 سنة يمثلون نسبة أقل، حيث بلغت 15% من العينة.

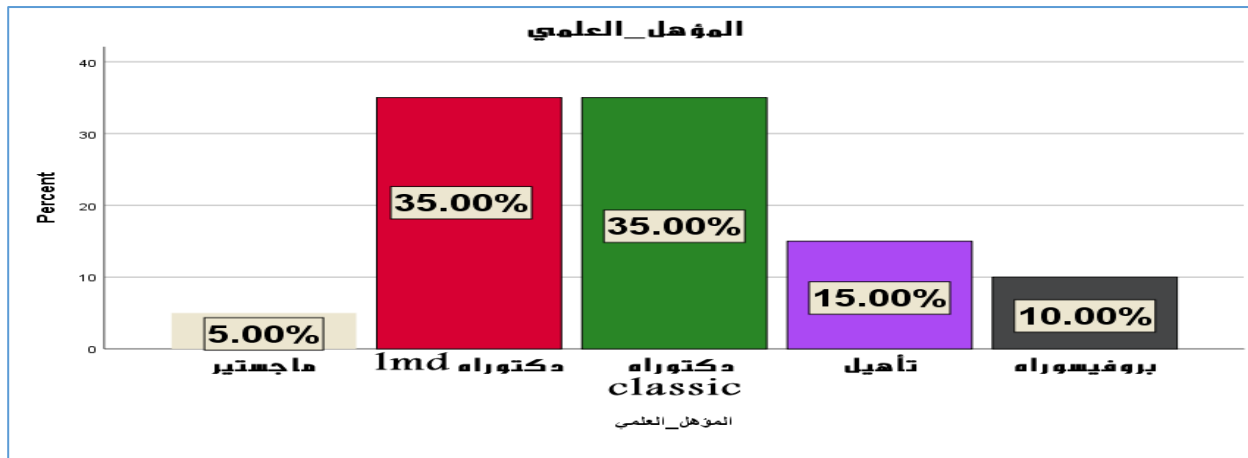
04- متغير المؤهل العلمي

الجدول رقم (2-26): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المؤهل العلمي

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
05.00	05	ماجستير
35.00	35	دكتوراه LMD
35.00	35	دكتوراه كلاسيك
15.00	15	تأهيل
10.00	10	بروفيسوراه
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-4 : أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المؤهل العلمي



من خلال استعراض البيانات الواردة في الجدول رقم 26، نجد تمثيل واضح للمؤهلات العلمية بين أساتذة الجامعة، حيث تبين أن نسبة كبيرة (70%) من إجمالي الأساتذة لديهم درجتى الدكتوراه سواء الكلاسيكية و نظام LMD وهذا يبرز على أن الجامعة تتمتع ببيئة تدريسية ذات كفاءات علمية عالية، في حين أن نسبة 15% من الأساتذة لديهم مؤهل "تأهيل"، وهو ما يعكس وجود خبرات متنوعة ضمن الهيئة التدريسية، في حين أن نسبة الأساتذة الحاصلين على درجة البروفيسوراه بلغت 10% من الإجمالي، وبالمقابل المؤهل العلمي الأقل تمثيلاً بين الدرجات السابقة هو درجة الماجستير، حيث بلغ نسبته 5% فقط من إجمالي أعضاء هيئة التدريس.

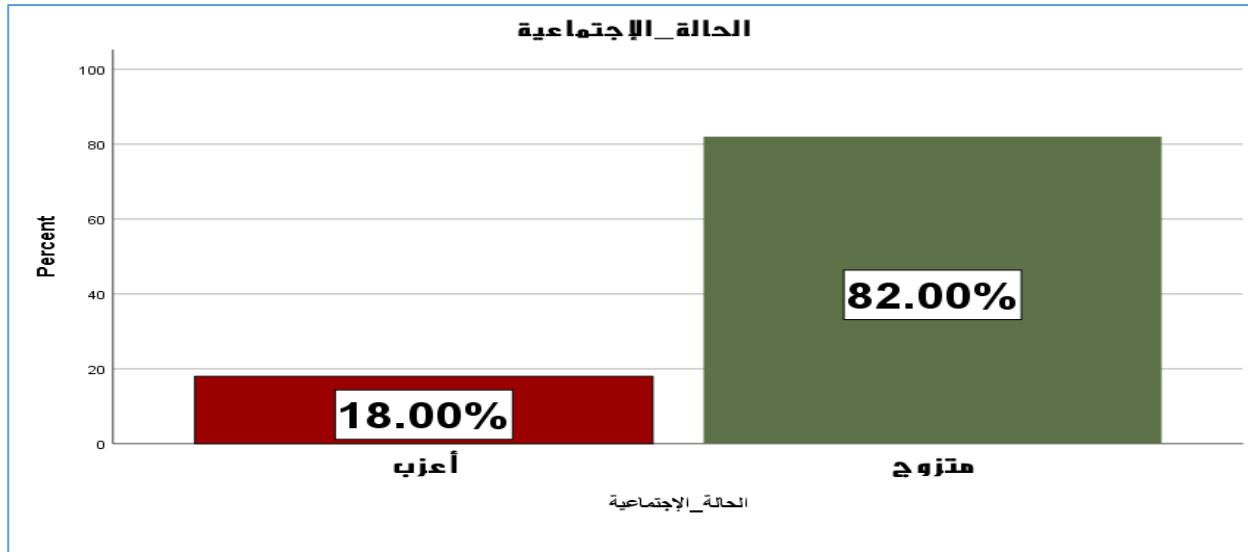
05- متغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (2-27): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الحالة الاجتماعية

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
18.00	18	أعزب
82.00	82	متزوج
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-5 : أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الحالة الاجتماعية



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 27، يتبين أن الغالبية من أساتذة الجامعة هم من فئة المتزوجين، حيث يمثلون ما نسبته 82% من إجمالي العينة، وفي المقابل نلاحظ أن ما نسبة الأساتذة العزاب بلغت 18% فقط، ويعزى هذا التوزيع إلى أن الأغلبية من هيئة التدريس في جامعة غرداية هم من ذوي الحالة الاجتماعية (متزوج).

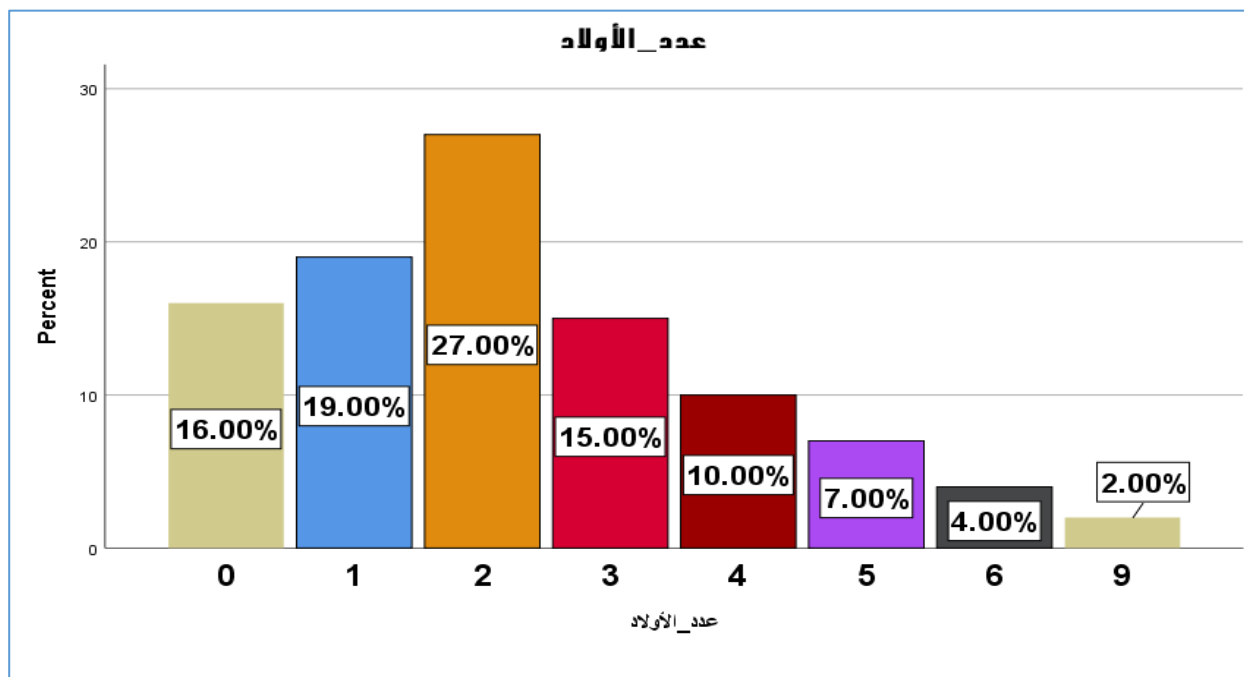
06- متغير عدد الأولاد :

الجدول رقم (2-28): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأولاد

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
16.00	16	00
19.00	19	01
27.00	27	02
15.00	15	03
10.00	10	04
07.00	07	05
04.00	04	06
02.00	02	09
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-6 : أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأولاد



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول 28، نلاحظ أن أكبر نسبة من الأساتذة (27%) لديهم عائلات مكونة من طفلين ، كما أن هناك نسبة كبيرة (19%) لديهم طفل واحد فقط ، وعليه فإن ما يقارب من نصف أعضاء هيئة التدريس (46%) لديهم عائلات صغيرة بمعدل طفلين أو أقل ، وفي المقابل هناك نسبة 15% من الأساتذة لديهم ثلاثة أطفال، في حين أن 10% منهم لديهم أربعة أطفال ، وتنخفض النسب تدريجيا كلما زاد عدد الأطفال، حيث نجد أن 7% لديهم خمسة أطفال، و4% لديهم ستة أطفال، وأقل من 2% لديهم تسعة أطفال.

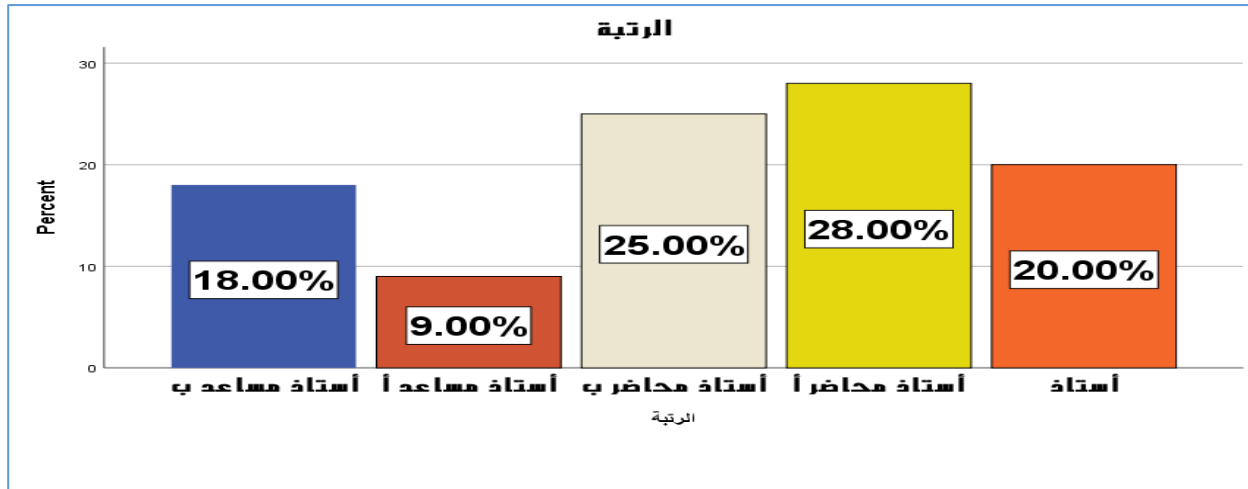
07- متغير الرتبة :

الجدول رقم (2-29): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الرتبة

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
18.00	18	أستاذ مساعد (ب)
09.00	09	أستاذ مساعد (أ)
25.00	25	أستاذ محاضر (ب)
28.00	28	أستاذ محاضر (أ)
20.00	20	أستاذ
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-7: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الرتبة.



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 29، نلاحظ أن الأساتذة ذوو الرتبة "أستاذ محاضر (أ)" عيرو عن أكبر نسبة، بلغت 28% من إجمالي الهيئة التدريسية، وهذا يوضح نسبة كبيرة من الأساتذة ذوي الخبرات المتقدمة في الجامعة، في حين أن نسبة الأساتذة ذوي الرتبة "أستاذ محاضر (ب)" بلغت 25%، في حين أن نسبة الأساتذة "أساتذة" شكلت 20% من إجمالي العينة، ويعبر التوزيع يوفر مزيجا من الخبرات المتقدمة والقيادية ضمن هيئة التدريس، وفي المقابل نجد أن نسبة الأساتذة ذوي الرتبة "أستاذ مساعد (ب)" بلغت 18%، بينما كانت نسبة الأساتذة ذوي الرتبة "أستاذ مساعد (أ)" أقل، حيث وصلت إلى 9% فقط، ويعتبر التوزيع للرتب الأكاديمية مؤشرا على مستوى الخبرة والكفاءة المتوفرة ضمن هيئة التدريس في جامعة غرداية.

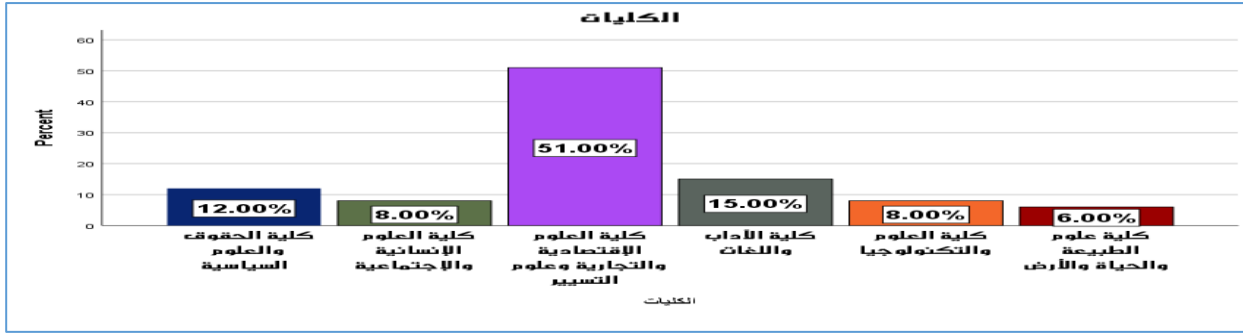
08- حسب الكلية :

الجدول رقم (2-30): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الكلية

النسب المتوقعة	التكرارات	الفئات
12.00	12	كلية الحقوق والعلوم السياسية
08.00	08	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
51.00	51	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
15.00	15	كلية الآداب واللغات
08.00	08	كلية العلوم والتكنولوجيا
06.00	06	كلية علوم الطبيعية والحياة والأرض
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-8: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب الكلية.



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 30، نلاحظ أن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تحتوي على أعلى نسبة من أعضاء هيئة التدريس، حيث شكلوا 51% من إجمالي العينة، في حين أن كلية الحقوق والعلوم السياسية ضمت 12% من الأساتذة، وكلية الآداب واللغات ضمت 15% منهم، في حين أن كل من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية العلوم والتكنولوجيا كانت تحتوي على 8% لكل منهما، وكلية العلوم الطبيعية والحياة والأرض كانت الأقل بنسبة 6.6%، ويعزى التوزيع للأساتذة على مختلف الكليات له انعكاسات على مستويات الجودة والتنافسية بين البرامج الأكاديمية والبحثية داخل الجامعة.

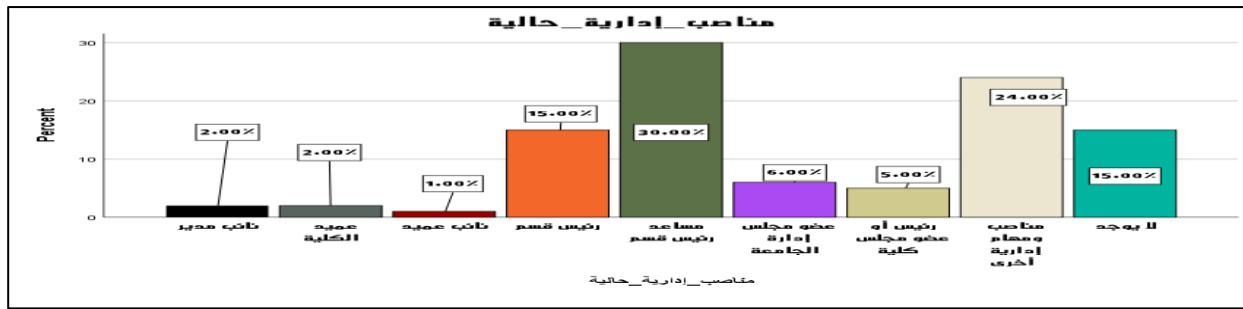
09- حسب المناصب الإدارية - الحالية :

الجدول رقم (2-31): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب الإدارية - الحالية

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
02.00	02	نائب مدير
02.00	02	عميد الكلية
01.00	01	نائب عميد
15.00	15	رئيس قسم
30.00	30	مساعد رئيس قسم
06.00	06	عضو مجلس إدارة الجامعة
05.00	05	رئيس أو عضو مجلس كلية
24.00	24	مناصب ومهام إدارية أخرى
15.00	15	لا يوجد
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-9: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب الإدارية- الحالية



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 31، نلاحظ أن أكبر نسبة من الأساتذة (30%) يشغلون مناصب مساعدي رؤساء الأقسام، وهذا يشير إلى وجود نسبة كبيرة من القيادات الأكاديمية الوسطى ضمن الهيئة التدريسية، كما أن هناك نسبة 15% من الأساتذة يشغلون مناصب رؤساء الأقسام، وهذا يمثل مستوى إداري أعلى من مساعدي الرؤساء، في المقابل نلاحظ نسبة الأساتذة لا يشغلون أي منصب إداري بلغت 15%، في حين نجد أن 24% من الأساتذة يشغلون مناصب ومهام إدارية أخرى، مثل عضوية لجان وفرق عمل على مستوى الكليات والجامعة، في حين أن نسبة الأساتذة الذين يشغلون مناصب قيادية رفيعة، مثل نائب المدير وعميد الكلية، كانت 2% لكل منهما.

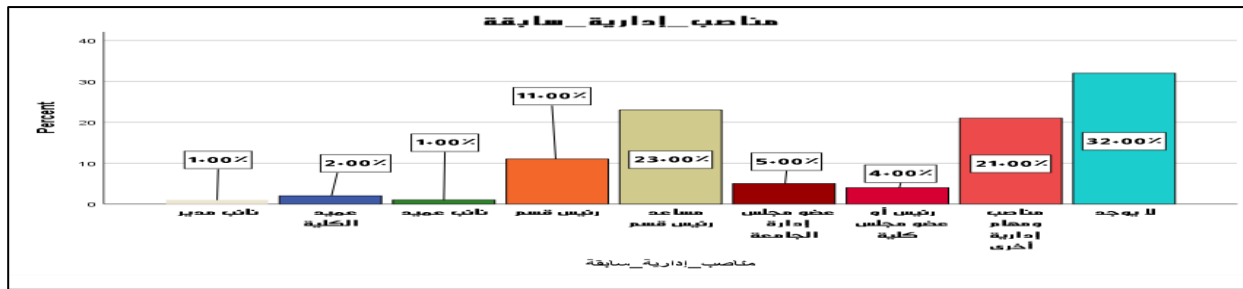
10- متغير حسب المناصب الإدارية - سابقة:

الجدول رقم (2-32): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب الإدارية -سابقة

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
01.00	01	نائب مدير
02.00	02	عميد الكلية
01.00	01	نائب عميد
11.00	11	رئيس قسم
23.00	23	مساعد رئيس قسم
05.00	05	عضو مجلس إدارة الجامعة
04.00	04	رئيس أو عضو مجلس كلية
21.00	21	مناصب ومهام إدارية أخرى
32.00	32	لا يوجد
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-10: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب الإدارية-سابقة



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول 32، نلاحظ أن أكبر نسبة من الأساتذة (32%) لم يشغلوا أي منصب إداري سابق، في حين نجد أن 23% من الأساتذة شغلوا منصب مساعد رئيس قسم في السابق، وهذا يمثل النسبة الأعلى بين المناصب الإدارية السابقة، كما نجد أن 11% منهم شغلوا منصب رئيس قسم سابقا، في حين أن نسبة الأساتذة الذين شغلوا مناصب إدارية أخرى بلغت 21%، في حين أن نسبة من شغلوا مناصب قيادية رفيعة، مثل نائب المدير وعميد الكلية، كانت 1% و2% على التوالي.

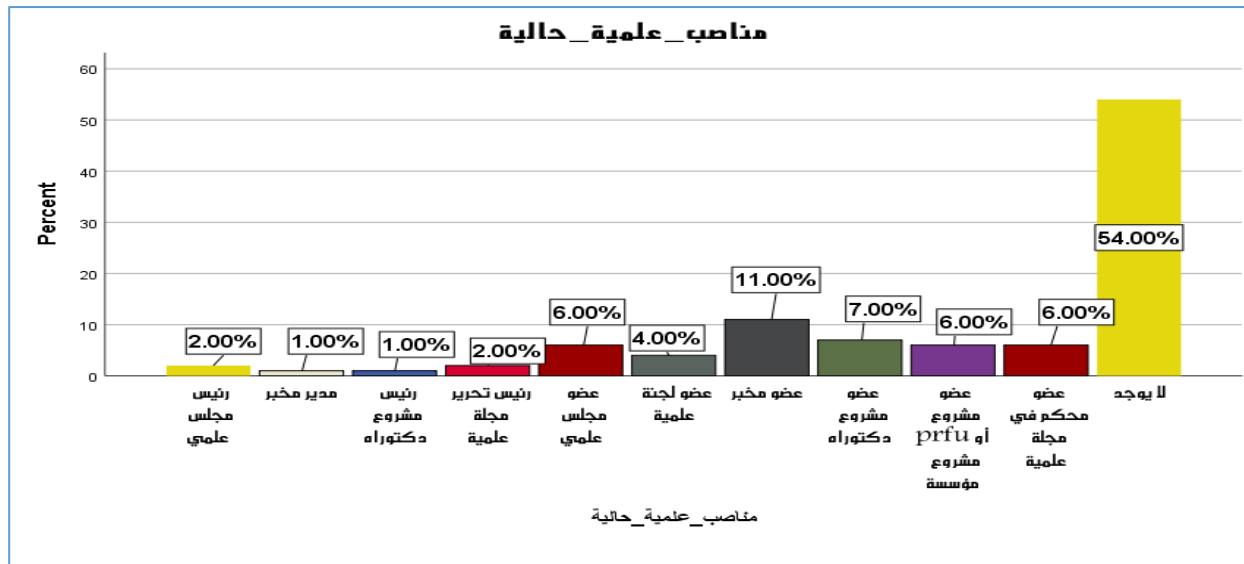
11- متغير حسب المناصب العلمية - حالية -

الجدول رقم (2-33): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب العلمية -حالية

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
02.00	02	رئيس مجلس علمي
01.00	01	مدير مخبر
01.00	01	رئيس مشروع دكتوراه
02.00	02	رئيس تحرير مجلة علمية
06.00	06	عضو مجلس علمي
04.00	04	عضو لجنة علمية
11.00	11	عضو مخبر
07.00	07	عضو مشروع دكتوراه
06.00	06	عضو مشروع prfu أو مشروع مؤسسة
06.00	06	عضو محكم في مجلة علمية
54.00	54	لا يوجد
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-11: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب العلمية-حالية



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول 33، نلاحظ أن أكبر نسبة من الأساتذة (54%) لا يشغلون أي منصب أو مهمة علمية، في حين نجد أن 11% من الأساتذة يشغلون مناصب كأعضاء في المختبرات البحثية، وهذا يعد النسبة الأعلى بين المناصب والمهام العلمية الأخرى، كما نجد أن 7% منهم يشاركون في مشاريع الدكتوراه، و6% منهم أعضاء في مجالس علمية، في حين نجد أن نسبة الأساتذة الذين يشغلون مناصب قيادية علمية، مثل رئيس مجلس علمي ورئيس تحرير مجلة علمية، بلغ 2% لكل منهما، في حين أن نسبة من يشغلون منصب مدير مختبر أو رئيس مشروع دكتوراه كانت 1% لكل منهما.

12- متغير حسب المناصب العلمية - السابقة:

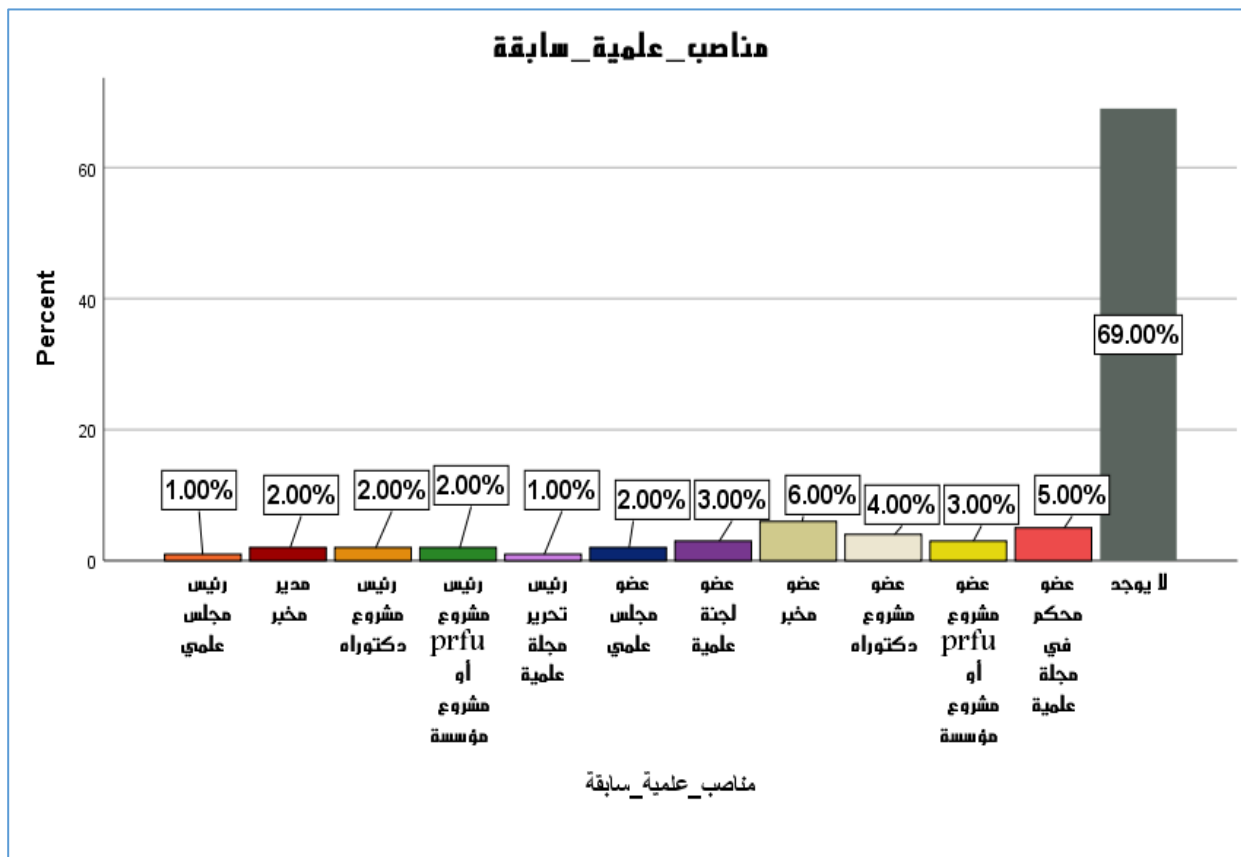
الجدول رقم (2-34): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب العلمية -سابقة

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
01.00	01	رئيس مجلس علمي
02.00	02	مدير مخبر
02.00	02	رئيس مشروع دكتوراه
02.00	02	رئيس مشروع Prfu أو مشروع مؤسسة
01.00	01	رئيس تحرير مجلة علمية
02.00	02	عضو مجلس علمي
03.00	03	عضوة لجنة علمية
06.00	06	عضو مخبر

04.00	04	عضو مشروع دكتوراه
03.00	03	عضو مشروع Prfu أو مشروع مؤسسة
05.00	05	عضو محكم في مجلة علمية
69.00	69	لا يوجد
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Sps

الشكل رقم 2- 12: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب العلمية-سابقة



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 34، نلاحظ أن أكبر نسبة من الأساتذة (69%) لم يشغلوا أي منصب أو مهمة علمية سابقا، في حين نجد أن 6% من الأساتذة شغلوا مناصب كأعضاء في المختبرات البحثية في السابق، وهذا يعد النسبة الأعلى بين المناصب والمهام العلمية السابقة، كما أن 4% منهم شاركوا في مشاريع الدكتوراه سابقا، في حين نجد أن نسبة الأساتذة الذين شغلوا مناصب قيادية علمية سابقة، مثل رئيس مجلس علمي ورئيس تحرير مجلة علمية، كانت 1% لكل منهما، في حين أن نسبة من شغلوا مناصب مدير مختبر أو رئيس مشروع دكتوراه أو رئيس مشروع PRFU كانت 2% لكل منهما.

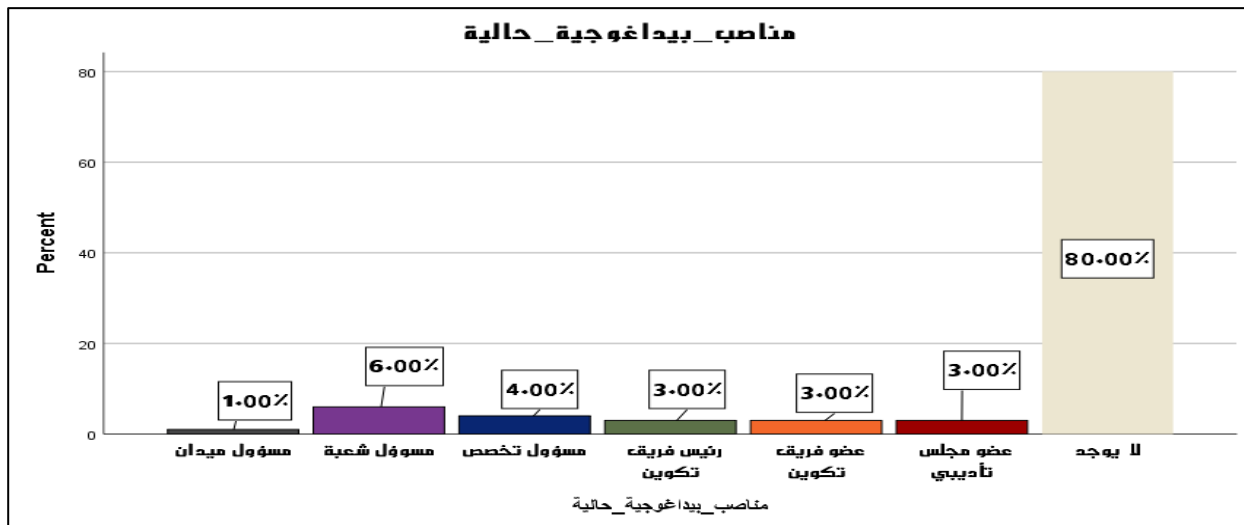
13- متغير حسب المناصب البيداغوجية - حالية -

الجدول رقم (2-35): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب البيداغوجية- حالية

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
01.00	01	مسؤول ميدان
06.00	06	مسؤول شعبة
04.00	04	مسؤول تخصص
03.00	03	رئيس فريق تكوين
03.00	03	عضو فريق تكوين
03.00	03	عضو مجلس تأديبي
80.00	80	لا يوجد
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-13: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب البيداغوجية - حالية -



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 35، نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من الأساتذة (80%) لا يشغلون أي منصب أو مهمة بيداغوجية حالياً، في حين نجد أن 6% من الأساتذة يشغلون مناصب كمسؤولين عن الشعب الدراسية، وهذا يعد النسبة الأعلى بين المناصب البيداغوجية الحالية، كما نجد أن 4% منهم يشغلون مناصب كمسؤولين عن التخصصات، في حين أن نسبة الأساتذة الشاغلين لمناصب كمسؤولين عن المجالات الدراسية أو كرؤساء لفرق التكوين أو أعضاء في هذه الفرق أو في المجالس التأديبية كانت 1%، 3%، 3% و 3% على التوالي.

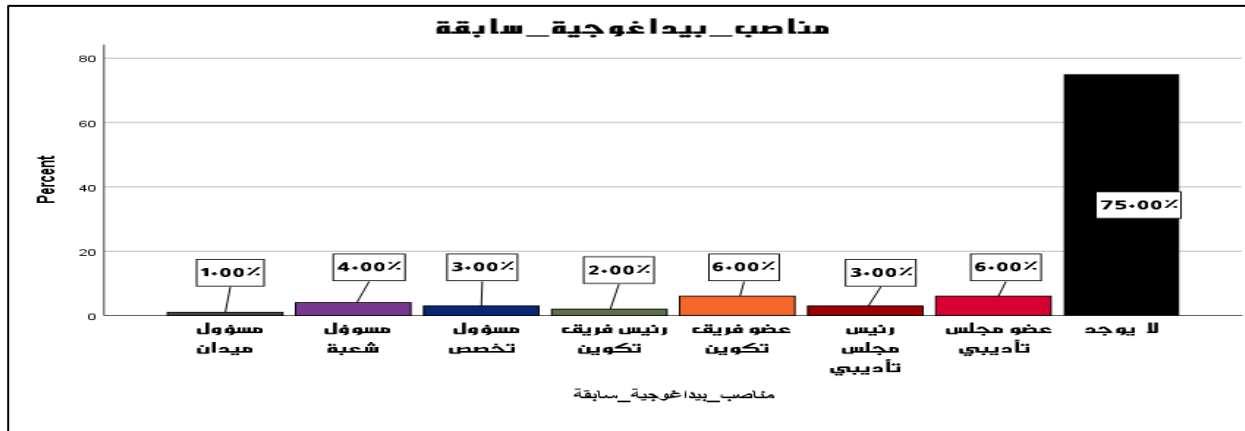
14- متغير حسب المناصب البيداغوجية السابقة

الجدول رقم (2-36): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب البيداغوجية-سابقة

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
01.00	01	مسؤول ميدان
04.00	04	مسؤول شعبة
03.00	03	مسؤول تخصص
02.00	02	رئيس فريق تكوين
06.00	06	عضو فريق تكوين
03.00	03	رئيس مجلس تأديبي
06.00	06	عضو مجلس تأديبي
75.00	75	لا يوجد
%100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-14: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب المناصب البيداغوجية -سابقة-



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 36، نلاحظ أن الغالبية العظمى من الأساتذة (75%) لم يشغلوا أي منصب أو مهمة بيداغوجية سابقاً، في حين نجد أن 6% من الأساتذة شغلوا مناصب كأعضاء في المجالس التأديبية في السابق، وهذا يعد النسبة الأعلى بين المناصب والمهام البيداغوجية السابقة، كما أن 6% منهم شاركوا في فرق التكوين، في حين أن نسبة الأساتذة الذين شغلوا مناصب كمسؤولين عن الشعب الدراسية أو التخصصات في السابق كانت 4% و3% على التوالي، في حين أن نسبة من شغلوا مناصب كمسؤولين عن المجالات الدراسية أو كرؤساء لفرق التكوين كانت 1% و2% على التوالي.

-15 متغير حسب سنة الحصول على الماجستير .

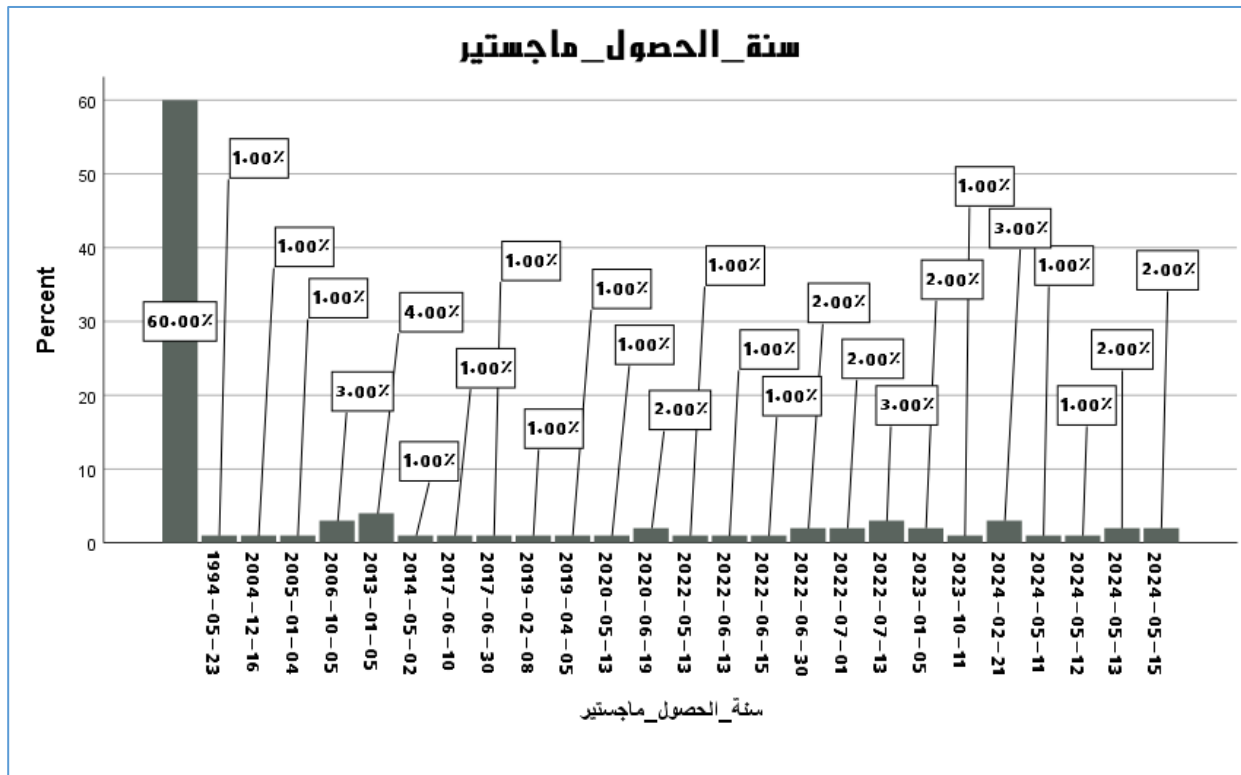
الجدول رقم (2-37): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على الماجستير

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
01.00	1	1994-05-23
01.00	1	2004-12-16
01.00	1	2005-01-04
03.00	3	2006-10-05
04.00	4	2013-01-05
01.00	1	2014-05-02
01.00	1	2017-06-10
01.00	1	2017-06-30
01.00	1	2019-02-08
01.00	1	2019-04-05
01.00	1	2020-05-13
02.00	2	2020-06-19
01.00	1	2022-05-13
01.00	1	2022-06-13
01.00	1	2022-06-15
02.00	2	2022-06-30
02.00	2	2022-07-01
03.00	3	2022-07-13
02.00	2	2023-01-05
01.00	1	2023-10-11
03.00	3	2024-02-21
01.00	1	2024-05-11
01.00	1	2024-05-12

02.00	2	2024-05-13
02.00	2	2024-05-15
%41.00	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-15: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على الماجستير



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 37، نجد أن 41% من إجمالي أساتذة الجامعة حصلوا على درجة الماجستير، وتتنوع هذه النسبة على مدى سنوات متفاوتة، وهذا يدل على أن الجامعة تضم مجموعة متنوعة من الأساتذة ذوي الخبرات التعليمية المختلفة، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة من الأساتذة (4%) حصلوا على درجة الماجستير في عام 2013، تليها نسب متقاربة تتراوح بين 3% و2% لمن حصلوا في الأعوام 2024-02-21، 2022-07-13، 2006-10-05 و19-06-2020 على التوالي، في حين أن هناك مجموعة من الأساتذة حصلوا على درجة الماجستير في أعوام متفرقة منذ عام 1994 وحتى عام 2024، بنسب تتراوح بين 1% لكل عام، ويعزى التوزيع الواسع للأساتذة على مختلف السنوات التي حصلوا فيها على درجة الماجستير على أنه يوجد تأثير لمستويات الخبرة والكفاءة الأكاديمية المتوافرة لديهم.

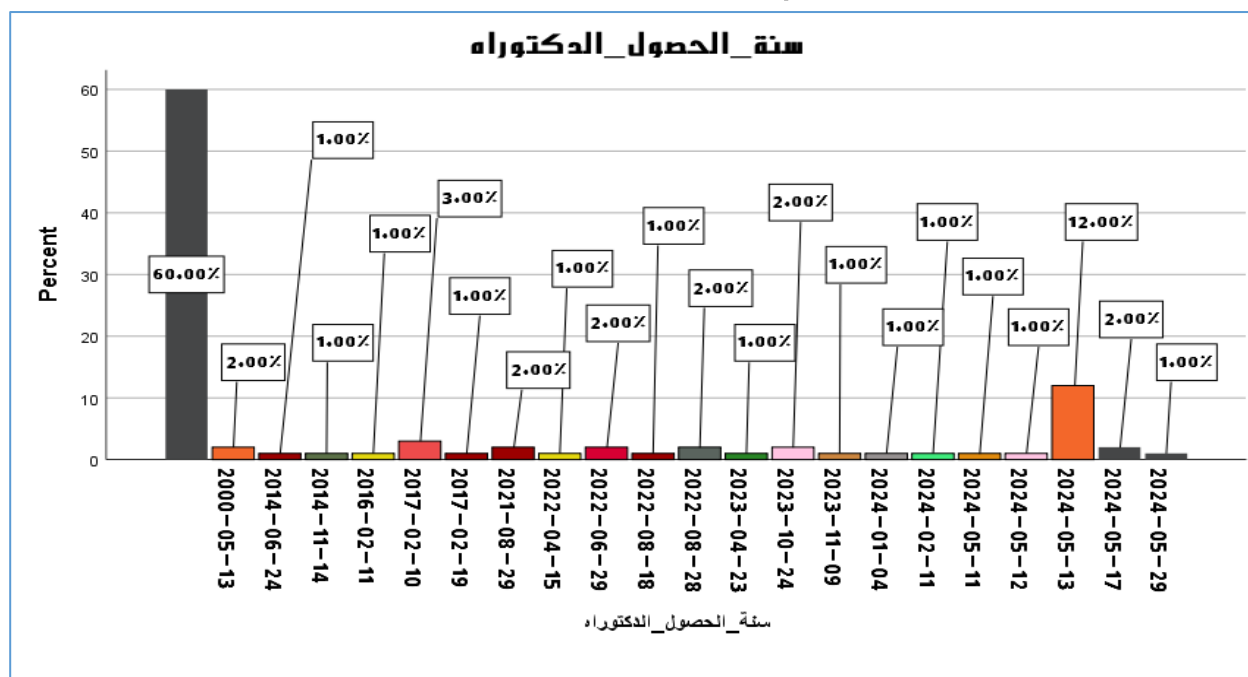
16- متغير حسب سنة الحصول على الدكتوراه :

الجدول رقم (2-38): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على الدكتوراه

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
2.0	2	2000-05-13
1.0	1	2014-06-24
1.0	1	2014-11-14
1.0	1	2016-02-11
3.0	3	2017-02-10
1.0	1	2017-02-19
2.0	2	2021-08-29
1.0	1	2022-04-15
2.0	2	2022-06-29
1.0	1	2022-08-18
2.0	2	2022-08-28
1.0	1	2023-04-23
2.0	2	2023-10-24
1.0	1	2023-11-09
1.0	1	2024-01-04
1.0	1	2024-02-11
1.0	1	2024-05-11
1.0	1	2024-05-12
12.0	12	2024-05-13
2.0	2	2024-05-17
1.0	1	2024-05-29
%41.00	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-16: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على الدكتوراه



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 38، نجد أن 41% من إجمالي أساتذة الجامعة حصلوا على درجة الدكتوراه ، وتتنوع هذه النسبة على مدى سنوات متفاوتة، مما يوضح على أن الجامعة تضم مجموعة متنوعة من الأساتذة ذوي الخبرات البحثية المختلفة ، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة من الأساتذة (12%) حصلوا على درجة الدكتوراه في 13-05-2024 ، تليها نسب متفاوتة تتراوح بين 3% و 2% لمن حصلوا في الأعوام 10-02-2017 ، 13-05-2000 ، 29-08-2021 ، 29-06-2022 و 28-08-2022 على التوالي ، في حين أن هناك مجموعة من الأساتذة حصلوا على درجة الدكتوراه في أعوام متفرقة منذ عام 2000 وحتى عام 2024 ، بنسب تتراوح بين 1% لكل عام.

17- متغير حسب سنة الحصول على التأهيل .

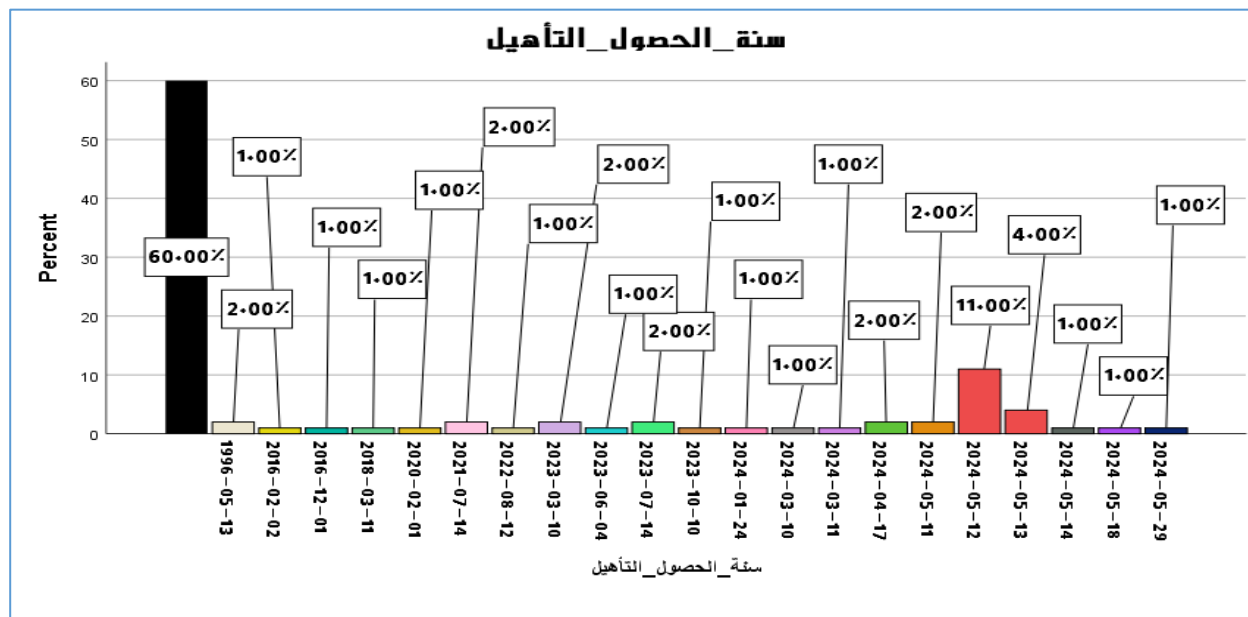
الجدول رقم (2-39): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على التأهيل

النسب المتوية	التكرارات	الفئات
2.0	2	1996-05-13
1.0	1	2016-02-02
1.0	1	2016-12-01
1.0	1	2018-03-11
1.0	1	2020-02-01
2.0	2	2021-07-14

1.0	1	2022-08-12
2.0	2	2023-03-10
1.0	1	2023-06-04
2.0	2	2023-07-14
1.0	1	2023-10-10
1.0	1	2024-01-24
1.0	1	2024-03-10
1.0	1	2024-03-11
2.0	2	2024-04-17
2.0	2	2024-05-11
11.0	11	2024-05-12
4.0	4	2024-05-13
1.0	1	2024-05-14
1.0	1	2024-05-18
1.0	1	2024-05-29
%41.00	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-17: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على التأهيل



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول في الجدول رقم 39، نجد أن 41% من إجمالي أساتذة الجامعة حصلوا على التأهيل ، وتتنوع هذه النسبة على مدى سنوات متفاوتة، مما يشير إلى أن الجامعة تضم مجموعة متنوعة من الأساتذة ذوي الخبرات المؤهلة المختلفة ، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة من الأساتذة (11%) حصلوا على التأهيل في 12-05-2024 ، تليها نسب متفاوتة تتراوح بين 4% و 2% لمن حصلوا في الأعوام 13-05-2024، 13-05-1996، 14-07-2021، 10-03-2023 و 14-07-2023 على التوالي ، في حين أن هناك مجموعة من الأساتذة حصلوا على التأهيل في أعوام متفرقة منذ عام 1996 وحتى عام 2024، بنسب تتراوح بين 1% لكل عام.

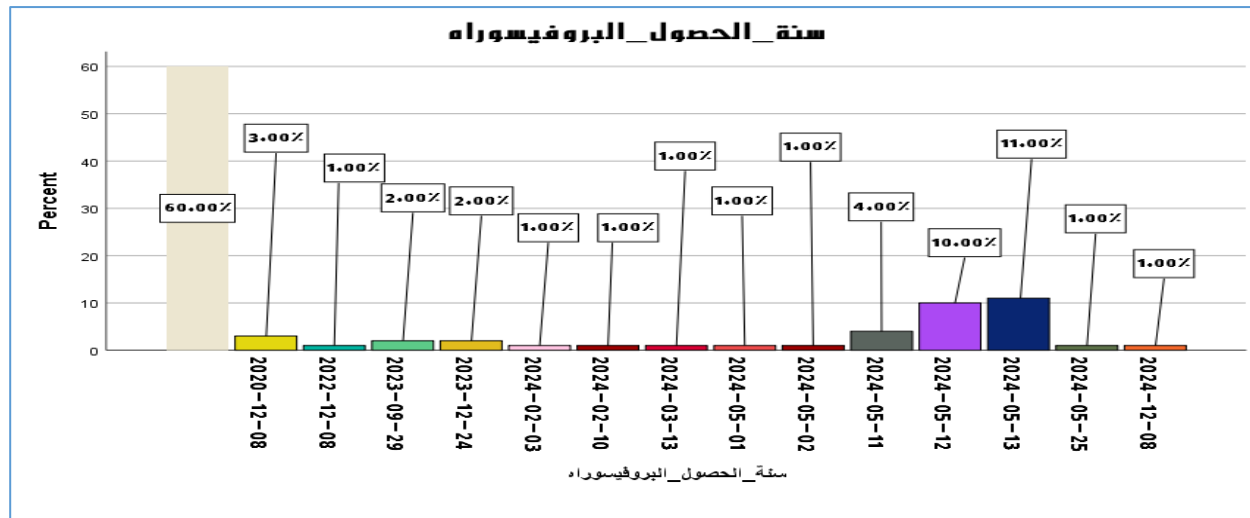
18- متغير حسب سنة الحصول على البروفيسوراه.

الجدول رقم (2-40): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على البروفيسوراه

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
3.0	3	2020-12-08
1.0	1	2022-12-08
2.0	2	2023-09-29
2.0	2	2023-12-24
1.0	1	2024-02-03
1.0	1	2024-02-10
1.0	1	2024-03-13
1.0	1	2024-05-01
1.0	1	2024-05-02
4.0	4	2024-05-11
10.0	10	2024-05-12
11.0	11	2024-05-13
1.0	1	2024-05-25
1.0	1	2024-12-08
%40.00	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-18: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب سنة الحصول على البروفيسوراه



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 40، نجد أن 40% من إجمالي أساتذة الجامعة حصلوا على درجة البروفيسوراه ، وتتنوع هذه النسبة على مدى سنوات متفاوتة، مما يشير إلى أن الجامعة تضم مجموعة متميزة من الأساتذة ذوي المكانة العلمية المرموقة ، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة من الأساتذة (11%) حصلوا على البروفيسوراه في 13-05-2024. وتليها نسبة 10% ممن حصلوا في 12-05-2024 ، كما نجد نسب متفاوتة تتراوح بين 4% و2% لمن حصلوا في الأعوام 11-05-2024 ، 08-12-2020 ، 29-09-2023 ، و 12-2023-24 على التوالي ، في حين أن مجموعة من الأساتذة حصلوا على البروفيسوراه في أعوام متفرقة منذ عام 2020 وحتى عام 2024، بنسب تتراوح بين 1% لكل عام.

19- متغير حسب عدد المقالات العلمية.

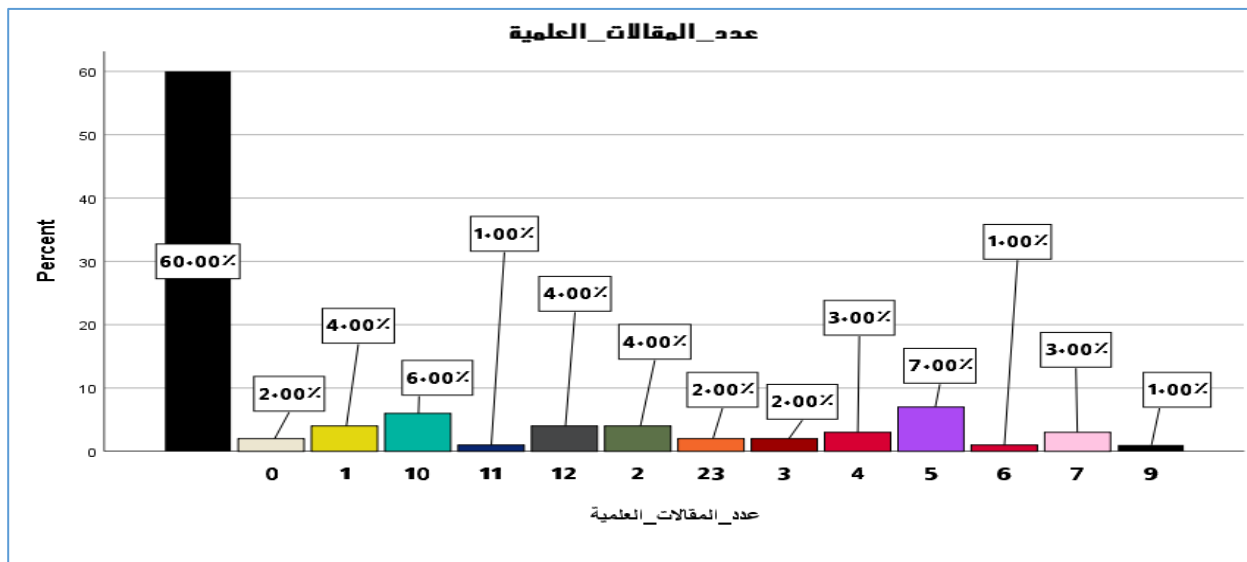
الجدول رقم (2-41): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد المقالات العلمية

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
2.0	2	0 مقالة
4.0	4	1 مقالة علمية
6.0	6	10 مقالات علمية
1.0	1	11 مقالة علمية
4.0	4	12 مقالة علمية
4.0	4	2 مقالة علمية
2.0	2	23 مقالة علمية

2.0	2	3 مقالات علمية
3.0	3	4 مقالات علمية
7.0	7	5 مقالات علمية
1.0	1	6 مقالات علمية
3.0	3	7 مقالات علمية
1.0	1	9 مقالات علمية
40.00	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-19: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد المقالات العلمية



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول 41 ، نجد أن 40% من إجمالي أساتذة الجامعة قاموا بنشر مقالات علمية ، وتتوزع هذه النسبة على مختلف الفئات، مما يشير إلى وجود تباين في مستويات الإنتاجية البحثية بين الأساتذة ، وعليه نلاحظ أن الفئة الأساتذة بجامعة غرداية الأكثر تمثيلا قاموا بنشر 10 مقالات علمية، بنسبة 6% ، وتليها فئات أخرى بنسب متفاوتة تتراوح بين 7% لمن نشروا 5 مقالات علمية، و1% لمن نشروا 11 ، 6 ، 9 مقالات علمية على التوالي ، في حين يوجد فئة من الأساتذة لم ينشر أي مقالة علمية (2%)، وفئات أخرى نشرها من 1 إلى 4 مقالات بنسب تتراوح بين 4% و2.0%.

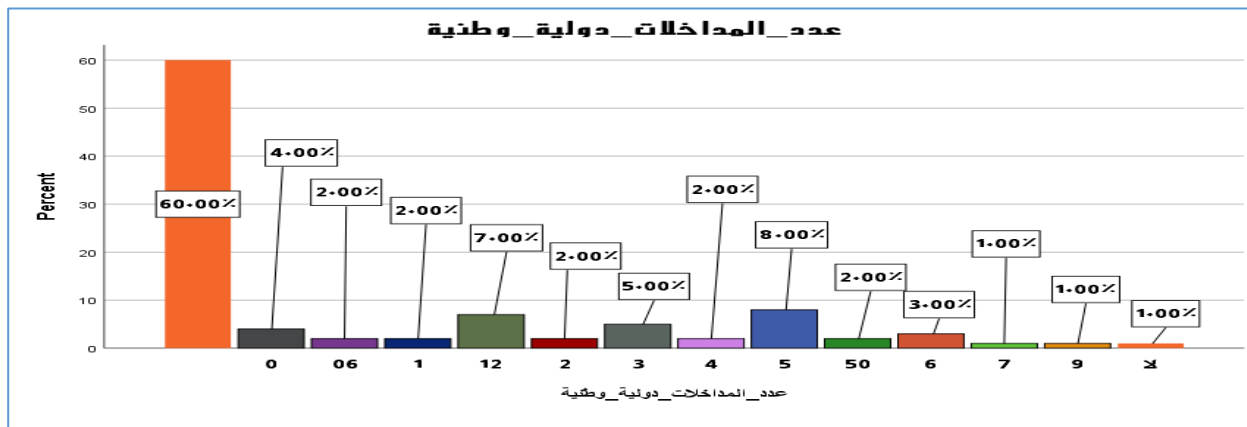
20- متغير حسب عدد المداخلات - دولية - وطنية .

الجدول رقم (2-42): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد المداخلات - دولية- وطنية

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
4.0	4	0-مداخلة - دولية- وطنية
2.0	2	6-مداخلات - دولية- وطنية
2.0	2	1-مداخلة -دولية- وطنية
7.0	7	12-مداخلة -دولية- وطنية
2.0	2	2-مداخلة -دولية- وطنية
5.0	5	3-مداخلات -دولية- وطنية
2.0	2	4-مداخلات -دولية- وطنية
8.0	8	5-مداخلات -دولية- وطنية
2.0	2	50-مداخلة -دولية- وطنية
3.0	3	6-مداخلات -دولية- وطنية
1.0	1	7-مداخلات -دولية- وطنية
1.0	1	9مداخلات -دولية- وطنية
1.0	1	لا يوجد
%40.00	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-20: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد المداخلات -دولية- وطنية



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 42، نجد أن 40% من إجمالي أساتذة الجامعة قاموا بمداخلات دولية ووطنية، وتتنوع هذه النسبة على مختلف الفئات، مما يوضح وجود تباين في مستويات المشاركة الأكاديمية بين الأساتذة، حيث نلاحظ أن الفئة الأساتذة الجامعيين في جامعة الأكثر تمثيلاً قاموا بـ 12 مداخلات دولية ووطنية، بنسبة 7%. وتليها فئات أخرى بنسب متفاوتة تتراوح بين 8% لمن قاموا بـ 5 مداخلات، و1% لمن قاموا بـ 7 و9 مداخلات على التوالي، في حين أن هناك فئة من الأساتذة لم يشاركوا في أي مداخلات دولية أو وطنية (4%)، وفئات أخرى شاركوا في عدد متفاوت من المداخلات بنسب تتراوح بين 2% 50 مداخلات دولية ووطنية، و3.6% مداخلات، ويعزى هذا التباين في مستويات المشاركة الأكاديمية الدولية والوطنية بين الأساتذة في جامعة غرداية انعكاسات على قدرتهم في تبادل الخبرات والمعارف مع نظرائهم على المستويين، واكتساب مهارات جديدة تسهم في تطوير أدائهم التدريسي والبحثي.

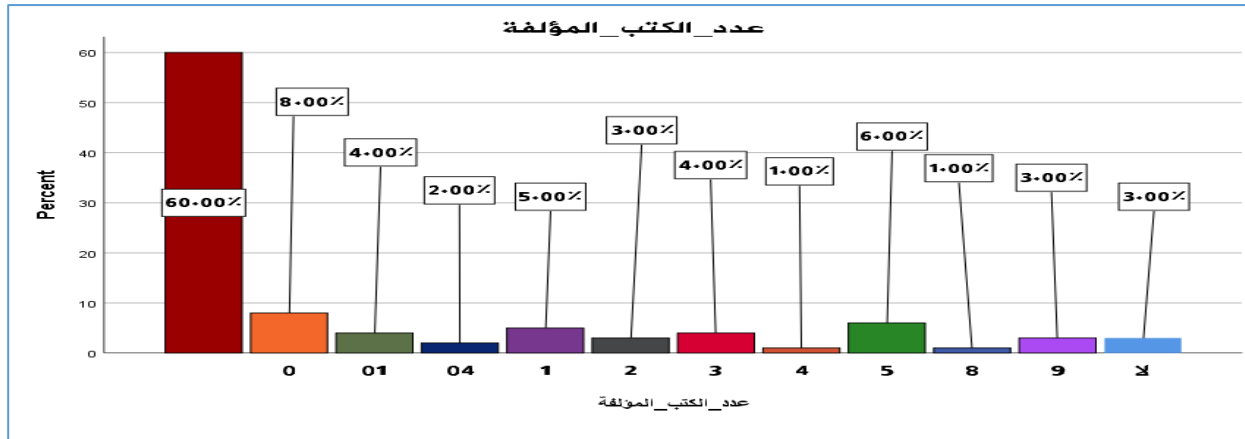
21- متغير حسب عدد الكتب المؤلفة .

الجدول رقم (2-43): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الكتب المؤلفة

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
8.0	8	00
4.0	4	01
2.0	2	04
5.0	5	01
3.0	3	02
4.0	4	03
1.0	1	04
6.0	6	05
1.0	1	08
3.0	3	09
3.0	3	لا
%40.00	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-21: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الكتب المؤلفة



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 43، نجد أن 40% من إجمالي أساتذة الجامعة قاموا بتأليف كتب، وتتنوع هذه النسبة على مختلف الفئات، مما يشير لوجود تباين في مستويات الإنتاجية الكتابية بين الأساتذة، نلاحظ أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي فئة الأساتذة لم يقوموا بتأليف 00 كتاب بما نسبته 8%، تليها فئات أخرى بنسب متفاوتة تتراوح بين 6% لمن قاموا بتأليف 5 كتب، و1% لمن قاموا بتأليف 4 و8 كتب، في حين أن هناك فئة من الأساتذة لم يقوموا بتأليف أي كتب (3%)، وفئات أخرى قاموا بتأليف عدد متفاوت من الكتب، من 1-9 كتب بنسب تتراوح بين 5% و3.3%، ويعزى هذا التباين في مستويات الإنتاجية الكتابية بين الأساتذة جامعة غرداية حيث له انعكاسات على مساهماتهم في إثراء المكتبة العلمية وتطوير المعارف في مجالات تخصصاتهم وقدرتهم على توجيه ودعم الطلاب الجامعيين.

22- متغير حسب عدد الأعمال المشرف - ماستر.

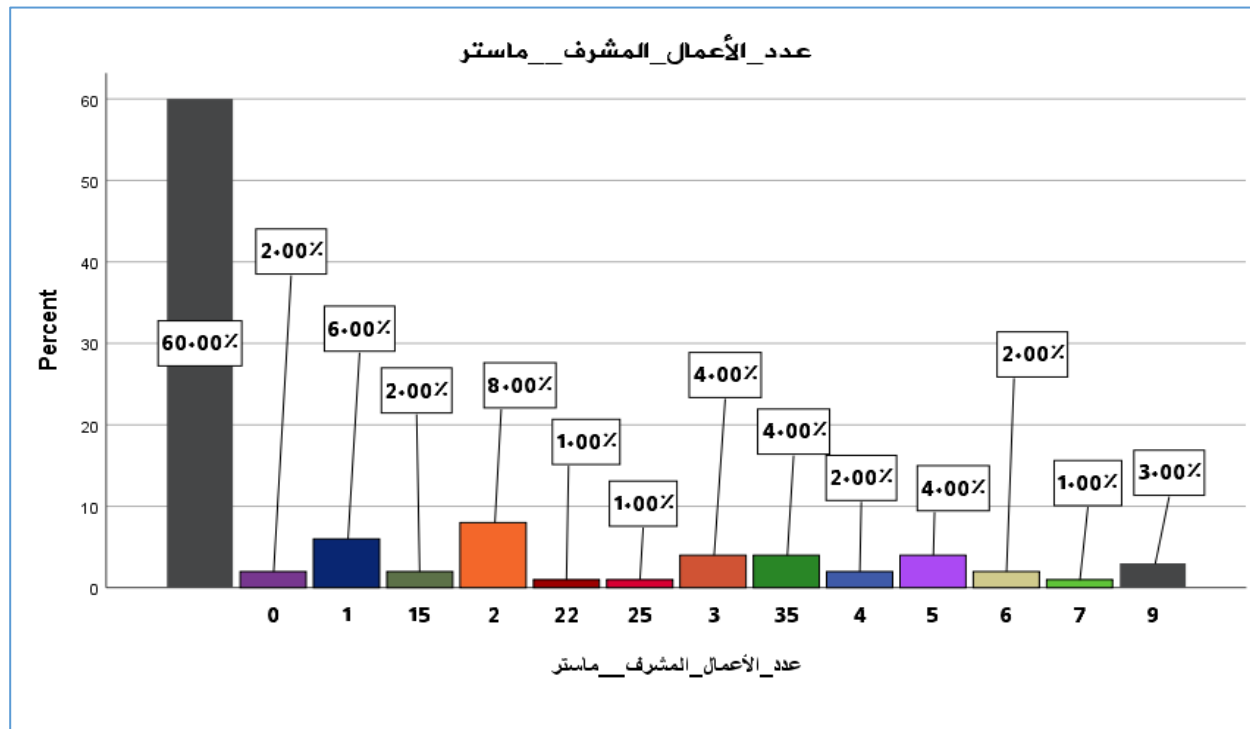
الجدول رقم (2-44): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال المشرف - ماستر

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
2.0	2	0
6.0	6	1
2.0	2	15
8.0	8	2
1.0	1	22
1.0	1	25
4.0	4	3
4.0	4	35
2.0	2	4

4.0	4	5
2.0	2	6
1.0	1	7
3.0	3	9
40.00	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-22: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال المشرف - ماستر



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 44، نجد أن 40% من إجمالي أفراد عينة الدراسة قاموا بالإشراف على أعمال ماستر، وتتنوع هذه النسبة على مختلف الفئات، وهذا يبرز مدى تباين في مستويات المشاركة الإشرافية بين الأفراد، حيث نلاحظ أن الفئة الأكثر تمثيلاً قاموا بالإشراف على 2 أعمال ماستر، بنسبة 8%، وتليها فئات أخرى بنسب متفاوتة تتراوح بين 6% لمن أشرفوا على عمل واحد، و1% لمن أشرفوا على 22 و25 عمل على التوالي، في حين أن هناك فئة من الأساتذة لم يقوموا بالإشراف على أي أعمال ماستر (2%)، وفئات أخرى أشرفوا على عدد متفاوت من الأعمال بنسب تتراوح بين 4% و3.0%، ويعزى هذا التباين في مستويات المشاركة الإشرافية على أعمال ماستر بين الأساتذة انعكاسات على قدرتهم في توجيه وإرشاد طلبة الدراسات العليا، مما ينعكس جودة الأعمال البحثية المنجزة واكتساب الطلبة للمهارات والخبرات المطلوبة.

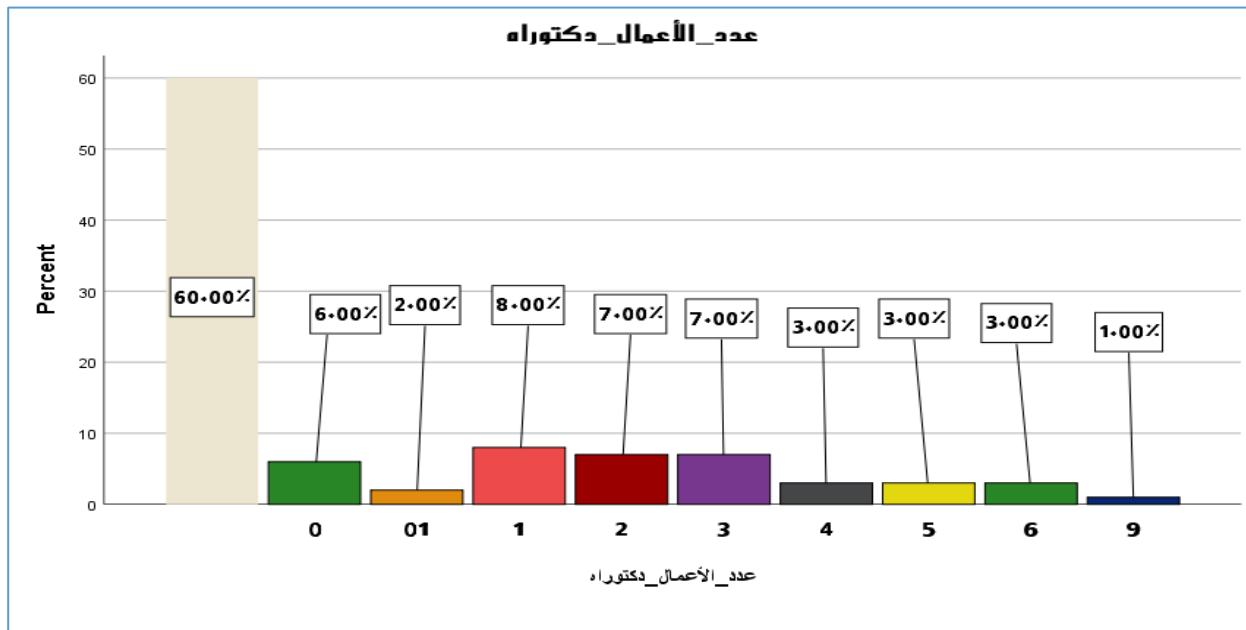
23- متغير حسب عدد الأعمال دكتوراه - حالياً -

الجدول رقم (2-45): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال دكتوراه - حالياً

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
6.0	6	0
2.0	2	1
8.0	8	1
7.0	7	2
7.0	7	3
3.0	3	4
3.0	3	5
3.0	3	6
1.0	1	9
%40.00	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-23: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال الدكتوراه - حالياً



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 45، نجد أن 40% من إجمالي أساتذة الجامعة قاموا بالإشراف على أعمال دكتوراه حالياً، وتوزع هذه النسبة على مختلف الفئات، وهذا يعبر عن وجود تباين في مستويات المشاركة الإشرافية بين

الأساتذة ، حيث نلاحظ أن الفئة الأكثر تمثيلاً هم الأساتذة المشرفون على عمل 1 للدكتوراه حالياً بنسبة 8% ، تليها فئات أخرى بنسب متفاوتة تتراوح بين 7% لمن يشرفون على 2 و 3 أعمال للدكتوراه حالياً، في حين أن ما نسبته 1% لمن يشرفون على 9 أعمال دكتوراه حالياً ، في حين أن فئة من الأساتذة لم يقوموا بالإشراف على أي أعمال دكتوراه حالياً (6%)، وفئات أخرى يشرفون على عدد متفاوت من الأعمال بنسب تتراوح بين 3% و 2.0% ، وعليه يعزى هذا التباين في مستويات المشاركة الإشرافية على أعمال دكتوراه بين الأساتذة لما له انعكاسات على قدرتهم في توجيه وإرشاد طلبة الدكتوراه، مما ينعكس جودة الأعمال البحثية المنجزة واكتساب الطلبة للمهارات والخبرات المطلوبة.

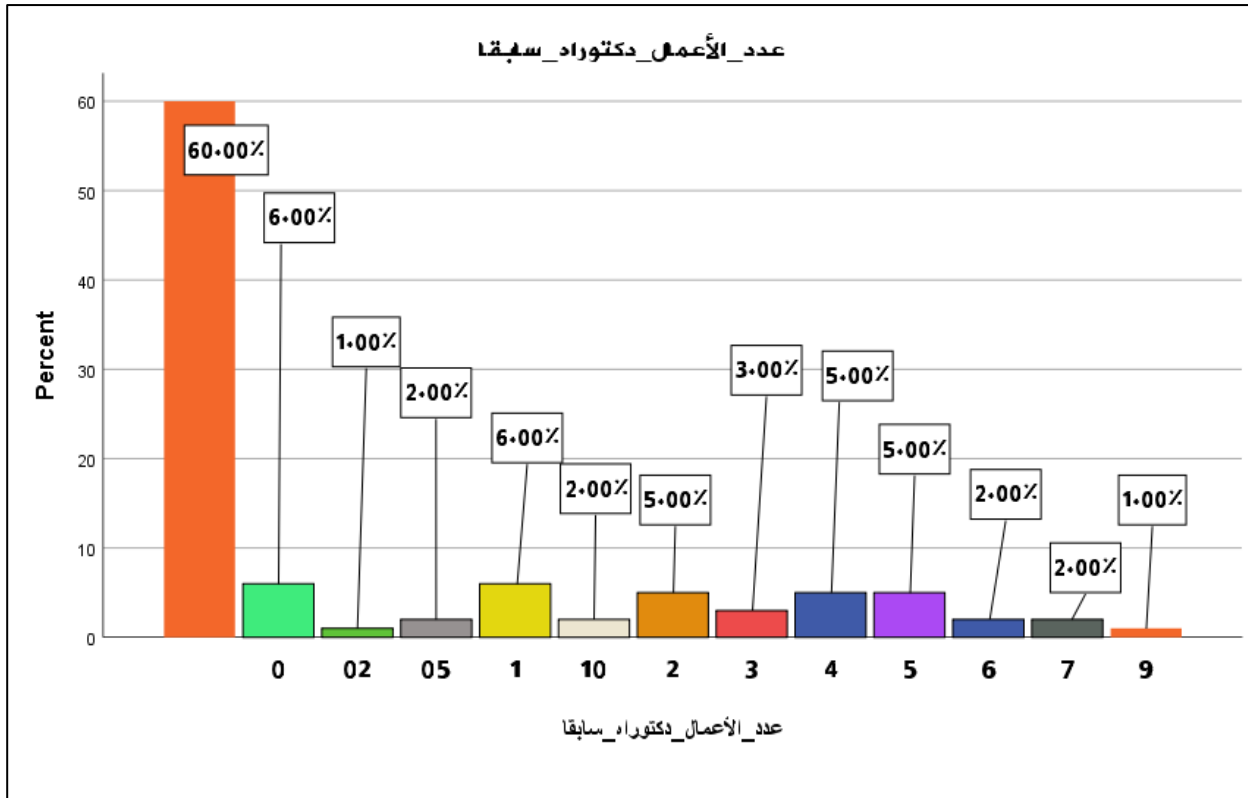
24- متغير حسب عدد الأعمال دكتوراه - سابقا.

الجدول رقم (2-46): يوضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال دكتوراه-سابقا

النسب المئوية	التكرارات	الفئات
6.0	6	0
1.0	1	02
2.0	2	05
6.0	6	1
2.0	2	10
5.0	5	2
3.0	3	3
5.0	5	4
5.0	5	5
2.0	2	6
2.0	2	7
1.0	1	9
%40.00	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

الشكل رقم 2-24: أعمدة بيانية توضح تقسيم أساتذة جامعة غرداية حسب عدد الأعمال الدكتوراه- سابقا



بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم 46، نجد أن 40% من إجمالي أساتذة الجامعة قاموا بالإشراف على أعمال دكتوراه في السابق، وتوزع هذه النسبة على مختلف الفئات، مما يشير إلى وجود تباين في مستويات المشاركة الإشرافية السابقة بين الأساتذة، حيث نلاحظ أن الفئتين الأكثر تمثيلاً للأساتذة لم يشرفوا على أي أعمال دكتوراه سابقا بما نسبته (6%)، في حين أن الفئة الأساتذة الذين أشرفوا على عمل واحد بما نسبته (6%)، تليها فئات أخرى بنسب متفاوتة تتراوح بين 5% لمن أشرفوا على 2 و 4 و 5 أعمال دكتوراه سابقا، و 1% لمن أشرفوا على 9 أعمال دكتوراه سابقا، في حين أن فئات أخرى من الأساتذة أشرفوا على عدد متفاوت من الأعمال الدكتوراه في السابق بنسب تتراوح بين 2% و 3%، ويعزى هذا التباين في مستويات المشاركة الإشرافية السابقة على أعمال دكتوراه بين الأساتذة لما له انعكاسات على خبراتهم ومهاراتهم في توجيه وإرشاد طلبة الدكتوراه، حيث ينعكس على جودة الأعمال البحثية المنجزة واكتساب الطلبة للمهارات والخبرات المطلوبة.

الفرع الثاني : تحليل عبارات متغير ضغوط العمل

الجدول رقم (2-47): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري- بعد طبيعة العمل

الترتيب	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرمز
البعد رقم 01: طبيعة العمل					
04	متوسطة	1.21	3.19	عملي كأستاذ جامعي روتيني وممل نظرا لقيامي بنفس المهام مرارا وتكرارا.	01
09	متوسطة	1.14	3.03	أواجه نفس المشاكل والصعوبات بشكل يومي مما يجعل مجال عملي مرهقا ومحبطا.	02
02	متوسطة	1.20	3.24	عملي لا يوفر لي أي تحفيز معنوي مما يسبب لي حالة من الملل والجمود الفكري.	03
06	متوسطة	1.13	3.14	لا أملك الوقت للبحث عن طرق جديدة للتدريس وأعتمد على نفس الأساليب التقليدية.	04
05	متوسطة	1.25	3.16	لا توجد فرص حقيقية للتعلم والتطور في مجال عملي.	05
01	متوسطة	1.19	3.30	يفرض علي نظام الجامعة قيودا كثيرة تحد من استقلالي في القيام بعملتي.	06
08	متوسطة	1.20	3.08	بيئة العمل في الجامعة مليئة بالضغوط والتنافسية ولا يوجد أي دعم أو تشجيع.	07
07	متوسطة	1.16	3.10	لا يتم إشراكي في صنع القرارات التي تؤثر على مسار عملي كون رأي غير مهم.	08
03	متوسطة	1.21	3.20	القرارات الإدارية بطيئة وغير فعالة ولا تتناسب مع متطلبات العمل المتغيرة	09
10	متوسطة	1.17	2.93	أشعر بأن الإدارة الجامعية لا تتق بقدراتي ولا تمنحني الصلاحيات اللازمة لأداء عملي بشكل مستقل.	10
متوسطة		0.80	3.13	مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد طبيعة العمل	

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

بناء على البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم (2-47)، يتضح لنا فيما يتعلق ببعد "طبيعة العمل"، فقد جاء المتوسط الحسابي العام لهذا البعد 3.13 بانحراف معياري 0.80، مما يشير لوجود مستوى متوسط من الضغوط

المرتبطة بطبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس ، فعلى مستوى العبارات الفردية، كانت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي هي العبارة رقم 6 "يفرض علي نظام الجامعة قيوداً كثيرة تحد من استقلالي في القيام بعملتي" بمتوسط حسابي 3.30 وانحراف معياري 1.19 ، في حين كانت أدنى عبارة هي العبارة رقم 10 "أشعر بأن الإدارة الجامعية لا تثق بقدراتي ولا تمنحني الصلاحيات اللازمة لأداء عملي بشكل مستقل" بمتوسط حسابي 2.93 وانحراف معياري 1.17 ، في حين إستعراض الأهمية النسبية لكل عبارة، نجد أن جميع العبارات جاءت بمستوى أهمية متوسطة، حيث تراوحت الأهمية النسبية بين 60% إلى 66% ، وبالتالي فإن المعطيات الكمية تؤكد على وجود مستوى متوسط من الضغوط المرتبطة بطبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة، مع تباين في مستوى الضغوط على مستوى العبارات الفردية.

الجدول رقم (2-48): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري- بعد صراع الدور

الترتيب	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرمز
البعد رقم 02: صراع الدور					
06	متوسطة	1.22	3.10	أشعر بتضارب بين توقعات الجامعة وتوقعاتي الشخصية فيما يتعلق بدوري كأستاذ.	11
08	متوسطة	1.27	2.95	أجد صعوبة في تحقيق التوازن بين متطلبات التدريس والبحث والخدمة المجتمعية.	12
04	متوسطة	1.14	3.15	يطلب مني إنجاز بعض الأعمال والمهام بطريقة أعتقد أنها غير صحيحة	13
05	متوسطة	1.20	3.11	لا املك الوقت الكافي للقيام بجميع الأدوار بشكل فعال	14
03	متوسطة	1.20	3.18	تعارض متطلبات عملي الأكاديمي مع بعضها البعض.	15
01	متوسطة	1.14	3.31	ضغوط صراع الدور تؤثر سلبا على صحي النفسية والجسدية	16
07	متوسطة	1.10	2.98	أشعر بصعوبة في تلبية جميع توقعات الطلبة والإدارة.	17
02	متوسطة	1.25	3.19	أجد صعوبة في التوفيق بين مسؤوليات عملي الأكاديمي والحياة الشخصية.	18
متوسطة		0.747	3.12	مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد صراع الدور	

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (2-48)، فيما يتعلق ببعده "صراع الدور" لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة، فقد جاء المتوسط الحسابي العام لهذا البعد 3.12 بانحراف معياري 0.747، مما يشير لمستوى متوسط من الضغوط المرتبطة بصراع الدور.

على مستوى العبارات الفردية، كانت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي هي العبارة رقم 6 "ضغوط صراع الدور تؤثر سلبا على صحتي النفسية والجسدية" بمتوسط حسابي 3.31 وانحراف معياري 1.14، في حين كانت أدنى عبارة هي العبارة رقم 2 "أجد صعوبة في تحقيق التوازن بين متطلبات التدريس والبحث والخدمة المجتمعية" بمتوسط حسابي 2.95 وانحراف معياري 1.27، وباستعراض الأهمية النسبية لكل عبارة، نجد أن جميع العبارات جاءت بمستوى أهمية متوسطة، حيث تراوحت الأهمية النسبية بين 59% إلى 66%، وعليه فإن هذه المعطيات الكمية تؤكد على وجود مستوى متوسط من الضغوط المرتبطة بصراع الدور لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة، مع تباين في مستوى الضغوط على مستوى العبارات الفردية، وتوضح النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون تحديات في تحقيق التوازن بين متطلبات الأدوار المختلفة المرتبطة بعملهم الأكاديمي، والتي تؤثر سلبا على صحتهم النفسية والجسدية.

الجدول رقم (2-49): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - بعد غموض الدور

الترتيب	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرمز
البعد رقم 03: غموض الدور					
08	متوسطة	1.13	2.98	أشعر بالحيرة والتردد في أداء مهامي بسبب عدم وضوح ما هو متوقع مني.	19
04	متوسطة	1.19	3.16	غالبا ما أتلقى توجيهات متضاربة من إدارة الجامعة وزملائي بشأن مسؤولياتي.	20
02	متوسطة	1.13	3.18	أفتقر إلى المعلومات الكافية حول كيفية تقييم أدائي و مسار ترقيتي.	21
05	متوسطة	1.26	3.15	أشعر بالقلق من أن جهودي لا يتم تقديرها بشكل صحيح بسبب عدم وضوح المعايير.	22
01	متوسطة	1.15	3.21	أجد صعوبة في تحديد أولوياتي وتخصيص وقتي بشكل فعال بسبب غموض الدور.	23
07	متوسطة	1.17	3.05	أشعر بالإحباط من نقص التواصل والتوجيه من قبل إدارة الجامعة.	24
03	متوسطة	1.14	3.17	أشعر أن مسؤولياتي كأستاذ تتغير باستمرار دون إشعار واضح.	25
06	متوسطة	1.20	3.06	أشعر بأن غموض الدور يعيق قدرتي على التطور المهني وتحقيق كامل إمكانياتي	26
متوسطة		0.599	3.21	مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده غموض الدور	

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (2-49)، فيما يتعلق ببعء "غموض الدور" لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة، فقد جاء المتوسط الحسابي العام لهذا البعد 3.21 بانحراف معياري 0.599، مما يشير إلى مستوى متوسط من الضغوط المرتبطة بغموض الدور، فعلى مستوى العبارات الفردية، كانت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي هي العبارة رقم 5 "أجد صعوبة في تحديد أولوياتي وتخصيص وقتي بشكل فعال بسبب غموض الدور" بمتوسط حسابي 3.21 وانحراف معياري 1.15، في حين كانت أدنى عبارة هي العبارة رقم 1 "أشعر بالحيرة والتردد في أداء مهامي بسبب عدم وضوح ما هو متوقع مني" بمتوسط حسابي 2.98 وانحراف معياري 1.13، باستعراض الأهمية النسبية لكل عبارة، نجد أن جميع العبارات جاءت بمستوى أهمية متوسطة، حيث تراوحت الأهمية النسبية بين 60% إلى 64%، وعليه فإن هذه المعطيات الكمية تؤكد على وجود مستوى متوسط من الضغوط المرتبطة بغموض الدور لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة.

الجدول رقم (2-50): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - بعد عبء العمل

الترتيب	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرمز
08	متوسطة	1.15	2.91	عملية الإشراف على الطلاب تستنزف مجهودي الفكري نظرا لمواجهة الكثير من العراقيل والتحديات.	27
05	متوسطة	1.16	3.05	أشعر بأن إدارة الجامعة تستغل شغفي واهتمامي بالطلاب لإثقال كاهلي بالأنشطة الإضافية.	28
07	متوسطة	1.23	2.95	أشعر بأن عبء التدريس يترك لي وقتا قليلا للبحث والاطلاع على باقي النشاطات الأخرى.	29
04	متوسطة	1.14	3.16	أشعر بأن مشاركتي في اللجان والاجتماعات غير فعالة وغير مثمرة ولا تؤثر بشكل حقيقي على سير العمل في الجامعة.	30
03	متوسطة	1.21	3.17	أعتقد أن عبء العمل موزع بشكل غير عادل بين أعضاء هيئة التدريس	31
06	متوسطة	1.21	3.03	المهام الإدارية تستنزف وقتي وطاقتي بشكل كبير مما يمنعني من التركيز على التدريس والبحث.	32
02	متوسطة	1.18	3.21	لا أحصل على الدعم الإداري الكافي مما يزيد من عبء العمل و الضغط علي.	33
01	متوسطة	1.19	3.30	أشعر بأن المهام الإدارية لا تتناسب مع مؤهلاتي وخبراتي الأكاديمية	34
	متوسطة	0.687	3.09	مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء عبء العمل	

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (2-50)، فيما يتعلق بعبء العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة، فقد جاء المتوسط الحسابي العام لهذا البعد 3.09 بانحراف معياري 0.687، مما يشير لمستوى متوسط من الضغوط المرتبطة بعبء العمل، فعلى مستوى العبارات الفردية، كانت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي هي العبارة رقم 8 "أشعر بأن المهام الإدارية لا تتناسب مع مؤهلاتي وخبراتي الأكاديمية" بمتوسط حسابي 3.30 وانحراف معياري 1.19. في حين كانت أدنى عبارة هي العبارة رقم 1 "عملية الإشراف على الطلاب تستنزف مجهودي الفكري نظرا لمواجهتي للكثير من العراقيل والتحديات" بمتوسط حسابي 2.91 وانحراف معياري 1.15، باستعراض الأهمية النسبية لكل عبارة، نجد أن جميع العبارات جاءت بمستوى أهمية متوسطة، حيث تراوحت الأهمية النسبية بين 58% إلى 66%، وعليه فإن هذه المعطيات الكمية تؤكد على وجود مستوى متوسط من الضغوط المرتبطة بعبء العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة، مع تباين في مستوى الضغوط على مستوى العبارات الفردية، وعليه تبرز النتائج على أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأن المهام الإدارية والأنشطة الإضافية غير متناسبة مع خبراتهم وتؤثر على قدرتهم على التركيز على التدريس والبحث العلمي.

الفرع الثالث: تحليل عبارات متغير الاحتراق الوظيفي.

الجدول رقم (2-51): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - حول المتغير الإحتراق الوظيفي

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرمز
04	متوسطة	1.11	3.34	أشعر بالإرهاق والتعب الشديد بعد يوم العمل في الجامعة.	01
22	متوسطة	1.14	3.08	أصبحت سريع الانزعاج والتوتر بسبب العمل.	02
05	متوسطة	1.22	3.31	أفقد صبري بسهولة مع الطلاب والزملاء.	03
17	متوسطة	1.14	3.15	أشعر بالقلق والتوتر المستمر بشأن العمل.	04
02	متوسطة	1.27	3.40	أجد صعوبة في الاسترخاء والاستمتاع بوقت فراغي بسبب التفكير في العمل.	05
01	متوسطة	1.18	3.43	أشعر بالذنب تجاه نفسي لعدم قدرتي على القيام بعلمي على أكمل وجه.	06
08	متوسطة	1.17	3.24	أعاني أحيانا من مشاكل في النوم بسبب ضغوط العمل.	07
16	متوسطة	1.22	3.16	أفقد الاهتمام بالأنشطة التي كنت أستمتع بها سابقا.	08
03	متوسطة	1.19	3.36	أشعر بالوحدة والعزلة في بيئة العمل الجامعية.	09
33	متوسطة	1.19	2.89	أجد صعوبة في تذكر المعلومات المهمة المتعلقة بالعمل.	10
13	متوسطة	1.18	3.18	أرتكب أخطاء كثيرة بسبب قلة التركيز.	11
29	متوسطة	1.29	2.94	أفقد القدرة على الإبداع والابتكار في عملي.	12

19	متوسطة	1.20	3.10	أشعر أن عقلي أصبح بطيئا وغير قادر على معالجة المعلومات بسرعة.	13
09	متوسطة	1.20	3.24	أجد صعوبة في حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة.	14
07	متوسطة	1.14	3.27	أفقد الشغف بالتعلم والتطوير المهني.	15
14	متوسطة	1.18	3.19	أشعر بالإحباط من عدم قدرتي على تحقيق النتائج المرجوة في البحث العلمي.	16
30	متوسطة	1.14	2.91	أفقد الثقة في قدراتي الذهنية وكفاءتي العلمية.	17
21	متوسطة	1.32	3.10	أشعر أن عملي في الجامعة لا يحقق لي أي إنجاز شخصي.	18
20	متوسطة	1.20	3.10	لا أرى أي معنى أو قيمة لعملي في الجامعة.	19
11	متوسطة	1.20	3.20	أشعر بالخيبة من عدم قدرتي على إحداث فرق في حياة ومسار الطلاب.	20
06	متوسطة	1.14	3.29	أعتقد أن جهودي في العمل غير مقدر بالشكل المطلوب.	21
23	متوسطة	1.26	3.06	أشعر بالإحباط من عدم تحقيق التقدم والتطور في مسيرتي المهنية.	22
10	متوسطة	1.13	3.21	لا أشعر بالفخر بعملي في الجامعة.	23
31	متوسطة	1.21	2.90	أعتقد أنني لا أساهم بشكل كاف في تطوير الجامعة.	24
25	متوسطة	1.19	3.03	أشعر بالغيرة من نجاحات الآخرين في المجال الأكاديمي.	25
26	متوسطة	1.20	3.01	أفتقد للحافز والدافع للاستمرار في العمل.	26
28	متوسطة	1.14	2.94	أتجنب التفاعل مع الطلاب خارج إطار المحاضرات والواجبات الرسمية.	27
27	متوسطة	1.22	2.99	أشعر باللامبالاة تجاه نجاحات الطلاب أو إخفاقاتهم.	28
18	متوسطة	1.20	3.12	أتعامل مع الزملاء بفتور وعدم اهتمام.	29
12	متوسطة	1.13	3.21	أتجنب المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والفعاليات الجامعية.	30
15	متوسطة	1.21	3.16	أشعر بالانعزال عن مجتمع الجامعة.	31
32	متوسطة	1.24	2.92	أفقد التعاطف والاهتمام بالآخرين.	32
24	متوسطة	1.20	3.05	أشعر أنني فقدت جزءا من إنسانيتي بسبب العمل في الجامعة.	33
متوسطة		0.645	3.13	مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التابع : الاحترق الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

بناء على البيانات الواردة في الجدول رقم (2-51)، فيما يتعلق ببعد "الاحترق الوظيفي" لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة، فقد جاء المتوسط الحسابي العام لهذا البعد 3.13 بانحراف معياري 0.645، مما يشير لمستوى متوسط من الاحترق الوظيفي، فعلى مستوى العبارات، بلغت أعلى عبارة من حيث المتوسط الحسابي هي العبارة رقم 6 "أشعر بالذنب تجاه نفسي لعدم قدرتي على القيام بعملي على أكمل وجه" بمتوسط حسابي 3.43

وانحراف معياري 1.18 ، في حين كانت أدنى عبارة هي العبارة رقم 10 "أجد صعوبة في تذكر المعلومات المهمة المتعلقة بالعمل" بمتوسط حسابي 2.89 وانحراف معياري 1.19 ، باستعراض الأهمية النسبية لكل عبارة، نجد أن جميع العبارات جاءت بمستوى أهمية متوسطة، حيث تراوحت الأهمية النسبية بين 58% إلى 69% ، وعليه فإن هذه المعطيات الكمية تؤكد على وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة، مع تباين في مستوى الاحتراق على مستوى العبارات الفردية ، وتؤكد النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من مشاعر الذنب والإحباط والإجهاد الناتجة عن عدم قدرتهم على القيام بمسؤولياتهم بالشكل المطلوب، مما يؤثر سلبا على أدائهم المهني والشخصي.

المبحث الثالث : عرض وتحليل نتائج الفرضيات

إن اختبار الفرضيات هو الخطوة الأساسية والمركزية في البحث العلمي، حيث يتم من خلاله التحقق من صحة الافتراضات التي تم صياغتها حول طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، ومن منطلق هذا المبحث، سيتم التطرق إلى الإجراءات المنهجية اللازمة لاختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تم تحديدها في الإطار النظري للدراسة.

المطلب الأول : عرض وتحليل نتائج الدراسة

من منطلق هذا الفرع سنقوم بإختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرضيات الفرعية المتعلقة بكل من محوري الدراسة (ضغوط العمل – الإحترق الوظيفي)

- الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

الجدول رقم : 2-52 يوضح إختبار معامل الإرتباط بيرسون R بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي

لدى أساتذة جامعة غرداية

متغيرات الدراسة	العينة	معامل الإرتباط R	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة SIG
ضغوط العمل	100	0.688**	0.000	0.05
الاحترق الوظيفي				

المصدر : من إعداد الطالبتين بواسطة البرنامج التحليل الإحصائي SPSSV26

يوضح الجدول رقم 2-52 نتائج معامل الارتباط بيرسون "R" بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية هو 0.688، وهو معامل ارتباط موجب وقوي، في حين أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig.) لهذا الارتباط هو 0.000، وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة والبالغ 0.05، وهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي لدى عينة الدراسة.

النتيجة تشير إلى أنه كلما زادت ضغوط العمل التي يتعرض لها أساتذة الجامعة، كلما ازداد مستوى الاحترق الوظيفي لديهم، أي أن هناك علاقة طردية قوية بين المتغيرين، وتعتبر هذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي أظهرت أن ضغوط العمل تعد من أهم المحددات الرئيسية للاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والاحترق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

الجدول رقم :2-53 يوضح إختبار معامل الإرتباط بيرسون R بين طبيعة العمل والاحترق الوظيفي لدى

أستاذة جامعة غرداية

متغيرات الدراسة	العينة	معامل الإرتباط R	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة SIG
طبيعة العمل	100	0.681**	0.000	0.05
الاحترق الوظيفي				

المصدر : من إعداد الطالبتين بواسطة البرنامج التحليل الإحصائي SPSSV26

يوضح الجدول 2-53 نتائج معامل الارتباط بيرسون "R" بين بعد طبيعة العمل والاحترق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية ، حيث بلغ معامل الإرتباط 0.681، وهو معامل ارتباط موجب وقوي ، وهذا يعني أن هناك علاقة طردية بين طبيعة العمل والاحترق الوظيفي لدى عينة الدراسة، أي أنه كلما كانت طبيعة العمل أكثر تعقيداً وضغطاً، كلما ازداد مستوى الاحترق الوظيفي لدى الأساتذة ، في حين بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig.) لهذا الارتباط 0.000، وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة والبالغ 0.05 ، وهذا يدل على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والاحترق الوظيفي، أي أن هذه العلاقة ليست مجرد ارتباط عرضي، بل هي علاقة حقيقية وذات أهمية إحصائية ، وعليه هذه النتيجة تتسق مع الكثير من الدراسات السابقة التي أظهرت أن طبيعة العمل المعقدة والضاغطة تعد من أهم المسببات الرئيسية للاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ويعزى تفسير ذلك بأن طبيعة العمل الأكاديمي تتضمن مجموعة من المسؤوليات والضغوط المتنوعة، كالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهذا ما أدى لشعور الأساتذة بالإرهاق البدني والنفسي وانخفاض مستوى الإنجاز والكفاءة.

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والاحترق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

الجدول رقم : 2-54 يوضح إختبار معامل الإرتباط بيرسون R بين صراع الدور والاحترق الوظيفي لدى

أستاذة جامعة غرداية

متغيرات الدراسة	العينة	معامل الإرتباط R	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة SIG
صراع الدور	100	0.622**	0.000	0.05
الاحترق الوظيفي				

المصدر : من إعداد الطالبتين بواسطة البرنامج التحليل الإحصائي SPSSV26

يوضح الجدول 2-54 نتائج معامل الارتباط بيرسون "R" بين بعد صراع الدور والاحترق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية هو 0.622، وهو معامل ارتباط موجب جيد ، وهذا يشير لوجود علاقة طردية بين صراع الدور والاحترق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية ، أي أنه كلما زاد صراع الدور الذي يواجهه الأساتذة، كلما ارتفع

مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم ، في حين بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig.) لهذا الارتباط هو 0.000، وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة والبالغ 0.05 ، و هذا يؤكد أن العلاقة بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي هي علاقة ذات دلالة إحصائية وليست مجرد ارتباط عرضي ، وتتفق النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن صراع الدور يعد من أهم المحددات الرئيسية للاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ، ويعزى تفسير ذلك لكون صراع الدور ينشأ عندما تتعارض المتطلبات والتوقعات المختلفة المفروضة على الأساتذة، مما أدى لشعورهم بالإرهاق والإنهاك والنقص في الإنجاز والكفاءة.

- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

الجدول رقم 2-55: يوضح إختبار معامل الارتباط بيرسون R بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي لدى

أساتذة جامعة غرداية

متغيرات الدراسة	العينة	معامل الارتباط R	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة SIG
غموض الدور	100	0.430**	0.000	0.05
الاحتراق الوظيفي				

المصدر : من إعداد الطالبتين بواسطة البرنامج التحليل الإحصائي SPSSV26

يوضح الجدول 2-55 نتائج معامل الارتباط بيرسون "R" بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية هو 0.430، وهو معامل ارتباط موجب وذو دلالة متوسطة ، و هذا يعني أن هناك علاقة طردية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، أي أنه كلما زاد غموض الدور الوظيفي الذي يواجهه الأساتذة، كلما ارتفع مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم ، في حين بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig.) لهذا الارتباط هو 0.000، وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة والبالغ 0.05، وهذا يوضح على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية ، هذه النتيجة تتماشى مع العديد من الدراسات السابقة التي أظهرت أن غموض الدور يعد من أهم العوامل المؤثرة على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ، ويعزى تفسير ذلك بأن غموض الدور ينشأ عندما لا يكون لدى الأساتذة فهم واضح ودقيق لمسؤولياتهم ومهامهم الوظيفية، مما يؤدي بهم لعدم الكفاءة والفاعلية في أداء عملهم.

- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

الجدول رقم 2-56: يوضح إختبار معامل الارتباط بيرسون R بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي لدى

أساتذة جامعة غرداية

متغيرات الدراسة	العينة	معامل الارتباط R	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة SIG
عبء العمل	100	0.374**	0.000	0.05
الاحتراق الوظيفي				

المصدر : من إعداد الطالبتين بواسطة البرنامج التحليل الإحصائي SPSSV26

يوضح الجدول 2-56 نتائج معامل الارتباط بيرسون "R" بين بعد عبء العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية هو 0.374، وهو معامل ارتباط موجب وذو دلالة متوسطة ، و هذا يؤكد على وجود علاقة طردية بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة ، أي أنه كلما زاد عبء العمل الملقى على عاتق الأساتذة، كلما ارتفع مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم ، في حين أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig.) لهذا الارتباط هو 0.000، وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة والبالغ 0.05 ، وتتماشى هذه النتيجة مع ما أشارت إليه العديد من الدراسات السابقة، والتي أكدت على أن عبء العمل الزائد يعد من العوامل الرئيسية المؤثرة على مستويات الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ، ويعود تفسير ذلك بأن الأعباء والمسؤوليات الكثيرة الملقاة على عاتق الأساتذة، كالتدريس والبحث والإشراف والخدمة المجتمعية، تؤدي بهم للتوتر والإرهاق البدني والنفسي.

- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

الجدول رقم (2-57) : إختبار linear الإنحدار الخطي لمعرفة تأثير ضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي لدى

أساتذة جامعة غرداية.

المتغيرات	B ₁	B ₀	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R ²	قيمة R	قيمة F	درجة الحرية	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة
ضغوط العمل	0.741	0.824	9.379	0.473	0.688	87.96	99	0.001	0.05

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

بناء على نتائج تحليل الجدول رقم 2-57 الخاص باختبار الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير ضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، يتضح أن هناك تأثير موجب دال إحصائيا بين المتغيرين ، حيث أظهرت النتائج أن معامل الانحدار (B1) لمتغير ضغوط العمل هو 0.741، وهذا يعني أن زيادة ضغوط العمل بوحدة واحدة سينتج عنه زيادة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأساتذة بمقدار 0.741، كما أن قيمة "T" المحسوبة وبالبالغة 9.379 هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يؤكد على أن ضغوط العمل لها تأثير معنوي على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، عدا ذلك فإن معامل التحديد (R^2) البالغ 0.473 يشير إلى أن ما نسبته 47.3% من التباين في الاحتراق الوظيفي يمكن تفسيره من خلال تباين ضغوط العمل ، كما أن معامل الارتباط المتعدد (R) والذي بلغ 0.688 يؤكد وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين ، وقد أظهر اختبار "F" أن نموذج الانحدار الخطي البسيط المستخدم في هذه الدراسة كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، وعليه نقبل الفرضية H1 والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

الجدول رقم (2-58) : إختبار **linar** الإنحدار الخطي لمعرفة تأثير طبيعة العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية.

المتغيرات	B ₁	B ₀	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R ²	قيمة R	قيمة F الحرة	درجة الحرية	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة
طبيعة العمل	0.544	1.429	9.208	0.464	0.681	84.78	99	0.000	0.05
									يوجد أثر

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

على ضوء نتائج تحليل الجدول رقم 2-58 الخاص باختبار الانحدار الخطي البسيط لتحديد تأثير طبيعة العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، يتضح أن هناك تأثير قوي موجب ذو دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين ، حيث أظهرت النتائج أن معامل الانحدار (B1) لمتغير طبيعة العمل بلغ 0.544، وهذا يعني أن أي تغير في طبيعة العمل وزيادة في تأثيره بوحدة واحدة سينتج عنه زيادة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأساتذة بمقدار 0.544، كما أن قيمة "T" المحسوبة وبالبالغة 9.208 هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يؤكد على أن طبيعة العمل لها تأثير معنوي على الاحتراق الوظيفي ، في حين أن معامل التحديد (R^2) البالغ

0.464 يشير إلى أن ما نسبته 46.4% من التباين في الاحتراق الوظيفي ويمكن تفسيره من خلال تباين طبيعة العمل ، كما أن معامل الارتباط المتعدد (R) والذي بلغ 0.681 يؤكد وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين ، وقد أظهر اختبار "F" أن نموذج الانحدار الخطي البسيط المستخدم في هذه الدراسة هو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 ، وهذا يعني قبول الفرضية البديلة H1 والتي تنص على : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

• الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

الجدول رقم (2-59) : إختبار linear الإنحدار الخطي لمعرفة تأثير صراع الدور على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية.

المتغيرات	B ₁	B ₀	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R ²	قيمة R	قيمة F	درجة الحرية	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة
صراع الدور	0.538	1.458	7.871	0.387	0.622	61.95	99	0.000	0.05

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

من خلال تحليل نتائج الجدول رقم 2-59 الخاص باختبار الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير صراع الدور على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، يتضح أن معامل الانحدار (B1) لمتغير صراع الدور بلغ 0.538، وهذا يعني أن زيادة صراع الدور بوحدة واحدة يؤدي لزيادة الاحتراق الوظيفي بمقدار 0.538 ، في حين بلغت قيمة "T" المحسوبة 7.871، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يشير على أن صراع الدور له تأثير معنوي على الاحتراق الوظيفي ، وفي المقابل أسفرت نتائج إختبار معامل التحديد (R²) حيث بلغ 0.387، وهذا يعني أن ما نسبته 38.7% من التباين في الاحتراق الوظيفي يمكن تفسيره من خلال تباين صراع الدور ، كما أن معامل الارتباط المتعدد (R) قدر بـ 0.622، وهو معامل ارتباط قوي بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي ، في حين أن قيمة "F" المحسوبة البالغة 61.95 كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، وهذا يعني قبول الفرضية البديلة H1 والتي تنص على : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

- الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

الجدول رقم (2-60) : إختبار **linear** الانحدار الخطي لمعرفة تأثير غموض الدور على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية.

المتغيرات	B ₁	B ₀	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R ²	قيمة R	قيمة F	درجة الحرية	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة
غموض الدور	0.350	2.045	4.716	0.185	0.430	22.23	99	0.000	0.05
									يوجد أثر

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

يوضح الجدول رقم 2-60 نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير غموض الدور على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، حيث بلغ قيمة إختبار معامل الانحدار (B₁) لمتغير غموض الدور 0.350، وهذا يعني أن زيادة غموض الدور بوحدة واحدة يؤدي لزيادة الاحتراق الوظيفي بمقدار 0.350، كما أن قيمة "T" المحسوبة والبالغة 4.716 كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يشير على أن غموض الدور له تأثير معنوي على الاحتراق الوظيفي، في حين أن معامل التحديد (R²) بلغ 0.185، وهذا يعني أن ما نسبته 18.5% من التباين في الاحتراق الوظيفي يمكن تفسيره من خلال تباين غموض الدور، كما أن معامل الارتباط المتعدد (R) قدر بـ 0.430، وهو معامل ارتباط متوسط بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي، وقد أظهر اختبار "F" أن نموذج الانحدار الخطي البسيط المستخدم في هذه الدراسة ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، حيث بلغت قيمة "F" المحسوبة 22.23، وعليه نقبل الفرضية البديلة H₁ والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

الجدول رقم (2- 61) : إختبار **linar** الانحدار الخطي لمعرفة تأثير عبء العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية.

المتغيرات	B ₁	B ₀	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R ²	قيمة R	قيمة F	درجة الحرية	إحتمالية الدلالة	مستوى الدلالة
عبء العمل	0.352	2.046	3.995	0.140	0.374	15.96	99	0.000	0.05

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

يوضح الجدول رقم 2- 61 تحليل نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط للتعرف على تأثير عبء العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، حيث يتضح أن معامل الانحدار (B₁) لمتغير عبء العمل بلغ 0.352، وهذا يشير إلى أن زيادة عبء العمل بوحدة واحدة ينتج عنه زيادة في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الأساتذة بمقدار 0.352. وكانت قيمة "T" المحسوبة 3.995، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يؤكد على أن عبء العمل له تأثير معنوي على الاحتراق الوظيفي، في حين أن معامل التحديد (R²) قدر بـ 0.140، وهذا يعني أن ما نسبته 14% من التباين في الاحتراق الوظيفي يمكن تفسيره من خلال تباين في بعد عبء العمل، كما أن معامل الارتباط المتعدد (R) بلغ 0.374، وهو معامل ارتباط متوسط بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي، في حين أن قيمة "F" المحسوبة والبالغة 15.96 ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، مما يؤكد صلاحية نموذج الانحدار الخطي البسيط المستخدم في هذه الدراسة، وهذا ما يجعلنا على قبول الفرضية H₁ والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

- الفرضية الرئيسية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس - العمر - المستوى التعليمي - سنوات الأقدمية) .
- متغير الجنس :

الجدول رقم (2- 62) : إختبار T لفروق العمل والإحتراق الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس)

مستوى الدلالة	قيمة T	إختبار levene		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	المتغير الجنس	المتغيرات
		قيمة F	إحتمالية SIG					
0.05	1.326	0.015	6.137	0.652	3.17	68	ذكر	ضغوط العمل
				0.456	3.00	32	أنثى	
0.05	0.304	0.869	0.027	0.651	3.14	68	ذكر	الاحتراق الوظيفي
				3.107	3.10	32	أنثى	

المصدر : من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

يوضح الجدول رقم 2-62 تحليل نتائج اختبار T لفروق العمل والاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة جامعة غرداية يظهر أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في هذين المتغيرين ، فبالنسبة لضغوط العمل، بلغ المتوسط الحسابي لدى الذكور 3.17 مقابل 3.00 لدى الإناث ، وعلى الرغم من أن اختبار Levene أظهر عدم تجانس التباين بين المجموعتين، إلا أن قيمة T المحسوبة والبالغة 1.326 لم تكن دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 ، في حين أن إحصائية الدلالة SIG بلغت قيمتها 0.015 عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 ، وهذا يدل على أنه يوجد فروق لضغوط العمل من وجهة نظر الأساتذة بجامعة غرداية تعزى لمتغير الجنس .

وبالنسبة لمتغير الاحتراق الوظيفي، بلغ المتوسط الحسابي 3.14 لدى الذكور و3.10 لدى الإناث ، وأظهر اختبار Levene تجانس التباين بين المجموعتين، كما أن قيمة T المحسوبة والبالغة 0.304 ، وقيمة إحصائية الدلالة بلغت 0.869 ، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 ، وعليه، يتضح أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل ، وعدم وجود فروق للاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى لمتغير الجنس ، وهذا يعني أن الذكور والإناث من الأساتذة جامعة لديهم مستويات متقاربة من ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي.

- ضغوط العمل تعزى لمتغيري الديموغرافية (العمر - الخبرة - المؤهل العلمي) .

الجدول رقم (2-63): إختبار التباين الأحادي ANOVA لفروق ضغوط العمل لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة - المؤهل العلمي)

إختبار التباين الأحادي للمتغير العمر						
مستوى الدلالة	إحتمالية الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط التباينات	درجة الحرية	مجموع التباينات	ضغوط العمل
						العمر
0.05 لا توجد فروق	0.367	1.012	0.363	02	0.727	التباين داخل المجموعات
			0.359	97	34.838	التباين بين المجموعات
			/	99	35.565	المجموع
إختبار التباين الأحادي للمتغير الخبرة						
مستوى الدلالة	إحتمالية الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط التباينات	درجة الحرية	مجموع التباينات	ضغوط العمل
						الخبرة
0.05 لا توجد فروق	0.261	1.357	0.482	03	1.447	التباين داخل المجموعات
			0.355	96	34.118	التباين بين المجموعات
			/	99	35.565	المجموع
إختبار التباين الأحادي للمتغير المؤهل العلمي						
مستوى الدلالة	إحتمالية الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط التباينات	درجة الحرية	مجموع التباينات	ضغوط العمل
						المؤهل العلمي
0.05 لا توجد فروق	0.255	1.357	0.480	04	1.922	التباين داخل المجموعات
			0.354	95	33.643	التباين بين المجموعات
			/	99	35.565	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS

من خلال معطيات الجدول رقم 2-63: يوضح نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لفروق ضغوط العمل لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الأقدمية)، بالنسبة لمتغير العمر، بلغت قيمة F المحسوبة 1.012 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة الجامعة تعزى لفروق أعمارهم، وفيما يتعلق بمتغير الخبرة، بلغت قيمة F المحسوبة 1.357 وكانت أيضاً غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل تعزى لفروق سنوات الخبرة من وجهة نظر الأساتذة، وبالنسبة لمتغير

سنوات الخبرة، بلغت قيمة F المحسوبة 1.357 وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وهذا يؤكد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة الجامعة تعزى إلى اختلاف المؤهلات العلمية. من هذه النتائج، يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى العمر، الخبرة، والمؤهل العلمي وهذا يعني أن جميع الأساتذة، بغض النظر عن خصائصهم الديموغرافية، يواجهون مستويات متقاربة من ضغوط العمل.

- الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغيري الديموغرافية (العمر - الخبرة - المؤهل العلمي) .

الجدول رقم (2-64): إختبار التباين الأحادي ANOVA لفروق الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة

غرداية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة - المؤهل العلمي)

إختبار التباين الأحادي للمتغير العمر						
مستوى الدلالة	إحتمالية الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط التباينات	درجة الحرية	مجموع التباينات	الاحتراق الوظيفي
						العمر
0.05 لا توجد فروق	0.965	0.035	0.015	02	0.030	التباين داخل المجموعات
			0.425	97	41.246	التباين بين المجموعات
			/	99	41.275	المجموع
إختبار التباين الأحادي للمتغير الخبرة						
مستوى الدلالة	إحتمالية الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط التباينات	درجة الحرية	مجموع التباينات	الاحتراق الوظيفي
						الخبرة
0.05 لا توجد فروق	0.932	0.146	0.062	03	0.187	التباين داخل المجموعات
			0.428	96	41.088	التباين بين المجموعات
			/	99	41.275	المجموع
إختبار التباين الأحادي للمتغير المؤهل العلمي						
مستوى الدلالة	إحتمالية الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط التباينات	درجة الحرية	مجموع التباينات	الاحتراق الوظيفي
						المؤهل العلمي
لا توجد فروق	0.829	0.371	0.159	04	0.635	التباين داخل المجموعات
			0.428	95	40.641	التباين بين المجموعات
			/	99	41.275	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS

من خلال تحليل نتائج الجدول رقم 2-64 يوضح اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لفروق الاحترق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي)، بالنسبة لمتغير العمر، بلغت قيمة F المحسوبة 0.035 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة تعزى إلى اختلاف أعمارهم، وفيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة، بلغت قيمة F المحسوبة 0.146 وهي أيضاً غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق الوظيفي تعزى إلى اختلاف سنوات الخبرة للأساتذة، وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، بلغت قيمة F المحسوبة 0.371 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وهذا يؤكد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة تعزى إلى اختلاف مؤهلاتهم العلمية. من هذه النتائج، يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى العمر، سنوات الخبرة، أو المؤهل العلمي، وهذا يعني أن أغلب الأساتذة بجامعة غرداية، بغض النظر عن خصائصهم الديموغرافية، يواجهون مستويات متقاربة من الاحترق الوظيفي.

المطلب الثاني : عرض وتفسير نتائج الدراسة

في هذا المطلب، سنناقش النتائج التي تم التوصل إليها من خلال اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بعلاقة الارتباط بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي وتأثيرها على أساتذة جامعة غرداية، إضافة إلى الفروق في ضغوط العمل والاحترق الوظيفي بين أساتذة جامعة غرداية.

- الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

يعكس الجدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون R بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.688، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي، في حين أن احتمالية الدلالة بلغت 0.000، مما يعني أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية، حيث إن احتمال حدوث هذه العلاقة بالصدفة أقل من 0.05 .

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال عدة عوامل، منها زيادة عبء العمل ونقص الدعم المؤسسي، حيث يؤدي هذان العاملان إلى شعور الأساتذة بالإرهاق والإجهاد مما يزيد من مستويات الاحترق الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، فإن التوقعات العالية والمستمرة، وصعوبة تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والعمل الرتيب والمتكرر بدون تحديات جديدة، كلها عوامل تسهم في ارتفاع مستويات الاحترق الوظيفي، إضافة للتعرض المستمر لضغوط نفسية نتيجة التقييمات والأبحاث والتدريس يؤدي إلى الاحترق الوظيفي، وغالبا ما يخضع أعضاء هيئة التدريس الجامعي لضغوط كبيرة فيما يتعلق بنشر الأبحاث والدراسات في المجالات الأكاديمية، وتتطلب عملية البحث والنشر وقتاً طويلاً وجهداً

كبيراً، حيث تكون مرهقة خاصة عند التعامل معها بالرفض والنقد الغير بناء ، حيث يشعر بعض الأساتذة بضغوط للحفاظ على إنتاجية بحثية عالية، الأمر الذي يؤثر على توازنهم بين العمل والحياة ، إضافة لخضوع أعضاء هيئة التدريس غالباً لتقييم صارم لأدائهم، بما في ذلك تقييم التدريس، وتقييم الإنتاجية البحثية ، وهذا ما يجعل عملية التقييم مرهقة ومقلقة، خاصة عندما تكون هناك عواقب كبيرة فيما يتعلق بالأمن الوظيفي والترقيات والتعويضات ، إضافة حول التعامل مع مجموعة متنوعة من الطلاب، لكل منهم احتياجاته ووجهات نظره وتحدياته، وهذا ما يرهق كاهل الأساتذة ، حيث يواجه أعضاء هيئة التدريس ضغوطاً للبقاء متاحين ومتجاوبين مع طلابهم، وتقديم المشورة والإرشاد، ومعالجة أي قضايا أو نزاعات قد تنشأ بين الفينة والأخرى.

يواجه التعليم العالي تحولات وتغيرات مستمرة، بما في ذلك إدماج التكنولوجيا الجديدة، وتطوير المناهج، وتغيير السياسات المؤسسية ، حيث يشعر بعض أعضاء هيئة التدريس بالضغط للتكيف مع هذه التغييرات، والبقاء على اطلاع دائم بالتطورات في مجالهم، ودمج تقنيات وطرق تدريس جديدة في فصولهم ، إضافة إلى تحديات في تحقيق توازن صحي بين حياتهم المهنية والشخصية ، حيث يتطلب العمل الأكاديمي ساعات طويلة، والعمل في عطلات نهاية الأسبوع، والسفر المتكرر، والذي يؤثر سلباً على العلاقات العائلية ووقت الفراغ والرعاية الذاتية.

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

يعكس الجدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون R بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.681، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي ، في حين أن احتمالية الدلالة بلغت 0.000، مما يدل على أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية، إذ أن احتمال حدوث هذه العلاقة بالصدفة أقل من 0.05.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال عدة عوامل تتعلق بطبيعة العمل، مثل الروتين اليومي وتنوع المسؤوليات الأساتذة داخل جامعة غرداية وعليه طبيعة العمل تتطلب مجهوداً ذهنياً وبدنياً كبيراً وغير محفزة، وهذا ما يؤدي إلى زيادة مستويات الإجهاد والإرهاق، مما يسهم في ارتفاع معدلات الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية ، إضافة لعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات، وضغط المواعيد النهائية، وحجم العمل غير المتوازن يؤدي شعور الأساتذة بالإرهاق وفقدان الحافز.

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

تعكس الفرضية الفرعية الثانية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية ، حيث يوضح الجدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون R بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.622، مما يشير لوجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة القوة بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي ، كما أن احتمالية الدلالة بلغت 0.000، مما يعني أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية، إذ أن احتمال حدوث هذه العلاقة بالصدفة أقل من 0.05.

يمكن تفسير هذه النتائج بأن صراع الدور الذي ينشأ عندما تكون هناك توقعات متضاربة و غير واضحة من الأدوار والمسؤوليات الموكلة للأساتذة، وهذا ما يؤدي لزيادة مستويات التوتر والضغط النفسي وتفاقم معدل الاحتراق الوظيفي، حيث يشعر الأساتذة بالإرهاق وعدم الرضا عن العمل.

- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

تشير الفرضية الفرعية إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية ، حيث يوضح الجدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون R بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.430، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات قوة معتدلة بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي ، في حين أن احتمالية الدلالة بلغت 0.000، مما يعني أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية، إذ أن احتمال حدوث هذه العلاقة بالصدفة أقل من 0.05.

يمكن تفسير هذه النتائج بأن غموض الدور، الذي ينشأ عندما تكون الأدوار والمسؤوليات غير واضحة وغير محددة بشكل جيد، وهذا ما يؤدي لشعور الأساتذة بالتوتر والارتباك، مما يزيد من مستويات الإجهاد والضغط النفسي ، وهذا ما يساهم بشكل كبير في تفاقم مستويات الاحتراق الوظيفي، حيث يشعر الأساتذة بعدم الاستقرار والإرهاق.

- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

تشير البيانات الموضحة في الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية. حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون R بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي 0.374، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة إلى متوسطة القوة بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي. كما أن احتمالية الدلالة بلغت 0.000، مما يعني أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية، إذ أن احتمال حدوث هذه العلاقة بالصدفة أقل من 0.05.

يمكن تفسير هذه النتائج بأن زيادة عبء العمل، الذي يتضمن كثرة المهام والواجبات الموكلة إلى الأساتذة، يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والإجهاد، مما يسهم في رفع مستويات الاحتراق الوظيفي، وهذا الإجهاد المستمر يؤدي لشعور بالإرهاق وفقدان الحافز والرضا عن العمل.

• الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

وفقاً للنتائج الكمية الواردة في الجدول الإحصائي، يتضح أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، فقد أظهرت قيمة معامل الانحدار (B1) البالغة 0.741 أن زيادة ضغوط العمل بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة الاحتراق الوظيفي بمقدار 0.741 وحدة، كما أن قيمة اختبار "T" المحسوبة والتي بلغت 9.379 كانت أكبر من القيمة الجدولية، ما يؤكد على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي، في حين بلغ معامل التحديد R^2 0.473، ما يعني أن 47.3% من التباين في الاحتراق الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في ضغوط العمل، كما أظهرت قيمة معامل الارتباط (R) البالغة 0.688 أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، وبناء على قيمة اختبار "F" والتي بلغت 87.96 وهي أكبر من القيمة الجدولية، فإن نموذج الانحدار ككل يعد ذا معنوية إحصائية.

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي والمهام المتعددة التي يواجهها الأساتذة، كالأعداد للمحاضرات، التدريس، البحث العلمي، الإشراف على الطلاب، وغيرها من المسؤوليات، وهذه المتطلبات المتزايدة تؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغوط والإجهاد لدى الأساتذة، وبالتالي زيادة الشعور بالاحتراق الوظيفي.

وتعتبر الدراسات أن مهنة التدريس في الجامعة تعتبر من أكثر المهن المسببة للضغوط نظراً لما تحمله من ضغوط ومتطلبات ومسؤوليات بشكل دائم، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الشخصية والاجتماعية والتعليمية من طرف أعضاء هيئة التدريس، فالأستاذ الجامعي يتعرض لعدة ضغوطات منها ما يتعلق بالجانب البيداغوجي من تدريس وإشراف ومناقشات وإعداد مطبوعات... الخ، ومنها ما يتعلق بالجانب العلمي من المشاركة في المنتقيات وإعداد المقالات للنشر، وتأليف الكتب العلمية وحضور اللجان العلمية والمجالس العلمية... الخ وترجع الطالبين هذه النتيجة إلى الضغوط التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي أثناء عمله، والمتمثلة في توقيت الأستاذ من حيث برمجة المحاضرات أو الأعمال الموجهة في أوقات غير مناسبة (منتصف النهار أو آخر حصة في اليوم)، إضافة إلى عدم جاهزية قاعات التدريس للأعمال الموجهة في أغلب الأحيان نتيجة العدد الكبير للطلبة في الفوج الواحد، وهو ما يتعارض مع مبادئ نظام ال LMD الإشراف على عدد كبير من المذكرات في مستوى الليسانس والماستر نتيجة التفاوت بين عدد الطلبة والأساتذة، كما تجدر الإشارة إلى أن بعض من الأساتذة جامعة غرداية خارج الولاية وهذا من شأنه أن يطرح مشاكل التنقل للعمل والكراء والتي تعتبر من معززات الاحتراق النفسي.

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

تشير نتائج الجدول الإحصائي إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لطبيعة العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية. فقد بلغت قيمة معامل الانحدار $(B1) 0.544$ ، ما يعني أن زيادة طبيعة العمل بوحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الاحتراق الوظيفي بمقدار 0.544 وحدة ، في حين بلغت قيمة اختبار "T" المحسوبة 9.208 ، وهي أكبر من القيمة الجدولية، مما يؤكد على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لطبيعة العمل على الاحتراق الوظيفي. كما بلغ معامل التحديد $(R2) 0.464$ ، ما يشير إلى أن 46.4% من التباين في الاحتراق الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في طبيعة العمل ، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط $(R) 0.681$ ، ما يعني وجود علاقة ارتباطية قوية بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي، وأظهرت قيمة اختبار "F" البالغة 84.78 والتي تفوق القيمة الجدولية أن نموذج الانحدار ككل له معنوية إحصائية.

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي والمتطلبات المتزايدة التي يواجهها الأساتذة، مثل إعداد المحاضرات، التدريس، البحث العلمي، الإشراف على الطلاب، والمشاركة في اللجان والخدمات الجامعية، وهذه المسؤوليات المتعددة والمتنوعة تؤدي إلى زيادة الضغوط والإجهاد لدى الأساتذة، مما ينعكس سلبا على مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم.

- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية .

حسب النتائج الإحصائية الواردة في الجدول، يتضح أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لصراع الدور على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية ، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار $(B1) 0.538$ ، مما يعني أن زيادة صراع الدور بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الاحتراق الوظيفي بمقدار 0.538 وحدة ، في حين بلغت قيمة اختبار "T" المحسوبة 7.871 ، وهي أكبر من القيمة الجدولية، مما يؤكد على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لصراع الدور على الاحتراق الوظيفي. كما بلغ معامل التحديد $(R2) 0.387$ ، ما يشير إلى أن 38.7% من التباين في الاحتراق الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في صراع الدور ، وبالنسبة لقيمة معامل الارتباط $(R) 0.622$ ، فقد بلغت 61.95 ، ما يعني وجود علاقة ارتباطية قوية بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي ، وأظهرت قيمة اختبار "F" البالغة 61.95 والتي تفوق القيمة الجدولية أن نموذج الانحدار ككل له معنوية إحصائية.

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء الطبيعة المتعددة للأدوار والمسؤوليات التي يضطلع بها أساتذة الجامعة، بما في ذلك التدريس والبحث العلمي والخدمة المجتمعية والمشاركة في اللجان والأنشطة الإدارية، و ينشأ صراع بين هذه الأدوار المختلفة، مما يؤدي إلى زيادة الضغوط والإجهاد لدى الأساتذة وبالتالي ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي.

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

بناء على النتائج الإحصائية الواردة في الجدول، يتضح أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لغموض الدور على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار 0.350 ($B1$)، مما يعني أن زيادة غموض الدور بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الاحتراق الوظيفي بمقدار 0.350 وحدة، في حين أن قيمة اختبار "T" المحسوبة بلغت 4.716 ، وهي أكبر من القيمة الجدولية، ما يؤكد على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لغموض الدور على الاحتراق الوظيفي، وبالنسبة لمعامل التحديد (R^2)، فقد بلغ 0.185 ، ما يشير إلى أن 18.5% من التباين في الاحتراق الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في غموض الدور، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (R) 0.430 ، ما يعني وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي، وأظهرت قيمة اختبار "F" البالغة 22.23 والتي تفوق القيمة الجدولية أن نموذج الانحدار ككل له معنوية إحصائية.

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء الطبيعة المعقدة والمتنوعة للأدوار والمسؤوليات التي يمارسها أساتذة الجامعة، فقد يواجه بعض الأساتذة غموضاً في فهم متطلبات وتوقعات دورهم، ما ينعكس سلباً على مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، كما أن غياب التوجيه والإرشاد الواضح حول الأدوار والمسؤوليات يزيد من الضغوط والإجهاد لدى الأساتذة، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي.

- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

من خلال النتائج الإحصائية الواردة في الجدول، يتضح أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لعبء العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية، فقد بلغت قيمة معامل الانحدار 0.352 ($B1$)، ما يعني أن زيادة عبء العمل بوحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الاحتراق الوظيفي بمقدار 0.352 وحدة، إضافة لقيمة اختبار "T" المحسوبة 3.995 ، وهي أكبر من القيمة الجدولية، ما يؤكد على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لعبء العمل على الاحتراق الوظيفي، وفيما يتعلق بمعامل التحديد (R^2)، فقد بلغ 0.140 ، ما يشير إلى أن 14% من التباين في الاحتراق الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في عبء العمل، وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.374 (R)، ما يعني وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي، كما أظهرت قيمة اختبار "F" البالغة 15.96 والتي تفوق القيمة الجدولية أن نموذج الانحدار ككل له معنوية إحصائية.

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء الطبيعة المتعددة والمتنوعة للمهام والمسؤوليات التي يمارسها أساتذة الجامعة، بما في ذلك التدريس، البحث العلمي، الإشراف على الطلاب، والمشاركة في اللجان واللقاءات الأكاديمية، حيث يواجه

بعض الأساتذة تحديات جراء هذا الحجم الكبير من المطالب والأعباء الوظيفية، مما يؤدي إلى زيادة الضغوط والإجهاد لديهم وارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي.

• الفرضية الرئيسية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس - العمر - المستوى التعليمي - سنوات الأقدمية) .

• بالنسبة لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغير الجنس .
توضح النتائج الواردة في الجدول تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من أساتذة جامعة غرداية فيما يتعلق بضغوط العمل والاحتراق الوظيفي ، بالنسبة لضغوط العمل، فقد بلغ المتوسط الحسابي لدى الذكور 3.17 مقابل 3.00 لدى الإناث. على الرغم من أن اختبار Levene أظهر عدم تجانس التباين بين المجموعتين، إلا أن قيمة اختبار T المحسوبة والبالغة 1.326 غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 ، وعليه فإن قيمة احتمالية الدلالة (SIG) البالغة 0.015 كانت أقل من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05، مما يشير إلى وجود فروق في ضغوط العمل بين الذكور والإناث من أساتذة الجامعة.

يمكن تفسير هذه النتائج بأن فئة الأساتذة يواجهون ضغوطاً عملية أعلى من فئة الأساتذة الإناث، بسبب طبيعة بعض المهام والمسؤوليات الوظيفية التي تنسب إلى فئة الأساتذة بشكل أكبر و بسبب التوقعات المجتمعية المرتبطة بأدوار الرجال والنساء في البيئة الأكاديمية ، كما تبرز العوامل الاجتماعية والثقافية دوراً في تفاوت مستويات ضغوط العمل بين الجنسين ، وترجع الباحثان هذه النتائج إلى أن أغلب الأساتذة ذكور - يمارسون عملهم في نفس الظروف ويتعرضون لأكثر الضغوط العملية ، مثل : الحجم الساعي (09) ساعات موزعة على يومين، عدد الطلبة الذين يتم الإشراف عليهم، توزيع المقاييس، الاستفادة من العطل العلمية، ... الخ ، إضافة للديناميكيات الاجتماعية داخل المؤسسات الأكاديمية تأثير أيضاً ، فغالباً ما لا يتفاعل الأساتذة مع زملائهم بغض النظر عن جنسهم، مما لا يوجد بيئة عمل حيث لا يتم التركيز على الإنجازات الفكرية الجماعية.

• بالنسبة لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغير (العمر - المستوى التعليمي - سنوات الأقدمية)

توضح النتائج الإحصائية الواردة في الجدول تشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية المختلفة، وتحديدًا العمر والخبرة والمؤهل العلمي.

بالنسبة لمتغير العمر، بلغت قيمة اختبار التباين الأحادي 1.012 (F) ، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05. هذا يشير إلى أن الأساتذة، بغض النظر عن أعمارهم، يواجهون مستويات متقاربة من ضغوط العمل ، وفيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة، بلغت قيمة اختبار 1.357 F ، والتي كانت أيضاً غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية

0.05 ، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل تعزى إلى اختلاف سنوات الخبرة لدى أساتذة الجامعة ، وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغت قيمة اختبار $F 1.357$ وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 ، وهذا يؤكد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل تعزى إلى اختلاف المؤهلات العلمية للأساتذة.

وبالنسبة اختبار التباين الأحادي (ANOVA) الواردة في الجدول تشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية المختلفة، وتحديدًا العمر والخبرة والمؤهل العلمي.

بالنسبة لمتغير العمر، بلغت قيمة اختبار $F 0.035$ ، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05. هذا يدل على أن الأساتذة، بغض النظر عن أعمارهم، يواجهون مستويات متقاربة من الاحتراق الوظيفي ، وفيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة، بلغت قيمة اختبار $F 0.146$ ، والتي كانت أيضاً غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 ، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تعزى إلى اختلاف سنوات الخبرة لدى أساتذة الجامعة ، وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغت قيمة اختبار $F 0.371$ وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 ، وهذا يؤكد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تعزى إلى اختلاف المؤهلات العلمية للأساتذة.

يمكن تفسير هذه النتائج بأن طبيعة المهام والمسؤوليات الوظيفية التي يضطلع بها أساتذة الجامعة تكون متشابهة إلى حد كبير، بغض النظر عن العوامل الديموغرافية المختلفة، فالضغوط الناجمة عن التدريس، البحث العلمي، والمهام الإدارية قد تكون مشتركة بين الأساتذة، مما ينتج عنه مستويات متقاربة من ضغوط العمل ، وهذا يشير إلى ضرورة تبني استراتيجيات شاملة لمعالجة ضغوط العمل لدى جميع أساتذة الجامعة، بغض النظر عن خصائصهم الفردية.

ويعزى تفسير بأن العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي قد تكون مشتركة بين أساتذة الجامعة بغض النظر عن خصائصهم الديموغرافية، فالضغوط الناجمة عن حجم العمل، الضغط الزمني، عبء المهام الإدارية، والتحديات البحثية قد تكون متشابهة إلى حد كبير بين الأساتذة ، وبالتالي فإن مستويات الاحتراق الوظيفي قد تكون متقاربة بينهم.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال هذا الفصل حاولنا الإجابة على إشكالية البحث، من خلال الاعتماد على دراسة حالة، إذ تناولنا في هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول تطرقنا إلى تقديم عام للمركز الجامعي بجامعة غرداية من حيث التعريف والهيكلية الإدارية التي تديرها، وكذا طرق وأدوات الدراسة إذ تم إظهار مجتمع وعينة ومنهجية الدراسة، حيث اقتضت الدراسة على 100 استبيان صالح لتحليل الإحصائي، ثم قمنا بتفريغ هذه الاستمارات بواسطة البرنامج الإحصائي spss26، أما في المبحث الثاني ثم عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها إلى غاية إثبات الفرضيات ونفي بعضها وهذا بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان وخلصت الدراسة بالوصول إلى نتائج وتوصيات يمكن الاعتماد عليها في دراسات.

خاتمة

ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة هي قضية متنامية في عالم التعليم العالي، ولها آثار عميقة على كل من الأفراد والمؤسسات ، وفي خضم السعي نحو التميز الأكاديمي والبحث العلمي، يواجه أعضاء هيئة التدريس ضغوطاً متزايدة وتوقعات عالية ، وقد أوضحت هذه الدراسة أن ضغوط العمل على أساتذة الجامعة متعددة الأوجه ومعقدة ،فهي تنبع من متطلبات التدريس والبحث ونشر المؤلفات، بالإضافة إلى المهام الإدارية والخدماتية ، وعادة ما يواجه أعضاء هيئة التدريس عبء عمل مرهق، ومواعيد نهائية ضيقة، وتوقعات طلابية عالية، ومنافسة شديدة للحصول على التمويل والمناصب الأكاديمي ، كل هذه العوامل تسهم في إبراز بيئة عمل مرهقة عقليا وجسديا وعاطفيا.

وقد تبين أن الاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة غرداية له عواقب وخيمة، فهو لا يؤثر فقط على رفاهيتهم الشخصية وحياتهم الأسرية، بل على جودة تدريسهم وإنتاجيتهم البحثية، حيث يؤدي لانخفاض الدافع، والغياب، وحتى ترك العمل، كما أنه يؤثر على المؤسسات الأكاديمية من خلال زيادة معدلات تغيير الموظفين، وانخفاض الروح المعنوية، وتدهور السمعة المؤسسية، ومن الواضح أن معالجة ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس هي قضية بالغة الأهمية، وتقع المسؤولية على عاتق كل من الأفراد والمؤسسات والهيئات الإدارية للتعليم العالي، فعلى المستوى الفردي، من الضروري أن يطور أعضاء هيئة التدريس استراتيجيات إدارة الإجهاد، مثل تقنيات الاسترخاء، والتمارين الرياضية المنتظمة، والتوازن بين العمل والحياة ،ومن المهم أيضا أن يسعوا للحصول على الدعم الاجتماعي من الزملاء والأصدقاء والعائلة.

أما على المستوى المؤسسي، فينبغي أن تتخذ الجامعات والكليات إجراءات استباقية لدعم رفاهية أعضاء هيئة التدريس، ويشمل ذلك توفير برامج التدريب على إدارة الإجهاد، وخدمات الاستشارة النفسية، ومرونة ساعات العمل وسياسات الإجازات، وينبغي أن تعيد المؤسسات الأكاديمية النظر في ثقافة العمل الشاق المستمر، وأن تشجع على التوازن الصحي بين الحياة العملية والاجتماعية، وينبغي أن تعيد الهيئات الإدارية للتعليم العالي فحص أولويات التمويل والسياسات المؤسسية، وينبغي أن يكون هناك اعتراف ودعم أكبر للعمل الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس، مع توفير الموارد الكافية والتعويض العادل ، بحيث من خلال التعاون بين الأفراد والمؤسسات والهيئات الإدارية، يمكننا أن نأمل في التخفيف من حدة ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس داخل جامعة غرداية، وبناء بيئة أكاديمية أكثر صحة واستدامة، وعليه، فإن فهم ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة والتصدي لها هو أمر بالغ الأهمية للحفاظ على جودة التعليم العالي ودعم الأساتذة المكرسين حياتهم للبحث والتدريس، من خلال الجهود التعاونية والوعي المتزايد، يمكننا التخفيف من حدة هذه القضايا، وضمان رفاهية أعضاء هيئة التدريس، وتعزيز بيئة تعليمية صحية وداعمة.

أولاً: النتائج العامة :

من خلال استعراضنا لتحليل وتفسير نتائج اختبار الفرضيات الدراسة استخلصنا مجموعة من النتائج العامة نوجزها على النحو التالي :

● العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي:

أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط قوية وذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة غرداية ، ويعزى ذلك من خلال عوامل متعددة، مثل زيادة عبء العمل، ونقص الدعم المؤسسي، والتوقعات العالية، وصعوبة تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ، كما أن التعرض المستمر لضغوط التقييمات والأبحاث والتدريس أدى إلى الاحتراق الوظيفي.

● العلاقة بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي:

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية وذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والاحتراق الوظيفي ، ويعزى ذلك من خلال طبيعة العمل الروتينية، وتنوع المسؤوليات، وعدم وضوح الأدوار، وضغط المواعيد النهائية، وحجم العمل غير المتوازن، مما أدى إلى زيادة الإجهاد والإرهاق لدى الأساتذة.

● العلاقة بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي:

أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط متوسطة القوة وذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والاحتراق الوظيفي ، وينشأ صراع الدور حينما تكون هناك توقعات متضاربة وغير واضحة للأدوار والمسؤوليات المتعلقة بأساتذة جامعة غرداية، مما أدى لزيادة التوتر والضغط النفسي، والإرهاق، وعدم الرضا عن العمل.

● العلاقة بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي:

أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط وذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والاحتراق الوظيفي ، ونتج غموض الدور عن عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بأساتذة جامعة غرداية، مما سبب التوتر والارتباك، وزاد من مستويات الإجهاد والضغط النفسي، وساهم في تفاقم الاحتراق الوظيفي.

● العلاقة بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي:

كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط ضعيفة إلى متوسطة ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل والاحتراق الوظيفي ، حيث أدى زيادة عبء العمل لزيادة التوتر والإجهاد، وفقدان الحافز والرضا عن العمل لدى أساتذة جامعة غرداية.

- تأثير ضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي:

أظهرت النتائج الكمية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي ، ويعزى ذلك في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي والمهام المتعددة التي يواجهها الأساتذة، والتي أدت لارتفاع الضغوط والإجهاد لديهم.

- تأثير طبيعة العمل على الاحتراق الوظيفي:

أوضحت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لطبيعة العمل على الاحتراق الوظيفي ، ويعزى ذلك من خلال طبيعة العمل الأكاديمي والمتطلبات المتزايدة، مثل إعداد المحاضرات، والتدريس، والبحث العلمي، والإشراف على الطلاب، والمشاركة في اللجان، والتي أدت لزيادة الضغوط والإجهاد لدى الأساتذة جامعة غرداية.

- تأثير صراع الدور على الاحتراق الوظيفي:

أظهرت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لصراع الدور على الاحتراق الوظيفي ، حيث ينشأ هذا الصراع بسبب تعدد الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بأساتذة جامعة غرداية، مما أدى لزيادة الضغوط والإجهاد، وبالتالي ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي.

- تأثير غموض الدور على الاحتراق الوظيفي:

أشارت النتائج إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لغموض الدور على الاحتراق الوظيفي ، ونتج هذا التأثير عن غموض في فهم متطلبات وتوقعات الدور، وغياب التوجيه الواضح، مما زاد من الضغوط والإجهاد لدى الأساتذة الجامعة بجامعة غرداية.

- تأثير عبء العمل على الاحتراق الوظيفي:

أوضحت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لعبء العمل على الاحتراق الوظيفي، ويعزى ذلك من خلال تعدد المهام والمسؤوليات، والتي شكلت تحديات كبيرة لبعض الأساتذة في جامعة غرداية، مما أدى لزيادة الضغوط والإجهاد لديهم.

- الفروق في ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي حسب المتغيرات الشخصية:

أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي تعزى إلى المتغير الجنس، حيث يواجه الأساتذة الذكور ضغوطاً عملية أعلى من الإناث ، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى العمر أو المستوى التعليمي أو سنوات الأقدمية ، وتم تفسير هذه النتائج من خلال طبيعة المهام والمسؤوليات المتشابهة إلى حد كبير بغض النظر عن العوامل الديموغرافية ، كما أن العوامل المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي قد اعتبرت مشتركة بين الأساتذة، مما أدى لمستويات متقاربة من الاحتراق الوظيفي.

ثانيا : الاقتراحات

فيما يلي بعض التوصيات المقترحة بناء على النتائج التي توصلنا إليها:

- ينبغي على جامعة غرداية توفير الدعم المناسب للأساتذة لتخفيف ضغوط العمل ، ويشمل ذلك الموارد الكافية، والإرشاد، والدعم الإداري، وبرامج التطوير المهني ، حيث يساعد في تقليل الشعور بالتوتر والإرهاق لدى الأساتذة.
- ينبغي على الجامعة توضيح الأدوار والمسؤوليات المتوقعة من الأساتذة، مما يساعد على تقليل الارتباك والتوتر المرتبط بغموض الدور وصراع الدور ، وينبغي أن تكون الأدوار محددة بوضوح، مع توفير التوجيه والإشراف المناسبين.
- ينبغي تشجيع الأساتذة على تحقيق توازن صحي بين حياتهم المهنية والشخصية. يمكن أن يشمل ذلك خيارات ترتيب العمل المرن، وبرامج الحد من الإجهاد، وأنشطة بناء الفريق التي تعزز بيئة عمل صحية.
- ينبغي على الجامعة مراجعة وتوزيع عبء العمل بالتساوي بين الأساتذة لتجنب الإفراط في العمل، وذلك من خلال إدارة حجم العمل، والمواعيد النهائية، وضمان أن تكون المسؤوليات متوازنة ويمكن تحقيقها.
- ينبغي أن توفر الجامعة فرصا منتظمة للتطوير المهني والتدريب للأساتذة، خاصة في مجالات إدارة الوقت، وإدارة الإجهاد، وحل المشكلات، والمهارات التنظيمية، وهذا بدوره يساعد ذلك الأساتذة على التعامل بشكل أفضل مع متطلبات عملهم وتحسين رضاهم الوظيفي.
- يجب تشجيع التواصل المفتوح والشفاف بين الإدارة والأساتذة لضمان فهم التوقعات والأدوار بشكل واضح. حيث يساعد في تقليل التوتر والارتباك المرتبطين بطبيعة العمل ومتطلباته.
- ينبغي أن تحفز الجامعة كافة إنجازات الأساتذة وجهودهم من خلال توفير المكافآت، والتقدير العلني، والترقيات، مما يعزز الروح المعنوية والرضا الوظيفي.
- في ضوء النتائج التي تشير إلى وجود فروق بين الجنسين في ضغوط العمل، ينبغي على الجامعة مراعاة هذه الفروق وتنفيذ مبادرات مصممة خصيصا لدعم الأساتذة الذكور والإناث على حد سواء.
- توفير الإشراف والتوجيه المناسبين للأساتذة، خاصة ذوي سنوات أقل من الأقدمية، لمساعدتهم على التكيف مع متطلبات دورهم وتقليل الإجهاد المرتبط بعبء العمل وطبيعته.
- ينبغي على الجامعة إجراء تقييمات منتظمة ودراسات بحثية لفهم الضغوط التي يواجهها الأساتذة بشكل مستمر، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، وتطبيق كافة الإجراءات المناسبة لتقليل من ضغوط العمل الأساتذة.



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المراسيم التنفيذية:

1. مرسوم تنفيذي رقم 03-279 مؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 أغسطس سنة 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وعملها (المعدل والمتمم)
2. مرسوم تنفيذي رقم 06-343 مؤرخ في 4 رمضان عام 1427 الموافق 27 سبتمبر سنة 2006، يعدل ويتم.
3. مرسوم تنفيذي رقم 130-08 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث
4. مرسوم تنفيذي رقم 19-231 مؤرخ في 13 أغسطس سنة 2019 والمحدد لكيفيات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وسيرها

ثانيا : الجريدة الرسمية:

5. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 62، سبتمبر 2004، المرسوم التنفيذي رقم 026-23 المؤرخ في 03 أغسطس 2003.

ثالثا : الكتب :

6. محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2005
7. سيزلاجي أندرودي ، السلوك التنظيمي والأداء، السعودية، الرياض، معهد الإدارة العامة، 1991.
8. صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الإنساني في المنظمات، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية طبع ونشر وتوزيع، شارع ذكريا غنيم، 2001.
9. أحمد ماهر، كيفية التعامل مع إدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.
10. فاروق عثمان، القلق وإدارة الضغوط، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
11. هارون توفيق الرشيدى، الضغوط النفسية ونظرياته، المكتبة الأنجلو مصرية للنشر والتوزيع، مصر، 1999.
12. سارازيف جربير، إدارة الضغوط من أجل النجاح ، مكتبة جرير، الرياض ، 1999.
13. محسن علي الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، د ط، المكتبة الأكاديمية، الاسماعيلية، مصر، 2005.
14. محمد أحمد الخضيرى ، الضغوط الإدارية الظاهرة- الأسباب -العلاج، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1991.
15. غنمي دحام وآخرون، إدارة السلوك التنظيمي، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015 .

16. عبد الرحمن بن أحمد الهيجان: ضغوط العمل (منهج شامل لدراسة مصدرها ونتائجها ، وكيفية إدارتها)، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1998.
17. علي محمد عبد الوهاب، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة ، مركز وابد سيرفيس للاستشارات و التطوير الإداري ، القاهرة ، ط2، 1998.
18. حسين حريم ، السلوك التنظيمي ، دار ومكتبة الحامد ، عمان، 2000.
19. قاسم علوان، إدارة الوقت مفاهيم وعمليات وتطبيقات، دار الثقافة للتوزيع والتوزيع، الأردن، 2009.
20. سيد عبد العال، نظريات علم النفس والمداخل الأساسية لدراسة السلوك الإنساني، ط 6، مكتبة سعيد رأفت، جامعة عين شمس، القاهرة، 1986.
21. فاروق عبده فيلة، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميسرة لنشر والتوزيع ، ط2، عمان، 2009.
22. طارق طه، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنت، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
23. محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل ، عمان، 2005.
24. سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية ، دار الفكر ، عمان ، 2006.
25. محمود عياصرة ، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير ، دار حامد للنشر والتوزيع ، ط1، الأردن ، 2008 .
26. أحمد محمد عوض بني أحمد الاحتراق الوظيفي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007.
27. محمد الصريفي، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية ، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007م .
28. فهمي الزيود ، واقع الاحتراق الوظيفي للمرشد النفسي والتربوي في محافظة الزرقاء في الأردن ، مجلة العلوم ، العدد 1 ، جانفي ، 2002 ، الأردن .

● **ثالثا : المجالات.**

29. الهداب المخلافي، "أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض"، المجلة العربية للإدارة، 2020.
30. النفيعي، ضيف هلالا، "الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة"، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، 2020.

31. معروف محمد ، "استراتيجيات الوقاية من الاحتراق الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2019.
32. الكلابي ورشيد، "الاحتراق الوظيفي: دراسة استكشافية لمقياس ماسلاش على الموظفين بمدينة الرياض"، مجلة جامعة الملك سعود ، 2001.
33. إسماعيل بوعمامة و فاطمة الزهرة بن صافية، "ضغوط العمل ، مصادرها وآثارها «النفسية- الجسدية- السلوكية- الاجتماعية»" دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية (SNVI) بالروبية"، مجلة دفاتر علم الاجتماع جامعة الجزائر 2 ، 2016.
34. مزاراة نعيمة ، "مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بالجزائر"، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في الاجتماعية والإنسانية ، جامعة الجزائر 2 ، 2021.
35. منعيد أحمد ، "واقع ضغوط العمل لدى الممرضات بالمؤسسات الاستشفائية الحكومية الجزائرية"، دراسة على عينة من الممرضات بمستشفى مجدوب السعيد بالطاهير ، جيجل ، مجلة الروائر ، جامعة باتنة ، 2023.
36. بوفرة ، مختار منصور مصطفي، "علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، 2014.
37. علوطي عاشور ، "أبعاد الاحتراق الوظيفي وعلاقة غياب العدالة التوزيعية دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر ، 2017.
38. عمار ريم ، "أثر سلوك المواطنة على الاحتراق الوظيفي لموظفي اتصالات الجزائر - دراسة حالة اتصالات الجزائر بالأغواط"، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، جامعة الجزائر 3، 2019.
39. علي محمود المبيض و حسن محمد الجندي، "الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها المديرون في القطاع الحكومي وتأثيرها على الرضا الوظيفي"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 1995.
40. الجمال، سمية أحمد محمد ، "التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية"، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، 2012.
41. إبراهيم عطا محمود فودة، "ضغوط العمل والرضا عن العمل لدى عينة من العاملين بجامعة المنوفية في ضوء بعض المتغيرات الحيوية الاجتماعية"، مجلة كلية الآداب جامعة المنوفية ، 2020.
42. عاشور خديجة، "ضغوط العمل نظريات والنماذج"، مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بسكرة، 2012.

43. حنان عبد الرحيم الأحمدي، "ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر والأعراض"، بحث ميداني في المستشفيات الحكومية والخاصة، مدينة الرياض، 2002.
44. محمد مكناسي، "مصادر ضغوط العمل، تحليل ومناقشة"، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، 2017.
45. حليس وردة، "ضغوط العمل الداخلية والأداء الوظيفي في مديعة الهضاب العليا بالجلفة"، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2023.
46. النفيعي، ضيف الله بن عبد الله، "الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز مركز النشر العلمي، 2020.
47. الكلابي و رشيد، "الاحتراق الوظيفي: دراسة استكشافية لمقياس ماسلاش على الموظفين بمدينة الرياض"، مجلة جامعة الملك سعود، 2001.
48. مقدر طارق، "استراتيجية مواجهة ضغوط العمل في المنظمة"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 3، 2011.

• رابعا: المذكرات:

49. نوال الزهراني، الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير، السعودية، 2008.
50. ختام علي منصور، الاحتراق الوظيفي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأم مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات في محافظة الكرك، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، العراق، 2008.
51. عمران، بلقاسم أحمد، "ضغوط العمل في المستشفيات وعلاقتها بالولاء التنظيمي لعناصر التمريض"، دراسة على المستشفيات العامة بطرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، 2008.
52. علي مسعود علي، "ضغوط العمل وأثرها على فعالية أداء القيادات الإدارية"، دراسة ميدانية على محطات إنتاج الطاقة بالشركة العامة للكهرباء، طرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، 2008.
53. أبو مسعود، "ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة - أسبابها و كيفية علاجها"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية في غزة - فلسطين - 2010.
54. خليل جعفر حجاج، "تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي"، مجلة جامعة الأزهر، 2007.

55. البتال زايد بن محمد، "الاحتراق الوظيفي، ضغوط العمل النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة"، سلسلة إصدارات أكاديمية، جامعة الملك سعود، 2000.
56. نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، "الاحتراق الوظيفي للمعلمين ذوي النمط (أ-ب) وعلاقته بأساليب المواجهة المشكلات"، رسالة ماجستير، جامعة فيوم، 2007.
57. خلاصي مراد، "الاحتراق الوظيفي لدى الإطارات وعلاقته بالمجهودات المهنية"، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2014.
58. بن منيع، "الاحتراق الوظيفي في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2008.
59. عاشور خديجة، "ضغوط العمل وانعكاساتها على أداء الهيئة الإدارية في المنظمة الجزائرية"، دراسة ميدانية على موظفي مصالح التدريس بجامعة محمد خيضر، تحت إشراف الأستاذ هو الدين تاويرت، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015.
60. المعشر، عيسى إبراهيم، "أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم : دراسة ميدانية"، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2009.
61. عيسى إبراهيم المعشر، "أثر ضغوط العمل على أداء العاملين"، كلية العلوم الإدارية و المالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2009.
62. محمد صلاح أبو العلا، "ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي"، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2009.
63. شريط محمد، "دراسة مقارنة لمستويات الاحتراق الوظيفي عند مدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة"، رسالة دكتوراه، جامعة سيدي عبد الله، الجزائر 2، الجزائر، 2012.
64. طايبي نعيمة، "علاقة الاحتراق الوظيفي ببعض الاضطرابات النفسية لدى الممرضين"، رسالة دكتوراه، تخصص علم النفس العيادي، جامعة الجزائر 2، 2013.
65. أبو مسعود، "ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة"، رسالة ماجستير، فلسطين، 2010.
66. دوح التحابي، سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه، جامعة غرداية، الجزائر 2020.

• خامسا : المواقع الإلكترونية.

67. خالد عمر حشوان، "ضغوطات العمل وتأثيرها على العاملين"، مقال إلكتروني، صحيفة مكة المكرمة :

<https://makkahnewspaper.com/article/1562290>

68. رندا العكاشة، "الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على الضغوط المهنية"، مقال إلكتروني:

[/https://e3arabi.com](https://e3arabi.com)

69. جامعة غرداية، التعريف بجامعة غرداية، تاريخ الإطلاع 05/30/2024 [https://www.univ-](https://www.univ-ghardana.dz)

[ghardana.dz](https://www.univ-ghardana.dz) - جامعة - غرداية .

• سادسا : المراجع الأجنبية :

70. Lemaire, C. (2014, January). *Le rôle des acteurs dans la gestion d'un projet d'implantation d'un tableau de bord dans le secteur médico-social*. Article, p. 04.

71. Elisburg, D. (1995). *Workplace stress: legal developments, economic pressures, and violence*. In J. F. Burton (Ed.), pp. 1-217-1-222.

72. Jones, J. W., Barge, B. N., Steffy, B. D., Fay, L. M., Kuntz, L. K., & Wuebker, L. J. (1988). *Stress and medical malpractice: organizational risk assessment and intervention*. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 727.

73. Sauter, S., Hurrell, J. J., Murphy, L. R., & Levi, L. (1997). *Psychosocial and organizational factors*. In J. Stellman (Ed.), *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* (Vol. 1, pp. 34-40). Geneva, Switzerland: International Labour Office.

74. Northwestern National Life Insurance Company. (1991). *Employee burnout: America's newest epidemic*. (pp. 5-6). Minneapolis, MN: Author.

75. Jonker, C. S., & Joubert, S. (2009). *Emotion work and well-being of client service workers within small and medium-sized enterprises*. *Management Dynamic*, 18(2), 35-45.

76. Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). *The Job Demands-Resources Model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement*. *Work & Stress*, 22(3), 224-237.

77. Sein, M. M., Howteerakul, N., Suwannapong, N., & Jirachewee, J. (2010). *Job strain among rubber-glove-factory workers in Central Thailand*. *Industrial Health*, 48, 503-511.

78. Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (2007). *Job demands, job resources, and burnout among police officers*. *Journal of Criminal Justice*, 35, 239-251.

79. Bazami, et al. (2019). *Job burnout and related factors among health sector employees*. *Iran Journal of Psychiatry*, 14(4), 309-315.

80. Mayoclinic. (n.d.). *Burnout: Definition*. <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>

81. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

82. Cropanzano, R. (2003). *The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors*. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 160-169.
83. Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). *No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(2), 141-169.
84. Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
85. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C., & Kuvaas, B. (2005). *Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit*. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
86. Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). *Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service*. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1-14.
87. Khan, D., Amjad, S., & Kazmi, R. (2008, April 2). *OCCUPATIONAL STRESS AND ITS EFFECT ON JOB PERFORMANCE (A CASE STUDY OF MEDICAL HOUSE OFFICERS OF DISTRICT ABBOTTABAD)*. *J Ayub Med Coll Abbottabad*, 20(3). <https://www.academia.edu/21758345/>
88. Kumar, S. (2010, January). *An International Study of Work Stress with Types of Workers*.
89. Sekar, M. (2013). *An Analysis of Relationship between Occupational Stress and Demographics in Cement Industries*.
90. Aronsson, G. (2017, March). *A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms*. *BMC Public Health*.
91. Srivastava, S. (2019). *Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness*.
92. Setyaningrum, R. P. (2023, May). *Managing job burnout from workplace telepressure: A three-way interaction*.

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	فهرس الموضوعات
V	الإهداء1
VII	الإهداء2
VII	الشكر وعرفان
VIII	الملخص
IX	قائمة المحتويات
X- XI	قائمة الجداول
XII	قائمة الأشكال
XIV	قائمة الملاحق
	مقدمة
ب	• توطئة
ج	• الإشكالية الدراسة
د	ج. فرضيات الدراسة
هـ	د. مخطط الدراسة
هـ	هـ. أهداف الدراسة
و	و. مبررات اختيار الموضوع
و	ز. أهمية الدراسة
و	ح. حدود الدراسة
و	ط. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة
ز	ي. صعوبات البحث
ز	ك. هيكل الدراسة
	الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
02	تمهيد

02	المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لضغوط العمل
03	المطلب الأول : ماهية ضغوط العمل
03	الفرع الأول : تعريف ضغوط العمل
03	الفرع الثاني : عناصر ضغوط العمل
04	1- متطلبات العمل
04	2- التوقعات الإدارية
04	3- التنظيم والهيكلية
05	4- العلاقات الاجتماعية
05	5- السيطرة والتحكم
05	6- الحمل البدني
05	7- التوازن بين العمل والحياة الشخصية
05	الفرع الثالث : النظريات المفسرة لضغوط العمل
05	1- نظرية سيلي Hans Selye
05	1.1. مرحلة الإنذار
05	2.1. مرحلة المقاومة
06	3.1. مرحلة الإرهاق
06	2- نظرية موراي Henry Murray
06	1.2. ضغط بيتا
06	2.2. ضغط ألفا
06	3- نظرية التوافق البيئي Langage Acquisition
06	1.3. عدم التوافق بين الإحتياجات الفرد ومكافآت المنظمة
06	2.3. عدم التوافق بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة
07	المطلب الثاني: مراحل ونماذج ضغوط العمل
07	الفرع الأول : مراحل ضغوط العمل
07	1-مرحلة الاستقرار

07	2-مرحلة الزيادة التدريجية للضغط
07	3-مرحلة الذروة
07	4-مرحلة الهبوط
07	5-مرحلة التعافي
08	الفرع الثاني: نماذج ضغوط العمل
08	1- نموذج كاتز وكان KATZ And Kahn البيئي الاجتماعي
08	2- نموذج روبرت بارون غيرالد غرين بيرغ لتفسير ضغوط العمل
09	3- نموذج هاوارد كان وكاري كوبر 1993
10	4- نموذج جيسون وزملانه لتفسير ضغوط العمل
12	المطلب الثالث : ضغوط العمل ، أنواعه وخصائصه وآثاره واستراتيجيات التقليل منه
12	الفرع الأول : أنواع ضغوط العمل
	أولا : أنواع ضغوط العمل
12	1-ضغط الوقت
12	2-ضغط العمل الزائد
12	3-ضغط الأداء
12	4-ضغط العلاقات الإجتماعية
12	ثانيا: خصائص ضغوط العمل
12	1-ذاتية
13	2-ديناميكية
13	3-متعددة الأبعاد
13	3-1-عوامل تنظيمية
13	3-2-عوامل شخصية
13	3-3-عوامل اجتماعية
13	3-4-عوامل تراكمية.
13	4- تؤثر على الصحة والأداء
13	المطلب الرابع: آثار ضغوط العمل وإستراتيجيات التقليل منه

13	أولا : آثار ضغوط العمل
14	1- الآثار الإيجابية لضغوط العمل
14	2- الآثار السلبية لضغوط العمل على الفرد
15	3- الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة
15	ثانيا: استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل
15	1- الاستراتيجيات الفردية
16	2- الاستراتيجيات التنظيمية
17	المبحث الثاني : الإطار المفاهيمي للاحتراق الوظيفي
17	المطلب الأول : ماهية الاحتراق الوظيفي
17	الفرع الأول : تعريف الاحتراق الوظيفي
18	الفرع الثاني : النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي
18	1- نظرية الإرهاق العلمي Practical Fatigue
18	2- نظرية النقص في المكافآت Effort-Reward Imbalanced Theory
19	3- نظرية النزاع بين المطالب المتعارضة Role Conflict Theory
19	4- نظرية النقص في الدعم الاجتماعي Social Support Theory
19	5- نظرية القيادة والإدارة Leadership and Management Theory
19	6- نظرية القيم والمعتقدات Values And Beliefs Theory
19	المطلب الثاني: أعراض وأسباب الاحتراق الوظيفي
19	الفرع الأول : أعراض الاحتراق الوظيفي
19	1- الأعراض الجسمية
20	2- الأعراض العاطفية
20	3- الأعراض الذهنية والمعرفية
20	4- الأعراض السلوكية .
20	الفرع الثاني : أسباب الاحتراق الوظيفي
20	1- ضغوط العمل الزائدة

21	2-عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية
21	3-نقص الدعم الاجتماعي
21	4-عدم الاعتراف بالإنجازات والتقدير
21	5-عدم الثبات الوظيفي وعدم الإستقرار
21	6-عدم وجود تطوير وترقية وظيفية
21	7-عدم التوافق الثقافي والقيمي
21	المطلب الثالث : الاحتراق الوظيفي ، نماذجه ومصادره وآثاره واستراتيجيات التقليل منه
21	الفرع الأول : نماذج ومصادر الاحتراق الوظيفي
21	أولا : نماذج الاحتراق الوظيفي
21	1- نموذج ماسلاش Maslach Model
22	1.1 الإستنزاف العاطفي Emotional Exhaustion
22	1.2 الإنعزال العقلي Depersonalization
22	1.3 إنخفاض الإنجاز الشخصي Reduced Personal Accomplishment
22	2- نموذج جرينبرغر Greenberger Model
22	2.1 العزلة الاجتماعية Social Isolation
22	2.2 عدم التحكم في الموقف Lack of Control
22	2.3 الضغط العملي Work Pressure
22	2.4 عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية Work -Life -Lmbalance
22	2.5 العدالة التنظيمية Organizntional Lnjstice
22	3- نموذج ديمبلوت Demerouti Model
22	3.1 الإرتباط العملي Work Engagement
22	3.2 العزوف عن العمل Work Withdrawal
23	3.3 التطور المهارات Skill Development
23	ثانيا مصادر الاحتراق الوظيفي
23	1- ضغوط العمل الزائدة
23	2-عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية

23	3- نقص الدعم الاجتماعي
23	4- عدم الاعتراف وعدم التقدير
23	5- عدم وضوح في الأدوار والمسؤوليات
23	6- قلة التحكم في العمل
23	الفرع الثاني: آثار الاحتراق الوظيفي واستراتيجيات التعامل معه
23	أولاً: آثار الاحتراق الوظيفي
23	1- آثار الاحتراق على الفرد
24	2- آثار الاحتراق الوظيفي على المنظمة
24	ثانياً: استراتيجيات التعامل مع الاحتراق الوظيفي
26	المبحث الثالث : الدراسات السابقة لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
26	المطلب الأول : الدراسات المحلية والعربية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
26	1- الدراسات المحلية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
26	1.1. الدراسات المتعلقة بضغوط العمل
26	1.1.1. دراسة إسماعيل بوعمامة وفاطمة الزهرة بين صافية
27	1.1.2. دراسة مزرارة نعيمة
27	1.1.3. دراسة منعيد أحمد
28	1.2. الدراسات المحلية المتعلقة بالاحتراق الوظيفي
28	1.2.1. دراسة بوفرة ومختار منصور مصطفى
28	1.2.2. دراسة علوطي عاشور
29	1.2.3. دراسة عمار ريم
30	2- الدراسات العربية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
30	2.1. دراسات متعلقة بضغوط العمل
30	2.1.1. دراسة بلقاسم أحمد عمران
30	2.1.2. دراسة محمد هادي الظالمي
30	2.1.3. دراسة علي مسعود علي
31	2.2. دراسات متعلقة بالاحتراق الوظيفي

31	2.2.1. دراسة الكلاي ورشيد
32	2.2.2. دراسة النفيعي
33	2.2.3. دراسة أبو مسعود
33	المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية لضغوط العمل والاحتراق الوظيفي
33	1-دراسات أجنبية (ضغوط العمل)
34	1.1. دراسة Delawar Khan
34	1.2. دراسة Sunil Kumar
34	1.3. دراسة Sekar M
35	2-دراسات أجنبية (الاحتراق الوظيفي)
36	3.4. دراسة ARONSSON
36	2.2. دراسة Shalini Srivastava
37	2.3. دراسة Retno Purwani Setyaningrum
37	المطلب الثالث : ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة
37	الفرع الأول : مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة
45	الفرع الثاني : ملاحظات عامة حول دراستنا والدراسات السابقة
47	الفرع الثالث : الفروق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة
48	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني : دراسة ميدانية لضغوط العمل وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة غرداية
49	تمهيد
50	المبحث الأول : التعريف بجامعة غرداية
50	المطلب الأول : مراحل نشوء جامعة غرداية
50	الفرع الأول : تعريف المركز الجامعي غرداية
51	الفرع الثاني : أهداف ومهام جامعة غرداية
51	المطلب الثاني : الإحصائيات المتعلقة بالكليات والأقسام وطلبة أساتذة الجامعة

50	الفرع الأول :الكليات والأقسام بجامعة غرداية
51	1- الكليات والأقسام بجامعة غرداية
53	2- ميادين التكوين
53	3- تخصصات نظام LMD
53	3.1. الطول الأول - الليسانس
55	3.2. الطور الثاني - الماستر
57	4-تعداد الطلبة .
58	4.1. حسب الأقسام والميادين
59	4.2. حسب الكليات
60	4.3. حسب الطلبة المتخرجون
61	5-توزيع الهياكل البيداغوجية حسب الكليات
62	6-تطور عدد الأساتذة
63	الفرع الثاني : عدد ورتب الأساتذة في جامعة غرداية حسب الكليات
64	الفرع الثالث : توزيع الأساتذة حسب الرتب
65	المطلب الثالث : المهام المتعلقة بالأساتذة الجامعة
65	1-أستاذ مساعد قسم « ب »
65	2-أستاذ مساعد قسم « أ »
65	3-أستاذ محاضر قسم « ب »
66	4-أستاذ محاضر قسم « أ »
66	5-أستاذ التعليم العالي
67	6-نائب المدير
67	7-عميد الكلية
67	8-نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
68	9-نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية
68	10- رئيس قسم
69	11- مساعد رئيس قسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج

69	12- مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي
69	13- مجلس إدارة الجامعة
69	14- رئيس أو عضو مجلس الكلية
70	15- رئيس مجلس علمي
71	16- اللجنة العلمية للقسم
71	17- مدير المخبر
72	18- رئيس مشروع دكتوراه
73	19- رئيس مشروع PRFU أو مشروع مؤسسة
73	20- رئيس تحرير مجلة علمية
74	21- عضو المجلس العلمي
74	22- عضو اللجنة العلمية
74	23- عضو مخبر
75	24- عضو مشروع دكتوراه
75	25- عضو مشروع PRFU أو مشروع مؤسسة
76	26- عضو محكم مجلة علمية
76	27- مسؤول ميدان
76	28- مسؤول شعبة
77	29- مسؤول تخصص
77	30- رئيس فريق التكوين
77	31- عضو فريق التكوين
78	32- المجلس التأديبي
79	33- عضو المجلس التأديبي
80	المبحث الثاني : إجراءات والأدوات المستخدمة
80	المطلب الأول : إجراءات الدراسة
80	الفرع الأول : منهجية الدراسة
80	1- منهجية الدراسة

81	2- مجتمع وعينة الدراسة
81	3- أداة الدراسة
83	4- متغيرات الدراسة
84	الفرع الثاني : الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
84	1- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
85	2- البرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة
86	3- أدوات الدراسة
87	4- صدق الإتساق الداخلي متغيري الدراسة (ضغوط العمل - الاحتراق الوظيفي)
87	4.1. صدق الإتساق الداخلي لأبعاد ضغوط العمل
88	4.2. صدق الإتساق الداخلي لمقياس المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي)
90	5- التوزيع الإعتدالي لبيانات الدراسة (ضغوط العمل - الاحتراق الوظيفي)
91	المطلب الثاني : تحليل نتائج معطيات الدراسة
91	الفرع الأول : تحليل نتائج البيانات الشخصية
91	1- متغير الجنس
91	2- متغير السن .
92	3- متغير الخبرة
93	4- متغير المؤهل العلمي
94	5- متغير الحالة الإجتماعية
95	6- متغير عدد الأولاد
96	7- متغير الرتبة
97	8- حسب الكلية
98	9- حسب المناصب الإدارية - الحالية
99	10- حسب المناصب الإدارية سابقة
100	11- حسب المناصب العلمية - حالية
101	12- حسب المناصب العلمية - السابقة
103	13- حسب المناصب البيداغوجية - حالية -

104	14- حسب المناصب البيداغوجية - السابقة
105	15- حسب سنة الحصول على الماجستير
107	16- حسب سنة الحصول على الدكتوراه
108	17- حسب سنة الحصول على التأهيل
110	18- حسب سنة الحصول على البروفيسوراه
111	19- حسب عدد المقالات العلمية
113	20- حسب عدد المداخلات - دولية - وطنية
114	21- حسب عدد الكتب المؤلفة
115	22- حسب عدد الأعمال المشرف عليها - ماستر
117	23- حسب عدد الأعمال دكتوراه - حاليا -
118	24- حسب عدد الأعمال دكتوراه - سابقا -
120	الفرع الثاني : تحليل عبارات متغير الضغوط العمل
120	1- بعد طبيعة العمل
121	2- بعد صراع الدور
122	3- بعد غموض الدور
123	4- بعد عبئ العمل
124	الفرع الثالث : تحليل عبارات متغير الاحتراق الوظيفي
127	المبحث الثالث : عرض وتحليل نتائج الفرضيات
127	المطلب الأول : عرض وتحليل نتائج الدراسة
138	المطلب الثاني : عرض وتفسير نتائج الدراسة
146	خلاصة الفصل الثاني
147	الخاتمة
152	قائمة المصادر والمراجع
160	فهرس الموضوعات
173	قائمة الملاحق

الملاحق

□ استمارة الاستبيان ملحق 01 :

ملحق 02 : ملخص حول التحقيق الإحصائي حول التوزيع النهائي
لكلية وطلبة وأساتذة جامعة غرداية

ملحق 03 : مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS V26



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

الملحق رقم 01 : استمارة الاستبيان

أستاذي الفاضل ،أستاذتي الفاضلة: السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لإنجاز دراسة تحمل عنوان " ضغوط العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي " دراسة حالة عينة من أساتذة جامعة غرداية " والتي هي جزء من متطلبات الحصول على شهادة ماستر 2 تخصص إدارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية؛ ونظرا لأهمية مهمتكم السامية قمنا باختياركم كمجتمع وعينة لدراستنا الميدانية آملين أن تفضلوا باستيفاء هذا الاستبيان بوضع علامة (X) في المكان المناسب ؛ ونحن على ثقة من أن إجاباتكم ستتصف بالدقة والموضوعية والاهتمام بالشكل الذي يؤدي إلى التوصل لنتائج تخدم الهدف الأساسي لهذه الدراسة، علما أن كافة المعلومات التي ستقدمونها ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي؛ شاكرين لكم حسن استجاباتكم وتعاونكم معنا تقبلوا منا فائق الشكر والاحترام والتقدير.

من إعداد الطالبتين: أولاد علي شيماء وبن خيرة فريال تحت إشراف الأستاذ: الدكتور شرقي مهدي

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

الجنس: ذكر أنثى

السن: 30 سنة فأقل من 31 سنة إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة أكثر من 50

سنة

سنوات الخبرة: 5 سنوات فأقل من 6 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة من 16 إلى 20 سنة أكثر من 20 سنة

المؤهل العلمي: ماجستير دكتوراه (LMD) دكتوراه (كلاسيك) تأهيل بروفيسوراه

الحالة الاجتماعية: أعزب (ة) متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

الرتبة العلمية: أستاذ (ة) مساعد ب أستاذ (ة) مساعد أ أستاذ (ة) محاضر ب أستاذ (ة) محاضر أ أستاذ (ة)

08	لا يتم إشراك في صنع القرارات التي تؤثر على مسار عملي كون رأي غير مهم.
09	القرارات الإدارية بطيئة وغير فعالة ولا تتناسب مع متطلبات العمل المتغيرة.
10	أشعر بأن الإدارة الجامعية لا تتفق بقدراتي ولا تمنحني الصلاحيات اللازمة لأداء عملي بشكل مستقل.
صراع الدور: (Role conflict) حالة من التوتر والضغط النفسي التي تنشأ عندما يواجه الأستاذ الجامعي توقعات متعارضة أو متضاربة من أدواره المختلفة، كالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	
09	أشعر بتضارب بين توقعات الجامعة وتوقعاتي الشخصية فيما يتعلق بدوري كأستاذ.
10	أجد صعوبة في تحقيق التوازن بين متطلبات التدريس والبحث والخدمة المجتمعية.
11	يطلب مني إنجاز بعض الأعمال والمهام بطريقة أعتقد أنها غير صحيحة
12	لا أملك الوقت الكافي للقيام بجميع الأدوار بشكل فعال.
13	تتعارض متطلبات عملي الأكاديمي مع بعضها البعض.
14	ضغوط صراع الدور تؤثر سلباً على صحتي النفسية والجسدية.
15	أشعر بصعوبة في تلبية جميع توقعات الطلبة والإدارة.
16	أجد صعوبة في التوفيق بين مسؤوليات عملي الأكاديمي والحياة الشخصية.
غموض الدور: (Role Ambiguity) يشير إلى حالة من عدم الوضوح وعدم اليقين بشأن التوقعات والمسؤوليات المرتبطة بدور الأساتذة أكاديميين.	
19	أشعر بالحيرة والتردد في أداء مهامي بسبب عدم وضوح ما هو متوقع مني.
20	غالبًا ما ألتقي توجيهات متضاربة من إدارة الجامعة وزملائي بشأن مسؤولياتي.
21	أفقر إلى المعلومات الكافية حول كيفية تقييم أدائي و مسار ترقيتي.
22	أشعر بالقلق من أن جهودي لا يتم تقديرها بشكل صحيح بسبب عدم وضوح المعايير.
23	أجد صعوبة في تحديد أولوياتي وتخصيص وقتي بشكل فعال بسبب غموض الدور.
24	أشعر بالإحباط من نقص التواصل والتوجيه من قبل إدارة الجامعة.
25	أعتقد أن غموض الدور يؤثر سلباً على جودة التعلم وتجربة الطلاب.
26	أشعر بأن غموض الدور يعمق قدرتي على التطور المهني وتحقيق كامل إمكاناتي.
عبء العمل: (Work load) كمية المهام والمسؤوليات التي يتعين عليهم القيام بها في إطار عملهم الأكاديمي كالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	
27	عملية الإشراف على الطلاب تستنزف مجهودي الفكري نظراً لمواجعتي للكثير من العراقيل والتحديات.
28	أشعر بأن إدارة الجامعة تستغل شغفي واهتمامي بالطلاب لإيقال كاهلي بالأنشطة الإضافية.
29	أشعر بأن عبء التدريس يترك لي وقتاً قليلاً للبحث والاطلاع على باقي النشاطات الأخرى.
30	أشعر بأن مشاركتي في اللجان والاجتماعات غير فعالة وغير مثمرة ولا تؤثر بشكل حقيقي على سير العمل في الجامعة.
31	أعتقد أن عبء العمل موزع بشكل غير عادل بين أعضاء هيئة التدريس.
32	المهام الإدارية تستنزف وقتي وطاقتي بشكل كبير مما يمنعني من التركيز على التدريس والبحث.
33	لا أحصل على الدعم الإداري الكافي مما يزيد من عبء العمل والضغط علي.
34	أشعر بأن المهام الإدارية لا تتناسب مع مؤهلاتي وخبراتي الأكاديمية.

المحور الثاني : الاحتراق الوظيفي: حالة من الإرهاق العاطفي والجسدي والعقلي ناتجة عن الإجهاد المزمن في مكان العمل.

البدائل					العبارة	الرقم
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					أشعر بالإرهاق والتعب الشديد بعد يوم العمل في الجامعة.	01
					أصبحت سريع الانزعاج والتوتر بسبب العمل.	02
					أفقد صبري بسهولة مع الطلاب والزملاء.	03
					أشعر بالقلق والتوتر المستمر بشأن العمل.	04
					أجد صعوبة في الاسترخاء والاستمتاع بوقت فراغي بسبب التفكير في العمل.	06
					أشعر بالذنب تجاه نفسي لعدم قدرتي على القيام بعمل على أكمل وجه.	07
					أعاني أحيانا من مشاكل في النوم بسبب ضغوط العمل .	08
					أفقد الاهتمام بالأنشطة التي كنت أستمتع بها سابقاً.	09
					أشعر بالوحدة والعزلة في بيئة العمل الجامعية.	10
					أجد صعوبة في تذكر المعلومات المهمة المتعلقة بالعمل.	11
					أرتكب أخطاء كثيرة بسبب قلة التركيز.	12
					أفقد القدرة على الإبداع والابتكار في عملي.	13
					أشعر أن عقلي أصبح بطيئاً وغير قادر على معالجة المعلومات بسرعة.	14
					أجد صعوبة في حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة.	15
					أفقد الشغف بالتعلم والتطوير المهني.	16
					أشعر بالإحباط من عدم قدرتي على تحقيق النتائج المرجوة في البحث العلمي.	17
					أفقد الثقة في قدراتي الذهنية وكفاتي العلمية.	18
					أشعر أن عملي في الجامعة لا يحقق لي أي إنجاز شخصي.	19
					لا أرى أي معنى أو قيمة لعملي في الجامعة .	20
					أشعر بالخيبة من عدم قدرتي على إحداث فرق في حياة ومسار الطلاب.	21
					أعتقد أن جهودي في العمل غير مقدر بالشكل المطلوب .	22
					أشعر بالإحباط من عدم تحقيق التقدّم والتطور في مسيرتي المهنية.	23
					لا أشعر بالفخر بعمل في الجامعة.	24
					أعتقد أنني لا أساهم بشكل كافٍ في تطوير الجامعة.	25
					أشعر بالفيرة من نجاحات الآخرين في المجال الأكاديمي.	26
					أفتقد للحافز والنافع للاستمرار في العمل.	27
					أتنجب التفاعل مع الطلاب خارج إطار المحاضرات والواجبات الرسمية.	28
					أشعر باللامبالاة تجاه نجاحات الطلاب أو إخفاقاتهم.	29
					أتعامل مع الزملاء بتوتر وعدم اهتمام.	30
					أتنجب المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والفعاليات الجامعية.	31
					أشعر بالانزفال عن مجتمع الجامعة.	32
					أفقد التعاطف والاهتمام بالآخرين.	33
					أشعر أنني فقدت جزءاً من إنسانيتي بسبب العمل في الجامعة.	34

الملحق رقم 02 : ملخص حول التحقيق الإحصائي النهائي للموسم الجامعي الحالي: 2023-2024

ليسانس			مهندس			الكلية
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
774	637	137	8	1	7	كلية علوم الطبيعة و الحياة وعلوم الأرض
1495	599	896	31	13	18	كلية العلوم و التكنولوجيا
1545	680	865				كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير
1368	914	454				كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
1268	479	789				كلية الحقوق و العلوم السياسية
908	673	235				كلية الآداب و اللغات
7358	3982	3376	39	14	25	المجموع الكلي للطلبة

مجموع الطلبة		ما بعد التدرج			ماستر		
إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور
919	236	15	6	9	358	275	83
841	1338	28	11	17	625	218	407
966	1326	103	47	56	644	239	405
1424	872	138	53	85	790	457	333
747	1234	63	17	46	650	251	399
950	415	69	32	37	388	245	143
5847	5421	416	166	250	3455	1685	1770

● المتخرجون:

المجموع	ماستر	ليسانس	الكلية
424	186	238	كلية علوم الطبيعة و الحياة وعلوم الأرض
595	251	344	كلية العلوم و التكنولوجيا
666	318	348	كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير
751	310	441	كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
559	287	272	كلية الحقوق و العلوم السياسية
391	169	222	كلية الآداب و اللغات
3386	1521	1865	المجموع الكلي للطلبة

• تعداد الأساتذة :

المجموع	أستاذ مساعد ب		أستاذ مساعد أ		أستاذ محاضر ب		أستاذ محاضر أ		أستاذ		
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
125	10	11	9	24	10	27	4	22	3	5	كلية العلوم و التكنولوجيا
72	7	1	6	7	10	16	5	15	2	3	كلية علوم الطبيعة و الحياة وعلوم الأرض
148	9	23	4	8	4	11	17	21	8	43	كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
74	1	5	1	2	1	12	10	32	0	10	كلية الحقوق و العلوم السياسية
75	7	3	7	6	3	10	8	11	7	13	كلية الآداب و اللغات
103	8	10	2	5	9	8	8	24	4	25	كلية العلوم الاقتصادية التجارية و ع التسيير
597	42	53	29	52	37	84	52	125	24	99	المجموع

• توزيع الأساتذة حسب الرتب :

المجموع	أنثى	ذكر	
123	24	99	أستاذ
177	52	125	أستاذ محاضر أ
121	37	84	أستاذ محاضر ب
81	29	52	أستاذ مساعد أ
95	42	53	أستاذ مساعد ب
597	184	413	المجموع

الملحق رقم 03 : مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS V26

معامل الثبات ألفا كرونباخ لضغوط العمل

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	35

معامل الثبات ألفا كرونباخ للإحتراق الوظيفي

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	34

معامل الثبات ألفا كرونباخ بعد طبيعة العمل

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	11

معامل الثبات ألفا كرونباخ بعد صراع الدور

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	9

معامل الثبات ألفا كرونباخ بعد غموض الدور

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	9

معامل الثبات ألفا كرونباخ بعد عبء العمل

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	9

البيانات الشخصية :

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	68	68.0	68.0	68.0
	أنثى	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 31 سنة إلى 40	30	30.0	30.0	30.0
	من 41 سنة إلى 50 سنة	65	65.0	65.0	95.0
	أكثر من 50 سنة	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

سنوات الخبرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 سنوات فأقل	26	26.0	26.0	26.0
	من 6 سنوات إلى 10 سنوات	59	59.0	59.0	85.0
	من 11 إلى 15 سنة	11	11.0	11.0	96.0
	من 16 إلى 20 سنة	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

المؤهل العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ماجستير	5	5.0	5.0	5.0
	دكتوراه lmd	35	35.0	35.0	40.0
	دكتوراه classic	35	35.0	35.0	75.0
	تأهيل	15	15.0	15.0	90.0
	بروفيسوراه	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

الحالة الاجتماعية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعزب	18	18.0	18.0	18.0
	متزوج	82	82.0	82.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

عدد الأولاد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	16	16.0	16.0	16.0
	1	19	19.0	19.0	35.0
	2	27	27.0	27.0	62.0
	3	15	15.0	15.0	77.0
	4	10	10.0	10.0	87.0
	5	7	7.0	7.0	94.0
	6	4	4.0	4.0	98.0
	9	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

الرتبة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أستاذ مساعد ب	18	18.0	18.0	18.0
	أستاذ مساعد أ	9	9.0	9.0	27.0
	أستاذ محاضر ب	25	25.0	25.0	52.0
	أستاذ محاضر أ	28	28.0	28.0	80.0
	أستاذ	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

الكليات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	كلية الحقوق والعلوم السياسية	12	12.0	12.0	12.0
	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	8	8.0	8.0	20.0
	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	51	51.0	51.0	71.0
	كلية الآداب واللغات	15	15.0	15.0	86.0
	كلية العلوم والتكنولوجيا	8	8.0	8.0	94.0
	كلية علوم الطبيعة والحياة والأرض	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

مناصب إدارية حالية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نائب مدير	2	2.0	2.0	2.0
	عميد الكلية	2	2.0	2.0	4.0
	نائب عميد	1	1.0	1.0	5.0
	رئيس قسم	15	15.0	15.0	20.0
	مساعد رئيس قسم	30	30.0	30.0	50.0
	عضو مجلس إدارة الجامعة	6	6.0	6.0	56.0
	رئيس أو عضو مجلس كلية	5	5.0	5.0	61.0
	مناصب ومهام إدارية أخرى	24	24.0	24.0	85.0
	لا يوجد	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

مناصب إدارية سابقة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نائب مدير	1	1.0	1.0	1.0
	عميد الكلية	2	2.0	2.0	3.0
	نائب عميد	1	1.0	1.0	4.0
	رئيس قسم	11	11.0	11.0	15.0
	مساعد رئيس قسم	23	23.0	23.0	38.0
	عضو مجلس إدارة الجامعة	5	5.0	5.0	43.0
	رئيس أو عضو مجلس كلية	4	4.0	4.0	47.0
	مناصب ومهام إدارية أخرى	21	21.0	21.0	68.0
	لا يوجد	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

مناصب علمية حالية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	رئيس مجلس علمي	2	2.0	2.0	2.0
	مدير مخبر	1	1.0	1.0	3.0
	رئيس مشروع دكتوراه	1	1.0	1.0	4.0
	رئيس تحرير مجلة علمية	2	2.0	2.0	6.0
	عضو مجلس علمي	6	6.0	6.0	12.0
	عضو لجنة علمية	4	4.0	4.0	16.0
	عضو مخبر	11	11.0	11.0	27.0
	عضو مشروع دكتوراه	7	7.0	7.0	34.0
	عضو مشروع prfu أو مشروع مؤسسة	6	6.0	6.0	40.0
	عضو محكم في مجلة علمية	6	6.0	6.0	46.0
	لا يوجد	54	54.0	54.0	100.0
Total	100	100.0	100.0		

مناصب علمية سابقة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	رئيس مجلس علمي	1	1.0	1.0	1.0
	مدير مخبر	2	2.0	2.0	3.0
	رئيس مشروع دكتوراه	2	2.0	2.0	5.0
	رئيس مشروع prfu أو مشروع مؤسسة	2	2.0	2.0	7.0
	رئيس تحرير مجلة علمية	1	1.0	1.0	8.0
	عضو مجلس علمي	2	2.0	2.0	10.0
	عضو لجنة علمية	3	3.0	3.0	13.0
	عضو مخبر	6	6.0	6.0	19.0
	عضو مشروع دكتوراه	4	4.0	4.0	23.0
	عضو مشروع prfu أو مشروع مؤسسة	3	3.0	3.0	26.0
	عضو محكم في مجلة علمية	5	5.0	5.0	31.0
لا يوجد	69	69.0	69.0	100.0	
Total	100	100.0	100.0		

مناصب بيداغوجية حالية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مسؤول ميدان	1	1.0	1.0	1.0
	مسؤول شعبية	6	6.0	6.0	7.0
	مسؤول تخصص	4	4.0	4.0	11.0
	رئيس فريق تكوين	3	3.0	3.0	14.0
	عضو فريق تكوين	3	3.0	3.0	17.0
	عضو مجلس تأديبي	3	3.0	3.0	20.0
	لا يوجد	80	80.0	80.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

مناصب بيداغوجية سابقة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مسؤول ميدان	1	1.0	1.0	1.0
	مسؤول شعبية	4	4.0	4.0	5.0
	مسؤول تخصص	3	3.0	3.0	8.0
	رئيس فريق تكوين	2	2.0	2.0	10.0

عضو فريق تكوين	6	6.0	6.0	16.0
رئيس مجلس تأديبي	3	3.0	3.0	19.0
عضو مجلس تأديبي	6	6.0	6.0	25.0
لا يوجد	75	75.0	75.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

سنة الحصول ماجستير					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	1994-05-23	1	1.0	1.0	61.0
	2004-12-16	1	1.0	1.0	62.0
	2005-01-04	1	1.0	1.0	63.0
	2006-10-05	3	3.0	3.0	66.0
	2013-01-05	4	4.0	4.0	70.0
	2014-05-02	1	1.0	1.0	71.0
	2017-06-10	1	1.0	1.0	72.0
	2017-06-30	1	1.0	1.0	73.0
	2019-02-08	1	1.0	1.0	74.0
	2019-04-05	1	1.0	1.0	75.0
	2020-05-13	1	1.0	1.0	76.0
	2020-06-19	2	2.0	2.0	78.0
	2022-05-13	1	1.0	1.0	79.0
	2022-06-13	1	1.0	1.0	80.0
	2022-06-15	1	1.0	1.0	81.0
	2022-06-30	2	2.0	2.0	83.0
	2022-07-01	2	2.0	2.0	85.0
	2022-07-13	3	3.0	3.0	88.0
	2023-01-05	2	2.0	2.0	90.0
	2023-10-11	1	1.0	1.0	91.0
	2024-02-21	3	3.0	3.0	94.0
	2024-05-11	1	1.0	1.0	95.0
2024-05-12	1	1.0	1.0	96.0	
2024-05-13	2	2.0	2.0	98.0	
2024-05-15	2	2.0	2.0	100.0	
Total	100	100.0	100.0		

سنة الحصول الدكتوراه					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	2000-05-13	2	2.0	2.0	62.0
	2014-06-24	1	1.0	1.0	63.0
	2014-11-14	1	1.0	1.0	64.0
	2016-02-11	1	1.0	1.0	65.0
	2017-02-10	3	3.0	3.0	68.0
	2017-02-19	1	1.0	1.0	69.0
	2021-08-29	2	2.0	2.0	71.0
	2022-04-15	1	1.0	1.0	72.0
	2022-06-29	2	2.0	2.0	74.0
	2022-08-18	1	1.0	1.0	75.0
	2022-08-28	2	2.0	2.0	77.0
	2023-04-23	1	1.0	1.0	78.0
	2023-10-24	2	2.0	2.0	80.0
	2023-11-09	1	1.0	1.0	81.0
	2024-01-04	1	1.0	1.0	82.0
	2024-02-11	1	1.0	1.0	83.0

	2024-05-11	1	1.0	1.0	84.0
	2024-05-12	1	1.0	1.0	85.0
	2024-05-13	12	12.0	12.0	97.0
	2024-05-17	2	2.0	2.0	99.0
	2024-05-29	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

سنة الحصول التاهيل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	1996-05-13	2	2.0	2.0	62.0
	2016-02-02	1	1.0	1.0	63.0
	2016-12-01	1	1.0	1.0	64.0
	2018-03-11	1	1.0	1.0	65.0
	2020-02-01	1	1.0	1.0	66.0
	2021-07-14	2	2.0	2.0	68.0
	2022-08-12	1	1.0	1.0	69.0
	2023-03-10	2	2.0	2.0	71.0
	2023-06-04	1	1.0	1.0	72.0
	2023-07-14	2	2.0	2.0	74.0
	2023-10-10	1	1.0	1.0	75.0
	2024-01-24	1	1.0	1.0	76.0
	2024-03-10	1	1.0	1.0	77.0
	2024-03-11	1	1.0	1.0	78.0
	2024-04-17	2	2.0	2.0	80.0
	2024-05-11	2	2.0	2.0	82.0
	2024-05-12	11	11.0	11.0	93.0
	2024-05-13	4	4.0	4.0	97.0
	2024-05-14	1	1.0	1.0	98.0
2024-05-18	1	1.0	1.0	99.0	
2024-05-29	1	1.0	1.0	100.0	
	Total	100	100.0	100.0	

سنة الحصول البروفيسوراه					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	2020-12-08	3	3.0	3.0	63.0
	2022-12-08	1	1.0	1.0	64.0
	2023-09-29	2	2.0	2.0	66.0
	2023-12-24	2	2.0	2.0	68.0
	2024-02-03	1	1.0	1.0	69.0
	2024-02-10	1	1.0	1.0	70.0
	2024-03-13	1	1.0	1.0	71.0
	2024-05-01	1	1.0	1.0	72.0
	2024-05-02	1	1.0	1.0	73.0
	2024-05-11	4	4.0	4.0	77.0
	2024-05-12	10	10.0	10.0	87.0
	2024-05-13	11	11.0	11.0	98.0
	2024-05-25	1	1.0	1.0	99.0
	2024-12-08	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

عدد المقالات العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	0	2	2.0	2.0	62.0
	1	4	4.0	4.0	66.0
	10	6	6.0	6.0	72.0
	11	1	1.0	1.0	73.0
	12	4	4.0	4.0	77.0
	2	4	4.0	4.0	81.0
	23	2	2.0	2.0	83.0
	3	2	2.0	2.0	85.0
	4	3	3.0	3.0	88.0
	5	7	7.0	7.0	95.0
	6	1	1.0	1.0	96.0
	7	3	3.0	3.0	99.0
	9	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

عدد المداخلات دولية وطنية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	0	4	4.0	4.0	64.0
	06	2	2.0	2.0	66.0
	1	2	2.0	2.0	68.0
	12	7	7.0	7.0	75.0
	2	2	2.0	2.0	77.0
	3	5	5.0	5.0	82.0
	4	2	2.0	2.0	84.0
	5	8	8.0	8.0	92.0
	50	2	2.0	2.0	94.0
	6	3	3.0	3.0	97.0
	7	1	1.0	1.0	98.0
	9	1	1.0	1.0	99.0
	لا	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

عدد الكتب المولفة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	0	8	8.0	8.0	68.0
	01	4	4.0	4.0	72.0
	04	2	2.0	2.0	74.0
	1	5	5.0	5.0	79.0
	2	3	3.0	3.0	82.0
	3	4	4.0	4.0	86.0
	4	1	1.0	1.0	87.0
	5	6	6.0	6.0	93.0
	8	1	1.0	1.0	94.0
	9	3	3.0	3.0	97.0
	لا	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

عدد الأعمال المشرف ماستر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	0	2	2.0	2.0	62.0
	1	6	6.0	6.0	68.0
	15	2	2.0	2.0	70.0
	2	8	8.0	8.0	78.0
	22	1	1.0	1.0	79.0
	25	1	1.0	1.0	80.0
	3	4	4.0	4.0	84.0
	35	4	4.0	4.0	88.0
	4	2	2.0	2.0	90.0
	5	4	4.0	4.0	94.0
	6	2	2.0	2.0	96.0
	7	1	1.0	1.0	97.0
	9	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0		

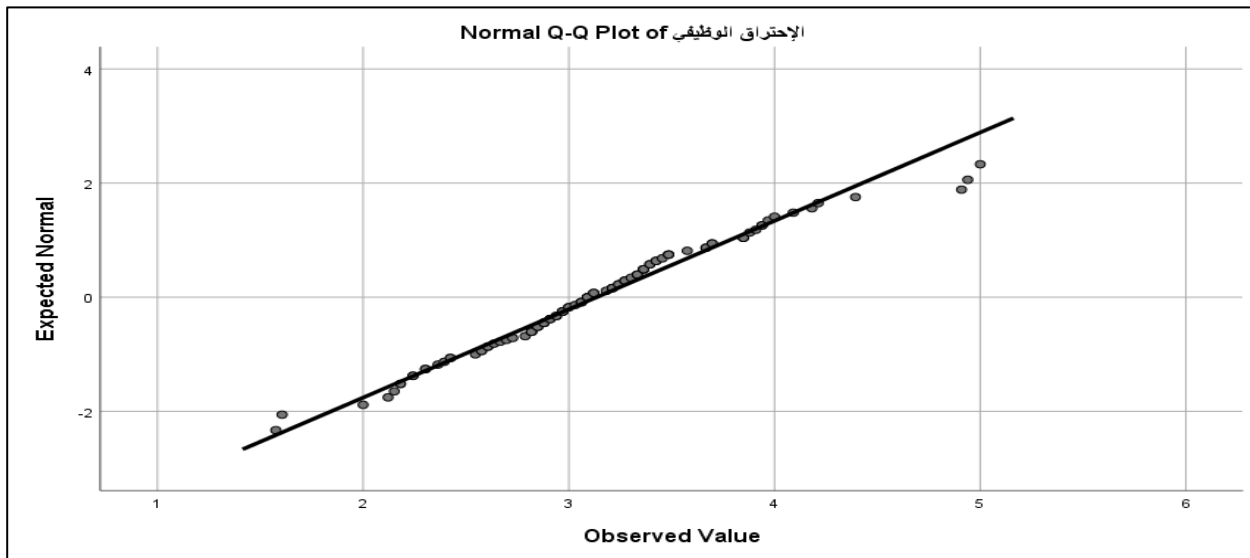
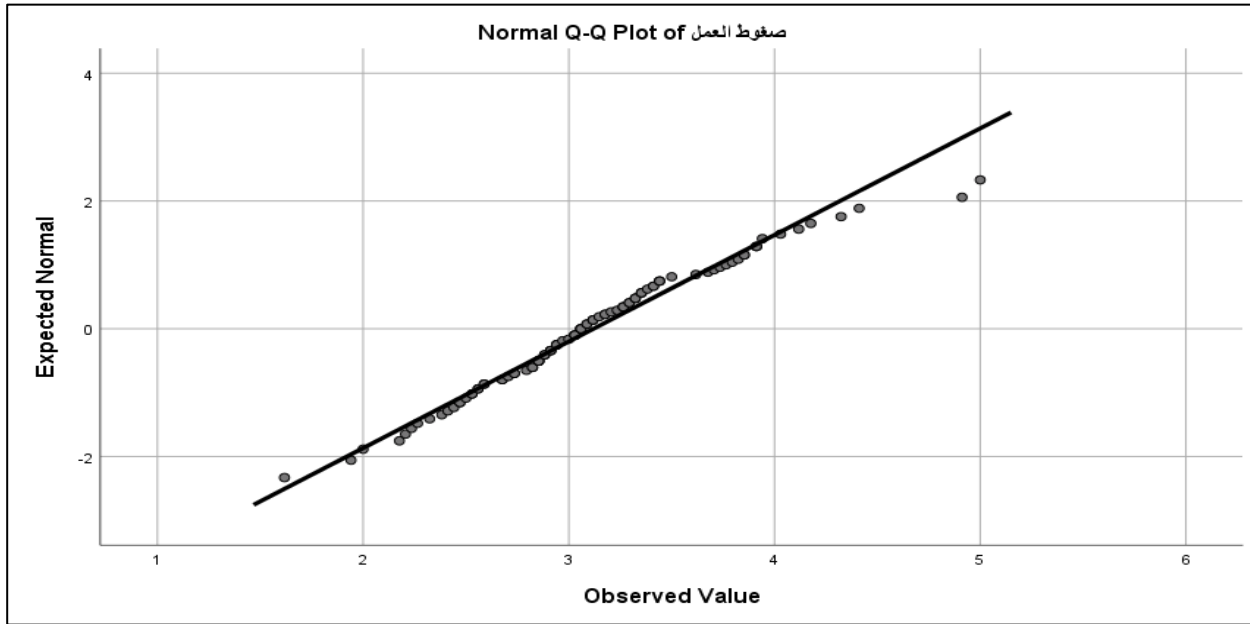
عدد الأعمال دكتوراه					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	0	6	6.0	6.0	66.0
	01	2	2.0	2.0	68.0
	1	8	8.0	8.0	76.0
	2	7	7.0	7.0	83.0
	3	7	7.0	7.0	90.0
	4	3	3.0	3.0	93.0
	5	3	3.0	3.0	96.0
	6	3	3.0	3.0	99.0
	9	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

عدد الأعمال دكتوراه سابقا					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		60	60.0	60.0	60.0
	0	6	6.0	6.0	66.0
	02	1	1.0	1.0	67.0
	05	2	2.0	2.0	69.0
	1	6	6.0	6.0	75.0
	10	2	2.0	2.0	77.0
	2	5	5.0	5.0	82.0
	3	3	3.0	3.0	85.0
	4	5	5.0	5.0	90.0
	5	5	5.0	5.0	95.0
	6	2	2.0	2.0	97.0
	7	2	2.0	2.0	99.0
	9	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0		

إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيري الدراسة - ضغوط العمل - الاحتراق الوظيفي

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ضغوط العمل	.086	100	.065	.979	100	.109
الإحتراق الوظيفي	.084	100	.076	.979	100	.108

a. Lilliefors Significance Correction



نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير بعد طبيعة العمل

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
صغوظ العمل	100	1.62	5.00	3.1200	.59937
عملي كاستاذ جامعي روتيني وممل نظرا لقيامي بنفس المهام مرارا وتكرارا.	100	1.00	5.00	3.1900	1.21185
أواجه نفس المشاكل والصعوبات بشكل يومي مما يجعل مجال عملي مرهقاً ومحبطاً.	100	1.00	5.00	3.0300	1.14111
عملي لا يوفر لي أي تحفيز معنوي مما يسبب لي حالة من الملل والجمود الفكري.	100	1.00	5.00	3.2400	1.20705
لا أملك الوقت للبحث عن طرق جديدة للتدريس وأعتمد على نفس الأساليب التقليدية.	100	1.00	5.00	3.1400	1.13725
لا توجد فرص حقيقية للتعليم والتطور في مجال عملي.	100	1.00	5.00	3.1600	1.25304
يفرض علي نظام الجامعة قيوداً كثيرة تحد من استقلالي في القيام بعملتي.	100	1.00	5.00	3.3000	1.19342
بيئة العمل في الجامعة مليئة بالضغوط والتنافسية ولا يوجد أي دعم أو تشجيع.	100	1.00	5.00	3.0800	1.20336
لا يتم إشراكي في صنع القرارات التي تؤثر على مسار عملي كون رأي غير مهم.	100	1.00	5.00	3.1000	1.16775
القرارات الإدارية بطيئة وغير فعالة ولا تتناسب مع متطلبات العمل المتغيرة.	100	1.00	5.00	3.2000	1.21439
أشعر بأن الإدارة الجامعية لا تثق بقدراتي ولا تمنحني الصلاحيات اللازمة لأداء عملي بشكل مستقل.	100	1.00	5.00	2.9300	1.17426
طبيعة العمل	100	1.10	5.00	3.1370	.80812
Valid N (listwise)	100				

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير بعد صراع الدور

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
صغوظ العمل	100	1.62	5.00	3.1200	.59937
صراع الدور	100	1.50	5.00	3.1212	.74757
أشعر بتضارب بين توقعات الجامعة وتوقعاتي الشخصية فيما يتعلق بدوري كاستاذ.	100	1.00	5.00	3.1000	1.22680
أجد صعوبة في تحقيق التوازن بين متطلبات التدريس والبحث والخدمة المجتمعية.	100	1.00	5.00	2.9500	1.27426
يطلب مني إنجاز بعض الاعمال والمهام بطريقة أعتقد أنها غير صحيحة	100	1.00	5.00	3.1500	1.14922
لا املك الوقت الكافي للقيام بجميع الأدوار بشكل فعال	100	1.00	5.00	3.1100	1.20517
تتعارض متطلبات عملي الأكاديمي مع بعضها البعض.	100	1.00	5.00	3.1800	1.20084
ضغوط صراع الدور تؤثر سلباً على صحتي النفسية والجسدية	100	1.00	5.00	3.3100	1.14323
أشعر بصعوبة في تلبية جميع توقعات الطلبة والإدارة.	100	1.00	5.00	2.9800	1.10078
أجد صعوبة في التوفيق بين مسؤوليات عملي الأكاديمي والحياة الشخصية.	100	1.00	5.00	3.1900	1.25284
Valid N (listwise)	100				

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير بعد غموض الدور

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
صغوظ العمل	100	1.62	5.00	3.1200	.59937
غموض الدور	100	1.13	5.00	3.1200	.79434
أشعر بالحيرة والتردد في أداء مهامي بسبب عدم وضوح ما هو متوقع مني.	100	1.00	5.00	2.9800	1.13689
غالباً ما أتلقى توجيهات متضاربة من إدارة الجامعة وزملائي بشأن مسؤولياتي.	100	1.00	5.00	3.1600	1.19528
أفتقر إلى المعلومات الكافية حول كيفية تقييم أدائي و مسار ترقيتي.	100	1.00	5.00	3.1800	1.13155

أشعر بالقلق من أن جهودي لا يتم تقديرها بشكل صحيح بسبب عدم وضوح المعايير.	100	1.00	5.00	3.1500	1.26631
أجد صعوبة في تحديد أولوياتي وتخصيص وقتي بشكل فعال بسبب غموض الدور.	100	1.00	5.00	3.2100	1.15728
أشعر بالإحباط من نقص التواصل والتوجيه من قبل إدارة الجامعة.	100	1.00	5.00	3.0500	1.17529
أشعر أن مسؤولياتي كأستاذ تتغير باستمرار دون إشعار واضح.	100	1.00	5.00	3.1700	1.14640
أشعر بأن غموض الدور يعيق قدرتي على التطور المهني وتحقيق كامل إمكانياتي	100	1.00	5.00	3.0600	1.20454
Valid N (listwise)	100				

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير بعد عبء العمل

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
صغوط العمل	100	1.62	5.00	3.1200	.59937
عبء العمل	100	1.75	5.00	3.0975	.68709
عملية الإشراف على الطلاب تستنزف مجهودي الفكري نظرا لمواجهة الكثير من العراقيل والتحديات.	100	1.00	5.00	2.9100	1.15553
أشعر بأن إدارة الجامعة تستغل شغفي واهتمامي بالطلاب لإثقال كاهلي بالأنشطة الإضافية.	100	1.00	5.00	3.0500	1.16667
أشعر بأن عبء التدريس يترك لي وقتا قليلا للبحث والإطلاع على باقي النشاطات الأخرى.	100	1.00	5.00	2.9500	1.23399
أشعر بأن مشاركتي في اللجان والاجتماعات غير فعالة وغير مثمرة ولا تؤثر بشكل حقيقي على سير العمل في الجامعة.	100	1.00	5.00	3.1600	1.14345
أعتقد أن عبء العمل موزع بشكل غير عادل بين أعضاء هيئة التدريس	100	1.00	5.00	3.1700	1.21485
المهام الإدارية تستنزف وقتي وطاقتي بشكل كبير مما يمنعني من التركيز على التدريس والبحث.	100	1.00	5.00	3.0300	1.21817
لا أحصل على الدعم الإداري الكافي مما يزيد من عبء العمل والضغط علي.	100	1.00	5.00	3.2100	1.18317
أشعر بأن المهام الإدارية لا تتناسب مع مؤهلاتي وخبراتي الأكاديمية	100	1.00	5.00	3.3000	1.19342
Valid N (listwise)	100				

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الاحتراق الوظيفي

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الإحترق الوظيفي	100	1.58	5.00	3.1358	.64570
أشعر بالإرهاق والتعب الشديد بعد يوم العمل في الجامعة.	100	1.00	5.00	3.3400	1.11210
أصبحت سريع الانزعاج والتوتر بسبب العمل.	100	1.00	5.00	3.0800	1.14310
أفقد صبري بسهولة مع الطلاب والزملاء.	100	1.00	5.00	3.3100	1.22016
أشعر بالقلق والتوتر المستمر بشأن العمل.	100	1.00	5.00	3.1500	1.14040
أجد صعوبة في الاسترخاء والاستمتاع بوقت فراغي بسبب التفكير في العمل.	100	1.00	5.00	3.4000	1.27128
أشعر بالذنب تجاه نفسي لعدم قدرتي على القيام بعملتي على أكمل وجه.	100	1.00	5.00	3.4300	1.18283
أعاني أحيانا من مشاكل في النوم بسبب ضغوط العمل.	100	1.00	5.00	3.2400	1.17310
أفقد الاهتمام بالأنشطة التي كنت أستمتع بها سابقا.	100	1.00	5.00	3.1600	1.22037
أشعر بالوحدة والعزلة في بيئة العمل الجامعية.	100	1.00	5.00	3.3600	1.19359
أجد صعوبة في تذكر المعلومات المهمة المتعلقة بالعمل.	100	1.00	5.00	2.8900	1.19675
أرتكب أخطاء كثيرة بسبب قلة التركيز.	100	1.00	5.00	3.1800	1.18390
أفقد القدرة على الإبداع والابتكار في عملي.	100	1.00	5.00	2.9400	1.29350
أشعر أن عقلي أصبح بطيئا وغير قادر على معالجة المعلومات بسرعة.	100	1.00	5.00	3.1000	1.20185
أجد صعوبة في حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة.	100	1.00	5.00	3.2400	1.20705
أفقد الشغف بالتعلم والتطوير المهني.	100	1.00	5.00	3.2700	1.14464
أشعر بالإحباط من عدم قدرتي على تحقيق النتائج المرجوة في البحث العلمي.	100	1.00	5.00	3.1900	1.18658
أفقد الثقة في قدراتي الذهنية وكفاءتي العلمية.	100	1.00	5.00	2.9100	1.14676
أشعر أن عملي في الجامعة لا يحقق لي أي إنجاز شخصي.	100	1.00	5.00	3.1000	1.32954
لا أرى أي معنى أو قيمة لعملي في الجامعة.	100	1.00	5.00	3.1000	1.20185
أشعر بالخيبة من عدم قدرتي على إحداث فرق في حياة ومسار الطلاب.	100	1.00	5.00	3.2000	1.20605

أعتقد أن جهودي في العمل غير مقدر بالشكل المطلوب.	100	1.00	5.00	3.2900	1.14852
أشعر بالإحباط من عدم تحقيق التقدم والتطور في مسيرتي المهنية.	100	1.00	5.00	3.0600	1.26187
لا أشعر بالفخر بعملتي في الجامعة.	100	1.00	5.00	3.2100	1.13969
أعتقد أنني لا أساهم بشكل كاف في تطوير الجامعة.	100	1.00	5.00	2.9000	1.21023
أشعر بالغيرة من نجاحات الآخرين في المجال الأكاديمي.	100	1.00	5.00	3.0300	1.19304
أفتقد للحافز والدافع للاستمرار في العمل.	100	1.00	5.00	3.0100	1.20181
أتجنب التفاعل مع الطلاب خارج إطار المحاضرات والواجبات الرسمية.	100	1.00	5.00	2.9400	1.14433
أشعر باللامبالاة تجاه نجاحات الطلاب أو إخفاقاتهم.	100	1.00	5.00	2.9900	1.22676
أتعامل مع الزملاء بفتور وعدم اهتمام.	100	1.00	5.00	3.1200	1.20000
أتجنب المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والفعاليات الجامعية.	100	1.00	5.00	3.2100	1.13079
أشعر بالانعزال عن مجتمع الجامعة.	100	1.00	5.00	3.1600	1.21206
أفقد التعاطف والاهتمام بالآخرين.	100	1.00	5.00	2.9200	1.24462
أشعر أنني فقدت جزءاً من إنسانيتي بسبب العمل في الجامعة.	100	1.00	5.00	3.0500	1.20918
Valid N (listwise)	100				

صدق الإتساق الداخلي لمعامل الإرتباط بين أبعاد ضغوط العمل

Correlations						
		صغوط العمل	طبيعة العمل	صراع الدور	غموض الدور	عبئ العمل
صغوط العمل	Pearson Correlation	1	.782**	.835**	.789**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
طبيعة العمل	Pearson Correlation	.782**	1	.635**	.375**	.305**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002
	N	100	100	100	100	100
صراع الدور	Pearson Correlation	.835**	.635**	1	.515**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
غموض الدور	Pearson Correlation	.789**	.375**	.515**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
عبئ العمل	Pearson Correlation	.737**	.305**	.479**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

صدق الإتساق الداخلي لمعامل الإرتباط الاحتراق الوظيفي

Correlations		
		الإحتراق الوظيفي
الإحتراق الوظيفي	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	100
أشعر بالإرهاق والتعب الشديد بعد يوم العمل في الجامعة.	Pearson Correlation	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أصبحت سريع الانزعاج والتوتر بسبب العمل.	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أفقد صبري بسهولة مع الطلاب والزملاء.	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر بالقلق والتوتر المستمر بشأن العمل.	Pearson Correlation	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

أجد صعوبة في الاسترخاء والاستمتاع بوقت فراغي بسبب التفكير في العمل.	Pearson Correlation	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر بالذنب تجاه نفسي لعدم قدرتي على القيام بعملتي على أكمل وجه.	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أعاني أحيانا من مشاكل في النوم بسبب ضغوط العمل.	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أفقد الاهتمام بالأنشطة التي كنت أستمتع بها سابقاً.	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر بالوحدة والعزلة في بيئة العمل الجامعية.	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أجد صعوبة في تذكر المعلومات المهمة المتعلقة بالعمل.	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أرتكب أخطاء كثيرة بسبب قلة التركيز.	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أفقد القدرة على الإبداع والابتكار في عملي.	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر أن عقلي أصبح بطيئاً وغير قادر على معالجة المعلومات بسرعة.	Pearson Correlation	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أجد صعوبة في حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة.	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أفقد الشغف بالتعلم والتطوير المهني.	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر بالإحباط من عدم قدرتي على تحقيق النتائج المرجوة في البحث العلمي.	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أفقد الثقة في قدراتي الذهنية وكفاءتي العلمية.	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر أن عملي في الجامعة لا يحقق لي أي إنجاز شخصي.	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
لا أرى أي معنى أو قيمة لعملي في الجامعة.	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر بالخيبة من عدم قدرتي على إحداث فرق في حياة ومسار الطلاب.	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أعتقد أن جهودي في العمل غير مقدر بالشكل المطلوب.	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر بالإحباط من عدم تحقيق التقدّم والتطور في مسيرتي المهنية.	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
لا أشعر بالفخر بعملتي في الجامعة.	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أعتقد أنني لا أساهم بشكل كافٍ في تطوير الجامعة.	Pearson Correlation	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

أشعر بالغيرة من نجاحات الآخرين في المجال الأكاديمي.	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أفتقد للحافز والدافع للاستمرار في العمل.	Pearson Correlation	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أتجنب التفاعل مع الطلاب خارج إطار المحاضرات والواجبات الرسمية.	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر بالامبالاة تجاه نجاحات الطلاب أو إخفاقاتهم.	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أتعامل مع الزملاء بقنور وعدم اهتمام.	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أتجنب المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والفعاليات الجامعية.	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر بالانعزال عن مجتمع الجامعة.	Pearson Correlation	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أفقد التعاطف والاهتمام بالآخرين.	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
أشعر أنني فقدت جزءاً من إنسانيتي بسبب العمل في الجامعة.	Pearson Correlation	.226
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

إختبار الفرضية الرئيسية : علاقة الارتباط بين ضغوط العمل والإحترق الوظيفي

Correlations			
		ضغوط العمل	الإحترق الوظيفي
ضغوط العمل	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
الإحترق الوظيفي	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

إختبار الفرضية الفرعية الأولى : علاقة الارتباط بين أبعاد ضغوط العمل والإحترق الوظيفي

Correlations						
		الإحترق الوظيفي	العمل طبيعة	صراع الدور	غموض الدور	العمل عبئ
الإحترق الوظيفي	Pearson Correlation	1	.681**	.622**	.430**	.374**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
العمل طبيعة	Pearson Correlation	.681**	1	.635**	.375**	.305**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002
	N	100	100	100	100	100
الدور صراع	Pearson Correlation	.622**	.635**	1	.515**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
الدور غموض	Pearson Correlation	.430**	.375**	.515**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000

	N	100	100	100	100	100
العمل عبى	Pearson Correlation	.374**	.305**	.479**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

إختبار فرضية الرئيسية الثانية : تأثير ضغوط العمل على الإحترق الوظيفي .

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.688 ^a	.473	.468	.47111	.473	87.968	1	98	.000

a. Predictors: (Constant), صغوظ العمل

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.524	1	19.524	87.968	.000 ^b
	Residual	21.751	98	.222		
	Total	41.275	99			

a. Dependent Variable: الإحترق الوظيفي
b. Predictors: (Constant), صغوظ العمل

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.824	.251		3.284	.001	.326	1.322
	العمل صغوظ	.741	.079	.688	9.379	.000	.584	.898

a. Dependent Variable: الإحترق الوظيفي

إختبار فرضية الفرعية الأولى: تأثير بعد طبيعة العمل على الإحترق الوظيفي .

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.681 ^a	.464	.458	.47520	.464	84.783	1	98	.000

a. Predictors: (Constant), العمل طبيعة

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.145	1	19.145	84.783	.000 ^b
	Residual	22.130	98	.226		
	Total	41.275	99			

a. Dependent Variable: الإحترق الوظيفي
b. Predictors: (Constant), العمل طبيعة

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.429	.191		7.465	.000	1.049	1.808
	طبيعة العمل	.544	.059	.681	9.208	.000	.427	.661

a. الإحتراق الوظيفي. Dependent Variable:

اختبار فرضية الفرعية الثانية : تأثير بعد صراع الدور على الإحتراق الوظيفي .

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.622 ^a	.387	.381	.50799	.387	61.952	1	98	.000

a. Predictors: (Constant), الدور صراع

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.987	1	15.987	61.952	.000 ^b
	Residual	25.289	98	.258		
	Total	41.275	99			

a. الإحتراق الوظيفي. Dependent Variable:
b. Predictors: (Constant), صراع الدور

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.458	.219		6.653	.000	1.023	1.893
	صراع الدور	.538	.068	.622	7.871	.000	.402	.673

a. الإحتراق الوظيفي. Dependent Variable:

اختبار فرضية الفرعية الثالثة: تأثير بعد غموض الدور على الإحتراق الوظيفي .

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.430 ^a	.185	.177	.58590	.185	22.237	1	98	.000

a. Predictors: (Constant), الدور غموض

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.634	1	7.634	22.237	.000 ^b
	Residual	33.642	98	.343		
	Total	41.275	99			

a. Dependent Variable: الإحتراق الوظيفي
b. Predictors: (Constant), الدور غموض

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.045	.239		8.571	.000	1.572	2.519
	الدور عموض	.350	.074	.430	4.716	.000	.202	.497

a. Dependent Variable: الإحتراق الوظيفي

اختبار فرضية الفرعية الرابعة : تأثير بعد عبئ العمل على الإحتراق الوظيفي .

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.374 ^a	.140	.131	.60182	.140	15.962	1	98	.000

a. Predictors: (Constant), العمل عبئ

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.781	1	5.781	15.962	.000 ^b
	Residual	35.494	98	.362		
	Total	41.275	99			

a. Dependent Variable: الإحتراق الوظيفي
b. Predictors: (Constant), العمل عبئ

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.046	.279		7.328	.000	1.492	2.600
	عبئ العمل	.352	.088	.374	3.995	.000	.177	.526

a. Dependent Variable: الإحتراق الوظيفي

إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: الفروق لضغوط العمل والإحتراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
صغوظ العمل	ذكر	68	3.1743	.65201	.07907
	أنثى	32	3.0046	.45632	.08067

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
صغوظ العمل	Equal variances assumed	6.137	.015	1.326	98	.188	.16971	.12800	-.08430	.42372	
	Equal variances not assumed			1.502	83.514	.137	.16971	.11296	-.05493	.39436	

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الإحتراق الوظيفي	ذكر	68	3.1493	.65168	.07903
	أنثى	32	3.1070	.64213	.11351

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
الإحتراق الوظيفي	Equal variances assumed	.027	.869	.304	98	.762	.04228	.13906	-.23368	.31824
	Equal variances not assumed			.306	61.634	.761	.04228	.13831	-.23424	.31880

إختبار الفرضيات الفروق لضغوط العمل تعزى إلى متغير العمر

ANOVA					
صغوط العمل					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.727	2	.363	1.012	.367
Within Groups	34.838	97	.359		
Total	35.565	99			

إختبار الفرضيات الفروق لضغوط العمل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

ANOVA					
صغوط العمل					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.447	3	.482	1.357	.261
Within Groups	34.118	96	.355		
Total	35.565	99			

إختبار الفرضيات الفروق لضغوط العمل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

ANOVA					
صغوط العمل					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.922	4	.480	1.357	.255
Within Groups	33.643	95	.354		
Total	35.565	99			

إختبار الفرضيات الفروق الاحتراق الوظيفي تعزى إلى متغير المؤهل العمر

ANOVA					
الإحتراق الوظيفي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.030	2	.015	.035	.965
Within Groups	41.246	97	.425		
Total	41.275	99			

إختبار الفرضيات الفروق الاحتراق الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

ANOVA					
الإحتراق الوظيفي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.187	3	.062	.146	.932
Within Groups	41.088	96	.428		
Total	41.275	99			

إختبار الفرضيات الفروق الاحتراق الوظيفي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

ANOVA					
الإحتراق الوظيفي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.635	4	.159	.371	.829
Within Groups	40.641	95	.428		
Total	41.275	99			